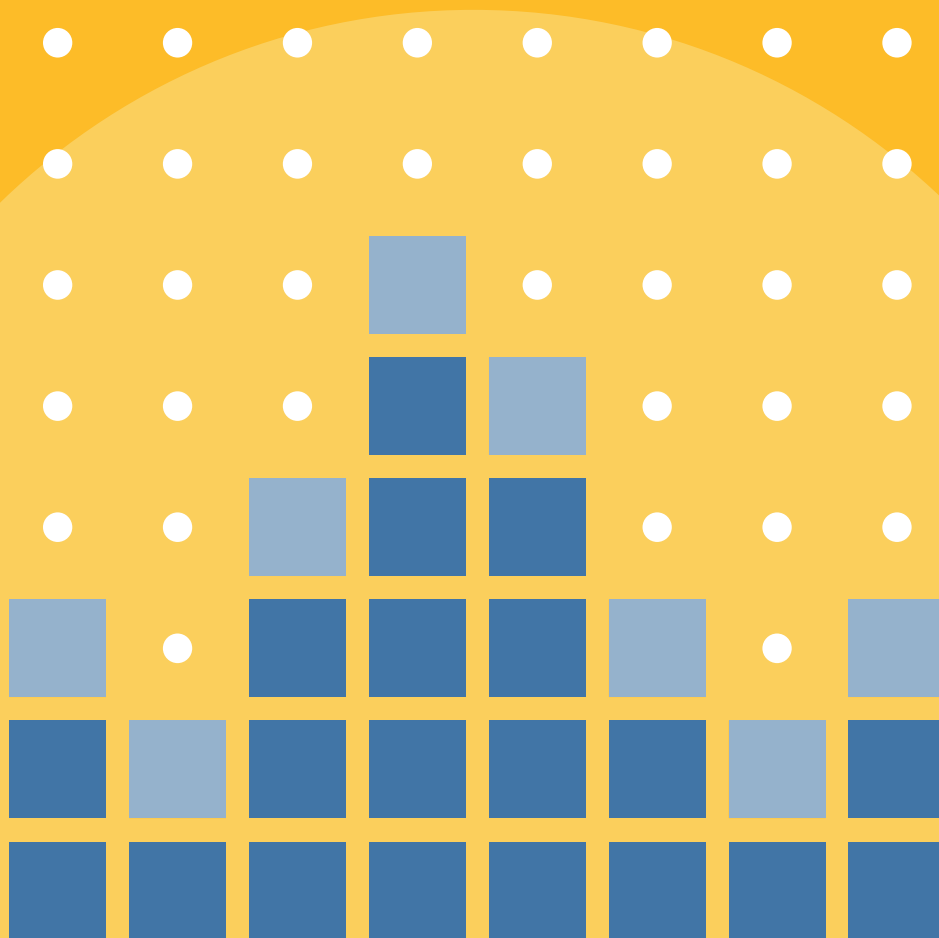




Ринок праці України 2022–2023:

стан, тенденції та перспективи



РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ 2022–2023: стан, тенденції та перспективи

Автори звіту:

Микола Судаков

Лариса Лісогор

Цей звіт підготовлено за спільної ініціативи Державної служби зайнятості України, Федерації роботодавців України, Міністерства освіти і науки України, а також Фонду міжнародної солідарності (Solidarity Fund PL), та базується на дослідженні, підтриманому Європейським банком реконструкції та розвитку (ЄБРР). Частина дослідження було підтримано програмою EU4Skills, що фінансується Європейським Союзом (ЄС), Німеччиною, Фінляндією, Польщею та Естонією. Зміст звіту є виключною відповідальністю авторів і не обов'язково відображає погляди ЄБРР та ЄС.

Публікація присвячена проблемам функціонування та перспектив розвитку ринку праці в умовах війни, визначенню ризиків і загроз, що виникають у сучасних умовах, а також проблемам оцінки сучасного стану й перспектив змін потреб у працівниках і навичках в умовах повоєнного розвитку.

© Судаков М., Лісогор Л., 2023

© Державна служба зайнятості України, Федерація роботодавців України, Міністерство освіти і науки України, Європейський банк реконструкції та розвитку, Фонд міжнародної солідарності (Solidarity Fund PL), 2023

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	8
ПОДЯКИ	9
РЕЗЮМЕ	10
I. ОСНОВНІ ЧИННИКИ ЗМІН НА РИНКУ ПРАЦІ.....	16
1.1. Економічна ситуація	17
1.2. Демографічна ситуація.....	22
1.3. Мобілізація	23
II. КЛЮЧОВІ ЗМІНИ НА РИНКУ ПРАЦІ	25
2.1. Скорочення зайнятості.....	26
2.2. Структура зайнятості та безробіття	29
2.3. Дефіцит кваліфікованих працівників	33
2.4. Зайнятість жінок і молоді.....	34
III. ОСОБЛИВОСТІ ПОПИТУ НА ПЕРСОНАЛ	37
3.1. Найом персоналу.....	38
3.2. Затребувані й перспективні навички	44
3.3. Очікувані зміни чисельності працівників.....	57
3.4. Зміни попиту на працівників за основних сценаріїв розвитку ситуації в Україні	59
IV. УРАЗЛИВІ ГРУПИ НАСЕЛЕННЯ НА РИНКУ ПРАЦІ	62
4.1. Зайнятість уразливих груп населення на ринку праці.....	63
4.2. Працевлаштування громадян уразливих груп населення	67
4.3. Перешкоди для працевлаштування уразливих груп населення.....	75
4.4. Напрями стимулювання зайнятості уразливих груп населення	76
V. ПОТРЕБИ НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ	79
5.1. Обсяги корпоративної підготовки працівників	80
5.2. Основні форми корпоративного навчання	81
5.3. Перспективні потреби в навчанні персоналу	84
5.4. Співпраця із закладами професійно-технічної освіти	86

VI. СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ ВІДНОВЛЕННЯ ОСНОВНИХ СЕКТОРІВ ЕКОНОМІКИ	89
6.1. Сільське господарство	90
6.2. Добувна промисловість	93
6.3. Харчова промисловість	94
6.4. Хімічна промисловість	96
6.5. Металургія	98
6.6. Енергетика	100
6.7. Виробництво меблів	103
6.8. Будівництво	106
6.9. Торгівля	108
6.10. Транспорт	110
6.11. Готельно-ресторанний бізнес	112
6.12. Інформація і телекомунікації	114
ДОДАТКИ	116
Додаток 1. Методологія дослідження	117
Додаток 2. Розподіл працюючих за віком і видами економічної діяльності, вересень 2022 р., осіб	137
Додаток 3. Регіональний розподіл окремих категорій зареєстрованих безробітних станом на кінець періоду, 2020–2022 рр., осіб	138
Додаток 4. Розподіл зареєстрованих безробітних за віком і професіями станом на кінець періоду, осіб	139
Додаток 5. Розподіл зареєстрованих безробітних жінок за віком і професіями станом на кінець періоду, осіб	140
Додаток 6. Динаміка змін кількості вакансій та зареєстрованих безробітних за професіями, станом на кінець періоду	141
Додаток 7. Розподіл зареєстрованих безробітних за віком і видами економічної діяльності станом на кінець періоду, осіб	142
Додаток 8. Розподіл зареєстрованих безробітних жінок за віком і видами економічної діяльності станом на кінець періоду, осіб	143
Додаток 9. Динаміка змін кількості вакансій і зареєстрованих безробітних за видами економічної діяльності у 2021–2022 рр., станом на кінець періоду	144
Додаток 10. Кількість найманих працівників на підприємствах за їх розмірами (за регіонами) у 2020 р.	145
Додаток 11. Статевий розподіл працівників опитаних підприємств за розміром підприємств, %	147

Додаток 12. Статевий розподіл працівників опитаних підприємств за видами економічної діяльності, %	147
Додаток 13. Статевий розподіл працівників опитаних підприємств за регіонами, %	148
Додаток 14. Частка молоді віком до 25 років на підприємствах за розміром підприємств, %	148
Додаток 15. Частка молоді віком до 25 років на підприємствах за регіоном, % .	149
Додаток 16. Частка молоді віком до 25 років на підприємствах за видом економічної діяльності, %	149
Додаток 17. Частка підприємств, що наймала працівників протягом 2022 р., за розміром підприємств, %	150
Додаток 18. Частка підприємств, що наймала працівників протягом 2022 р., за видом економічної діяльності, %	150
Додаток 19. Частка підприємств, що наймала працівників протягом 2022 р., за регіоном, %	151
Додаток 20. Оцінка додаткового найму працівників у наступні 6 місяців за розміром підприємств, %	152
Додаток 21. Оцінка додаткового найму працівників у наступні 6 місяців за регіоном, %	152
Додаток 22. Оцінка додаткового найму працівників у наступні 6 місяців за видами економічної діяльності, %	153
Додаток 23. Оцінка перспективи скорочення працівників у наступні 6 місяців за розміром підприємств, %	153
Додаток 24. Оцінка перспективи скорочення працівників у наступні 6 місяців за регіонами, %	154
Додаток 25. Оцінка перспективи скорочення працівників у наступні 6 місяців за видами економічної діяльності, %	155
Додаток 26. Частки очікуваного додаткового найму і скорочення від наявної чисельності працівників за регіонами, %	156
Додаток 27. Частки очікуваного додаткового найму і скорочення від наявної чисельності працівників за видами економічної діяльності, % .	157
Додаток 28. Частка підприємств, що забезпечували навчання працівників за видами економічної діяльності, %	158
Додаток 29. Частка підприємств, що забезпечували навчання працівників за регіонами, %	159
Додаток 30. Потреби в навчанні у 2023 р. за видами економічної діяльності, %	160

Додаток 31. Потреби в навчанні у 2023 р. за регіонами, %	161
Додаток 32. Оцінка можливостей самостійного фінансування навчання працівників у 2023 р. за видами економічної діяльності, % . . .	162
Додаток 33. Оцінка можливостей самостійного фінансування навчання працівників у 2023 р. за регіонами, %	163
Додаток 34. Наявність співпраці із закладами професійно-технічної освіти за видами економічної діяльності, %	164
Додаток 35. Наявність співпраці із закладами професійно-технічної освіти за регіонами, %	165
Список використаних джерел	166
Список рисунків	
Рис. 1. Динаміка змін індексу споживчих цін (2020–2022), %	18
Рис. 2. Вплив війни на діяльність підприємств (травень–грудень 2022), % опитаних	18
Рис. 3. Частка промислових підприємств, як працюють на повну / майже повну потужність (75% і більше) порівняно з довоєнним періодом (липень–грудень 2022), % опитаних	19
Рис. 4. Оцінка змін обсягів виробництва й реалізації (продажів) продукції підприємств (липень–грудень 2022), % опитаних підприємств	20
Рис. 5. Оцінка змін загальної кількості працівників і працівників підприємств, які перебувають у вимушених відпустках (липень–грудень 2022), % опитаних підприємств.	21
Рис. 6. Доходи населення під час війни за регіонами (липень–жовтень 2022), % опитаних.	21
Рис. 7. Чисельність працівників за розміром підприємств, % до попереднього року	27
Рис. 8. Чисельність працівників за регіоном, % до попереднього року	28
Рис. 9. Чисельність працівників підприємств в основних секторах, % до попереднього року	28
Рис. 10. Оцінка змін структури населення макрорегіонів за статусом зайнятості (березень–жовтень 2022), % опитаних	29
Рис. 11. Структура зайнятих за професійними групами, %	30
Рис. 12. Професійна структура опитаних підприємств (за укрупненими професійними групами) за розміром підприємств, %	30
Рис. 13. Професійна структура опитуваних підприємств (за укрупненими професійними групами) за секторами економіки, %	31

Рис. 14. Динаміка змін рівня безробіття за методологією МОП (* 2022 р. – розрахунки НБУ), %	31
Рис. 15. Динаміка змін кількості зареєстрованих безробітних за професіями у 2021–2022 рр., тис. осіб.	32
Рис. 16. Зміни професійної структури зареєстрованих безробітних у 2021–2022 рр., %	33
Рис. 17. Оцінка труднощів набору працівників, %	34
Рис. 18. Розподіл зайнятого населення за статтю, %	35
Рис. 19. Віковий розподіл зайнятого населення, %	36
Рис. 20. Статистика відновлення ринку праці України	38
Рис. 21. Структура найму за видами економічної діяльності, %	39
Рис. 22. Розподіл найнятих працівників за видами економічної діяльності та професійними групами у 2022 р., %	40
Рис. 23. Оборот кадрів на підприємствах за видами економічної діяльності у 2022 р., %	41
Рис. 24. Оборот кадрів за основними професійними групами у 2022 р., % . . .	42
Рис. 25. Оцінки затребуваності навичок для працівників за укрупненими категоріями професій, %	44
Рис. 26. Загальна оцінка затребуваності навичок і компетенцій, бали	45
Рис. 27. Очікування щодо додаткового найму працівників у наступні 6 місяців, %	57
Рис. 28. Очікування щодо скорочення працівників у наступні 6 місяців, % . . .	58
Рис. 29. Частки очікуваного додаткового найму і скорочення від наявної чисельності працівників за розміром підприємств, %	58
Рис. 30. Частки осіб з інвалідністю в загальній кількості зайнятих працівників за видами економічної діяльності, %	63
Рис. 31. Частка осіб з інвалідністю в загальній кількості зайнятих працівників за регіонами, %	64
Рис. 32. Частка ВПО в загальній кількості зайнятих працівників за видами економічної діяльності, %	65
Рис. 33. Частка ВПО в загальній кількості зайнятих працівників за регіонами, %	65
Рис. 34. Частка ветеранів у загальній кількості зайнятих працівників за видами економічної діяльності, %	66
Рис. 35. Частка ветеранів у загальній кількості зайнятих працівників за регіонами, %	67

Рис. 36. Динаміка змін зареєстрованих безробітних (уразливі групи населення) за регіонами, % від загальної кількості зареєстрованих безробітних	68
Рис. 37. Частка підприємств, які наймали й готові наймати представників уразливих груп населення, % від загальної кількості підприємств	70
Рис. 38. Частки підприємств, які наймали представників уразливих груп населення, за розміром підприємства, % від загальної кількості підприємств	71
Рис. 39. Частки підприємств, які наймали представників уразливих груп населення, за видами економічної діяльності, % від загальної кількості підприємств	71
Рис. 40. Частки підприємств, які наймали представників уразливих груп населення, за регіонами, % від загальної кількості підприємств.	72
Рис. 41. Динаміка змін працевлаштування зареєстрованих безробітних (уразливі групи населення), % до загальної кількості зареєстрованих безробітних за регіонами	73
Рис. 42. Оцінка перешкод працевлаштуванню уразливих груп населення за розміром підприємств, % опитаних роботодавців	75
Рис. 43. Оцінка напрямів стимулювання зайнятості уразливих груп населення, % опитаних роботодавців	76
Рис. 44. Частка підприємств, що забезпечували навчання працівників, за розміром підприємств, %	80
Рис. 45. Середня частка персоналу, що проходила навчання у 2022 р., за видами економічної діяльності, %	81
Рис. 46. Основні форми навчання працівників, що використовувались у 2022 р., %	82
Рис. 47. Потреби в навчанні у 2023 р. за розміром підприємств, %	85
Рис. 48. Запланований обсяг навчання працівників, % до загальної кількості працівників	85
Рис. 49. Оцінка можливостей самостійного фінансування навчання працівників у 2023 р., %	86
Рис. 50. Наявність співпраці із закладами професійно-технічної освіти за розміром підприємств, %	87
Рис. 51. Основні форми співпраці із закладами професійно-технічної освіти, %	87
Рис. 52. Основні причини відсутності співпраці із закладами освіти, %	88

Список таблиць

Табл. 1. Структура опитаного населення за статусом зайнятості (за віком, статтю та місцем перебування), % опитаних	35
Табл. 2. Частка основних 10 професій у загальному обороті кадрів (за видами економічної діяльності)	42
Табл. 3. Частка підприємств, що використовували певну форму навчання . .	82
Табл. 4. Найбільш використовувані форми навчання для основних видів економічної діяльності	83

ПЕРЕДМОВА

Безпрецедентні умови, в яких опинилась Україна внаслідок повномасштабного воєнного вторгнення росії, спровокували кардинальні зміни в усіх сферах суспільного життя, функціонуванні державних і недержавних інституцій в країні. Всупереч різноманітним прогнозам Україна не лише встояла, а й, незважаючи на дуже болючі втрати, героїчно виборює власну свободу й незалежність. Завдяки значній світовій підтримці економічна система України витримала потужні удари та змогла адаптуватись до нових обставин.

Протягом 2022 р. серйозні випробування відбувались на ринку праці, однак відсутність статистичних даних значно обмежила можливості оцінки реального стану й характеру змін, що відбуваються в Україні.

Потреби в актуальній інформації про стан і перспективи розвитку ринку праці, запити роботодавців щодо працівників і навичок зумовлені необхідністю розроблення максимально ефективних заходів стимулювання зайнятості та економічного розвитку, а також захисту найбільш уразливих груп на ринку праці. Іншим важливим аспектом потреби в дослідженні українського ринку праці є планування програм післявоєнної відбудови України. Необхідно знати, чого потребуватимуть економіка, держава, армія та яких людських ресурсів потребуватиме для цього Україна.

Спільна ініціатива Європейського банку реконструкції та розвитку, Державної служби зайнятості, Федерації роботодавців України і програми EU4Skills покликана визначити ключові зміни, що відбулися на ринку праці протягом 2022 р., та окреслити можливі перспективи його розвитку.

Дана публікація містить аналіз ситуації на регіональних ринках праці, базуючись на результатах дослідження, проведеного протягом січня-лютого 2023 р. в 22 областях України. Методологія аналізу (апробована протягом 2021 р. у 10 областях України) розроблена групою експертів на основі узагальнення кращого європейського й українського досвіду в рамках реалізації Польського компоненту EU4Skills. Зокрема, методологія, яка передбачає використання кількісних та якісних методів, має три основні складові.

1. Аналіз адміністративних даних.
2. Експертне опитування (фокус-групи).
3. Опитування роботодавців.

Висновки дослідження ґрунтуються на результатах репрезентативного опитування роботодавців, в якому взяли участь майже 8 тис. підприємств та організацій (окрім сфери державного управління). Кількісний аспект аналізу доповнено експертними оцінками (ця складова забезпечена в межах програми EU4Skills), які були отримані в ході проведення секторальних фокус-груп і глибинних інтерв'ю з понад 168 представниками бізнесу найбільш важливих секторів економіки.

Кожний компонент базується на використанні різних джерел інформації, що дає змогу заповнити існуючі прогалини та обходити їх окремі недоліки. Деякі компоненти методики надають різні типи інформації, взаємно перевіряють і посилюють одне одного. Також вони забезпечують отримання інформації, потрібної для ефективного регулювання процесів на ринку праці, для управління системою професійно-технічної освіти.

ПОДЯКИ

Реалізація проєкту була забезпечена завдяки злагодженим зусиллям його основних партнерів, а саме: Європейського банку реконструкції та розвитку, Державної служби зайнятості України, Федерації роботодавців України, Міністерства освіти і науки України та програми EU4Skills.

Висловлюємо щирі подяки та сподівання на подальшу плідну співпрацю усім, хто організовував, забезпечував і брав участь у проведенні дослідження, зокрема:

Юлії Жовтяк, директорці Державного центру зайнятості;

Руслану Іллічову, генеральному директору Федерації роботодавців України;

Олені Колесніковій, голові Комітету сталого розвитку Федерації роботодавців України, голові Галузевої ради Федерації металургів України;

Ірині Шумік, генеральній директорці Директорату професійної освіти Міністерства освіти і науки України;

Лілії Грабовській, начальниці управління професійного навчання та міжнародного співробітництва;

Піотру Стронковському, експерту з розвитку людського капіталу Європейського фонду освіти.

Керівникам підприємств, HR-директорам і менеджерам, що брали участь в експертних фокус-групах та глибинних інтерв'ю.

Працівникам обласних служб зайнятості, що були задіяні у проведенні опитування та залученні експертів.

Усім роботодавцям, які погодились взяти участь в опитуванні.

РЕЗЮМЕ

ЧИННИКИ ЗМІН НА РИНКУ ПРАЦІ

Основними чинниками погіршення ситуації на ринку праці України стали безпрецедентні економічна й міграційна кризи. За підсумками 2022 р. ВВП країни скоротився більше ніж на 30%, значно знецінилася національна валюта, зросли ціни й істотно впав рівень доходів населення. Разом із цим, у результаті повномасштабної агресії РФ проти України, що спричинила загрози особистій безпеці населення, відбувся масовий виїзд людей за кордон. Протягом 2022 р. з України виїхало майже 8 млн осіб. Водночас майже 5 млн стали внутрішньо переміщеними особами.

Не менш вагомим чинником, що вплинув на ринок праці й зайнятість, стало введення воєнного стану й мобілізації. Призов у лави ЗСУ суттєво вплинув на обсяги найму працівників, призвів до змін обороту кадрів, зумовив особливості попиту й пропозиції, а також посилив дефіцит кадрів на ринку праці.

СКОРОЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

Найбільш значущою зміною на ринку праці України у 2022 р. стало істотне скорочення обсягів зайнятості. Це відбулось унаслідок зниження ділової активності або припинення діяльності значної кількості підприємств, а також скорочення зайнятості з економічних причин на підприємствах, які продовжували працювати. Найбільшою мірою скорочення зайнятості в Україні протягом 2022 р. відбулось унаслідок суттєвого зменшення обсягів виробництва на підприємствах і через порушення виробничих зв'язків, руйнацію підприємств у регіонах воєнних дій. Загалом за підсумками 2022 р. кількість небюджетних підприємств в Україні скоротилась на 21,3%. По Україні кількість працюючих на небюджетних підприємствах скоротилась на 15% і в четвертому кварталі 2022 р. становила 6,65 млн осіб. Кількість працюючих за наймом у фізичних осіб – підприємців скоротилась на 28% і становила в четвертому кварталі 2022 р. 604 тис. осіб.

Значна частка скорочення обсягів зайнятості припала на промислово розвинені регіони. Зокрема, скорочення зайнятості в Харківській, Дніпропетровській, Одеській, Миколаївській, Київській областях і м. Києві становило 59% загального обсягу скорочення. Таким чином, на решту 16 областей припадає не більше 18% загального обсягу цього скорочення.

Протягом 2022 р. підприємства, які не припиняли діяльності, скоротили до 5% персоналу. Загалом скорочення кількості працівників відбулось в усіх сегментах підприємств, незалежно від їх розміру. Найбільша частка скорочення припала на сегмент мікропідприємств, де порівняно з початком року чисельність найнятих працівників скоротилась на 53%. Порівняно краща ситуація спостерігалася в сегменті великих підприємств, де скорочення кількості працівників не перевищило 4%. Середні та малі підприємства втратили відповідно 6 і 8% від загальної кількості працівників.

СТРУКТУРА ЗАЙНЯТОСТІ ТА БЕЗРОБІТТЯ

У структурі зайнятості протягом 2022 р. відбулось збільшення частки керівників, фахівців, технічних службовців, а також робітників з обслуговування машин та устаткування. Водночас зменшились частки працівників сфери торгівлі, кваліфікованих робітників з інструментом. Найбільше скоротилась частка найпростіших професій. Це корелює зі змінами в професійній структурі зареєстрованих безробітних, де відзначається скорочення частки робітників з обслуговування машин та устаткування в загальній кількості безробітних. Вочевидь це було спричинено підвищенням попиту на представників цієї професійної групи. Відповідно зменшилася частка керівників у загальній кількості зареєстрованих безробітних. Натомість серед безробітних зросла частка працівників сфери торгівлі та послуг. Це могло стати результатом скорочення можливостей їх працевлаштування у сфері роздрібно́ї й оптової торгівлі внаслідок посилення кризових явищ у цій сфері, а також зниження купівельної спроможності населення.

ДЕФІЦИТ КВАЛІФІКОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Незважаючи на істотне скорочення робочих місць і зростання безробіття протягом 2022 р., роботодавці, які наймали працівників протягом року, вказують на дефіцит кадрів. Необхідність найму працівників протягом року в основному була зумовлена двома чинниками: масовим *від'їздом працівників* до більш безпечних регіонів або за кордон; загальною *мобілізацією*. Перший чинник зумовив нестачу працівників усіх професій і спеціальностей у прикордонних з рф областях і південних регіонах України. Другий чинник мав прямий і опосередкований вплив на формування дефіциту. По-перше, значна кількість працівників у перші дні війни добровільно вступила до лав ЗСУ, територіальної оборони або інших добровільних військових формувань. По-друге, ЗСУ потребували значної кількості кваліфікованих технічних спеціалістів, дефіцит яких спостерігався на ринку праці вже декілька років. Ще однією опосередкованою причиною впливу мобілізації на формування дефіциту працівників стало небажання чоловіків офіційно працевлаштовуватися на роботу й відповідно оформлювати трудові відносини з метою уникнення мобілізації.

ЗАЙНЯТІСТЬ ЖІНОК І МОЛОДІ

Реакцією бізнесу на відчутний дефіцит працівників – представників традиційно чоловічих професій – стали спроби залучення жінок до роботи за такими професіями. Є успішні кейси багатьох підприємств із перенавчання жіночого персоналу для заміщення вакантних посад за професіями зварників, водіїв навантажувачів, водіїв тощо.

Протягом 2022 р. частка осіб основної вікової категорії 36–60 років у структурі зайнятих істотно скоротилася (на 6%). Натомість значно збільшилась частка працюючих осіб віком понад 60 років (з 4,2 до 8,9%). Також помірно зросла частка працюючої молоді (з 31,2 до 31,6%).

ОСОБЛИВОСТІ НАЙМУ

Протягом 2022 р. економічно активні підприємства переважно наймали працівників – представників робітничих професій. Зокрема, в загальній структурі найнятих працівників у 2022 р. найчисленнішими є робітники з обслуговування машин та устаткування (28%). Також найчисленнішими професіями, за якими здійснювався найом працівників у 2022 р. стали: водій автотранспортних засобів, сестра медична (брат медичний), вантажник, підсобний робітник, оператор котельні, тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва, продавець продовольчих товарів, швачка, укладальник-пакувальник, лікар.

При цьому 9 з 10 найбільш затребуваних професій є професіями, за якими здійснюється випуск закладами професійно-технічної освіти. Наявність у цьому переліку двох основних медичних професій свідчить про надзвичайно високі потреби в лікарському й допоміжному медичному персоналі, що підтверджено оцінками експертів більшості регіонів України.

Значною мірою обсяги найму персоналу були зумовлені не стільки додатковим попитом на працівників, скільки пошуком заміни вибулим працівникам (переважно через масовий виїзд за кордон і мобілізацію). Згідно з результатами опитування, в середньому оборот кадрів на підприємствах у 2022 р. становив 18,4%.

Результати дослідження свідчать, що оборот персоналу між основними професійними групами розподілений нерівномірно. Більше половини його загального обсягу (54,9%) припадає на професійні групи робітників з обслуговування машин та устаткування (24,4%), кваліфікованих робітників з інструментом (17,6%) і найпростіших професій (12,9%). Водночас 54% обороту професійної групи робітників з обслуговування машин та устаткування припадає на професії водіїв, трактористів та операторів котельні.

Аналіз обороту кадрів свідчить, що найом працівників протягом 2022 р., а також значні коливання кількості вакансій, що відбувалися, можуть пояснюватись не стільки стабілізацією роботи підприємств, скільки міграційними й мобілізаційними хвилями.

ЗАТРЕБУВАНІ Й ПЕРСПЕКТИВНІ НАВИЧКИ

Найважливішим для працівників усіх категорій і секторів економіки роботодавці відзначили відповідальне ставлення працівника до роботи. Серед експертів-роботодавців поширеним є уявлення, що нестача певних знань і навичок може компенсуватись відповідальним ставленням до виконання роботи й готовністю переймати знання від досвідченіших працівників.

Напевно воєнний час та умови війни зумовили високі оцінки затребуваності стресостійкості. Варто відзначити, що значна частина роботодавців зазначає важливе значення навичок володіння комп'ютером та іноземними мовами. Окрім зазначених, серед найбільш затребуваних навичок роботодавцями відзначено: роботу в команді, уважність, орієнтацію на результат, володіння комп'ютером, знання іноземних мов, уміння працювати з відповідним обладнанням, здатність до навчання та креативність.

У перспективі зростатиме значення навичок роботи з сучасним обладнанням, використання новітніх технологій і цифрових навичок. Особливо відзначаються навички роботи з даними та інтеграції в робочі процеси систем штучного інтелекту. Перспективи євроінтеграції зумовлюють зростання затребуваності знання європейських норм і стандартів.

ОЧІКУВАНІ ЗМІНИ ЧИСЕЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

У найближчі 6 місяців можна очікувати на помірне зростання зайнятості. Третина роботодавців очікують подальше збільшення найму працівників. При цьому майже третина опитаних роботодавців не змогли оцінити перспективи змін обсягів найму, а решта роботодавців не очікує додаткового найму працівників.

СЦЕНАРІЙ ЗМІН

Загальними ризиками реалізації негативного сценарію¹ є: скорочення кількості працездатного та зростання кількості непрацездатного населення, зростання рівня інвалідизації населення, несприяття масштабів і важливості соціальної й професійної реабілітації ветеранів, відтік жінок і молоді за кордон, збільшення структурного безробіття, зростання дефіциту кваліфікованих працівників (зокрема через мобілізацію), збільшення масштабів неформальної зайнятості.

За умов реалізації негативного сценарію вагоме значення матимуть заходи підтримки зайнятості, що сприятимуть подоланню кадрового дефіциту кваліфікованих працівників і підтримці бізнесу.

Реалізація позитивного сценарію² також несе значні ризики для ринку праці та зайнятості в Україні. Зокрема, такий сценарій може стимулювати: відтік населення за кордон, високу конкуренцію за працівників, структурні диспропорції попиту та пропозиції робочої сили, демобілізацію, поширення явища посттравматичних стресових розладів, зростання рівня інвалідизації населення, нестачу робочої сили для реалізації програм відбудови й відновлення, нестачу кваліфікованого потенціалу (через можливе неповернення молоді).

У той же час, болючі втрати, що вже понесла Україна через неспровоковану воєнну агресію росії, матимуть серйозні наслідки протягом десятиліть. Важливими кроками успішного подолання наслідків війни й попередження можливих ризиків повинні стати програми стимулювання народжуваності, сприяння поверненню мігрантів, збільшення зайнятості ветеранів війни, жінок і молоді, а також підтримки малого бізнесу.

УРАЗЛИВІ ГРУПИ НА РИНКУ ПРАЦІ

Проблеми із забезпеченням зайнятості уразливих груп населення загострилися через ускладнення процесу створення нових робочих місць в умовах війни. Зокрема, у 2022 р. майже 47% підприємств наймали осіб з інвалідністю, 46% – ВПО, тоді як лише 14% – наймали ветеранів. Це свідчить про збереження націленості ветеранів на продовження військової служби або пошук ветеранами (навіть з інвалідністю) відповідних робочих місць. Відзначається розуміння роботодавцями перспектив збільшення чисельності представників цієї уразливої групи населення після закінчення активних воєнних дій. Понад 30% роботодавців позитивно оцінили можливість найму ветеранів у більших обсягах. Водночас спостерігається зменшення частки підприємств, які демонструють готовність до найму осіб з інвалідністю (до 32%) та найму ВПО (до 36%).

¹ Негативний сценарій – війна триватиме наступні кілька років. Незважаючи на підтримку з боку західних країн, економічна ситуація в країні погіршується.

² Позитивний сценарій: Україна переможе у війні, отримує значну економічну підтримку та за декілька років стає членом Європейського Союзу.

Забезпечення зайнятості представників уразливих груп населення ускладнюється внаслідок ризиків і перешкод, які суттєво впливають на ефективність цього процесу. Загалом оцінка роботодавцями перешкод працевлаштуванню уразливих груп населення свідчить про недостатнє усвідомлення серйозності тих проблем, які супроводжуватимуть працевлаштування й організацію роботи цих груп населення в перспективі. Це потребує визначення напрямів підтримки й стимулювання зайнятості уразливих груп населення. Такими кроками могли б стати:

- відшкодування / звільнення від сплати податків за відповідну особу;
- виплата різниці заробітної плати (у разі необхідності переведення працівника на посаду із нижчим рівнем оплати праці);
- відшкодування заробітної плати працівника на період від 3 до 12 місяців за працевлаштування ветерана / ветерана з інвалідністю в період до 6 місяців від часу звільнення з лав ЗСУ;
- компенсація від 50 до 100% витрат на перенавчання працівника ветерана / ветерана з інвалідністю (разово на певний період);
- компенсація витрат (нарахувань або заробітної плати) на роботу корпоративних спеціалістів, що надаватимуть психологічну / соціальну / медичну допомогу ветеранам / ветеранам з інвалідністю.

НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Можна констатувати, що обсяги навчання працівників протягом 2022 р. були істотно меншими порівняно із попередніми роками. Значна частка підприємств взагалі не проводила навчання, а ті підприємства, що продовжували навчати персонал, істотно оптимізували цей процес. Галузеві експерти відзначають, що бюджети на навчання працівників були скорочені в середньому на 60–70%.

У більшості випадків бізнес вирішує проблеми навчання працівників власними силами за рахунок організації навчальних центрів, систем наставництва тощо. Непрофільні потреби забезпечуються залученням послуг постачальників та/або зовнішніх провайдерів. Виникнення кваліфікаційних центрів істотно спростило можливості найму працівників суміжних професій або просто досвідчених працівників, здатних виконувати певну кваліфіковану роботу. Участь закладів вищої та професійно-технічної освіти в структурі навчання працівників для приватного сектору є незначною, але присутньою, та водночас є дуже важливою для державного та окремих секторів. Зокрема, заклади вищої освіти відіграють важливу роль для секторів освіти й охорони здоров'я, а заклади професійної (професійно-технічної) освіти – для секторів забезпечення житлово-комунального господарства.

Незважаючи на наявні потреби в навчанні, фінансово-економічне становище підприємств істотно обмежує можливості підготовки працівників. Значна частина підприємств, особливо в сегментах малих і мікропідприємств, не має можливості фінансувати навчання. Згідно з експертними оцінками, фінансування навчання працівників розглядається як необов'язкові витрати, тому значна частина підприємств у кризових умовах припинила фінансування цього напрямку. Така ситуація в цілому буде додатковим чинником збереження великого дефіциту кваліфікованих працівників на ринку праці у 2023 р. та подальші роки.

СПІВПРАЦЯ ІЗ ЗАКЛАДАМИ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

Більшість підприємств не співпрацює із закладами професійної (професійно-технічної) освіти. Співпраця із закладами освіти здійснюється переважно великими й середніми підприємствами в секторах, де зберігається значна частка робітничих професій. У цілому така ситуація є традиційною для України. Численні дослідження³ свідчать, що протягом останніх років намітилась тенденція покращення ситуації й розширення контингенту підприємств, що співпрацюють із закладами професійної (професійно-технічної) освіти. Згідно з результатами опитування, про наявність співпраці із закладами освіти повідомили 37% підприємств.

³ Опитування підприємств – 2022. URL: https://fru.ua/images/doc/2022/EU4Skills_Sectoral_survey.pdf

Ринок праці Дніпропетровської області 2021 // Дніпропетровськ обласна служба зайнятості. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2022/09/final_dnipro_eu4skills.pdf

Управління ПТО на основі доказів // Волинський ресурсний центр. URL: https://vrc.rv.ua/case_study/vet-based-on-data/

НЕОБХІДНІ КРОКИ СТИМУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

У ході дослідження було визначено заходи, реалізація яких сприятиме мінімізації негативних наслідків впливу війни на збалансування попиту й пропозиції на ринку праці України. Передусім це стосується підвищення ефективності державної політики зайнятості в напрямі розвитку бізнес-середовища, стимулювання розвитку підприємництва, покращення якості професійної освіти й навчання, сприяння підвищенню економічної активності населення за рахунок соціального залучення уразливих груп населення, створення умов для розбудови державно-приватного, публічно-приватного партнерства й програм корпоративної соціальної відповідальності з підтримки й професійної реабілітації ветеранів, внутрішньо переміщених осіб, осіб з інвалідністю.

Для забезпечення потреб економіки в кваліфікованих працівниках доцільно реалізувати такі заходи:

- сприяння підвищенню якості професійної освіти й навчання за рахунок розвитку дуальної форми навчання; активізація участі роботодавців у підготовці освітніх і професійних стандартів, організації виробничої практики, роботі наглядових рад закладів освіти; посилення практико-орієнтованого змісту освітніх програм для набуття найбільш затребуваних навичок;
- покращення інформування роботодавців (представників малого й середнього бізнесу) щодо можливостей підтвердження повної або часткової професійної кваліфікації осіб у кваліфікаційних центрах для забезпечення кадрових потреб у секторах із великим дефіцитом кадрів;
- удосконалення процесу навчання працівників за рахунок організації навчальних центрів, розвитку систем наставництва, залучення послуг постачальників та/або зовнішніх провайдерів;
- покращення перспектив формування кадрового потенціалу підприємств у повоєнній перспективі (зокрема, унормування процесів мобілізації, створення умов для повернення переміщених осіб).

Для підвищення ефективності державної політики сприяння зайнятості ветеранів / ветеранів з інвалідністю необхідно:

- підвищення ефективності взаємодії з роботодавцями для надання їм консультативної підтримки з питань особливостей організації робочих місць для ветеранів з інвалідністю (забезпечення безбар'єрності на робочому місці);
- проведення інформаційних кампаній із поширення позитивного досвіду ефективних програм корпоративної соціальної відповідальності за напрямом забезпечення зайнятості ветеранів / ветеранів з інвалідністю.

Для стимулювання роботодавців щодо забезпечення трудової реабілітації та сприяння професійній самореалізації ветеранів / ветеранів з інвалідністю доцільно забезпечити:

- відшкодування заробітної плати працівника на період від 3 до 12 місяців за працевлаштування ветерана / ветерана з інвалідністю у період до 6 місяців від часу звільнення з лав ЗСУ;
- часткова / повна компенсація витрат на перенавчання працівника ветерана / ветерана з інвалідністю;
- компенсація витрат (нарахувань або заробітної плати) на роботу корпоративних спеціалістів, що надаватимуть психологічну / соціальну / медичну допомогу ветеранам / ветеранам з інвалідністю.

З метою реалізації програм індивідуальної державної підтримки ветеранів / ветеранів з інвалідністю доречно забезпечити:

- можливість отримання одноразової виплати / сертифікату на придбання житла при звільненні з лав ЗСУ;
- покращення інформування ветеранів щодо можливості одержання одноразової виплати / ваучера на здобуття нової професії / кваліфікації;
- сприяння професійній, соціальній і психологічній реабілітації ветеранів шляхом надання соціально-психологічної підтримки.

Для стимулювання зайнятості уразливих груп населення доцільно застосовувати механізми виплати фінансових дотацій до заробітної плати; покращувати якість і доступність послуг / інфраструктури (медичної, житлової, транспортної); забезпечувати фінансову підтримку для адаптації робочих місць до потреб осіб з інвалідністю; надавати психологічну підтримку.

Загалом реалізація цих заходів може сприяти забезпеченню адаптованості ринку праці до сучасних ризиків і потенційних викликів, які можуть загостритися в перспективі, створити умови для покращення якості трудового потенціалу країни (зокрема професійно-кваліфікаційної складової), необхідного для повоєнного відновлення економіки на модернізаційних засадах.

ОСНОВНІ ЧИННИКИ ЗМІН НА РИНКУ ПРАЦІ



1.1. Економічна ситуація

З початку повномасштабного вторгнення росії стан української економіки характеризувався посиленням кризових явищ. Погіршення соціально-економічної ситуації в країні призвело до суттєвого скорочення ВВП, падіння рівня життя населення. Водночас прийняття Закону України «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни» від 03 березня 2022 р. № 2115-IX суттєво обмежило можливості статистичного оцінювання масштабів економічних втрат у результаті впливу війни. Саме тому основним джерелом інформації щодо соціально-економічної ситуації в країні є дані порталу відкритих даних (opendata), розрахунки Національного банку України, інших органів виконавчої влади та експертні оцінки.

1.1.1. Валовий внутрішній продукт

За оперативною оцінкою Державної служби статистики України та розрахунками Національного банку України, реальний ВВП скоротився у III кварталі 2022 р. на 30,8% р/р, тоді як в IV кварталі 2022 р. спад цього показника становив 35,0% р/р¹. Загалом, згідно з даними Місячного Економічного Моніторингу України (січень 2023 р.), підготовленого Інститутом економічних досліджень та політичних консультацій, реальний ВВП України у 2022 р. зменшився майже на 30% за рахунок суттєвого погіршення макроекономічних показників². Міністерство економіки України також підтвердило прогноз падіння (за результатами 2022 р.) ВВП на 32–33,5%³. Це стало наслідком передусім скорочення обсягів виробництва через руйнацію виробничої, транспортної, енергетичної інфраструктури⁴, анексію територій росією, порушення логістично-виробничих зв'язків між підприємствами, скорочення обсягів експорту продукції і послуг, зниження споживчого попиту на внутрішньому ринку.

1.1.2. Індекс споживчих цін

Значною мірою на зміни макроекономічної ситуації в Україні впливають зміни споживчої інфляції. За оцінками Національного банку України і Державної служби статистики України, темпи зростання індексу споживчих цін з початку повномасштабної російської агресії значно пришвидшилися (з 13,7% у березні 2022 р. до 26,6% у грудні 2022 р.)⁵. Посилення інфляції відбувалося за рахунок зростання виробничих і логістичних витрат, зростання цін на енергоресурси, скорочення попиту на продукцію (рис. 1).

¹ Інфляційний звіт (січень 2023 р.) // Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q1.pdf?v=4

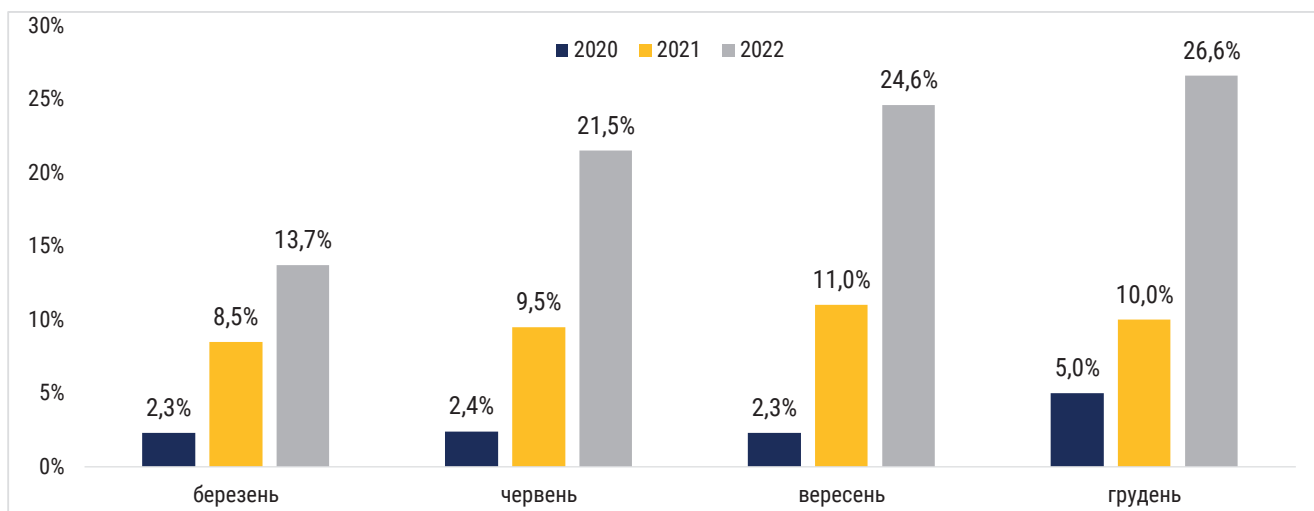
² Місячний Економічний Моніторинг України. № 216 (січень 2023 р.) // Інститут економічних досліджень та політичних консультацій. URL: https://cci.vn.ua/wp-content/uploads/2023/01/MEMU_Jan2023_216.pdf

³ Україна: від війни до миру та відновлення. Аналітичні оцінки (грудень 2022 р.) // Центр Разумкова. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/12/27/2022-MATRA-December.pdf>

⁴ За оцінками Київської школи економіки, загальна сума прямих збитків від руйнувань інфраструктури внаслідок військової агресії росії могла становити 136 млрд дол (непрямі збитки перевищують 165 млрд дол) // Звіт про фінансову стабільність (грудень 2022 р.) // URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/FSR_2022-H2.pdf?v=4

⁵ Інфляційний звіт (січень 2023 р.) // Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q1.pdf?v=4

Рис. 1. Динаміка змін індексу споживчих цін (2020–2022), %



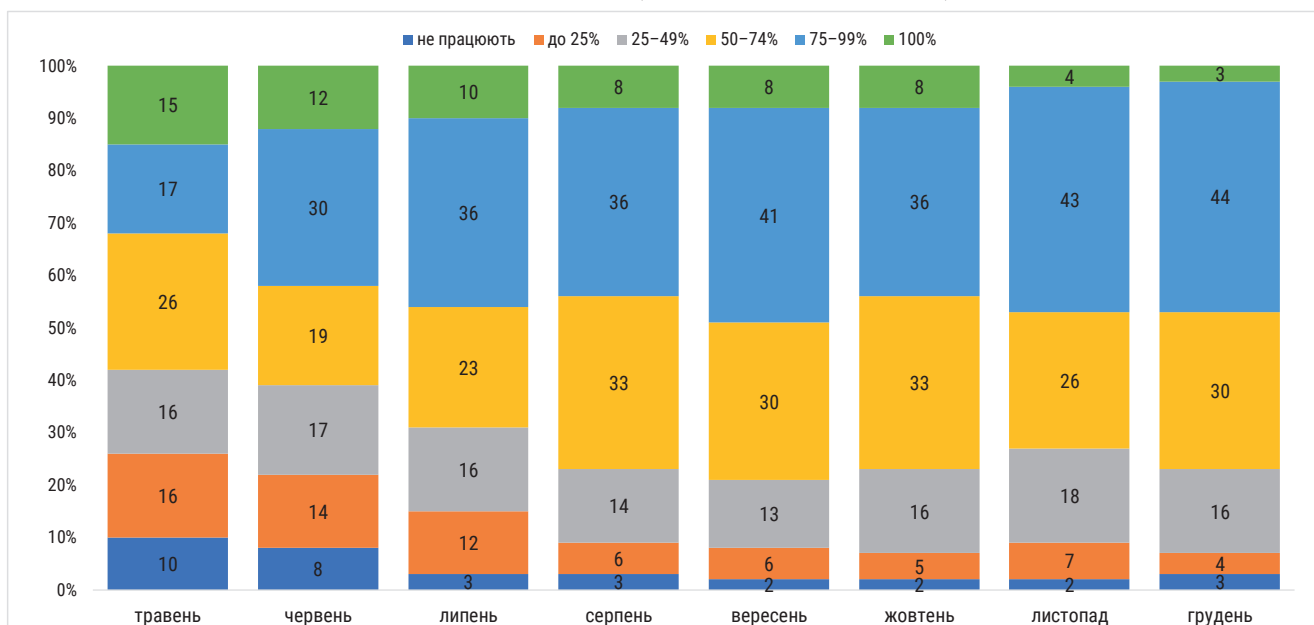
Джерело: Інфляційний звіт НБУ, січень 2023 р.

Не менш важливим чинником впливу на зміну економічної ситуації в країні внаслідок війни стало зростання дефіциту зведеного бюджету. Розмір дефіциту, за оцінками Національного банку України та Державної служби статистики України, становив 27% ВВП у 2022 р.⁶ Це стало результатом падіння економічної активності, запровадження податкових пільг, збільшення витрат на забезпечення обороноздатності країни, фінансування соціальних програм. Водночас відбувалося скорочення обсягів експорту продовольчих товарів через логістичні труднощі, збільшення внутрішнього дефіциту електроенергії.

1.1.3. Бізнес-активність підприємств

За результатами опитування підприємств «Український бізнес під час війни» Інституту економічних досліджень та політичних консультацій, війна суттєво вплинула на рівень завантаження виробничих потужностей підприємств України протягом травня–грудня 2022 р.⁷ (рис. 2).

Рис. 2. Вплив війни на діяльність підприємств (травень–грудень 2022), % опитаних



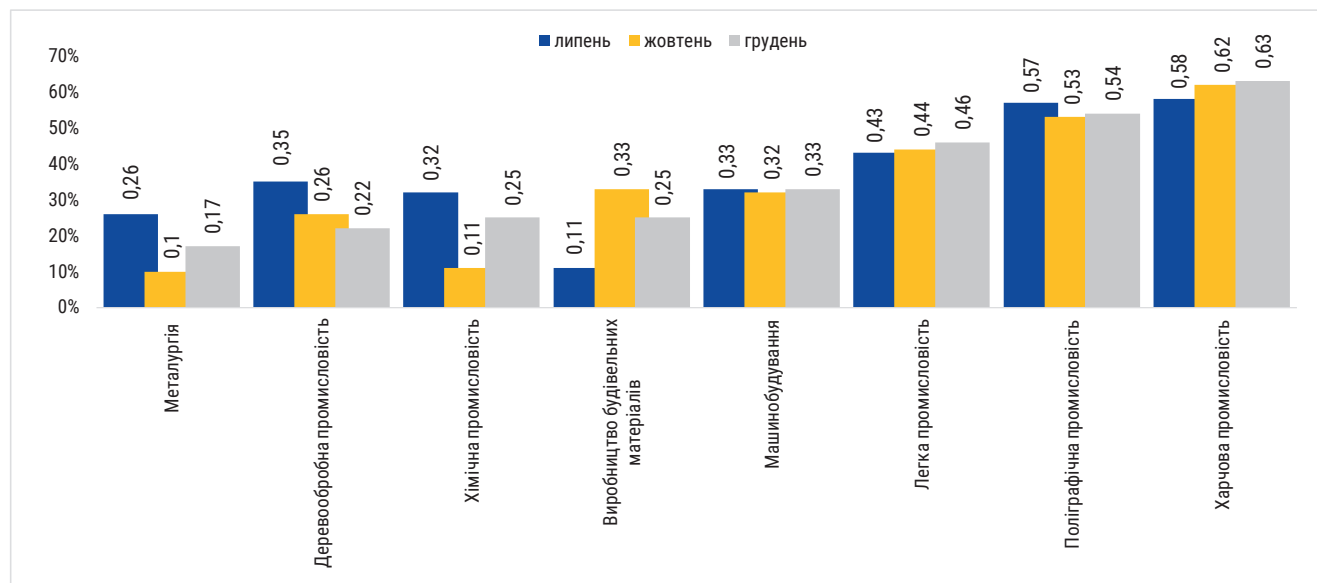
Джерело: Нове щомісячне опитування підприємств «Український бізнес під час війни»

⁶ Інфляційний звіт (січень 2023 р.) // Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q1.pdf?v=4

⁷ Нове щомісячне опитування підприємств «Український бізнес під час війни». Випуск № 8 (12.2022). // Інститут економічних досліджень та політичних консультацій. URL: http://www.ier.com.ua/files/Projects/2023/TDF/ilovepdf_merged-6.pdf

Відповідно до результатів опитування, частка підприємств, рівень завантаженості виробничих потужностей яких становить від 75 до 99%, зросла з 17% у травні 2022 р. до 44% у грудні 2022 р. Водночас за аналогічний період часу відбулося зменшення частки підприємств, які працюють у межах нижче 25% завантаженості, з 16 до 4%. Це свідчить про поступову адаптацію підприємств до роботи в умовах воєнного стану. Також зменшення частки підприємств, які працюють з повним завантаженням (з 8% у жовтні 2022 р. до 3% у грудні 2022 р.) більшою мірою може бути результатом терористичних атак країни-агресора на енергетичну інфраструктуру країни. У галузевому розрізі спостерігалася значна диференціація підприємств (за рівнем завантаження виробничих потужностей) залежно від рівня адаптованості секторів економіки до діяльності в умовах війни⁸ (рис. 3).

Рис. 3. Частка промислових підприємств, як працюють на повну / майже повну потужність (75% і більше) порівняно з довоєнним періодом (липень–грудень 2022), % опитаних



Джерело: Нове щомісячне опитування підприємств «Український бізнес під час війни»

Згідно з даними щомісячного опитування підприємств, найбільш високий ступінь адаптованості до викликів воєнного часу продемонструвала харчова промисловість (частка підприємств з практично повним завантаженням виробничих потужностей утримувалася в межах 60–67%). Також достатньо високою залишалася частка таких підприємств у загальній кількості підприємств поліграфічної та легкої промисловості. Останнім часом спостерігалось збільшення частки таких підприємств у секторі машинобудування і деревообробки, що свідчить про поступову адаптацію цих видів промислової діяльності до роботи в умовах війни.

Водночас вітчизняна металургія зазнала суттєвих втрат з початку повномасштабної російської агресії. Передусім це відбулося внаслідок окупації/руйнації таких металургійних підприємств-гігантів, як металургійний комбінат «Азовсталь», «Маріупольський металургійний комбінат імені Ілліча», загострення проблем виробництва й реалізації продукції (внаслідок відсутності електропостачання через обстріли енергетичних об'єктів, порушення логістики, ускладнення експорту продукції).

Також суттєвою залишається диференціація підприємств (за рівнем завантаження виробничих потужностей) залежно від розміру підприємства. Зокрема, частка мікропідприємств, які працюють майже на повну потужність, збільшилася з 15% у липні 2022 р. до 21% у грудні 2022 р.⁹. Водночас рівень завантаження виробничих потужностей малих, середніх і великих підприємств протягом аналогічного періоду часу зменшився. Найбільш суттєво цей рівень зменшився з початком атак на енергетичну інфраструктуру. Причому рівень завантаження виробничих потужностей великих підприємств залишив-

⁸ Нове щомісячне опитування підприємств «Український бізнес під час війни». Випуск № 8 (12.2022). // Інститут економічних досліджень та політичних консультацій. URL: http://www.ier.com.ua/files/Projects/2023/TDF/ilovepdf_merged-6.pdf

⁹ Нове щомісячне опитування підприємств «Український бізнес під час війни». Випуск № 8 (12.2022). // Інститут економічних досліджень та політичних консультацій. URL: http://www.ier.com.ua/files/Projects/2023/TDF/ilovepdf_merged-6.pdf

ся практично незмінним (48%, починаючи з жовтня 2022 р.). Також малі й середні підприємства змогли швидше адаптуватися до цих викликів, майже досягнувши повного рівня завантаження у вересні 2022 р. Результати опитування підприємств щодо тенденцій змін обсягів виробництва й реалізації (продажів) продукції протягом липня–грудня 2022 р. свідчать про таку динаміку змін цих показників (рис. 4).

Рис. 4. Оцінка змін обсягів виробництва й реалізації (продажів) продукції підприємств (липень–грудень 2022), % опитаних підприємств



Джерело: Нове щомісячне опитування підприємств «Український бізнес під час війни»

Частка підприємств, які демонстрували зростання обсягів виробництва, досягла найвищих показників у вересні 2022 р. (27% від загальної кількості опитаних підприємств). Однак терористичні атаки росії на енергетичну інфраструктуру України, які спричинили суттєві проблеми з енергопостачанням, призвели до зменшення частки цих підприємств. Відповідно, частка підприємств, на яких скоротилися обсяги виробництва, залишалася достатньо високою (у межах 28–32%). Аналогічні тенденції спостерігалися також стосовно змін обсягів реалізації (продажів) продукції.

За даними Державної служби статистики та Національного банку України, протягом першого півріччя 2022 р. обсяги промислового виробництва найбільше скоротилися в добувній промисловості (з –8,1% у січні 2022 р. до –69,0% у червні 2022 р.), у хімічній промисловості (з –23,4 до –64,0%)¹⁰. Обсяги виробництва в металургії та металообробці також суттєво скоротилися внаслідок руйнації підприємств, розриву логістичних зв'язків між підприємствами. Харчова, фармацевтична, легка промисловості та машинобудування більшою мірою адаптувалися, оскільки змогли пристосуватися до змін кон'юнктури в умовах війни. Водночас зменшення обсягів виробництва й реалізації продукції, а також очікування продовження військових дій суттєво впливають на динаміку змін кількості штатних працівників. За даними щомісячного опитування підприємств, у період з липня 2022 р. до грудня 2022 р. зменшився відсоток підприємств, на яких зменшилася кількість працівників (з 23 до 11%) та відповідно на яких збільшилася кількість працівників (з 9 до 2%)¹¹ (рис. 5).

¹⁰ Інфляційний звіт (січень 2023 р.) // Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q1.pdf?v=4

¹¹ Нове щомісячне опитування підприємств «Український бізнес під час війни». Випуск № 8 (12.2022). // Інститут економічних досліджень та політичних консультацій. URL: http://www.ier.com.ua/files/Projects/2023/TDF/ilovepdf_merged-6.pdf

Рис. 5. Оцінка змін загальної кількості працівників і працівників підприємств, які перебувають у вимушених відпустках (липень–грудень 2022), % опитаних підприємств



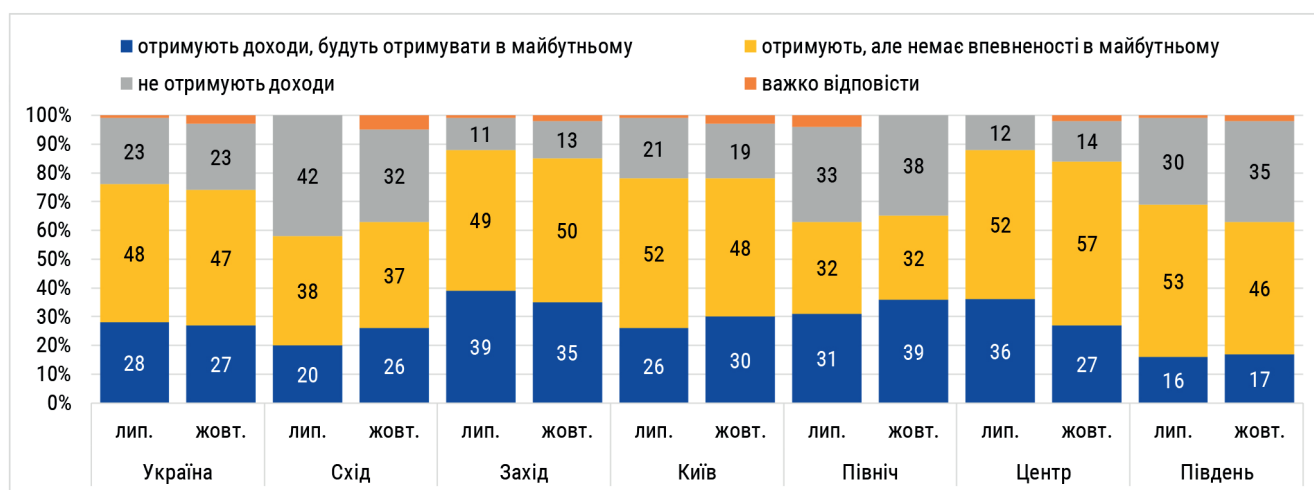
Джерело: Нове щомісячне опитування підприємств «Український бізнес під час війни»

Останнім часом підприємства почали активно застосовувати вимушені відпустки для уникнення вивільнення штатних працівників (зокрема, в результаті атак на енергетичну інфраструктуру). Частка підприємств, які використовують вимушені відпустки, коливалася у межах 5–6% з початку масових відключень електроенергії. Однак це не компенсує повною мірою збільшення масштабів безробіття.

1.1.4. Доходи населення

Погіршення економічної ситуації негативно впливає також на доходи населення. Результати дослідження «Міграція та соціально-політичні настрої під час повномасштабної війни Росії проти України» свідчать, що доходи 78% опитаних респондентів знизилися¹². Тільки 23% респондентів відзначили, що отримують доходи й отримуватимуть у майбутньому. Відсоток респондентів, які відзначили можливість отримання стабільних доходів у перспективі, залишався найнижчим у східних і південних регіонах країни, найвищим – у західних і північних (рис. 6).

Рис. 6. Доходи населення під час війни за регіонами (липень–жовтень 2022), % опитаних



Джерело: Міграція та соціально-політичні настрої під час повномасштабної війни Росії проти України – дванадцята хвиля дослідження, жовтень 2022 р.

¹² Міграція та соціально-політичні настрої під час повномасштабної війни Росії проти України – дванадцята хвиля дослідження (жовтень 2022 р.) // Gradus, Advanter. URL: https://gradus.app/documents/317/Gradus_EU_wave_12_UA.pdf

Загалом це свідчить про значну залежність доходів населення від економічної ситуації, що характеризує можливості їх зростання в міру підвищення економічної активності підприємств, покращення платіжного балансу, збільшення експортного потенціалу країни. Це стимулюватиме збільшення попиту на робочу силу, сприятиме покращенню якості робочої сили.

1.2. Демографічна ситуація

1.2.1. Особливості демографічного відтворення

Розвиток ринку праці залежить також від обсягів і структури пропозиції робочої сили, на які відповідно впливають демографічні чинники. Демографічна ситуація в Україні також суттєво погіршується через вплив воєнних дій.

На процес формування пропозиції робочої сили суттєво впливають рівні народжуваності та смертності населення. Обмеженість статистичної інформації значно зменшує можливості аналізу демографічних показників. Зокрема, показники народжуваності на даний час не публікуються. Дані «Опендатабот» щодо смертності населення на підконтрольній території України свідчать, що у 2022 р. було зареєстровано понад 541,7 тис. смертей¹³. Слід зазначити, що ці дані не враховують інформацію про тимчасово окуповані і звільнені регіони. Зростання рівня смертності населення на тлі падіння народжуваності й збільшення рівня захворюваності населення останніми роками, посилення інтенсивності міграційного відтоку може суттєво обмежити можливості розширення пропозиції робочої сили, загострити ризики забезпечення потреби у кваліфікованій робочій силі.

1.2.2. Міграція

Одним із найбільш важливих чинників впливу на пропозицію робочої сили є міграція за кордон. Відповідно до даних Управління Верховного комісара ООН у справах біженців, станом на 17 січня 2023 р. за кордоном перебувало майже 7,98 млн українських біженців, тоді як у межах країни було зафіксовано майже 4,9 млн внутрішньо переміщених осіб¹⁴. Значні обсяги міграційних переміщень суттєво впливали і впливають на можливості забезпечення сталого економічного розвитку країни.

Статеві-вікова структура українських біженців відзначається специфікою. За даними опитування біженців, проведеного Управлінням Верховного комісара ООН у справах біженців протягом травня–листопада 2022 р., жінки становили майже 85% респондентів. Переважна більшість біженців, які перебували в Болгарії, Угорщині, Молдові, Польщі, Румунії та Словаччині, належала до вікових груп 35–59 років (47%), 18–34 років (25%). Це найпродуктивніші вікові групи населення, міграційний відтік яких суттєво обмежуватиме можливості збільшення обсягів пропозиції робочої сили.

Освітня структура опитаних біженців характеризується превалюванням частки населення з вищою (47%), професійно-технічною (20%) та повною середньою освітою (20%). Це посилюватиме ризики

¹³ Дослідження на ґрунті даних про підконтрольну територію України (2 лютого 2023 р.) // Опендатабот. URL: <https://opendatobot.ua/analytics/death-2022>

¹⁴ Ukraine Refugee Situation // UNHCR. Operational Data Portal. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

відтоку кваліфікованої робочої сили, що своєю чергою обмежуватиме можливості покращення якості робочої сили в перспективі¹⁵.

1.2.3. Відтік молоді за кордон

Серйозним викликом є значний відтік дітей і молоді за кордон. Кількість дітей шкільного віку, які перебувають за кордоном, оцінити доволі складно: оцінки різняться у межах 1–1,5 млн дітей¹⁶. За даними Європейського Союзу, станом на 4 жовтня 2022 р. до шкільних систем країн ЄС було інтегровано 517 123 українських дітей¹⁷. Водночас за даними опитування освітнього омбудсмена України, проведеного у серпні 2022 р., майже 40,4% опитаних батьків відзначили, що дитина навчалася одночасно у двох закладах: очно в закордонному й дистанційно в українському, 34,9% – дистанційно в українському, 11% – в закордонному. Майже 39,6% опитаних батьків планують повернутися в Україну після завершення війни, майже 38% респондентів дотепер не визначилися з часом повернення¹⁸. Загалом значний міграційний відтік жінок з дітьми може стати серйозним викликом для поповнення пропозиції робочої сили в перспективі.

Значним також є відтік студентської молоді за кордон. Інформація стосовно кількості студентів, які навчаються за кордоном, достатньо обмежена. За даними Українського центру оцінювання якості освіти, у 2022 р. кількість абітурієнтів зменшилася на 40%, порівняно з попереднім роком, і становила 229 тис. осіб (порівняно з 390 тис. осіб у 2021 р.). Серед тих, хто зареєструвався для складання національного мультипредметного тесту у 2022 р., 201 089 осіб хотіли скласти тест в Україні, а 27 944 – у 23 країнах Європи¹⁹. Водночас слід враховувати, що зарубіжні країни зацікавлені в залученні кваліфікованої робочої сили. Саме тому загострюються ризики неповернення студентської молоді після закінчення навчання за кордоном.

1.3. Мобілізація

Вагомим чинником, щодо обмеження можливості збільшення обсягів пропозиції робочої сили, є необхідність поповнення мобілізаційного резерву для проведення воєнних дій. За даними щомісячного опитування підприємств «Український бізнес під час війни», проведеного Інститутом економічних досліджень та політичних консультацій у грудні 2022 р., серед найважливіших проблем, з якими зіштовхується бізнес під час війни, було відзначено брак робочої сили внаслідок призову та/або виїзду працівників.

¹⁵ Profiles, Needs & Intentions of Refugees from Ukraine // Regional protection profiling & monitoring factsheet. UNHCR. December 2022. URL: <https://www.ecoi.net/en/file/local/2084454/Regional+Ukraine+Protection+Profiling+Factsheet+2022.pdf>

¹⁶ Відсутні дані щодо чисельності дітей, які були вивезені/депортовані в росію.

¹⁷ Чи повернуться в Україну діти, які навчаються за кордоном? // Освітній омбудсмен України. URL: <https://eo.gov.ua/chy-povernutsia-v-ukrainu-dity-iaki-navchajutsia-za-kordonom/2022/10/07/>

¹⁸ Чим закордонні школи відрізняються від українських? Результати опитування батьків, чії діти знаходяться за кордоном // Освітній омбудсмен України. URL: <https://eo.gov.ua/chym-zakordonni-shkoly-vidriznaiutsia-vid-ukrainskykh-rezultaty-opytuvannia-batkiv-chyi-dity-znakhodiatsia-za-kordonom/2022/08/23/>

¹⁹ Звіт про результати Національного мультипредметного тесту у 2022 р. // Український центр оцінювання якості освіти. URL: https://testportal.gov.ua/wp-content/uploads/2023/02/Zvit_NMT_2022_na-sajt.pdf

Зокрема, частка підприємств, які відзначили важливість цієї проблеми, становила 19% у грудні²⁰. При цьому майже 22% малих і 21% великих підприємств відзначили серйозність цієї проблеми. Це свідчить про значний вплив цього чинника на можливості забезпечення підприємств робочою силою відповідної кваліфікації.

Згідно з отриманими експертними оцінками, добровільний вступ до лав ЗСУ і мобілізаційний призов працівників на військову службу стали основними чинниками пошуку і набору працівників у 2022 р. Це стосувалось усіх секторів економіки, включно із стратегічними, які мали можливість бронювання працівників від призову. Значна кількість добровольців також спричинила заміну вибулих працівників, що своєю чергою потребувало від підприємств зусиль для заміни.

Експертами відзначається, що, разом із міграцією, мобілізація мала прямий вплив на формування дефіциту кваліфікованих працівників, оскільки в межах мобілізації ЗСУ потребували значної кількості кваліфікованих технічних спеціалістів, дефіцит яких був на ринку вже кілька років.

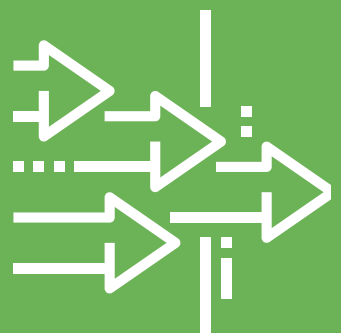
Окрім зазначеного, процес мобілізації став чинником розширення неформальної зайнятості на ринку праці через небажання частини чоловіків виходити на роботу й відповідного оформлення трудових відносин для уникнення мобілізації. Експерти вказують, що такі обставини певним чином підтримали малий бізнес в окремих секторах, зокрема будівництві, деревообробці, торгівлі.

Загалом усі вищезазначені чинники суттєво впливають на обсяги і структуру пропозиції робочої сили, змінюючи перспективи розвитку ринку праці.

²⁰ Нове щомісячне опитування підприємств «Український бізнес під час війни». Випуск № 8 (12.2022). // Інститут економічних досліджень та політичних консультацій. URL: http://www.ier.com.ua/files/Projects/2023/TDF/ilovepdf_merged-6.pdf



КЛЮЧОВІ ЗМІНИ НА РИНКУ ПРАЦІ



2.1. Скорочення зайнятості

Найбільш значущою зміною на ринку праці України у 2022 р. стало істотне скорочення зайнятості. Це відбулось унаслідок припинення діяльності значної кількості підприємств, а також скорочення зайнятості з економічних причин на підприємствах, які продовжували діяльність.

2.1.1. Припинення роботи підприємств

Переважно скорочення зайнятості в Україні протягом 2022 р. відбулось унаслідок припинення діяльності значної кількості підприємств, пік якого припав на другий квартал 2022 р. і становив 18% до попереднього кварталу¹. Більшість таких підприємств знаходилась на територіях, що були окуповані в перші місяці війни. Скорочення **кількості небюджетних підприємств** у другому в кварталі 2022 р. становило в Луганській області 77%, Донецькій – 56%, Херсонській – 51%, Харківській – 39%, Запорізькій – 30%, Миколаївській – 28%, Київській – 15%, Чернігівській області – 14%, Сумській – 12%.

Загалом за підсумками 2022 р. кількість **небюджетних підприємств** в Україні скоротилась на 21,3%. Це відбулось за рахунок погіршення ситуації в Луганській, Донецькій, Запорізькій і Херсонській областях, де кількість підприємств продовжувала скорочуватись у третьому і четвертому кварталах і становила 31% від усіх підприємств, що припинили діяльність. Станом на початок 2023 р. в Луганській області кількість діючих **небюджетних підприємств** скоротилась на 89%. Підприємства, що не припинили працювати, не ведуть діяльність на території області. У Донецькій області протягом 2022 р. кількість підприємств скоротилась на 72%, Запорізькій – 42% і Херсонській – 82%. Водночас у всіх інших регіонах незначне зменшення кількості підприємств було зафіксовано в третьому кварталі, а у четвертому – відбулось відновлення роботи частини підприємств (до 5%), зокрема, в тих регіонах, що були повністю деокуповані.

Очевидно, така ситуація спричинила істотне скорочення зайнятості. Загалом по Україні кількість працюючих на небюджетних підприємствах скоротилась на 15% і в четвертому кварталі 2022 р. становила 6,65 млн осіб. Кількість працюючих за наймом у фізичних осіб – підприємців скоротилась на 28% і становила в четвертому кварталі 604 тис. осіб.

Значна частина (23%) такого скорочення відбулась за рахунок чотирьох найбільш постраждалих областей. У Луганській області кількість працюючих на небюджетних підприємствах скоротилась на 83%, Донецькій – на 60%, Запорізькій – 38%, Херсонській – 80%. Для решти регіонів скорочення зайнятості тривало три квартали 2022 р. У четвертому кварталі в більшості регіонів відзначається незначне зростання зайнятості.

Зазначимо, що станом на 01.01.2021 р. частка підприємств чотирьох найбільш постраждалих областей становила 9,7% загальної кількості підприємств в Україні (див. додаток 10). Частка найманих працівників становила 11% загальної кількості найманих працівників в Україні.

Значне скорочення зайнятості припало також на промислово розвинені регіони. Зокрема, скорочення зайнятості в Харківській, Дніпропетровській, Одеській і Миколаївській областях та Київського регіону становило 59% загального обсягу скорочення. Таким чином, на решту 16 областей припадає не більше 18% загального обсягу скорочення зайнятості.

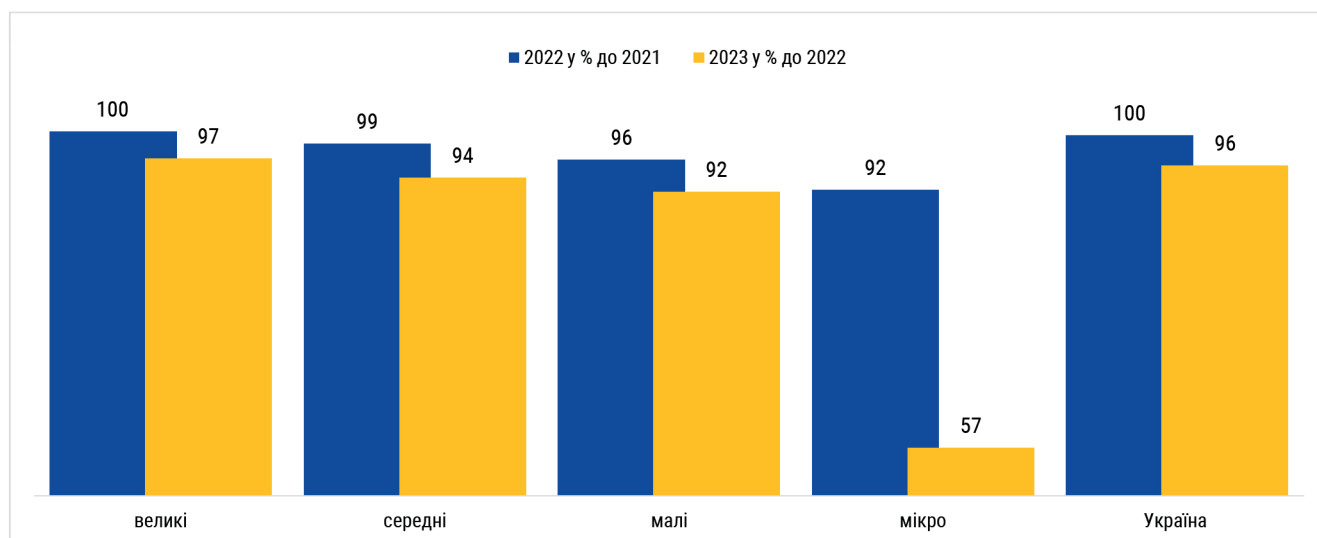
¹ Інститут професійних кваліфікацій. Обсерваторія ринку праці. URL: <http://svitprof.org.ua>

2.1.2. Скорочення зайнятості на працюючих підприємствах

Поряд із скороченням зайнятості, що було спричинене припиненням роботи підприємств, відбувалось скорочення кількості працівників унаслідок оптимізації чисельності персоналу на діючих підприємствах. Відзначимо, що за даними опитування економічно активних підприємств, що було здійснене в межах даного дослідження (додаток 1), для значної частини підприємств поступове скорочення чисельності працівників було характерним і до 2022 р. Так, протягом 2021 р. відбувалось незначне скорочення кількості найманих працівників (у межах 1%) за рахунок зменшення в сегментах малих і мікропідприємств. У сегменті середніх підприємств також відбулось незначне скорочення (в межах 1%). Утім, незначного зростання (до 1%) зайнятості в сегменті великих підприємств було достатньо, аби фактично перекрити скорочення в перелічених сегментах.

Протягом 2022 р. ситуація істотно погіршилась. У цілому по Україні підприємства, **які не припинили діяльності**, скоротили до 5% персоналу. Загалом скорочення кількості працівників відбулось у всіх сегментах підприємств незалежно від їх розміру. Найбільша частка скорочення припала на сегмент мікропідприємств, де порівняно із початком року чисельність найнятих працівників скоротилась на 53%. Порівняно краща ситуація спостерігається в сегменті великих підприємств, де скорочення чисельності працівників не перевищило 4%. Середні й малі підприємства втратили відповідно 6 і 8% чисельності працівників (рис. 7).

Рис. 7. Чисельність працівників за розміром підприємств, % до попереднього року



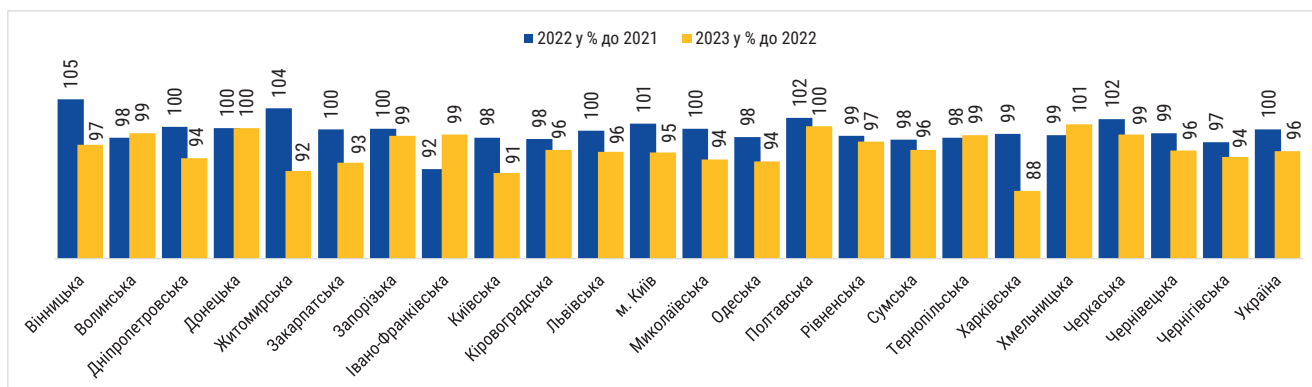
Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

За підсумком 2022 р. не відбулось зменшення на працюючих підприємствах у двох областях України (Полтавській і Хмельницькій). Незначні скорочення (не перевищили 1%) відбулись у кількох західних регіонах: Волинській, Івано-Франківській, Тернопільській областях. Відзначимо, що також незначні скорочення персоналу відбулись на підприємствах, що продовжили працювати в Запорозькій області (-1%).

Згідно з результатами опитування, найбільшого скорочення чисельності працівників зазнали підприємства Харківської (-12%), Київської (-9%), Житомирської (-8%) і Закарпатської (-7%) областей. Скоротили до 6% персоналу працюючі підприємства причорноморських Одеської і Миколаївської областей. В інших областях, зокрема постраждалих від окупації, в яких проводилось опитування², частка скорочення кількості працівників близька до середнього по країні (рис. 8).

² Опитування не проводилось в Донецькій, Луганській і Херсонській областях.

Рис. 8. Чисельність працівників за регіоном, % до попереднього року



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

Як бачимо, скорочення кількості працівників протягом 2022 р. не відбувалось рівномірно. Поруч із наявними регіональними відмінностями, по-різному ситуація складалась для основних секторів економіки.

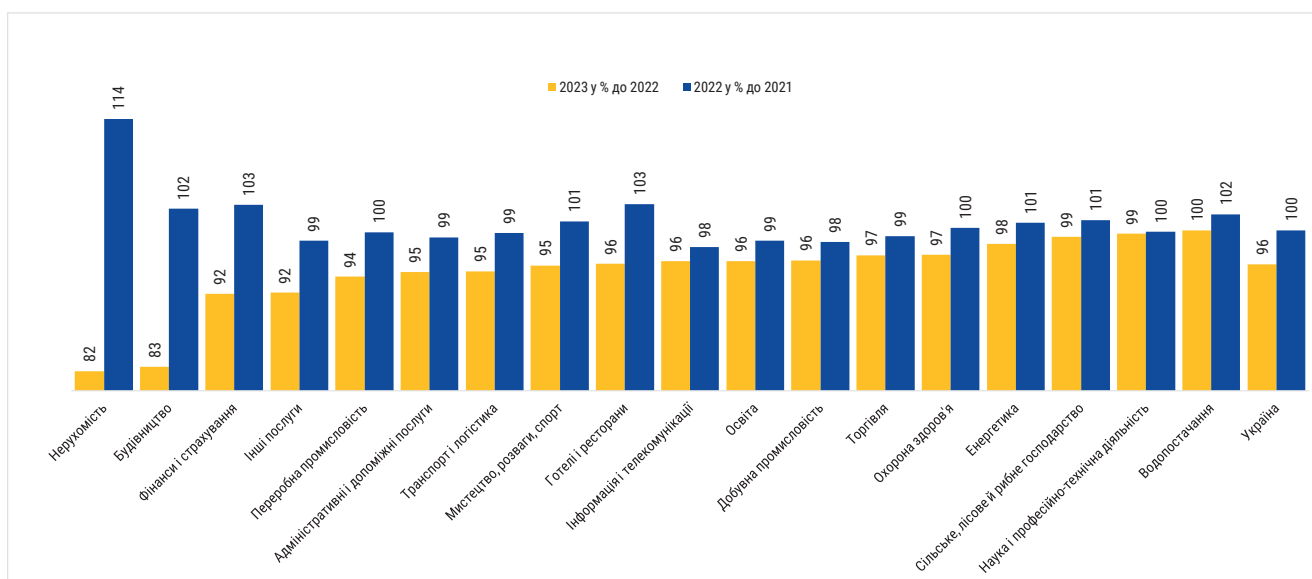
За даними Пенсійного Фонду України, представленими на сайті opendata.gov.ua (див. додаток 1), у вересні 2022 р. найбільш значною у структурі працюючих залишалася частка зайнятих у переробній промисловості (майже 19%), оптовій торгівлі (18%) і державному управлінні (12%). Водночас найнижчими залишалися частки зайнятих у добувній промисловості, водопостачанні. Це свідчить про значну диференціацію зайнятості працівників (за видами економічної діяльності) залежно від ступеня адаптації секторів економіки до змін економічної ситуації.

Відзначимо, що згідно з даними проведеного опитування, за підсумками 2022 р. загалом немає секторів, де б спостерігалось збільшення чисельності працівників. Найбільша частка скороченого персоналу відзначається у секторах будівництва і нерухомості, де чисельність працівників скоротилась на 17 і 18% відповідно. Значні втрати персоналу відзначаються підприємствами добувної промисловості й сектору надання послуг (-8%).

Відносно краща ситуація наявна в сільському господарстві, секторах із значною часткою державних підприємств, зокрема в секторі водопостачання, де чисельність працівників не зменшилась, а також секторах енергетики (-2%), науки (-2%), охорони здоров'я (-3%).

Відносно непогана ситуація відзначається в секторах торгівлі, а також інформації і телекомунікації, де втрати персоналу в цілому не перевищили 3% (рис. 9).

Рис. 9. Чисельність працівників підприємств в основних секторах, % до попереднього року



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

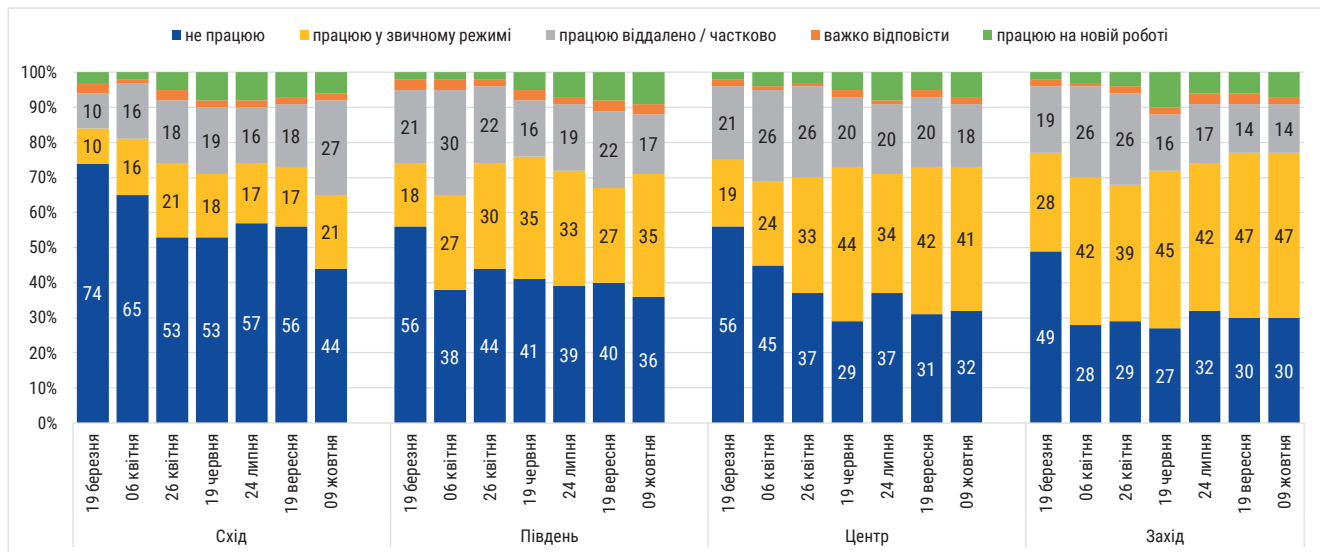
2.2. Структура зайнятості та безробіття

Безпрецедентна втрата робочих місць і скорочення зайнятості в Україні спричинили істотні зміни структури зайнятості й безробіття, зокрема в їх професійному аспекті.

За даними вісімнадцятого загальнонаціонального опитування «Психологічні маркери війни»³, проведеного соціологічною групою «Рейтинг» у жовтні 2022 р., протягом 2022 р. відбувалось поступальне відновлення зайнятості після першого місяця війни, що характеризувався масовим відтоком громадян, припиненням роботи підприємств і розширенням зон окупації. Проте від середини березня 2022 р. частка непрацюючих громадян почала скорочуватись, а частка працюючих у звичному режимі зростала.

Регіональний розподіл структури населення (за статусами зайнятості) підтверджує висновки щодо значної регіональної диференціації (рис. 10). Згідно з даними цього опитування, найбільшою залишається частка непрацюючих у східних регіонах. Водночас у західних регіонах частка населення, яке працює у звичайному режимі, залишається найбільш високою (47% у жовтні 2022 р., порівняно з 21% зайнятих за цих умов у східних регіонах).

Рис. 10. Оцінка змін структури населення макрорегіонів за статусом зайнятості (березень–жовтень 2022), % опитаних



Джерело: Вісімнадцяте загальнонаціональне опитування «Психологічні маркери війни», жовтень 2022 р.

Загальне скорочення зайнятості мало вплив на професійну структуру зайнятості. Порівняння даних щодо структури зайнятих за професійними групами свідчить, що протягом 2022 р. відбулось збільшення частки керівників, фахівців, технічних службовців, а також робітників з обслуговування машин та устаткування. Водночас зменшилась частка працівників сфери торгівлі та послуг, кваліфікованих робітників з інструментом. Найбільше скоротилась частка найпростіших професій. Частки професіоналів і кваліфікованих робітників сільського господарства не змінились (рис. 11).

³ Вісімнадцяте загальнонаціональне опитування «Психологічні маркери війни» (жовтень 2022 р.) // Соціологічна група «Рейтинг». URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/vosemnadcatyy_obschenacionalnyy_opros_psihologicheskie_markery_voyny_8-9_oktyabrya_2022.html

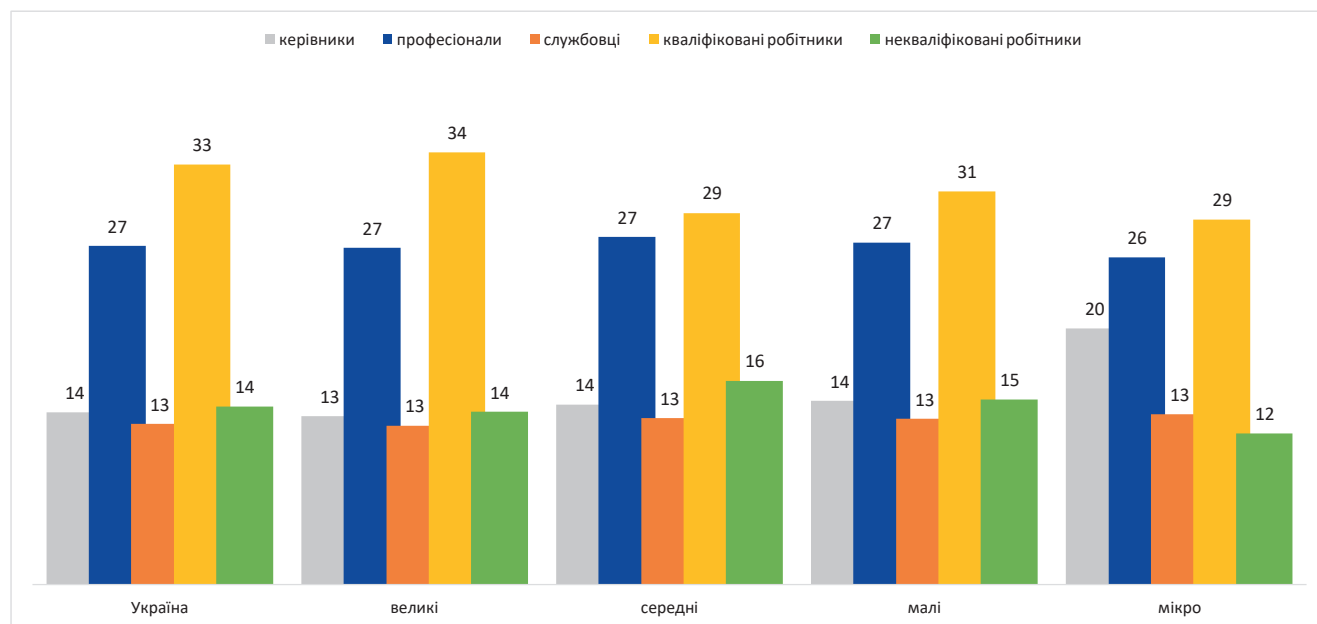
Рис. 11. Структура зайнятих за професійними групами, %



Джерело: Пенсійний фонд України, 2022 р.

В ході опитування роботодавців у лютому 2023⁴ було запропоновано оцінити структуру працівників підприємства за п'ятьма професійними категоріями: керівники, професіонали, службовці, кваліфіковані й некваліфіковані працівники. Згідно з даними опитування, більшу частину персоналу діючих підприємств становили представники професійних груп кваліфікованих робітників і професіоналів, які є найбільш чисельними професійними групами для підприємств незалежно від їх розміру (рис. 12).

Рис. 12. Професійна структура опитаних підприємств (за укрупненими професійними групами) за розміром підприємств, %



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

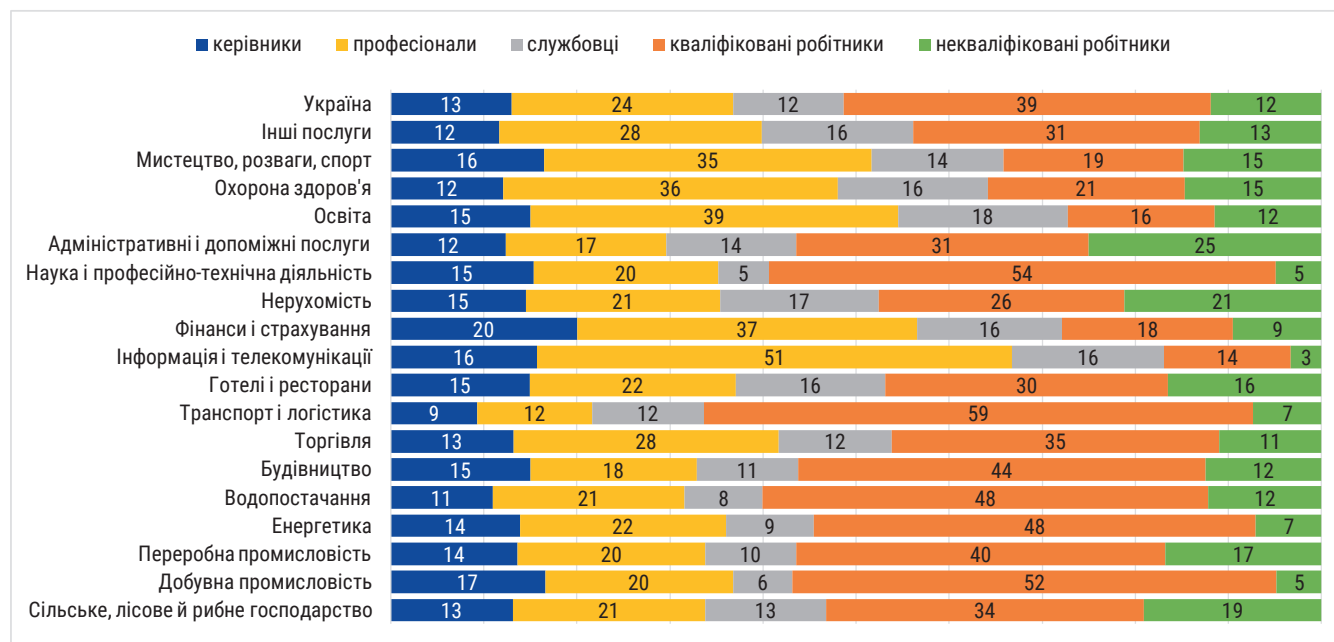
Загалом дані опитування свідчать, що станом на лютий 2023 р. підприємства мають відносно схожу професійну структуру. Загалом можливо згрупувати сектори за двома основними групами. До першої групи можна віднести сектори, де найбільш чисельну професійну групу становлять професіонали. До цієї групи належать сектори інформації та телекомунікації, науки, охорони здоров'я, освіти, мистецтва і фінансів. До другої – можна віднести сектори, де найбільш чисельну групу становить професійна група кваліфікованих працівників. До цієї групи також можна віднести сектори добувної і переробної промисловості, енергетики, водопостачання, будівництва й транспорту.

Частка керівної ланки в усіх досліджених секторах варіюється від 11 до 20%. Найбільша частка керівників відзначається в секторах фінансів (20%) і науки (17%), а також мистецтва (17%). Частка не-

⁴ В опитуванні не брали участь підприємства сектору державного управління, оборони і соціального страхування, а також окремі субсектори переробної промисловості, що пов'язані із виробництвом військової техніки, зброї і т. ін.

кваліфікованих працівників коливається від 3 до 25%. Найменша частка некваліфікованих працівників відзначається в секторі інформації й телекомунікації (3%), енергетиці (7%) та добувній промисловості (8%). Найбільша частка некваліфікованих працівників зберігається в секторах адміністративних і допоміжних послуг (25%), нерухомості (21%) й сільському господарстві (10%) (рис. 13).

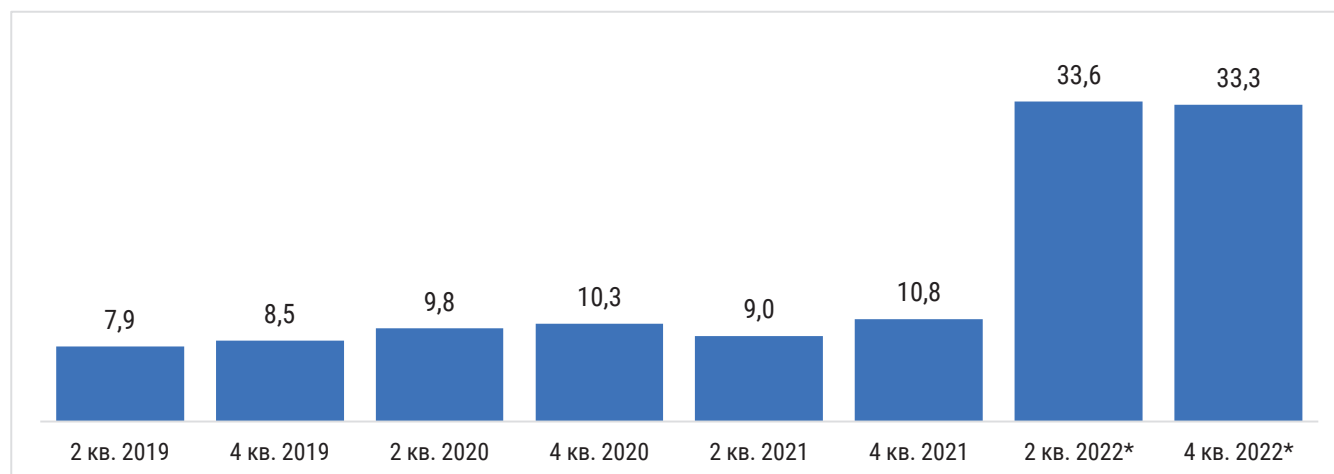
Рис. 13. Професійна структура опитуваних підприємств (за укрупненими професійними групами) за секторами економіки, %



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

Важливим для оцінки ситуації на українському ринку праці є аналіз безробіття. Зважаючи на відсутність офіційної статистичної інформації щодо рівня безробіття (за методологією МОП), розпочинаючи з лютого 2022 р., доцільно використовувати експертні оцінки та результати соціологічних досліджень. Згідно з оцінками Національного банку України, рівень безробіття (за методологією МОП) у 2022 р., ймовірно, перевищував 30%⁵ (рис. 14).

Рис. 14. Динаміка змін рівня безробіття за методологією МОП (* 2022 р. – розрахунки НБУ), %



Джерело: Інфляційний звіт НБУ, жовтень 2022 р.

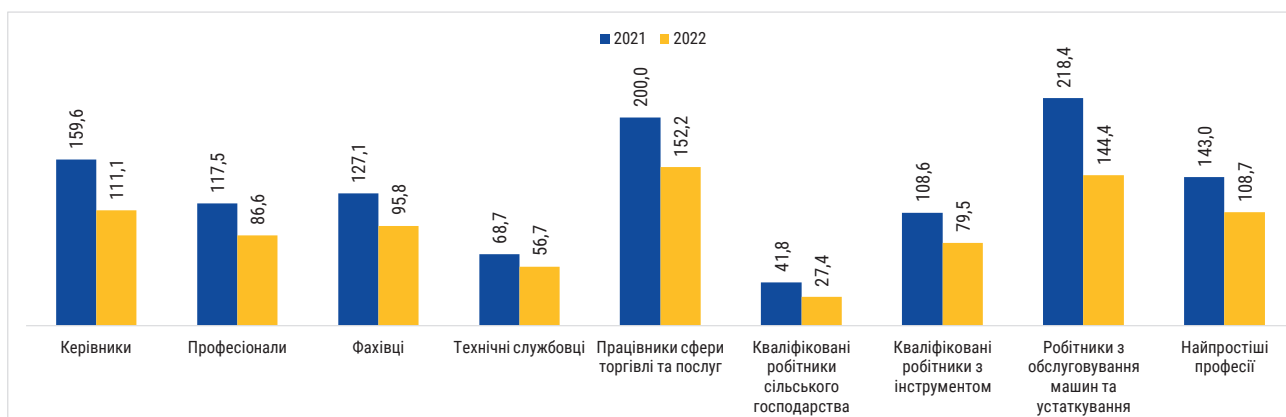
⁵ Інфляційний звіт (жовтень 2023 р.) // Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2022-Q4.pdf?v=4

Незважаючи на зростання кількості безробітних (за методологією МОП), кількість зареєстрованих безробітних знизилася у 2022 р. на 27% порівняно з 2021 р. Це свідчить про недостатньо високу мотивацію безробітних до реєстрації в центрах зайнятості, незважаючи на збільшення спектру послуг, що надає служба зайнятості.

Дані Державної служби зайнятості ілюструють більш детальну інформацію щодо кількості та структури зареєстрованих безробітних (за статтю, віком, професіями і видами економічної діяльності), хоча охоплюють лише зареєстрований сегмент ринку праці (див. додатки 2–8). Кількість зареєстрованих безробітних зменшилася з 1191,0 тис. осіб у 2021 р. до 867,6 тис. осіб у 2022 р. Найбільш суттєве скорочення кількості зареєстрованих безробітних спостерігалось серед молоді (на 33%) й серед жінок (на 22%). Водночас кількість зареєстрованих безробітних внутрішньо переміщених осіб збільшилася майже у 5 разів, хоча їх частка становила лише 7% від загальної кількості зареєстрованих безробітних.

У 2022 р. також відбулися суттєві зміни професійного складу зареєстрованих безробітних у кількісному вимірі⁶ (рис. 15). Зокрема, найбільш суттєво у 2022 р. порівняно з 2021 р. скоротилася кількість зареєстрованих безробітних за професіями робітників з обслуговування машин та устаткування (з 218,4 до 144,4 тис. осіб, або на 34%). Також за аналогічний період часу скоротилася кількість безробітних працівників торгівлі та керівників, менеджерів. Це може бути результатом ослаблення мотивації населення до реєстрації в центрах зайнятості.

Рис. 15. Динаміка змін кількості зареєстрованих безробітних за професіями у 2021–2022 рр., тис. осіб



Джерело: Дані Державного центру зайнятості

В аналізі динаміки змін кількості зареєстрованих безробітних необхідно також враховувати значне скорочення кількості вакансій, яке відбулося через посилення кризових явищ в економіці. У 2022 р. найбільш вагомо скоротилася кількість вакансій для робітників з обслуговування машин та устаткування (з 166,8 до 98,5 тис. один.), частка яких становила майже чверть від загальної кількості вакансій, заявлених роботодавцями у центри зайнятості. Майже удвічі за цей же період часу скоротилася кількість вакансій представників найпростіших професій і працівників сфери торгівлі та послуг.

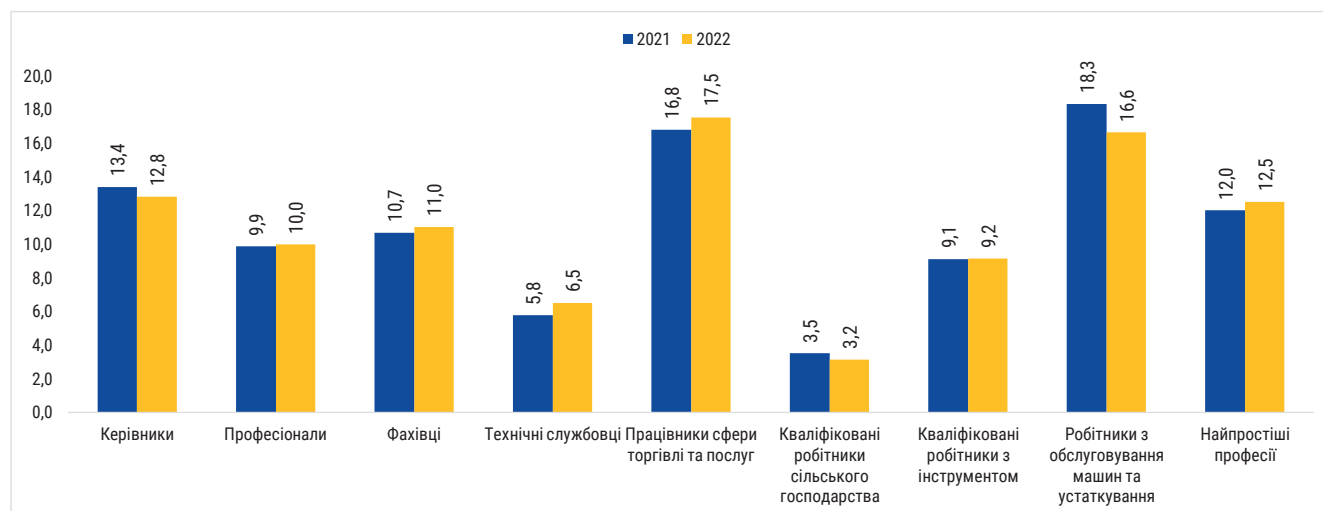
Протягом 2022 р. також відбувалися певні зміни у професійній структурі зареєстрованих безробітних⁷ (рис. 16). Зокрема, спостерігалось скорочення частки робітників з обслуговування машин та устаткування в загальній кількості безробітних – з 18,3% у 2021 р. до 16,6% у 2022 р. Причинами таких змін у професійній структурі безробітних може бути підвищення спрямованості робітників з обслуговування машин та устаткування на самостійний пошук роботи. Натомість за аналогічний період часу частка працівників сфери торгівлі та послуг зросла з 16,8 до 17,5%. Це могло стати результатом скорочення можливостей працевлаштування у сфері роздрібної та оптової торгівлі внаслідок посилення кризових явищ у цій сфері, зниження купівельної спроможності населення. У професійній структурі зареєстрованих безробітних зменшилася частка керівників (з 13,4 до 12,8%) за одночасного утримання майже незмінної частки професіоналів і фахівців (у межах 10–11%). Структурні зміни в інших професійних групах

⁶ Кількість вакансій та кількість зареєстрованих безробітних у професійному розрізі за 2022 р. // Державний центр зайнятості. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/1_prof00_01.01.2023_0.xlsx

⁷ Кількість вакансій та кількість зареєстрованих безробітних у професійному розрізі за 2022 р. // Державний центр зайнятості. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/1_prof00_01.01.2023_0.xlsx

не були достатньо значимими. Загалом професійна структура зареєстрованих безробітних у 2022 р. не демонструвала значних відхилень від попередньо сформованої структури.

Рис. 16. Зміни професійної структури зареєстрованих безробітних у 2021–2022 рр., %



Джерело: Дані Державного центру зайнятості

Протягом 2021–2022 рр. найсуттєвіше скоротилася кількість зареєстрованих безробітних, які раніше працювали за такими видами економічної діяльності, як сільське господарство (майже на 41%), державне управління й оборона (на 38%). За аналогічний період часу значне скорочення кількості вакансій спостерігалось за такими видами економічної діяльності: будівництво, державне управління й оборона, інформація та телекомунікації, операції з нерухомим майном, фінансова діяльність. Загалом це відображає основні тенденції змін на ринку праці.

2.3. Дефіцит кваліфікованих працівників

Незважаючи на істотне скорочення робочих місць і зростання безробіття протягом 2022 р., роботодавці, які наймали працівників протягом року, вказують на наявність кадрового дефіциту. Це притаманно всім регіонам України. Необхідність найму працівників протягом року в основному була зумовлена двома чинниками – масовим від'їздом працівників до більш безпечних регіонів або за кордон, а також оголошеною від початку війни загальною мобілізацією. Перший чинник позначив загальний брак працівників усіх професій і спеціальностей в прикордонних з РФ областях і південних регіонах України. Чинник мобілізації мав прямий та опосередкований вплив на формування дефіциту. По-перше, значна кількість працівників в перші дні війни добровільно вступили до лав ЗСУ, територіальної оборони або добровільних військових формувань. По-друге, ЗСУ потребували значної кількості кваліфікованих технічних спеціалістів, дефіцит яких був на ринку вже кілька років. Третім, опосередкованим чинником впливу мобілізації на формування дефіциту працівників стало небажання чоловіків виходити на роботу й відповідно оформлювати трудові відносини для уникнення мобілізації.

Для західних регіонів України, де чисельність населення збільшилась за рахунок внутрішньо переміщених осіб, дефіцит кваліфікованих працівників був лише частково компенсований, з одного боку через професійний дисбаланс, а з другого, – через непрямий вплив мобілізації.

Важливо наголосити, що на тлі припинення роботи значної кількості підприємств та оптимізації чисельності працівників у більшості компаній, процеси пошуку і прийому персоналу продовжувались. Згідно з даними проведеного опитування роботодавців, 77% опитаних підприємств працевлаштували працівників в штат компанії. При цьому 30% зазначали, що стикались із труднощами під час підбору працівників. Потрібно наголосити, що дефіцит переважно стосується інженерних і кваліфікованих робітничих професій.

Серед наявних труднощів підбору працівників найчастіше роботодавці обирали: «відсутність або недостатня кількість кандидатів на посаду» – 33%, «недостатня кваліфікація претендентів» – 23%, «невідповідність очікувань претендентів щодо розміру заробітної плати» – 15%. Тобто найпоширенішою є ситуація, коли претенденти або відсутні, або недостатньо кваліфіковані, а за наявності підходящого кандидату рівень його/її вимог щодо розміру заробітної плати є вищим від запропонованого.

Варто також зазначити, що 10% роботодавців відзначали низьку мотивацію претендентів до роботи. Це свідчить про те, що роботодавці в цілому докладають більше зусиль для пошуку претендентів, ніж пошукачі роботи. На небажання чоловіків офіційно оформлюватись на роботу вказує 8% роботодавців. Оцінки експертів з 12 основних секторів економіки загалом підтвердили низьку мотивацію до роботи з боку внутрішньо переміщених осіб, в тому числі чоловічої статі (рис. 17).

Рис. 17. Оцінка труднощів набору працівників, %



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

Докладніше особливості найму персоналу представлено в наступному розділі.

2.4. Зайнятість жінок і молоді

Ситуація із зайнятістю й безробіттям на українському ринку праці суттєво змінилася з початку російської агресії. Результати вісімнадцятого загальнонаціонального опитування «Психологічні маркери війни», проведеного соціологічною групою «Рейтинг» у жовтні 2022 р., характеризують зміни в структурі зайнятості населення за статтю, віком і статусом переміщення⁸ (табл. 1).

⁸ Вісімнадцяте загальнонаціонального опитування «Психологічні маркери війни» (жовтень 2022 р.) // Соціологічна група «Рейтинг». URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/vosemnadcatyy_obschenacionalnyy_opros_psihologicheskie_markery_voyny_8-9_oktyabrya_2022.html

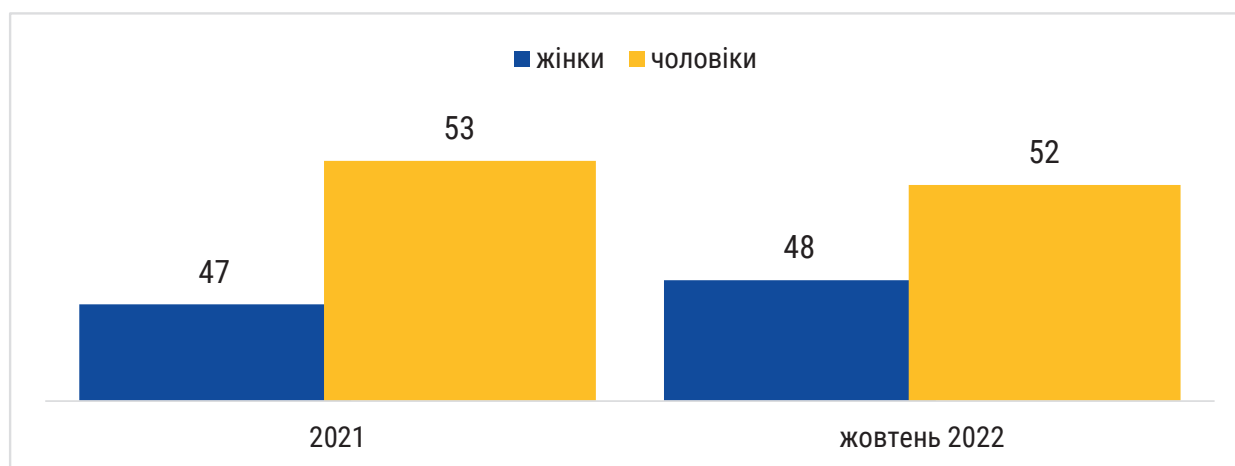
Табл. 1. Структура опитаного населення за статусом зайнятості (за віком, статтю та місцем перебування) ,% опитаних

Категорії населення	Працюють у звичному режимі	Працюють віддалено / частково	Працюють на новій роботі	Не працюють	Інше	Важко відповісти
за статтю						
Чоловіки	41	21	10	26	–	2
Жінки	36	15	5	41	1	2
за віком						
18–35 років	33	14	11	38	1	3
36–50 років	47	21	8	23	–	1
51+ років	35	19	3	41	–	2
за місцем перебування						
Змінювали місце проживання	21	19	6	52	–	2
Не змінювали місце проживання	43	17	8	29	1	2

Джерело: Вісімнадцяте загальнонаціональне опитування «Психологічні маркери війни», жовтень 2022 р.

За даними опитування, ситуація із зайнятістю жінок на ринку праці значно гірша порівняно з чоловіками. Зокрема, майже 41% жінок непрацевлаштовано порівняно з 26% чоловіків. Натомість частка чоловіків, які працюють віддалено / або у звичному режимі, становить 62% порівняно з 51% жінок. Це свідчить, що конкурентоспроможність жінок на ринку праці залишається недостатньо високою. Водночас масовий відтік кваліфікованих працівників чоловічої статі протягом 2022 р. супроводжувався певним збільшенням частки жінок у структурі зайнятості. Згідно з даними Пенсійного фонду України, частка зайнятих жінок протягом 2022 р. зросла на 1% (рис. 18).

Рис. 18. Розподіл зайнятого населення за статтю, %



Джерело: Пенсійний фонд України, 2021 р., 2022 р.

Ці дані підтверджуються результатами опитування роботодавців у лютому 2023 р. Частка жінок, зайнятих на економічно активних підприємствах, які брали участь в опитуванні, становила 48%, тобто майже половину. Варто відзначити, що значно нижча частка зайнятих жінок зберігалася на малих і мікропідприємствах. Так, на мікропідприємствах частка жінок становила 37%, на малих підприємствах – 36%.

Більша частка жінок зберігалася на підприємствах окремих західних областей України, зокрема в Закарпатській, Львівській, Рівненській і Чернівецькій. Істотно менша частка жінок зайнята на підприємствах Миколаївської, Харківської та Дніпропетровської областей.

Істотними відмінностями характеризується зайнятість жінок у різних секторах економіки. На основі отриманих даних можна констатувати наявність умовно «чоловічих» і «жіночих» секторів. Так, найменша

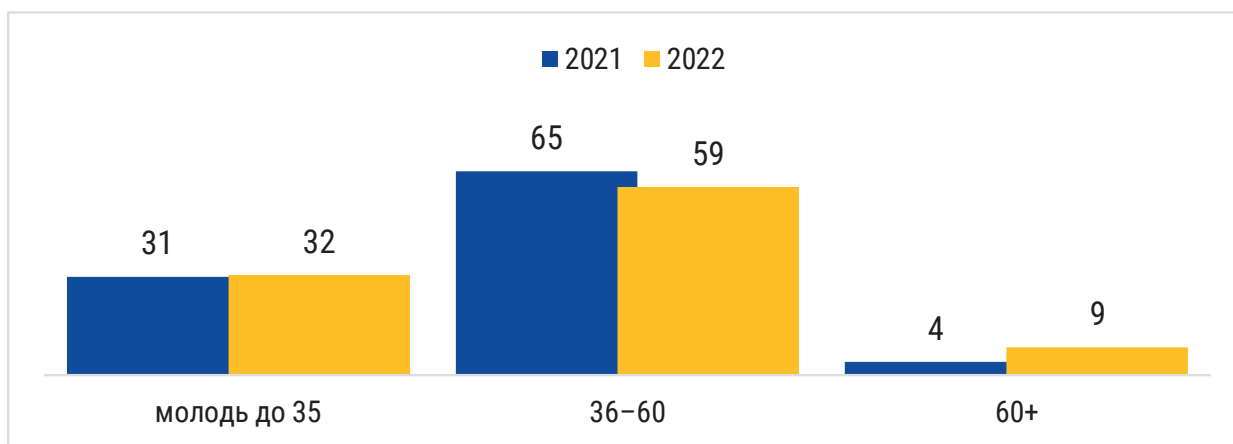
частка зайнятих жінок відзначається у секторах будівництва, добувної промисловості, сільському господарстві, енергетиці, а також у секторі надання інших послуг. У цих секторах частка зайнятих жінок становить від 17 до 35%.

Найбільше жінок відзначається в секторах охорони здоров'я, освіти, готельно-ресторанного бізнесу та фінансів, де їх частка становить понад 60%. В інших секторах частка жінок наближена до середнього по країні.

Отримані в ході дослідження експертні оцінки щодо особливостей найму працівників протягом 2022 р. засвідчили, що реакцією бізнесу на відчутний дефіцит працівників традиційно чоловічих професій стали спроби залучення жінок до роботи за такими професіями. Успішні кейси багатьох підприємств з перенавчання жіночого персоналу для заміщення вакантних місць за професіями зварників, водіїв навантажувачів, водіїв тощо.

Достатньо вразливим на ринку праці залишається населення віком 18–35 років і понад 51 років. Відповідно до результатів дослідження «Психологічні маркери війни»⁹, частка непрацевлаштованих представників цих вікових груп у жовтні 2022 р. становила, відповідно, 38 та 51% (див. табл. 1). За даними Пенсійного фонду України, протягом 2022 р. частка працюючих молодих людей несуттєво, але збільшилась з 31,2 до 31,6%. Натомість істотно збільшилась частка працюючих осіб віком понад 60 років (з 4,2 до 8,9%). Одночасно на 6% скоротилась частка зайнятих основної вікової категорії 36–60 років (з 64,6 до 59,5%). Очевидно, скорочення зайнятості в основній віковій групі працездатності компенсується залученням працівників старших вікових груп і молоді (рис. 19).

Рис. 19. Віковий розподіл зайнятого населення, %



Джерело: Пенсійний фонд України, 2021 р., 2022 р.

Згідно з результатами опитування діючих підприємств (станом на лютий 2023 р.) в цілому по Україні, частка молоді до 25 років становила 13%. При цьому найбільша частка молоді була зафіксована на великих підприємствах, де вона становила 14%. На середніх підприємствах частка молоді становила 9%, а на малих та мікропідприємствах – по 7%.

Найбільша частка осіб до 25 років працює на підприємствах Сумської, Волинської і Запорізької областей, а також міста Києва, і становить понад 15%. Найменша частка – працює на підприємствах Миколаївської, Черкаської, Кіровоградської та Чернівецької областей.

Найбільша частка зайнятої молоді віком до 25 років відзначалася в секторах готельно-ресторанного бізнесу та фінансів, де вона становить 25%. Варто відзначити збереження великої частки молоді на підприємствах секторів торгівлі й добувної промисловості. Незначна частка молоді до 25 років працює на підприємствах секторів нерухомості (6%), водопостачання (6%), транспорту, освіти та сільського господарства – по 10%.

⁹ Вісімнадцяте загальнонаціонального опитування «Психологічні маркери війни» (жовтень 2022 р.) // Соціологічна група «Рейтинг». URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/vosemnadcaty_obschenacionalnyy_opros_psihologicheskie_markery_voyny_8-9_oktyabrya_2022.html



ОСОБЛИВОСТІ ПОПИТУ НА ПЕРСОНАЛ

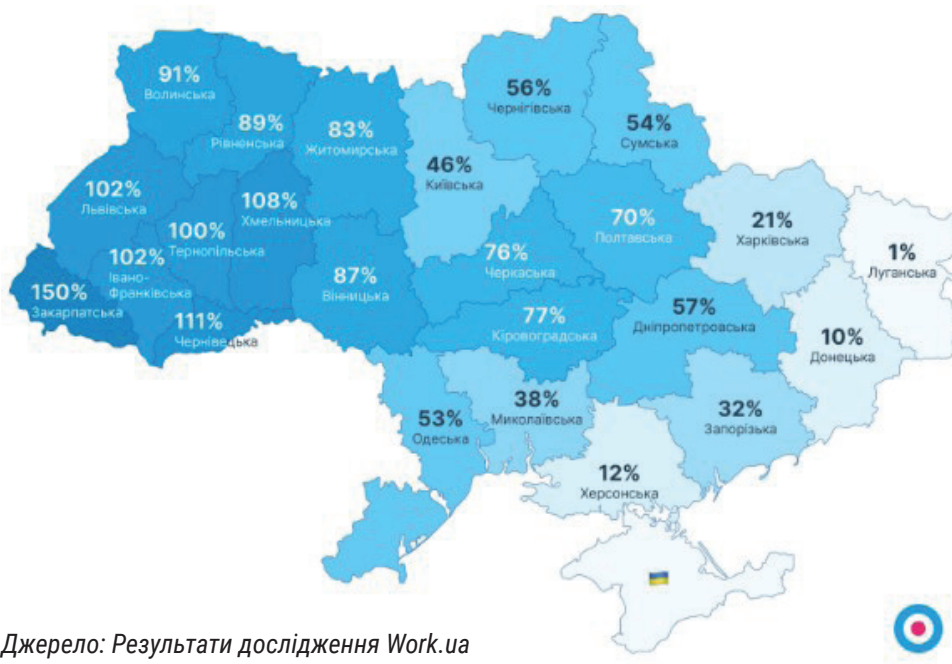


3.1. Найом персоналу

Протягом 2022 р. спостерігалась позитивна динаміка кількості вакансій. За даними Державної служби зайнятості, у березні 2022 р. кількість нових вакансій була майже утричі меншою від попереднього року (39 713 у 2021 р. проти 10 104 у 2022 р.). У наступні місяці кількість нових вакансій почала поступово зростати. У літні місяці кількість вакансій змінювалася доволі нерівномірно, зокрема зменшувалася в липні й збільшувалася в серпні. Проте загальна кількість нових вакансій порівняно з відповідними місяцями попереднього року була меншою майже вдвічі. З початку осені із незначними коливаннями розпочалось скорочення кількості нових вакансій. У грудні 2022 р. кількість нових вакансій знизилася нижче рівня березня 2022 р. і становила 8446 нових вакансій.

За оцінками кадрового порталу Work.ua, «...із початком вторгнення РФ 24 лютого 2022 р. кількість пропозицій роботи в країні впала більш як у 15 разів – з 100 000 до 6 000 вакансій. Попит на роботу з боку пошукачів зріс у п'ять разів – на одне робоче місце претендувало понад 100 українців, а за деякими вакансіями доходило і до декількох сотень. Активне відновлення ринку праці України почалось влітку. У червні 2022 р. кількість вакансій зростає з 21 226 до 35 509 – на 67% порівняно з травнем, і досягла піка вже в жовтні – 56 719 вакансій. Ракетні обстріли критичної інфраструктури, що призвели до стрімкого зростання масштабів вимкнення електроенергії, суттєво вплинули на бізнес та загальмували збільшення кількості вакансій до кінця 2022 р. Новий рекорд зафіксовано у січні 2023 р. та побито в лютому – понад 60 000 вакансій, що складає 60% від довоєнного рівня...» (рис. 20)¹.

Рис. 20. Статистика відновлення ринку праці України



Джерело: Результати дослідження Work.ua

¹ Рік війни: роботодавці успішно «відвоювали» 60% ринку праці та просуваються на схід // Work.ua. Сайт пошуку роботи № 1 в Україні. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2337/>

Відзначимо, що показник кількості вакансій лише частково характеризує тенденції змін попиту на працівників. За даними опитування роботодавців, проведеного в лютому 2023 р., протягом 2022 р. понад 77% опитаних роботодавців наймали працівників. У цілому можна констатувати, що найбільше працівників потребували великі й середні підприємства. У 2022 р. наймали працівників понад 84% великих підприємств і 77% середніх. Водночас про найом працівників протягом 2022 р. повідомили 58% малих і лише 32% мікропідприємств.

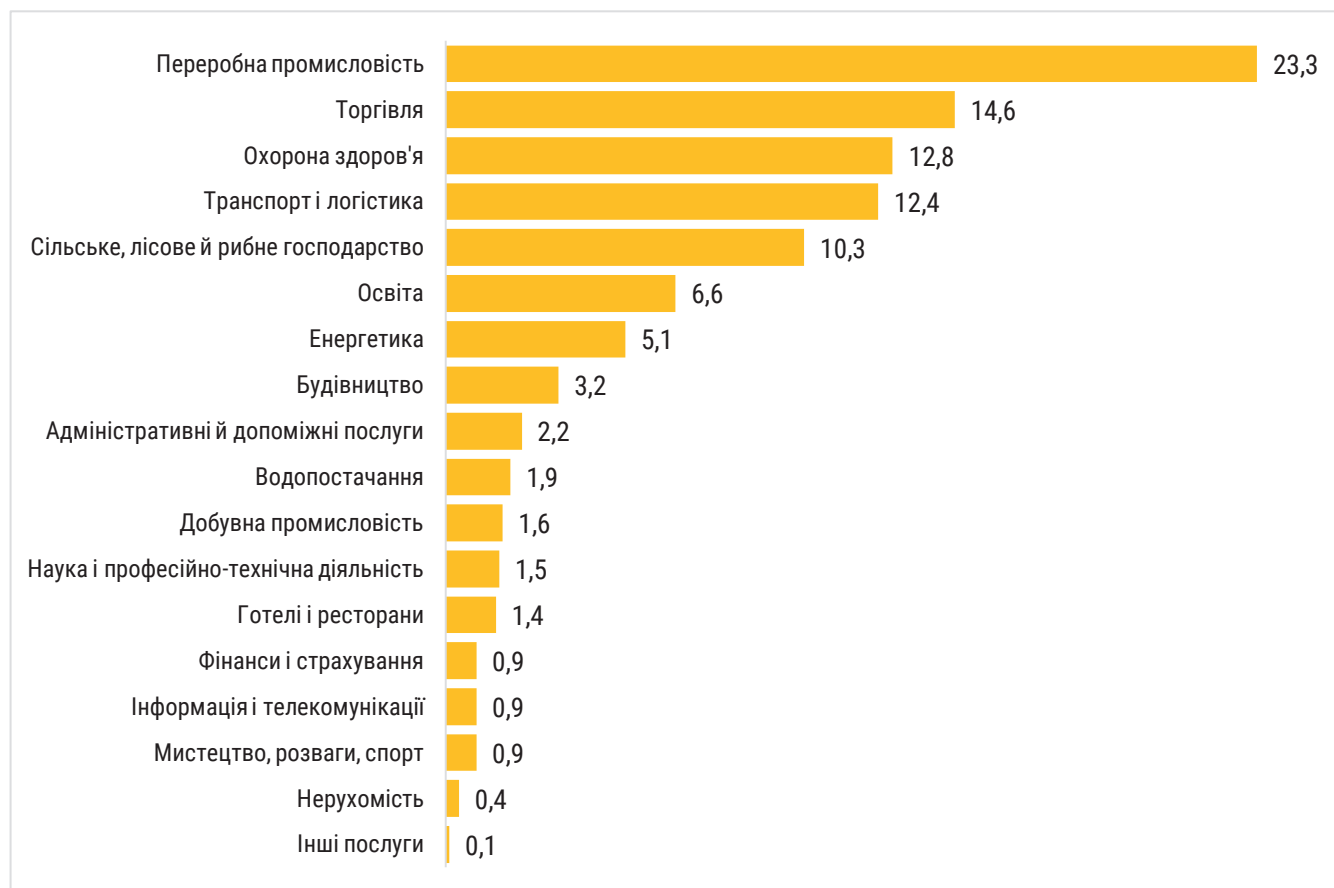
Найбільша частка компаній, що наймали персонал, сконцентрована в секторах енергетики (92%) й водопостачання (87%). Понад 80% опитаних компаній наймали персонал у секторах охорони здоров'я, транспорту й переробної промисловості (додаток 16). Найменша частка компаній, що наймали персонал, зафіксована в секторах інших послуг (35%), інформації і телекомунікації (62%), а також нерухомості (62%) (додаток 17).

У цілому підприємства усіх регіонів відзначали доволі активний найом працівників. Найменша частка підприємств, що наймали працівників, відзначається в Запорізькій області, а найбільша – у Львівській, Закарпатській і Полтавській областях (додаток 18).

Загальний обсяг найнятих працівників становив 6,1% від загальної кількості працівників на початок 2022 р. та 6,3% – на початок 2023 р. З урахуванням зазначеного вище істотного скорочення зайнятості протягом 2022 р. можна констатувати, що найом працівників став наслідком масової зовнішньої міграції та мобілізації.

У загальній структурі найнятих працівників найбільшою залишалася частка найнятих на підприємствах переробної промисловості (23,3%), торгівлі (14,6%), охорони здоров'я (12,8%) та транспорту і логістики (12,4%) (рис. 21).

Рис. 21. Структура найму за видами економічної діяльності, %

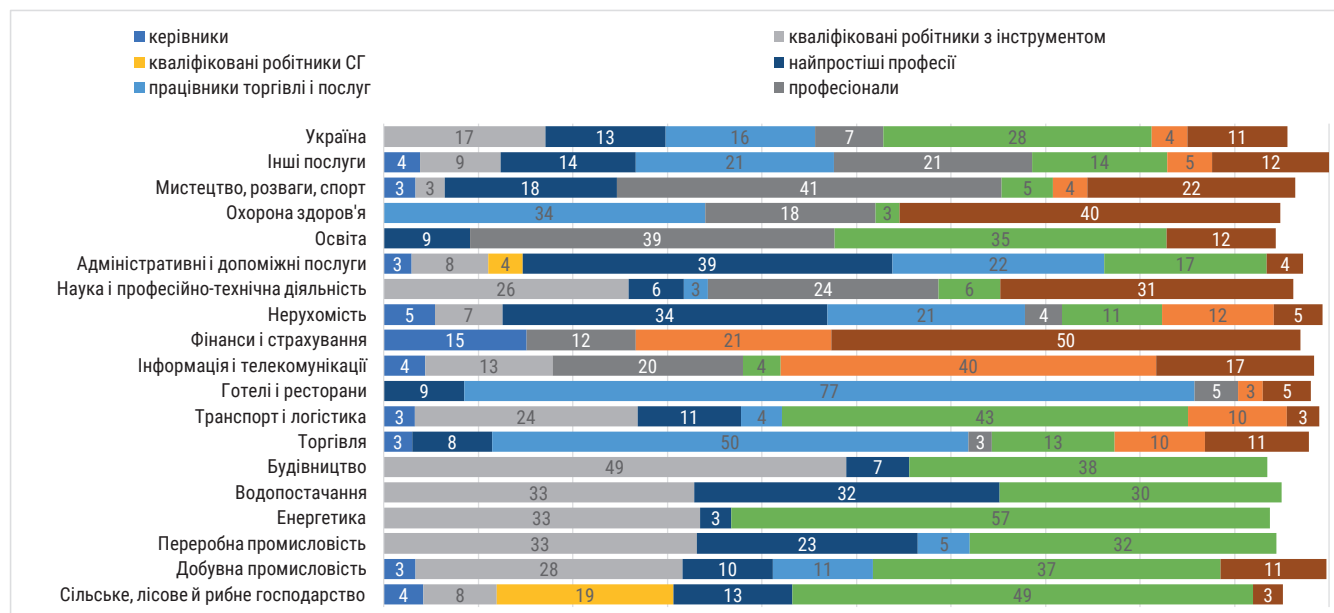


Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

3.1.1. Найом працівників за професійними групами

Протягом 2022 р. економічно активні підприємства наймали на роботу переважно представників робітничих професій. Зокрема, у загальній структурі найнятих працівників у 2022 р. найчисленнішими були робітники з обслуговування машин та устаткування (28%) та кваліфіковані робітники з інструментом (18%) (рис. 22)².

Рис. 22. Розподіл найнятих працівників за видами економічної діяльності та професійними групами у 2022 р., %



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

У загальній структурі розподілу найнятих працівників незначною залишається частка працівників управлінської ланки (2%). Частка керівників і менеджерів у структурі найму залишається найбільшою в секторі фінансів і страхування. Водночас зменшуються частки працівників торгівлі і послуг, а також представників найпростіших професій, найбільш значимих для найму працівників в Україні в попередні роки. Традиційно працівники торгівлі і послуг становили більшість у структурі найму в секторах торгівлі (50%) й готельно-ресторанного бізнесу (77%).

Згідно з отриманими в результаті опитування даними, найчисленнішими професіями, за якими наймали працівників, стали:

- водій автотранспортних засобів;
- сестра медична (брат медичний);
- вантажник;
- підсобний робітник;
- оператор котельні;
- тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісгосподарського) виробництва;
- продавець продовольчих товарів;
- швачка;
- укладальник-пакувальник;
- лікар.

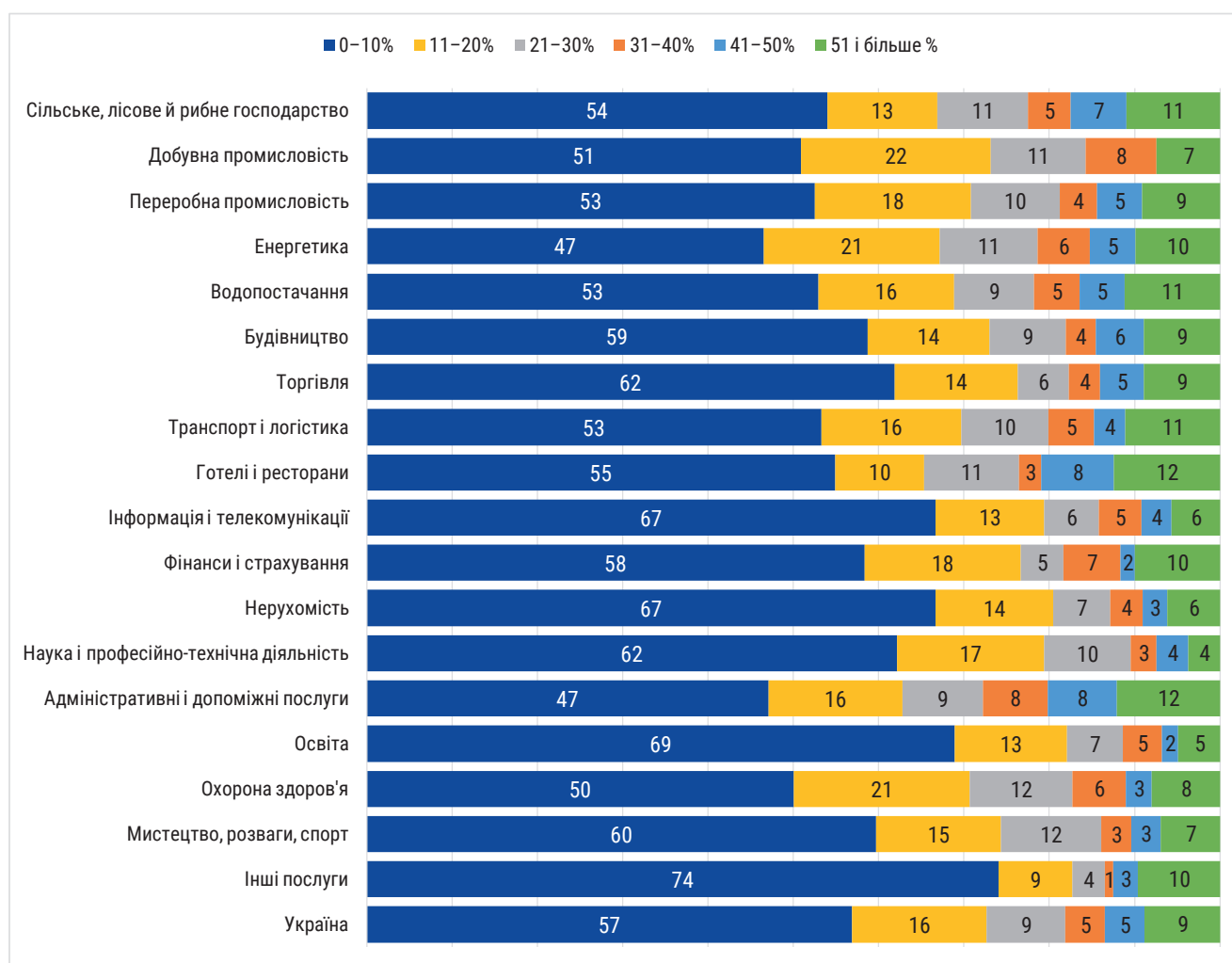
Водночас 9 з 10 найбільш затребуваних професій є професіями, за якими готують у закладах професійно-технічної освіти. Наявність у цьому переліку двох основних медичних професій свідчить про надзвичайно високі потреби в кваліфікованому і допоміжному медичному персоналі, що підтверджено експертними оцінками в більшості регіонів України.

² На діаграмі приховано категорії із значенням менше 3%.

3.1.2. Оборот кадрів за професійними групами

Значною мірою обсяги найму персоналу були зумовлені не стільки додатковим попитом на працівників, скільки пошуком заміни вибулим працівникам, переважно через масовий виїзд за кордон і мобілізацію. Згідно з результатами опитування, оборот кадрів на підприємствах у 2022 р. в середньому становив 18,4%. При цьому переважна частина роботодавців (57%) вказує, що оборот кадрів на підприємстві не перевищував 10%. Також існує сегмент підприємств (залежно від сектору від 4 до 12%), де оборот кадрів за підсумками року становив понад 50% і більше. Зазначені розподіли, із незначними коливаннями, притаманні всім основним секторам. Напевно, економічні труднощі стимулювали зростання обороту кадрів у секторах із його традиційно низьким відсотком: освіта, наука, охорона здоров'я, мистецтво. Ці труднощі певною мірою обмежували інтенсивність обороту персоналу в тих секторах, де він зазвичай є більш високим, зокрема в секторах готельно-ресторанного бізнесу, торгівлі, транспорту й сільського господарства (рис. 23).

Рис. 23. Оборот кадрів на підприємствах за видами економічної діяльності у 2022 р., %



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

Можна констатувати, що між основними професійними групами оборот персоналу розподілений нерівномірно. Більше половини його загального обсягу (54,9%) припадає на професійні групи робітників з обслуговування машин та устаткування (24,4%), кваліфікованих робітників з інструментом (17,6%) та найпростіших професій (12,9%). Для професійної групи робітників з обслуговування машин та устаткування майже 54% обороту припадає на професії водіїв, трактористів та операторів котельень.

Рис. 24. Оборот кадрів за основними професійними групами у 2022 р., %



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

У цілому для секторів економіки загальний оборот кадрів здебільшого можна характеризувати на основі виокремлення 10 основних для сектору професій. Це може певним чином свідчити про рівень диференціації або однорідності професійної структури секторів, а також стабільності попиту на ці професії. Зокрема, для сектору готельно-ресторанного бізнесу 10 основних професій визначають 77,2% загального обороту кадрів. Для секторів водопостачання й сільського господарства 10 основних професій визначають 63% загального обороту (табл. 2).

Табл. 2. Частка основних 10 професій у загальному обороті кадрів (за видами економічної діяльності)

Секція КВЕД	Назва сектору	Частка від загального обороту кадрів для 10 професій із найвищим оборотом, %	Основні 10 професій за часткою обороту кадрів у секторі
A	Сільське, лісове й рибне господарство	63,0	Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісгосподарського) виробництва, водій автотранспортних засобів, підсобний робітник, тракторист, робітник з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва, тваринник, сторож, слюсар-ремонтник, бухгалтер, оператор машинного доїння
B	Добувна промисловість	40,1	Водій автотранспортних засобів, електрослюсар (слюсар) черговий та з ремонту устаткування, машиніст екскаватора, електрогазозварник, гірник підземний, прохідник, електрослюсар підземний, гірник очисного забою, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, машиніст конвеєра
C	Переробна промисловість	28,2	Водій автотранспортних засобів, вантажник, підсобний робітник, швачка, укладальник-пакувальник, слюсар-ремонтник, токарь, верстатник деревообробних верстатів, електрогазозварник, слюсар з механоскладальних робіт
D	Енергетика	41,6	Оператор котельні, водій автотранспортних засобів, електрогазозварник, слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, слюсар-ремонтник, машиніст (кочегар) котельні, слюсар з обслуговування теплових мереж, апаратник хімовдоочищення, контролер газового господарства
E	Водопостачання	62,9	Водій автотранспортних засобів, слюсар аварійно-відновлювальних робіт, вантажник, робітник із благоустрою, машиніст насосних установок, контролер водопровідного господарства, підсобний робітник, слюсар-ремонтник, електромонтер із ремонту та обслуговування електроустаткування, тракторист

Секція КВЕД	Назва сектору	Частка від загального обороту кадрів для 10 професій із найвищим оборотом, %	Основні 10 професій за часткою обороту кадрів у секторі
F	Будівництво	40,1	Водій автотранспортних засобів, підсобний робітник, муляр, дорожній робітник, електрогазозварник, бетоняр, штукатур, маляр, електрозварник ручного зварювання, машиніст крана (кранівник)
G	Торгівля	49,3	Продавець продовольчих товарів, водій автотранспортних засобів, продавець непродовольчих товарів, продавець-консультант, фармацевт, вантажник, бухгалтер, касир торговельного залу, слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, менеджер (управитель) із збуту
H	Транспорт і логістика	54,3	Водій автотранспортних засобів, вантажник, підсобний робітник, слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, слюсар-ремонтник, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, апаратник оброблення зерна, водій тролейбуса, бухгалтер, слюсар з ремонту рухомого складу
I	Готелі і ресторани	77,2	Кухар, офіціант, покоївка, бармен, адміністратор, кухонний робітник, продавець продовольчих товарів, прибиральник службових приміщень, мийник посуду, буфетник
J	Інформація і телекомунікації	27,5	Інженер-програміст, інженер електрозв'язку, журналіст, кореспондент, водій автотранспортних засобів, інженер з комп'ютерних систем, друкар офсетного плоского друкування, телеоператор, адміністратор, прибиральник службових приміщень
K	Фінанси і страхування	53,3	Касир (в банку), фахівець, економіст, менеджер (управитель), інспектор кредитний, контролер-касир, агент страховий, бухгалтер, юрисконсульт, юрист
L	Нерухомість	46,0	Охоронник, прибиральник територій, бухгалтер, двірник, водій автотранспортних засобів, слюсар-сантехнік, сторож, охоронець, прибиральник службових приміщень, прибиральник виробничих приміщень
M	Наука і професійно-технічна діяльність	33,8	Лікар ветеринарної медицини, бухгалтер, водій автотранспортних засобів, інженер, фельдшер ветеринарної медицини, архітектор, геодезист, прибиральник службових приміщень, головний бухгалтер, фахівець
N	Адміністративні та допоміжні послуги	51.2%	Охоронник, двірник, робітник з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями, слюсар-сантехнік, прибиральник територій, водій автотранспортних засобів, робітник з благоустрою, робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків, підсобний робітник, прибиральник службових приміщень
P	Освіта	41,5	Вчитель закладу загальної середньої освіти, викладач закладу вищої освіти, прибиральник службових приміщень, сторож, майстер виробничого навчання, вихователь, бухгалтер, викладач професійно-технічного навчального закладу, помічник вихователя, машиніст (кочегар) котельні
Q	Охорона здоров'я	53,8	Сестра медична (брат медичний), молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця, санітар, санітар-прибиральник, санітар-буфетник та ін.), лікар, молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими, сестра медична (брат медичний) стаціонару, водій автотранспортних засобів, лікар-анестезіолог, соціальний робітник, лікар-стоматолог, кухар

Секція КВЕД	Назва сектору	Частка від загального обороту кадрів для 10 професій із найвищим оборотом, %	Основні 10 професій за часткою обороту кадрів у секторі
R	Мистецтво, розваги, спорт	32,2	Прибиральник службових приміщень, бібліотекар, актор (артист) театру, кіно, та ін., тренер-викладач з виду спорту (спортивної школи, секції і т. ін.), артист (хору, хорового колективу, оркестрової групи та ін.), сторож, артист балету, бухгалтер, машиніст сцени, робітник з благоустрою
S	Інші послуги	48,4	Перукар (перукар-модельєр), прибиральник територій, прибиральник службових приміщень, водій автотранспортних засобів, економіст, соціальний працівник, бухгалтер, егер, перекладач-дактилолог, тренер-викладач з виду спорту (спортивної школи, секції і т. ін.)

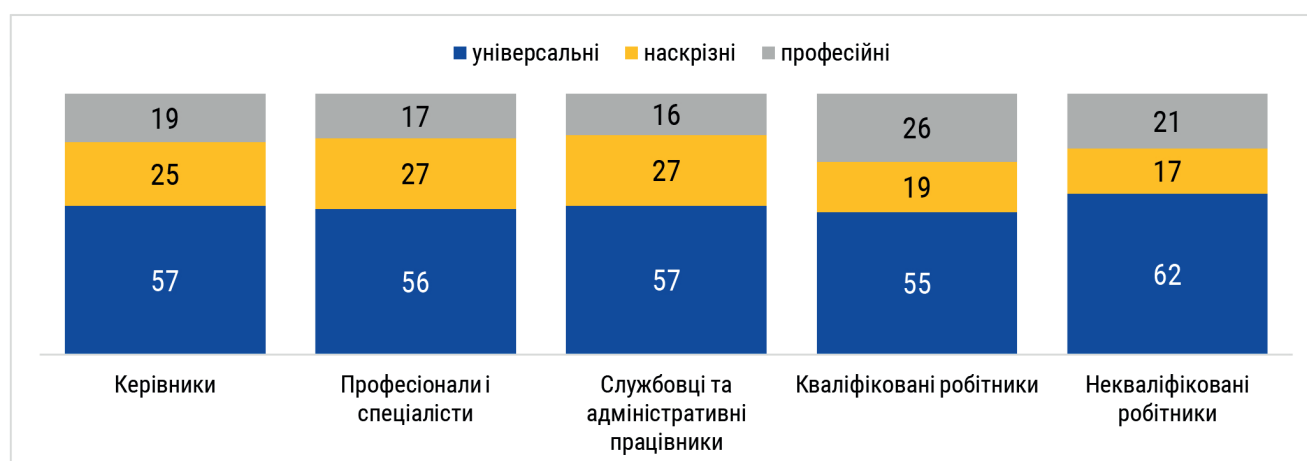
Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

Аналіз обороту кадрів свідчить, що найом працівників протягом 2022 р., а також значні коливання кількості вакансій, що мали місце, можуть пояснюватись не стільки стабілізацією роботи підприємств, скільки міграційними й мобілізаційними хвилями.

3.2. Затребувані й перспективні навички

У ході проведення опитування роботодавці оцінили затребуваність / дефіцитність навичок для основних категорій працівників. Узагальнюючі отримані результати, можна констатувати, що найбільш затребуваними для роботодавців виявились універсальні якості й навички працівників. Для всіх категорій працівників більше половини роботодавців частіше обирали затребуваність саме універсальних навичок. Частіше відзначається роботодавцями важливість професійних навичок для професій кваліфікованих працівників (26%) (рис. 25).

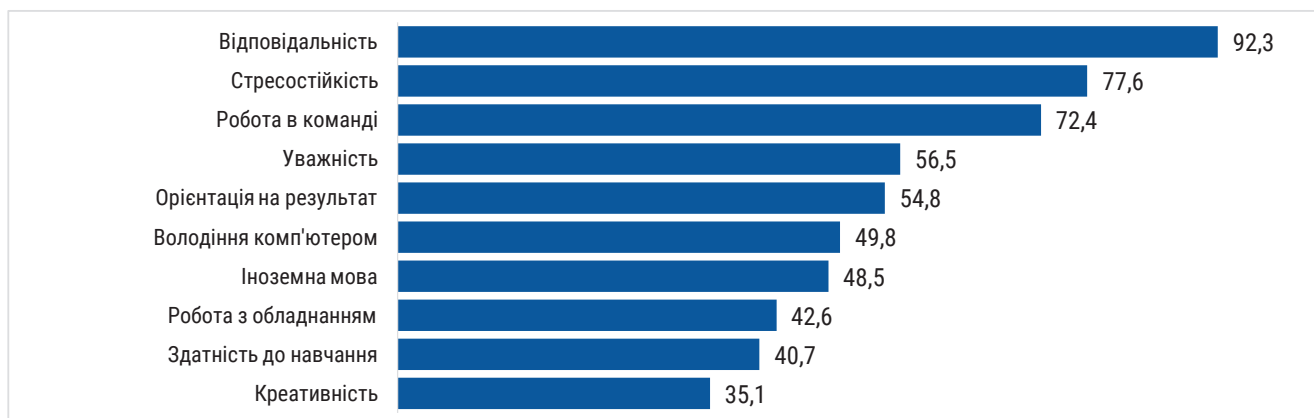
Рис. 25. Оцінки затребуваності навичок для працівників за укрупненими категоріями професій, %



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

Таку ситуацію галузеві експерти пояснюють як наслідок поширеного уявлення, що відсутність професійних знань і навичок може бути швидко компенсована набутим робочим досвідом (за умови відповідального ставлення до роботи, уважності, правильних комунікацій у колективі й загальної здатності до навчання). Саме перелічені компетенції в загальній оцінці затребуваності утримують найвищі позиції (рис. 26).

Рис. 26. Загальна оцінка затребуваності навичок і компетенцій, бали



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

Найважливішим для працівників усіх категорій і секторів роботодавці визначили відповідальне ставлення працівника до роботи. Напевно, повномасштабна війна зумовила високі оцінки затребуваності стресостійкості. Значна частина роботодавців відзначає важливе значення навичок володіння комп'ютером та іноземними мовами. А втім, отримані результати опитування й експертні оцінки щодо затребуваності навичок в основних видах економічної діяльності свідчать про наявність певних секторальних особливостей.

Сільське, лісове й рибне господарство

Найчисленніші професії:

підсобний робітник, водій автотранспортних засобів, тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогощодарського) виробництва, робітник з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва, сторож, охоронник, бухгалтер, майстер лісу, слюсар-ремонтник.

Найбільш затребувані навички: робота з обладнанням, відповідальність, іноземна мова, робота з інструментом, володіння комп'ютером.

Для підприємств сільського господарства найбільш затребуваними є працівники, які можуть працювати з сучасним обладнанням та інструментами. Це пов'язано з інтенсивним оновленням парку сільськогосподарської техніки й поширенням новітніх сільськогосподарських технологій. Експертами відзначено підвищення значення навичок роботи з комп'ютером і володіння іноземною мовою. Це зумовлено необхідністю роботи з технічною документацією до сучасної техніки, що здебільшого потребує знання іноземної мови, а також активного вивчення й залучення новітніх підходів. Потреби в працівниках із володінням іноземною мовою також спричинені активним пошуком виробниками вигідніших ринків збуту.

Нестача певних знань і навичок, на думку експертів, може компенсуватися відповідальним ставленням до виконання роботи й готовністю переймати знання від досвідченіших працівників. Вимога

відповідальності в роботі працівника в сільському господарстві також продиктована високою вартістю використовуваної техніки й ризиками значних збитків у разі її пошкодження.

Значення усіх перелічених навичок буде зростати в майбутньому. Також збільшаться потреби в цифрових навичках, зокрема з використання обладнання й технологій точного землеробства.

Професії, за якими планується наймати працівників у 2023 р.:

підсобний робітник, водій автотранспортних засобів, тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва, робітник з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва, сторож, охоронник, бухгалтер, майстер лісу, слюсар-ремонтник.

Добувна промисловість

Найчисленніші професії:

водій автотранспортних засобів, фахівець, охоронник, електрослюсар (слюсар) черговий та з ремонту устаткування, вантажник, оператор з добування нафти й газу, водій навантажувача, менеджер (управитель), машиніст екскаватора.

Найбільш затребувані навички: робота з обладнанням, відповідальність, робота з інструментом, стресостійкість, робота в команді.

У добувній промисловості на більшості підприємств основними є навички роботи з обладнанням. Як і в сільському господарстві, підприємства використовують сучасне обладнання іноземного виробництва. В цілому, більшість робіт на підприємствах має доволі складні умови роботи, що насамперед стосується підземних, підривних та інших робіт у кар'єрах і шахтах. Це зумовлює важливість готовності працівників до роботи в стресових умовах. Також значна частина підприємств добувної промисловості знаходиться в регіонах, де ведуться активні бойові дії або в прилеглих регіонах, що значно збільшує ризики позаштатних ситуацій на виробництві.

Експерти вказують, що небезпечні умови роботи потребують більш ніж звичайного рівня взаємодій між різними виробничими ланками, ефективнішої командної роботи, злагодженості й відповідальності працівників.

На думку експертів, у перспективі в добувній промисловості зростатиме затребуваність навичок роботи із технологіями, автоматизації виробничих процесів, зокрема GPS-технологіями й автоматично керованою технікою.

Професії, за якими планується наймати працівників у 2023 р.:

електрослюсар підземний, водій автотранспортних засобів, машиніст крана (кранівник), гірник підземний, гірник з ремонту гірничих виробок, електрослюсар (слюсар) черговий та з ремонту устаткування, прохідник, гірник очисного забою, помічник бурильника капітального ремонту свердловин, охоронник.

Переробна промисловість

Найчисленніші професії:

водій автотранспортних засобів, тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва, підсобний робітник, слюсар-ремонтник, укладальник-пакувальник, охоронник, швачка, бухгалтер, вантажник, директор (начальник, інший керівник) підприємства, сторож.

Найбільш затребувані навички: робота з обладнанням, робота з інструментом, відповідальність, іноземна мова, робота з клієнтами.

Сектор переробної промисловості представлений різноманітними напрямками виробництва, що реалізують як великі, так і малі підприємства. Сектор промислового виробництва насамперед потребує навичок роботи із сучасним обладнанням та його обслуговування, використання сучасних інструментів у роботі. Експерти відзначають зростання значення забезпечення збуту продукції, пошуку нових ринків і роботи з клієнтами. Це стало особливо потрібним у воєнний час, коли більшість підприємств була вимушена перелаштовувати логістику поставок і збуту, активніше взаємодіяти із новими постачальниками й клієнтами.

Перелічені навички будуть затребувані в майбутньому через поглиблення процесів європейської інтеграції, збільшення внутрішніх і зовнішніх інвестицій у промисловість.

Професії, за якими планується наймати працівників у 2023 р.:

комплектувальник проводів, швачка, оброблювач птиці, водій автотранспортних засобів, вантажник, укладальник-пакувальник, слюсар-ремонтник, підсобний робітник, токарь, складальник верху взуття.

Енергетика

Найчисленніші професії:

інженер, водій автотранспортних засобів, фахівець, майстер, електрик-ремонтник з експлуатації розподільних мереж, слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування, слюсар з експлуатації та ремонту підземних газопроводів, контролер енергонагляду, сторож, електрик-ремонтник оперативно-виїзної бригади.

Найбільш затребувані навички: робота з обладнанням, знання відповідних нормативних актів, робота з інструментом, робота з клієнтами, відповідальність.

Енергетичний сектор України представлено потужними підприємствами атомної, теплової, гідро-генеруючої енергетики, мережею компаній із забезпечення передачі електроенергії, значною кількістю підприємств промислового й цивільного електричного монтажу. В країні активно розвиваються малі й середні підприємства відновлювальної енергетики, які в умовах енергетичної кризи отримали додаткові стиму-

ли для розвитку через підвищений попит на енергогенерацію малої потужності (індивідуальні побутові електростанції тощо). Така ситуація зумовила затребуваність працівників із знаннями відповідної нормативно-правової бази й індивідуальної роботи з клієнтами.

Спільними для всіх підприємств енергетики є затребуваність навичок роботи з енергетичним обладнанням. Стратегічне значення сектору й високий рівень небезпеки виконання основних робіт у секторі зумовлюють підвищені вимоги підприємств до рівня відповідальності працівників, особливо в надзвичайній ситуації, в якій опинилась енергетична система України від початку війни.

На думку експертів, окрім зазначених, у перспективі затребуваними будуть навички по встановленню, використанню й налаштуванню автоматизованого обладнання й забезпеченню відновлювальної енергетики.

Професії, за якими планується наймати працівників у 2023 р.:

слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування, водій автотранспортних засобів, контролер газового господарства, оператор котельні, електрогазозварник, інженер, слюсар з експлуатації та ремонту підземних газопроводів, електрик з експлуатації розподільних мереж, слюсар з обслуговування теплових мереж, слюсар з ремонту парогазотурбінного устаткування.

Водопостачання

Найчисленніші професії:

водій автотранспортних засобів, машиніст насосних установок, слюсар аварійно-відновлювальних робіт, робітник з благоустрою, вантажник, контролер водопровідного господарства, слюсар-ремонтник, інженер, сторож, прибиральник територій.

Найбільш затребувані навички: робота з обладнанням, робота з інструментом, відповідальність, робота з документами, робота з клієнтами.

Сектор водопостачання представлено переважно державними й комунальними підприємствами. Окрім затребуваності навичок роботи з обладнанням та інструментом, важливими для підприємств є бюрократична й сервісна складові. Підприємства вказують на затребуваність навичок роботи з документами та клієнтами.

У перспективі в секторі зростатимуть затребуваність навичок роботи із сучасним обладнанням та інструментами, значення цифрових навичок, зокрема використання дистанційних систем вимірювання, діагностики й комунікації.

Професії, за якими планується наймати працівників у 2023 р.:

водій автотранспортних засобів, слюсар аварійно-відновлювальних робіт, робітник з благоустрою, підсобний робітник, електрик з ремонту та обслуговування електроустаткування, слюсар-ремонтник, вантажник, тракторист, машиніст екскаватора, електрогазозварник.

Будівництво

Найчисленніші професії:

водій автотранспортних засобів, директор (начальник, інший керівник) підприємства, підсобний робітник, виконавець робіт, дорожній робітник, електрогазозварник, муляр, бетоняр, бухгалтер, монтажник з монтажу сталевих та залізобетонних конструкцій.

Найбільш затребувані навички: робота з обладнанням, робота з інструментом, відповідальність, робота в команді, робота з технічною документацією (креслення, схеми).

У секторі будівництва залишаються затребуваними навички роботи з обладнанням та інструментом. Важливими для працівників роботодавці вбачають навички роботи з технічною документацією (читання технічних планів, креслень, технологічних карт тощо). Окремо цього, відзначається значення відповідального ставлення до роботи й командної взаємодії.

У перспективі в секторі будівництва зростатиме затребуваність навичок роботи із новітніми будівельними технологіями і матеріалами (самовідновлюваний бетон, самоочисні фарби, протипожежна деревина тощо).

Професії, за якими планується наймати працівників у 2023 р.:

дорожній робітник, водій автотранспортних засобів, електромеханік з ліфтів, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, монтажник з монтажу сталевих та залізобетонних конструкцій, електрозварник ручного зварювання, електромонтажник з кабельних мереж, бурильник експлуатаційного та розвідувального буріння свердловин на нафту та газ, помічник бурильника експлуатаційного та розвідувального буріння свердловин на нафту й газ, моторист бурової установки.

Торгівля

Найчисленніші професії:

продавець продовольчих товарів, продавець-консультант, продавець непродовольчих товарів, оператор заправних станцій, касир торговельного залу, водій автотранспортних засобів, менеджер (управитель) із збуту, комірник, директор (начальник, інший керівник) підприємства, фахівець.

Найбільш затребувані навички: робота з клієнтами, відповідальність, активні продажі, робота в команді, уважність.

Для сектору торгівлі найбільш затребуваними є навички продажів, зокрема роботи з клієнтами й активних продажів. Водночас роботодавці вказують на важливість навичок відповідальності, уважності й командної роботи.

У перспективі в секторі торгівлі зростатиме значення електронної комерції та відповідно затребуваність навичок цифрових продажів, цифрового маркетингу тощо.

Професії, за якими планується наймати працівників у 2023 р.:

продавець продовольчих товарів, касир торговельного залу, фармацевт, водій автотранспортних засобів, оператор заправних станцій, продавець-консультант, продавець непродовольчих товарів, сортувальник паперового виробництва, вантажник, пекар.

Транспорт і логістика

Найчисленніші професії:

Водій автотранспортних засобів, фахівець, листоноша (поштар), оператор поштового зв'язку, монтер колії, інженер, начальник відділення зв'язку, директор (начальник, інший керівник) підприємства, комірник, слюсар з ремонту рухомого складу.

Найбільш затребувані навички: відповідальність, робота з обладнанням, робота з клієнтами, робота в команді, уважність.

У секторі транспорту для масових професій, що передбачають керування різноманітними транспортними засобами, найбільше потрібні навички роботи з основним та/або додатковим обладнанням, а також відповідальність та уважність. Водночас більшість компаній указують на важливість навичок комунікації з клієнтами й командної роботи.

У перспективі зростатиме затребуваність навичок використання новітніх транспортно-логістичних технологій. Зокрема, йдеться про GPS-технології, комплексні програми/платформи управління логістикою.

Професії, за якими планується наймати працівників у 2023 р.:

водій автотранспортних засобів, листоноша (поштар), дорожній робітник, оператор поштового зв'язку, водій тролейбуса, вантажник, слюсар з ремонту рухомого складу, сортувальник поштових відправлень та виробів друку, транспортувальник (такелажні роботи), оператор електрозв'язку.

Готелі і ресторани

Найчисленніші професії:

кухар, працівник закладу ресторанного господарства, офіціант, бармен, адміністратор, продавець продовольчих товарів, бариста, кухонний робітник, мийник посуду, покоївка.

Найбільш затребувані навички: відповідальність, робота з клієнтами, робота в команді, іноземна мова, робота з обладнанням.

У готельно-ресторанному бізнесі найбільш затребуваними роботодавці вбачають відповідальне ставлення до роботи, уміння роботи з клієнтами та командної роботи. Окремо відзначають актуальність навичок володіння іноземною мовою й роботи з сучасним обладнанням, які особливо затребувані в сегменті елітних закладів.

На думку експертів, в цілому затребуваність перелічених навичок буде зростати в майбутньому. Це, безперечно, стосується навичок володіння іноземною мовою, застосування сучасних технологій й обладнання в приготуванні страв і забезпеченні високоякісного сервісу. У перспективі також матиме значення впровадження європейських стандартів якості й безпеки обслуговування.

Професії, за якими планується наймати працівників у 2023 р.:

офіціант, кухар, портьє, покоївка, фахівець, працівник закладу ресторанного господарства, фахівець з організації майнової та особистої безпеки, бармен, охоронник, слюсар-сантехнік.

Інформація і телекомунікації

Найчисленніші професії:

фахівець, інженер-програміст, директор (начальник, інший керівник) підприємства, інженер, начальник відділу, менеджер (управитель), бухгалтер, фахівець з розробки та тестування програмного забезпечення, адміністратор системи, інженер електрозв'язку.

Найбільш затребувані навички: робота з клієнтами, відповідальність, стресостійкість, іноземна мова, робота з соціальними мережами й медіа.

Варто відмітити, що сектор представлено доволі різними за профілем діяльності підприємствами. Саме тому рейтинг затребуваних навичок відображає навички, що є спільними для всіх сегментів, і частково – певні особливості підприємств даного сектору. У секторі можна виокремити:

- 1) сегмент засобів масової інформації й виробництва інформаційного контенту, де відбувається перехід від телерадіопростору у віртуальний простір соціальних мереж, а сам зміст діяльності потребує високого рівня стресостійкості;
- 2) сегмент підприємств забезпечення телекомунікації, де роботодавці здебільшого вказують на затребуваність відповідального ставлення роботи й ефективної комунікації із клієнтами;
- 3) сегмент виробництва програмних продуктів, де, окрім професійних навичок, вагоме значення має володіння іноземною мовою.

У перспективі, на думку експертів, у секторі зростатиме затребуваність цифрових навичок загалом і зокрема тих, що стосуються машинного навчання й використання штучного інтелекту.

Професії, за якими планується наймати працівників у 2023 р.:

програміст (база даних), дорожній робітник, журналіст, телеоператор, інженер електрозв'язку, інженер засобів радіо та телебачення, електромонтер лінійних споруд електрозв'язку та проводового мовлення, технік, друкар офсетного плоского друкування, адміністратор.

Фінанси і страхування

Найчисленніші професії:

фахівець, касир (на підприємстві, в установі, організації), економіст, керівник (директор, начальник та ін.) департаменту (центру, відділення, дирекції, комплексу та ін.) (банківська діяльність), менеджер (управитель), начальник відділу, контролер-касир, касир (в банку), інкасатор-водій автотранспортних засобів, консультант.

Найбільш затребувані навички: відповідальність, робота з клієнтами, стресостійкість, робота в команді, іноземна мова.

Ключовими й найбільш затребуваними навичками в фінансово-страховому секторі роботодавці визначають відповідальне ставлення до роботи, роботу з клієнтами й стресостійкість. Затребуваність стресостійкості в цілому зумовлена високими вимогами до якості й ефективності спілкування з клієнтами. Вагоме значення для роботодавців сектору мають навички командної роботи й володіння іноземною мовою.

У цілому роботодавці відзначають, що зазначені навички будуть лишатись затребуваними і в перспективі. Водночас зростатиме значення володіння іноземною мовою й цифровими навичками, зокрема тими, що стосуються використання систем штучного інтелекту.

Професії, за якими планується наймати працівників у 2023 р.:

фахівець, менеджер (управитель) із страхування, контролер-касир, економіст, консультант, експерт-консультант із страхування, оцінювач-експерт, касир (на підприємстві, в установі, організації), аудитор, касир (в банку).

Операції з нерухомим майном

Найчисленніші професії:

директор (начальник, інший керівник) підприємства, охоронник, прибиральник службових приміщень, бухгалтер, сторож, водій автотранспортних засобів, головний бухгалтер, фахівець, двірник, адміністратор.

Найбільш затребувані навички: відповідальність, уважність, стресостійкість, робота з клієнтами, іноземна мова.

До сектору входять різноманітні підприємства, які забезпечують купівлю, продаж та оренду нерухомості, а також можуть охоплювати діяльність менеджерів з управління нерухомим майном. Роботодавці вказують, що основна діяльність у секторі – це робота з клієнтами, тому найбільш затребуваними є відповідальність, уважність і стресостійкість. Окремо відзначають затребуваність спеціалістів із знанням іноземної мови.

На думку експертів, затребуваність зазначених навичок та особливо володіння іноземною мовою будуть зростати. Також зростатиме значення цифрових навичок, зокрема роботи з соціальними мережами, сучасними технологіями проектування тощо.

Професії, за якими планується наймати працівників у 2023 р.:

паркувальник, охоронник, контролер ринку, продавець продовольчих товарів, оператор заправних станцій, робітник з благоустрою, менеджер (управитель), прибиральник службових приміщень, тракторист, електромеханік.

Наука і професійно-технічна діяльність

Найчисленніші професії:

фахівець, директор (начальник, інший керівник) підприємства, інженер, бухгалтер, начальник відділу, водій автотранспортних засобів, менеджер (управитель), лікар ветеринарної медицини, сторож, прибиральник службових приміщень.

Найбільш затребувані навички: відповідальність, володіння комп'ютером, робота з обладнанням, знання відповідних нормативно-правових актів, робота в команді.

Сектор представлено широким спектром підприємств науково-технічного, архітектурно-інжинірингового, проектно-інженерного, медичного, ветеринарного й дослідницького спрямування. У секторі працює значна частка великих державних установ та організацій, а також малих професійних об'єднань та індивідуальних експертів. У цілому для підприємств сектору затребуваними відзначаються навички володіння комп'ютером та робота з відповідними обладнанням. Окремо відзначається значення знань нормативно-правової бази. Водночас наголошується на затребуваності відповідальності й командної роботи.

У перспективі для сектору зростатиме значення навичок роботи із сучасним обладнанням і володіння цифровими технологіями, зокрема сучасними системами діагностики, штучного інтелекту тощо.

Професії, за якими планується наймати працівників у 2023 р.:

слюсар з ремонту устаткування котельних та пилопідготовчих цехів, водій автотранспортних засобів, фахівець, лікар ветеринарної медицини, інженер-проектувальник, слюсар-ремонтник, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, підсобний робітник, машиніст (кочегар) котельні, бухгалтер (з дипломом магістра).

Адміністративні і допоміжні послуги

Найчисленніші професії:

охоронник, двірник, робітник з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями, водій автотранспортних засобів, фахівець, директор (начальник, інший керівник) підприємства, прибиральник службових приміщень, бухгалтер, прибиральник територій.

Найбільш затребувані навички: відповідальність, робота в команді, уважність, стресостійкість, володіння комп'ютером.

Сектор об'єднує різноманітні напрями діяльності із надання послуг, проте кількісно його основу становлять комунальні підприємства забезпечення житлового сектору. Найбільш затребуваними в секторі відзначаються «м'які» навички, а саме: відповідальність, робота в команді, уважність. Окремо відзначається затребуваність навичок володіння комп'ютером. В умовах війни забезпечення функціонування житлового фонду набуло стратегічного значення, а на працівників житлово-комунального господарства збільшилося навантаження додаткової відповідальності, що в цілому пояснює вимоги стресостійкості.

Відзначається, що в перспективі для комунального господарства зростатиме значення навичок володіння сучасною технікою й технологіями комунікації зі споживачами.

Професії, за якими планується наймати працівників у 2023 р.:

робітник з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями, слюсар-сантехнік, охоронник, озеленювач, двірник, електрогазозварник, електрик-ремонтник з ремонту та обслуговування електроустаткування, тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва, прибиральник територій, менеджер (управитель) з організації консультативних послуг.

Освіта

Найчисленніші професії:

вчитель закладу загальної середньої освіти, викладач закладу вищої освіти, прибиральник службових приміщень, сторож, доцент закладу вищої освіти, вихователь, асистент, лаборант (освіта), помічник вихователя, фахівець.

Найбільш затребувані навички: іноземна мова, знання відповідних нормативно-правових актів, стресостійкість, вебтехнології й програмування, володіння комп'ютером.

Перелік навичок, затребуваних у секторі освіти, відображає загальні тенденції його розвитку. Наслідком активного залучення закладів освіти до міжнародної співпраці й різноманітних програм підтримки стає найбільша затребуваність у секторі навичок володіння іноземною мовою. Тенденції цифровізації й поширення використання віддалених (онлайн) форм комунікації й навчання зумовлюють актуальність навичок володіння комп'ютером і використання вебтехнологій. Інтенсивне реформування сектору зумовлює підвищення значення знань і вимог законодавства в сфері освіти. Окремо для працівників цієї сфери відзначається підвищення значення стресостійкості.

У перспективі затребуваність названих навичок для працівників сектору освіти буде лише зростати.

Професії, за якими планується наймати працівників у 2023 р.:

доцент, викладач мистецької школи (за видами навчальних дисциплін), викладач закладу вищої освіти, вчитель закладу загальної середньої освіти, концертмейстер, майстер виробничого навчання, професор, викладач професійно-технічного навчального закладу, методист, асистент.

Охорона здоров'я

Найчисленніші професії:

сестра медична (брат медичний), соціальний робітник, водій автотранспортних засобів, фельдшер з медицини невідкладних станів, лікар-інтерн, реєстратор медичний, лікар загальної практики – сімейний лікар, адміністратор, бухгалтер, лікар-стоматолог.

Найбільш затребувані навички: іноземна мова, володіння комп'ютером, стресостійкість, відповідальність, знання відповідних нормативно-правових актів.

Окрім професійних медичних знань і навичок, характерних для сектору охорони здоров'я, роботодавцями було відзначено затребуваність володіння іноземною мовою і комп'ютером. Вагоме значення надається відповідальності й знанням відповідної нормативно-правової бази. Окремо експертами відзначається значення стресостійкості.

У перспективі затребуваність названих навичок для працівників сектору охорони здоров'я буде лише зростати. Безперечно, зростатиме значення використання новітніх медичних технологій діагностики, імплантації, протезування тощо.

Професії, за якими планується наймати працівників у 2023 р.:

сестра медична (брат медичний), лікар, соціальний працівник, соціальний робітник, лікар загальної практики – сімейний лікар, кухар, лікар-терапевт, лікар-анестезіолог, кухонний робітник, ерготерапевт, фізичний терапевт.

Мистецтво, розваги, спорт

Найчисленніші професії:

прибиральник службових приміщень, бібліотекар, адміністратор, тренер-викладач з виду спорту (спортивної школи, секції і т. ін.), сторож, артист оркестру (духового, естрадного, народних інструментів, симфонічного та ін.), спортсмен-професіонал з виду спорту, фахівець, бухгалтер, директор (начальник, інший керівник) підприємства.

Найбільш затребувані навички: іноземна мова, вебтехнології та програмування, відповідальність, робота з клієнтами, робота в команді.

У секторі представлено значну кількість закладів культури і спорту переважно державної форми власності, а також підприємства індустрії розваг. У цілому роботодавці відзначають затребуваність навичок володіння іноземними мовами й актуальність роботи з використанням вебтехнологій. Водночас відзначаються затребуваність «м'яких» навичок, зокрема відповідальності, роботи в команді. Особливо виділяють значення навичок роботи з клієнтами.

У перспективі зростатиме значення володіння іноземними мовами, а також навичок використання цифрових технологій у комунікації, маркетингу, діагностики.

Професії, за якими планується наймати працівників у 2023 р.:

спортсмен-професіонал з виду спорту, артист балету, актор (артист) театру, кіно, та ін., артист (оркестру, хору, ансамблю, естради та ін.) (з дипломом молодшого спеціаліста), артист (танцювального ансамблю, танцювального та хорового колективу, ансамблю пісні й танцю та ін.), спостерігач-пожежний, артист-вокаліст (оперний, камерний, соліст, соліст-бандурист, музичної комедії, естради та ін.), черговий залу ігрових автоматів, атракціонів і тирів, машиніст сцени, завідувач відділення (бібліотеки, заочного, контейнерного, підготовчого та ін.).

Інші послуги

Найчисленніші професії:

адміністратор, перукар (перукар-модельєр), бухгалтер, фахівець, манікюрник, директор (начальник, інший керівник) підприємства, головний бухгалтер, прибиральник територій, водій автотранспортних засобів, прибиральник службових приміщень.

Найбільш затребувані навички: відповідальність, стресостійкість, управлінські навички, робота з обладнанням, робота з клієнтами.

Загалом сектор охоплює підприємства, що надають переважно індивідуальні послуги клієнтам, а також широкий спектр громадських організацій. Найбільш затребуваними для цього сектору роботодавці вказують навички роботи з відповідним обладнанням і роботи з клієнтами. Також вони відзначають актуальність і затребуваність відповідального ставлення до роботи та стресостійкості. Значна частка малих підприємств у секторі зумовлює затребуваність управлінських навичок.

У перспективі затребуваність зазначених навичок буде зберігатись і водночас зростатиме затребуваність навичок роботи з новітнім обладнанням і цифровими технологіями, комунікації й маркетингу.

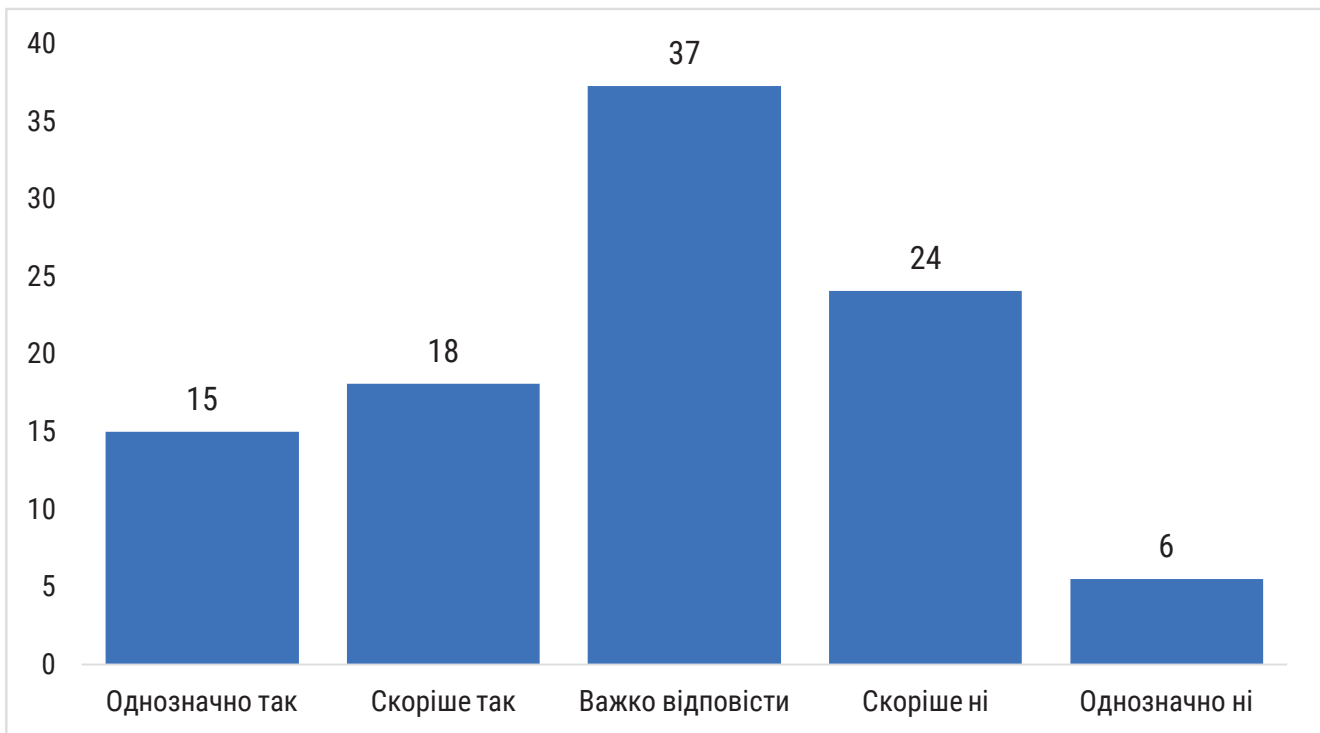
Професії, за якими планується наймати працівників у 2023 р.:

прибиральник територій, оператор пральних машин, консультант, консультант з маркетингу, робітник ритуальних послуг, землекоп, бухгалтер, перукар (перукар-модельєр), голова правління, спортсмен-професіонал з виду спорту.

3.3. Очікувані зміни чисельності працівників

Згідно з отриманими результатами опитування, 37% роботодавців не змогли оцінити, чи будуть підприємства потребувати додаткових працівників і відповідно не можуть оцінити обсяги найму. Майже третина роботодавців (30%) не очікує додаткового найму працівників у наступні 6 місяців, при цьому 6% підприємств впевнені в тому, що не будуть наймати працівників, а 24% обрали варіант відповіді «скоріше ні». Водночас третина роботодавців (33%) очікують подальше збільшення обсягів найму працівників. Так, 15% роботодавців впевнені в тому, що підприємство буде наймати додаткових працівників, а 18% очікують додаткового найму працівників (рис. 27).

Рис. 27. Очікування щодо додаткового найму працівників у наступні 6 місяців, %



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

У цілому можна констатувати, що великі підприємства впевненіше оцінюють перспективи додаткового найму працівників. Найоптимістичніші оцінки щодо додаткового найму надають саме великі підприємства. Понад 40% великих підприємств зазначають наявність планів додаткового найму працівників, тоді як лише 10% мікропідприємств планують додатково наймати працівників у наступні 6 місяців. Частки підприємств, що планують додатковий найом, для середніх і малих підприємств становлять відповідно 26 та 16% (додаток 19).

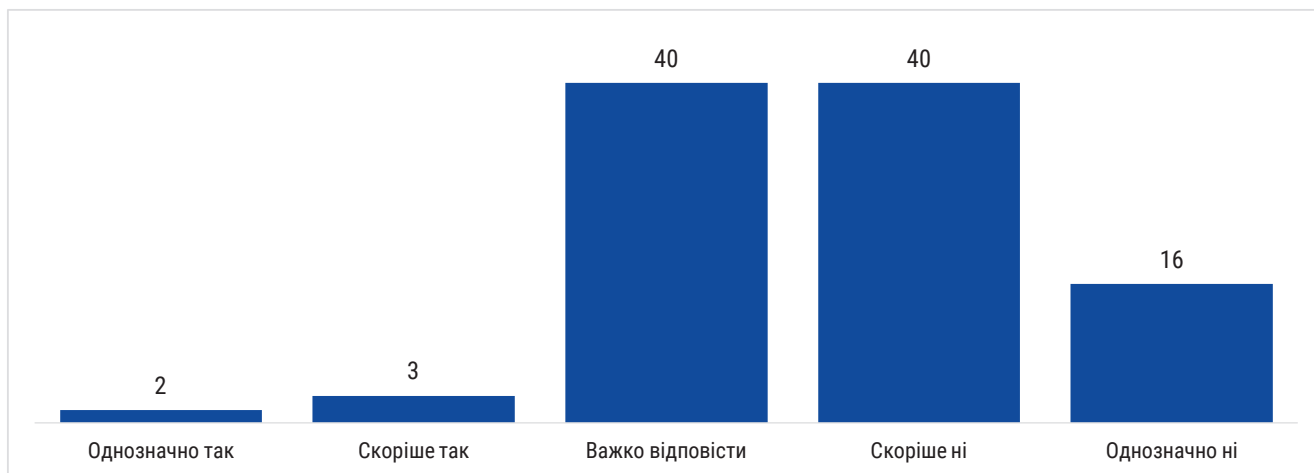
Найбільш упевнені в оцінках додаткового найму підприємства Львівської, Закарпатської, Волинської й Полтавської областей, а також міста Києва. Саме там частки підприємств, що однозначно планують додатковий найом працівників, становлять більше 20%. Фактично не мають можливостей планувати додатковий найом працівників підприємства Запорізької області (лише 7% зазначають можливість додаткового найму) (додаток 20).

Негативні очікування щодо найму додаткового персоналу переважають у секторах нерухомості, надання інших послуг, інформації і телекомунікації, а також освіти. У цих секторах частка підприємств,

що вагаються дати відповідь або негативно оцінюють можливості додаткового найму в найближчі 6 місяців, перевищує 80%. Відповідно частка підприємств, що планують додатковий найом, не перевищує 20%. Найменш приваблива ситуація відзначається в секторі нерухомості (додаток 21).

Разом із підприємствами, що планують додатковий найом працівників, зберігається незначна частка підприємств (до 5%), що наголошує на перспективах вивільнення працівників. Водночас значна частка підприємств (до 40%) не змогла впевнено відповісти на це запитання. Проте більшість роботодавців (56%) зазначає, що не планує звільнень працівників, з них понад 16% однозначно впевнені в цьому (рис. 28).

Рис. 28. Очікування щодо скорочення працівників у наступні 6 місяців, %



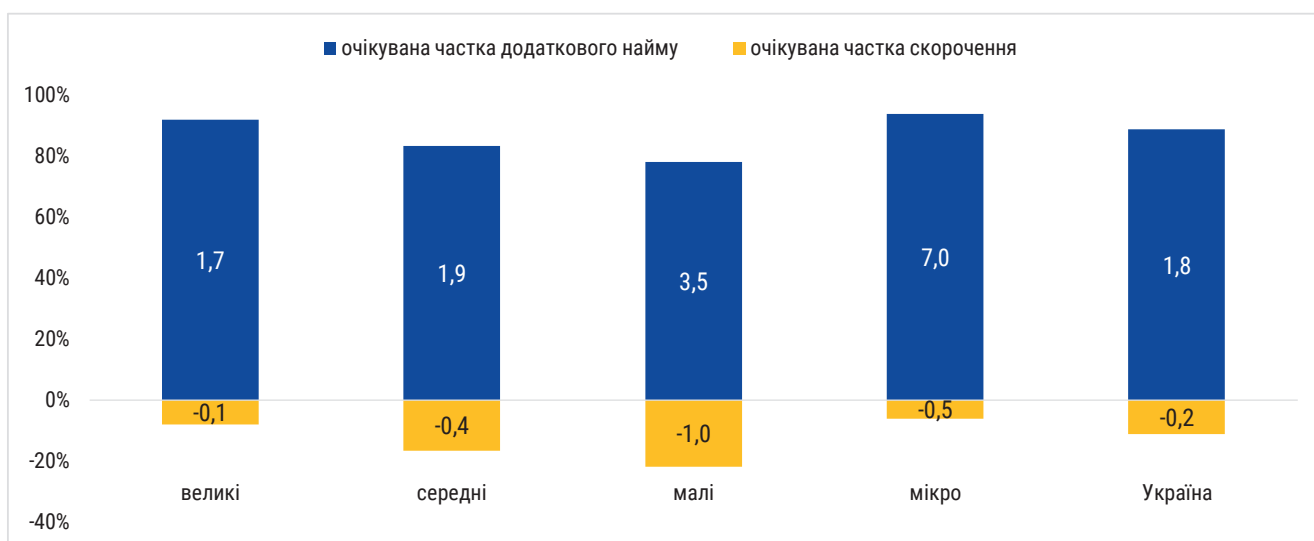
Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

У цілому можливо зазначити, що така ситуація є типовою для всіх типів підприємств, регіонів і видів економічної діяльності (додатки 22–24).

Отримані оцінки обсягів додаткового найму свідчать, що підприємства мають доволі обережні плани стосовно збільшення чисельності працівників. Загальний обсяг запланованого розширення не перевищує 2%. При цьому є незначний обсяг запланованого скорочення.

Найбільш значущий обсяг (7%) запланованого збільшення штату працівників відзначається мікропідприємствами. Проте зрозуміло, що їх вага в загальній кількості робочих місць є дуже незначною. Основний обсяг запланованого зростання припадає на великі й середні підприємства, де відзначається дуже невеликий відсоток скорочення, але в цілому значущі відсотки зростання (1,7 та 1,9% відповідно) (рис. 29).

Рис. 29. Частки очікуваного додаткового найму і скорочення від наявної чисельності працівників за розміром підприємств, %



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

Найоптимістичніші оцінки обсягів додаткового найму були надані роботодавцями західних областей, зокрема Волинської (4,9%), Львівської (3,6%), Закарпатської (2,9%). Більш обережні обсяги додаткового найму зазначають підприємства центрального й північного регіонів. Найменші обсяги додаткового найму зазначили підприємства Сумської (0,9%), Вінницької (0,9%) та Запорізької (0,2%) областей. При цьому в цих областях обсяг запланованого скорочення працівників переважає обсяги запланованого найму, що свідчить про тенденцію повільного скорочення зайнятості.

Секторами економіки, де роботодавці очікують найбільшого зростання, виявились готельно-ресторанний бізнес, транспорт і будівництво. Для цих секторів частка очікуваного додатково найму працівників перевищує 3%. До того ж відсутні очікування можливого скорочення. Найбільшого скорочення очікують у секторі науки, що становить 2% наявної кількості працівників.

3.4. Зміни попиту на працівників за основних сценаріїв розвитку ситуації в Україні

З метою оцінки перспектив розвитку ситуації на ринку праці й особливостей попиту на працівників було виокремлено песимістичний і оптимістичний сценарії³. Узагальнення оцінок галузевих експертів дало змогу оцінити основні ризики реалізації цих сценаріїв, а також необхідні кроки для стимулювання позитивних тенденцій і запобігання негативним.

Негативний сценарій

Війна триватиме наступні кілька років. Економічне становище країни, незважаючи на підтримку з боку західних країн, погіршується.

Експерти одностайні в думці, що більшість підприємств з тих, що не припинили діяльності протягом 2022 р., не припинять її навіть за умов подальшого погіршення економічної ситуації в країні. Єдиним чинником, що може погіршити таку ситуацію, можуть стати подальші втрати територій і розширення території ведення активних бойових дій. У всіх інших випадках, незважаючи на труднощі, нестабільність, скорочення прибутків тощо, більшість підприємств передбачають можливість продовжувати працювати без масового вивільнення працівників. Така позиція продиктована набутим досвідом 2022 р. Відсутність масового вивільнення працівників може бути результатом того, що протягом 2022 р. штат працівників було максимально оптимізовано.

Безперечно, що за негативного сценарію для підприємств наявні високі ризики втрати частини активів через можливі воєнні дії, терористичні ракетні обстріли тощо. Експерти не виключають можливості поступового скорочення обсягів виробництва. Проте для більшості підприємств це не матиме безпосереднього впливу на кількість працівників. Найстабільнішим сектором української економіки залишатиметься сектор сільського господарства й пов'язана із ним харчова промисловість. Найом працівників на підприємства не припиниться і буде поступово зростати. Найбільш негативним чинником

³ Підрозділ містить висновки й узагальнення оцінок, отриманих від галузевих експертів у ході проведення фокус-груп із роботодавцями в 12 основних секторах економіки України.

для більшості підприємств стане продовження мобілізації, що буде збільшувати дефіцит кваліфікованих працівників.

Загальні ризики реалізації негативного сценарію:

- скорочення кількості працездатних і зростання кількості непрацездатних;
- збільшення рівня інвалідизації населення;
- міграційний відтік жінок і молоді за кордон;
- збільшення структурного безробіття;
- зростання дефіциту кваліфікованих працівників, зокрема через мобілізацію;
- збільшення масштабів неформальної зайнятості;
- несприйняття масштабів і важливості соціальної та професійної реабілітації ветеранів.

За умов реалізації негативного сценарію вагоме значення матимуть кроки підтримки зайнятості, що сприятимуть подоланню кадрового дефіциту кваліфікованих працівників і підтримці бізнесу.

Такими кроками можуть стати:

- стимулювання розвитку підприємництва;
- сприяння зайнятості жінок, молоді, осіб передпенсійного й пенсійного віку;
- програми підготовки й перепідготовки ветеранів / ветеранів з інвалідністю;
- унормування процедури мобілізації, бронювання й виїзду за кордон;
- інформаційна підтримка процесу соціального залучення ветеранів і внутрішньо переміщених осіб.

Позитивний сценарій

Україна переможе у війні, отримує значну економічну підтримку та за декілька років стає членом Європейського Союзу.

Позитивний сценарій розвитку, на думку експертів, призведе до швидкого відновлення економіки, насамперед за рахунок повернення значної кількості населення, а також інвестицій (зокрема, можливих репарацій) у відновлення постраждалої інфраструктури й житлового фонду. Безперечно, відновлення зруйнованих об'єктів металургії й енергетики, транспортної й цивільної інфраструктури потребуватиме значних капіталовкладень. Проте таке відновлення дасть можливість істотного технологічного оновлення й загального підвищення енергоефективності. Частина підприємств, що не працює в даний час, відновить свою діяльність.

Водночас істотно зростатиме попит на працівників загалом та особливо на кваліфікованих працівників добувної промисловості й будівництва, металургійних і машинобудівних професій, робітників з обслуговування різноманітного промислового устаткування й машин. Вочевидь, що значний дефіцит кваліфікованих працівників в Україні зберігатиметься протягом багатьох років.

Підсумовуючи, можна констатувати, що припинення війни, стабілізація у сфері національної безпеки й подальша європейська інтеграція відкриють для України низку можливостей.

Такими можливостями будуть:

- сталий демографічний розвиток (покращення демографічних показників відтворення населення);
- повернення і реінтеграція мігрантів;
- розвиток зайнятості в третинному секторі (індивідуальні креативні, публічні й цифрові проекти);
- використання досвіду українців, що здобули освіту/кваліфікацію за кордоном у бізнесі й державному управлінні;
- інвестиційні проекти привабливі для повернення українців або зовнішніх мігрантів;
- реформування системи освіти для залучення до навчання й міграції молоді з інших країн;
- розвиток державно-приватного, публічно-приватного партнерства та програм корпоративної соціальної відповідальності з підтримки та професійної реабілітації ветеранів.

Припинення воєнного стану, відкриття кордонів, спрощення отримання роботи в ЄС (особливо в разі вступу до ЄС) матимуть значні ризики для ринку праці й зайнятості в Україні, тобто позитивний сценарій зумовлює певні ризики.

Такими ризиками можуть бути:

- відтік населення за кордон;
- посилення конкуренції за працівників;
- структурні диспропорції попиту й пропозиції робочої сили;
- демобілізація, поширення явища посттравматичних стресових розладів;
- зростання рівня інвалідизації населення;
- нестача робочої сили для реалізації програм відбудови і відновлення;
- дефіцит кваліфікованого потенціалу (через можливе неповернення молоді).

Водночас болючі втрати, що вже понесла Україна через неспровоковану воєнну агресію росії, будуть мати тяжкі наслідки протягом десятиліть. Для успішного подолання наслідків війни й недопущення можливих ризиків мають бути здійснені важливі кроки.

Такими важливими кроками повинні стати:

- програми стимулювання народжуваності;
- програми сприяння поверненню мігрантів;
- заходи захисту й підтримки малого бізнесу та зайнятості в третинному секторі;
- стимулювання зайнятості ветеранів, жінок і молоді;
- розвиток програм перенавчання й підвищення кваліфікації;
- приведення трудового законодавства у відповідність до норм і стандартів ЄС;
- розвиток державної політики зайнятості на рівні регіонів і громад.

Наведені сценарії фіксують спільну тенденцію загального зростання попиту на працівників і відповідно збереження й зростання дефіциту працівників на ринку праці. За будь-якого сценарію зростання дефіциту може стати істотним чинником стримування й уповільнення розвитку. Вочевидь, що дефіцит працівників буде особливо відчутним у секторах, що потребують значної кількості кваліфікованих робітників і працівників інженерних професій.

IV.

УРАЗЛИВІ ГРУПИ НАСЕЛЕННЯ НА РИНКУ ПРАЦІ



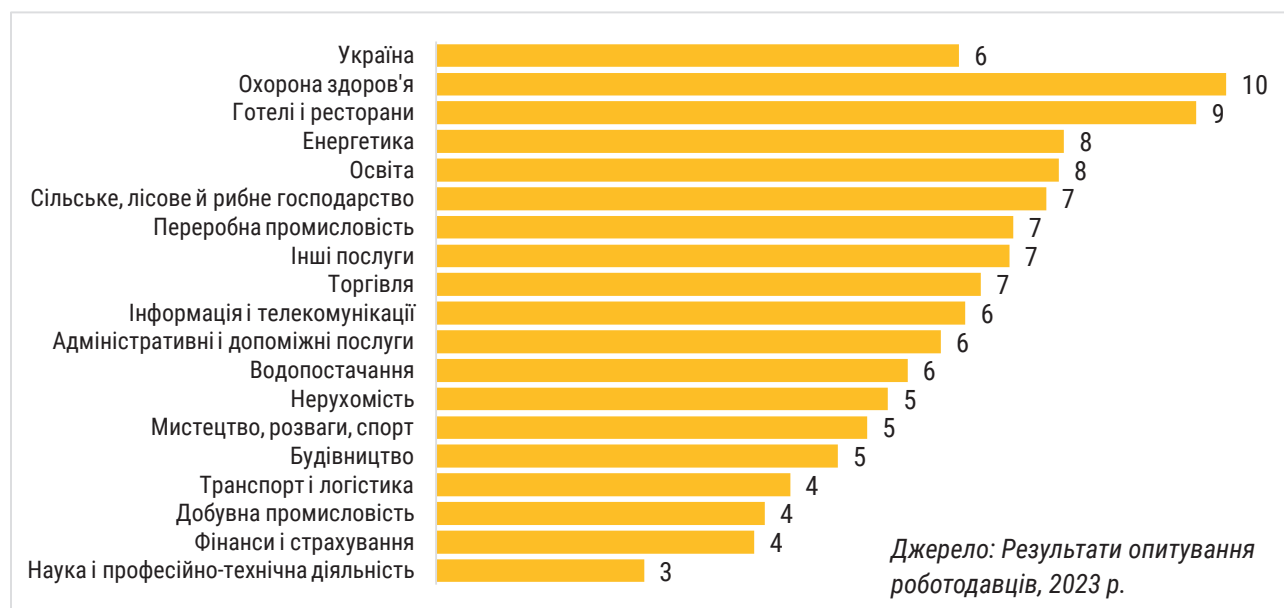
4.1. Зайнятість уразливих груп населення на ринку праці

У сучасних умовах загострюються проблеми, пов'язані із забезпеченням зайнятості уразливих груп населення на ринку праці України. Посилення кризових явищ на ринку праці через вплив війни суттєво обмежує можливості реалізації професійного потенціалу працівників, оскільки звужуються можливості їхньої зайнятості. Найменш конкурентоспроможними на ринку праці стають саме представники уразливих груп населення (особи з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи, ветерани війни), кількість яких збільшується в результаті воєнних дій.

4.1.1. Особи з інвалідністю

Згідно з даними Державної служби статистики і Міністерства у справах ветеранів, інвалідність в Україні мають 2,7 млн цивільних осіб і майже 500 тис. учасників бойових дій¹. Причому кількість осіб з інвалідністю в результаті повномасштабної агресії РФ проти України поступово зростатиме унаслідок збільшення рівня інвалідизації населення. Відповідно до статті 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» передбачається квота для працевлаштування таких осіб – 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік. Однак ризики забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю в сучасних умовах загострюються, оскільки загальна кількість вакансій суттєво скоротилася. Останнім часом можливості фінансування створення робочих місць для осіб з інвалідністю обмежені, тому що ці робочі місця потребують урахування особливих потреб цієї категорії населення. Зайнятість цієї групи населення значно варіюється в секторальному й регіональному розрізах. Результати опитування роботодавців свідчать про суттєву диференціацію зайнятості осіб з інвалідністю за видами економічної діяльності (рис. 30).

Рис. 30. Частки осіб з інвалідністю в загальній кількості зайнятих працівників за видами економічної діяльності, %

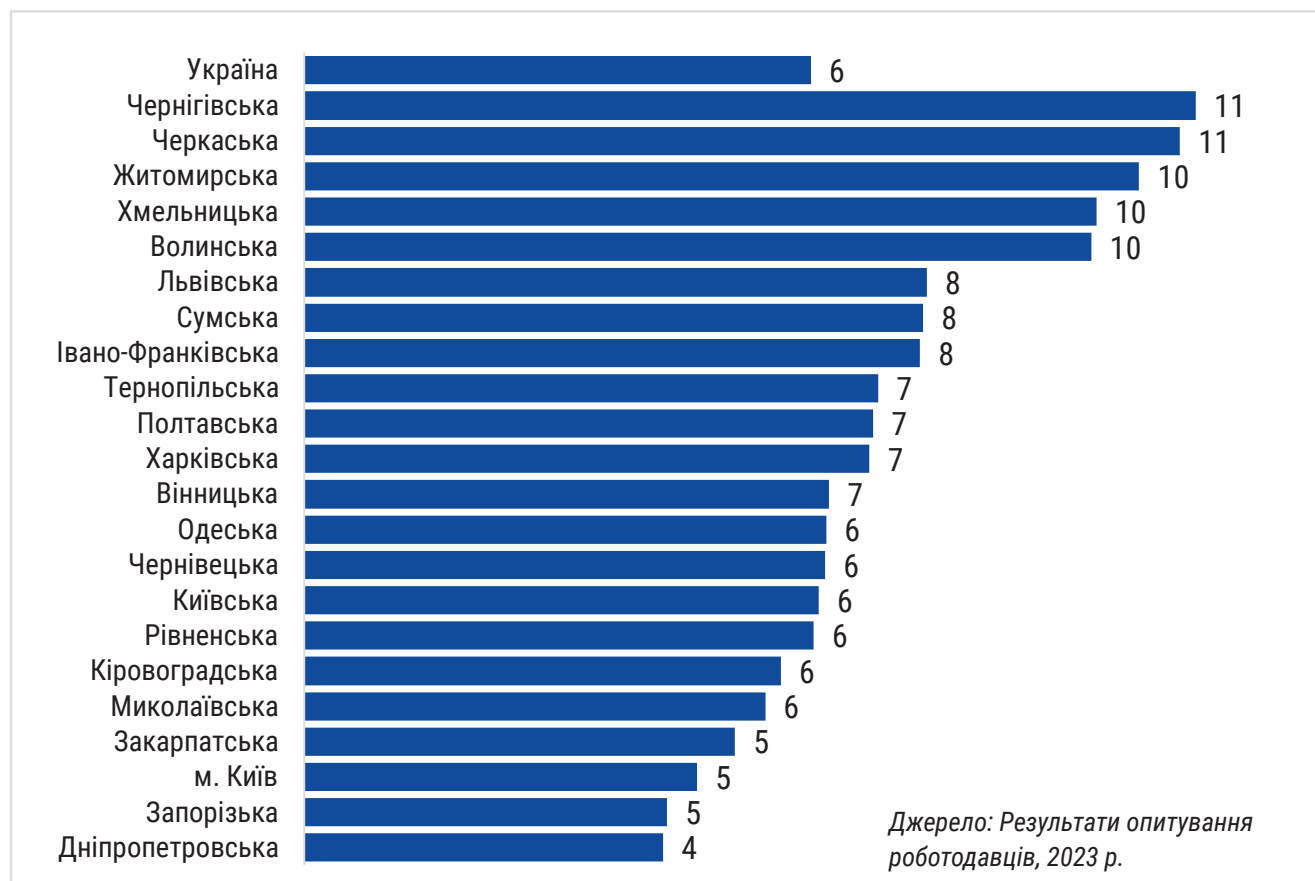


¹ Абдулліна М. Адаптація робочих місць для людей з інвалідністю // Економічна правда, 6 березня 2023 р. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/03/6/697696/>

Відповідно до результатів опитування, найбільш значною залишається частка зайнятих осіб з інвалідністю у сфері охорони здоров'я (9,5%), готелів і ресторанів (9%). Це може бути результатом наявності робочих місць, придатних до зайнятості цієї групи осіб. Найнижчою залишається частка зайнятих осіб з інвалідністю у сферах науки, фінансів, а також добувної промисловості (у межах 2,5–4%).

Результати опитування свідчать, що в регіональному розрізі найбільш значними залишаються частки осіб з інвалідністю в загальній кількості зайнятих на підприємствах у Чернігівській, Черкаській, Житомирській областях (у межах 10–11% відповідно) (рис. 31).

Рис. 31. Частка осіб з інвалідністю в загальній кількості зайнятих працівників за регіонами, %



Найнижчими залишаються частки осіб з інвалідністю в загальній кількості зайнятих у Дніпропетровській, Запорізькій областях і м. Києві. Це відповідно свідчить про скорочення можливостей забезпечення зайнятості та слабку мотивацію до працевлаштування цієї групи населення в цих регіонах.

4.1.2. Внутрішньо переміщені особи

Не менш серйозною проблемою є забезпечення зайнятості внутрішньо переміщених осіб (далі – ВПО), причиною зміни місця проживання яких стала нинішня війна. Згідно з результатами опитування Міжнародної організації з міграції, станом на 23 січня 2023 р. кількість ВПО в Україні становила 5,4 млн осіб². При цьому розподіл ВПО за видами економічної діяльності характеризується нерівномірністю. Зокрема, результати опитування роботодавців свідчать про значну диференціацію зайнятості ВПО за видами економічної діяльності (рис. 32). Найвищою залишається частка ВПО в загальній кількості працівників, зайнятих у добувній промисловості (8,8%), готельно-ресторанній сфері (5,4%), сфері фінансів (5%), тоді як найнижчою – у сфері нерухомості (0,9%), надання інших послуг (1,3%), а також у сфері транспорту (1,4% від загальної кількості зайнятих).

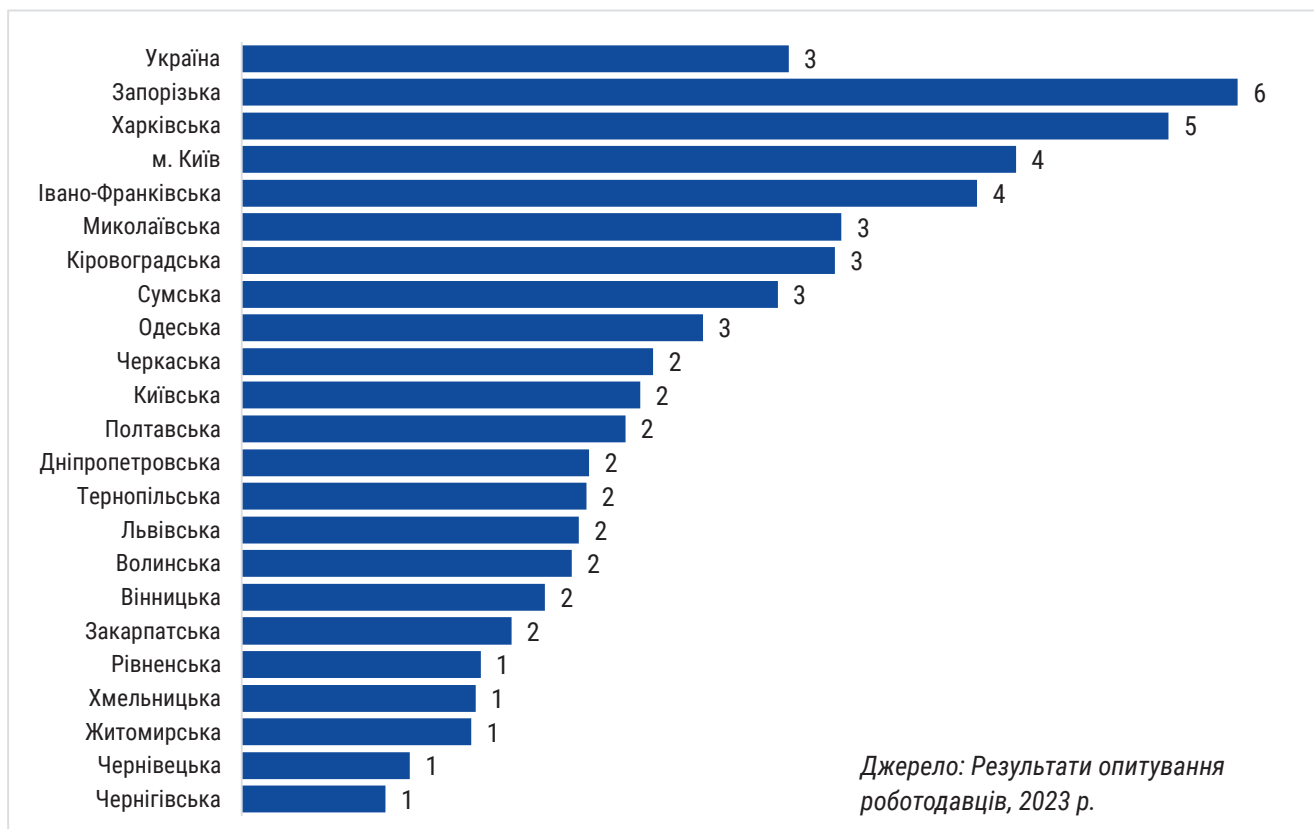
² Звіт про внутрішнє переміщення в Україні (січень 2023 р.) // Міжнародна організація міграції. URL: https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd1461/files/reports/IOM_Gen%20Pop%20Report_R12_IDP_FINAL_UKR.pdf

Рис. 32. Частка ВПО в загальній кількості зайнятих працівників за видами економічної діяльності, %



Також значно диференційованим залишається регіональний розподіл працюючих ВПО в загальній кількості працівників підприємств, які брали участь в опитуванні (рис. 33). За даними опитування роботодавців, найбільшими залишаються частки ВПО в загальній кількості працівників у Запорізькій, Харківській, Івано-Франківській областях та м. Києві (відповідно у межах від 4,2 до 5,7% від загальної кількості працівників).

Рис. 33. Частка ВПО в загальній кількості зайнятих працівників за регіонами, %



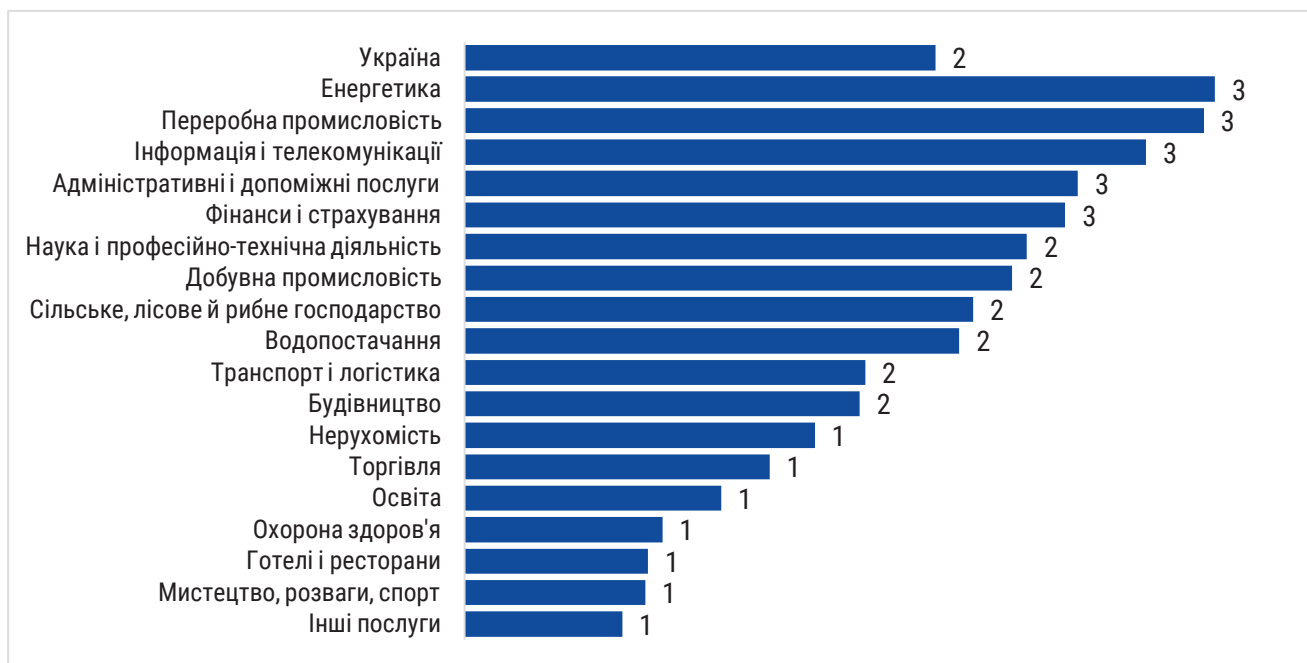
Найменшою залишається частка ВПО в загальній кількості працівників, які працюють на території Кіровоградської, Миколаївської, Черкаської, Чернівецької та Чернігівської областей. Це може бути результатом не тільки недостатньо значної концентрації ВПО на території цих областей, а й невисокої мотивації певної частки ВПО до працевлаштування на підприємствах цих регіонів.

4.1.3. Ветерани війни

Забезпечення зайнятості ветеранів війни (*дали* – ветерани) також є важливим завданням адаптації українського ринку праці до сучасних і майбутніх викликів. Зокрема, за даними другого анонімного онлайн-опитування серед ветеранів та діючих військовослужбовців «Портрет ветерана. Блок «Потреби ветеранів» 6–12 лютого 2023 р., ветерани й учасники війни націлені на отримання роботи. Зокрема, майже 64% опитаних ветеранів відзначили, що бажають мати власну справу, 6% вже мають власну справу, 15% хочуть бути найманими працівниками, тоді як 15% респондентів не заявили про зацікавленість у започаткуванні власної справи³.

Згідно з результатами опитування роботодавців, зайнятість ветеранів за видами економічної діяльності характеризується розподілом, поданим на рис. 34.

Рис. 34. Частка ветеранів у загальній кількості зайнятих працівників за видами економічної діяльності, %



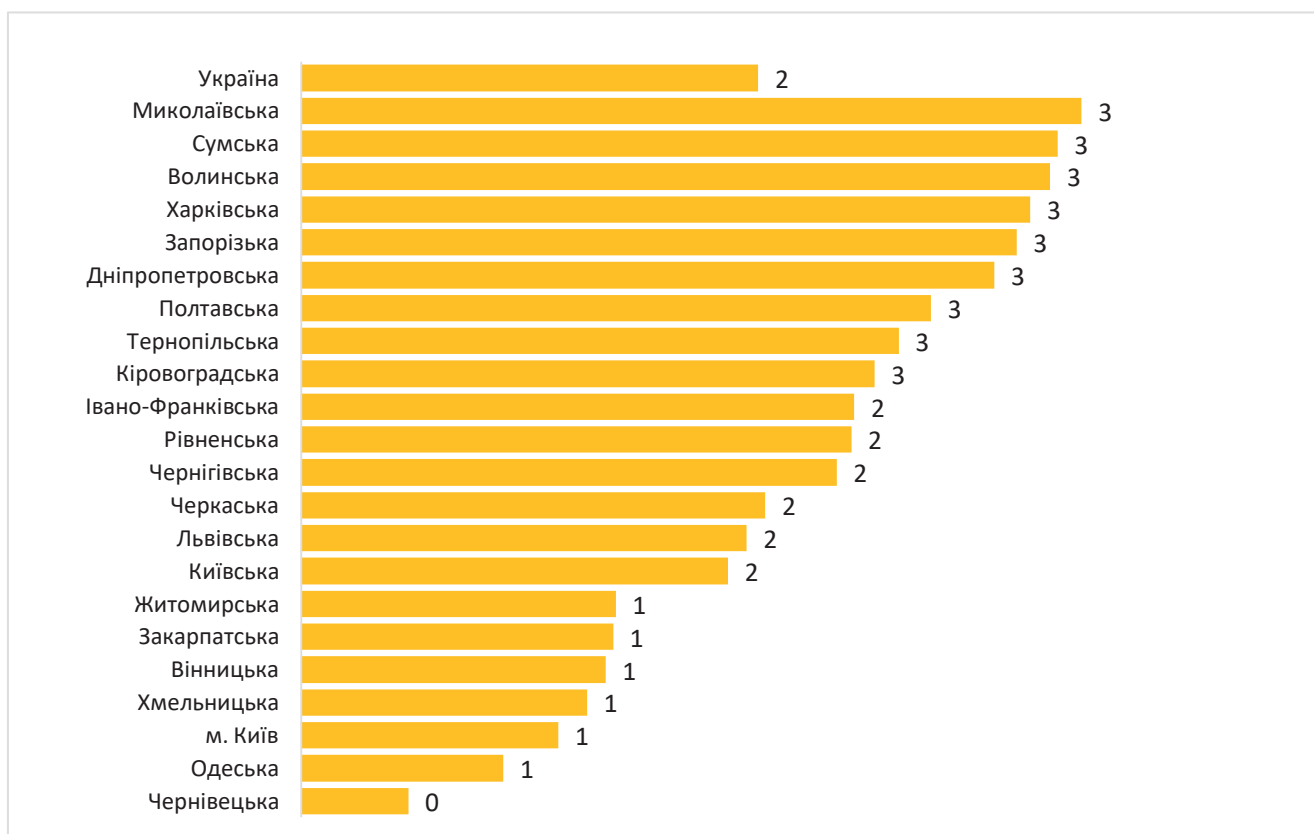
Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

Найбільш значною є частка ветеранів у загальній кількості працівників, зайнятих в енергетичній сфері (3,2%), переробній промисловості (3%), секторі інформації і телекомунікації (2,9%). Натомість найменш значною залишалася частка зайнятих ветеранів у сферах надання інших послуг, культури і мистецтва, готелів і ресторанів, охорони здоров'я (у межах до 1% від загальної кількості зайнятих).

Регіональний розподіл працюючих ветеранів у загальній кількості працівників також достатньо диференційований (рис. 35).

³ Друге анонімне онлайн-опитування серед ветеранів та діючих військовослужбовців «Портрет ветерана. Блок «Потреби ветеранів» (6–12 лютого 2023 р.) // Міністерство у справах ветеранів України, Український ветеранський фонд. URL: <https://veteranfund.com.ua/doc/6-12-02-23.pdf>

Рис. 35. Частка ветеранів у загальній кількості зайнятих працівників за регіонами, %



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

Результати опитування роботодавців свідчать, що найбільші частки зайнятих ветеранів у загальній кількості працівників підприємств, які брали участь в опитуванні, зафіксовані в Миколаївській (3,5%), Сумській і Волинській (по 3,3%), Харківській і Запорізькій областях (у межах 3,2% від загальної кількості працівників). Найменшими залишаються частки ветеранів у загальній кількості працівників, які працюють на території Чернівецької, Одеської областей та м. Києва (у межах до 1,1%). Це свідчить про достатньо серйозні ризики, з якими можуть стикнутися під час пошуку роботи в перспективі представники цієї уразливої групи населення.

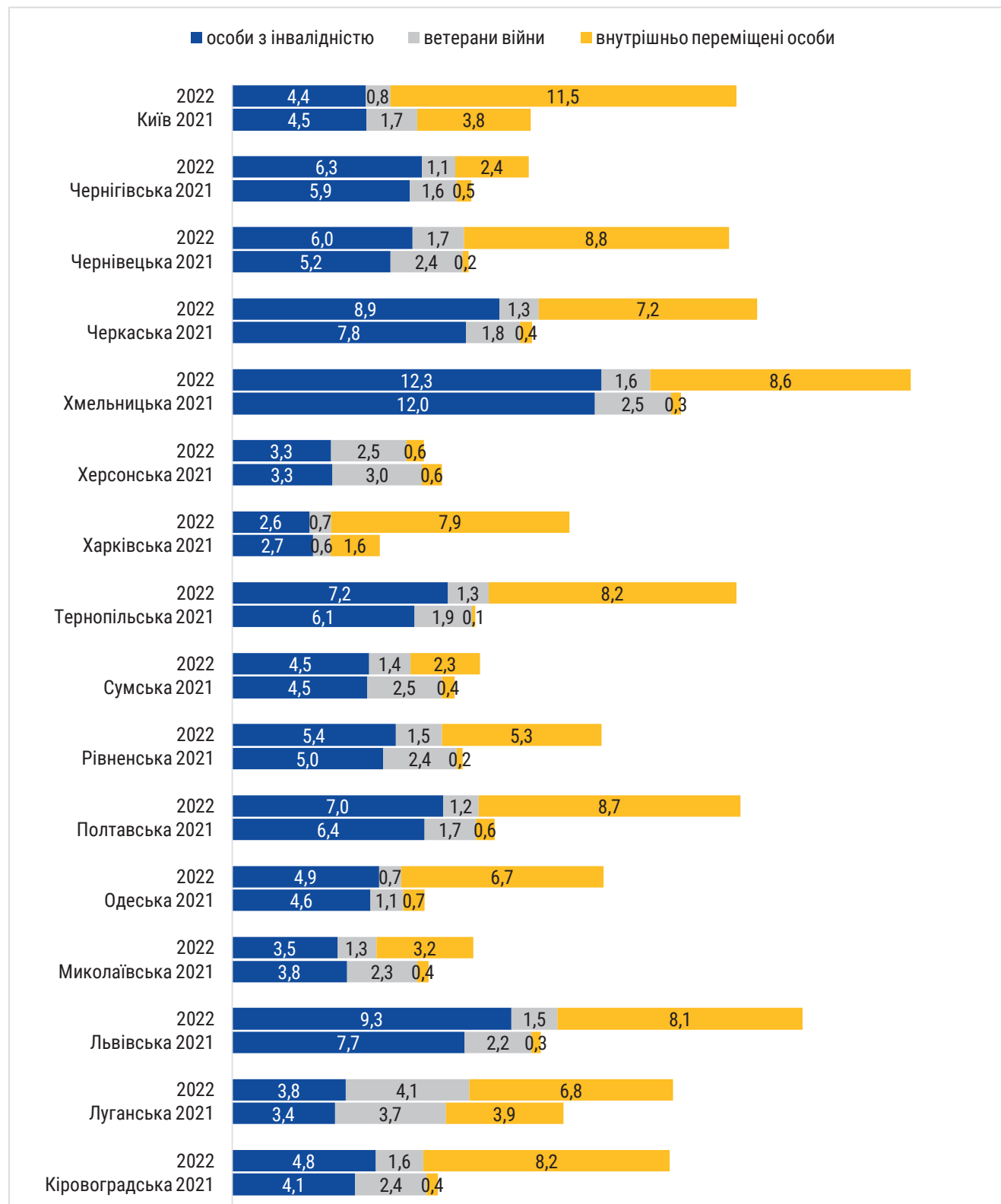
4.2. Працевлаштування громадян уразливих груп населення

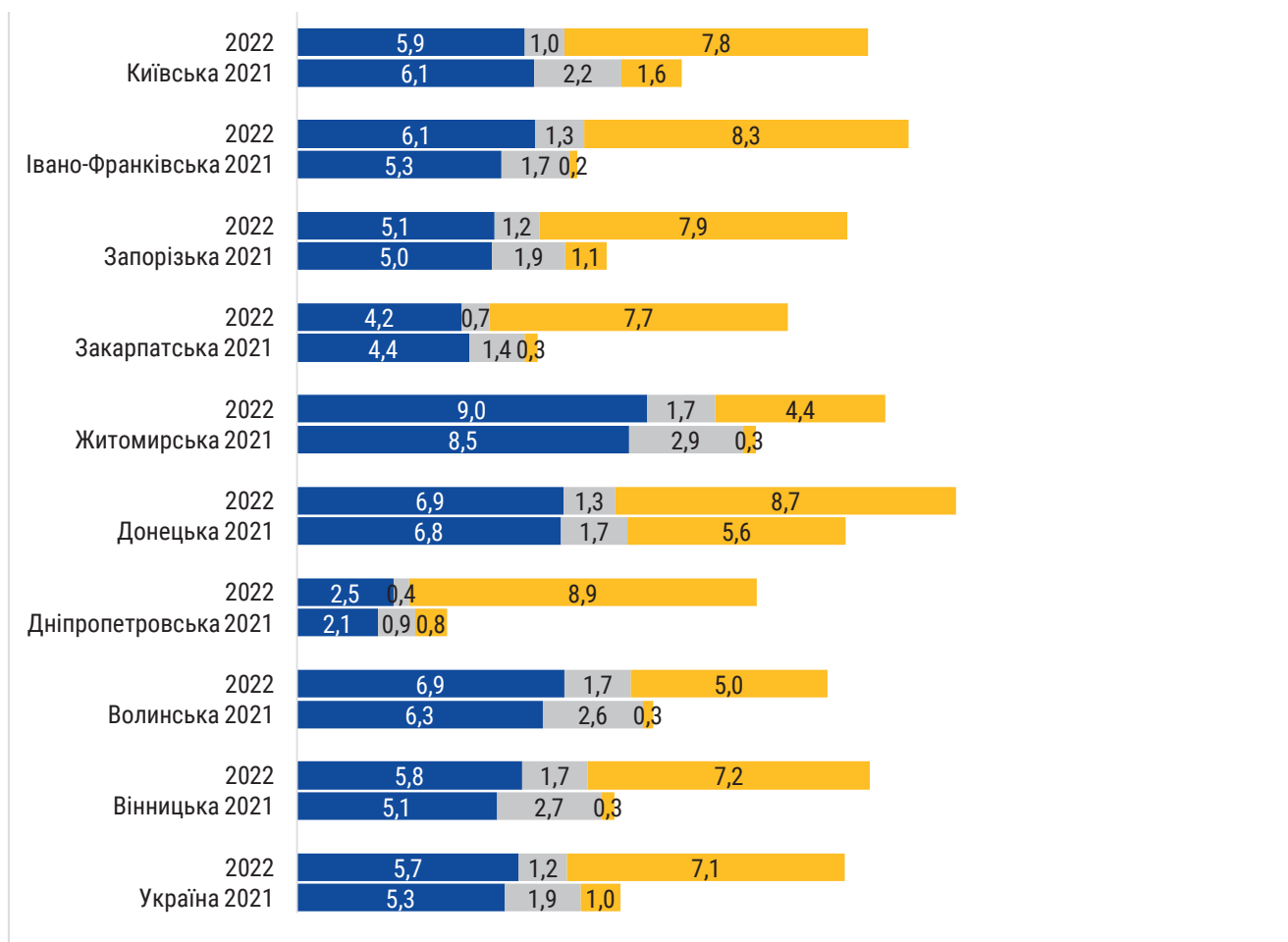
Важливим аспектом дослідження становища уразливих груп населення на ринку праці України є визначення тенденцій їх працевлаштування й проблем, що супроводжують цей процес. Водночас вихід на ринок праці представників уразливих груп населення доволі часто відбувається внаслідок переходу зі стану безробіття. При цьому кількість представників уразливих груп населення в складі зареєстрованих безробітних суттєво змінилася з початком повномасштабної агресії РФ проти України. Зокрема, найбільш вагомо збільшилася кількість ВПО, що зареєструвалися в Державній службі зайнятості (з 12,3 тис. осіб у 2021 р. до 61,9 тис. осіб у 2022 р., або майже в 5 разів). Скорочення кількості зареєстрованих

безробітних ВПО об'єктивно відбулося в Донецькій і Луганській областях через активізацію воєнних дій у цих регіонах. Натомість найстрімкіше збільшення кількості безробітних спостерігалось в західних регіонах, територіально віддалених від місць бойових дій.

Однак регіональний розподіл безробітних ВПО, зареєстрованих у центрах зайнятості, свідчить про значні зміни питомої ваги цієї уразливої групи населення в загальній кількості зареєстрованих безробітних за рік (рис. 36).

Рис. 36. Динаміка змін зареєстрованих безробітних (уразливі групи населення) за регіонами, % від загальної кількості зареєстрованих безробітних





Джерело: Дані Державного центру зайнятості

Майже в усіх регіонах (за винятком тимчасово окупованих територій Херсонської й Луганської областей) спостерігалася збільшення кількості зареєстрованих безробітних ВПО (з 12,3 тис. осіб у 2021 р. до 18,5 тис. осіб у 2022 р.). Це є результатом значного збільшення цієї групи населення з початку повномасштабної агресії РФ проти України. Відповідно частки цієї уразливої групи населення в загальній кількості зареєстрованих безробітних за регіонами також значно різняться. Найбільші частки безробітних ВПО у 2022 р. були в Дніпропетровській, Полтавській областях і м. Києві (з найбільшими абсолютними значеннями), а також у Донецькій, Львівській, Чернівецькій, Хмельницькій, Закарпатській і Запорізькій областях. Натомість найменші частки зареєстрованих безробітних ВПО були зафіксовані в Херсонській, Луганській, Сумській, Миколаївській і Чернігівській областях.

Загальна кількість осіб з інвалідністю, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, за цей період часу скоротилася з 63,6 до 49,5 тис. осіб, або на 22%. Водночас регіональний розподіл зареєстрованих безробітних осіб з інвалідністю свідчить про значну диференціацію. Зокрема, найбільші частки зареєстрованих безробітних осіб з інвалідністю в загальній кількості безробітних у 2022 р. були зафіксовані в Хмельницькій, Львівській, Житомирській і Черкаській областях, найменші – у Харківській, Дніпропетровській і Миколаївській областях. Однак в абсолютному вимірі найбільше скорочення кількості зареєстрованих безробітних осіб з інвалідністю спостерігалася у Львівській і Донецькій областях. Загалом скорочення загальної кількості зареєстрованих безробітних осіб з інвалідністю, яке відбувалося з початку повномасштабного вторгнення РФ в Україну, поступово може змінитися їх стрімким зростанням у повоєнний період.

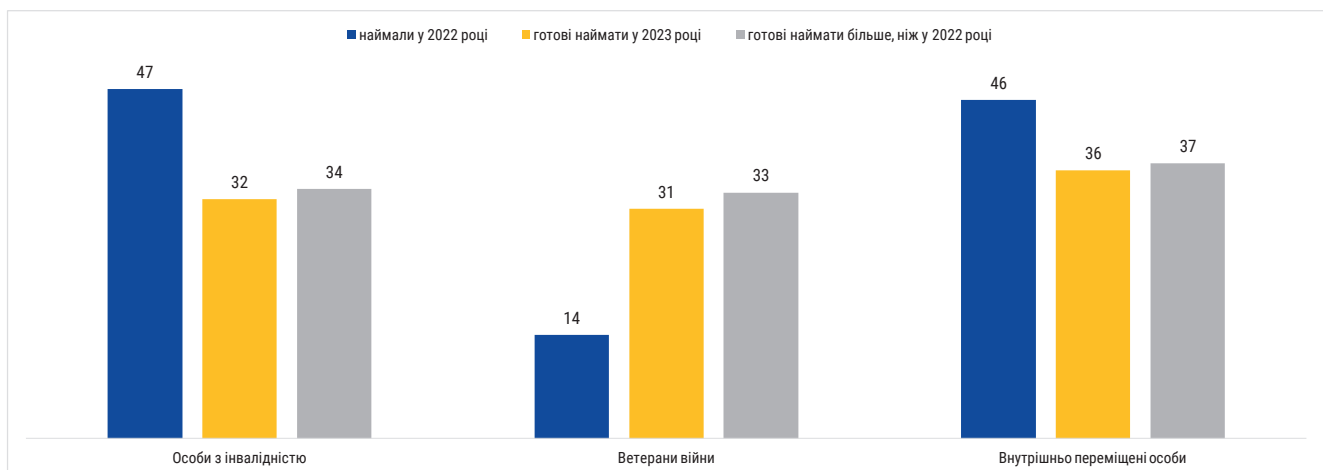
Протягом 2021–2022 рр. відбувалося скорочення кількості зареєстрованих безробітних ветеранів з 23,2 до 10,7 тис. осіб. У регіональному розрізі найсуттєвіше скорочення їх кількості було зафіксовано у Львівській, Вінницькій, Луганській і Запорізькій областях. Найбільші частки зареєстрованих безробітних ветеранів у 2022 р. були зафіксовані в Луганській, Житомирській, Вінницькій областях, тоді як найменші частки – у Дніпропетровській, Закарпатській, Одеській, Харківській об-

ластях. Загалом ветерани, зареєстровані в Державній службі зайнятості, можуть бути достатньо мотивованими до пошуку роботи.

Можливості працевлаштування представників уразливих груп населення залежать передусім від готовності підприємств до найму працівників, що належать до цих груп. За даними другого онлайн-опитування серед ветеранів та діючих військовослужбовців «Портрет ветерана. Блок «Потреби ветеранів», проведеного Міністерством у справах ветеранів та Українським ветеранським фондом у лютому 2022 р.⁴, серед ветеранів, які зараз не служать, майже 28% опитаних респондентів мають статус безробітного, 6,7% зайняті у сфері ІТ, 6% – за виробничими професіями, 5,8% – у сфері правоохоронної діяльності, 5,3% – знайшли роботу в громадському секторі, 5,3% – на державній службі, 4,4% – у системі охорони і безпеки. Водночас 5,3% респондентів перебували в статусі самозайнятих, були зареєстровані як фізичні особи – підприємці, що свідчить про недостатньо високий рівень їх мотивації до підприємницької діяльності.

Необхідно відзначити, що можливості працевлаштування уразливих груп населення залежать від економічної активності підприємств, готовності створювати робочі місця та наймати працівників. Результати опитування роботодавців свідчать про диференціацію стратегій підприємств щодо найму й готовності наймати представників уразливих груп населення (рис. 37).

Рис. 37. Частка підприємств, які наймали й готові наймати представників уразливих груп населення, % від загальної кількості підприємств



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

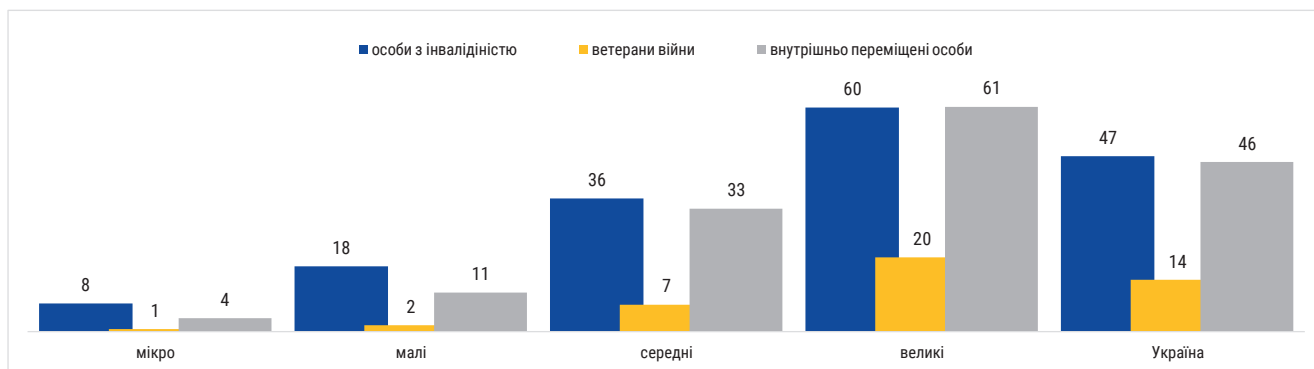
Зокрема, у 2022 р. майже 47% підприємств наймали осіб з інвалідністю, 46% – ВПО, тоді як лише 14% – наймали ветеранів. Це свідчить про збереження націленості ветеранів на продовження військової служби або пошук ветеранами (і навіть з інвалідністю) відповідних робочих місць. Однак відповіді роботодавців на питання щодо готовності наймати ветеранів у 2023 р. свідчать про розуміння перспективи збільшення чисельності представників цієї уразливої групи населення після закінчення періоду активних воєнних дій. Згідно з результатами опитування, 31% роботодавців позитивно оцінили цю перспективу. Водночас спостерігається зменшення частки підприємств, які демонструють готовність до найму осіб з інвалідністю (до 32%) та найму ВПО (до 36%).

Відповідаючи на запитання щодо готовності наймати у 2023 р. більше ніж у 2022 р., роботодавці відзначають можливість цього найму для усіх вищезазначених категорій уразливих груп населення. Зокрема, майже 34% роботодавців зазначили тенденцію до зростання обсягів найму осіб з інвалідністю, 33% – ветеранів і 37% – ВПО. Відповідно роботодавці відзначають готовність і можливості найму представників уразливих груп населення.

Суттєво варіюються відповіді на запитання щодо готовності найму представників уразливих груп населення, залежно від розміру підприємства (рис. 38).

⁴ Друге анонімне онлайн-опитування серед ветеранів та діючих військовослужбовців «Портрет ветерана. Блок «Потреби ветеранів» (6–12 лютого 2023 р.) // Міністерство у справах ветеранів України, Український ветеранський фонд. URL: <https://veteranfund.com.ua/doc/6-12-02-23.pdf>

Рис. 38. Частки підприємств, які наймали представників уразливих груп населення, за розміром підприємства, % від загальної кількості підприємств

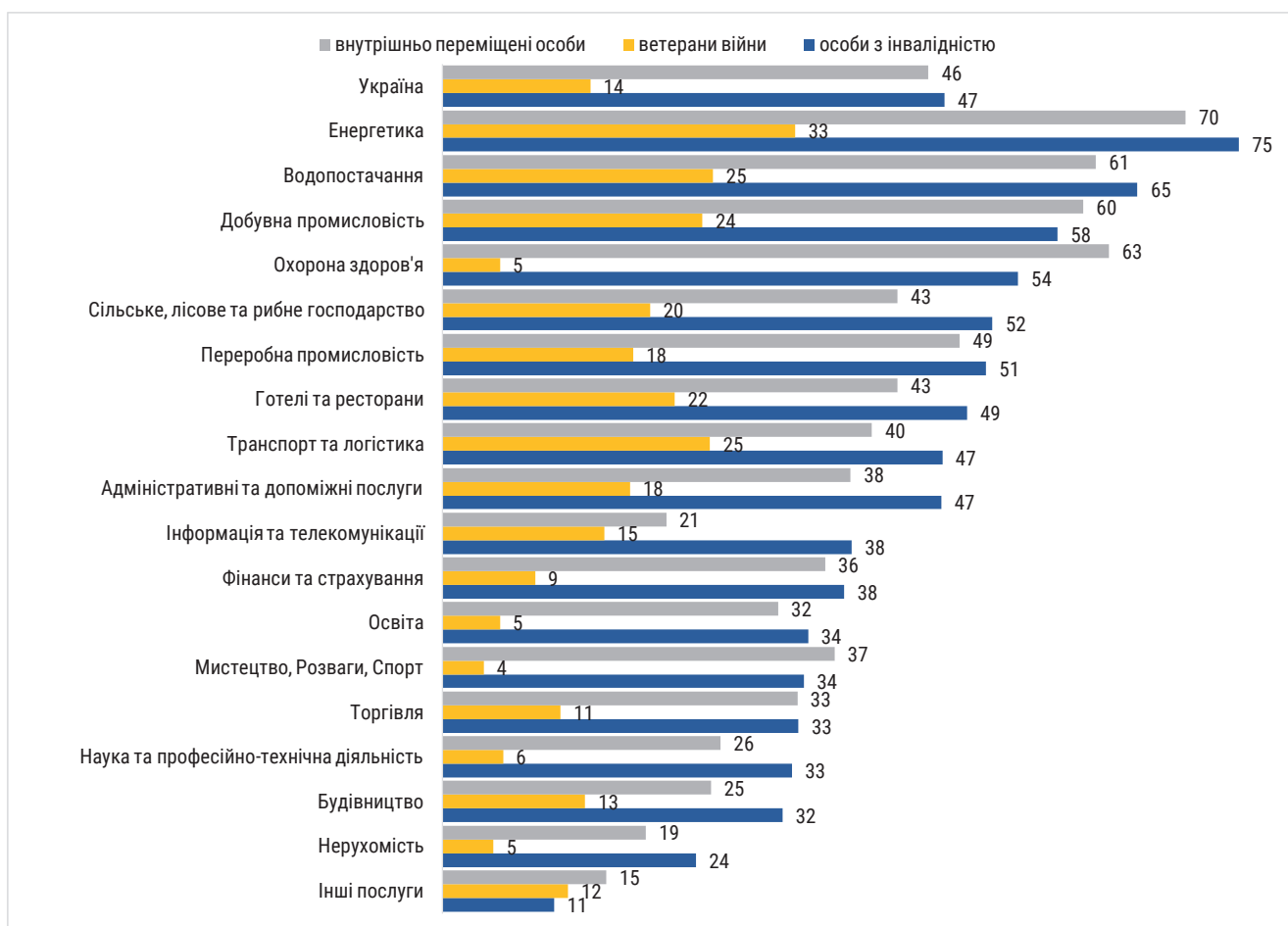


Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

Найбільш значні обсяги найму уразливих груп населення демонструють великі підприємства. Зокрема, осіб з інвалідністю працевлаштовували переважно великі підприємства (60% від загальної кількості опитаних підприємств), 36% – середні, 18% – малі та 8% – мікропідприємства. Найом ВПО також здійснювали переважно великі підприємства (61% від загальної кількості підприємств), 33% – середні, 11% – малі та 4% – мікропідприємства. Водночас масштаби найму ветеранів дотепер залишаються значно нижчими. Тільки 20% опитаних великих підприємств відзначили, що наймають ветеранів, 7% – середніх, 2% – малих та 1% – мікропідприємств.

У галузевому розрізі також відзначається суттєва диференціація підприємств за рівнем найму представників уразливих груп населення (рис. 39).

Рис. 39. Частки підприємств, які наймали представників уразливих груп населення, за видами економічної діяльності, % від загальної кількості підприємств



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

За результатами опитування, найбільшими залишалися частки підприємств, які наймали ВПО. Такі підприємства зосереджені у секторах енергетики (70% від опитаних підприємств), охорони здоров'я (63%), водопостачання (61%), добувної промисловості (60%), переробної промисловості (49%) та готельно-ресторанній сфері (43%). Найменшою залишається частка підприємств, які наймали представників цієї групи, в секторі інших послуг (15%) і нерухомості (19%).

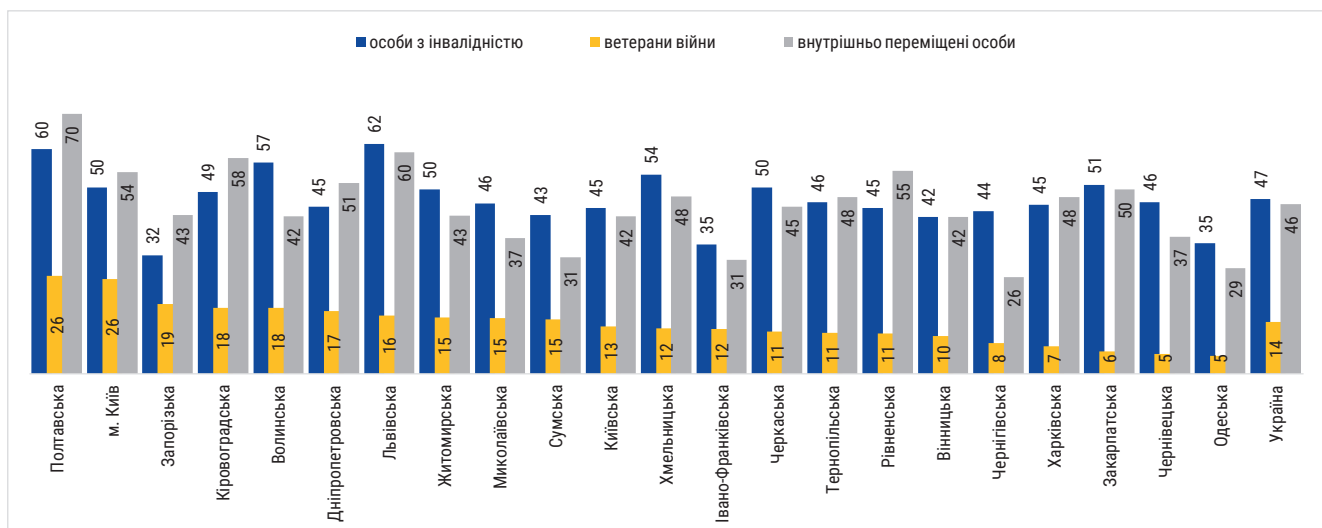
Водночас 75% підприємств енергетичного сектору відзначили поширеність практики найму осіб з інвалідністю, 65% підприємств водопостачання, 58% – добувної промисловості, 54% – охорони здоров'я. Найменша частка підприємств, що наймала осіб з інвалідністю, сконцентрована у секторах інших послуг (11%) і нерухомості (24%).

Також 33% підприємств енергетичної сфери наймали ветеранів, 25% підприємств сфери водопостачання, 25% – транспорту, 24% – добувної промисловості. Найменша частка підприємств, яка задекларувала найом ветеранів, зафіксована в секторі мистецтва (4%), а також нерухомості (5%) і освіти (5%).

Загалом це свідчить про недостатньо високу активність підприємств більшості секторів економіки країни щодо найму представників уразливих груп населення внаслідок обмежених можливостей створення нових робочих місць.

У регіональному розрізі також спостерігається значна диференціація підприємств за рівнем найму представників уразливих груп населення (рис. 40).

Рис. 40. Частки підприємств, які наймали представників уразливих груп населення, за регіонами, % від загальної кількості підприємств



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

Найбільші частки підприємств, які заявили про найом осіб з інвалідністю, зосереджені у Львівській (62%), Полтавській (60%), Волинській (57%) і Хмельницькій (54%) областях. Найменшими залишалися частки підприємств, які наймали на роботу представників цієї групи населення, у Запорізькій (32%) та Івано-Франківській (35%) областях.

Обмежені масштаби найму на роботу осіб з інвалідністю залежать передусім від можливостей створення робочих місць. З початку повномасштабної агресії РФ проти України кількість вакансій стрімко скоротилася, що обмежило можливості забезпечення зайнятості цієї групи населення. Зокрема, кількість вакансій, про наявність яких роботодавці проінформували Державну службу зайнятості⁵, скоротилася з 705,8 тис. осіб у 2021 р. до 396,3 тис. осіб у 2022 р., або на 44%. За даними Пенсійного фонду України, Державного центру зайнятості та Інституту професійних кваліфікацій, кількість вакансій для осіб з інвалідністю скоротилася з 4,1 тис. осіб (станом на 01.01.2022 р.) до 2,5 тис. осіб (станом на 01.01.2023 р.). При цьому найбільшою мірою скоротилася кількість вакансій у регіонах, де раніше було найбільше вакансій. Зокрема, у Харківській області (майже на 84%), у м. Києві (на 52%), у Дніпропетров-

⁵ Дані Державного центру зайнятості. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/1_prof00_01.01.2023_0.xlsx

ській області (на 51%). Це свідчить про існування серйозних проблем, пов'язаних зі створенням робочих місць (з належними умовами праці) для осіб з інвалідністю, чисельність яких може суттєво збільшитися в подальшому.

У регіональному розрізі найбільшими залишалися частки підприємств, які наймали на роботу ВПО, у Полтавській (70%), Львівській (60%), Кіровоградській (58%) і Рівненській (55%) областях. Найменші частки підприємств, які наймали представників цієї уразливої групи населення, були зафіксовані в Чернігівській (29%), Одеській (29%) та Івано-Франківській (31%) областях.

Найбільше підприємств, які підтвердили найом на роботу ветеранів, було сконцентровано в центральних, південних і західних областях (зокрема, Полтавській, Київській, Запорізькій, Кіровоградській і Волинській), тоді як найменше підприємств – у Одеській і Чернівецькій областях.

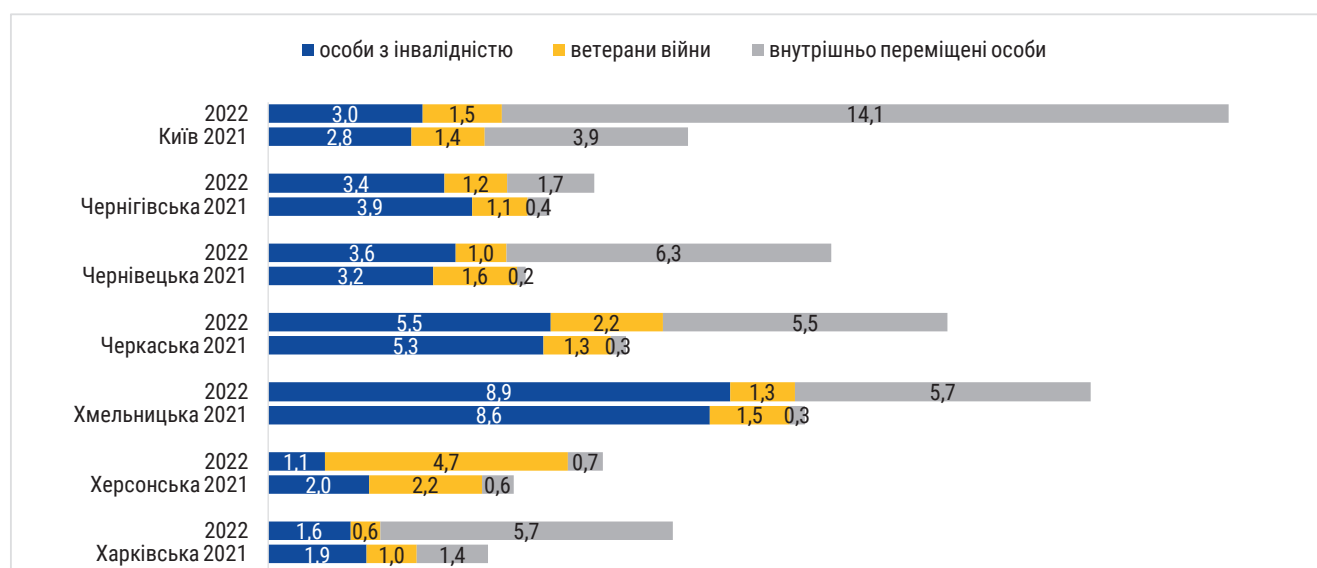
Таким чином, проблеми із забезпеченням зайнятості уразливих груп населення загострилися через ускладнення процесу створення нових робочих місць в умовах війни та збереження невисокої мотивації роботодавців до працевлаштування цієї групи населення (внаслідок необхідності забезпечення адаптації робочих місць до їхніх потреб).

Надання послуг для забезпечення працевлаштування уразливих груп населення є важливим завданням Державної служби зайнятості. З початком повномасштабної агресії РФ проти України, на тлі суттєвого скорочення кількості вакантних робочих місць, зменшилася кількість працевлаштованих за сприяння Державної служби зайнятості. За даними Державного центру зайнятості, кількість зареєстрованих безробітних, які отримали роботу, зменшилася з 404,8 тис. осіб у 2021 р. до 248,8 тис. осіб у 2022 р. Водночас кількість працевлаштованих осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, зменшилася з 54,7 тис. осіб у 2021 р. до 31,2 тис. осіб у 2022 р.⁶

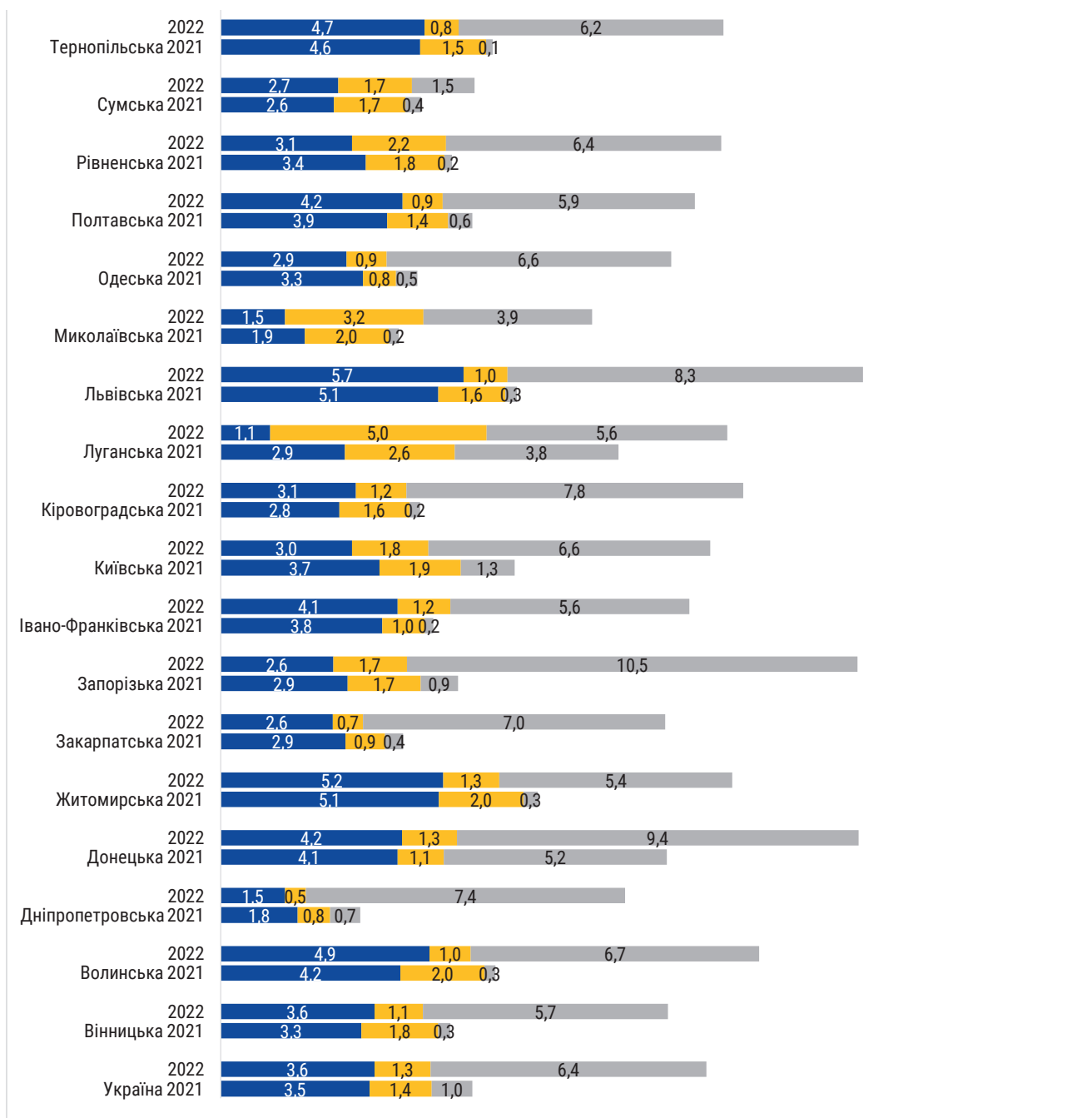
При цьому розподіл окремих категорій уразливих груп населення суттєво диференційований. Зокрема, протягом 2021–2022 рр. збільшилася кількість працевлаштованих (за сприяння Державної служби зайнятості) ВПО майже в 4 рази (з 3,8 до 15,9 тис. осіб). Це відбувалося на тлі зростання кількості зареєстрованих безробітних, що належать до цієї групи населення, з початку повномасштабної агресії РФ проти України (з 12,3 тис. осіб у 2021 р. до 61,9 тис. осіб у 2022 р.). Протягом аналогічного періоду кількість працевлаштованих (за сприяння Державної служби зайнятості) осіб з інвалідністю скоротилася з 14,0 до 8,9 тис. осіб. Кількість ветеранів, які отримали роботу, також зменшилася – з 5,9 до 3,3 тис. осіб.

Динаміка змін рівнів працевлаштування представників уразливих груп населення за регіонами представлена на рис. 41.

Рис. 41. Динаміка змін працевлаштування зареєстрованих безробітних (уразливі групи населення), % до загальної кількості зареєстрованих безробітних за регіонами



⁶ Дані Державного центру зайнятості. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/inf/files/1_prof00_01.01.2023_0.xlsx



Джерело: Дані Державного центру зайнятості

У регіональному розрізі у 2021–2022 рр. кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю найсуттєвіше скоротилася в регіонах, що знаходилися в районі проведення активних бойових дій протягом достатньо тривалого часу (Донецькій, Запорізькій, Луганській і Харківській областях). Натомість найсприятливіша ситуація спостерігалася в Чернівецькій області (навіть невелике зростання, попри загальні тенденції до зменшення), Закарпатській і Дніпропетровській областях. Водночас кількість ВПО, що отримали роботу, протягом аналогічного періоду часу найбільшою мірою збільшилася в Дніпропетровській, Львівській, Полтавській і Київській областях. Найсуттєвіше скоротилася кількість працевлаштованих представників цієї уразливої групи населення в Донецькій і Луганській областях, що достатньо об'єктивно.

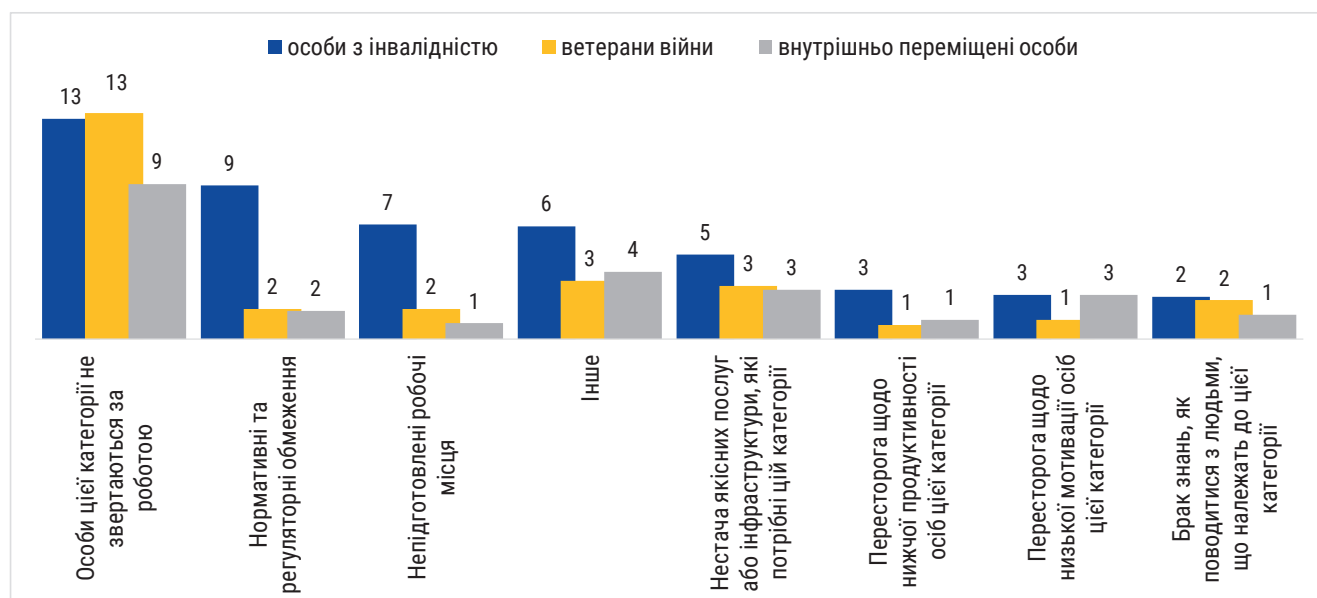
Кількість ветеранів, які були працевлаштовані за сприяння Державної служби зайнятості протягом 2021–2022 рр., скоротилася найбільше в Запорізькій, Харківській, Львівській областях. Позитивні значення показників працевлаштованих ветеранів спостерігаються в Черкаській області. Найменше скоротилася кількість працевлаштованих представників цієї групи в Рівненській, Івано-Франківській і

Одеській областях. Загалом ефективність заходів Державної служби зайнятості щодо сприяння працевлаштуванню уразливих груп населення залежить передусім від існування можливостей створення нових робочих місць.

4.3. Перешкоди для забезпечення зайнятості уразливих груп населення

Забезпечення зайнятості представників уразливих груп населення ускладнюється внаслідок ризиків і перешкод, які суттєво впливають на ефективність цього процесу. Результати опитування підприємств підтверджують, що більшість роботодавців відзначає відсутність перешкод для працевлаштування представників уразливих груп населення. Зокрема, відсутність перешкод для отримання роботи особами з інвалідністю відзначили 64% роботодавців, ВПО – 80% роботодавців, ветеранів – 76%. Загалом роботодавці оцінюють перешкоди для працевлаштування представників уразливих груп населення таким чином, як на рис. 42.

Рис. 42. Оцінка перешкод працевлаштуванню уразливих груп населення, % опитаних роботодавців



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

Зокрема, 12,5% роботодавців відзначали, що особи з інвалідністю не звертаються за роботою, тоді як 8,7% перешкодою працевлаштуванню визначили нормативні й регуляторні обмеження, 6,5% – наявність непідготовлених робочих місць, 4,8% – нестачу якісних послуг або інфраструктури, які потрібні цій групі населення (медичного обслуговування, психологічної підтримки, доступного транспорту, житла, догляду за дітьми). Водночас 2,8% роботодавців зазначили існування пересторог щодо нижчої продуктивності праці цієї групи осіб, 2,5% – пересторог щодо низької мотивації цих осіб до праці, 2,4% – відзначили брак знань, як поводитися з особами з інвалідністю.

Майже 9% опитаних роботодавців відзначали небажання ВПО звертатися за роботою, 2,8% – виокремлювали нестачу якісних послуг або інфраструктури, потрібних для їх працевлаштування, 2,5% – існування пересторог щодо низької мотивації ВПО до працевлаштування, 1,6% – нормативні й регуляторні обмеження. Незначна частка роботодавців відзначає брак знань, як поводитися з людьми, що належать до цієї групи, перестороги щодо нижчої продуктивності ВПО, а також непідготовлені робочі місця.

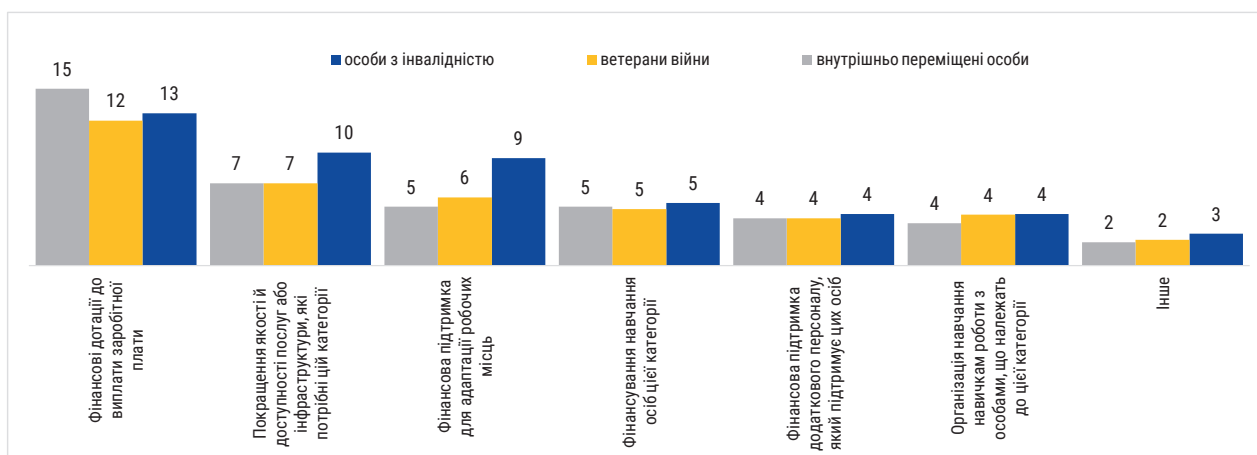
У ході опитування 12,8% роботодавців відзначали, що ветерани не демонструють особливої активності в пошуках роботи. Майже 3% роботодавців зазначали як перешкоду працевлаштуванню нестачу якісних послуг та інфраструктури. Серед інших перешкод, які, на думку роботодавців, несуттєво впливають на працевлаштування цієї уразливої групи населення, відзначають брак знань про специфіку поведінки з ветеранами, непідготовленість робочих місць, нормативні й регуляторні обмеження, перестороги щодо невисокої мотивації до праці та, ймовірно, нижчої продуктивності праці.

Загалом оцінка роботодавцями перешкод працевлаштуванню уразливих груп населення свідчить про недостатнє усвідомлення серйозності тих проблем, які будуть супроводжувати працевлаштування й організацію роботи цих груп населення в перспективі. Це потребує визначення напрямів підтримки й стимулювання зайнятості уразливих груп населення.

4.4. Напрями стимулювання зайнятості уразливих груп населення

Опитування роботодавців щодо визначення напрямів стимулювання зайнятості уразливих груп населення підтверджує, що більшість роботодавців дотепер не приділяє уваги цим питанням. Зокрема, відповідаючи на запитання про важливість забезпечення додаткової підтримки для працевлаштування уразливих груп населення, 72% опитаних відзначили відсутність потреби в цій допомозі при працевлаштуванні ветеранів, 70% – ВПО, 68% – осіб з інвалідністю. Оцінки напрямів стимулювання зайнятості тими роботодавцями, які вважають необхідною підтримку підприємств у питаннях працевлаштування уразливих груп населення, розподіляються так, як показано на рис. 43.

Рис. 43. Оцінка напрямів стимулювання зайнятості уразливих груп населення, % опитаних роботодавців



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

Роботодавці визначили як пріоритетний такий напрям стимулювання зайнятості уразливих груп населення, як фінансові дотації до заробітної плати. Зокрема, 15% опитаних роботодавців відзначили виплату дотацій як один з найдієвіших напрямів стимулювання працевлаштування ВПО, 13% – осіб з інвалідністю, 12,3% – ветеранів. Покращення якості й доступності послуг або інфраструктури визначили як важливий напрям стимулювання зайнятості для осіб з інвалідністю 10% опитаних роботодавців, для ВПО – 7%, для ветеранів – 7%. Це ж стосується покращення медичного обслуговування усіх представників уразливих груп населення, надання психологічної підтримки, забезпечення доступного транспорту, комфортного житла, розбудови інфраструктури для догляду за дітьми. Забезпечення фінансової підтримки для адаптації робочих місць до потреб осіб з інвалідністю відзначили 9,1% роботодавців. Важливість цього напрямку для сприяння працевлаштуванню ветеранів зазначили 5,8% роботодавців, для ВПО – 5%.

Необхідність фінансування навчання осіб з інвалідністю відзначали 5,3% опитаних роботодавців, потребу оплати навчання ВПО – 5%, ветеранів – 4,8%. Фінансову підтримку додаткового персоналу, що підтримує осіб з інвалідністю, визначили як важливий напрям стимулювання зайнятості цієї групи населення майже 4,4% роботодавців, тоді як необхідність фінансування додаткового персоналу для підтримки ВПО – 4%, для підтримки ветеранів – 4%. Організацію навчання з питань роботи з особами з інвалідністю відзначили як пріоритетний напрям стимулювання зайнятості 4,4% роботодавців, організацію роботи з ВПО – 4,3%, з ветеранами – 3,6%.

Результати фокус-груп свідчать про усвідомлення експертами важливості проблем працевлаштування ветеранів, зокрема ветеранів з інвалідністю. У загальному контексті оцінки перспектив зайнятості уразливих груп населення важливим є урахування масової демобілізації та повернення значної кількості раніше мобілізованих працівників. При цьому значна частка ветеранів після поранень, психологічних травм потребуватимуть більш уважного ставлення, проведення фізичної та психологічної реабілітації.

Водночас експерти одностайно зазначають, що мінімальним зобов'язанням усіх роботодавців є найом на робочі місця всіх раніше мобілізованих з підприємств, незалежно від їх фізичної або психічної здатності виконувати відповідну роботу. Також важливо докласти всіх необхідних зусиль для професійної, соціальної та психологічної реабілітації ветеранів, зокрема ветеранів з інвалідністю. У випадку нездатності особи виконувати відповідну роботу через об'єктивні обмеження здоров'я, необхідно забезпечити переведення на підходящу для особи посаду із збереженням відповідного рівня заробітку.

За умов законодавчого закріплення такого підходу державі доцільно надавати підтримку роботодавцям, які будуть забезпечувати трудову реабілітацію та сприяти професійній самореалізації ветеранів / ветеранів з інвалідністю. Програми індивідуальної державної підтримки ветеранів / ветеранів з інвалідністю мають розглядатись окремо. Найефективнішими напрямками стимулювання збереження зайнятості ветеранів / ветеранів з інвалідністю могли б стати:

- відшкодування / звільнення від сплати податків за відповідну особу;
- виплата різниці заробітної плати (у разі необхідності переведення працівника на посаду із нижчим рівнем оплати праці);
- відшкодування заробітної плати працівника на період від 3 до 12 місяців за працевлаштування ветерана / ветерана з інвалідністю в період до 6 місяців від часу звільнення з лав ЗСУ;
- компенсація від 50 до 100% витрат на перенавчання працівника ветерана / ветерана з інвалідністю (разово на певний період);
- компенсація витрат (нарахувань або заробітної плати) на роботу корпоративних спеціалістів, що надаватимуть психологічну / соціальну / медичну допомогу ветеранам / ветеранам з інвалідністю.

На думку експертів, ефективними програмами індивідуальної державної підтримки ветеранів / ветеранів з інвалідністю (**фінансовий аспект**) могли б стати:

- одноразова виплата / сертифікат на придбання житла при звільненні з лав ЗСУ у розмірі 80-ти кратної середньої вартості одного квадратного метра житла в Україні;
- одноразова виплата / сертифікат на здобуття нової професії/кваліфікації;
- одноразова виплата / сертифікат на отримання соціально-психологічної підтримки;
- спрощення процедури нарахування пенсії по інвалідності;
- повна компенсація витрат на медичну реабілітацію, протезування тощо.

Також експерти відзначають, що на даний час роботодавці «...здебільшого готові шукати для людини підходяще робоче місце, але не підлаштовувати робоче місце для людини...». Основною вимогою роботодавця до працівника залишається здатність виконання професійних функцій. Зокрема, експерти у сфері сільського господарства відмічають, що оскільки в аграрній сфері зберігається вагома частка робочих місць, які передбачають значне фізичне навантаження, то можливості для роботи осіб з фізичними вадами можуть бути обмежені. Саме тому найбільш дієвим заходом сприяння зайнятості ветеранів / ветеранів з інвалідністю може стати організація їх навчання задля оволодіння високотехнологічними / цифровими навичками.

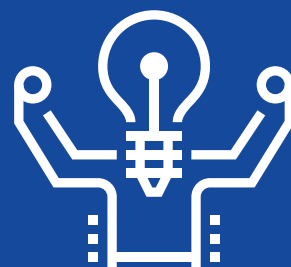
Підвищенню ефективності державної політики сприяння зайнятості ветеранів / ветеранів з інвалідністю (*інформаційно-просвітницький аспект*) сприятимуть:

- проведення інформаційних семінарів для роботодавців щодо особливостей організації робочих місць для ветеранів з інвалідністю;
- надання консультативної підтримки роботодавцям з питань зайнятості ветеранів / ветеранів з інвалідністю;
- організація проведення інформаційних кампаній із поширення позитивного досвіду ефективних програм корпоративної соціальної відповідальності за напрямом забезпечення зайнятості ветеранів / ветеранів з інвалідністю.

З урахуванням обставин надзвичайного збільшення вразливих груп у структурі зайнятого населення, реалізацію заходів стимулювання їх зайнятості доцільно вважати пріоритетним завданням державної соціальної політики.

V.

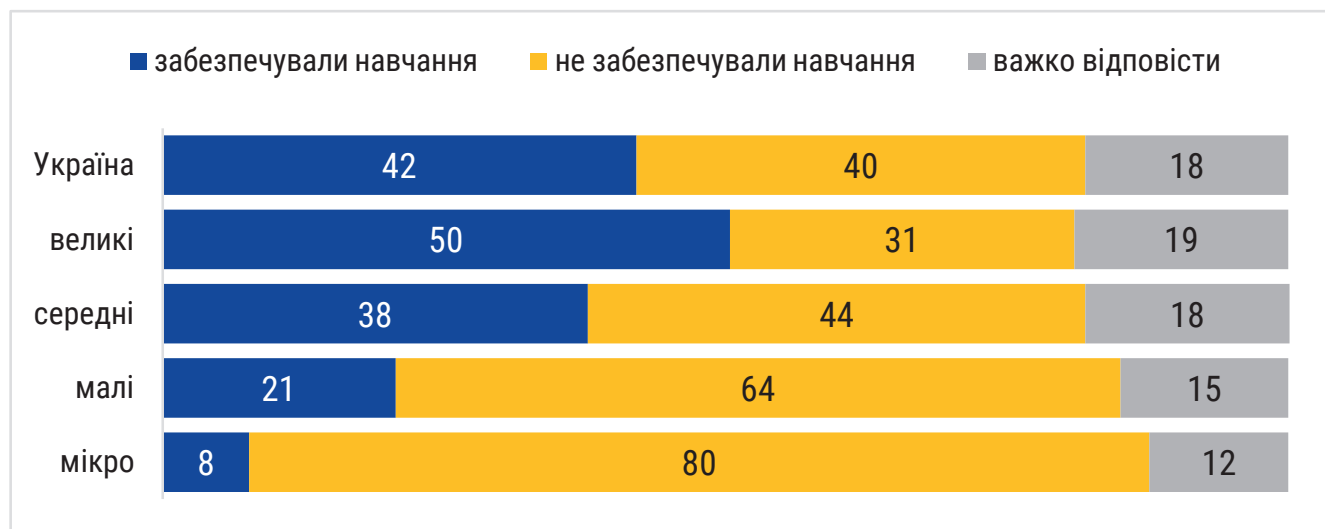
ПОТРЕБИ НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ



5.1. Обсяги корпоративної підготовки працівників

Протягом 2022 р. значна частина роботодавців призупинила навчання працівників. Значна частка (42%) підприємств скоротила витрати на навчання працівників і вказувала, що не забезпечували навчання в будь-якій формі. Найбільша частка підприємств, які призупинили навчання працівників, спостерігається в сегментах малих і мікропідприємств, де становить 64 та 80% відповідно. Частка підприємств, на яких навчання працівників призупинено, серед великих і середніх є істотно меншою і становила відповідно 31 та 44% (рис. 44).

Рис. 44. Частка підприємств, що забезпечували навчання працівників, за розміром підприємств, %



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

У цілому по Україні 42% підприємств вказали, що протягом 2022 р. продовжували навчання персоналу. Найбільша частка (50%) відзначається серед великих підприємств і дещо менша для середніх (38%).

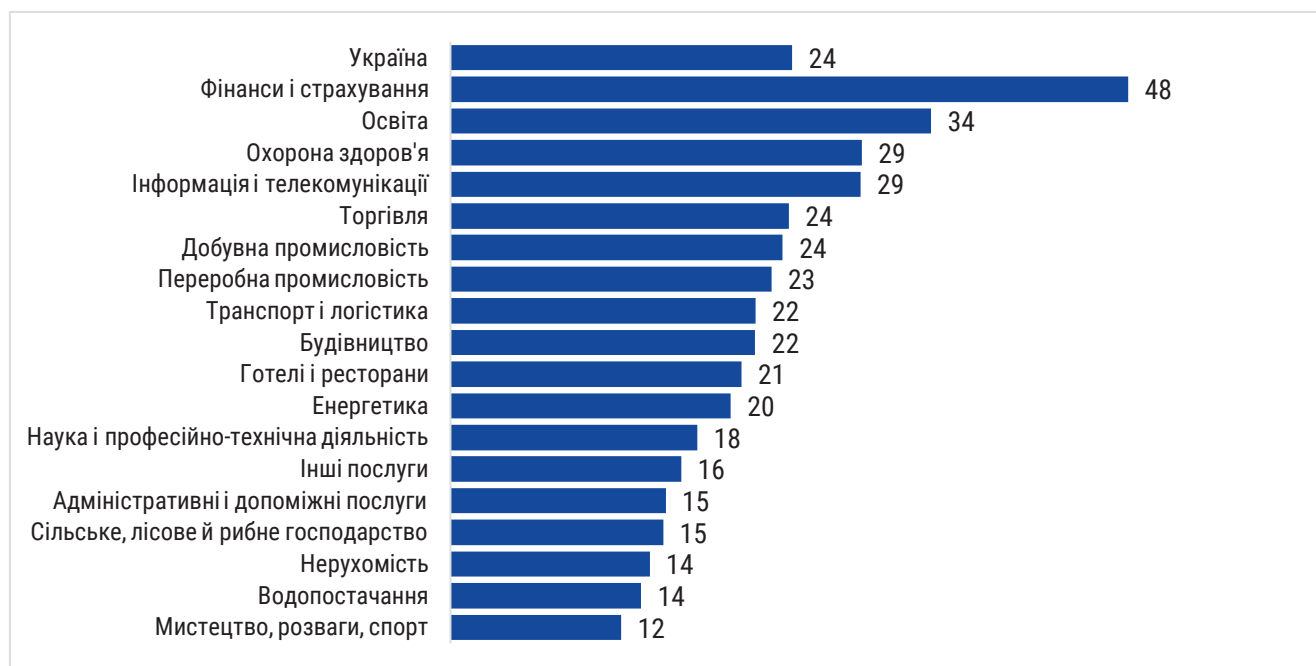
Відзначимо, що доволі значна частка підприємств не змогли надати оцінку щодо навчання працівників. Це пов'язано з певними особливостями збору даних. Зокрема, для великих і середніх підприємств значна частка не наданих оцінок пов'язана з тим, що за навчання зазвичай відповідають окремі підрозділи. Це ускладнює можливість отримання узагальненої інформації. Для малих і мікропідприємств, окрім керівників, респондентами виступали бухгалтери підприємств, які не завжди мають відповідну інформацію.

Найбільша частка підприємств, що забезпечували навчання працівників протягом 2022 р., відзначається в секторах добувної промисловості (58%), охорони здоров'я (55%), енергетики (53%) та освіти (53%). Найменша частка – у секторах інших послуг (5%), нерухомості (19%), мистецтва (20%), торгівлі (23%) та будівництва (24%). Наочно описаний розподіл підприємств подано в додатку 27.

За регіонами найбільша частка підприємств, що забезпечували навчання працівників протягом 2022 р., відзначається в Закарпатській (60%) і Полтавській (60%) областях, а найменша – у Запорізькій (12%), Одеській (28%) і Чернівецькій (28%) (додаток 28).

Згідно з результатами опитування, серед підприємств, що забезпечували навчання у 2022 р., частка працівників, що брали участь у навчанні, в середньому по Україні становить 24%. Тобто, кожен четвертий працівник. Найбільша частка персоналу, що проходила навчання, відзначається в секторах фінансів і страхування. Вона становить у середньому по сектору 48,1%, що може пояснюватись наявністю значної кількості змін у функціонуванні фінансової системи під час воєнного стану. Також значна частка працівників, що проходили навчання, відзначається в секторах освіти (34,1%) та охорони здоров'я (29,2%). У цих секторах навчання / підвищення кваліфікації працівників є обов'язковим і законодавчо визначеним. Відносно велика частка працівників, що проходили навчання, відзначається в секторі інформації і телекомунікації (29,1%). Найменші середні частки працівників, що проходили навчання, відзначаються в секторах мистецтва, водопостачання, нерухомості й становлять у середньому менше 15% (рис. 45).

Рис. 45. Середня частка персоналу, що проходила навчання у 2022 р., за видами економічної діяльності, %



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

У цілому можна констатувати, що обсяги навчання працівників протягом 2022 р. були істотно меншими порівняно із попередніми роками. Значна частка взагалі не проводила навчання, а ті підприємства, що продовжували навчати персонал, істотно оптимізували цей процес. Галузеві експерти відзначають, що бюджети на навчання працівників були скорочені в середньому на 60–70%.

5.2. Основні форми корпоративного навчання

Підприємства використовують різноманітні форми навчання. Більшість роботодавців використовує дві й більше форм навчання працівників. Згідно з результатами опитування, найпоширенішою формою підготовки працівників у 2022 р. стало «Підтвердження повної або часткової професійної кваліфікації».

ліфікації осіб у кваліфікаційних центрах». Її використання зазначили 40% підприємств. Майже третина роботодавців застосовує обов'язкове навчання для нових працівників (32%), а 24% – вказує, що має постійні внутрішньокорпоративні тренінгові програми (рис. 46).

Рис. 46. Основні форми навчання працівників, що використовувались у 2022 р., %



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

Відзначимо, що для підготовки працівників підприємства частіше використовують послуги вищих навчальних закладів, ніж закладів професійно-технічної освіти. Так, для навчання працівників використовували співпрацю із закладами вищої освіти 24% підприємств, а співпрацю із закладами професійно-технічної освіти – лише 13%. При цьому 13% підприємств зазначили, що здійснюють підготовку у власних навчальних центрах. Орієнтовно кожне п'яте підприємство (22%) використовує короткотермінові профільні тренінги від зовнішніх провайдерів (табл. 3).

Напевно, з найбільш затребуваних форм навчання варто зазначити роль кваліфікаційних центрів. Їхня діяльність була розпочата до початку повномасштабного вторгнення, але в умовах війни набула значного поширення. Галузеві експерти відзначають, що впровадження кваліфікаційних центрів вельми сприяло забезпеченню кадрових потреб у секторах із високим дефіцитом кадрів. Зокрема, ідеться про добувну промисловість, комунальні й державні підприємства по забезпеченню потреб житлово-комунального господарства.

Табл. 3. Частка підприємств, що використовували певну форму навчання

1. Підтвердження кваліфікації у кваліфікаційних центрах	2. Навчання для нових працівників
1 Добувна промисловість (52%)	1 Фінансова і страхова діяльність (86%)
2 Адміністративні й допоміжні послуги (51%)	2 Торгівля (60%)
3 Операції з нерухомим майном (50%)	3 Переробна промисловість (58%)
4 Водопостачання (49%)	4 Готельно-ресторанний бізнес (49%)
5 Охорона здоров'я (44%)	5 Енергетика (40%)
3. Постійні внутрішні тренінгові програми	4. Підготовка працівників у закладах вищої освіти
1 Інформація і телекомунікації (57%)	1 Охорона здоров'я (49%)
2 Фінансова і страхова діяльність (51%)	2 Освіта (40%)
3 Переробна промисловість (48%)	3 Професійна, наукова і технічна діяльність (23%)
4 Готельно-ресторанний бізнес (46%)	4 Готельно-ресторанний бізнес (16%)
5 Професійна і наукова діяльність (38%)	5 Добувна промисловість (16%)

¹ За результатами контролю відповідності отриманих даних, встановлено, що значна частина респондентів (представників малих і мікропідприємств) інтерпретувала «власні навчальні центри», як підготовку працівників безпосередньо на підприємстві.

5. Короткотермінові профільні тренінги від зовнішніх провайдерів	6. Підготовка працівників у власних навчальних центрах, зокрема за ліцензіями МОН ¹
1 Фінансова і страхова діяльність (54%) 2 Інформація і телекомунікації (40%) 3 Будівництво (36%) 4 Готельно-ресторанний бізнес (32%) 5 Інші послуги (25%)	1 Готельно-ресторанний бізнес (56%) 2 Транспорт (21%) 3 Добувна промисловість (19%) 4 Будівництво (19%) 5 Освіта (15%)
7. Підготовка працівників у закладах ПТО	8. Періодичні тренінги від постачальників
1 Готельно-ресторанний бізнес (56%) 2 Сільське господарство (21%) 3 Добувна промисловість (19%) 4 Енергетика (19%) 5 Транспорт (15%)	1 Інші послуги (38%) 2 Готельно-ресторанний бізнес (35%) 3 Торгівля (33%) 4 Фінансова і страхова діяльність (16%) 5 Переробна промисловість (16%)

Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

Широко поширеним є навчання для нових працівників. Найпоширенішою ця форма навчання є серед фінансових і страхових установ, де порівняно із іншими секторами наявна велика кількість обов'язкових внутрішніх стандартів і настанов.

Окремо можна зауважити, що затребуваність послуг підготовки працівників у закладах вищої освіти формується переважно за рахунок потреб закладів освіти і охорони здоров'я. Вони мають вельми істотну вагу в загальній структурі зайнятості. Водночас затребуваність послуг системи професійної освіти переважно відзначена в секторах готельно-ресторанного бізнесу, сільського господарства, добувної промисловості, енергетики і транспорту.

Інший ракурс двомірного розподілу форм навчання й видів економічної діяльності дає змогу оцінити пріоритетність певних форм навчання (табл. 4)².

Табл. 4. Найбільш використовувані форми навчання для основних видів економічної діяльності

Сільське, лісове й рибне господарство	1. Підготовка працівників у закладах професійно-технічної освіти 2. Періодичні тренінги від постачальників продукції або обладнання 3. Підтвердження професійної кваліфікації осіб у кваліфікаційних центрах
Добувна промисловість	1. Підготовка працівників у власних навчальних центрах, зокрема за ліцензіями МОН 2. Підготовка працівників у закладах професійно-технічної освіти 3. Підтвердження професійної кваліфікації осіб у кваліфікаційних центрах
Переробна промисловість	1. Навчання для нових працівників 2. Постійні внутрішні тренінгові програми 3. Періодичні тренінги від постачальників продукції або обладнання
Енергетика	1. Підготовка працівників у власних навчальних центрах, зокрема за ліцензіями МОН 2. Підготовка працівників у закладах професійно-технічної освіти 3. Навчання для нових працівників
Водопостачання	1. Підтвердження професійної кваліфікації осіб у кваліфікаційних центрах 2. Постійні внутрішні тренінгові програми 3. Підготовка працівників у закладах професійно-технічної освіти
Будівництво	1. Підготовка працівників у власних навчальних центрах, зокрема за ліцензіями МОН 2. Короткотермінові профільні тренінги від зовнішніх провайдерів 3. Періодичні тренінги від постачальників продукції або обладнання
Торгівля	1. Періодичні тренінги від постачальників продукції або обладнання 2. Постійні внутрішні тренінгові програми 3. Навчання для нових працівників
Транспорт і логістика	1. Підготовка працівників у власних навчальних центрах, зокрема за ліцензіями МОН 2. Підготовка працівників у закладах професійно-технічної освіти 3. Навчання для нових працівників

² У таблиці не наведено дані для секторів із малими частками відповідей.

Готелі і ресторани	1. Підготовка працівників у закладах професійно-технічної освіти 2. Підготовка працівників у власних навчальних центрах, зокрема за ліцензіями МОН ³ 3. Періодичні тренінги від постачальників продукції або обладнання
Інформація і телекомунікації	1. Постійні внутрішні тренінгові програми 2. Короткотермінові профільні тренінги від зовнішніх провайдерів 3. Періодичні тренінги від постачальників продукції або обладнання
Фінанси і страхування	1. Навчання для нових працівників 2. Короткотермінові профільні тренінги від зовнішніх провайдерів 3. Постійні внутрішні тренінгові програми
Нерухомість	1. Підтвердження професійної кваліфікації осіб у кваліфікаційних центрах 2. Підготовка працівників у власних навчальних центрах, зокрема за ліцензіями МОН 3. Навчання для нових працівників
Наука і професійно-технічна діяльність	1. Постійні внутрішні тренінгові програми 2. Підготовка працівників у власних навчальних центрах, зокрема за ліцензіями МОН 3. Періодичні тренінги від постачальників продукції або обладнання
Адміністративні і допоміжні послуги	1. Підтвердження професійної кваліфікації осіб у кваліфікаційних центрах 2. Навчання для нових працівників 3. Короткотермінові профільні тренінги від зовнішніх провайдерів
Освіта	1. Підготовка працівників у закладах вищої освіти 2. Підготовка працівників у власних навчальних центрах, зокрема за ліцензіями МОН 3. Підтвердження професійної кваліфікації осіб у кваліфікаційних центрах
Охорона здоров'я	1. Підготовка працівників у закладах вищої освіти 2. Короткотермінові профільні тренінги від зовнішніх провайдерів 3. Підтвердження професійної кваліфікації осіб у кваліфікаційних центрах

Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

Підсумовуючи наведені дані та отримані оцінки галузевих експертів, можна стверджувати, що приватний сектор (великі, середні й малі приватні підприємства) в більшості вирішують проблеми навчання працівників власними зусиллями: за рахунок організації навчальних центрів, систем наставництва тощо. Непрофільні потреби забезпечуються залученням послуг постачальників та/або зовнішніх провайдерів. Виникнення кваліфікаційних центрів істотно спростило можливості найму працівників суміжних професій або просто досвідчених працівників, здатних виконувати певну кваліфіковану роботу. Участь закладів вищої та професійно-технічної освіти в структурі навчання працівників для приватного сектору є незначною, але присутньою. Водночас вона дуже важлива для державного та окремих секторів. Зокрема, заклади вищої освіти відіграють важливу роль для секторів освіти та охорони здоров'я, а профтехосвіта – для секторів забезпечення житлово-комунального господарства.³

5.3. Перспективні потреби в навчанні персоналу

Оцінки перспективних потреб у навчанні свідчать про високий ступінь невпевненості щодо можливостей і доцільності проведення навчання у 2023 р. У цілому лише третина підприємств (33%) зазначає, що потребуватиме навчання працівників у 2023 р. Водночас майже третина (31%) не змогла надати від-

³ За результатами контролю відповідності отриманих даних, встановлено, що значна частина респондентів (представників малих і мікропідприємств) інтерпретувала «власні навчальні центри», як підготовку працівників «на власній навчальній базі», тобто безпосередньо на підприємстві.

повідь щодо планів проведення навчання. Трохи більше третини, але більшість (36%), зазначають, що не потребуватимуть навчання працівників у 2023 р. (рис. 47).

Рис. 47. Потреби в навчанні у 2023 р. за розміром підприємств, %



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

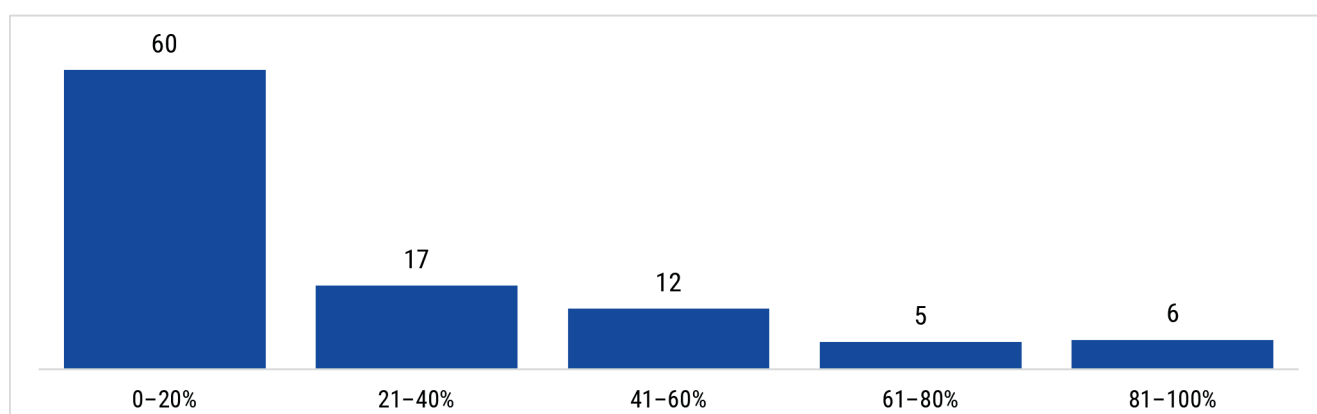
Великі підприємства більш впевнені в потребах у навчанні працівників у 2023 р. Лише в сегменті великих підприємств більшість із опитаних підприємств (40%) вказує, що потребуватимуть навчання у 2023 р. Більшість середніх, малих і мікропідприємств не планують навчання для працівників.

Найбільша частка компаній, що потребуватимуть і забезпечуватимуть навчання працівників, відзначається в секторах охорони здоров'я (49%), добувної промисловості (42%), енергетики (42%) та освіти (36%). Наочно розподіл перспективних потреб у навчанні за видами економічної діяльності подано в додатку 29.

Більш впевнені в перспективах навчання працівників у 2023 р. підприємства в частині західних і центральних регіонів. Зокрема, найбільша частка підприємств, що планують навчання працівників у 2023 р., відзначається в Закарпатській області (52%). Також значна частка компаній планують навчання працівників у Львівській (44%), Волинській (42%) і Полтавській областях (42%). Найскладніша ситуація відзначається в південних Одеській, Миколаївській та Запорізькій областях (додаток 30).

Оцінки можливих обсягів навчання свідчать, що в більшості підприємств (60%) планується навчання до 20% працівників. Водночас наявний сегмент підприємств планує навчання для більшої частки працівників. Зокрема, можна відзначити, що 6% компаній планують навчати у 2023 р. від 81 до 100% працівників. Такі компанії є в усіх секторах, однак їх частка вирізняється в секторах інформації і телекомунікації, а також фінансів і страхування (рис. 48).

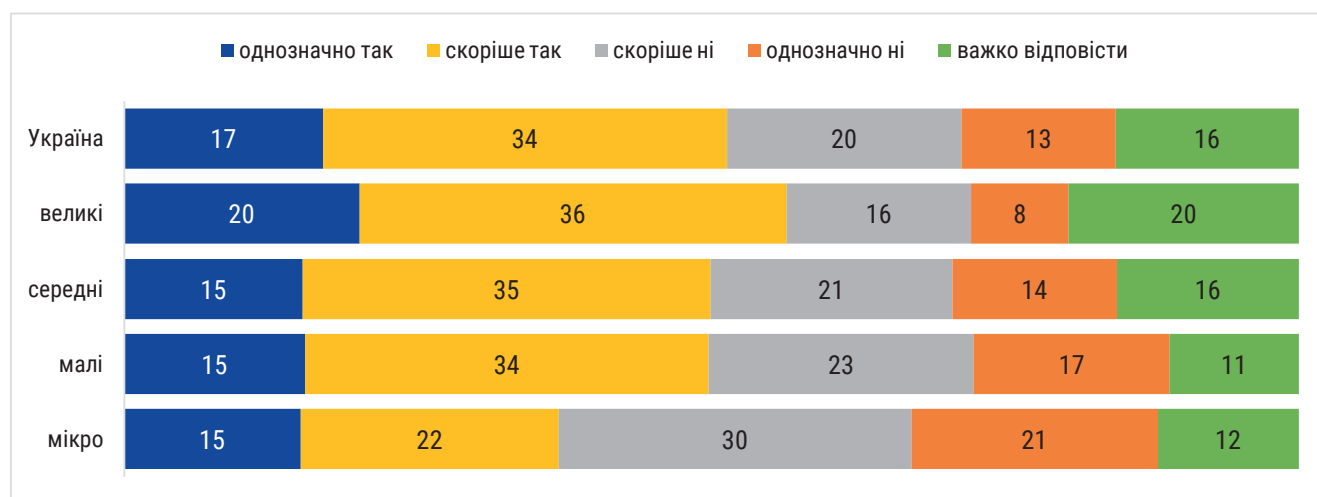
Рис. 48. Запланований обсяг навчання працівників, % до загальної кількості працівників



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

Більшість компаній, які потребуватимуть навчання працівників (51%) у 2023 р., зазначають, що зможуть самостійно фінансувати таке навчання. Значна частина з них (34%) допускає можливість проблем із фінансуванням навчання. Як і в оцінках загальних потреб у навчанні, у відносно кращій ситуації перебувають великі підприємства. Серед них частка підприємств, що відзначають можливості самостійного фінансування навчання, є відносно більшою ніж серед середніх, малих і мікропідприємств (рис. 49).

Рис. 49. Оцінка можливостей самостійного фінансування навчання працівників у 2023 р., %



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

У той же час 23% підприємств вказують, що не матимуть можливості фінансування навчання, незважаючи на наявність потреб у ньому. При цьому 13% впевнені, що компанії не мають можливостей для самостійного фінансування необхідного навчання. У сегментах малих і мікропідприємств частка таких підприємств перевищує 50%. Найбільш проблемними, з точки зору можливостей фінансування навчання, є сектори інших послуг, готельно-ресторанного бізнесу, мистецтва та охорони здоров'я.

У регіональному аспекті на можливі труднощі фінансування переважно вказують підприємства Черкаської, Тернопільської й Волинської областей. Наочно розподіли оцінок можливостей самостійного фінансування навчання за видами економічної діяльності й регіонами подано в додатках 31 і 32.

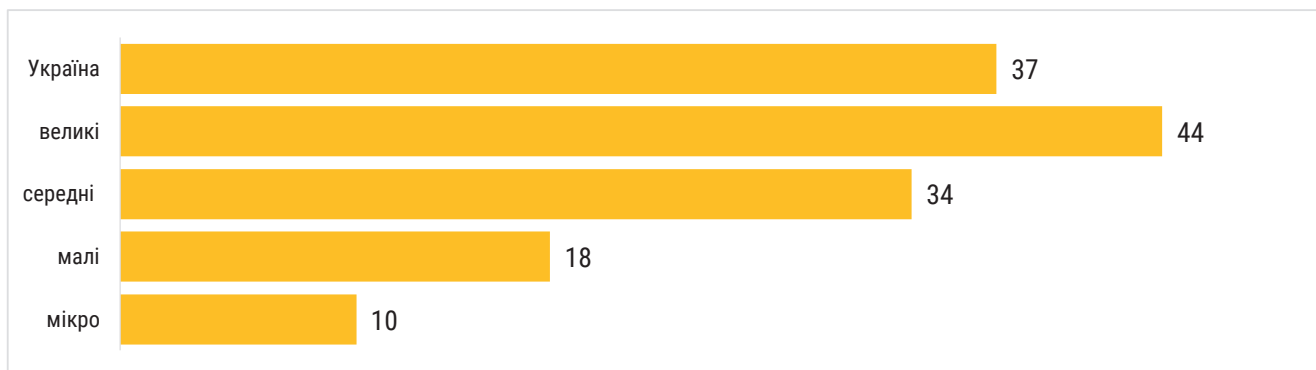
У цілому можна констатувати, що, незважаючи на наявні потреби в навчанні, економічне становище підприємств істотно обмежує можливості підготовки працівників. Значна частина підприємств, особливо в сегментах малих і мікропідприємств, не має можливості фінансувати навчання. Оцінки, що вказують на відсутність потреб у навчанні працівників, значною мірою зумовлені відсутністю необхідних для цього ресурсів. За оцінками галузевих експертів, фінансування навчання працівників розглядається як необов'язкові витрати. Отже, значна частина підприємств в кризових умовах припинила фінансування цього напрямку. Така ситуація в цілому буде додатковим чинником збереження високого дефіциту кваліфікованих працівників на ринку праці у 2023 р. та в подальші роки.

5.4. Співпраця із закладами професійно-технічної освіти

Оцінки наявності співпраці підприємств із закладами професійно-технічної освіти демонструють, що більшість підприємств не співпрацює із цими закладами освіти. Співпрацюють із такими закладами освіти переважно великі й середні підприємства в секторах із значною часткою робітничих професій. У цілому така ситуація є традиційною для України.

Численні дослідження⁴ свідчать, що протягом останніх років намітилась тенденція покращення ситуації й розширення контингенту підприємств, що співпрацюють із закладами професійно-технічної освіти. Згідно з результатами опитування, про наявність співпраці із такими закладами освіти повідомили 37% підприємств. При цьому частка підприємств, що співпрацює із закладами освіти, в сегментах великих і середніх підприємств становить 44 та 35% відповідно (рис. 50).

Рис. 50. Наявність співпраці із закладами професійно-технічної освіти за розміром підприємств, %



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

Найбільші частки підприємств, що мають співпрацю із закладами освіти, відзначаються в секторах сільського господарства, добувної і переробної промисловості, енергетики та готельно-ресторанного бізнесу. У цих секторах частка підприємств, що має співпрацю, становить від 45 до 53%. За регіонами найбільша частка таких підприємств відзначається в Полтавській і Волинській областях. Доволі багато підприємств співпрацюють із закладами освіти у Львівській, Рівненській і Чернігівській областях (додавки 33 і 34).

Найпоширенішою формою співпраці підприємств із закладами освіти є організація виробничої практики. На це вказує 62% підприємств з тих, що співпрацюють із закладами освіти. Також значна частка компаній (39%) вказує, що співпрацює в напрямі підвищення кваліфікації працівників (рис. 51).

Рис. 51. Основні форми співпраці із закладами професійно-технічної освіти, %



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

⁴ Опитування підприємств – 2022. URL: https://fru.ua/images/doc/2022/EU4Skills_Sectoral_survey.pdf

Ринок праці Дніпропетровської області 2021 // Дніпропетровськ обласна служба зайнятості.

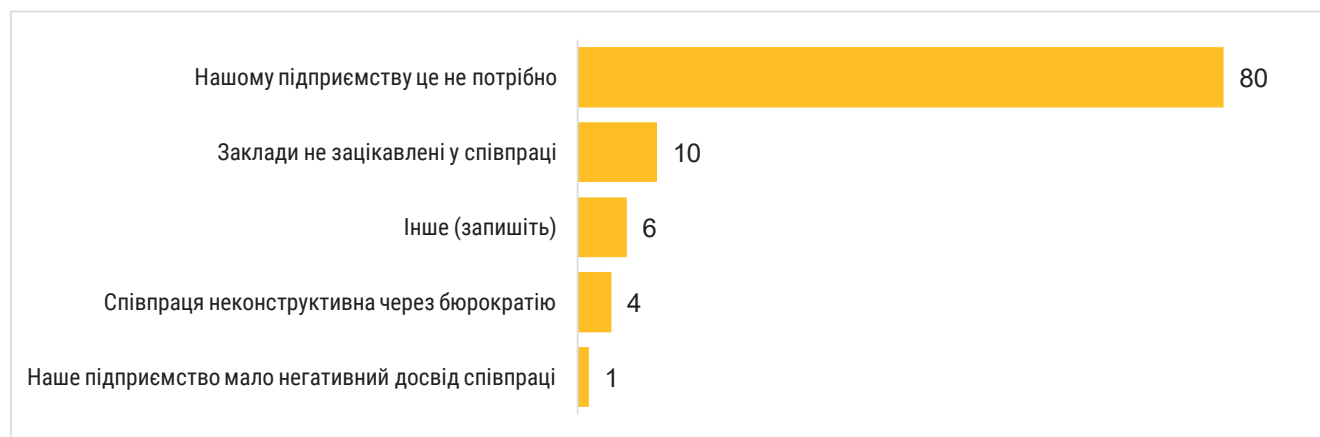
URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2022/09/final_dnipro_eu4skills.pdf

Управління ПТО на основі доказів // Волинський ресурсний центр. URL: https://vrc.rv.ua/case_study/vet-based-on-data/

Варто відзначити поширення серед роботодавців участі в дуальній освіті. Згідно з отриманими результатами, у такій формі співпраці задіяні 10% роботодавців, що, безумовно, слід вважати позитивним трендом. Відзначається також розширення участі роботодавців в інших формах співпраці. Зокрема, це стосується роботи із підготовки освітніх і професійних стандартів, участі в роботі наглядових рад закладів освіти.

Основною причиною відсутності співпраці із закладами освіти більшість підприємств (80%) вказує відсутність такої потреби. Така ситуація здебільшого зумовлена об'єктивними обставинами для певних секторів, де частка робітничих професій є вельми незначною або наявна велика кількість малих і мікропідприємств (рис. 52).

Рис. 52. Основні причини відсутності співпраці із закладами освіти, %

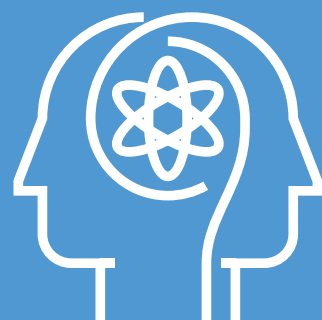


Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

Слід відзначити, що значна частка підприємств (10%) вказує на те, що відсутність співпраці зумовлена позицією закладів освіти. На думку представників підприємств, заклади освіти не зацікавлені у співпраці. Галузеві експерти таку ситуацію пояснюють відмінністю очікувань роботодавців від співпраці та реальними можливостями закладів освіти і особливостями законодавства. Саме в такому контексті пояснюються негативні наслідки бюрократичних процедур у співпраці та приклади негативного досвіду співпраці підприємств із закладами освіти.

VI.

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВІДНОВЛЕННЯ ОСНОВНИХ СЕКТОРІВ ЕКОНОМІКИ



6.1. Сільське господарство

Загальна інформація

Протягом 2022 р. сектор сільського господарства в Україні зазнав безпрецедентних втрат, що насамперед пов'язано із неспровокованою воєнною агресією РФ проти України. Більшою мірою прямих збитків виробники сільськогосподарської продукції зазнали в регіонах Приазов'я, а також на сході України¹, що були тимчасово окуповані військами РФ². За оцінками експертів, на цих територіях прямі збитки підприємств становлять десятки мільярдів гривень. Це спричинено незаконним захопленням і вивезенням зернових запасів, зокрема насіння; розкраданням та/або знищенням поголів'я сільськогосподарських тварин, техніки й запчастин, запасів пального й добрив. На більшості вказаних територій через активні бойові дії посівна компанія не проводилась. Інформація щодо стану підприємств на окупованих територіях відсутня. Великі сільськогосподарські компанії за можливості сприяли евакуації працівників у більш безпечні регіони України.

Значні, але менші за масштабом, втрати зазнали сільськогосподарські підприємства і фермерські господарства північних областей України, зокрема Чернігівської, Сумської та Київської, а також південної частини Миколаївської області. Незважаючи на воєнні дії та тимчасове перебування в окупації, підприємствам вдалось провести посівні роботи. За експертними оцінками, не засіяними залишились від 10 до 30% посівних площ попереднього року. Частина земель лишилась непридатною для обробки через замінованість як унаслідок вторгнення РФ, так і внаслідок облаштування прикордонних ліній оборони. У більш складному становищі перебували підприємства тваринництва, які стикались із значними труднощами забезпечення кормами, що призвело до певного скорочення поголів'я.

Безперечно, негативного впливу воєнної агресії зазнали підприємства в усіх регіонах. Основними чинниками, що зумовили значні труднощі для сільськогосподарських підприємств протягом 2022 р., стали:

- блокування морських портів та істотне ускладнення логістики збуту продукції;
- інфляція та проблеми кредитування;
- паливна криза та істотне здорожчання паливно-мастильних матеріалів;
- здорожчання добрив;
- енергетична криза і проблеми обробки та зберігання врожаю.

Зазначені чинники в цілому знизили рентабельність сільськогосподарських виробництв і негативно позначились на фінансовому становищі підприємств і фермерських господарств. Проте сектор сільського господарства виявився найуспішнішим сектором економіки України. У більшості сільськогосподарські та фермерські підприємства продовжували свою діяльність, не скорочували постійний персонал і наймали сезонних працівників. У західних областях України можна відзначити сегмент підприємств (10–15%), які спромоглись збільшити обсяги виробництва порівняно із 2021 р. Із незначними втратами обсягів завершили 2022 р. великі сільськогосподарські холдинги, проте, це фактично не вплинуло на реалізацію інвестиційних планів розвитку. Згідно з експертними оцінками, відбулось уповільнення темпів оновлення парку сільськогосподарської техніки, однак, за підсумками року її імпорт

¹ Луганська область, а також північ і схід Харківської області.

² Херсонська область, південь Донецької та Запорізької областей.

скоротився орієнтовно на 30–35%. Зважаючи на те, що на початок 2022 р. 75–80% підприємств були вже укомплектовані сучасною технікою, такі цифри не видаються критичними.

Кадрові потреби підприємств

Загальною тенденцією розвитку сільського господарства, характерною для останніх років, є зменшення кількості працівників, яке відбувалося в результаті підвищення продуктивності техніки й організаційних змін виробництва. Водночас на даний час експерти не вбачають перспектив скорочення штатної чисельності працюючого персоналу на підприємствах, а подекуди наголошують на перспективах розширення підприємств. Питання підбору кваліфікованих кадрів має велике значення для сільського господарства. Протягом 2022 р. з проблемами найму працівників стикалась більшість підприємств сільського господарства. Основними причинами цього стали масова зовнішня міграція та мобілізація. Більшість підприємств протягом 2022 р. мали необхідність шукати заміну мобілізованим працівникам.

Відзначається, що великі підприємства у відповідь на необхідність оперативної заміни мобілізованих працівників та неможливість швидкого заповнення відповідних вакансій відкрили внутрішні програми підготовки/перепідготовки жінок на певні професії. Серед успішних кейсів компаніями наводяться приклади підготовки водіїв і водіїв навантажувачів.

У цілому перелік актуальних професій лишається традиційним – це трактористи, механізатори, слюсарі з ремонту, зварники. Всі вони вже не один рік є дефіцитними. Також наявні труднощі із підбором працівників за професіями вищої освіти, зокрема відзначається брак агрономів та інженерів. У тваринництві відзначається брак ветеринарних лікарів, зоотехніків, операторів штучного осіменіння тварин і птиці.

Сучасне сільськогосподарське виробництво висуває до працівників робітничих професій нові вимоги, які насамперед стосуються знання нової техніки й технологій. Частково проблему відсутності кваліфікованих працівників для ремонту техніки вирішує сервісне обслуговування від постачальників. Проте для сервісних компаній брак кваліфікованих працівників також є дуже складною проблемою, незважаючи на заробітні плати, що є в рази вищими, ніж у сільському господарстві.

Загалом відзначено особливості вимог до працівників залежно від розміру підприємства. Так, малі підприємства потребують універсального спеціаліста, що володіє широкими знаннями із основних напрямів сільськогосподарських робіт і навичками роботи із мінітехнікою.

Для середніх підприємств від працівників потребується більша спеціалізація та глибші знання певного напрямку робіт. Наприклад, для обприскувачів потрібні знання систем автоматичного управління обприскувачем (посекційне/пофорсуночне відключення), технологічного процесу управління обприскуваннями та його особливості (за якого вітру, які форсунки, яка швидкість, як підтримувати тиск обприскувача при підйомі чи спуску тощо).

«...Тракторист сьогодні повинен розуміти агрономічний аспект виконання технологічних операцій, робити це самостійно, без наглядача. Має вміти критично оцінювати завдання агронома та кваліфіковано пояснити агроному, що не так або чому цього не можна виконати...».

Великі підприємства потребують спеціалістів із точного землеробства, автопілотів, систем навігації.

Експерти відзначають, що новітні сільськогосподарські технології швидко поширюються в Україні та формують попит на працівників, здатних до їх впровадження й використання. Зокрема, йдеться про спеціалістів із землевпорядкування, агромоніторингу (дроновий і супутниковий), точного землеробства, систем GPS та автокерування, крапельного поливу тощо.

Відзначається, що частка молоді на підприємствах є незначною, проте, деякі підприємства, які роблять ставку на молодь, мають у своєму складі до 30% молодих спеціалістів. У цілому експерти вказують, що брак молоді певним чином стримує поширення новітніх високоефективних технологій у дрібних фермерських господарствах, оскільки досвідчені працівники важко пристосовуються до новітніх комп'ютеризованих технологій.

Всі підприємства самостійно забезпечують навчання персоналу. Середні й великі підприємства мають у своєму складі відповідні навчальні підрозділи.

Основною проблемою, що зумовлює в цілому низьку якість підготовки випускників та їх невідповідність вимогам роботодавців, є застаріла матеріально-технічна база закладів освіти. «...Випускників доводиться навчати, як і будь-яку людину, що приходить з вулиці...». Експерти наголошують на недостат-

ньому обсязі практичної підготовки випускників. Не вистачає відповідних сучасних знань і майстрам виробничого навчання. Для вирішення даної проблеми експерти пропонують розширювати співпрацю закладів освіти з продавцями техніки й, можливо, використовувати новітні технології навчання, симулятори тощо. Варто відзначити збільшення кількості підприємств, що беруть участь у забезпеченні дуальної освіти. Водночас заклади освіти мають активніше вивчати потреби роботодавців і пропозицію ринку праці. Зі свого боку, роботодавці готові сприяти впровадженню дуальної освіти, надавати свої навчальні бази для практики і забезпечувати практику в більших обсягах.

Також відзначено потребу у відкритті короткострокових курсів для навчання або підвищення кваліфікації на мінітехніці (на даний час тривалість програми підготовки становить 6–8 місяців). Заклади освіти мають забезпечувати різні потреби малих і великих господарств. Наприклад, спеціалізація «фермер» має включати комплекс підготовки від обробки ґрунту до збору та продажу врожаю. Бажаним є вивчення технологій точного землеробства, навігації, автокерування та спеціалізованого обприскування обладнання. У процесі навчання доцільно формувати розуміння змісту дій та їх зв'язку із технологією і результатом. Також роботодавці не задоволені механізмом забезпечення практики учнів. Насамперед це стосується податкових норм і непрямих витрат підприємств по забезпеченню практики.

Сценарії розвитку сектору

Негативний сценарій: війна триватиме наступні кілька років. Незважаючи на підтримку з боку західних країн, економічна ситуація в країні погіршується. Експерти одностайні в думці, що єдиним чинником, який здатний загальмувати розвиток сільського господарства в Україні – це втрата територій. За всіх інших випадків, незважаючи на труднощі й нестабільність, сільськогосподарські підприємства та фермерські господарства продовжуватимуть працювати. Така позиція сформована, виходячи з набутого досвіду у 2022 р., з урахуванням загальноосвітового попиту на сільськогосподарську продукцію з України. Можливе незначне скорочення обсягів виробництва буде компенсуватись відповідним зростанням ціни на вироблену продукцію. Потенційно збереження ситуації нестабільності може стимулювати оптимізацію структури і технологій виробництва. Вочевидь за негативного сценарію розвитку подій сектор сільського господарства зберігатиме роль основного важеля забезпечення стратегічної стабільності, а також збереження виробничого та експортного потенціалу України.

Негативними фактором продовження воєнної агресії РФ є погіршення екологічної ситуації в країні, що негативно впливатиме на виробництво органічної продукції, яке має значні перспективи розширення ринків збуту в країнах Європи.

«...Важко уявити ситуацію, щоб Україна не змогла себе нагодувати...»

Позитивний сценарій: Україна перемагає у війні, отримує значну економічну підтримку й за кілька років стає членом Європейського Союзу. Позитивний сценарій розвитку, на думку експертів, призведе до істотного збільшення обсягів виробництва за рахунок повернення мільйонів гектарів родючих земель, стабілізації фінансової ситуації в країні, зокрема цін на паливо й добрива. Водночас виробники розраховують на вирішення вже традиційних проблем і потреб сектору, зокрема:

- здешевлення кредитів;
- заходи для забезпечення захисту й підтримки дрібного виробника в цілому, й зокрема у виробництві молока;
- реалізація заходів щодо запобігання посиленню регіональних і продуктових монополій, забезпечення контролю закупівельних цін;
- податкова та кон'юнктурна підтримка тваринництва і птахівництва;
- сприяння розвитку первинної та вторинної переробки с/г продукції;
- стимулювання виробництва екопродукції, створення відповідної інфраструктури.

Подальша євроінтеграція матиме значний позитивний вплив на с/г виробництво. Насамперед виробники розраховують на спрощення та здешевлення транскордонної логістики, розширення ринків збуту та спрощення й захист інвестицій. Водночас експерти вказують на наявність певних ризиків, зокрема щодо можливого відтоку кваліфікованих працівників і необхідності вирішення проблем екологічних наслідків війни.

6.2. Добувна промисловість

Загальна інформація

Протягом 2022 р. підприємства добувної промисловості продовжували працювати у складних умовах, але поступово скорочували обсяги виробництва. Гірничо-збагачувальні експортоорієнтовані комплекси втратили значну частину експорту внаслідок блокади морських портів. Скорочення внутрішнього попиту та припинення будівництва доріг і будівель негативно вплинули на обсяги видобутку й виробництва порід, а також матеріалів будівельного призначення. Відносно стабільно працювали підприємства із видобутку газу, проте, за підсумками року обсяг видобутку був на 6% менший від попереднього року. Частина підприємств наприкінці року змогли частково відновити обсяги видобутку, однак, це не змінило загальної ситуації за підсумками року. Згідно з наданими експертами оцінками, обсяги виробництва протягом 2022 р. скоротились від 50 до 80%. Найбільших втрат зазнав гірничо-збагачувальний підсектор, який зберігає 15–20% виробництва.

У складному становищі перебували підприємства Донецької області, які здебільшого припинили роботу через воєнну агресію РФ. Значні труднощі мали підприємства добувної промисловості в регіонах, прилеглих до зони активних бойових дій, зокрема Запорізької й Дніпропетровської областей. Багато шкоди підприємства зазнали внаслідок енергетичної кризи в Україні, що стала наслідком терористичних атак Росії на енергетичну інфраструктуру України.

А втім, експерти вказують, що масових скорочень персоналу безпосередньо на добувних підприємствах протягом року не відбувалось. Багато підприємств не шукали заміни вибулим через мобілізацію працівникам. Великі металургійні холдинги, до яких належать великі підприємства добувного сектору, оптимізували штат працівників та, за експертними оцінками, втратили до 20% персоналу, переважно адміністративної ланки. У нетривалі періоди простою підприємства продовжували сплачувати заробітні плати та не звільняли працівників.

Кадрові потреби підприємств

Як і в інших секторах, підприємства добувної промисловості були вимушені шукати та підбирати працівників, кількість яких зменшилася через мобілізацію та міграцію. Багато підприємств відзначає, що значна частина працівників добровільно вступили до ЗСУ в перші тижні війни. Експерти одногласно вказують на наявність дефіциту основних професій добувної промисловості, який зберігається протягом останніх років. Зокрема, йдеться про такі професії: водій, майстер гірничий, гірник підземний, гірник очисного забою, прохідник, бурильник, помічник бурильника, оператор з добування нафти й газу, майстер з ремонту свердловин, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, машиніст крана, машиніст екскаватора, машиніст бульдозера, машиніст тепловоза, бункерувальник, електрослюсар (слюсар) черговий та з ремонту устаткування, слюсар з ремонту технологічних установок, електрогазозварник, а також низка супутніх професій чи їх різновиди.

Особливі труднощі із підбором працівників відзначались на підприємствах східного й центрального регіонів, що зумовлено масовим виїздом людей до більш безпечних регіонів. У західних регіонах відзначається позитивний вплив міграції, що забезпечило можливість частково задовольняти потреби в працівниках. Експерти відзначають, що заклади освіти, які готують потрібних працівників, наявні не у всіх регіонах, тому частина підприємств не має зв'язків із закладами освіти. Великі холдинги зазвичай мають власні навчальні центри і програми залучення працівників до роботи на підприємстві.

ствах та відзначають невисоку ефективність роботи закладів професійно-технічної освіти. Водночас бізнес сприяє розвитку та активно співпрацює із закладами освіти. Зокрема, йдеться про організацію практики, участь у програмах дуальної освіти, навчанні та стажуванні викладачів і майстрів. Бізнес допомагає із оновленням навчального обладнання, навчальних приміщень, забезпеченням матеріалами тощо.

У цілому експерти відзначають нестачу молоді й низьку мотивацію до роботи у складних умовах, незважаючи на порівняно високі заробітні плати, що пропонуються у секторі.

Сценарії розвитку сектору

Негативний: війна триватиме наступні кілька років. Незважаючи на підтримку з боку західних країн, економічна ситуація в країні погіршується. Експерти стверджують, що «...за негативного сценарію підприємства добувної промисловості будуть продовжувати працювати в режимі виживання...». Відбуватиметься поступовий відтік кадрів, як внаслідок продовження мобілізації, так і через неможливість виплати належних заробітних плат під час простоїв. Також експерти впевнені, що внутрішній ринок будівництва буде поступово відновлюватись, що дасть змогу частині підприємств покращити становище. Продовження блокади морських портів, що фактично зупинило експорт металу та збагаченої руди (окатки), може призвести до припинення роботи великих гірничо-збагачувальних комбінатів.

Позитивний: Україна перемагає у війні, отримує значну економічну підтримку та за кілька років стає членом Європейського Союзу. За позитивного сценарію підприємства очікують на швидке відновлення та істотне збільшення попиту на продукцію. Великі компанії зазвичай мають інвестиційні програми технологічного розвитку, що були призупинені від початку 2022 р., напевно, вони будуть реалізовані в мирний час. Процеси відбудови потребуватимуть значної кількості будівельних матеріалів і сумішей, металу, тому підприємства активно залучатимуть інвестиції для розширення обсягів видобутку.

Водночас експерти відзначають, що відбудова й економічне відновлення посилять дефіцит кадрів, що може заважати розвитку. Можливий вихід із такої ситуації експерти вбачають у подальшій технологізації та автоматизації виробництва, що потребуватиме значних інвестицій. Технологізація та автоматизація добувної промисловості істотно збільшить затребуваність цифрових навичок і спеціалістів нового покоління. На думку експертів, для успішного розвитку такі технології мають прийти у заклади освіти.

6.3. Харчова промисловість

Загальна інформація

Більшість підприємств харчової промисловості протягом 2022 р. продовжували працювати, незважаючи на складні умови. Сектор харчової промисловості в Україні вельми розвинений і представлений потужними підприємствами з виробництва харчової продукції широкої номенклатури. Зокрема, в секторі наявні такі виробництва: цукрове, борошномельне, круп'яне, макаронне, м'ясне, рибне, консервне, молочне, маслоробне, хлібопекарське, кондитерське, спиртове, виноробне й пивоварне. Також до харчо-

вої промисловості віднесено виробництво тютюну. Усі ці напрями представлено десятками, а подекуди сотнями, підприємств, що розташовані по всій території України.

Експерти відзначають, що більшість підприємств скоротили обсяги виробництва, за підсумками року скорочення становить до 30%. Більш складна ситуація на підприємствах регіонів, що перебували на територіях, тимчасово окупованих у перші тижні війни. Мова йде про північні Київську, Чернігівську, Сумську та Харківську області, а також частину Миколаївської області³. На підприємствах цих областей скорочення обсягів могло сягати 50–60%, а в окремих випадках 80–90%. Проте більшість підприємств повністю відновили діяльність і продовжують працювати й надалі.

Окрім прямих наслідків воєнного вторгнення росії в Україну, падіння обсягів виробництва зумовлене істотним скороченням ринків збуту, зниженням купівельної спроможності населення, збільшенням собівартості продукції через інфляцію та ускладнення логістики. Значних труднощів зазнали підприємства внаслідок тривалих відключень електроенергії через ракетні атаки росії по енергетичній інфраструктурі України.

Водночас експерти відзначають, що в секторі наявний сегмент, який протягом 2022 р. збільшив обсяги виробництва. Йдеться про державні підприємства з виробництва хліба. Також відзначаються окремі кейси запуску нових виробничих ліній і розширення виробництва, що є наслідком інвестиційних проектів попередніх років. Більшість підприємств відзначає, що не скорочували працівників: «... більшість підприємств провели максимальну оптимізацію під час кризи 2020 р., спричиненої пандемією COVID-19..., тому у 2022 р. фактично не було кого скорочувати». Якщо відбувалось зменшення кількості працівників, то виключно за рахунок добровольців або мобілізованих, на чії місця не наймали нових працівників. Утім, більшість підприємств продовжували пошук і прийом працівників на вакантні посади.

Кадрові потреби підприємств

Проблеми підбору кадрів для підприємств харчової промисловості є актуальними вже декілька років. Постійно затребуваними є: інженери-технологи, технологи, слюсарі, електрики й електромонтери, оператори виробничих ліній, наладчики виробничих ліній, сортувальники, апаратники, лаборанти хімічно-бактеріологічного аналізу, тістороби, маслороби, сировари, кухарі, пекарі, кондитери, бісквітники, карамельники, обвальники тощо. Більш складна ситуація з підбором кадрів відзначається у східних і близьких до зони бойових дій регіонах, де, окрім мобілізації, негативно на ситуацію на ринку праці впливає відтік населення. Частина підприємств сектору належить до стратегічних підприємств та відповідно має можливість бронювання працівників від мобілізації. Проте експерти відзначають, що механізм бронювання є недосконалим, а також не урегульовує питання добровільного вступу до ЗСУ (значна частка працівників сектору стала добровольцями в перші місяці війни).

Вирішення цих проблем забезпечується постійним навчанням кадрів. Усі підприємства мають у своєму складі відповідні підрозділи. Більшість підприємств має налагоджені зв'язки із закладами освіти, проте обсяги підготовки випускників не задовольняють наявні потреби ні в кількісному, ні в якісному аспектах. Молоді спеціалісти, які проходили практику, стажувались і прийшли працювати на підприємства, швидко звільняються. Частина підприємств розцінює плинність і нестачу кадрів додатковим стимулом до оновлення обладнання, впровадження більш ефективних і автоматизованих технологій. Така орієнтація певним чином пом'якшує проблему нестачі менш кваліфікованих кадрів, натомість потребує меншу кількість висококваліфікованих працівників. Зазвичай навчання таких працівників забезпечується постачальниками обладнання.

У цілому відзначається, що в підготовці працівників у закладах освіти для харчової промисловості наявні прогалини щодо стандартів безпеки, санітарії та гігієни, охорони праці. Також закладам освіти важливо звертати увагу на комп'ютерну грамотність, навички сліпого набору. На думку галузевих експертів, закладам освіти доцільно більше уваги приділяти розвитку індивідуальних талантів учнів і забезпечувати можливості розвитку сильних сторін особистості. Такий підхід сприятиме вихованню вмотивованих до роботи працівників, професійних і відданих своїй справі. Зкладам освіти варто на

³ Оцінки щодо ситуації в Херсонській області відсутні.

початку навчання надавати учням можливість отримати практичні навички роботи за професією, на яку вони вступили, під час виробничої практики, а також – можливості змінити професію після проходження практики чи спробувати іншу професію.

Сценарії розвитку сектору

Негативний: війна триватиме наступні кілька років. Незважаючи на підтримку з боку західних країн, економічна ситуація в країні погіршується. На думку експертів, за негативного сценарію підприємства харчової промисловості будуть продовжувати працювати. Вважається, що шоківі перші місяці війни довели, що підприємства здатні адаптуватись до складаних умов і мають достатній запас міцності. Поступове відновлення, що відбувалось протягом другого півріччя 2022 р., може свідчити, що навіть в умовах відключення електроенергії компанії знаходять можливості для виробництва. Також вони намагаються шукати нових постачальників, нові ринки збуту тощо.

Безперечно, що для частини компаній умови негативного сценарію стануть чинниками поступового зменшення обсягів виробництва, проте, на думку експертів, такий процес може тривати декілька років. Незважаючи на можливі уповільнення темпів розвитку, до масового вивільнення працівників це не призведе, а дефіцит основних професій для сектору буде зберігатись.

Позитивний: Україна перемагає у війні, отримує значну економічну підтримку та за кілька років стає членом Європейського Союзу. Харчова промисловість в Україні має надзвичайний виробничий та експортний потенціал. Отже, за позитивного сценарію експерти прогнозують швидке відновлення, поновлення та прискорення темпів розвитку. Вступ України до Європейського Союзу істотно розширить експортні можливості компаній і збільшить інвестиції в сектор. Стратегічний зв'язок харчової промисловості й розвиненого сільського господарства, разом із глобальним попитом на продукти харчування, робить сектор одним з найпривабливіших для інвестицій і розвитку, де є можливості як для великого, так і для малого бізнесу. Значні перспективи пов'язані з розвитком органічної та екологічної продукції.

Водночас переможне завершення війни й відкриття кордонів можуть призвести до поновлення відтоку робочої сили, який мав місце до початку війни. Кадровий дефіцит вочевидь стане проблемою номер один, вирішення якої потребуватиме все більше і більше ресурсів.

6.4. Хімічна промисловість

Хімічна промисловість – це сектор економіки, який поніс важкі втрати внаслідок неспровокованої воєнної агресії росії проти України. Основними видами хімічної промисловості в Україні є видобуток природної хімічної сировини (калійні солі, кам'яна сіль, сірка), виробництво кислот, мінеральних добрив і соди, пластмас і синтетичних волокон. Регіоном із найбільшою кількістю підприємств і найпотужнішими підприємствами хімічної промисловості в Україні був Донбас. Лисичанськ, Сєвєродонецьк, Соледар, Бахмут, Авдіївка, Горлівка, Макіївка, Донецьк і Луганськ – вщент знищені та/або захоплені росією міста, що мали десятки потужних хімічних виробництв. Оцінити втрати в фінансовому еквіваленті на даний час неможливо, проте, мова йде про сотні мільярдів гривень.

Менш постраждалими регіонами із розвинутою хімічною промисловістю є Сумська, Запорізька, Дніпропетровська та Одеська області. Наявні виробництва хімічної продукції в центральних і західних

регіонах. Більшість компаній у цих регіонах протягом 2022 р. продовжували діяльність. Однак обсяги виробництва й загальні фінансові показники компаній значно погіршились. Порівняно із 2021 р. обсяги виробництва скоротились з 30 до 60%. Причинами цього стали порушення логістики, різке згортання внутрішнього ринку споживання, загальне скорочення виробництва, припинення роботи будівельних підприємств і скорочення загальних обсягів будівництва в більшості регіонів України. Скорочення також зазнали і обсяги виробництва добрив. Це відбулося внаслідок впливу низки чинників, але основними з них експерти вважають зниження купівельної спроможності аграріїв і скорочення обсягів посівних площ. Згідно з експертними оцінками, ринок добрив в Україні у 2022 р. втратив 40–50%. Значних проблем підприємства зазнали через перебої із постачанням електроенергії.

Тим не менш, можна відзначити приклади успішної роботи підприємств: можна стверджувати, що більш успішно 2022 р. минув для експортоорієнтованих підприємств з іноземними інвестиціями в західних регіонах України.

У цілому складна ситуація на підприємствах хімічної промисловості не призвела до масового звільнення працівників. Для більшості підприємств скорочення штату відбувалось під впливом природної плинності й мобілізації. Зазвичай на місця вибулих або мобілізованих працівників нових працівників не наймали. Тому загальне скорочення кількості працівників у секторі (без урахування підприємств Донецької і Луганської областей), згідно з експертними оцінками становить 5–7%.

Кадрові потреби підприємств

Основні професії сектору є дефіцитними на ринку праці вже не один рік. Істотне скорочення попиту на працівників для підприємств сектору й загальне зростання безробіття, на думку експертів, не змінили цієї ситуації.

Найпоширенішими профільними професіями сектору є апаратники, оператори, машиністи й лаборанти. Зокрема, йдеться про професії: апаратник, апаратник підготовки сировини та відпускання напівфабрикатів і продукції, апаратник змішування, апаратник установки дослідного виробництва, апаратник приготування хімічних розчинів, апаратник синтезу, апаратник піролізу, апаратник приготування парфумерних композицій та рідин, апаратник процесу бродіння, оператор дистанційного пульта керування у хімічному виробництві, оператор одержання полівінілхлоридних композицій, машиніст розфасувально-пакувальних машин, машиніст компресорних установок, машиніст насосних установок, лаборант хімічного аналізу.

Затребуваними на підприємствах хімічної промисловості є інженери і технологи, а також поширені кваліфіковані робітничі професії, зокрема електрогазоварники, слюсарі-ремонтники, слюсарі з контрольно-вимірювальних приладів, водії та водії навантажувачів.

Роботодавці зазначають, що підприємства мають свої навчальні центри, і потреба в розширенні професійних компетенцій наявних працівників вирішується завдяки власним зусиллям. Також за потреби навчають суміжним спеціальностям для певної взаємозамінності робітників. У компаніях, які співпрацюють з іноземними партнерами, відбувається постійний обмін досвідом. Деякі роботодавці на підприємстві мають свою кваліфікаційну комісію, яка оцінює рівень знань і направляє на навчання.

Загалом підприємства мало співпрацюють із закладами освіти й мають мізерний відсоток випускників у своєму складі. Водночас експерти вважають, що рівень підготовки молоді є мінімально достатнім, а якщо професія має певну специфіку – то підприємство сприяє додатковому навчанню, стажуванню тощо. Проте молодь не готова працювати в посиленому режимі за графіком (або позмінно). Гостро стоїть проблема високої відповідальності, як одна з вимог до роботи за всіма професіями, на яку молоді, і навіть досвідчені працівники не завжди погоджуються.

Майже всі підприємства вкладають кошти в організацію додаткового навчання працівників. Це стосується як молоді, так і вже досвідчених робітників, відтак увага приділяється усім спеціальностям – від робітничих до керівників. Відносно домовленостей із закладами освіти, то більшість роботодавців їх мають, але здебільшого вони мають формальний характер. Більш активна співпраця ведеться з ВНЗ, ніж із закладами ПТО.

Сценарії розвитку сектору

Негативний: війна триватиме наступні кілька років. Незважаючи на підтримку з боку західних країн, економічна ситуація в країні погіршується. Негативний сценарій розвитку подій може призвести до поступового занепаду значної частини підприємств сектору. Проте цей процес не буде швидким і, на думку експертів, є малоймовірним. Водночас відзначається, що досвід 2022 р. показав, що підприємства хімічної промисловості мають достатній запас міцності. Поступове відновлення ринку, починаючи з другого півріччя, переконає експертів, що 2023 р. буде кращім за попередній. Невелика частина підприємств сектору зазначає, що намагатиметься повністю відновити діяльність та обсяги виробництва у 2023 р.

За таких обставин можна очікувати поступового скорочення зайнятості в секторі.

Позитивний: Україна перемагає у війні, отримує значну економічну підтримку та за кілька років стає членом Європейського Союзу. За позитивного сценарію розпочнеться процес відновлення, який триватиме кілька років і потребуватиме значних інвестицій. Насамперед це стосується відбудови зруйнованої економіки й хімічної промисловості Донецької і Луганської областей. Наявні в цих областях поклади хімічної сировини однозначно будуть затребувані, а, отже, необхідність відбудови хімічних виробництв у цьому регіоні не викликає сумнівів.

Для решти регіонів процес відновлення буде мати значно швидші темпи. Експерти стверджують, що хімічна промисловість здатна зрости до рівня 2021 р. за 1–2 роки та, за сприятливих умов, зростати на 4–6% на рік. Підвищений попит на будівництво, розширення обсягів посівних площ будуть додатковими чинниками зростання. Вочевидь буде зберігатись кадровий дефіцит, проте на даний час оцінити його вплив на діяльність підприємств не видається можливим.

Європейська інтеграція, на думку експертів, окрім безсумнівних плюсів, несе й певні ризики. Насамперед мова йде про кадри та вступ України в європейське середовище конкуренції за кваліфіковані робітничі кадри. Також певними викликами можуть бути європейські екологічні стандарти і процедури, яким доведеться відповідати та яких доведеться дотримуватись. Для частини підприємств це може спричинити певні проблеми. Водночас дотримання екологічних вимог ЄС може створити якісно нове хімічне виробництво на сході України.

6.5. Металургія

Загальна інформація

Сектор металургії протягом 2022 р. зазнав значних втрат. Унаслідок неспровокованого нападу росії повністю знищено металургійний комплекс у м. Маріуполь, де працювали два потужних підприємства з повним металургійним циклом. Вони забезпечували випуск мільйонів тон чавуну, сталі й металопрокату. Підприємства були одними з найбільших експортерів України. Прямі збитки внаслідок знищення цих підприємств становлять сотні мільярдів гривень. Невідомою лишається доля тисяч працівників, що лишились на тимчасово окупованій території.

Незважаючи на втрати протягом 2022 р., підприємства металургійного сектору продовжували працювати. За оцінками галузевих експертів, за підсумками 2022 р. падіння виробництва становило до 60–70%, що відбулось за рахунок припинення експорту, який складав до 85% загального обсягу виробництва. Така ситуація зумовлена двома основними чинниками. Перший – це прямі втрати виробничих потужностей, про які йшлося вище. Експерти відзначають, що незважаючи на ці втрати, наявного виробничого потенціалу могло б вистачити для заміщення втрачених обсягів. Проте більших втрат підприємства сектору зазнали через вплив другого чинника – втрати морської логістики. Як виявилось, левова частка металургійного експорту забезпечувалась через азовські та чорноморські порти, що стало неможливим в умовах воєнної агресії росії. Перевезення залізничним транспортом у рази збільшує ціну продукції, робить її неконкурентною на міжнародних ринках. Як наслідок, за підсумками 2022 р. Україна досягла лише 15–20% минулорічного виробництва металургійної продукції. Не зважаючи на таку ситуацію, підприємства весь час продовжували допомагати ЗСУ та забезпечували військових важливими елементами амуніції в промислових масштабах.

Зазначені обставини негативно вплинули на зайнятість у секторі. Протягом 2022 р. відбувалась оптимізація штатів (за рахунок переважно адміністративних працівників штату). Чисельність працівників металургійних підприємств за підсумками року скоротилась орієнтовно на 20%, або на 50 тис. працівників. Як зазначалось вище, лишається невизначеним статус тисяч працівників металургійних підприємств Маріуполя.

Кадрові потреби підприємств

Кадрове забезпечення є ключовою проблемою для підприємств металургійного сектору, що особливо стосується працівників виробничої ланки. На підприємствах сектору завжди затребувана більшість кваліфікованих робітничих професій. Це – верстатники, наладчики, зварники, електрики, електромонтери, машиністи, монтери, слюсарі, штампувальники усіх профілів. Постійна потреба наявна в профільних металургійних професіях: оператор поста керування (сталеплавильне та прокатне виробництва), вогнетривник, апаратник виробництва формованого коксу, заливальник металу, пресувальник вогнетривких виробів, вальцювальник стана холодного прокату, агломератник, сталевар, підручний сталевара.

Незважаючи на складну ситуацію, підприємства сектору продовжували пошук, навчання та найом працівників на роботу. Причинами цього стали мобілізація та масовий виїзд працівників із небезпечних регіонів. Найбільші труднощі із набором працівників мали підприємства, що розташовані в Донецькій, Запорізькій і Дніпропетровській областях. Саме там зосереджена більшість потужних підприємств сектору, які знаходяться в безпосередній близькості до зони найбільш активних бойових дій.

Оскільки забезпечення кадрових потреб є основною проблемою для підприємств сектору протягом кількох останніх років, вони мають широкий спектр програм залучення працівників, зокрема молоді. Протягом 2022 р. підготовка працівників продовжувалась. Великі металургійні холдинги мають власні навчальні центри, де здійснюють підготовку працівників з урахуванням усіх вимог виробництва. Експерти зазначають, що, незважаючи на недостатню ефективність підготовки в закладах професійно-технічної освіти, металургійні холдинги продовжують із ними співпрацю за найбільш важливими напрямками. Зокрема, йдеться про забезпечення виробничої практики, програми дуальної освіти, навчання й стажування викладачів і майстрів. Компанії сприяють оновленню навчального обладнання, навчальних приміщень і забезпеченню матеріалами для навчання. Відзначається, що за умов достатньої ефективності підготовки молодих працівників у закладах професійно-технічної освіти, бізнес може стати їх клієнтом і фінансовим партнером.

Сценарії розвитку сектору

Негативний: війна триватиме наступні кілька років. Незважаючи на підтримку з боку західних країн, економічна ситуація в країні погіршується. Експерти вказують, що на даний час вирішується питання, чи буде існувати металургійний комплекс в Україні. Протягом 2022 р. підприємства здебільшого працювали у збиток, використовуючи наявні резерви, тому за умов негативного сценарію та збереження морської

блокади України з боку росії, більшість металургійних підприємств може припинити свою діяльність. На даний час відомо про заплановане часткове звільнення працівників. Протягом 2023 р. можна очікувати скорочення до 20% чисельності персоналу.

Водночас припинення експорту українського металу призвело до заміщення українських експортерів на світових ринках. Внутрішній попит не може забезпечити обсяги реалізації продукції, достатні для забезпечення рентабельності виробництва. Україна вже втратила позицію в десятці країн – експортерів металу. Фактично, із кожним тижнем морської блокади Україна втрачає можливості повернення на світовий ринок металу. У разі припинення виробництва на невизначений період невідомо, чи буде можливим його поновлення з економічних і технологічних причин.

Позитивний: Україна перемагає у війні, отримує значну економічну підтримку та за кілька років стає членом Європейського Союзу. Позитивний сценарій, на думку експертів, розпочнеться з якнайшвидшого припинення морської блокади й відновлення експорту металу. На даний час підприємства мають можливості для залучення інвестицій, відновлення виробничих потужностей та модернізації виробництва. Водночас експерти відзначають, що забезпечення потреб великих компаній у працівниках виключно за рахунок внутрішнього ринку в перспективі не буде можливим. Тому компанії будуть активно шукати можливості залучення працівників на зовнішніх ринках. Розглядаються ймовірні ринки Середньої та Центральної Азії, Індії тощо. У цьому контексті також є певні важливі обставини, зокрема йдеться про неприпустимість найму працівників у лояльних до росії країнах. Тому надзвичайно важливо створити всі можливі стимули для повернення людей в Україну та ефективно використовувати й розвивати людський капітал.

Експерти зазначають, що розвитку сектору сприятиме стабільність правил антимонопольного, тарифного, податкового й митного регулювання. Інтеграція до європейського простору безперечно буде сприяти розвитку та інвестиційної привабливості сектору. Відбудова зруйнованої інфраструктури сприятиме збільшенню внутрішнього попиту на продукцію металургії. Напевно, у такій ситуації держава зможе захистити власні інтереси й підтримати українського виробника.

6.6. Енергетика

Загальна інформація

Енергетичний сектор України представлено потужними підприємствами атомної, теплової, гідроенергуючої та відновлювальної енергетики, а також мережею компаній по забезпеченню передачі електроенергії, значною кількістю підприємств промислового й цивільного електромонтажу. У країні наявні як перспективні молоді підприємства (альтернативна енергетика, цивільний електромонтаж), так і потужні підприємства із довгою історією.

Унаслідок воєнного вторгнення РФ на територію України та постійних терористичних ракетних обстрілів енергетичної інфраструктури з боку РФ, протягом 2022 р. енергетичний сектор зазнав безпрецедентних втрат. Більше 100 працівників-енергетиків у різних регіонах загинули при виконанні своєї роботи через ракетні атаки. Прямі збитки компаній вимірюються сотнями мільярдів гривень. Військовими РФ захоплена й використовується для ядерного шантажу найбільша в Європі Запорізька атомна електростанція, а разом із нею – ціле місто-спутник Енергодар утримується в заручниках.

Проте, незважаючи на всі труднощі, енергетики України продовжують працювати в надзвичайному режимі. Енергетична система встояла та продовжує забезпечувати електроенергією промисловість і цивільне населення України. Енергогенеруючим і розподільчим підприємствам протягом усього року вдавалось оперативно ліквідувати нанесені обстрілами збитки. Аварійні бригади працюють у цілодобовому режимі.

Водночас експерти наголошують, що фінансові показники діяльності енергетичного сектору істотно погіршилися. Причинами такої ситуації стали припинення експорту електроенергії, низька платоспроможність промисловості, бізнесу й населення, політичні рішення щодо заморожування тарифів на електроенергію. Сегмент малого бізнесу доволі суттєво постраждав через значне скорочення обсягів приватного будівництва, зниження економічної активності бізнесу й купівельної спроможності населення.

Аварійні та планові відключення електроенергії по всій території України спричинили велике зростання попиту на засоби електрогенерації малої потужності з відновлювальних джерел. Від початку осені 2022 р. попит на сонячні панелі та їх встановлення, за експертними оцінками, збільшився в кілька разів.

Загалом підприємства енергетики укомплектовані сучасним обладнанням і систематично його оновлюють. У зв'язку з цим підвищуються вимоги до компетентності працівників. Водночас впровадження нових технологій у цілому не призводить до скорочення працівників. Експерти зауважують, що для енергетичного сектору в Україні виробляється певне обладнання, зокрема працюють трансформаторні заводи. Проте їх продукція не здатна забезпечити потреби сектору. Оперативна ліквідація наслідків ворожих атак по об'єктах енергетичної інфраструктури часом неможлива через відсутність запасів такого обладнання, а його виробництво на замовлення потребує певного часу.

Кадрові потреби підприємств

Підприємства мають постійну потребу в кадрах за переважною більшістю професій енергетичного й електротехнічного напрямів. Затребувані також й інші робітничі професії. Загалом у складі персоналу зростає частка літніх працівників. Молодь в основному зорієнтована на отримання першого досвіду й переважно планує виїзд за кордон у перспективі. Робота в енергетичному секторі потребує високої відповідальності та кваліфікації, тому підготовка працівника займає до одного року. Протягом 2022 р. з проблемами найму працівників стикалась переважна більшість підприємств енергетики. Основною причиною цього стала мобілізація. Більшість підприємств у 2022 р. мали необхідність шукати заміну мобілізованим працівникам. Експерти відзначають, що замінити мобілізованих працівників було дуже складно. Підприємства атомної енергетики, які належать до категорії стратегічних, мали можливість бронювати працівників від мобілізації. До того ж через захоплення військами РФ Запорізької АЕС частина її працівників були працевлаштовані на інші АЕС України, що в цілому зняло проблеми підбору працівників.

Базові спеціальності в енергетиці й електротехніці в усіх галузях однакові, але є і специфіка. Розглянемо базові спеціальності та їх похідні.

1. Електрик – електромонтер з обслуговування:

- електрик і відповідальний за електрогосподарство малих форм власності;
- електрик, зварювальник малооб'ємних металоконструкцій;
- електрик з обслуговування систем освітлення;
- електрик-слюсар, електромонтер.

2. Електрик – електромонтажник:

- електромонтажник загального (цивільного) будівництва;
- електромонтажник промислових об'єктів;
- електрорадіомонтажник судновий;
- електромонтажник захищеного обладнання.

3. Електрик – кабельник:

- обслуговування та ремонт кабельних ліній;
- обслуговування повітряних ліній електропередачі;
- монтажник кабельних ліній електропередавальних підприємств.

4. Електрик силового обладнання:

- майстер по ремонту і обслуговуванню ТП і розподіл обладнання;
- слюсар-складальник електрощитового обладнання;
- технік-електромеханік;
- обслуговування електрообладнання конвеєрних ліній.

5. Експертне обстеження (ЕТЛ, прилади обліку і реєстрації, датчики):

- монтажник систем захисту (заземлення, блискавкозахист, безпека);
- оператор електротехнічної лабораторії;
- монтажник приладів обліку і реєстрації електротехнічних процесів.

6. Монтаж і обслуговування сонячних електроустановок:

7. Слаботочник-зв'язківець, монтажник охоронних систем:

- монтажник систем телемеханіки та передачі інформації;
- монтажник інформаційних мереж і зв'язку;
- монтажник систем і устаткування охорони.

8. Вентиляція, кондиціонування та системи опалення:

- монтажник систем вентиляції та кондиціонування приміщень;
- монтажник систем вентиляції, аспірації та димовидалення;
- ремонт і обслуговування систем кондиціонування;
- монтажник систем опалення.

Загалом підприємства мають тривалий досвід співпраці із закладами професійно-технічної освіти в питаннях підготовки фахівців і робітничих кадрів. Окремі заклади освіти в минулому перебували у складі підприємств. Відтак більшість підприємств забезпечує практику для учнів і в окремих випадках для майстрів виробничого навчання. Проте відзначається недостатній рівень підготовки молоді. Не завжди розрядність, що присвоюється в закладі освіти, відповідає реальному рівню підготовки.

Експерти зазначають, що, незалежно від рівня підготовки конкретного випускника, підприємства обов'язково забезпечують додаткове навчання, стажування або наставництво. У складі великих підприємств створені й успішно функціонують навчально-тренувальні центри.

Електротехнічний напрям оцінюється експертами більш критично. Відзначається, що значна частка випускників приходить переважно з «чистого листа». При цьому в одному випуску можуть бути випускники як з нульовим рівнем підготовки, так і практично експерти. Вочевидь заклади освіти здатні забезпечувати належний рівень підготовки тих, хто дійсно бажає вчитись. Експерти одностайно вказують, що головною проблемою підготовки є проблема мотивації молоді до отримання робітничої професії, навчання та праці. У цілому випускникам не вистачає практичної підготовки, але водночас необхідна більш якісна теоретична підготовка. Зокрема, в аспекті теорії електротехніки, читання схем і технічної документації, техніки безпеки й охорони праці.

Сценарії розвитку сектору

Негативний: війна триватиме наступні кілька років. Незважаючи на підтримку з боку західних країн, економічна ситуація в країні погіршується. Експерти сходяться в думці, що випробування 2022 р. довели високий запас міцності енергетичної системи України. Підприємства навчились оперативно реагувати на екстремальні виклики. Водночас стратегічна важливість сектору енергетики, урядова й міжнародна підтримка сприятимуть стабільній роботі підприємств у надзвичайних умовах воєнного часу. Експерти переконані, що Україна зможе забезпечувати безпечне функціонування атомних станцій і буде поступово відновлювати тимчасово втрачені енергогенеруючі потужності. Прийняті рішення щодо диверсифікації мереж розподілу й постачання також сприятимуть стабільній роботі енергосистеми в умовах продовження ракетних атак.

Тривання нестабільної ситуації стимулюватиме збільшення кількості сонячних і вітрових станцій малої потужності (індивідуальних).

Позитивний: Україна перемагає у війні, отримує значну економічну підтримку та за кілька років стає членом Європейського Союзу. Позитивний сценарій розвитку, на думку експертів, призведе до

швидкого відновлення сектору, істотного збільшення обсягів виробництва електроенергії й відновлення її експорту. Швидкий розвиток відновлювальної енергетики в останній рік вочевидь буде зберігатись, тому в цілому можна очікувати збільшення частки зеленої енергетики в загальній структурі енергогенерації.

Безперечно, відновлення зруйнованих об'єктів енергогенерації й енергетичної інфраструктури потребуватиме значних капіталовкладень. Проте таке відновлення дає можливість істотного технологічного оновлення й загального підвищення ефективності енергосистеми.

Подальша євроінтеграція матиме позитивний вплив на енергетичний сектор. Експерти відзначають, що інтеграція української та європейської енергосистем вже відбулась, тому потенційне членство України в ЄС сприятиме підвищенню прибутків компаній сектору й збільшенню інвестицій у розвиток сектору. Водночас експерти вказуються на наявність певних ризиків, зокрема щодо можливого відтоку кваліфікованих працівників.

6.7. Виробництво меблів

Загальна інформація

Виробництво меблів в Україні є одним з секторів, що швидко розвивався й мав значний експортний та інвестиційний потенціал. Це насамперед зумовлено наявними в Україні значними ресурсами деревини, розвиненим сектором деревообробки, що забезпечує відносно дешевий, якісний та екологічний матеріал. Це дає змогу виробляти затребувану продукцію, здатну конкурувати на європейському ринку. Сектор представлений значною кількістю малих підприємств, а також низкою середніх і великих експортоорієнтованих підприємств. Загальна структура сектору має чотири основні напрями.

- 1. Виготовлення фанери, шліфованих і ламінованих деревостружкових плит.** Цей напрям представлено переважно великими компаніями-експортерами, що забезпечують виробництво основних матеріалів для виробників серійних корпусних меблів.
- 2. Серійне виробництво м'яких і корпусних меблів (зокрема меблів та обладнання для фуд-індустрії та ритейлу, ванних кімнат тощо).** Цей напрям представлено як великими, так і малими підприємствами, які здебільшого забезпечують виробництво м'яких, корпусних і спеціальних меблів та обладнання. Великі компанії цього субсектору орієнтовані переважно на експорт продукції в країни ЄС. Середні й малі компанії працюють переважно на потреби внутрішнього ринку.
- 3. Індивідуальні дизайн-проекти меблів і супутні елементи декору (сходи, перила, загорожі).** Напрямок представлено переважно малими компаніями, що виконують проекти з розробки та/або виготовлення індивідуальних замовлень – від окремих елементів інтер'єру до комплексного оснащення готелів і ресторанів преміумкласу. Цей субсектор включає індивідуальних виробників меблів на замовлення, виробників певних елементів і ланцюжок їх постачальників.
- 4. Виготовлення іншої продукції з деревини й супутньої продукції для меблів (двері, вікна, металеві аксесуари й елементи декору, дзеркала, освітлювальні пристрої тощо).** Цей напрям об'єднує виробників продукції, що використовується у виробництві меблів та іншої продукції з деревини. В Україні цей сегмент представлено переважно малими й мікрокомпаніями, що виконують роботи з виготовлення та установки зазначеної продукції.

Протягом 2022 р. найбільших втрат зазнав внутрішній ринок і дрібні виробники, що працювали на місцевого споживача. Через істотне зниження купівельної спроможності, за оцінками експертів, вони втратили 40–60% обсягів виробництва порівняно із 2021 р. У більш постраждалих від війни регіонах відзначається зростання попиту на роботу віконників і склярів. Водночас значна кількість підприємств, що виробляють продукцію на експорт, незважаючи на всі труднощі, відключення енергопостачання тощо, продовжували працювати й успішно експортувати продукцію. Так, за експертними оцінками, обсяг експорту меблів у 2022 р. скоротився на 30%, проте був на 10% більшим від відповідного показника у пандемічний 2020 р. Експерти пояснюють таку ситуацію повним припиненням торгівлі з росією та білоруссю, частка яких в експорті до війни сумарно становила 2,0–2,5%. Через ускладнену логістику істотно скоротився експорт у Казахстан і країни Близького Сходу.

Незважаючи на всі складні обставини, підприємства не скорочували працівників. У перші тижні війни масовий виїзд людей за кордон дуже загострив питання кадрів. Проте протягом 3 місяців більшість працівників, які виїхали, повернулися працювати на підприємства.

Кадрові потреби підприємств

У цілому для сектору деревообробки й виробництва меблів кадрове забезпечення є однією із головних проблем. Найчисленнішими професіями в секторі є: верстатник деревообробних верстатів, підсобний робітник, швачка, комплектувальник меблів, укладальник-пакувальник, оббивальник меблів, складальник деталей та виробів, складальник виробів з деревини, шліфувальник по дереву, оператор верстатів з програмним керуванням.

Протягом 2022 р. труднощі підбору кадрів були зумовлені масовим від'їздом людей за кордон і мобілізацією. Підприємства не мали можливості бронювати працівників, тому під мобілізацію підпала доволі велика кількість кваліфікованих спеціалістів. У відповідь на брак кадрів серед підприємств поширилась практика перекваліфікації жінок на типово чоловічі професії. Успішні кейси відзначені для професій верстатників, складальників меблів, сортувальників.

Дефіцит працівників наявний у секторі вже не один рік. Особливо це стосується професій, що передбачають роботу з сучасним комп'ютеризованим обладнанням. Варто відзначити, що підприємства різних напрямів виробництва мають як спільні, так і дещо відмінні кадрові потреби.

Спільними для всіх підприємств сектору є потреба у верстатниках деревообробних верстатів з ЧПУ та основних робітничих професіях (слюсар-ремонтник, слюсар наладчик, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, електрогазозварник).

Розглянемо специфічні професії для різних напрямів виробництва.

1. Виготовлення фанери, шліфованих і ламінованих деревостружкових плит:

- оператор сушильних машин;
- укладальник пиломатеріалів;
- заточувальник пил;
- машиніст на пилорамі;
- стропальник;
- водій автотранспорту.

2. Серійне виробництво м'яких і корпусних меблів (зокрема, меблів та обладнання для фуд-індустрії та ритейлу, ванних кімнат тощо):

- конструктор меблів;
- технолог;
- менеджер проєктів – кошторисник;
- оббивальник меблів;
- швачка.

3. Індивідуальні дизайн-проєкти меблів і супутні елементи декору (сходи, перила, загорожі):

- конструктор меблів;
- технолог;
- менеджер проєктів – кошторисник;
- столяр.

4. Виготовлення іншої продукції з деревини й супутньої продукції для меблів (двері, вікна, металеві аксесуари й елементи декору, дзеркала, освітлювальні пристрої тощо):

- конструктор меблів;
- скляр;
- електрик;
- коваль.

У цілому експерти зазначають, що система професійно-технічної освіти тільки частково відповідає потребам роботодавців. Насамперед це зумовлено сформованим технологічним розривом. Заклади освіти не укомплектовані обладнанням, яке використовується в сучасному виробництві. Виняток становлять окремі заклади освіти Рівненської області, де за результатами реалізації міжнародного проекту закуплено новітнє обладнання.

Найбільше випускникам бракує практичної підготовки та вмінь працювати із сучасним обладнанням та інструментом. Також бракує вмінь роботи із технічною документацією, технологічними картами, схемами, не вистачає вмінь читання креслень. Більшість випускників з тих, що приходять на виробництво, не мають розуміння сучасних технологічних, виробничих і організаційних процесів. За оцінками експертів, розвиток системи освіти не відповідає вимогам бізнесу та швидкості змін. Відзначався той факт, що доволі часто доводилося продовжувати навчання випускників на виробництві ще протягом наступних 4–5 місяців. Оскільки їм не вистачає не лише професійних знань, а й бажання працювати. Трапляються випадки безвідповідального ставлення до роботи. Випускники після проходження практики здебільшого не залишаються на виробництві.

Вельми критичні оцінки надані експертами щодо кваліфікації педагогів і майстрів виробничого навчання. Підприємства, які приймають на виробничу практику учнів, зазначали, що майстри відвідують виробництво та знайомляться із виробничими процесами й обладнанням. Проте систематичне підвищення кваліфікації педагогів і майстрів виробничого навчання на виробництві не забезпечується.

Здійснена експертна оцінка свідчить, що система освіти не задовольняє потреби бізнесу ні в кількісному, ні в якісному аспектах. Більшості випускників не вистачає необхідного рівня знань, умінь, розуміння професійної сфери й мотивації. Відповідно виникає необхідність продовження навчання новоприйнятого працівника будь-якого віку на виробництві. Працівники проходять інструктаж, стажування тощо. Підприємства можуть наймати на роботу осіб без спеціальної освіти, оскільки часом навчати доводиться усіх однаково.

Додаткове навчання й підвищення кваліфікації забезпечують зазвичай постачальники обладнання та інструментів. Це зумовлено тим, що найчастіше потреба в додатковому навчанні виникає при закупівлі нового обладнання. У більшості випадків навчання забезпечується на базі підприємств, але іноді можливе навчання з відривом від виробництва на базі постачальника, зокрема й за кордоном.

В експертному середовищі є розуміння необхідності співпраці бізнесу із закладами освіти. Водночас на практиці, незважаючи на наявність окремих форм взаємодії роботодавців із закладами освіти, така співпраця не має системного характеру. У більшості випадків співпраця бізнесу із закладами освіти тримається на неформальних зв'язках керівників підприємств і цих закладів. Це стосується як професійно-технічної, так і вищої освіти. Основною формою взаємодії є організація та проходження виробничої практики на підприємствах. Проте частка підприємств, що приймають учнів на виробничу практику, дуже незначна: здебільшого заклад освіти співпрацює із 5–6 підприємствами. Зазвичай це підприємства, що розташовані неподалік цього закладу освіти.

Протягом останніх років Міністерство освіти і науки рекомендувало закладам освіти активно залучати роботодавців до управління цими закладами, формування навчальних програм. Незважаючи на окремі позитивні приклади, здебільшого така співпраця має формальний характер. У більшості випадків співпраця не приносить роботодавцям нічого, окрім додаткових витрат і ризиків. У ході обговорення встановлено, що більшість роботодавців відмовляються приймати учнів на виробничу практику через істотні законодавчі обмеження.

На думку експертів, для налагодження співпраці між бізнесом і закладами освіти існує декілька ключових проблем. По-перше, вкрай застаріла матеріальна база закладів освіти. По-друге, відсутність у закладах освіти програм підготовки працівників потрібного профілю. По-третє, недостатні обсяги підготовки учнів для забезпечення потреб великих компаній. Також в якості важливої проблеми експертами

визначається забюрократизованість закладів освіти в питаннях змін навчального процесу й недосконалість законодавства щодо організації практики.

Сценарії розвитку сектору

Негативний: війна триватиме наступні кілька років. Незважаючи на підтримку з боку західних країн, економічна ситуація в країні погіршується. Експерти одностайні в думці, що досягнені у 2022 р. результати доводять, що сектор виробництва меблів продовжуватиме активно розвиватись. Поступове відновлення внутрішнього ринку й розширення переліку виробників-експортерів дадуть змогу принаймні зберегти результати 2022 р. Можливі певні негативні явища, як-от уповільнення темпів оновлення обладнання або менші за обсягом інвестиційні проекти. Проте вони не матимуть істотного впливу на загальний рівень виробництва. Експерти вважають, що за таких обставин зберігатиметься й дефіцит працівників, насамперед через мобілізацію.

Позитивний: Україна перемагає у війні, отримує значну економічну підтримку та за кілька років стає членом Європейського Союзу. Позитивний сценарій дасть поштовх бурхливому розвитку сектору. Згідно з наданими експертами оцінками, в цілому сектор має значний потенціал для розвитку. Протягом довоєнних років сектор демонстрував зростання до 11% на рік. В умовах відновлення економіки й відбудови України, зростання будівельного буму внутрішній ринок має істотно зростати. Все це сприятиме подальшому технологічному розвитку, автоматизації та інформатизації основних виробничих процесів. Водночас експерти наголошують на подальшому зростанні значення креативних професій. У перспективі це істотно посилить наявний дисбаланс навичок на ринку праці.

Розширення можливостей експорту сприятиме зростанню прибутків компаній, що дасть змогу сплачувати конкурентні для ЄС заробітні плати працівникам, а це зможе втримати їх в Україні.

6.8. Будівництво

Загальна інформація

Обсяги виробництва в будівельному секторі протягом 2022 р. істотно скоротилися. Від початку неспровокованого нападу росії фактично всі будівельні підприємства в Україні призупинили роботу. Експерти зазначають, що період повної зупинки будівництва тривав (залежно від регіону) від 1 до 5 місяців. На самому початку повномасштабного вторгнення велика частина будівельних підприємств переорієнтувалась на допомогу ЗСУ, зводили фортифікаційні споруди, передавали тонни щебеню й піску, бетонні блоки й металеві перекриття. На потік було поставлене виготовлення протитанкових іжаків. Значна частина працівників добровільно стали до лав ЗСУ або були мобілізовані.

Орієнтовно від середини літа 2022 р. розпочалося відновлення роботи сектору. Водночас для більшості східних, центральних, північних і південних регіонів частка заморожених об'єктів становила від 50 до 80%. Після звільнення північних областей поступово активізувалася діяльність будівельного сектору. У західному регіоні ситуація була значно кращою й відзначалось зростання попиту на будівельні роботи. Значний негативний вплив на діяльність сектору спричинила інфляція та істотне здорожчання будівельних матеріалів. Втрати великих виробників будівельних сумішей у

Донецькій області й ускладнення логістики на певний час змусили налагоджувати поставки з інших країн.

За оцінками експертів, за підсумками року обсяги будівництва в Україні скоротились на 60–70%. Також експерти зазначають, що протягом перших місяців війни більшість компаній продовжували виплачувати заробітні плати працівникам, незважаючи на простій. Від початку літа компанії, що не відновили діяльності, відправляли працівників у неоплачувані відпустки, через що вони звільнялись. Проте більшість компаній намагалася оптимізувати роботи на об'єктах і переводила працівників із заморожених об'єктів на діючі, тим самим зберігаючи штат. Однак експерти відмічають скорочення зайнятості в секторі на рівні 15–20%. Напевно, можна відзначити тенденцію перетікання кадрів із великих компаній східних і центральних регіонів до малих підприємств на заході України. Значна частина працівників будівельних компаній була мобілізована.

Кадрові потреби підприємств

Протягом кількох років у секторі будівництва відзначався значний дефіцит кадрів. Незважаючи на зупинку багатьох підприємств, для діючих підбір кадрів протягом 2022 р. лишався актуальною проблемою. Основними причинами такої ситуації стали масова міграція й мобілізація. Значна частина працівників, що працювали не в місцях проживання, були вимушені повернутись до сімей і часто переміщатися до безпечніших регіонів. Вельми затребуваними працівники будівельних професій були в ЗСУ. Отже, від початку літа компанії активно шукали заміни мобілізованим працівникам.

Найчисленнішими професіями для сектору є: водії, підсобні робітники, виконавці робіт, дорожні робітники, електрогазоварники, муляри, бетонярі, монтажники з монтажу сталевих та залізобетонних конструкцій, інженери та маляри.

Експерти відзначають, що переважна частина нових працівників навчається у процесі роботи. Також звичною практикою для підприємств є навчання та майстер-класи від виробників і постачальників матеріалів. Відзначається, що налагодженої системної співпраці з закладами професійно-технічної освіти та ВНЗ немає. Деякі підприємства в минулому намагались організувати практику для студентів на своїх підприємствах, але вимушено припиняли цей процес через складність забезпечення охорони праці та відповідальність у разі травм. Після успішних проєктів із практикантами на робоче місце повертаються одиниці.

Загалом експерти наголошують на тому, що зв'язок між закладами освіти й роботодавцями потрібен. Насамперед це допоможе студентам отримати практичні навички роботи, оскільки під час навчання вони не можуть ознайомитися із більшістю матеріалів і технікою через недостатнє фінансування закладів освіти.

Експерти зазначають, що для підвищення якості навчання доцільно формувати в учнів розуміння технологічного процесу будівельних робіт, важливості дотримання правил безпеки й охорони праці, забезпечувати базові знання з матеріалознавства, використання вимірювальних приладів.

Сценарії розвитку сектору

Негативний: війна триватиме наступні кілька років. Незважаючи на підтримку з боку західних країн, економічна ситуація в країні погіршується. Найбільш очевидним наслідком продовження війни для будівельного сектору стане скорочення інвестицій. Напевно, протягом найближчих років компанії шукатимуть можливості завершувати розпочаті об'єкти. Водночас зростатиме затребуваність будівельних послуг з відновлення пошкодженого житла та об'єктів цивільної інфраструктури. У цілому сектор щороку може втрачати 10–15% наявних обсягів.

На думку експертів, за негативного сценарію в секторі скорочуватиметься частка великих компаній і великих будівельних проєктів, на противагу збільшенню малих підприємств і проєктів.

Позитивний: Україна перемагає у війні, отримує значну економічну підтримку та за кілька років стає членом Європейського Союзу. За позитивного сценарію будівельний сектор стане основним для інвестування. На цей час зрозуміло, що з огляду на масштаби руйнувань відновлювальні роботи по-

требуватимуть мільярдних інвестицій. Проте для ефективності цього процесу насамперед потрібно забезпечити прозорість у формуванні програм відбудови.

Додатковими стимулами розвитку будівельного сектору має стати адекватний механізм і розміри відшкодування за пошкоджене або зруйноване житло, а також розвиток іпотечного кредитування. Зрозумілим і доречним вбачається впровадження сертифікатів на будівництво житла для військових і ветеранів.

Подальша євроінтеграція може певним чином ускладнити роботу будівельним компаніям, адже доведеться впроваджувати сучасні європейські стандарти екологічності й безпечності будівництва. Саме це протягом певного часу, напевно, змінить обличчя українських міст. Вельми важливою експерти зазначають проблему будівельних відходів. Зараз складно оцінити їх обсяги у вцент зруйнованих містах і селищах. Вочевидь, що дана проблема потребує виваженого підходу й певного унормування.

Експерти погоджуються, що реалізація позитивного сценарію значно збільшить попит на працівників будівельних професій і посилить дефіцит кадрів на ринку праці. Очікувана демобілізація може лише частково сприяти вирішенню цієї проблеми. На додачу, відкриття кордонів з ЄС відновить виїзд працівників на заробітки. За таких обставин експерти вбачають необхідність введення значних стимулів для компаній щодо можливості приведення рівня заробітних плат у будівництві до середньоєвропейського рівня. Ще одним важливим чинником є спрощення процедур найму громадян інших країн.

6.9. Торгівля

Загальна інформація

Сектор торгівлі є одним із найпотужніших секторів економіки в Україні, що забезпечує зайнятість для понад 20% громадян. Протягом 2022 р. підприємства торгівлі стикались із значними труднощами, проте, за підсумками року можна констатувати, що сектор був одним із найбільш стабільних та успішних. Особливі труднощі мали підприємства в найбільш постраждалих від російської агресії регіонах. Прямі фінансові збитки від руйнування торгових об'єктів, знищення й розкрадання складів продукції, транспорту, побутової техніки, інструментів тощо, становлять десятки мільярдів гривень.

Значних труднощів підприємствам на весні 2022 р. завдали істотне подорожчання пального та припинення морського сполучення. Це спричинило достатньо довгий період адаптації підприємств до нових умов, який, за оцінками експертів, тривав до трьох місяців. У цей період невизначеності невелика частина підприємств призупиняла роботу. Проте більшість компаній активно налагоджували нові логістичні ланцюжки, шукали нових постачальників і переглядали обсяги закупівлі. Вочевидь, найбільш негативно на сектор торгівлі вплинули загальне зниження економічної активності підприємств, а також масовий виїзд громадян за кордон та істотне зниження купівельної спроможності населення. Водночас для більш безпечних регіонів, куди масово їхали люди з територій активних бойових дій, відзначалось істотне зростання попиту й відповідно обсягів продаж широких груп товарів. Певних економічних збитків у перші місяці війни зазнали виробники й продавці алкоголю через введення заборони на його продаж.

У цілому від початку літа 2022 р. сектор торгівлі почав стабільно працювати на більшості підконтрольних територій. Відзначається, що загальне падіння попиту для певних груп товарів становило від 20

до 90%. Для прикладу, ринок нових автомобілів скоротився на 61%, а окремих марок – до 87%. У той же час обсяг продажів генераторів та інверторів, акумуляторних батарей, сонячних панелей збільшився в кілька разів.

Значних труднощів підприємства торгівлі зазнали через енергетичну кризу й перебої з електропостачанням. Оперативне забезпечення підприємств альтернативними джерелами живлення потребувало від компаній як інвестицій, так і додаткових фінансових витрат. Так, за оцінками ритейлерів, перехід супермаркета на живлення від генератора збільшує витрати на електроенергію в 6 разів. Окремі торговельні мережі навіть відкривали нові торгові майданчики й магазини.

У цілому відзначається, що незважаючи на складний стан на початку війни, підприємства не звільняли працівників і виплачували заробітні плати навіть у періоди простою. Великі торговельні мережі сприяли евакуації працівників до безпечних регіонів і забезпечували їх роботою й житлом. Проте за рахунок тимчасово окупованих територій сектор втратив 10–15% зайнятості.

Окремо варто відзначити підтримку ЗСУ, що надавали підприємства сектору. Тут йдеться про увесь спектр загальних і спеціальних товарів, що потрібні військовим у тилу та на передовій. Значна частина працівників сектору вступила до лав ЗСУ.

Кадрові потреби підприємств

Протягом 2022 р. підприємства торгівлі продовжували наймати працівників. У цілому експертами відзначається, що сектору притаманна висока плинність кадрів. Проте у 2022 р. найом працівників був доволі складним, особливо для східних регіонів і регіонів, наближених до зони активних бойових дій. Це зумовлено загальним скороченням населення через масовий від'їзд людей. Також пошук працівників здійснювався з причин мобілізації. У зв'язку з цим підприємства мали труднощі із підбором водіїв, водіїв навантажувачів і вантажників.

Найчисленнішими професіями в секторі є: продавець продовольчих товарів, продавець-консультант, продавець непродовольчих товарів, оператор заправних станцій, касир торговельного залу, водій автотранспортних засобів, менеджер (управитель) із збуту, комірник. Експерти відзначають, що процес підбору працівників за цими професіями доволі ускладнений, тому частина підприємств співпрацює із закладами освіти. Проте більшість підприємств таку співпрацю вбачають недоцільною.

Більшість компаній навчає своїх працівників певним стандартами роботи, а загальний рівень кваліфікації від працівника масових професій особливо не вимагається. Для компаній, що реалізують специфічну продукцію, працівників (менеджерів з продажу) компанії зазвичай набирають із закладів вищої освіти відповідного профілю (агрономів для продажу добрив, медиків для продажу ліків). Однак для таких компаній навчання працівників є обов'язковим.

Сценарії розвитку сектору

Негативний: війна триватиме наступні кілька років. Незважаючи на підтримку з боку західних країн, економічна ситуація в країні погіршується. Експерти однак думці, що торгівля буде продовжувати працювати навіть за погіршення економічної ситуації. Досвід 2022 р. показує, що підприємства здатні швидко адаптуватись до нових умов і знаходити можливості для зростання в дуже складних умовах. Безперечно, що найбільш негативним чинником для торгівлі є зниження доходів населення й відповідно купівельної спроможності. Проте навіть тривале продовження війни не призведе до швидкого занепаду торгівлі в Україні. За оцінками експертів, за умов відсутності втрат територій торгові компанії будуть продовжувати працювати в режимі 2022 р.

Кадрові проблеми сектору також залишаться традиційними. Водночас можна очікувати подальшого розвитку електронної торгівлі та впровадження систем самообслуговування тощо.

Позитивний: Україна перемагає у війні, отримує значну економічну підтримку та за кілька років стає членом Європейського Союзу. За позитивного сценарію сектор торгівлі швидко розвиватиметься. Відновлення економіки в цілому, відбудова звільнених територій, повернення населення, відкриття

морських торгових шляхів і значні інвестиції в Україну – все це чинники, що стимулюватимуть розвиток торгівлі в Україні.

Процес євроінтеграції також сприятиме розвитку торгівлі через спрощення митних процедур і логістики. Водночас кадрові проблеми сектору також залишаються традиційними. Як і за негативного сценарію, можна очікувати подальшого розвитку електронної торгівлі та впровадження систем самообслуговування тощо.

6.10. Транспорт

Загальна інформація

Як і для всієї економіки України, 2022 р. виявився для сектору транспорту роком потрясінь і випробувань. Проте, незважаючи на всі втрати й труднощі, більшість підприємств сектору змогли адаптуватись до нових умов і продовжували роботу, часом із ризиками для життя працівників і пасажирів. Залізничний транспорт, як і належить стратегічній галузі, безперервно продовжував виконувати пасажирські й вантажні перевезення.

Найбільшими втратами сектору стали: повна зупинка авіаційного транспорту й суттєві пошкодження авіаційної інфраструктури, фактично повне припинення морського сполучення, значні руйнування залізничної інфраструктури, значні втрати рухомого складу у сфері громадського транспорту (наприклад, викрадення росіянами тролейбусного парку м. Херсон), розграбовані транспортні підприємств на тимчасово окупованих територіях та ін. Згідно з наданими оцінками, «... сума **задокументованих** збитків, завданих транспортній інфраструктурі України за 2022 р. становить 40–45 млрд дол. ... пошкоджено або зруйновано понад 20 тис. км доріг і більше 300 мостів...». Негативного впливу на діяльність підприємств мали істотне підвищення цін на пальне, перебої із його постачанням, відключення і нестабільність подачі електроенергії, перевантаження пропускних пунктів на кордоні тощо.

Експерти вказують, що за підсумками року обсяги авіаційних перевезень скоротились на 90–95%, морських – на 80–90%; залізничних – на 40–50%, а автомобільних – від 15 до 25%. Проте, за оцінками експертів, у секторі не було масових скорочень⁴ персоналу.

Від початку війни транспортні підприємства надавали різноманітну підтримку ЗСУ. Зокрема, відремонтовано й передано до ЗСУ тисячі одиниць техніки, паливно-мастильних матеріалів, запчастин тощо. Значна частина працівників сектору вступили до лав ЗСУ добровільно або були мобілізовані.

Кадрові потреби підприємств

Статистично найчисленнішими професіям в секторі є водії, а також основні професії на залізниці й пошті. Зокрема, листоноша (поштар), оператор поштового зв'язку, монтер колії, інженер, начальник відділення зв'язку, слюсар з ремонту рухомого складу.

Усі основні професії сектору є високо затребуваними підприємствами й дефіцитними на ринку праці. Окрім зазначених вище, проблемними залишаються такі професії, як слюсар, верстатник, токар,

⁴ Оцінка не враховує авіаційні підприємства, дані щодо яких отримати не вдалось.

фрезерувальник. Серед залізничних професій дефіцит відзначається для професій машиністів тепловозів та електровозів, механіків залізничного транспорту, monterів колії. Навчити самостійно за окремими з перерахованих професій неможливо, а підготовка таких фахівців здійснюється лише в декількох закладах країни. Саме в цих професіях частка осіб передпенсійного віку є найбільшою.

Протягом 2022 р. підприємства наймали працівників переважно через необхідність заміни мобілізованих працівників. У секторі громадських перевезень відзначено, що закриття кордонів і можливість бронювання працівників від мобілізації сприяли заповненню традиційно проблемних вакансій: слюсарів, зварників, електрослюсарів, водіїв категорії Д.

Відзначено, що в сфері логістики затребуваною професією є логіст. Перспективними затребуваними професіями в бізнес-середовищі є SMM- і контент-менеджер, онлайн-маркетолог. Окремо відзначена професія «оператор крос-логістики», до компетенції якої входить підбір оптимального способу доставки вантажів і перевезення людей різними видами транспорту.

Експерти відзначають, що випускників закладів освіти обов'язково доводиться довчати. Їм бракує практичних навичок. Розподіл теоретичної і практичної підготовки в закладах освіти доцільно переглянути на користь останньої.

Важливими для підготовки всіх професій сектору транспорту і логістики є:

- розуміння організаційної логіки виробничого процесу, її зв'язку із рівнем винагороди;
- базові знання із організації бізнесу, показників результативності;
- базова комп'ютерна грамотність;
- підвищений рівень вмотивованості й відповідальності;
- навички тайм-менеджменту;
- мовна підготовка;
- знання транспортного законодавства, дозвільної й супровідної документації;
- неконфліктність (навички конфлікт-менеджменту).

Зкладам освіти доцільно частіше звертатись до роботодавців щодо актуалізації навчальних програм відповідно до актуальних потреб роботодавців. Але найбільш болючою є проблема низької мотивації випускників: «...Справа не в тому, що навчальні заклади не вчать, оскільки той, хто хоче, той отримує достатній рівень знань, але проблема в тому, що більшість не бажає вчитись взагалі...». Експерти зазначають, що молоді працівники в основному не затримуються на підприємствах: «...перебігають від власника до власника, а набувши стаж та досвід, шукають кращої долі за кордоном».

Сценарії розвитку сектору

Негативний: війна триватиме наступні кілька років. Незважаючи на підтримку з боку західних країн, економічна ситуація в країні погіршується. На думку експертів, транспортний сектор не припинить діяльності, а буде розвиватися, незважаючи на можливі труднощі. За минулий 2022 р. транспортні підприємства змогли адаптуватись до нових умов і наростити обсяги перевезень. Протягом року сформувались нові логістичні ланцюжки, що продовжуватимуть діяти. Експерти переконані, що глибшого падіння обсягів перевезень, ніж країна мала на початку 2022 р., уявити просто неможливо. Отже, навіть за продовження війни сектор буде поступово зростати.

Кадрові потреби підприємств напевно збільшаться через поступове зростання обсягів перевезень, продовження мобілізації, а також зростатиме дефіцит кадрів на ринку праці.

Позитивний: Україна перемагає у війні, отримує значну економічну підтримку та за кілька років стає членом Європейського Союзу. За позитивного сценарію транспортний сектор швидко повернеться на довоєнний рівень і почне розвиватись швидкими темпами. Загальне економічне відновлення, поновлення морського й авіаційного сполучення, відновлення транспортної інфраструктури – все це, безперечно, сприятиме розвитку сектору.

Дискусійною для експертів виявилась перспектива переобладнання залізниці під європейський стандарт колії. Відзначено, що таке переобладнання далеке від реалізації, але в цілому можливе. Важливими напрямками оновлення сектору транспорту стануть: швидке поширення автоматизації транспорту (зокрема, метро та трамваїв) та подальша цифровізація сектору.

Відзначаються ризики загострення дефіциту працівників через відкриття кордонів і повернення великого контингенту заробітчан. У такому разі вочевидь потрібно подбати про можливі стимули зростання заробітних плат у країні.

6.11. Готельно-ресторанний бізнес

Загальна інформація

У цілому готельно-ресторанний сервіс був одним із найбільш динамічних в Україні за інтенсивністю розвитку й рівнем інвестицій. Відкривалось багато закладів, відбувався швидкий технологічний розвиток. Значних труднощів сектор зазнав у період пандемії COVID-19, проте, експерти відзначили, що криза 2020 р. зробила підприємства сектору більш адаптивними. У відповідь на виклики, спричинені пандемією, підприємства сектору напрацювали методи оптимізації роботи, продовжували активно розширювати системи віддаленого замовлення та доставки, запровадили європейські санітарні стандарти тощо.

Протягом 2022 р. підприємства сектору також мали багато труднощів, що пов'язані із загальним скороченням споживчого попиту. Проте в більшості регіонів підприємства продовжували працювати. Відзначаються також прямі втрати активів унаслідок агресії росії проти України. Насамперед втрати компаній відзначаються в Донецькій, Луганській, Херсонській, Харківській, Чернігівській, Сумській областях і півдні Запорізької області. Повне припинення діяльності підприємств сектору в цих областях у перші місяці війни компенсувалось міграційним зростанням кількості населення в усіх західних регіонах і певним зростанням попиту. Частина підприємств на заході змогла завершити низку інвестиційних проєктів з відкриття закладів або нових майданчиків.

Відзначається, що підприємства сектору активно допомагають військовим і біженцям, забезпечуючи безкоштовне харчування й тимчасове проживання тих, хто цього потребує.

Дуже складно оцінити загальні тенденції зайнятості в секторі. Працюючі підприємства вказують, що фактично не скорочували кількість працівників. Водночас в усіх регіонах наявні підприємства, що призупинили свою діяльність. Робота більшості підприємств східних, північних і південних областей, що перебували в тимчасовій окупації, фактично повністю припинилась. З огляду на ці обставини, експерти схиляються до оцінки, що протягом 2022 р. сектор загалом втратив 20–25% робочих місць.

Кадрові потреби підприємств

Традиційно для сектору характерною проблемою є висока плинність кадрів. Підприємства переважно укомплектовуються молодими людьми, здебільшого це студенти, які зазвичай не затримуються надовго. Отже, завжди актуальними на ринку праці лишаються офіціанти, бармени, кухарі, кухарі-кондитери. Найчастіше на підприємствах галузі виникають проблеми з підбором досвідчених і висококваліфікованих працівників. «...Кухарів багато, а кваліфікованого кухаря знайти дуже важко... і важко забезпечити відповідною заробітною платою». Зазвичай це пов'язано з потребою у працівниках з унікальним досвідом роботи та специфічними навичками. У закладах освіти не готують фахівців, наприклад, східної або молекулярної кухні. «...А у традиційному сегменті «борщів» клієнта можна і не знайти...». Схожа ситуація відзначається експертами стосовно кондитерів. Не менш актуальною проблемою для

підприємств є труднощі в підборі електриків, слюсарів, токарів, зварювальників. Проте зазначені проблеми не є критичними. Всі роботодавці зазначають, що самостійно готують працівників, навіть без базової освіти. Також роботодавці постійно займаються розвитком працівників, організовують для них майстер-класи, відвідування виставок. Більшість підприємств забезпечують навчання працівників відповідно до стандартів закладу.

Також експерти відзначили, що певна частина персоналу потрапила під мобілізацію. Експерти заважають також труднощі відновлення на роботі демобілізованих осіб.

Загальною проблемою, відзначеною експертами, є низька мотивація молоді до праці. Поширеною проблемою є невідповідальне ставлення молодих працівників до своєї роботи, а подекуди й відверті порушення трудової дисципліни (зловживання алкоголем, помилковий розрахунок клієнтів, привласнення коштів тощо). Вочевидь робота в готельно-ресторанному бізнесі сприймається молоддю як неперестижна, тимчасова форма додаткового заробітку. Експерти відзначають також і той факт, що підприємства в більшості навіть не розглядають можливості працевлаштування осіб старшого віку, не враховуючи при цьому, що загальноприйнятим стандартом галузі, особливо в європейських країнах, є правило: «Чим престижніший заклад, тим більш старшого віку офіціант».

Основна думка експертів полягала в тому, що якість підготовки молодих спеціалістів здебільшого не відповідає потребам роботодавця, проте, в рівні підготовки відмічається наявність позитивної динаміки. Вочевидь випускникам закладів освіти бракує практичної підготовки. Дуже часто заклади освіти не знають вимог, що висуваються роботодавцями до професійної підготовки, або вказують на неможливість їх забезпечення. Експерти відзначили, що для більшості роботодавців механізм забезпечення практики студентів безпосередньо на підприємстві є неприйнятним (особливо, коли мова йде про неповнолітніх). Враховуючи, що в готельно-ресторанному бізнесі поширеними є «нульові трудові договори», а подекуди наявні неформальні трудові відносини, підприємства не співпрацюють із закладами освіти в цьому напрямі. Відмічається, що й заклади освіти не виявляють активності в залученні роботодавців до процесу професійного навчання.

Сценарії розвитку сектору

Негативний: війна триватиме наступні кілька років. Незважаючи на підтримку з боку західних країн, економічна ситуація в країні погіршується. За негативного сценарію підприємства сектору продовжуватимуть працювати. Водночас, напевно, можна очікувати їх поступового скорочення у відповідь на можливе подальше скорочення попиту. Проте такий процес буде вельми поступальним. Також можна очікувати поступового відновлення діяльності підприємств сектору на звільнених територіях. Напевно, повільно відбуватиметься зниження прибутків підприємств, а відтак можливості забезпечення конкурентної заробітної плати працівникам теж знижуватимуться. Наслідком цього може стати підвищення плинності й ускладнення набору кваліфікованих працівників, що особливо стосується кухарів і кондитерів.

Негативно вплинути можуть також підвищення комунальних тарифів і відміна податкових пом'якшень, що почали діяти від початку війни.

Позитивний: Україна перемагає у війні, отримує значну економічну підтримку та за кілька років стає членом Європейського Союзу. Експерти одностайні в думці, що за позитивного сценарію сектор відновиться дуже швидко й продовжуватиме інтенсивний розвиток. Це стосується усіх сегментів сектору й усіх без винятку регіонів України.

Зростання інвестицій в Україну та її відбудову також сприятиме розвитку сектору, адже готельно-ресторанний бізнес – один із найбільш привабливих секторів для інвестицій в Україні. Повернення в країну значної кількості людей, зокрема вельми заможних, а також зростання туристичної привабливості України для усього світу, стимулюватиме розширення бізнесу.

Безперечно, що процеси європейської інтеграції впливатимуть на внутрішній розвиток сектору в контексті прийняття більш високих стандартів якості обслуговування клієнтів. У той же час така ситуація, напевно, значно підвищить попит на працівників, адже основні для сектору професії навіть зараз є дефіцитними на ринку праці. Збільшення дефіциту працівників стане додатковим чинником високої конкуренції між підприємствами сектору.

Підвищений попит буде на працівників із знанням мов, уміннями працювати із сучасним обладнанням, цифровими навичками, зокрема електронної комерції та маркетингу, знанням європейських стандартів та норм санітарного й сервісного забезпечення.

6.12. Інформація і телекомунікація

Загальна інформація

Варто відмітити, що сектор об'єднує підприємства, що значно відрізняються за профілем діяльності, а також чинниками впливу на успішність діяльності, професійною структурою та специфікою кадрового забезпечення. У секторі можна виокремити принаймні три сегменти.

Перший сегмент представлено засобами масової інформації та виробництва інформаційного контенту. Цей сегмент зазнав істотних змін у зв'язку із надзвичайним падінням ринку реклами, а також введенням певних обмежень в інформаційному просторі з інтересів державної безпеки. Такі кроки призвели до згортання значної кількості національних мовників та їх перехід в інтернет-середовище (Youtube і соціальні мережі). Відбувались також скорочення персоналу, обсяг якого неможливо точно оцінити. За експертними оцінками, компанії були вимушені оптимізувати штат працівників від 5 до 25%. Проте більшість компаній змогли адаптуватись і продовжили мовлення та вироблення інформаційного контенту.

Другий сегмент – це підприємства, що забезпечують телекомунікацію. Він охоплює широкий спектр компаній інтернет-провайдерів, операторів корпоративних мереж і кібербезпеки. Експерти відзначають, що такі компанії понесли певні збитки через масову міграцію й відповідне скорочення ринку. Компанії, які надавали послуги юридичним особам, мали труднощі через загальне скорочення працюючих підприємств і відповідно відчували значне скорочення кількості клієнтів. Значна частина компаній була вимушена вкладати додаткові кошти в забезпечення можливості автономної роботи обладнання. За оцінками експертів, найбільші втрати понесли компанії, що працювали в найбільш постраждалих регіонах. Зокрема, в Донецькій, Луганській, Херсонській, Харківській, Київській, Чернігівській і Сумській областях. Частина компаній у цих регіонах призупиняла діяльність частково, а частина – повністю припинили діяльність. Значних труднощів компаніям завдали тривалі відключення електроенергії. Водночас працюючі підприємства зазначають, що не скорочували працівників.

Третій сегмент – це виробники програмного забезпечення. Згідно з експертними оцінками, цей сегмент ринку протягом 2022 р. продовжував зростати. Це зумовлено тим, що більшість компаній у цьому сегменті має іноземних замовників або є філіями іноземних компаній. Проте протягом 2022 р. компанії мали труднощі із організацією ревокації офісів і працівників із небезпечних територій. Значна частина компаній вивезла їх за кордон. Скорочення працівників фактично не відбувалось, однак, експерти наводять приклади згортання програм стажування й розірвання договорів із тимчасовими працівниками.

Кадрові потреби підприємств

У цілому для сектора найбільш затребуваними є професії: програміст (бази даних), журналіст, телеоператор, інженер електрозв'язку, інженер засобів радіо та телебачення, електромонтер лінійних споруд електрозв'язку та проводового мовлення, технік, друкар офсетного плоского друкування, адміністратор. Незважаючи на труднощі протягом 2022 р., більшість підприємств наймали працівників. Відзначається,

що це було зумовлено не стільки необхідністю заміни працівників, що вступили до ЗСУ добровільно або були мобілізовані, а також були вимушені покинути роботу.

Експерти вказують, що в засобах масової інформації дефіциту працівників не відчувалось, що пов'язано із загальною ситуацією, про яку йшлося вище. Водночас відзначається, що така ситуація в цілому є нетиповою для сектору. Найбільші труднощі із підбором працівників зазначають інтернет-провайдери. При цьому вони наголошують, що дефіцит наявний для професій інженерного й електромонтажного напрямів. У сегменті виробників програмного забезпечення труднощі підбору кадрів також є, незважаючи на достатньо високу популярність професії програміста серед молоді та абітурієнтів закладів освіти. Експерти вважають, що заклади освіти в більшості випадків не можуть забезпечити адекватної якості навчання, тому компанії навчають молодь самостійно, залучаючи її із 2–3 курсу навчання у ВНЗ.

Компанії цього сектору не співпрацюють із закладами освіти. Випадки співпраці скоріше одиничні. Це зумовлено тим, що в секторі потрібен більш високий рівень кваліфікації, який можуть забезпечити заклади професійно-технічної освіти. Більшість професій сектору вимагають вищої освіти. Водночас можна констатувати, що більшість компаній не мають усталеної співпраці із ВНЗ.

Сценарії розвитку сектору

Негативний: війна триватиме наступні кілька років. Незважаючи на підтримку з боку західних країн, економічна ситуація в країні погіршується. Експерти відзначають, що за негативного сценарію підприємства сектору породжуватимуть працювати в тому режимі, що склався у 2022 р. Напевно, за таких обставин важко розраховувати на розвиток, однак, певне зростання можливе в сегменті виробництва програмного забезпечення. Потреби в працівниках також зберігатимуться під впливом загальних чинників плинності, мобілізації та міграції. В цілому сектор буде зберігати привабливість для молодих спеціалістів, а навчальні спеціальності – здебільшого для студентів. Водночас буде дефіцит технічних та інженерних професій і спеціальностей.

Позитивний: Україна перемагає у війні, отримує значну економічну підтримку та за кілька років стає членом Європейського Союзу. За умов позитивного сценарію сектор розвиватиметься доволі активно, швидко відновить втрачені позиції та швидко зростатиме. Водночас можливі ускладнення кадрових проблем. Зростання потреб підприємств у кваліфікованих працівниках призведе до формування значного кадрового дефіциту. Попередній досвід показує, що компанії сектору за нормальної ситуації здатні забезпечувати вельми конкурентну оплату праці, зокрема й для залучення спеціалістів з інших країн.

Безсумнівно зростатимуть потреби в цифрових навичках, зокрема у сферах машинного навчання, штучного інтелекту, електронної комерції та маркетингу.

VII.

ДОДАТКИ

Методологія дослідження

Д.1.1. Загальна характеристика

Дослідження здійснено з використанням комбінації кількісних і якісних методів, що були напрацьовані та апробовані в рамках реалізації програми EU4Skills. Основні роботи з організації збору даних проведено за безпосередньої участі працівників Державної служби зайнятості та всебічного сприяння Федерації роботодавців України. Дослідження передбачало узагальнення інформації за такими складовими.

1) **Аналіз статистичних доступних показників** економічного й демографічного розвитку країни, що можуть характеризувати загальне становище та умови, які безпосередньо впливали на ключові зміни на ринку праці. Дана складова передбачала здійснення аналізу показників загального економічного становища (ВВП, інфляції, обсягів виробництва, доходів населення), структурної статистики підприємств, професійної структури робочої сили (зокрема безробітних), статевої та вікової структури зайнятості, демографічної та міграційної динаміки, вакансій за професіями тощо.

2) **Опитування роботодавців** щодо особливостей найму, актуальних і перспективних потреб у працівниках і навичках, а також наявних особливостей підготовки працівників роботодавцями та зайнятості осіб уразливих категорій. Зокрема, опитування дало змогу отримати висновки щодо:

- перспектив збільшення або скорочення чисельності працівників за професіями;
- наявних і перспективних вакансій (у розрізі професій);
- найбільш затребуваних та дефіцитних професій і навичок;
- існуючих проблем у підборі працівників за професіями;
- особливостей зайнятості осіб з числа уразливих категорій;
- наявних перешкод і необхідних заходів підтримки зайнятості осіб з числа уразливих категорій.

В опитуванні взяли участь 7986 підприємств.

3) **Експертні фокус-групи** щодо перспектив розвитку окремих видів економічної діяльності. Експертне опитування здійснювалося для перевірки припущень, отриманих за результатами інших складових, та отримання висновків щодо:

- основних чинників, що визначають поточний стан підприємств і перспективи розвитку основних видів економічної діяльності;
- тенденцій попиту на професії, навички й кваліфікації в межах окремих видів економічної діяльності;
- найбільш затребуваних професій і компетентностей працівників для підприємств даного виду економічної діяльності;
- основних невідповідностей між підготовкою кадрів і потребами роботодавців у навичках і кваліфікаціях.

В експертних фокус групах взяли участь 168 експертів з 12 основних секторів економіки України: сільське господарство, добувна, харчова, хімічна промисловості, металургія, виробництво меблів, енергетика, будівництво, торгівля, транспорт і логістика, готелі й ресторани, інформація і телекомунікації.

Д.1.2. Характеристика вибірки опитування роботодавців

Генеральною сукупністю для дослідження було визначено сукупність економічно активних підприємств України, які без заборгованості сплатили податки у 4 кварталі 2022 р. та мали у своєму складі найманих працівників. До генеральної сукупності й вибірки опитування не були включені підприємства окремих видів економічної діяльності, які прямо чи опосередковано дотичні до оборонного комплексу України. Зокрема, державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування та окремих розділів КВЕД, що віднесені до переробної промисловості.

Виходячи із завдань дослідження щодо можливості порівняння ситуації в різних регіонах, для кожної області, що брала участь у дослідженні, розраховувалась окрема репрезентативна вибірка підприємств. Територіальна належність підприємства до певного регіону (області) визначалась місцем його реєстрації. З огляду на можливості й особливості воєнного стану, опитування не проводилось у Луганській, Донецькій, Херсонській областях та АР Крим. Дані по Запорізькій області репрезентують ситуацію лише для підконтрольних Україні територій. Для аналізу даних у цілому по країні використовувались компенсаторні ваги.

Для покращення якості вибіркової сукупності було використано стратифікацію. Всі підприємства було поділено за належністю до 18 основних секцій КВЕД із розбиттям на 3 групи: за кількістю працівників (малі та мікро – 1–50, середні – 51–249, великі – 250 і більше). З урахуванням наявної структури генеральної сукупності вибірку було сформовано для 37 стратифікаційних груп. Для визначення якості вибірки й у подальшому для побудови компенсаторних ваг головною статистикою було використано співвідношення між кількістю працівників у кожній з виділених страт.

Опитування проводилося з 12 січня по 22 лютого 2023 р. Збір даних проводився методом самостійного заповнення онлайн-анкети з використанням спеціалізованого програмного забезпечення та телефонного інтерв'ю. Загальний обсяг вибірки становив 7986 підприємств. Похибка вибірки для територій, де проводилось опитування, становить 1,1%.

У результаті польового етапу було проведено опитування такої кількості підприємств.

Регіони	Усього підприємств	Опитано	Похибка (P = 0,05) ¹ , %
Київ	10 273	293	5,64
Вінницька	2044	406	4,35
Волинська	1370	510	3,41
Дніпропетровська	3890	424	4,45
Житомирська	2106	337	4,84
Закарпатська	1477	169	7,09
Запорізька	2195	271	5,61
Івано-Франківська	1169	444	3,66
Київська	2609	300	5,32
Кіровоградська	2319	346	4,85
Львівська	4563	452	4,38
Миколаївська	1322	169	7,04
Одеська	2809	541	3,78
Полтавська	2447	321	5,03
Рівненська	1603	369	4,44
Сумська	1524	445	3,90
Тернопільська	1051	333	4,43
Харківська	3698	352	4,95
Хмельницька	1421	411	4,07
Черкаська	1461	359	4,47

¹ Гранична похибка для довірчої ймовірності 95%.

Чернівецька	877	306	4,51
Чернігівська	1600	383	4,34
Україна	53 828	7947	1,01

Для кожної з зазначених вище областей при побудові вибірки кількість підприємств для опитування була розподілена між стратами пропорційно кількості працівників, зайнятих у страті. Усередині страти відбір підприємств для опитування відбувався випадковим чином із використанням PPS (proportional per size): що більше людей працює на підприємстві, то більше шансів на його потрапляння у вибірку.

Зверніть увагу! Виходячи з дизайну вибірки й компенсаторних ваг, носієм певної ознаки є не «відсоток опитаних підприємств», а «опитані підприємства, на яких працює певний відсоток працівників». Наприклад, «серед опитаних підприємств, на яких працює 12% зайнятих, планують прийняти в штат працівників певної професії в наступному році».

Такий підхід до дизайну дослідження продиктовано завданнями щодо визначення кількості необхідних працівників та їхніх характеристик, а також значними відмінностями між підприємствами за кількістю працюючих.

Д.1.3. Анкета опитування роботодавців

Анкета

Шановний роботодавце! Метою цього опитування є визначення стану, поточних і перспективних потреб у працівниках і навичках. Ваша участь в опитуванні є дуже важливою, оскільки надана інформація допоможе визначити актуальні потреби підприємств і готувати кадри, необхідні для відновлення й розвитку України. Проект проводиться в партнерстві з Європейським банком реконструкції та розвитку, Державною службою зайнятості, Федерацією роботодавців України та EU4Skills.

1. У якому регіоні зареєстровано ваше підприємство?

2. У якому регіоні/регіонах фактично розташоване ваше підприємство (оберіть усі потрібні варіанти)?

3. Укажіть основний вид діяльності вашого підприємства (згідно з КВЕД).

4. На які ринки збуту продукції або послуг орієнтовано підприємство (оберіть усі потрібні варіанти)?

1 Локальному, в межах певного міста / району.

2 Регіональному, в межах області.

3 На національному, в межах країни.

4 За межами країни.

5а. Укажіть середньоспискову чисельність персоналу станом на 01.01.2023.

5б. Укажіть середньоспискову чисельність персоналу станом на 01.01.2022 (якщо Ви не володієте точною інформацією, за можливості проконсультуйтеся із колегами або поставте орієнтовну цифру).

5с. Укажіть середньоспискову чисельність персоналу станом на 01.01.2021 (якщо Ви не володієте точною інформацією, за можливості проконсультуйтеся із колегами або поставте орієнтовну цифру).

6. Укажіть відсоток обороту кадрів на підприємстві за 2022 рік (якщо Ви не володієте точною інформацією, за можливості проконсультуйтеся із колегами або поставте орієнтовну цифру).

7. Укажіть основні професії, за якими оборот кадрів у 2022 році був найвищим (не більше 10 професій).

№	Назва професії
1.	Професія 1
2.	Професія 2
3.	Професія 3

4.	Професія 4
5.	Професія 5
6.	Професія 6
7.	Професія 7
8.	Професія 8
9.	Професія 9
10.	Професія 10

7а. Оцініть кількість або відсоток перелічених категорій працівників, які на даний час працюють на підприємстві.

Категорія	%	Кількість
Керівники		
Професіонали і спеціалісти		
Службовці та адміністративні працівники		
Кваліфіковані робітники		
Некваліфіковані робітники		

7б. Оцініть кількість або відсоток перелічених категорій працівників, які на даний час працюють на підприємстві.

Категорія	%	Кількість
Жінки		
Молодь до 25 років		
Внутрішньо переміщені особи		
Ветерани війни		
Особи з інвалідністю		

7с. Які навички для вашого підприємства є найбільш дефіцитними?

Категорія	%	Кількість
Керівники	Універсальні	Управлінські навички Уміння чітко й лаконічно висловлювати думки Встановлення й підтримка конструктивних взаємовідносин Лідерство Креативність Орієнтованість на результат Стресостійкість Відповідальність Робота в команді Тайм-менеджмент Знання державної мови Здатність до навчання Уважність Тактовність
	Наскрізні	Володіння комп'ютером Робота з CRM, ERP системами Цифрова й мережева безпека Робота з базами даних Пошук і робота з інформацією Іноземна мова Комунікативні навички Робота з документами
	Професійні	Веб-технології та програмування Робота з технічною документацією (креслення, схеми) Робота з інструментом Робота з обладнанням Активні продажі Робота з клієнтами Робота з соцмережами і медіа Дизайн та креативні розробки Знання відповідних нормативних актів

Професіонали і спеціалісти	Універсальні	<p>Управлінські навички Уміння чітко й лаконічно висловлювати думки Встановлення й підтримка конструктивних взаємовідносин Лідерство Креативність Орієнтованість на результат Стресостійкість Відповідальність Робота в команді Тайм-менеджмент Знання державної мови Здатність до навчання Уважність Тактовність</p>
	Наскрізні	<p>Володіння комп'ютером Робота з CRM, ERP системами Цифрова й мережева безпека Робота з базами даних Пошук і робота з інформацією Іноземна мова Комунікативні навички Робота з документами</p>
	Професійні	<p>Веб-технології та програмування Робота з технічною документацією (креслення, схеми) Робота з інструментом Робота з обладнанням Активні продажі Робота з клієнтами Робота з соцмережами та медіа Дизайн і креативні розробки Знання відповідних нормативних актів</p>
Службовці та адміністративні працівники	Універсальні	<p>Управлінські навички Уміння чітко й лаконічно висловлювати думки Встановлення й підтримка конструктивних взаємовідносин Лідерство Креативність Орієнтованість на результат Стресостійкість Відповідальність Робота в команді Тайм-менеджмент Знання державної мови Здатність до навчання Уважність Тактовність</p>
	Наскрізні	<p>Володіння комп'ютером Робота з CRM, ERP системами Цифрова й мережева безпека Робота з базами даних Пошук і робота з інформацією Іноземна мова Комунікативні навички Робота з документами</p>
	Професійні	<p>Веб-технології та програмування Робота з технічною документацією (креслення, схеми) Робота з інструментом Робота з обладнанням Активні продажі Робота з клієнтами Робота з соцмережами та медіа Дизайн і креативні розробки Знання відповідних нормативних актів</p>

Кваліфіковані робітники	Універсальні	Управлінські навички Вміння чітко й лаконічно висловлювати думки Встановлення й підтримка конструктивних взаємовідносин Лідерство Креативність Орієнтованість на результат Стресостійкість Відповідальність Робота в команді Тайм-менеджмент Знання державної мови Здатність до навчання Уважність Тактовність
	Наскрізні	Володіння комп'ютером Робота з CRM, ERP системами Цифрова й мережева безпека Робота з базами даних Пошук і робота з інформацією Іноземна мова Комунікативні навички Робота з документами
	Професійні	Веб-технології та програмування Робота з технічною документацією (креслення, схеми) Робота з інструментом Робота з обладнанням Активні продажі Робота з клієнтами Робота з соцмережами та медіа Дизайн і креативні розробки Знання відповідних нормативних актів
Некваліфіковані робітники	Універсальні	Управлінські навички Уміння чітко й лаконічно висловлювати думки Встановлення й підтримка конструктивних взаємовідносин Лідерство Креативність Орієнтованість на результат Стресостійкість Відповідальність Робота в команді Тайм-менеджмент Знання державної мови Здатність до навчання Уважність Тактовність
	Наскрізні	Володіння комп'ютером Робота з CRM, ERP системами Цифрова й мережева безпека Робота з базами даних Пошук і робота з інформацією Іноземна мова Комунікативні навички Робота з документами
	Професійні	Веб-технології та програмування Робота з технічною документацією (креслення, схеми) Робота з інструментом Робота з обладнанням Активні продажі Робота з клієнтами Робота з соцмережами й медіа Дизайн і креативні розробки Знання відповідних нормативних актів

8. Чи наймала ваша компанія/підприємство постійних штатних працівників протягом 2022 року?

1 Так.

2 Ні.

8а. Працівників яких професій та в якій кількості ви наймали до штату протягом 2022 року?

№	Назва професії	Кількість
1.	Професія 1	
2.	Професія 2	
3.	Професія 3	
4.	Професія 4	
5.	Професія 5	
6.	Професія 6	
7.	Професія 7	
8.	Професія 8	
9.	Професія 9	
10.	Професія 10	

9. Чи стикалась ваша компанія із труднощами при наборі персоналу у 2022 році?

1 Так.

2 Ні.

10. Назвіть професії, при наборі яких ви стикались з труднощами.

№	Назва професії	Труднощі
1.	Професія 1	1 Відсутність / недостатня кількість кандидатів на посади 2 Недостатня кваліфікація претендентів на посади 3 Невідповідність очікувань претендентів щодо розміру заробітної плати 4 Низька мотивація претендентів до роботи 5 Небажання чоловіків офіційно оформлюватись на роботу 6 Відсутність у кандидатів необхідних документів (втрачені документи) 7 Загроза особистій безпеці через війну 8 Інше (запишіть)
2.	Професія 2	1 Відсутність / недостатня кількість кандидатів на посади 2 Недостатня кваліфікація претендентів на посади 3 Невідповідність очікувань претендентів щодо розміру заробітної плати 4 Низька мотивація претендентів до роботи 5 Небажання чоловіків офіційно оформлюватись на роботу 6 Відсутність у кандидатів необхідних документів (втрачені документи) 7 Загроза особистій безпеці через війну 8 Інше (запишіть)
3.	Професія 3	1 Відсутність / недостатня кількість кандидатів на посади 2 Недостатня кваліфікація претендентів на посади 3 Невідповідність очікувань претендентів щодо розміру заробітної плати 4 Низька мотивація претендентів до роботи 5 Небажання чоловіків офіційно оформлюватись на роботу 6 Відсутність у кандидатів необхідних документів (втрачені документи) 7 Загроза особистій безпеці через війну 8 Інше (запишіть)
4.	Професія 4	1 Відсутність / недостатня кількість кандидатів на посади 2 Недостатня кваліфікація претендентів на посади 3 Невідповідність очікувань претендентів щодо розміру заробітної плати 4 Низька мотивація претендентів до роботи 5 Небажання чоловіків офіційно оформлюватись на роботу 6 Відсутність у кандидатів необхідних документів (втрачені документи) 7 Загроза особистій безпеці через війну 8 Інше (запишіть)

5.	Професія 5	1 Відсутність / недостатня кількість кандидатів на посади 2 Недостатня кваліфікація претендентів на посади 3 Невідповідність очікувань претендентів щодо розміру заробітної плати 4 Низька мотивація претендентів до роботи 5 Небажання чоловіків офіційно оформлюватись на роботу 6 Відсутність у кандидатів необхідних документів (втрачені документи) 7 Загроза особистій безпеці через війну 8 Інше (запишіть)
6.	Професія 6	1 Відсутність / недостатня кількість кандидатів на посади 2 Недостатня кваліфікація претендентів на посади 3 Невідповідність очікувань претендентів щодо розміру заробітної плати 4 Низька мотивація претендентів до роботи 5 Небажання чоловіків офіційно оформлюватись на роботу 6 Відсутність у кандидатів необхідних документів (втрачені документи) 7 Загроза особистій безпеці через війну 8 Інше (запишіть)
7.	Професія 7	1 Відсутність / недостатня кількість кандидатів на посади 2 Недостатня кваліфікація претендентів на посади 3 Невідповідність очікувань претендентів щодо розміру заробітної плати 4 Низька мотивація претендентів до роботи 5 Небажання чоловіків офіційно оформлюватись на роботу 6 Відсутність у кандидатів необхідних документів, (втрачені документи) 7 Загроза особистій безпеці через війну 8 Інше (запишіть)
8.	Професія 8	1 Відсутність / недостатня кількість кандидатів на посади 2 Недостатня кваліфікація претендентів на посади 3 Невідповідність очікувань претендентів щодо розміру заробітної плати 4 Низька мотивація претендентів до роботи 5 Небажання чоловіків офіційно оформлюватись на роботу 6 Відсутність у кандидатів необхідних документів (втрачені документи) 7 Загроза особистій безпеці через війну 8 Інше (запишіть)
9.	Професія 9	1 Відсутність / недостатня кількість кандидатів на посади 2 Недостатня кваліфікація претендентів на посади 3 Невідповідність очікувань претендентів щодо розміру заробітної плати 4 Низька мотивація претендентів до роботи 5 Небажання чоловіків офіційно оформлюватись на роботу 6 Відсутність у кандидатів необхідних документів (втрачені документи) 7 Загроза особистій безпеці через війну 8 Інше (запишіть)
10.	Професія 10	1 Відсутність / недостатня кількість кандидатів на посади 2 Недостатня кваліфікація претендентів на посади 3 Невідповідність очікувань претендентів щодо розміру заробітної плати 4 Низька мотивація претендентів до роботи 5 Небажання чоловіків офіційно оформлюватись на роботу 6 Відсутність у кандидатів необхідних документів (втрачені документи) 7 Загроза особистій безпеці через війну 8 Інше (запишіть)

11. Чи планує підприємство наймати працівників у наступні 6 місяців?

- 1 Однозначно так.
- 2 Скоріше так.
- 3 Важко відповісти.
- 4 Скоріше ні.
- 5 Однозначно ні.

12. Працівників яких професій та в якій кількості ви плануєте наймати?

№	Назва професії	Кількість
1.	Професія 1	
2.	Професія 2	
3.	Професія 3	

4.	Професія 4	
5.	Професія 5	
6.	Професія 6	
7.	Професія 7	
8.	Професія 8	
9.	Професія 9	
10.	Професія 10	

13. Чи планує підприємство скорочувати працівників у наступні 6 місяців?

- 1 Однозначно так.
- 2 Скоріше так.
- 3 Важко відповісти.
- 4 Скоріше ні.
- 5 Однозначно ні.

14. Працівників яких професій та у якій кількості планується скоротити в наступні 6 місяців?

№	Назва професії	Кількість
1.	Професія 1	
2.	Професія 2	
3.	Професія 3	
4.	Професія 4	
5.	Професія 5	
6.	Професія 6	
7.	Професія 7	
8.	Професія 8	
9.	Професія 9	
10.	Професія 10	

15. Чи очікуєте ви наявність труднощів із підбором працівників у 2023 році?

- 1 Однозначно так.
- 2 Скоріше так.
- 3 Важко відповісти.
- 4 Скоріше ні.
- 5 Однозначно ні.

16. В яких професіях ви очікуєте труднощі з підбором працівників у 2023 році?

№	Назва професії	Кількість
1.	Професія 1	1 Невідповідність навичок вимогам 2 Дефіцит працівників 3 Інше (вказіть)
2.	Професія 2	1 Невідповідність навичок вимогам 2 Дефіцит працівників 3 Інше (вказіть)
3.	Професія 3	1 Невідповідність навичок вимогам 2 Дефіцит працівників 3 Інше (вказіть)
4.	Професія 4	1 Невідповідність навичок вимогам 2 Дефіцит працівників 3 Інше (вказіть)
5.	Професія 5	1 Невідповідність навичок вимогам 2 Дефіцит працівників 3 Інше (вказіть)
6.	Професія 6	1 Невідповідність навичок вимогам 2 Дефіцит працівників 3 Інше (вказіть)
7.	Професія 7	1 Невідповідність навичок вимогам 2 Дефіцит працівників 3 Інше (вказіть)

8.	Професія 8	1 Невідповідність навичок вимогам 2 Дефіцит працівників 3 Інше (вказіть)
9.	Професія 9	1 Невідповідність навичок вимогам 2 Дефіцит працівників 3 Інше (вказіть)
10.	Професія 10	1 Невідповідність навичок вимогам 2 Дефіцит працівників 3 Інше (вказіть)

17. Чи наймала ваша компанія працівників перелічених категорій у 2022 році?

№	Назва професії	Так	Ні
1.	Особи з інвалідністю		
2.	Ветерани війни		
3.	Внутрішньо переміщені особи		

18. Чи готова ваша компанія найняти більше осіб перелічених категорій у наступні 12 місяців?

№	Назва професії	Так	Ні
1.	Особи з інвалідністю		
2.	Ветерани війни		
3.	Внутрішньо переміщені особи		

19. Чи готова ваша компанія наймати осіб перелічених категорій у наступні 12 місяців?

№	Назва професії	Так	Ні
1.	Особи з інвалідністю		
2.	Ветерани війни		
3.	Внутрішньо переміщені особи		

20. Які перешкоди існують для працевлаштування?

№	Назва професії	Так
1.	Особи з інвалідністю	1 Пересторога щодо нижчої продуктивності осіб цієї категорії 2 Непідготовлені робочі місця 3 Пересторога щодо низької мотивації до працевлаштування осіб цієї категорії 4 Брак знань, як поводитися з людьми, що належать до цієї категорії 5 Нормативні та регуляторні обмеження 6 Особи цієї категорії не звертаються за роботою 7 Нестача якісних послуг або інфраструктури, які потрібні цій категорії (наприклад, медичне обслуговування, психологічна підтримка, доступний транспорт, житло, догляд за дітьми) 8 Інше 9 Ніяких перешкод немає
2.	Ветерани війни	1 Пересторога щодо нижчої продуктивності осіб цієї категорії 2 Непідготовлені робочі місця 3 Пересторога щодо низької мотивації до працевлаштування осіб цієї категорії 4 Брак знань, як поводитися з людьми, що належать до цієї категорії 5 Нормативні та регуляторні обмеження 6 Особи цієї категорії не звертаються за роботою 7 Нестача якісних послуг або інфраструктури, які потрібні цій категорії (наприклад, медичне обслуговування, психологічна підтримка, доступний транспорт, житло, догляд за дітьми) 8 Інше 9 Ніяких перешкод немає

3.	Внутрішньо переміщені особи	1 Пересторога щодо нижчої продуктивності осіб цієї категорії 2 Непідготовлені робочі місця 3 Пересторога щодо низької мотивації до працевлаштування осіб цієї категорії 4 Брак знань, як поводитися з людьми, що належать до цієї категорії 5 Нормативні та регуляторні обмеження 6 Особи цієї категорії не звертаються за роботою 7 Нестача якісних послуг або інфраструктури, які потрібні цій категорії (наприклад, медичне обслуговування, психологічна підтримка, доступний транспорт, житло, догляд за дітьми) 8 Інше 9 Ніяких перешкод немає
----	-----------------------------	---

21. Якої підтримки потребує підприємство, аби працевлаштувати більше осіб, що належать до перелічених категорій?

№	Назва професії	Так
1.	Особи з інвалідністю	1 Фінансові дотації до виплати заробітної плати 2 Фінансова підтримка для адаптації робочих місць 3 Фінансова підтримка додаткового персоналу, який підтримує цих осіб 4 Організація навчання навичкам роботи з особами, що належать до цієї категорії 5 Фінансування навчання осіб цієї категорії 6 Покращення якості та доступності послуг або інфраструктури, які потрібні цій категорії (наприклад, медичне обслуговування, психологічна підтримка, доступний транспорт, житло, догляд за дітьми) 7 Інше 8 Підприємство не потребує підтримки
2.	Ветерани війни	1 Фінансові дотації до виплати заробітної плати 2 Фінансова підтримка для адаптації робочих місць 3 Фінансова підтримка додаткового персоналу, який підтримує цих осіб 4 Організація навчання навичкам роботи з особами, що належать до цієї категорії 5 Фінансування навчання осіб цієї категорії 6 Покращення якості та доступності послуг або інфраструктури, які потрібні цій категорії (наприклад, медичне обслуговування, психологічна підтримка, доступний транспорт, житло, догляд за дітьми) 7 Інше 8 Підприємство не потребує підтримки
3.	Внутрішньо переміщені особи	1 Фінансові дотації до виплати заробітної плати 2 Фінансова підтримка для адаптації робочих місць 3 Фінансова підтримка додаткового персоналу, який підтримує цих осіб 4 Організація навчання навичкам роботи з особами, що належать до цієї категорії 5 Фінансування навчання осіб цієї категорії 6 Покращення якості та доступності послуг або інфраструктури, які потрібні цій категорії (наприклад, медичне обслуговування, психологічна підтримка, доступний транспорт, житло, догляд за дітьми) 7 Інше 8 Підприємство не потребує підтримки

22. Чи забезпечувало ваше підприємство будь-яку форму навчання для ваших співробітників у 2022 році?

- 1 Так.
- 2 Ні.

23. Який відсоток працівників брали участь у навчанні протягом 2022 року? (якщо ви не володієте точною інформацією, за можливості проконсультуйтеся із колегами або поставте орієнтовну цифру)

24. У якій формі підприємство забезпечує навчання / підвищення кваліфікації персоналу?

- 1 Навчання для нових працівників.
- 2 Короткотермінові профільні тренінги від зовнішніх провайдерів.
- 3 Постійнодіючі внутрішні тренінгові програми.
- 4 Періодичні тренінги від постачальників продукції або обладнання.
- 5 Підготовка працівників у власних навчальних центрах за ліцензіями МОН.
- 6 Підготовка працівників у закладах професійно-технічної освіти.
- 7 Підтвердження повної або часткової професійної кваліфікації осіб у кваліфікаційних центрах.
- 8 Підготовка працівників у закладах вищої освіти.
- 9 Інше (запишіть).
- 10 Нічого з переліченого.

25. Чи бачите ви потребу в навчанні працівників у наступні 12 місяців?

- 1 Так.
- 2 Ні.
- 3 Не знаю.

26. Який відсоток працівників має пройти навчання протягом наступних 12 місяців? (якщо ви не володієте точною інформацією, за можливості проконсультуйтеся із колегами або поставте орієнтовну цифру).

27. Чи зможе ваше підприємство повністю профінансувати це навчання самостійно?

- 1 Однозначно так.
- 2 Скоріше так.
- 3 Скоріше ні.
- 4 Однозначно ні.
- 5 Не знаю.

28. Чи співпрацює ваше підприємство із закладами професійно-технічної освіти?

- 1 Так.
- 2 Ні.

29. У яких формах ваше підприємство співпрацює із закладами професійно-технічної освіти?

- 1 Дуальна форма навчання.
- 2 Підготовка освітніх стандартів.
- 3 Розробка професійних стандартів.
- 4 Організація виробничої практики.
- 5 Надання обладнання та іншої допомоги.
- 6 Участь у наглядових радах закладів освіти.
- 7 Підвищення кваліфікації працівників підприємства у закладі освіти.
- 8 Підвищення кваліфікації викладачів і майстрів закладу освіти на підприємстві.
- 9 Організація кампаній з набору працівників на підприємство.
- 10 Інше (запишіть).

30. З яких причин ваше підприємство НЕ співпрацює із закладами професійно-технічної освіти?

- 1 Нашому підприємству це не потрібно.
- 2 Наше підприємство мало негативний досвід співпраці.
- 3 Співпраця неконструктивна через бюрократію.
- 4 Заклади освіти не зацікавлені у співпраці.
- 5 Інше (запишіть).

Дякуємо за участь у дослідженні!

Д.1.4. Результати опитування роботодавців

У період з 29 грудня 2022 р. по 12 січня 2023 р. виконавцями проєкту був проведений претест анкети для опитування роботодавців щодо визначення стану, поточних і перспективних потреб у працівниках і навичках.

Претест складався з декількох етапів:

- Перевірка анкети на граматичні та стилістичні помилки.
- Тестування запрограмованої анкети виконавцями проекту на можливі логічні помилки.
- Опитування роботодавців за допомогою телефону, що окрім анкети включало запитання щодо зрозумілості, складності запитань.
- Опитування роботодавців після самостійного заповнення анкети на платформі inpoll.net.

Після кожного етапу претесту в анкету вносилися відповідні виправлення задля найкращої оптимізації анкети для цілей опитування й полегшення заповнення для респондентів.

Після перевірки й тестування опитувальника були виправлені граматичні та стилістичні помилки, а також технічні помилки в логіці переходів, кодувальних списках до запитань тощо.

Для опитування за допомогою телефону були обрані 3 малих підприємства (до 50 працівників) та 3 середніх (50–250 працівників). Сфера діяльності підприємств належала до різних напрямів. Для опитування методом анкетування (самостійне заповнення анкети на платформі inpoll.net) були відібрані 2 великих підприємства (більше 250 працівників) та 1 середнє (50–250 працівників).

Таким чином вдалося охопити максимально різні варіанти заповнення анкети й оптимізувати опитувальник для підприємств усіх розмірів і напрямів підприємств.

Основними проблемами, що були озвучені опитаними респондентами, були названі такі: незрозумілість цілей опитування й побоювання щодо конфіденційності.

Завдяки претесту перед початком основного етапу дослідження були внесені зміни у привітальний лист, де були чіткіше прописані цілі дослідження й політика конфіденційності.

Формулювання запитань в анкеті не викликали особливих труднощів у респондентів. Проте були запитання під час самостійного заповнення через неухважність. Респонденти не відразу змогли розібратися в запитанні чи не знаходили відповідного варіанту відповіді. Такі та схожі запитання були стилістично й графічно виправлені й в подальшому труднощів не виникало.

Д.1.5. Результати контролю якості опитування роботодавців

Під час збору онлайн-анкет на платформі inpoll.net та після його завершення був проведений контроль, що охоплював три етапи:

1. Логічний контроль введених даних (несуперечливість відповідей у пов'язаних питаннях, тощо).
2. Контроль зібраних даних із використанням отриманих метаданих (IP-адреси, з яких здійснювалося заповнення, та час, витрачений на заповнення).
3. Контрольне телефонне опитування респондентів для підтвердження факту заповнення анкети й методу заповнення анкети, уточнення суперечливих відповідей, виявлених у ході аналізу метаданих.

Для телефонного контролю було відібрано всі підприємства, що мали суперечливі результати аналізу метаданих опитування. Контроль із використанням отриманих метаданих охоплював перевірку IP-адрес, з яких здійснювалося заповнення анкет, перевірка здійснювалась на початку та наприкінці інтерв'ю. Також методом порівняння із середнім контролювався час, витрачений на заповнення анкети.

Частка анкет, що містили суперечливі метадані, становила 211 анкет. За результатами перевірки 49 були вилучені як дублі інших анкет. Для решти анкет респонденти надали роз'яснення щодо особливостей заповнення. Основною причиною стало заповнення анкети в кілька етапів з різних IP-адрес. Інших критичних відхилень не виявлено.

Також для контролю якості опитування було випадковим чином відібрано по 5% опитаних підприємств з кожної області. Усі опитані респонденти підтвердили факт заповнення анкети. Більшість опитаних заповнювала анкету самостійно на онлайн-платформі, проте, деякі підприємства зазначили, що заповнювали анкету методом телефонного опитування. В усіх областях, де проводилось опитування, виявлена частка роботодавців, які заповнювали анкету під час відвідування центру зайнятості.

Контроль даних на внутрішню узгодженість відповідей відбувався відразу під час заповнення анкети, адже майже всі логічні перевірки були запрограмовані. Якщо відповідь на запитання не узгоджу-

валася із раніше введеними даними, то респонденту виводилось відповідне попередження та прохання перевірити введені дані в цьому чи попередньому запитанні.

Після закінчення збору даних масив ще раз був перевірений на логіку відповідей. Крім того, також були виправлені технічні помилки вводу даних, наприклад нецілі числа у відповідях, що стосувалися кількості людей. У фінальному масиві було видалено 25 підприємств, що не відповідали досліджуваним напрямкам діяльності.

Д.1.6. Сценарій експертних фокус-груп

Наводимо сценарій експертних фокус-груп, у якому зазначено зміст обговорення й відведений на це час.

№	Зміст обговорення	Час, хв
1.	Знайомство	10
2.	Як би ви оцінили поточну ситуацію на вашому підприємстві/секторі? (розвиток/занепад/стабільність). Яка інтенсивність змін? <ul style="list-style-type: none"> • Як воєнна ситуація вплинула на компанію / сектор? (зміни обсягів, прибутки, кількість працівників, профіль виробництва чи надання послуг, потреби в навичках тощо) • Які чинники впливають на рівень зайнятості й характер роботи підприємства / сектору? (логістика, ринки збуту, технологічні зміни, міграція, конкуренція тощо) 	15
3.	Чи шукала ваша компанія нових працівників і навичок протягом останнього року (2022)? Якщо так, то: <ul style="list-style-type: none"> • Чи були у компанії проблеми з пошуком нових працівників? Якщо так, то в яких професіях? Які були основні причини проблем? • Які навички були особливо важливими при пошуку нових працівників? Які навички було особливо складно знайти? • Якою мірою заклади ПТО відповідають вашим потребам? Як заклади професійно-технічної освіти мають покращити свої пропозиції, щоб краще відповідати вашим потребам? • Якою мірою ситуація вашої компанії відповідала ситуації у секторі економіки, який ви представляєте? 	10
4.	Припустімо два сценарії: – позитивний – Україна виграє війну, отримує значну економічну підтримку та за кілька років стає членом Європейського Союзу; негативний – війна триватиме наступні кілька років, економіка України (незважаючи на певну підтримку з боку західних країн) занепадає, військово-політична ситуація нестабільна. Для кожного сценарію подумайте, як би функцінувало ваше підприємство й сектор загалом. <ul style="list-style-type: none"> • Як буде розвиватися компанія/сектор? • Як може змінюватися характер роботи в компанії/секторі? • Як буде розвиватися попит на працівників? • Які навички будуть особливо важливими/потрібними/недостатніми? • Як відповісти на ці виклики? 	30
5.	Як бізнес може сприяти покращенню можливостей для роботи для ветеранів, ВПО, інвалідів? <ul style="list-style-type: none"> • Які перешкоди існують? • Що потрібно для якісної зміни наявної ситуації? 	10
6.	Який тип підтримки найбільше потребує ваша компанія/сектор у поточному стані, щоб бути в кращій формі в майбутньому? <ul style="list-style-type: none"> • Чи варто зосереджуватися на нових технології / обладнанні / інфраструктурі чи навичках працівників? • У формі грантів або позик (наприклад, кредити під низькі відсотки)? • Які заходи або рішення могли б сприяти розвитку компанії / сектору? 	10
7.	Підбиття підсумків	5
	Разом	90

Д.1.7. Персональний склад учасників експертних фокус-груп

Сільське господарство

1. Ірина Алексієнко, ПСП «Червоний Маяк», начальник відділу кадрів
2. Алла Шевченко, ТОВ «Жашківська кінно-спортивна школа» (Кінний завод), головний бухгалтер
3. Ольга Голобородько, ПСГ «Синюха», Громадська організація «Кіровоградська обласна рада сільськогосподарських підприємств», керівник
4. Оксана Захарченко, ФГ ЗАХАРЧЕНКА А. В., головний бухгалтер
5. Віталій Мандриченко, СГВК «Родина», директор
6. Іван Мисевич, ТОВ «Волинь нова», директор
7. Ганна Євшель, Приватне акціонерне товариство «ЗЕРНОПРОДУКТ МХП», старший бізнес-партнер з персоналу МХП
8. Наталія Трусова, ТОВ «АГРО-ХОЛДИНГ МС», керівник групи кадрового адміністрування
9. Ольга Тетерук, ТОВ «ЕРІДОН ТЕХ», начальник відділу кадрів
10. Катерина Карасенко, ТОВ «БІЛАГРО», начальник відділу кадрів
11. Ольга Шелест, ПСГ «Восток-запад», начальник кадрової служби

Добувна промисловість

1. Олена Колеснікова, голова комітету сталого розвитку Федерації роботодавців України, голова галузевої ради Федерації металургів України
2. Сергій Валковий, ПрАТ «Полтавський ГЗК», начальник департаменту єдиного сервісу і кадрового адміністрування
3. Катерина Рибальченко, ТДВ «Хлистунівський завод ЗБК», голова правління
4. Галина Довжаниця, ПАТ «ІВАНО-ДОЛИНСЬКИЙ СПЕЦКАР'ЄР», директор
5. Юрій Постовітюк, ТОВ «БЕТОН-ЦЕНТР», директор
6. Ольга Харків ДП, «Львіввугілля», начальник відділу кадрів
7. Олена Корніяшик, ПАТ ПВП «Кривбасвибхупром», директор з персоналу та побуту
8. Марина Грибовська, «ТОВ Бехівський гранітний кар'єр», начальник відділу кадрів

Харчова промисловість

1. Лариса Ткачук, АТ «ЖИТОМИРСЬКІ ЛАСОЩІ», начальник служби управління персоналом
2. Іван Довгопол, ПАТ «Ічнянський завод сухого молока та масла», директор з виробництва
3. Олена Ченгал, ТОВ «ОВОПРАЙМ», фінансовий директор
4. Юлія Яременко, ТОВ «ЕКО ХЛІБ», начальник відділу кадрів

5. Павло Чічкан, ПП «ДАНІКА», директор
6. Олена Цибал, ФОП Нічога Олексій Олексійович, головний бухгалтер
7. Юлія Гордюк, ПрАТ «ОБОЛОНЬ», менеджер з персоналу
8. Ольга Радзівіл, ПрАТ «УКРАЇНСЬКІ ХЛІБНІ ТРАДИЦІЇ», менеджер з персоналу
9. Євген Таран, ТОВ «Кондитерська фабрика «Меркурій», директор
10. Раїса Михайлова, ТОВ «ФІРМА «ФАВОР», менеджер з персоналу
11. Олена Жданова, ТОВ «Квас Бевериджис», керівник
12. Юрій Гордійчук, ДП «Старокостянтинівський молочний завод», керівник
13. Олена Щербина, ПрАТ «Кондитерська фабрика «Харків'янка», начальник відділу кадрів
14. Ольга Устінова, АТ «Богодухівський м'ясокомбінат», начальник відділу кадрів
15. Олена Дубіна, ТОВ «Тернопільхлібпром», начальник відділу кадрів
16. Тетяна Мартинчук, філія «Сумський молочний завод», начальник відділу кадрів
17. Наталія Панкова, ТОВ «ХІПП-УЖГОРОД», заступник директора
18. Софія Мальчин, ТОВ «КФ «ЯРИЧ», начальник відділу кадрів
19. Ольга Галас, ТДВ «Івано-Франківський хлібокомбінат», начальник відділу кадрів

Хімічна промисловість

1. Наталія Петренко, ТОВ «Олімпік колор»
2. Олена Ярошевська, ТОВ «ПРОГРЕС-2010»
3. Ігор Мацюк, ТОВ «ВІНІСАН»
4. Тетяна Соловйова, АТ «ЛУБНИФАРМ»
5. Андрій Шин, ПАТ «ФІРМА ЕЛІПС»
6. Марія Кльок, ТОВ «ТОПО ПОВДЕР КОТІНГ КО. ЛТД»
7. Леонід Луцик, ТЗОВ «ТАТРАФАН»
8. Олександр Кривенко, ПРАТ «АЗОТ»
9. Оксана Умнікова, Міжрегіональний офіс захисних масивів дніпровських водосховищ
10. Інна Канцибер, ТОВ «ПРОМИСЛОВЕ ПІДПРИЄМСТВО «ЗІП»
11. Вячеслав Калашніков, ТОВ «НВП ВАЛСА-ГТВ»
12. Марія Лопух, ТОВ «Таркетт Вінісін»

Металургія

1. Олена Колеснікова, Федерація металургів України, голова
2. Вікторія Закордонець, ТОВ «МОДУЛЬ-УКРАЇНА», начальник відділу кадрів
3. Оксана Зан, ТОВ «ОЙГЕН ФАРІОН УКРАЇНА», директор
4. Сергій Паршегуба, ТзОВ «Діалог-Турбо», директор
5. Інна Діденко, ПАТ «Дашівський ремонтно-механічний завод», бухгалтер, інспектор з кадрів

6. Наталя Шилова, ПрАТ «Сентравіс Продакшн Юкнейн», начальник відділу кадрового адміністрування
7. Сергій Федоров, ДП «Завод обважнених бурильних та ведучих труб», заступник директора з персоналу

Виробництво меблів

1. Михайло Білик, ТОВ «МЕБЛІ БІМС», директор
2. Володимир Науменко, ПП «Малинська меблева фабрика», директор
3. Олександр Латенко, ПРАТ «Руськополянський меблевий комбінат», керівник
4. Ярослав Щербан, ДП «ЛАМЕЛЛА», комерційний директор
5. Ірина Захарова, ТОВ «ГРЕЙД - ПЛЮС», начальник відділу кадрів
6. Олег Венгер, ТзОВ «Венгер», директор
7. Оксана Кульбачук, ТОВ «МОРГАН ФЕНІЧЕ», керівник відділу персоналу
8. Оксана Гронзаль, ТЗОВ «Мебель-сервіс», начальник відділу кадрів
9. Ольга Кальченко, ТДВ «ЕЛЕКТРОНАГРІВАЧ», начальник відділу кадрів
10. Галина Хорт, ФОП Мицак Микола Михайлович, бухгалтер

Енергетика

1. Владислав Власов, ПАТ «Запоріжжяобленерго», заступник технічного директора
2. Наталія Опацька, ПРАТ «Рівнеобленерго», директор департаменту з персоналу
3. Людмила Лавреняк, відокремлений підрозділ «Атоменергомаш» Державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом», інженер відділу кадрів
4. Галина Шульга, АТ «Енергетичний завод «ЕНЕРГЕТИК», начальник відділу кадрів
5. Володимир Кудрицький, НЕК «Укренерго», керівник
6. Богдан Морофіянець, ТОВ «ЕНЕРА», керівник
7. Володимир Пилипів, ТОВ «СМІЛАЕНЕРГОПРОМТРАНС», генеральний директор
8. Оксана Ярмош, АТ «Лубнигаз», начальник служби по управлінню персоналом
9. Наталя Самборська, АТ «Вінницяобленерго», начальник відділу кадрів
10. Лідія Зайченко, АТ «Оператор газорозподільної системи «ДНІПРОГАЗ», начальник відділу навчання та розвитку персоналу
11. Оксана Умнікова, Міжрегіональний офіс захисних масивів Дніпровських водосховищ, начальник відділу кадрів
12. Людмила Клімчук, ВП ХАЕС, начальник відділу кадрів

Будівництво

1. Руслан Савчук, ФОП Савчук Руслан Іванович, директор
2. Любов Лозинська, БК «Цитадель 2», головний бухгалтер

3. Андрій Сінюгін, ТОВ «КРЕМЕНЧУКГАЗ-БУДСЕРВІС», заступник директора
4. Надія Курусенко, ТОВ «БВК компанія «Федорченко», заступник генерального директора з кадрових питань
5. Тетяна Карнаухова, філія «Мукачівська ДЕД» ДП «Закарпатський облавтодор», т.в.о. головного бухгалтера
6. Наталія Муха, ПрАТ «Луцьксантехмонтаж № 536», начальник відділу кадрів
7. Людмила Білоус, ТЗОВ «АГРОШЛЯХБУДСЕРВІС-СТРИЙ», відділ кадрів
8. Едуард Латинін, СРБП «ЧЕРКАСИЛІФТ», головний інженер
9. Валерія Грибова, ТОВ «ПРОМСПЕЦБУД», начальник відділу кадрів
10. Олександра Гембатюк, виробничий кооператив «АВАНГАРД», головний бухгалтер

Торгівля

1. Лариса Мартинюк, ФОП Яцкова Інна Петрівна, керівник з кадрових питань
2. Володимир Олійник, Громадська організація «Знам'янська міська спілка підприємців», голова громадської організації
3. Наталія Друляк, ТОВ «Бравомікс», т.в.о. директора
4. Світлана Гейвах, ТОВ Фірма «ЛІГА-ПРІМ», начальник відділу кадрів
5. Ольга Фленько, ПРАТ «ЗАКАРПАТТЯ-АВТО», начальник відділу кадрів
6. Олександр Петлін, ФОП Петлін Олександр Олександрович, керівник
7. Олександра Подейко, ТОВ «УКР ФАРМ», керівник
8. Тарас Линник, ТОВ «Прод Авоська», директор
9. Євген Мальона, КП Zenit Деснянського району м. Києва, перший заступник директора
10. Оксана Парасіч, ТОВ «ТРАШ», керівник відділу кадрів
11. Катерина Коваленко, ТОВ «Сільпо-Фуд», заступник директора з персоналу
12. Оксана Полукарова, ТОВ «Декоративний камінь України», директор
13. Марина Малихіна, ТОВ «ДС ЕЛЕКТРОНІКС», менеджер з персоналу
14. Олена Кузьменко, ТОВ «КРАЄВИД», начальник відділу кадрів
15. Віктор Наринський, ТОВ «Юнівест Препрес», директор
16. Лариса Ромах, ТОВ «Автоцентр Київ», менеджер з персоналу
17. Наталія Шевченко, ТОВ «ДОМІНАНТА», заступник генерального директора
18. Оксана Грибан, ТОВ «ЮСК Україна», головний бухгалтер
19. Леонід Юрченко, ДП «ЕНЕРГОСИСТЕМИ-ЛУДЖЕР», керівник
20. Олексій Колтурський, ТОВ «ВЕРСАТАЙЛ УКРАЇНА», керівник
21. Наталія Нагурна, ФОП Нагурна Наталія Ігорівна (мережа магазинів «Раймаркет»), керівник
22. Анна Хрептань, ТОВ «ТАВРІЯ-В», начальник відділу кадрів
23. Галина Сташків, ДП «ЛПП УКРАЇНА» Акціонерного товариства «ЛПП», начальник відділу кадрів
24. Ольга Тесленко, ТОВ «Торнадо-ре», начальник відділу кадрів

Транспорт

1. Валентина Черпащук, ПП «ТРАНС-АВТО-Д», заступник директора з фінансів
2. Тетяна Туркін, ТОВ «Ів-Авто», бухгалтер
3. Володимир Кузнецов, Комунальне підприємство «Чернівецьке тролейбусне управління», начальник відділу кадрів
4. Вікторія Юрчик, ТОВ «АСКО-ЕКСПЕДИЦІЯ», начальник відділу кадрів
5. Людмила Крупич, ТОВ «Рапід», начальник відділу кадрів
6. Олександр Білоус, Філія КП «Київпастрас» «Автобусний парк №6», заступник директора з транспорту
7. Світлана Мізіна, Філія «Центр транспортного сервісу «Ліски» АТ «Укрзалізниця», менеджер-начальник відділу управління персоналом
8. Тетяна Лага, ТОВ «СОЮЗ-АВТО», начальник відділу кадрів
9. Алла Тарасова, ПП «СТЕЛС», керівник
10. Ірина Трянова, КП «Центр організації дорожнього руху», менеджер з персоналу
11. Наталія Мамайчук, ТОВ «АСКО-ТРАНС», керівник
12. Євген Пушков, ТРЕД «Київпастрас», керівник
13. Інна Германчук, ДП «УКРСЕРВІС МІНТРАНСУ», начальник відділу кадрів
14. Сергій Куклев, ТОВ «АВТОЦЕНТР НА КІЛЬЦЕВІЙ», начальник відділу кадрів
15. Михайло Патран, ТДВ «МУКАЧІВСЬКЕ АТП 12106», начальник відділу кадрів
16. Наталія Долінко, ТОВ «Волинь Мега Транс», директор
17. Сергій Мірчук, ТОВ «Вокар Сервіс», директор
18. Валентина Дітковська, УКВ «Автотранспортне господарство ОМВ», начальник відділу кадрів
19. Редько Ірина, Комунальне підприємство «Вінницька транспортна компанія», начальник відділу кадрів
20. Валентина Корабель, ТОВ «Пассервіс», директор

Готельно-ресторанний бізнес

1. Віталій Рябуха, готельно-ресторанний комплекс «Rudison», керівник
2. Тетяна Романова, туристичний комплекс «Байка», бухгалтер
3. Олена Єржова, ТОВ «АЛМА-ТРЕЙД», представник кадрової служби
4. Фіалка Дедилюк, ФОП Дедилюк Фіалка Миколаївна (ресторанно-готельний комплекс «Колвік»), директор
5. Олена Колесник, ТОВ «ЮКА», головний бухгалтер
6. Лідія Лавренюк, ТОВ «Дніпровський», директор
7. Наталія Жиган, ДП «Готельний комплекс «ТУРИСТ», начальник відділу кадрів
8. Ірина Шабельна, ТДВ «Інтурист-Полтава», головний бухгалтер
9. Іванна Мельник, ТОВ «СОК «МОНІТОР», начальник відділу кадрів

10. Роман Мельников, ТОВ «МІЖНАРОДНА БУРГЕР ГРУПА», керівник
11. Алла Уніга, ФОП Уніга Алла Василівна, власник готельно-ресторанного комплексу
12. Олена Вітко, ФОП Вітко Олена Володимирівна, директор паб «Лучеськ»
13. Ірина Каткова, ПП ЛОК «Белая Акація», начальник відділу кадрів
14. Ірина Дидик, ТОВ «Готель-Алькор», керівник
15. Ніна Лузан, ТОВ «ФІШКА», начальник відділу кадрів

Інформація і телекомунікації

1. Світлана Гриневич, КП ТРА «Новий Чернігів», головний бухгалтер
2. Тетяна Біденко, Комунальний заклад Радіо «Голос Петрівщини»
3. Вадим Пелех, ТОВ «Телерадіокомпанія «ТВА», директор
4. Ірина Коханівська, ДП «ДЕРЖЗОВНІШІНФОРМ», менеджер з персоналу
5. Вадим Стась, ТОВ «МІКРОКОМ», керівник
6. Антон Заболотний, ТОВ «Нашнет», заступник директора
7. Світлана Мотицька, ТОВ «Апельсин Нетворк», бухгалтер
8. Дмитро Лимар, ТОВ «4А Г'ЄЙМС УКРАЇНА», директор
9. Олексій Гладишев, ФОП Гладишев О. Л., керівник
10. Христина Потапська, АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України», HR-директор
11. Таліна Алісіменко, КП КМР «ТК «КІЇВ», начальник відділу кадрів
12. Іван Болбат, ДВ «Преса України», керівник
13. Андрій Вознюк, ТОВ «АЙТІ СОФТВЕР СОЛЮШЕНС», консультант з податкового та бухгалтерського обліку
14. Людмила Хома, Філія АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України «Рівненська регіональна дирекція», директор
15. Юлія Кутковська, ВФ АТ «Укртелеком», начальник відділу кадрів
16. Віталіна Заяць, ТОВ «ДЕКА СЕРВІС», бухгалтер
17. Ігор Насалик, ЛФ Спільного українсько-німецького підприємства в формі ТЗОВ «ІНФОКОМ», директор

Додаток 2

Розподіл працюючих за віком і видами економічної діяльності, вересень 2022 р., осіб

Види економічної діяльності	до 35 років	36-45	46-60	60+	Усього
Сільське господарство	1,9	2,2	2,3	1,6	2,1
Добувна промисловість	0,6	0,6	0,5	0,3	0,5
Переробна промисловість	18,1	20,8	20,4	14,0	19,2
Постачання електроенергії, газу	2,5	3,7	4,3	3,7	3,5
Водопостачання	0,7	1,0	1,5	1,9	1,2
Будівництво	3,0	3,9	3,4	3,4	3,4
Оптова і роздрібна торгівля	24,4	20,3	14,3	9,0	18,6
Транспорт, складське господарство, пошта	7,3	7,5	8,3	6,1	7,6
Тимчасове розміщування й організація харчування	3,2	1,3	1,2	0,9	1,8
Інформація і телекомунікації	2,8	1,9	1,3	1,0	1,9
Фінансова і страхова діяльність	3,4	2,9	1,5	0,8	2,4
Операції з нерухомим майном	1,0	1,4	1,6	2,5	1,4
Професійна і науково-технічна діяльність	3,7	3,4	2,6	4,0	3,3
Діяльність у сфері адміністративного обслуговування	2,5	2,9	4,0	5,8	3,4
Державне управління й оборона	9,9	12,2	14,7	16,6	12,7
Освіта	5,4	5,8	7,2	13,9	6,9
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	7,8	6,9	9,2	12,1	8,4
Мистецтво, спорт	1,1	0,8	1,0	1,7	1,0
Надання інших видів послуг	0,7	0,6	0,5	0,6	0,6

Джерело: Дані Пенсійного фонду України

Додаток 3

Регіональний розподіл окремих категорій зареєстрованих безробітних станом на кінець періоду, 2020–2022 рр., осіб

Регіони	Усього						у тому числі						Внутрішньо переміщені особи					
	2020		2021		2022		Молодь у віці до 35 років			Жінки			Особи з інвалідністю			2020	2021	2022
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022		
Усього	459 198	294 968	186 508	78 328	43 317	257 787	170 058	127 667	22 741	18 277	10 865	4 436	2 585	15 693				
Вінницька	23 295	16 889	7 682	4 168	1 954	11 628	9 132	5 710	1 114	966	492	84	51	763				
Волинська	12 466	7 213	4 358	2 166	1 132	7 895	4 742	3 142	730	495	381	39	15	269				
Дніпропетровська	34 780	23 328	14 446	6 276	3 227	19 832	13 757	10 043	607	492	500	264	183	1 584				
Донецька	14 898	9 515	7 039	2 534	1 262	8 859	5 792	4 388	1 021	829	395	784	521	798				
Житомирська	17 929	12 032	7 987	3 307	2 074	10 331	7 446	5 690	1 447	1 205	692	69	30	388				
Закарпатська	7 758	4 525	3 917	1 187	934	5 307	3 239	2 798	358	263	146	34	5	245				
Запорізька	21 416	14 329	13 840	3 808	3 127	12 087	7 941	7 828	1 126	832	549	223	136	889				
Івано-Франківська	13 045	8 378	4 934	2 623	1 327	8 347	5 508	3 608	633	518	385	31	15	499				
Київська	17 709	11 090	9 121	3 224	2 421	10 453	6 318	6 428	1 044	830	679	273	153	935				
Кіровоградська	21 134	12 191	6 594	3 172	1 657	11 047	7 036	4 887	778	533	320	83	33	682				
Луганська	9 323	6 747	2 962	1 667	768	4 186	3 020	1 573	299	255	119	383	259	237				
Львівська	28 234	12 779	5 147	4 028	1 329	17 119	7 939	3 857	2 004	1 279	569	93	42	545				
Миколаївська	19 229	12 814	9 970	3 560	2 556	10 368	7 419	6 738	684	504	346	64	40	412				
Одеська	19 390	12 609	8 073	2 952	1 824	10 675	7 066	5 777	776	627	476	137	77	671				
Полтавська	28 044	17 943	8 391	4 560	1 876	13 985	9 094	6 016	1 590	1 311	613	172	98	984				
Рівненська	14 078	10 624	6 045	2 985	1 621	8 705	6 733	4 293	684	676	385	28	18	349				
Сумська	17 259	11 166	11 252	2 615	2 250	9 960	6 558	7 998	780	602	560	90	34	357				
Тернопільська	12 354	8 525	3 558	2 312	856	6 654	4 778	2 590	613	619	307	8	8	409				
Харківська	30 290	19 130	14 774	8 769	2 987	16 650	10 745	9 716	685	534	301	496	297	1 800				
Херсонська	14 052	9 558	6 794	2 377	1 332	7 620	5 234	3 623	450	354	121	89	48	25				
Хмельницька	16 700	12 036	5 574	3 203	1 348	8 653	6 334	3 792	1 812	1 645	718	46	28	655				
Черкаська	22 339	15 614	7 850	3 784	1 891	11 614	8 718	5 632	1 439	1 364	694	80	61	813				
Чернівецька	8 300	5 651	2 338	1 457	523	4 638	3 224	1 769	388	335	160	21	11	248				
Чернігівська	12 960	10 102	7 455	2 375	1 510	7 454	6 148	5 386	746	664	556	67	47	272				
м. Київ	22 216	10 180	6 407	3 197	1 531	13 720	6 137	4 385	933	545	401	778	375	864				

Джерело: Дані Державної служби зайнятості України, 2020–2022 рр.

Додаток 4

Розподіл зареєстрованих безробітних за віком і професіями станом на кінець періоду, осіб

Основні професійні групи	Усього		15-24		25-34		35-44		45-55		понад 55 років	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
	Усього	294 968	186 508	14 723	9 003	63 605	34 314	85 625	54 489	82 424	53 166	48 591
Керівники, менеджери	43 504	20 240	1 100	458	9 056	3 702	14 249	6 632	12 076	5 664	7 023	3 784
Професіонали	33 903	16 296	2 328	1 258	9 687	3 936	10 556	5 039	7 110	3 666	4 222	2 397
Фахівці	31 641	19 445	2 630	1 515	8 676	4 700	9 318	5 962	6 984	4 573	4 033	2 695
Технічні службовці	17 430	14 034	1 228	919	4 404	3 310	4 533	3 937	4 431	3 590	2 834	2 278
Працівники сфери торгівлі і послуг	44 146	38 303	2 935	2 261	9 734	7 332	12 168	10 867	11 744	10 873	7 565	6 970
Кваліфіковані робітники сільського господарства	13 029	7 354	318	153	2 124	1 097	3 874	2 211	4 313	2 482	2 400	1 411
Кваліфіковані робітники з інструментом	22 240	18 289	1 082	833	4 176	2 723	6 546	5 404	6 497	5 682	3 939	3 647
Робітники з обслуговування технологічного устаткування, складання машин	51 700	23 789	1 881	668	9 925	3 473	14 294	6 657	17 720	7 774	7 880	5 217
Найпростіші професії	36 242	27 662	900	638	5 391	3 638	9 866	7 557	11 465	8 753	8 620	7 076
Особі без професії	1 133	1 096	321	300	432	403	221	223	84	109	75	61

Додаток 5

Розподіл зареєстрованих безробітних жінок за віком і професіями станом на кінець періоду, осіб

Основні професійні групи	Усього		15-24		25-34		35-44		45-55		понад 55 років	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Усього	170 058	127 667	8 650	6 436	35 861	24 776	49 706	37 872	46 152	35 722	29 689	22 861
Керівники, менеджери	24 624	13 606	527	334	4 819	2 727	7 826	4 405	7 001	3 673	4 451	2 467
Професіонали	23 786	12 871	1 705	1 058	6 395	3 204	7 282	3 926	5 245	2 853	3 159	1 880
Фахівці	23 635	15 861	1 869	1 212	6 052	3 871	7 011	4 860	5 422	3 739	3 281	2 179
Технічні службовці	15 614	13 005	1 012	821	3 873	3 061	4 076	3 677	4 063	3 344	2 590	2 102
Працівники сфери торгівлі і послуг	34 414	31 972	2 182	1 902	7 329	6 223	9 656	9 250	9 271	9 024	5 976	5 573
Кваліфіковані робітники сільського господарства	8 414	5 470	132	80	1 175	769	2 590	1 709	2 885	1 900	1 632	1 012
Кваліфіковані робітники з інструментом	7 651	7 763	334	297	1 351	1 220	2 377	2 356	2 214	2 496	1 375	1 394
Робітники з обслуговування технологічного устаткування, складання машин	7 694	7 294	271	198	1 394	1 079	2 278	2 247	2 435	2 447	1 316	1 323
Найпростіші професії	23 338	18 946	391	308	3 098	2 279	6 427	5 244	7 565	6 178	5 857	4 937
Особи без професії	888	879	227	226	375	343	183	198	51	68	52	44

Додаток 6

Динаміка змін кількості вакансій та зареєстрованих безробітних (за професіями), станом на кінець періоду

Основні професійні групи	Кількість безробітних, осіб		Кількість вакансій, одиниць	
	2021	2022	2021	2022
Усього	294 968	186 508	41 042	21 241
Керівники, менеджери	43 504	20 240	2 387	1 175
Професіонали	33 903	16 296	6 031	3 837
Фахівці	31 641	19 445	4 689	2 300
Технічні службовці	17 430	14 034	1 620	683
Працівники сфери торгівлі і послуг	44 146	38 303	5 522	2 191
Кваліфіковані робітники сільського господарства	13 029	7 354	353	183
Кваліфіковані робітники з інструментом	22 240	18 289	8 813	4 985
Робітники з обслуговування технологічного устаткування, складання машин	51 700	23 789	6 836	3 666
Найпростіші професії	36 242	27 662	4 791	2 221
Особи без професії	1 133	1 096	0	0

Розподіл зареєстрованих безробітних за віком і видами економічної діяльності станом на кінець періоду, осіб

Види економічної діяльності	Усього		15-24		25-34		35-44		45-55		понад 55 років	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Усього	294 968	186 508	14 723	9 003	63 605	34 314	85 625	54 489	82 424	53 166	48 591	35 536
Кількість безробітних, які раніше працювали та отримали статус безробітного у строк до 1 року після звільнення з останнього місця роботи	271 045	163 820	10 514	5 779	57 605	29 457	79 228	48 284	78 352	48 326	45 346	31 974
Сільське господарство	59 995	21 052	1 656	430	10 666	3 071	16 537	5 821	21 158	7 122	9 978	4 608
Добувна промисловість	2 645	2 206	75	61	539	359	994	739	760	709	277	338
Переробна промисловість	32 427	27 596	1 067	703	6 504	4 350	10 110	8 481	9 284	8 652	5 462	5 410
Постачання електроенергії, газу	4 371	2 816	105	39	741	356	1 270	791	1 336	981	919	649
Водопостачання	2 715	2 003	61	34	388	240	719	540	923	654	624	535
Будівництво	7 902	5 599	341	163	1 629	819	2 410	1 707	2 198	1 539	1 324	1 371
Оптова і роздрібна торгівля	40 337	35 901	2 163	1 871	10 168	7 799	12 793	11 220	9 590	9 394	5 623	5 617
Транспорт, складське господарство, пошта	13 629	10 579	416	258	2 690	1 503	3 784	2 768	4 187	3 539	2 552	2 511
Тимчасове розміщування й організація харчування	5 225	4 548	369	267	1 152	822	1 436	1 290	1 378	1 318	890	851
Інформація і телекомунікації	2 895	2 008	144	119	791	477	851	584	698	490	411	338
Фінансова і страхова діяльність	6 508	4 810	455	291	2 154	1 488	2 207	1 641	1 141	942	551	448
Операції з нерухомим майном	1 940	1 648	38	30	339	229	573	434	575	499	415	456
Професійна і науково-технічна діяльність	5 002	3 752	190	140	1 269	742	1 556	1 163	1 223	1 000	764	707
Діяльність у сфері адміністративного обслуговування	5 523	4 649	213	166	1 139	805	1 519	1 228	1 457	1 389	1 195	1 061
Державне управління й оборона	53 265	18 194	2 296	606	12 364	3 658	15 247	5 518	14 345	4 969	9 013	3 443
Освіта	8 393	5 760	339	228	1 751	984	2 346	1 515	2 331	1 702	1 626	1 331
Охорона здоров'я і надання соціальної допомоги	14 452	8 215	412	269	2 479	1 334	3 749	2 096	4 773	2 752	3 039	1 764
Мистецтво, спорт	1 772	1 057	88	53	351	188	486	279	502	297	345	240
Надання інших видів послуг	2 011	1 410	85	51	484	227	634	463	480	374	328	295

Розподіл зареєстрованих безробітних жінок за віком і видами економічної діяльності станом на кінець періоду, осіб

Види економічної діяльності	Усього		15-24		25-34		35-44		45-55		понад 55 років	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
	Усього	170 058	193 333	8 650	10 272	35 861	40 356	49 706	57 154	46 152	53 215	29 689
Кількість безробітних, які раніше працювали та отримали статус безробітного у строк до 1 року після звільнення з останнього місця роботи	152 826	172 108	5 602	7 501	31 169	34 627	45 051	51 436	43 449	49 049	27 555	29 495
Сільське господарство	19 021	13 899	355	264	2 808	2 139	5 500	4 065	6 495	4 510	3 863	2 921
Добувна промисловість	804	934	11	11	125	161	287	268	255	329	126	165
Переробна промисловість	17 032	22 849	528	628	3 206	3 804	5 380	7 416	4 936	6 974	2 982	4 027
Постачання електроенергії, газу	2 217	4 814	43	51	350	420	724	1 071	624	1 928	476	1 344
Водопостачання	1 265	1 228	20	19	197	180	351	351	412	392	285	286
Будівництво	1 788	2 784	39	64	300	487	580	867	463	774	406	592
Оптова і роздрібна торгівля	29 365	45 486	1 652	2 608	7 400	10 379	9 159	14 526	6 978	11 819	4 176	6 154
Транспорт, складське господарство, пошта	7 705	9 706	168	295	1 392	1 635	2 053	2 579	2 508	3 196	1 584	2 001
Тимчасове розміщування й організація харчування	4 400	7 907	295	462	927	1 408	1 235	2 325	1 173	2 351	770	1 361
Інформація і телекомунікації	1 800	2 770	118	188	520	868	556	792	376	598	230	324
Фінансова і страхова діяльність	5 116	5 804	367	547	1 689	1 946	1 730	1 918	894	965	436	428
Операції з нерухомим майном	1 147	1 688	26	37	230	293	329	504	325	496	237	358
Професійна і науково-технічна діяльність	3 253	4 850	142	259	846	1 267	1 018	1 514	755	1 116	492	694
Діяльність у сфері адміністративного обслуговування	2 952	4 142	136	237	658	974	827	1 183	705	1 042	626	706
Державне управління й оборона	33 141	21 405	922	805	6 231	4 526	9 318	6 147	9 951	5 842	6 719	4 085
Освіта	6 534	6 959	279	437	1 451	1 468	1 896	1 929	1 746	1 923	1 162	1 202
Охорона здоров'я і надання соціальної допомоги	12 519	11 781	370	417	2 201	1 960	3 294	3 063	4 138	4 001	2 516	2 340
Мистецтво, спорт	1 206	1 261	57	73	247	299	330	322	346	337	226	230
Надання інших видів послуг	1 529	1 804	73	97	384	396	478	591	361	449	233	271

Додаток 9

Динаміка змін кількості вакансій і зареєстрованих безробітних за видами економічної діяльності у 2021–2022 рр., станом на кінець періоду

Види економічної діяльності	Кількість безробітних, осіб		Кількість вакансій, одиниць	
	2021	2022	2021	2022
Усього	294 968	186 508	41 042	21 241
Кількість безробітних, які раніше працювали та отримали статус безробітного у строк до 1 року після звільнення з останнього місця роботи	271 007	163 820	1 391	958
Сільське господарство	59 995	21 052	1 045	658
Добувна промисловість	2 645	2 206	8 337	4 249
Переробна промисловість	32 427	27 596	1 202	719
Постачання електроенергії, газу	4 371	2 816	1 029	603
Водопостачання	2 715	2 003	1 717	463
Будівництво	7 902	5 599	6 172	3 323
Оптова і роздрібна торгівля	40 337	35 901	4 388	1 986
Транспорт, складське господарство, пошта	13 629	10 579	1 115	438
Тимчасове розміщування й організація харчування	5 225	4 548	300	124
Інформація і телекомунікації	2 895	2 008	352	68
Фінансова і страхова діяльність	6 508	4 810	358	175
Операції з нерухомим майном	1 940	1 648	1 059	434
Професійна і науково-технічна діяльність	5 002	3 752	1 636	1 170
Діяльність у сфері адміністративного обслуговування	5 523	4 649	3 024	1 177
Державне управління й оборона	53 265	18 194	4 005	2 267
Освіта	8 393	5 760	3 143	2 026
Охорона здоров'я і надання соціальної допомоги	14 452	8 215	438	235
Мистецтво, спорт	1 772	1 057	331	168
Надання інших видів послуг	2 011	1 410	331	168

Додаток 10

Кількість найманих працівників на підприємствах за їх розмірами (за регіонами) у 2020 р.

Кількість найманих працівників на підприємствах за їх розмірами за регіонами у 2020 році Number of employees of enterprises by their size by region in 2020									
У тому числі/Including									
Регіони	Усього, тис. осіб/ Total, thsd. persons	великі підприємства/ large enterprises		середні підприємства/ medium enterprises		малі підприємства/ small enterprises		з них мікропідприємства/ of which microenterprises	
		тис. осіб/ thsd. persons	у % до загальної кількості найманих працівників відповідного регіону/ percent (%) of the total number of employees of the relevant region	тис. осіб/ thsd. persons	у % до загальної кількості найманих працівників відповідного регіону/ percent (%) of the total number of employees of the relevant region	тис. осіб/ thsd. persons	у % до загальної кількості найманих працівників відповідного регіону/ percent (%) of the total number of employees of the relevant region	тис. осіб/ thsd. persons	у % до загальної кількості найманих працівників відповідного регіону/ percent (%) of the total number of employees of the relevant region
Україна	6288,4	1574,6	25,0	3086,9	49,1	1626,9	25,9	650,9	10,4
Вінницька	170,4	26,8	15,7	94,0	55,2	49,6	29,1	17,1	10,0
Волинська	112,8	16,4	14,5	67,7	60,0	28,7	25,5	10,7	9,4
Дніпропетровська	660,0	253,5	38,4	271,8	41,2	134,7	20,4	55,4	8,4
Донецька	266,2	87,8	33,0	137,0	51,5	41,4	15,5	15,9	6,0
Житомирська	133,9	8,9	6,6	89,2	66,7	35,8	26,7	12,8	9,6
Закарпатська	88,8	к/с	к/с	к/с	к/с	24,5	27,5	9,0	10,1
Запорізька	264,7	70,9	26,8	128,8	48,7	65,0	24,5	26,8	10,1
Івано-Франківська	110,7	10,1	9,1	67,5	61,0	33,1	29,9	13,8	12,5
Київська	326,4	75,3	23,1	155,6	47,6	95,5	29,3	35,8	11,0
Кіровоградська	108,1	7,8	7,3	65,0	60,1	35,3	32,6	14,3	13,2
Луганська	74,1	к/с	к/с	к/с	к/с	15,5	20,9	5,9	8,0
Львівська	349,7	47,8	13,7	201,0	57,5	100,9	28,8	38,3	10,9
Миколаївська	127,8	23,5	18,4	63,4	49,6	40,9	32,0	17,6	13,8
Одеська	297,9	33,8	11,4	156,5	52,5	107,6	36,1	44,0	14,8
Полтавська	206,8	28,1	13,6	128,3	62,0	50,4	24,4	20,8	10,0
Рівненська	102,0	6,3	6,2	66,7	65,3	29,0	28,5	10,9	10,7
Сумська	121,2	10,8	8,9	81,0	66,8	29,4	24,3	10,6	8,8
Тернопільська	91,4	11,2	12,3	54,0	59,0	26,2	28,7	9,2	10,1
Харківська	391,1	37,1	9,5	238,2	60,9	115,8	29,6	45,8	11,7

Закінчення додатка 10

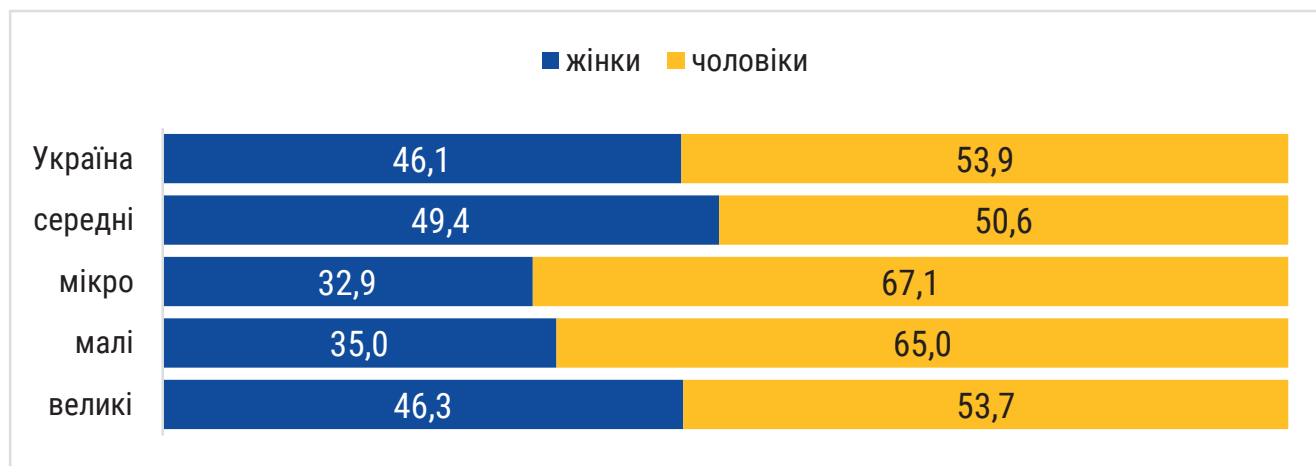
Кількість найманих працівників на підприємствах за їх розмірами за регіонами у 2020 році Number of employees of enterprises by their size by region in 2020									
У тому числі/including									
Регіони	Усього, тис. осіб/ Total, thsd. persons	великі підприємства/ large enterprises		середні підприємства/ medium enterprises		малі підприємства/ small enterprises		з них мікропідприємства/ of which microenterprises	
		тис. осіб/ thsd. persons	у % до загальної кількості найманих працівників відповідного регіону/ percent (%) of the total number of employees of the relevant region	тис. осіб/ thsd. persons	у % до загальної кількості найманих працівників відповідного регіону/ percent (%) of the total number of employees of the relevant region	тис. осіб/ thsd. persons	у % до загальної кількості найманих працівників відповідного регіону/ percent (%) of the total number of employees of the relevant region	тис. осіб/ thsd. persons	у % до загальної кількості найманих працівників відповідного регіону/ percent (%) of the total number of employees of the relevant region
Херсонська	90,0	к/с	к/с	к/с	к/с	33,0	36,6	13,0	14,5
Хмельницька	124,4	11,4	9,1	76,8	61,8	36,2	29,1	13,1	10,5
Черкаська	142,8	16,2	11,4	85,2	59,6	41,4	29,0	16,1	11,3
Чернівецька	59,3	к/с	к/с	к/с	к/с	19,2	32,4	6,9	11,7
Чернігівська	112,1	7,2	6,4	74,5	66,4	30,4	27,2	11,4	10,2
м. Київ	1755,8	766,6	43,7	581,8	33,1	407,4	23,2	175,7	10,0

Примітки.

1. Дані наведено без урахування результатів діяльності банків, бюджетних установ, тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.
2. к - Дані не оприлюднюються з метою забезпечення виконання вимог Закону України «Про державну статистику» щодо конфіденційності статистичної інформації (первинне та вторинне блокування вразливих значень).

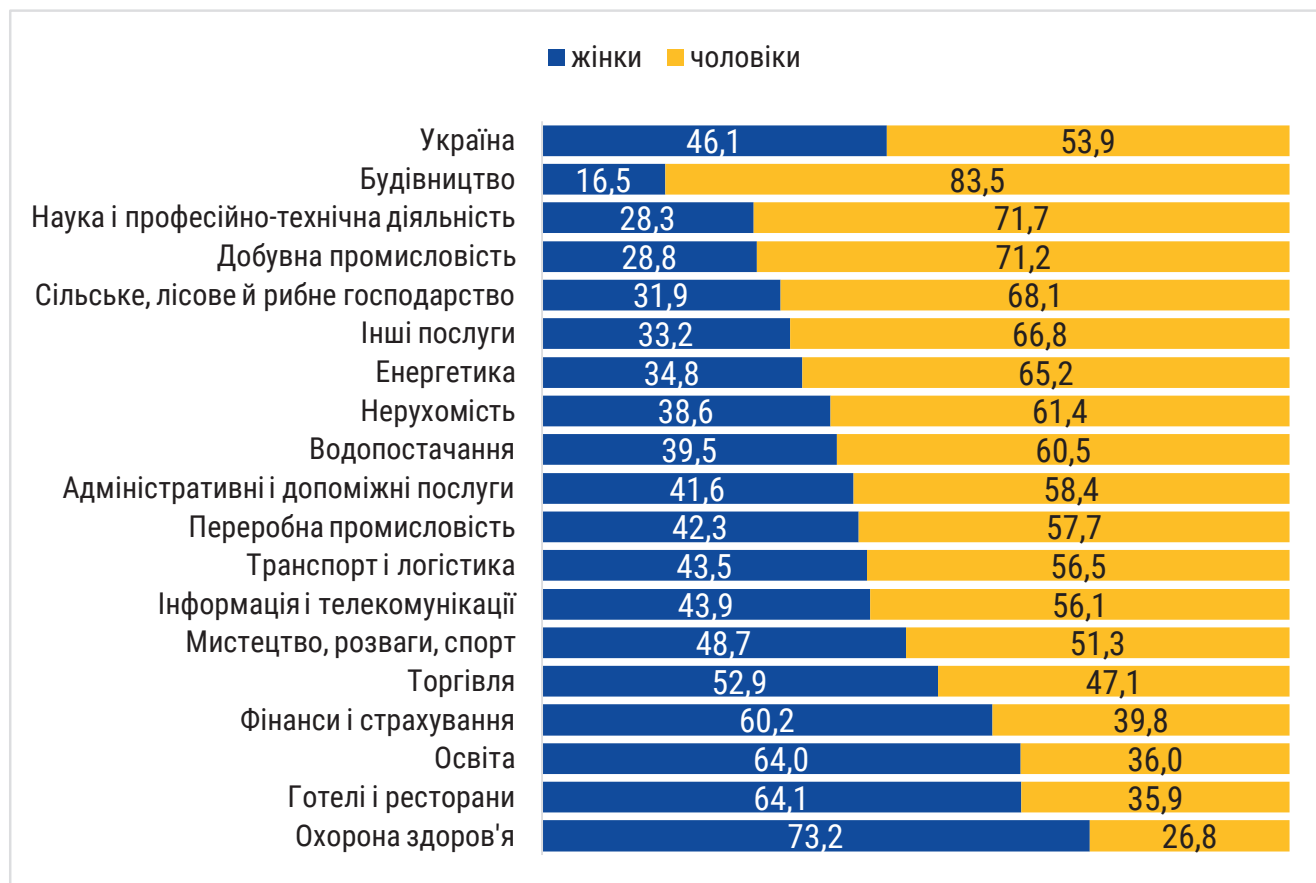
Додаток 11

Статевий розподіл працівників опитаних підприємств за розміром підприємств, %



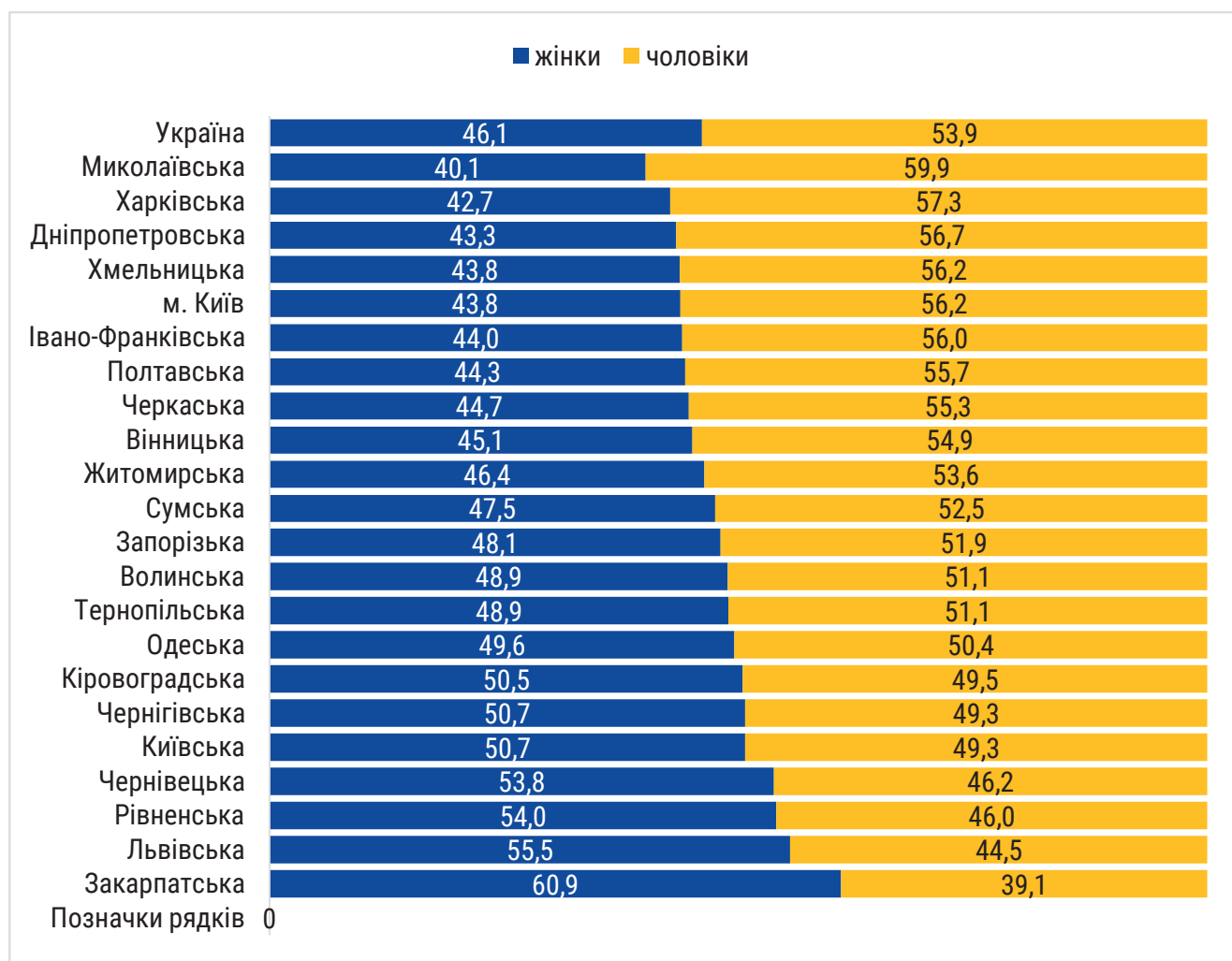
Додаток 12

Статевий розподіл працівників опитаних підприємств за видами економічної діяльності, %



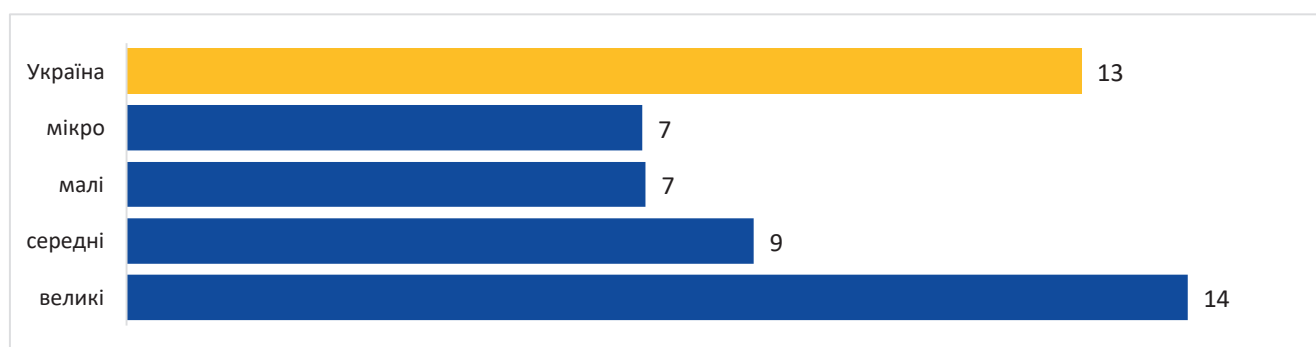
Додаток 13

Статевий розподіл працівників опитаних підприємств за регіонами, %



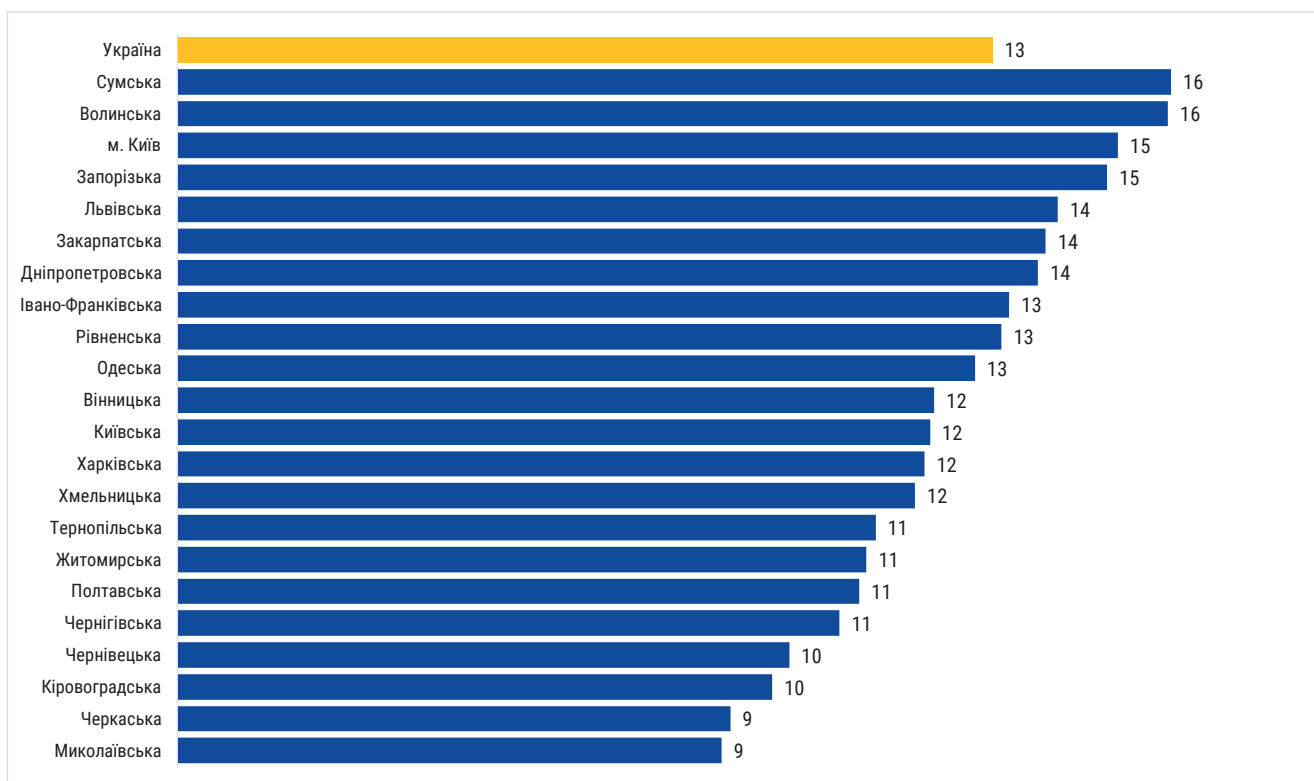
Додаток 14

Частка молоді віком до 25 років на підприємствах за розміром підприємств, %



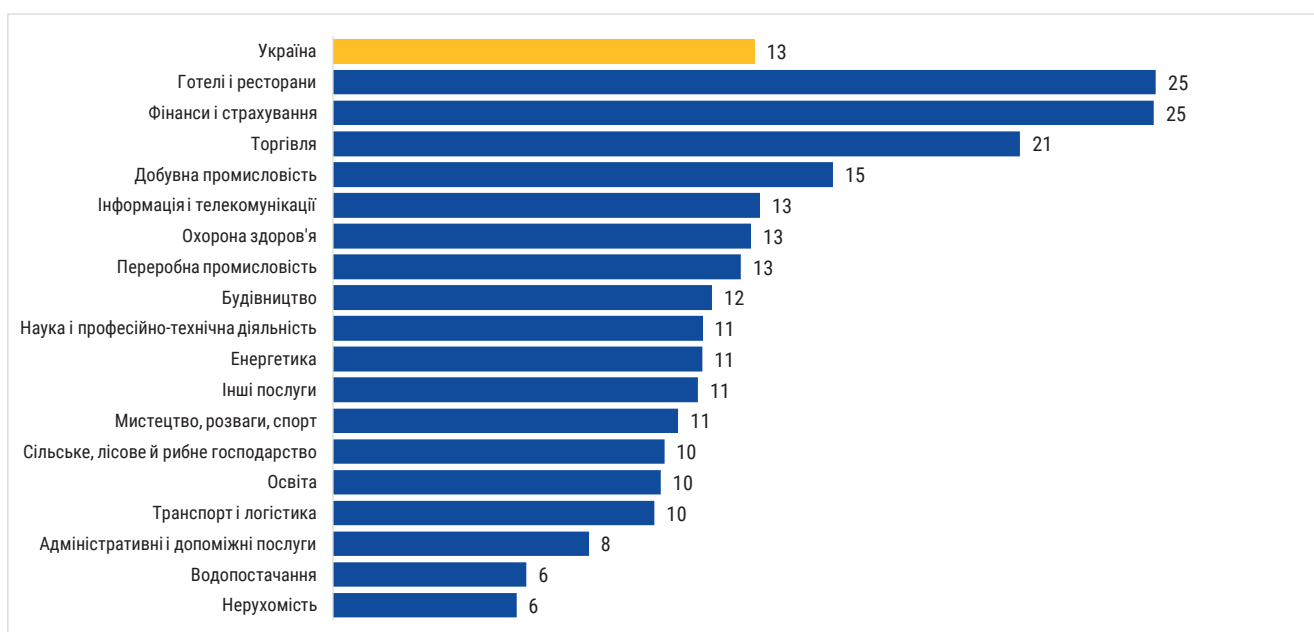
Додаток 15

Частка молоді віком до 25 років на підприємствах за регіонами, %



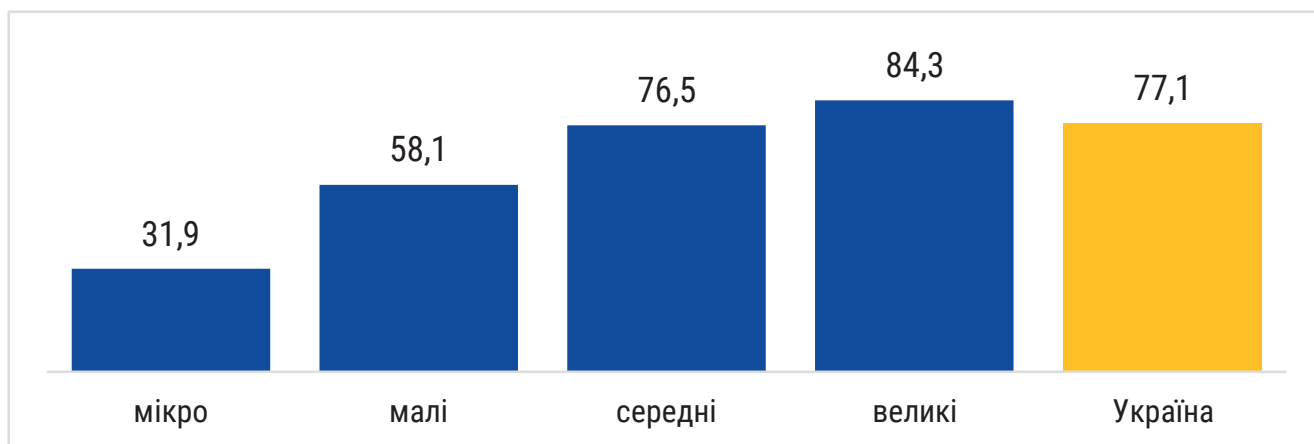
Додаток 16

Частка молоді віком до 25 років на підприємствах за видом економічної діяльності, %



Додаток 17

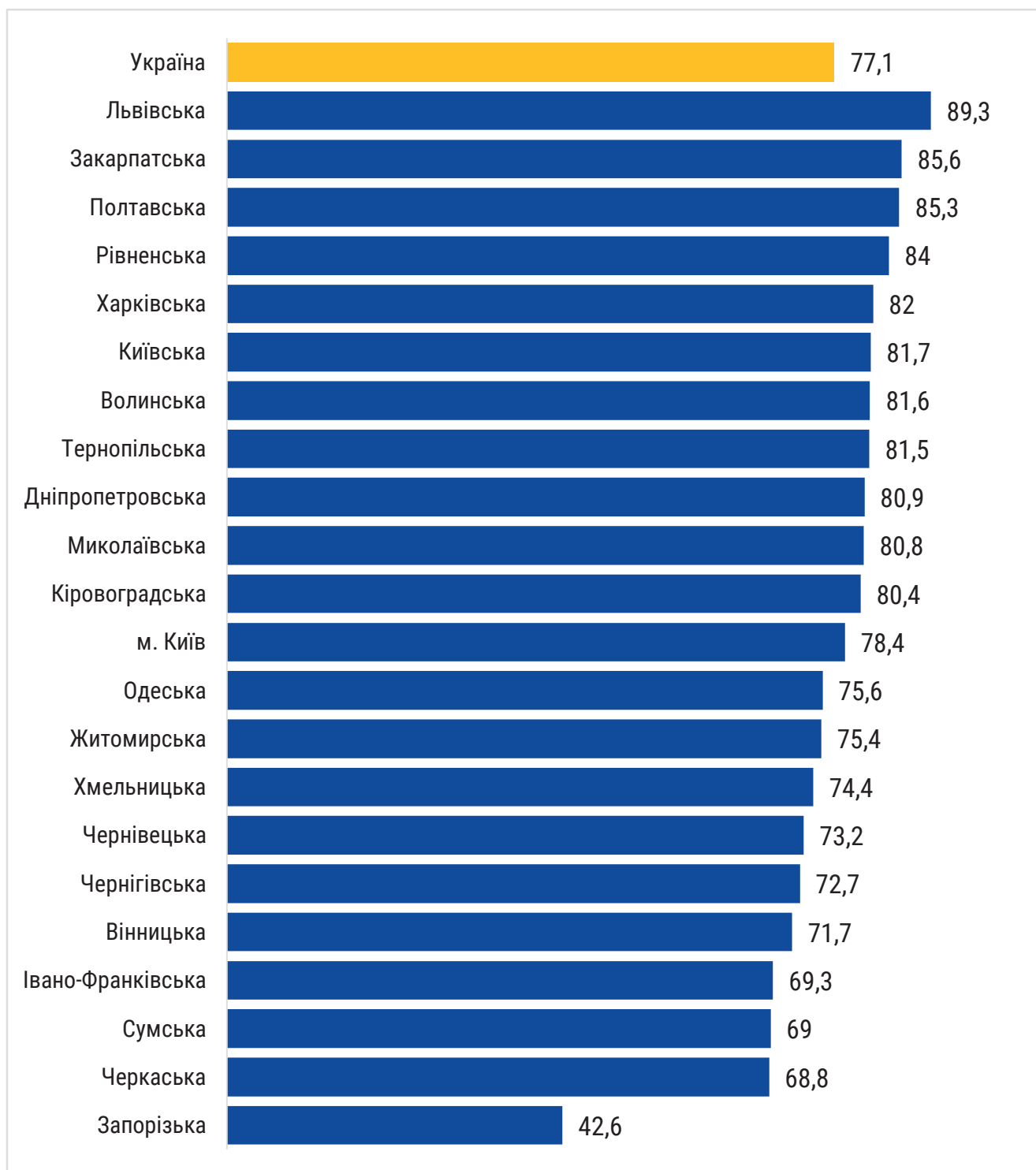
Частка підприємств, що наймала працівників протягом 2022 р., за розміром підприємств, %



Додаток 18

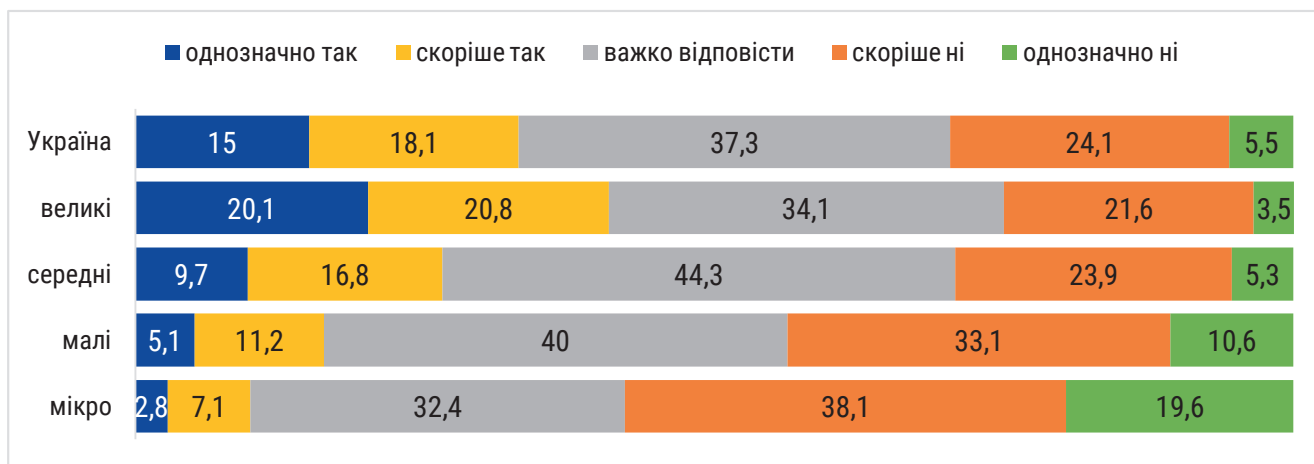
Частка підприємств, що наймала працівників протягом 2022 р., за видом економічної діяльності, %



Частка підприємств, що наймала працівників
протягом 2022 р., за регіонами, %

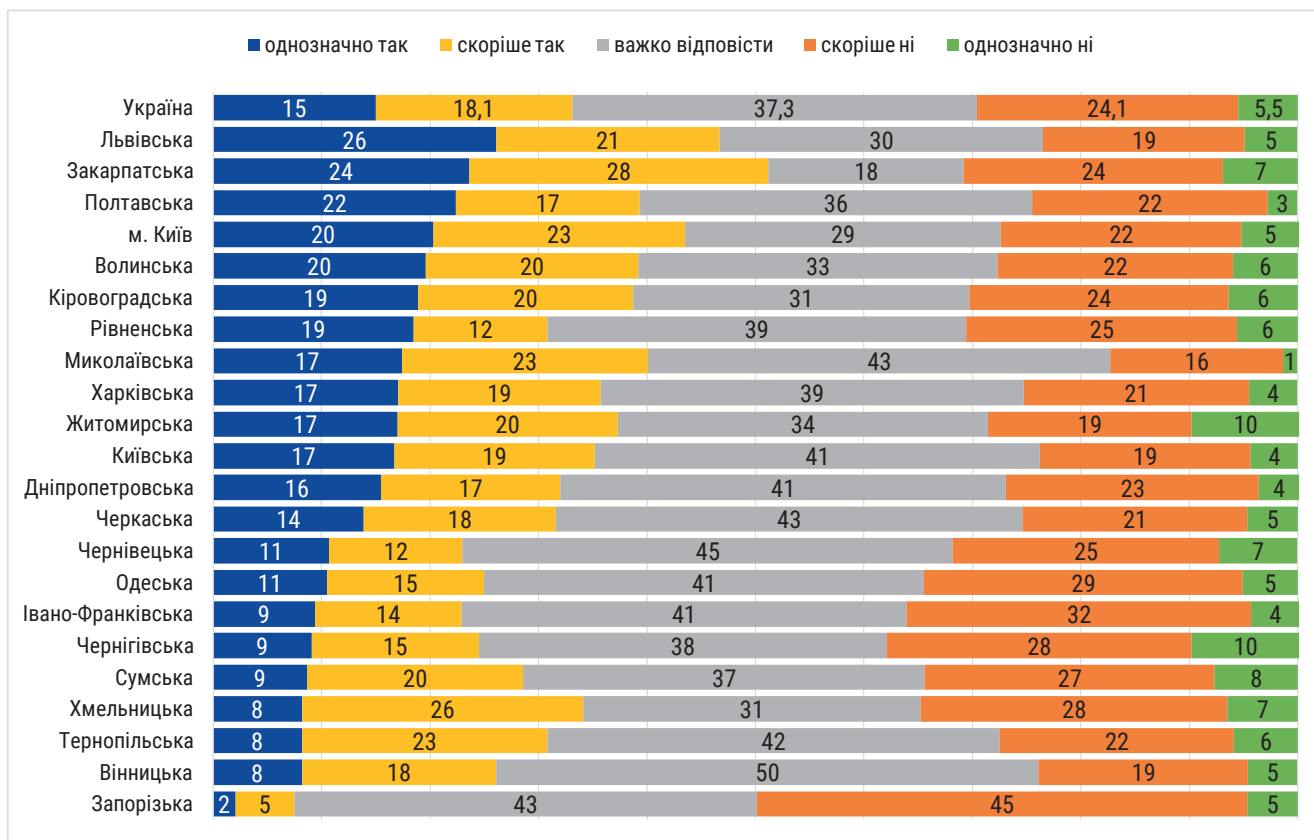
Додаток 20

Оцінка додаткового найму працівників у наступні 6 місяців за розміром підприємств, %



Додаток 21

Оцінка додаткового найму працівників у наступні 6 місяців за регіоном, %



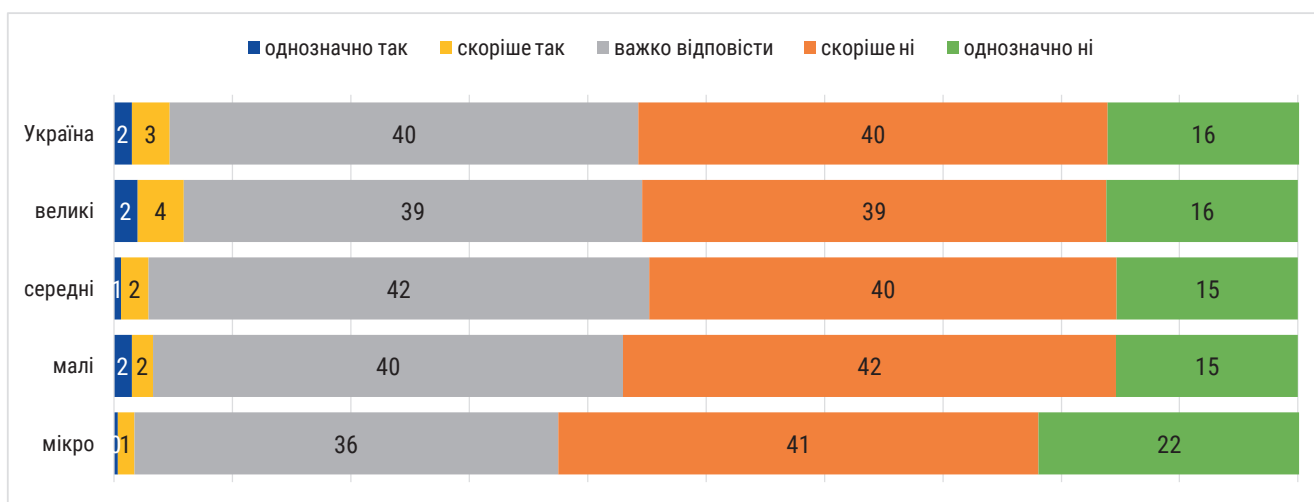
Додаток 22

Оцінка додаткового найму працівників у наступні 6 місяців за видами економічної діяльності, %

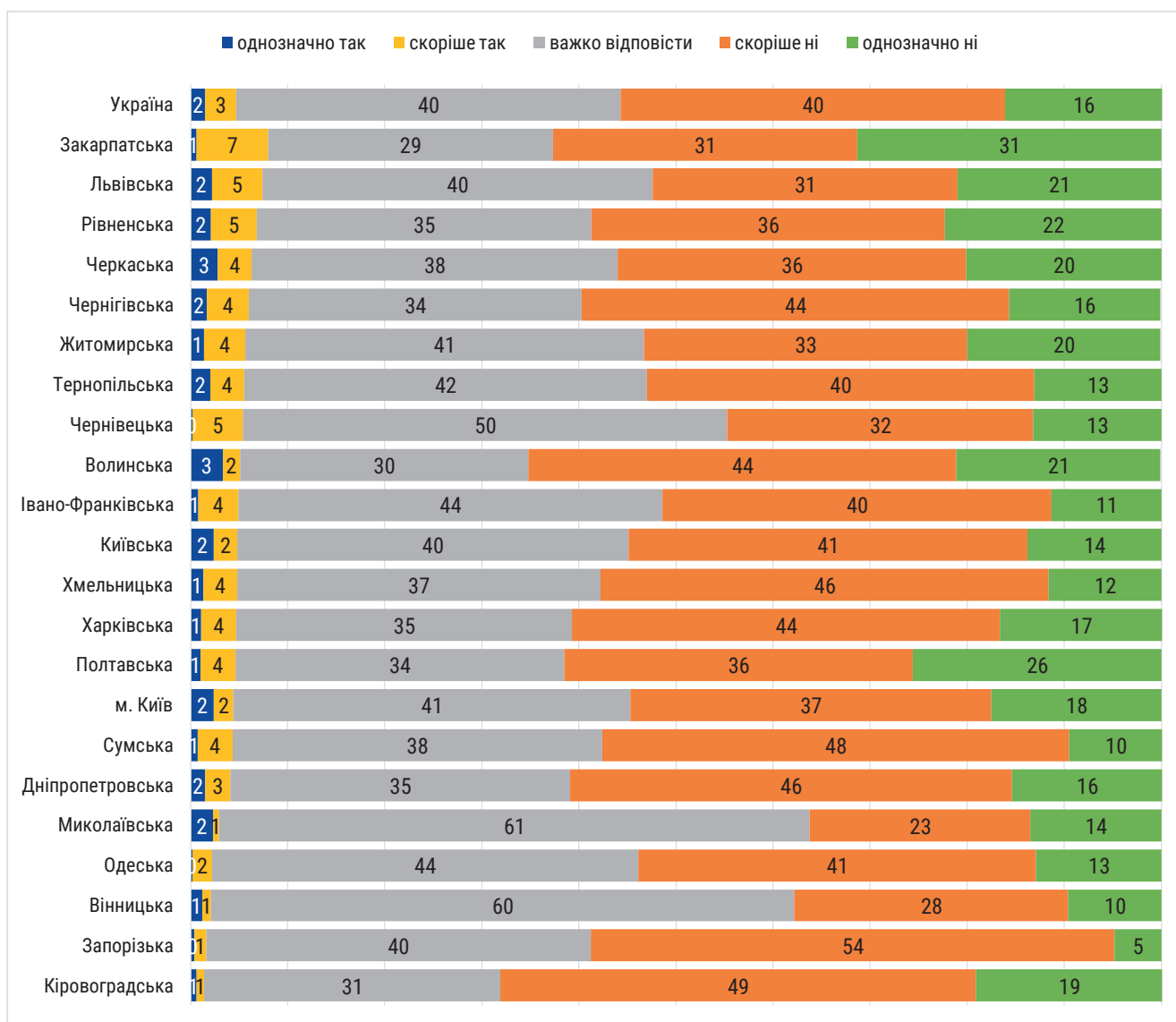


Додаток 23

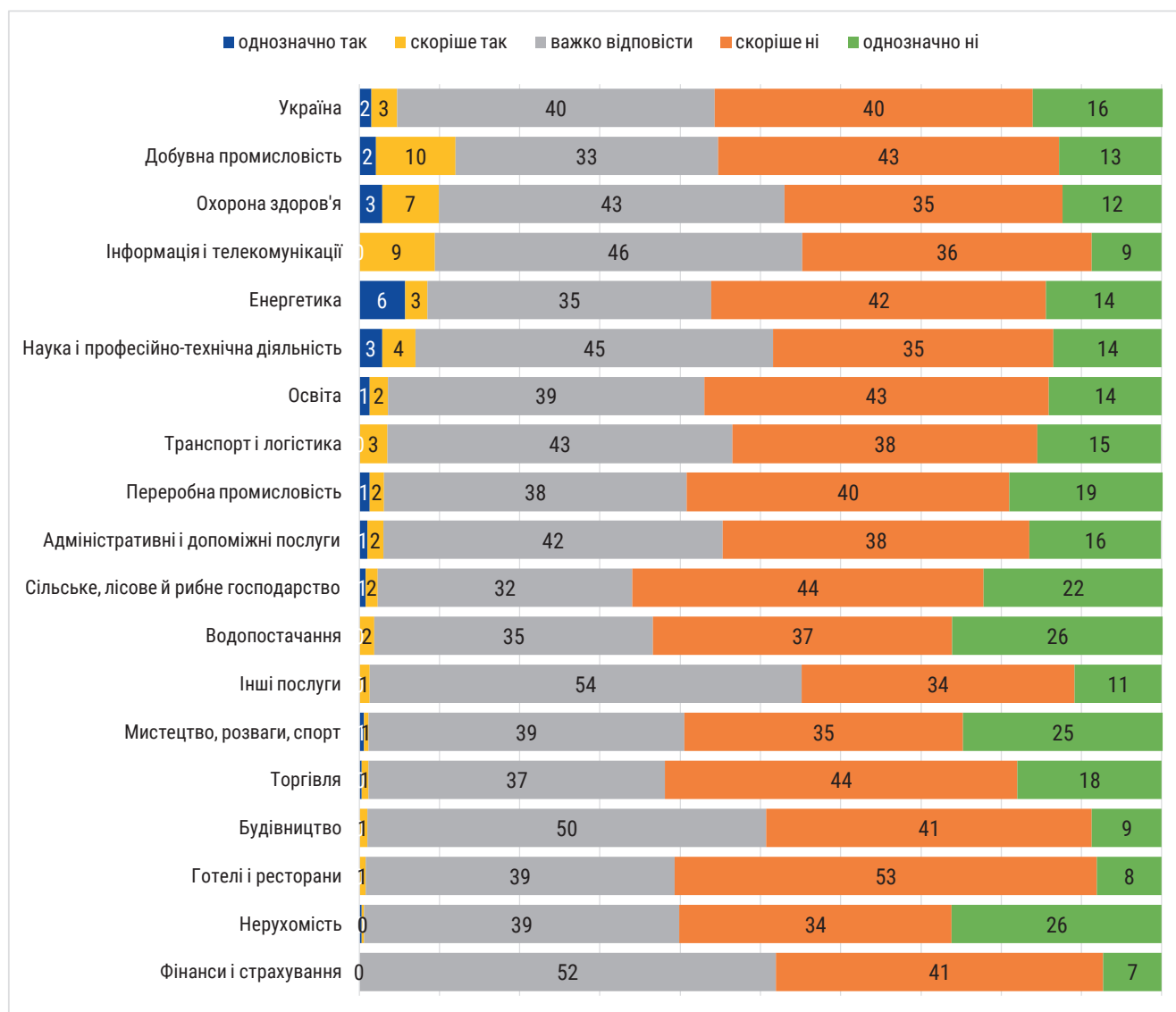
Оцінка перспективи скорочення працівників у наступні 6 місяців за розміром підприємств, %



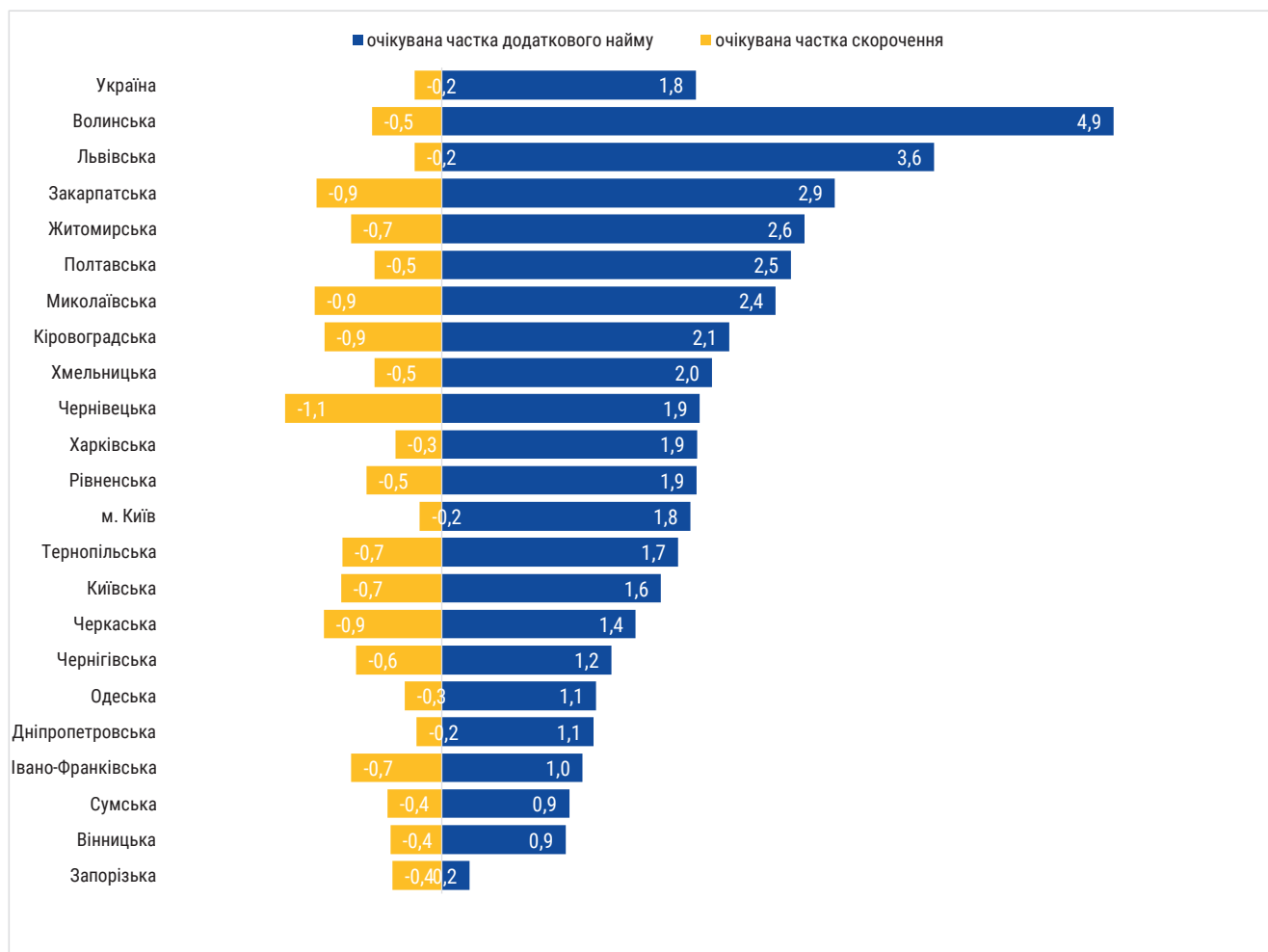
Оцінка перспективи скорочення працівників у наступні 6 місяців за регіонами, %



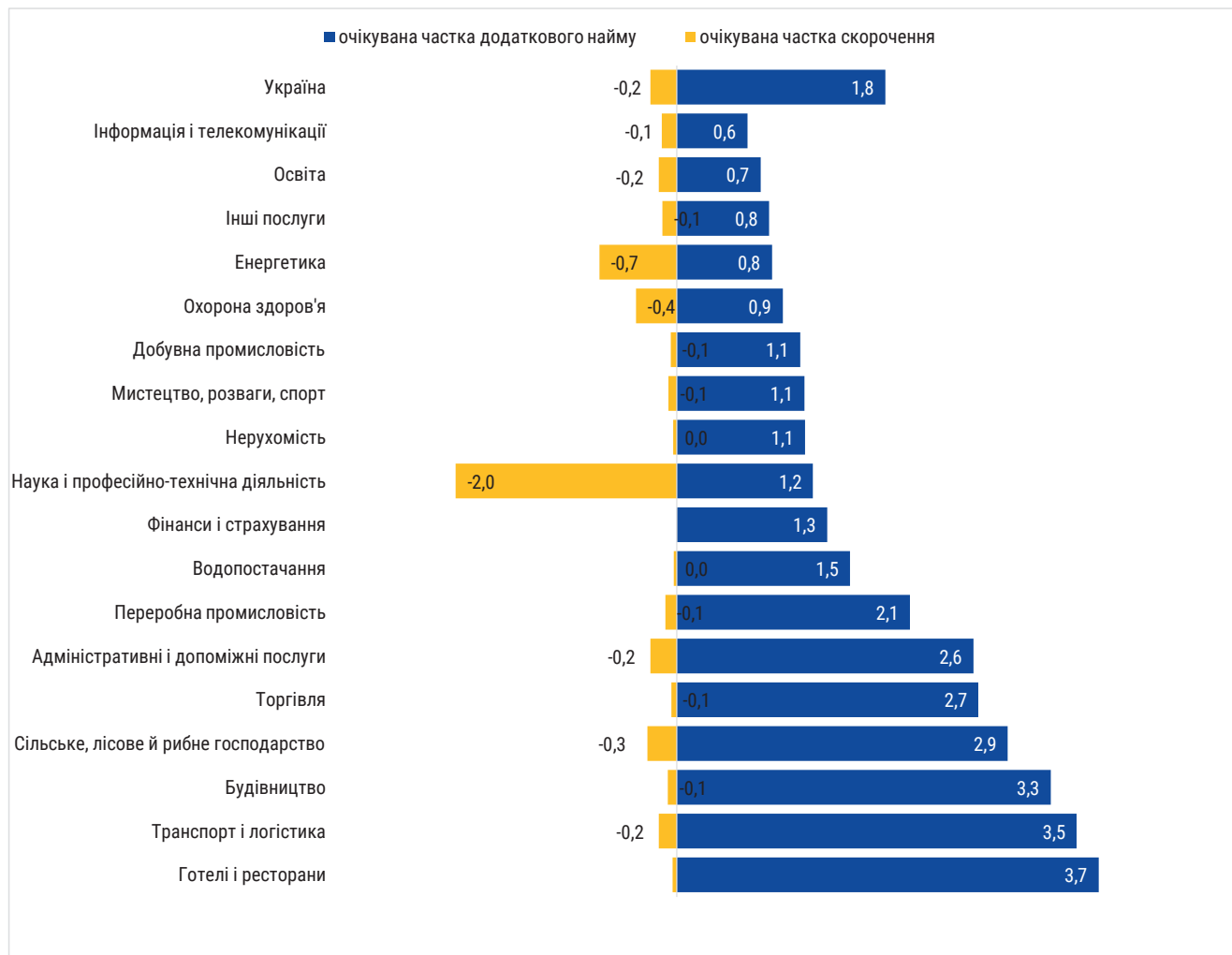
Оцінка перспективи скорочення працівників у наступні 6 місяців за видами економічної діяльності, %



Частки очікуваного додаткового найму і скорочення від наявної чисельності працівників за регіонами, %



Частки очікуваного додаткового найму і скорочення від наявної чисельності працівників за видами економічної діяльності, %



Частка підприємств, що забезпечували навчання працівників, за видами економічної діяльності, %



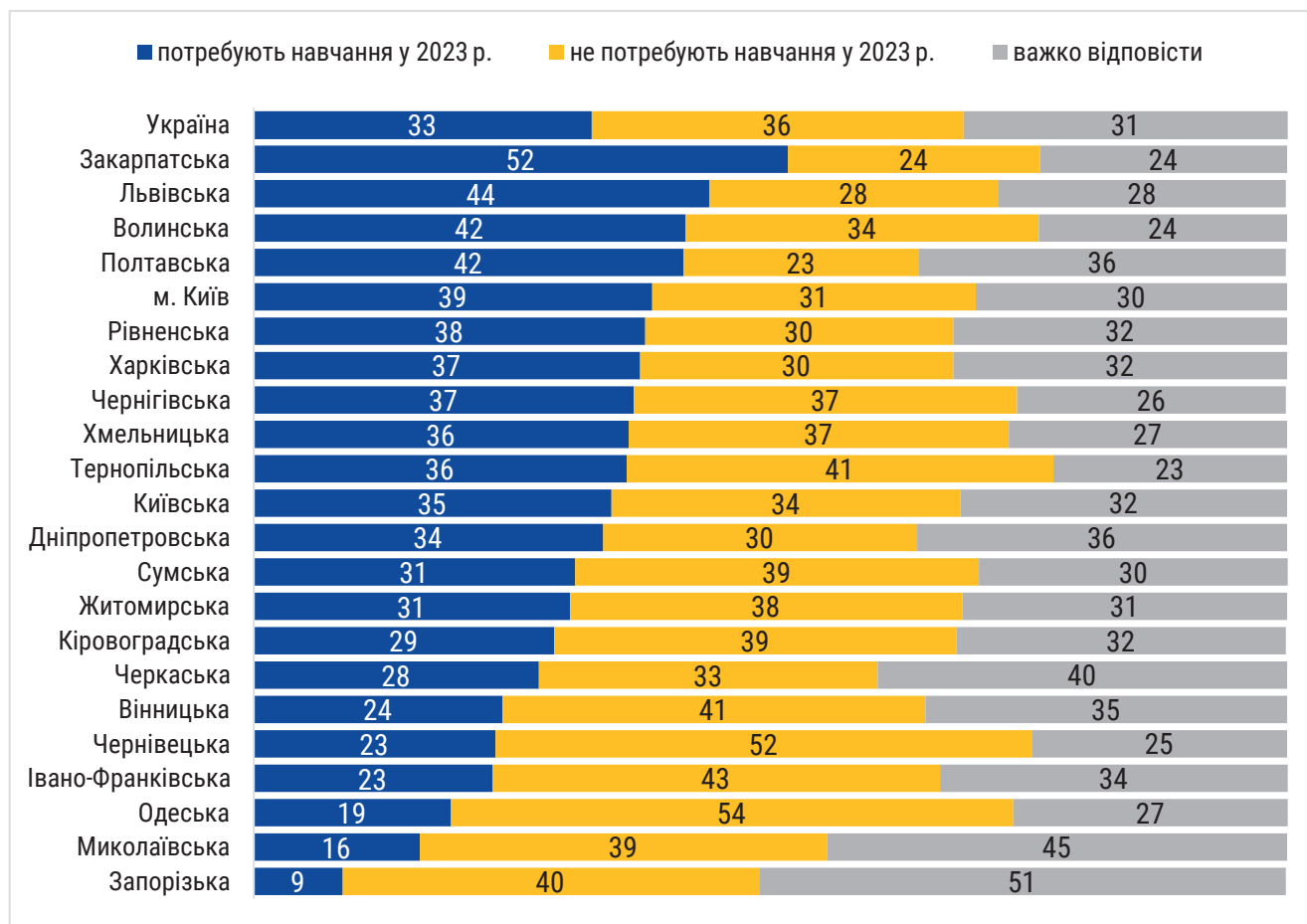
Частка підприємств, що забезпечували навчання працівників, за регіонами, %



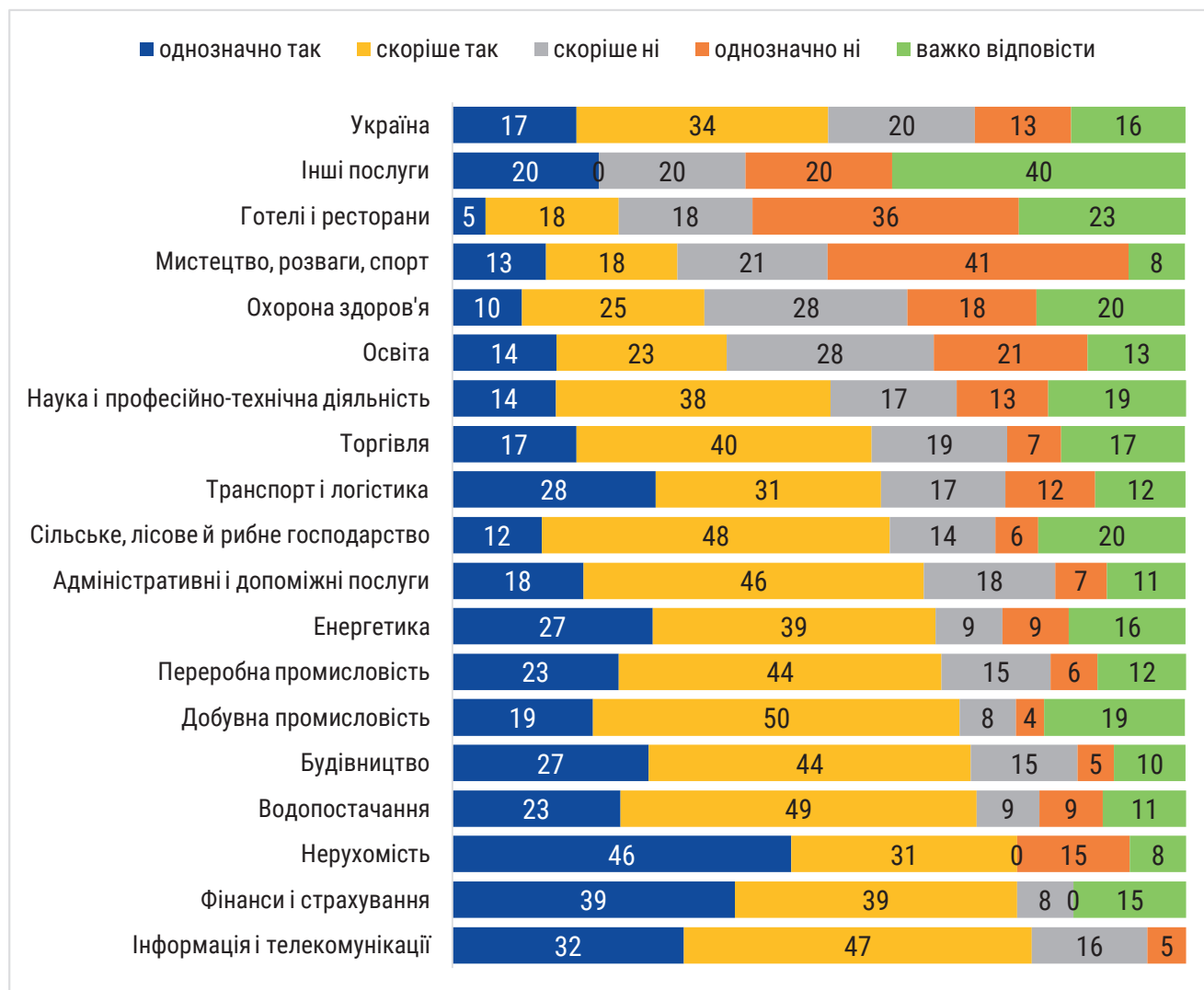
Потреби в навчанні у 2023 р. за видами економічної діяльності, %



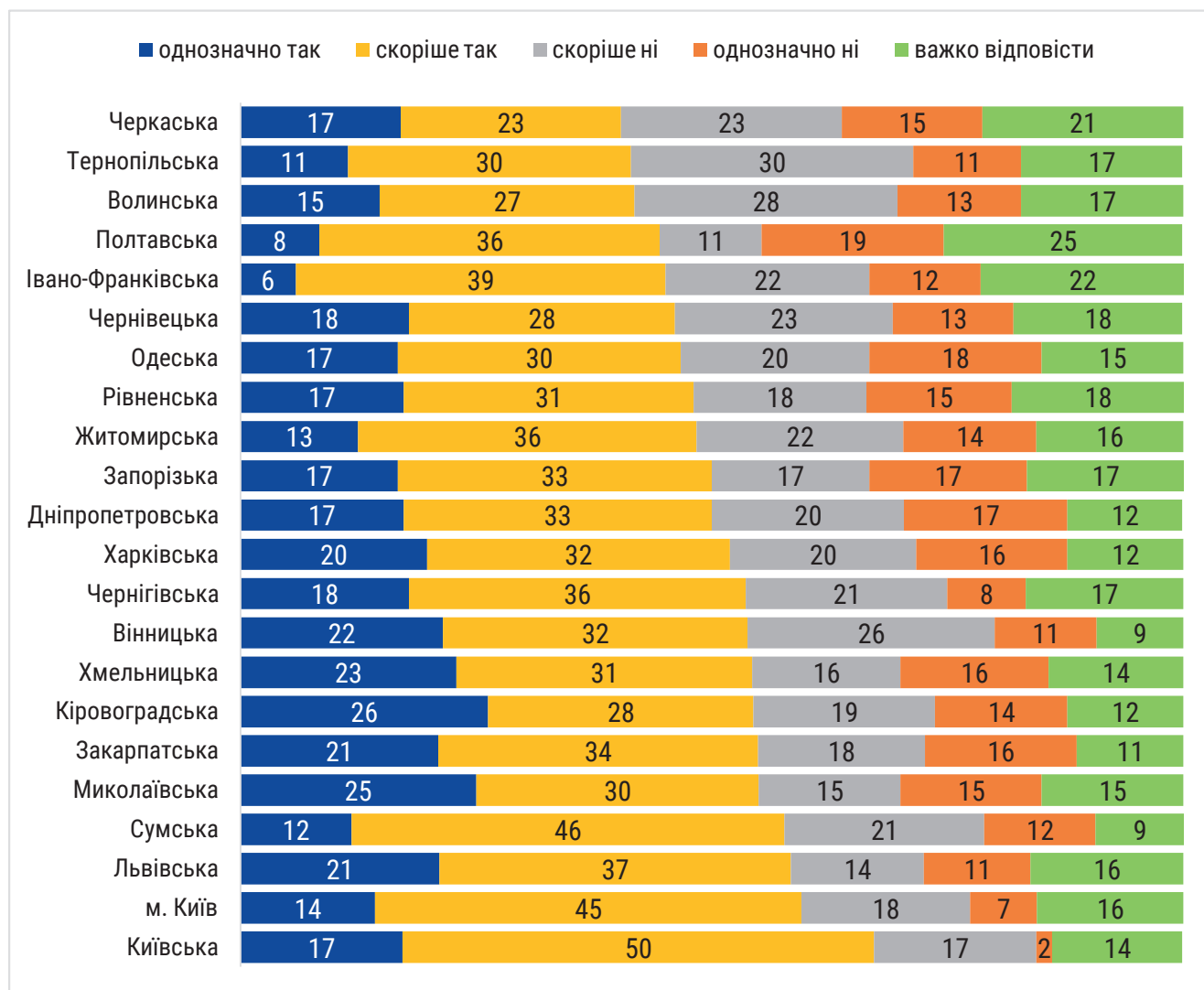
Потреби в навчанні у 2023 р. за регіонами, %



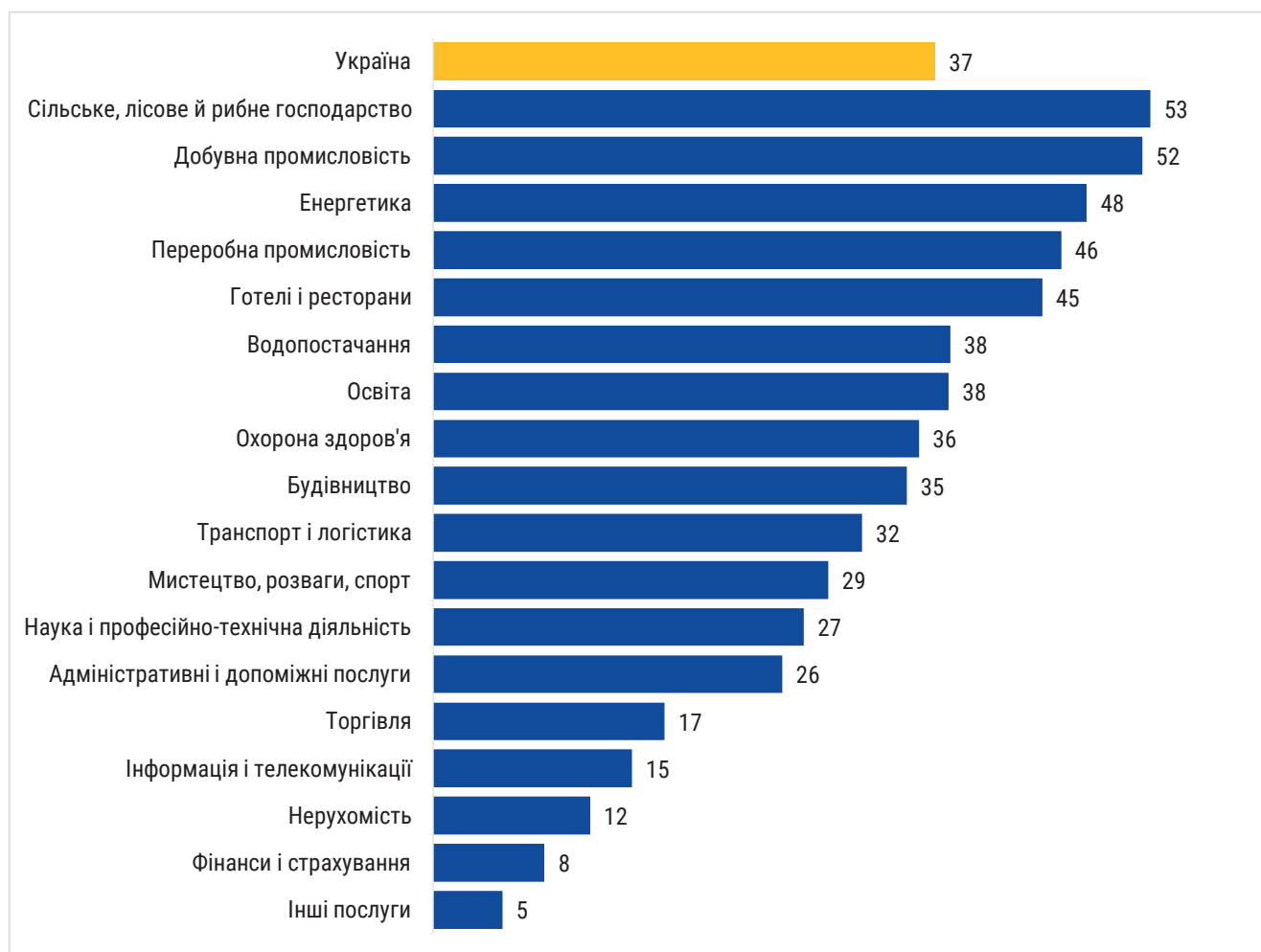
Оцінка можливостей самостійного фінансування навчання працівників у 2023 р. за видами економічної діяльності, %



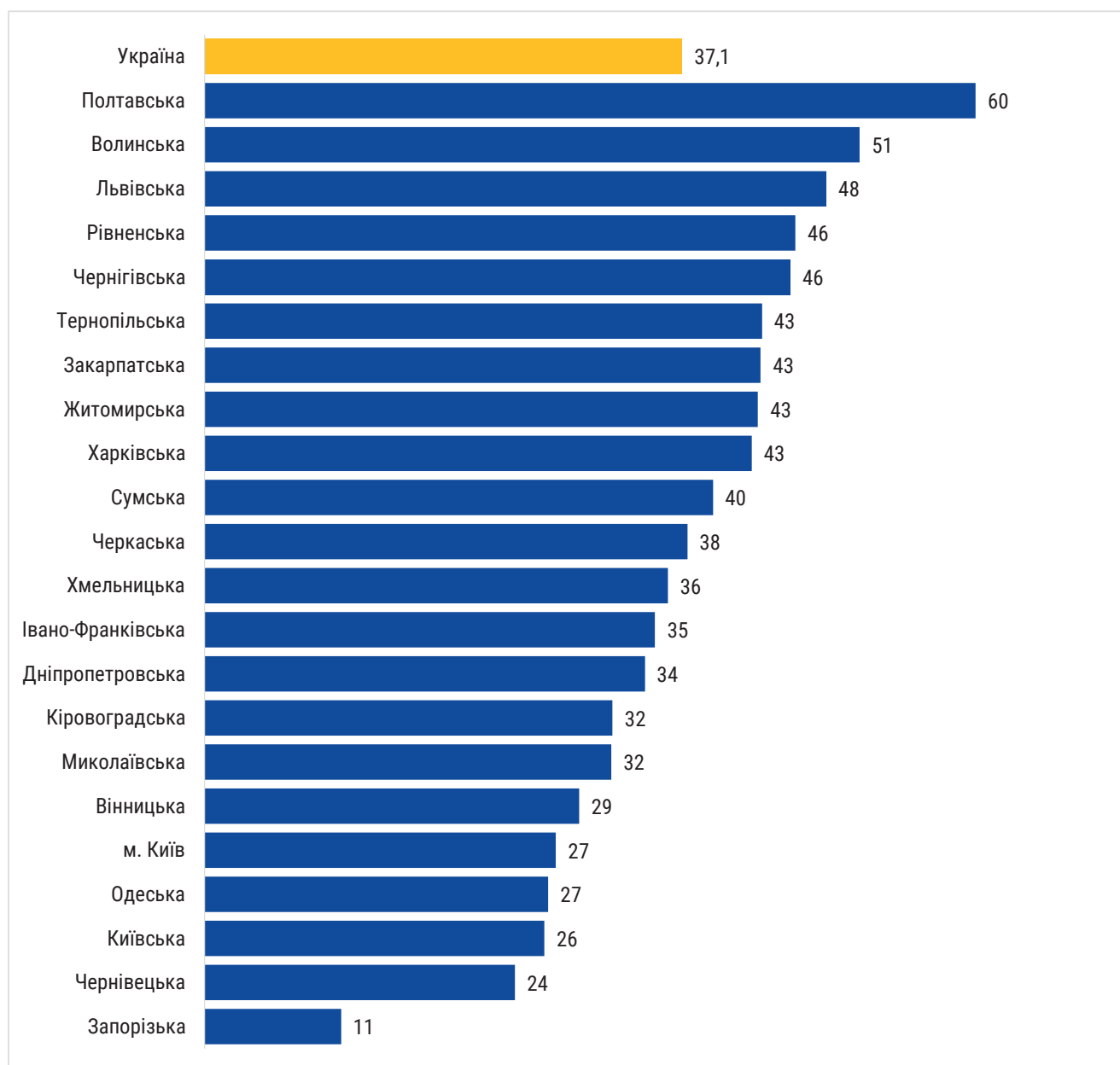
Оцінка можливостей самостійного фінансування навчання працівників у 2023 р. за регіонами, %



Наявність співпраці із закладами професійно-технічної освіти за видами економічної діяльності, %



Наявність співпраці із закладами професійно-технічної освіти за регіонами, %



СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Інфляційний звіт (січень 2023 р.) // Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q1.pdf?v=4
2. Місячний Економічний Моніторинг України. № 216 (січень 2023 р.) // Інститут економічних досліджень та політичних консультацій. URL: https://cci.vn.ua/wp-content/uploads/2023/01/MEMU_Jan2023_216.pdf
3. Україна: від війни до миру та відновлення. Аналітичні оцінки (грудень 2022 р.) // Центр Разумкова. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/12/27/2022-MATRA-December.pdf>
4. За оцінками Київської школи економіки, загальна сума прямих збитків від руйнувань інфраструктури внаслідок військової агресії росії могла становити 136 млрд дол (непрямі збитки перевищують 165 млрд дол) // Звіт про фінансову стабільність (грудень 2022 р.) // URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/FSR_2022-H2.pdf?v=4
5. Нове щомісячне опитування підприємств «Український бізнес під час війни». Випуск № 8 (12.2022). // Інститут економічних досліджень та політичних консультацій. URL: http://www.ier.com.ua/files/Projects/2023/TDF/ilovepdf_merged-6.pdf
6. Міграція та соціально-політичні настрої під час повномасштабної війни Росії проти України – дванадцята хвиля дослідження (жовтень 2022 р.) // Gradus, Advanter. URL: https://gradus.app/documents/317/Gradus_EU_wave_12_UA.pdf
7. Дослідження на ґрунті даних про підконтрольну територію України (2 лютого 2023 р.) // Оpendатобот. URL: <https://opendatabot.ua/analytics/death-2022>
8. Ukraine Refugee Situation // UNHCR. Operational Data Portal. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>
9. Profiles, Needs & Intentions of Refugees from Ukraine // Regional protection profiling & monitoring factsheet. UNHCR. December 2022. URL: <https://www.ecoi.net/en/file/local/2084454/Regional+Ukraine+Protection+Profiling+Factsheet+2022.pdf>
10. Чи повернуться в Україну діти, які навчаються за кордоном? // Освітній омбудсмен України. URL: <https://eo.gov.ua/chy-povernutsia-v-ukrainu-dity-iaki-navchajutsia-za-kordonom/2022/10/07/>
11. Чим закордонні школи відрізняються від українських? Результати опитування батьків, чиї діти знаходяться за кордоном // Освітній омбудсмен України. URL: <https://eo.gov.ua/chym-zakordonni-shkoly-vidrizniaiutsia-vid-ukrainskykh-rezultaty-opytuvannia-batkiv-chiyi-dity-znakhodiatsia-za-kordonom/2022/08/23/>
12. Звіт про результати Національного мультипредметного тесту у 2022 р. // Український центр оцінювання якості освіти. URL: https://testportal.gov.ua/wp-content/uploads/2023/02/Zvit_NMT_2022_na-sajt.pdf
13. Інститут професійних кваліфікацій. Обсерваторія ринку праці. URL: <http://svitprof.org.ua>
14. Вісімнадцяте загальнонаціонального опитування «Психологічні маркери війни» (жовтень 2022 р.) // Соціологічна група «Рейтинг». URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/vosemnadcatyy_obschenacionalnyy_opros_psihologicheskie_markery_voyny_8-9_oktyabrya_2022.html
15. Кількість вакансій та кількість зареєстрованих безробітних у професійному розрізі за 2022 р. // Державний центр зайнятості. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/1_prof00_01.01.2023_0.xlsx
16. Рік війни: роботодавці успішно «відвоювали» 60% ринку праці та просуваються на схід // Work.ua. Сайт пошуку роботи №1 в Україні. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2337/>
17. Абдулліна М. Адаптація робочих місць для людей з інвалідністю // Економічна правда, 6 березня 2023 р. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/03/6/697696/>

18. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні (січень 2023 р.) // Міжнародна організація міграції. URL: https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/IOM_Gen%20Pop%20Report_R12_IDP_FINAL_UKR.pdf
19. Друге анонімне онлайн-опитування серед ветеранів та діючих військовослужбовців «Портрет ветерана. Блок «Потреби ветеранів» (6–12 лютого 2023 р.) // Міністерство у справах ветеранів України, Український ветеранський фонд. URL: <https://veteranfund.com.ua/doc/6-12-02-23.pdf>
20. Опитування підприємств – 2022. URL: https://fru.ua/images/doc/2022/EU4Skills_Sectoral_survey.pdf
21. Ринок праці Дніпропетровської області 2021 // Дніпропетровськ обласна служба зайнятості. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2022/09/final_dnipro_eu4skills.pdf
22. Управління ПТО на основі доказів // Волинський ресурсний центр. URL: https://vrc.rv.ua/case_study/vet-based-on-data/

