

Комунікаційна рамка щодо Стратегії зайнятості населення на період до 2030 року

Стратегія зайнятості населення на період до 2030 року визначає пріоритети та інструменти державної політики у сфері зайнятості, спрямовані на відновлення та стає зростання економіки шляхом розширення можливостей продуктивної зайнятості, скорочення безробіття та незадекларованої праці, підвищення продуктивності праці, а також узгодження системи освіти і навчання з потребами ринку праці.

Стратегія є частиною виконання Ukraine Facility у напрямі розвитку людського капіталу та спрямована на подолання ключових викликів зокрема, кадрового дефіциту, тіньової зайнятості, низької продуктивності праці та міграційних втрат.

Головна мета Стратегії — подолати кризу дисбалансу попиту та пропозиції робочої сили й перетворити ринок праці на простір можливостей.

Обов'язковий дисклеймер проєкту:

Розробка проєкту Стратегії зайнятості населення України здійснюється Міністерством економіки, довкілля та сільського господарства України за сприяння Уряду Німеччини та підтримки Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH і Офісу ефективного регулювання BRDO у межах проєкту «REYOIN – Сприяння соціально-економічній інтеграції українців, які повертаються з-за кордону, внутрішньо переміщених осіб та населення приймаючих громад в Україні».

Контекст і проблема

1. Україна входить у період, коли людський капітал і доступність робочої сили набувають стратегічного значення (стають визначальними) для відновлення та зростання економіки. За оцінками чисельності населення, між січнем 2022 року і липнем 2024 року чисельність населення знизилася з 42 млн осіб до 35,8 млн осіб, що становить близько 6,2 млн осіб або 15%.
2. Ринок праці має виражені **структурні дисбаланси**. Населення віком 15+ становить **26,9 млн осіб**, з яких **13,3 млн** — зайняті (включно з неформальною зайнятістю), **12,5 млн** — економічно неактивні, ще **0,9 млн** — шукають роботу. Таким чином, частка зайнятих у віковій групі 15+ становить близько 50%, економічно неактивних — близько 47%), безробітних — близько 3,6%.
3. Водночас рівень безробіття за методологією МОП поступово знижується, однак залишається суттєвим: **11,3% станом на жовтень 2025 року**, з прогнозом зниження до **9,9% у 2030 році**.
4. Окремим викликом залишається **низька продуктивність праці**, яка стримує зростання заробітних плат і конкурентоспроможність економіки. За даними МОП, у 2021 році Україна посідала **94-те місце серед 165** країн за показником продуктивності праці. Водночас зберігається суттєвий розрив порівняно з країнами ЄС (зокрема, рівень продуктивності праці в Україні був істотно нижчим, ніж у Польщі).

Стратегічні цілі та меседжі

Ключова кількісна ціль Стратегії — до 2030 року забезпечити залучення щонайменше 2 млн осіб до ринку праці, передусім з числа економічно неактивного населення, зокрема за рахунок повернення та залучення громадян України до економічної активності в Україні.

Для подолання викликів і бар'єрів, які існують на ринку праці України, Стратегія передбачає реалізацію таких стратегічних цілей:

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

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

Ключовий меседж: Держава переходить до управління ринком праці на основі даних і цифрових сервісів: прогнозує потреби в кадрах, об'єднує сервіси пошуку роботи та найму, спрощує взаємодію бізнесу і громадян.

Що впроваджуємо

1. Єдину інформаційно-аналітичну систему «Обрій» для громадян і бізнесу.
2. Агрегацію вакансій і резюме, електронні послуги найму, електронні договори.
3. Кар'єрне консультування, навчання, інтеграцію з реєстрами.
4. Цифровізацію процесів охорони та гігієни праці.
5. Економічну модель прогнозування потреб ринку праці на 5–10 років з урахуванням макроекономічних, демографічних і секторних змін, та реформу державного замовлення.
6. Удосконалення механізму залучення іноземних працівників для покриття дефіциту кадрів із забезпеченням рівності трудових прав.

Що це означає

- Для людей: простіший доступ до вакансій, кар'єрної підтримки та навчання; менше бюрократії під час пошуку роботи.
- Для бізнесу: швидший підбір персоналу, прозорі інструменти найму та зрозумілі орієнтири щодо майбутнього попиту на кадри.

- Для держави: планування державного замовлення, програм мобільності та зайнятості на основі прогнозованих даних.

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

Ключовий меседж: Освіта, професійне навчання та перекваліфікація мають формувати компетенції, необхідні економіці сьогодні та в середньостроковій перспективі.

Що впроваджуємо

1. Розширення механізмів визнання результатів неформальної та інформальної освіти, зокрема освіти, здобутої за кордоном.
2. Розвиток дуальної форми здобуття освіти та програм стажування з урахуванням європейських стандартів якості.
3. Впровадження механізмів навчання впродовж життя, зокрема підвищення кваліфікації та перепідготовки.
4. Формування державного замовлення на підготовку кадрів на основі системного прогнозу потреб ринку праці.
5. Удосконалення системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування: єдині методики, цифрові сервіси, партнерство з роботодавцями.
6. Навчання і розвиток навичок відповідно до реальних і прогнозованих потреб економіки.

Що це означає

- Для людей: більше коротких і практичних форматів навчання, зрозумілі траєкторії перекваліфікації, визнання набутого досвіду.
- Для бізнесу: краща відповідність підготовки кадрів реальним потребам виробництва і сфери послуг, розширення програм стажування та дуальної освіти.
- Для держави: прогнозована політика підготовки кадрів та ефективніше використання інструментів держзамовлення.

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

Ключовий меседж: Зайнятість має бути доступною для людей з різними потребами і життєвими обставинами; для цього потрібні інструменти підтримки, адаптації та повернення до ринку праці.

Що впроваджуємо

1. Розвиток системи послуг та інфраструктури для людей, які поєднують зайнятість із доглядом і вихованням дітей.

2. Розвиток безбар'єрного робочого середовища та механізмів протидії дискримінації.
3. Адаптація робочих місць для осіб з інвалідністю та впровадження інформаційних кампаній для розвитку практик інклюзивного найму.
4. Удосконалення активних програм зайнятості з урахуванням потреб різних вікових і гендерних груп.
5. Розширення інструментів підтримки для категорій осіб із додатковими гарантіями (молодь, ветерани, ВПО, особи з інвалідністю): стажування, перекваліфікація, наставництво, кейс-менеджмент.
6. Створення умов для залучення учасників системи повернення до ринку праці, шляхом розвитку програм реабілітації та соціальної підтримки, удосконалення адаптаційних механізмів на робочому місці, а також верифікації та зарахування військових компетентностей у цивільні кваліфікації.

Що це означає

- Для людей: більше підтримки для входу або повернення на ринок праці, більше адаптаційних інструментів і послуг, що зменшують бар'єри.
- Для бізнесу: більше інструментів для інклюзивного найму та адаптації працівників, доступ до програм підтримки.
- Для держави і громад: системна робота з подолання економічної неактивності та бар'єрів доступу до зайнятості.

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

Ключовий меседж: Формальна зайнятість має бути економічно доцільною як для працівника, так і для роботодавця; правила мають охоплювати сучасні формати роботи та сприяти скороченню частки неформальної праці.

Що впроваджуємо

1. Розробка та затвердження методики встановлення та перегляду мінімальної заробітної плати.
2. Правове регулювання платформної зайнятості: визначення статусу працівників і роботодавців, прозорі правила обліку та сплати внесків, а також вимоги з охорони праці.
3. Легалізація зайнятості в секторах з підвищеним рівнем неформальної праці та чітке визначення ознак трудових відносин (домашня праця, сільське господарство, сезонні роботи, тимчасове розміщення й організація харчування, охоронна діяльність, ремонт автотранспортних засобів, будівництво, торгівля).

Що це означає

- Для людей: більше захисту трудових прав і соціального страхування в сучасних форматах зайнятості.
- Для бізнесу: чіткі та зрозумілі правила для платформ і секторів, де традиційно висока частка неформальної праці.

- Для держави: зростання формальної зайнятості та прозорі, передбачувані механізми контролю й охорони праці.

Стратегічна ціль 5. Зміцнення інституційної спроможності ринку праці

Ключовий меседж: Інституції ринку праці мають працювати як сервіс для громадян і бізнесу та як система нагляду за стандартами праці, з прозорими процедурами та ризик-орієнтованими підходами.

Що впроваджуємо

1. Продовження модернізації Державної служби зайнятості з переходом до результат-орієнтованої сервісної моделі надання послуг громадянам і бізнесу. Цифровізація процесів аналізу та оцінки послуг.
2. Завершення трансформації Держпраці, що передбачає:
 - a. запровадження ризик-орієнтованого підходу та приведення процедур інспекційної діяльності у відповідність до стандартів МОП і кращих практик ЄС;
 - b. посилення превентивної функції та консультаційно-інформаційних сервісів;
 - c. удосконалення інспекційних процедур для боротьби з незадекларованою працею та контролю охорони та гігієни праці.
3. Посилення ролі територіальних громад у реалізації політики зайнятості через розвиток локальної аналітики ринку праці та партнерств у сфері зайнятості.

Що це означає

- Для людей: спрощений доступ до послуг у сфері зайнятості, чіткі та прозорі правила, підвищення обізнаності щодо трудових прав і доступу до консультацій.
- Для бізнесу: посилення превентивної та консультаційної складової державного нагляду, більш прогнозовані та ризик-орієнтовані підходи до контролю.
- Для територіальних громад: розширення інструментів впливу на розвиток зайнятості та формування політики на місцевому рівні.

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

Ключовий меседж: Україна поетапно гармонізує систему зайнятості, трудових відносин та охорони праці з acquis ЄС і готується до повної інтеграції в європейський ринок праці, зокрема шляхом реалізації принципів свободи пересування працівників, взаємного визнання професійних кваліфікацій та забезпечення рівного ставлення та посилення соціального діалогу.

Що впроваджуємо

- Модернізація підходів до управління трудовою міграцією, підготовка до імплементації acquis ЄС у сфері свободи пересування працівників.
- Розвиток співпраці з європейськими мережами зайнятості: EU PES Network, EURES, Європейський орган праці (ELA), обмін інформацією про вакансії та умови праці.
- Підготовка до взаємного визнання професійних кваліфікацій:
 - імплементація acquis ЄС щодо регульованих професій;
 - забезпечення доступу українських громадян до ринку праці ЄС.
- Підвищення обізнаності та інституційної спроможності українських бенефіціарів, зокрема через участь у програмах ЄС у сферах зайнятості та соціальних інновацій (EaSI) та ESF+.
- Підвищення ефективності соціального діалогу відповідно до європейських принципів участі працівників, а також узгодження інтересів держави, роботодавців і працівників.
- Формування сучасної системи трудових відносин: новий Трудовий кодекс як основа європейської системи трудових відносин в Україні.

Очікувані результати

- **Рівень зайнятості (населення віком 15+, без осіб пенсійного віку):** 2025 — 69,1%; 2030 — 72,1%; 2035 — 75,1%; 2040 — 78,0%.
- **Зайняте населення:** 2025 — 13,3 млн осіб; 2030 — 15 млн осіб; 2035 — 16,2 млн осіб; 2040 — 17,1 млн осіб.
- **Рівень безробіття:** 2025 — 11,3%; 2030 — 9,9%; 2035 — 9,0%; 2040 — 8,5%.
- **Продуктивність праці (тис. грн/особу, у постійних цінах 2021 року):** 2025 — 326; 2030 — 341; 2035 — 357; 2040 — 373.
- **Кількість фізичних осіб-підприємців (ФОП):** 2025 — 1,7 млн осіб; 2030 — 2,1 млн осіб; 2035 — 2,5 млн осіб; 2040 — 3 млн осіб.
- **ВВП у постійних цінах 2021 року (млрд грн):** 2025 — 4 349; 2030 — 5 263; 2035 — 6 368; 2040 — 7 609.

Меседжі за аудиторіями (мапа стейкхолдерів)

Аудиторія	Ключовий меседж	Що саме пропонує/змінює Стратегія	На що спираємось (факти/контекст)
Люди (працівники, а також ті, хто у пошуку роботи, економічно неактивні)	Доступні сервіси для працевлаштування і розвитку навичок, усунення бар'єрів входу/повернення на ринок праці	Єдині цифрові сервіси пошуку роботи і кар'єрної підтримки; навчання і перекваліфікація під попит; інклюзивні програми, адаптації робочих місць;	Висока економічна неактивність у групі 15+; потреба залучати людей у зайнятість і усувати бар'єри доступу до ринку праці

		підтримка поєднання роботи з доглядом за дитиною	
Бізнес і роботодавці	Стратегія покликана зменшити дефіцит кадрів та прискорити найм через прогнозування, перекваліфікацію потреб і цифровізацію сервісів	Прогнозування потреб роботодавців у кадрах на 5–10 років; платформа «Обрій» для найму; розвиток дуальної освіти і програм стажувань; легалізація зайнятості в секторах із високою часткою неформальної праці; правила для платформної зайнятості	Кадровий дефіцит і тіньова зайнятість — ключові виклики; є потреба швидко адаптувати підготовку кадрів до потреб попиту
Освіта, провайдери навчання, профосвіта/вища освіта	Підготовка кадрів має відповідати реальному і прогнозованому попиту роботодавців	Держзамовлення на основі прогнозу потреб; визнання результатів неформального/інформального навчання та навчання за кордоном; масштабування дуальної освіти; короткі програми під затребувані кваліфікації; національна система профорієнтації	Невідповідність навичок потребам роботодавців та недостатньо розвинені механізми профорієнтації
Територіальні громади і місцева влада	Територіальні громади є співвиконавцями політики зайнятості й мають інструменти впливу на локальну зайнятість	Залучення громад до реалізації політики; розвиток локальних програм; координація з Державною службою зайнятості; використання даних і сервісів для підбору кадрів і підтримки людей	Різні регіони мають різну структуру попиту/пропозиції на праці; потрібні локальні рішення і партнерства

Міжнародні партнери	Стратегія є частиною виконання Ukraine Facility і наближає Україну до acquis ЄС у сфері зайнятості та охорони праці	Гармонізація правил зайнятості й охорони праці; співпраця з мережами зайнятості ЄС; підготовка до взаємного визнання кваліфікацій; розвиток соціального діалогу; участь у програмах EaSI та ESF+	Стратегія пов'язана з євроінтеграційними зобов'язаннями України та потребою узгодження інструментів з практиками ЄС
---------------------	---	--	---