



**НАЦІОНАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ
СТРАТЕГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

вул. Пирогова, 7-а, м. Київ, 01054, Україна
тел. (044) 234-50-07, факс (044) 234-41-03

**NATIONAL INSTITUTE
FOR STRATEGIC STUDIES**

7 A Pyrohova St., Kyiv 01054, Ukraine
tel. (044) 234-50-07, fax (044) 234-41-03

16.06.2025 № 293/433

Голові Комітету Верховної Ради України з
питань соціальної політики та захисту
прав ветеранів

Галині ТРЕТЬЯКОВІЙ

На № 04-30/17-2025/131884
від 05.06.2025

Шановна Галино Миколаївно!

Дякую Вам за запрошення взяти участь у слуханнях Комітету на тему «Чи потрібний законодавчо встановлений норматив робочих місць для працевлаштування ветеранів війни на підприємствах, установах, організаціях (державний, приватний сектор) та який?», що відбудеться 24 липня 2025 р.

Представниками Інституту, які візьмуть участь у заході, визначено заступника директора - керівника центру внутрішньополітичних досліджень д.е.н. В'ячеслава Георгійовича Потапенка (контактний тел. 067 4081454, ел. адреса viacheslav.george.potapenko@gmail.com) та завідувача відділу соціальної стратегії центру економічних і соціальних досліджень к.н.держ.упр. Романа Вікторовича Власенка (контактний тел. 067 9431068, ел. адреса rvlasenko@gmail.com).

Для методичного забезпечення заходу надсилаємо відповідні інформаційно-аналітичні матеріали.

- Додатки: 1. «Щодо доцільності встановлення квот при працевлаштуванні ветеранів» - на 4 арк. у 1 прим.
2. «Сприяння продуктивній зайнятості ветеранів» - на 4 арк. у 1 прим.
3. «Щодо напрямів розвитку системи професійних кваліфікацій в Україні» - на 5 арк. У 1 прим.

З повагою

Директор

Олександр БОГОМОЛОВ



Власенко Роман 0679431068

Апарат Верховної Ради України

143225 від 20.06.2025



1919646

ЩОДО ДОЦІЛЬНОСТІ ВСТАНОВЛЕННЯ КВОТ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ВЕТЕРАНІВ

Проблема працевлаштування ветеранів стає дедалі гострішою з огляду на прогнозовану їх чисельність (за деякими оцінками, 2-3 млн людей) після завершення гарячої фази війни.

За даними Державної служби зайнятості, станом на 1 червня 2025 р. в Україні зареєстровано трохи більше 3 тис. безробітних ветеранів.¹ Попри те, що спостерігається зростання кількості компаній, які працевлаштовують ветеранів (якщо наприкінці 2023 року таких компаній було 24 %, то у грудні 2024 їхня частка побільшала майже вдвічі – 43 %.²), дані Державної служби зайнятості свідчать, що середній рівень працевлаштування ветеранів становив 15 % – 20 %.

Світова практика працевлаштування ветеранів пропонує три типи механізмів, що мають на меті сприяти їхній зайнятості:

- 1) *Квоти* - законодавчо встановлені відсотки працівників, які повинні належати до певної визначеної групи. Часто супроводжуються компенсаційними зборами або штрафами за недотримання.
- 2) *Преференції* - політики, які надають конкурентну перевагу ветеранам у процесах найму, як правило, у державному секторі, без встановлення фіксованих числових цілей.
- 3) *Ініціативи підтримки* - широкий спектр програм навчання та ресурсів, розроблених для полегшення пошуку роботи ветеранами, адаптації їхніх навичок та інтеграції на робочому місці.

Історично системи квот були спрямовані переважно на поранених ветеранів після Першої світової війни, але з часом охопили ширші категорії людей з інвалідністю. Цей процес відображає зрушення від конкретної підтримки ветеранів до більш універсальної основи для інклюзії осіб з інвалідністю. Тому сьогодні у світовій практиці спеціальні квоти лише для ветеранів зустрічаються рідко – зазвичай такі ініціативи є частиною ширших політик щодо працевлаштування вразливих категорій осіб.

Ефективність квот часто піддається сумніву, оскільки вона обмежується низькою пропозицією висококваліфікованих кадрів у певних регіонах. Крім того, ця ефективність залежить від розміру компанії та наявних у ній ресурсів. Так, компанії, що пропонують вищу заробітну плату, як правило, менш чутливі до фінансових стимулів порівняно з підприємствами з низькою заробітною платою.³ Деякі схеми квот, особливо в межах ЄС, визнані такими, що розроблені та впроваджені у неефективний спосіб.⁴

¹ Надання послуг Державною службою зайнятості. Січень-травень 2025 р. URL: <https://old.dcz.gov.ua/analitics/68>

² Життя після фронту. Що насправді відбувається в Україні з працевлаштуванням ветеранів – опитування. *NV Бізнес*. URL: <https://biz.nv.ua/ukr/markets/pracevlashtuvannya-ta-profesiyna-adaptaciya-veteraniv-v-ukrajini-cifri-ta-fakti-50491183.html>

³ The Effects of a Disability Employment Quota When Compliance Is Cheaper than Defiance. *IZA – Institute of Labor Economics*. URL: <https://docs.iza.org/dp15726.pdf>

⁴ Employment Quotas, Levies And National Rehabilitation Funds For Persons With Disabilities: Pointers For Policy And Practice. *ILO*. URL:

Також дослідження підтверджують⁵, що ефективність системи квотування значною мірою залежить від готовності роботодавців працевлаштовувати певні категорії вразливих осіб, навіть попри наявність суттєвих фінансових стимулів. Крім того, квоти не гарантують якість працевлаштування й кар'єрний ріст працівника. Таким чином, механізм квотування не здатний повною мірою розв'язати проблему забезпечення ветеранів якісними робочими місцями та не сприятиме повноцінному розкриттю їхнього потенціалу, відповідно – сповільнить економічний розвиток країни в цілому.

На думку Міжнародної організації праці⁶, ефективне функціонування механізму квот, так чи інакше, передбачає супровідні заходи. Мова йде про:

- *Підготовку та професійну реабілітацію* – кар'єрне консультування та профорієнтація, що дозволяє провести глибоку діагностику здібностей і мотивації людини, скласти індивідуальний план працевлаштування. Додатково пропонується ремедіальне навчання та професійні курси, які допомагають подолати прогалини в освіті чи професійній підготовці;
- *Адаптацію робочого місця та технічної підтримки* – облаштування робочого простору з урахуванням індивідуальних потреб – від спеціалізованих меблів до допоміжних технологій. Також критичним є забезпечення фізичної доступності приміщень і робочої інфраструктури;
- *Інтеграцію та моніторинг після працевлаштування* – цю функцію виконують служби працевлаштування, які координують підбір вакансій, організовують супровід та допомагають з документальним оформленням. Після працевлаштування важливо забезпечити регулярний моніторинг адаптації працівника на робочому місці, надавати психологічну та соціальну підтримку, своєчасно реагувати на труднощі;
- *Просвітницьку діяльність* – яка спрямована на зміну ставлення роботодавців до працівників з інвалідністю. Через тренінги, інформаційні кампанії та ознайомчі візити до компаній поширюються кращі практики та долається стигматизація. Окремо передбачено підготовку консультантів, інспекторів та представників громадських організацій, які мають бути спроможними якісно оцінювати потреби та координувати супутні сервіси;
- *Систему фінансових стимулів* (що є ключовим елементом механізму квотування) – субсидії роботодавцям, наприклад, часткову компенсацію витрат на оплату праці, фінансування адаптації робочих місць або гранти на обладнання.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_106625.pdf

⁵ The Effects of a Disability Employment Quota When Compliance Is Cheaper than Defiance. IZA – Institute of Labor Economics. URL: <https://docs.iza.org/dp15726.pdf>

⁶ Employment Quotas, Levies And National Rehabilitation Funds For Persons With Disabilities: Pointers For Policy And Practice. ILO. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_106625.pdf

Таким чином, для більш-менш ефективного функціонування механізму квотування *необхідним є створення належних умов* на ринку праці (як з боку роботодавця, так і з боку держави).

Іншим потенційним механізмом сприяння працевлаштуванню ветеранів є законодавче закріплення преференцій при працевлаштуванні на роботу. До прикладу, у США діє система пільг у вигляді *переважного права* при наймі ветеранів на роботу, що є одним із механізмів компенсації специфічних труднощів, з якими вони й члени їхніх родин стикаються при працевлаштуванні.⁷ Завдяки цьому механізму ветерани США майже в чотири рази частіше отримують федеральні посади порівняно з не-ветеранами.

Хоча самі ветерани сприймають свої преференції як заслужену винагороду за службу, певною мірою цей механізм можна вважати «позитивною дискримінацією». Нерідко така практика стигматизує одержувачів цих пільг й викликає обурення як у самих ветеранів (колеги ставляться з підозрою чи зневагою), так й у кандидатів не-ветеранів, які вважають, що їх обійшли через «квоти». Тобто цей механізм *несе ризики зростання соціального напруження*. Водночас нейтралізувати такий ризик можна за умов:

- гнучкості преференцій (які враховують реальний досвід служби та не автоматично гарантують працевлаштування, а лише піднімають у списку кандидатів із порівнянними резюме);
- прозорих критеріїв відбору (чітко прописані навички та компетенції, необхідні для вакансії, й спосіб нарахування додаткових балів ветеранам);
- моніторингу та оцінки ефективності (регулярний збір зворотного зв'язку від ветеранів і не-ветеранів щодо справедливості й прозорості процесу).

Попри те, що механізм преференцій є ефективнішим у порівнянні із квотами, йому властиві вади, притаманні квотуванню – він не гарантує якість робочої сили та можливості просування кар'єрними сходами для працівників. Досвід США свідчить, що наймані ветерани в середньому менш освічені, ніж наймані не-ветерани. Вони також, як правило, менше просуваються по кар'єрі протягом перших 15 років.⁸

При виробленні державної політики працевлаштування ветеранів важливо враховувати їхні потреби. Так, дослідження Українського ветеранського фонду⁹ наголошує, що такими потребами при працевлаштуванні є:

1. Гнучкі умови праці та адаптація робочих місць – опитані ветерани та ветеранки з інвалідністю звертають увагу на зміни у їхніх фізичних можливостях внаслідок поранень, які здатні ускладнювати виконання навіть стандартної роботи в цивільному житті. Вони потребують гнучкого графіку, можливості працювати дистанційно або спеціально облаштованих умов.

⁷ Work Advice: A closer look at DEI and veterans' preference. *The Washington Post*. URL: <https://www.washingtonpost.com/business/2025/03/03/dei-preference-veterans-military-families/>

⁸ The Impact of Veterans' Preference on the Composition and Quality of the Federal Civil Service. *The Syracuse University*. URL: <https://ivmf.syracuse.edu/article/the-impact-of-veterans-preference-on-the-composition-and-quality-of-the-federal-civil-service/>

⁹ Виклики, потреби та перешкоди при працевлаштуванні ветеранів та ветеранок в цивільному житті. *Український ветеранський фонд*. URL: <https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2025/05/Vyklyky-potreby-ta-pereshkody-.pdf>

2. Потреба у перекваліфікації та навчанні. Ветерани часто стикаються з ситуацією, коли їхні військові навички є не затребуваними в цивільному житті. Вони потребують доступних програм навчання та перекваліфікації.
3. Необхідність інклюзивного середовища. Ветерани наголошують, що роботодавці мають бути готові працювати з людьми з інвалідністю та розуміти їхні потреби

Водночас основні перепони найму ветеранів з боку роботодавців пов'язані із необхідністю вирішувати низку потенційних проблем, які *корелюють із переліченими вище потребами ветеранів*: створення спеціальних умов роботи, адаптація робочого місця, відсутність бажання працювати чи навчатися саме під вимоги роботодавців, проблеми зі звільненням. Також роботодавці остерігаються психологічних проблем ветеранів, зокрема конфліктів за їхньої участі, адже це впливає на мікроклімат в колективі.

Ці висновки підтверджуються даними опитування роботодавців, проведеного Державною службою зайнятості¹⁰ – серед перепон при працевлаштуванні ветеранів найсуттєвіші стосувались браку відповідної соціальної інфраструктури та послуг (медичного обслуговування, психологічної підтримки, інклюзивного середовища) та облаштування робочих місць.

З огляду на те, що будь-який із окреслених механізмів передбачає створення належних умов його реалізації, кожна з яких передбачає врахування потреб ветеранів, *доцільно зосередити зусилля державної політики на створенні й розвитку програм підтримки ветеранів та роботодавців*, які їх працевлаштовують. Така державна політика вимагає комплексного, довгострокового підходу, який включає сприяння працевлаштуванню (підбір вакансій та кандидатів), адаптацію здобутих під час бойових дій навичок, постійне навчання та підтримку культурної інтеграції. *Успішне працевлаштування ветеранів – це не одноразова подія найму, а безперервний процес інтеграції, який вирішує унікальні виклики переходу від військового до цивільного життя.*

Стимулювання роботодавців щодо найму ветеранів лежить у площині спільного подолання потенційних проблем та стереотипів шляхом відповідних державних та регіональних програм. Держава не повинна створювати окремі нормативи для роботодавців із працевлаштування ветеранів, а навпаки – давати стимули для роботодавців, щоб бізнес був зацікавлений у працевлаштуванні ветеранів та ветеранок.

Центр економічних та соціальних досліджень НІСД
Червень 2025

¹⁰ Опитування роботодавців України. Дашборд. Державна служба зайнятості. URL: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNDgyM2MwZjUzLTgyNy00MTU4LTljYjUzOWUwNGU1MjJjMTQyIiwidCI6IjAzOWU2MTFmLWFhODUtNDcyZS05ZTU5LTZyZNDNhNWYwYzg1OCIsImMiOiJ9>

СПРИЯННЯ ПРОДУКТИВНІЙ ЗАЙНЯТОСТІ ВЕТЕРАНІВ

Створення умов для повернення ветеранів до цивільного життя, забезпечення їх інтеграції в ринок праці, сприяння професійній та особистісній самореалізації є важливим завданням держави, бізнесу та суспільства. Водночас вирішення цих завдань потребує посилення уваги до чинних проблем та потенційних ризиків, що можуть виникати у процесі забезпечення інтеграції ветеранів у ринок праці.

Проблеми забезпечення зайнятості ветеранів пов'язані не тільки з рівнем їх мотивації до праці, але й з готовністю бізнесу та держави до їх реінтеграції та залучення. Посилення мотивації ветеранів до праці після звільнення з військової служби залежить від можливостей їх зайнятості на високопродуктивних робочих місцях, з гідними умовами праці та конкурентною заробітною платою. Забезпечення економічних можливостей зайнятості ветеранів на високопродуктивних робочих місцях у період повоєнного відновлення залежатиме від результативності структурних реформ в економіці, темпів макроекономічної стабілізації, підвищення інвестиційної активності економіки. Однак обмежені можливості створення робочих місць з конкурентною оплатою праці можуть суттєво знижувати мотивацію ветеранів до підвищення їх економічної активності у перспективі.

Вибір ветеранами траєкторій професійного розвитку після звільнення з військової служби залежить від їхнього особистісного вибору. Разом з тим, необхідно враховувати проблему невизначеності часових перспектив переходу ветеранів до цивільного життя після звільнення з військової служби та перебування у резерві. Доволі часто ветерани, перебуваючи у резерві, мотивовані до продовження військової служби, і відтермінують повернення до попереднього місця роботи. Це може суттєво вплинути на перспективи розвитку вітчизняного ринку праці, зміну професійної структури зайнятості.

Участь ветеранів у війні може суттєво змінювати потреби щодо вибору професії у перспективі. Це може відбуватися в результаті зміни ступеню працездатності ветеранів внаслідок ймовірного погіршення фізичного та/або психічного здоров'я, потенційного зниження їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Водночас можливе посилення інтересу ветеранів до започаткування власного бізнесу. Результати онлайн опитування серед ветеранів та діючих військовослужбовців «Актуальні потреби та бачення можливостей для кар'єрного і професійного зростання ветеранів» свідчать, що майже 31 % опитаних ветеранів після закінчення військової служби були зорієнтовані на започаткування та розвиток власної справи, 27 % планували повернутися на попереднє місце роботи. Натомість, 16 % передбачали можливість працевлаштування за кордоном, 15 % планували перекваліфікуватися та

розпочати роботу за наймом, 7 % ветеранів зазначили можливість продовжувати військову службу¹¹.

Необхідно враховувати, що ступінь готовності ветеранів до ведення бізнесу доволі часто не відповідає необхідним вимогам. У процесі започаткування ветеранами власної справи можуть виникати *проблеми, пов'язані з недостатньою поінформованістю стосовно процедур ведення бізнесу, програм розвитку та підтримки стійкості підприємництва*. Для започаткування бізнесу ветеранам необхідно набуття та розвиток навичок підприємництва. Водночас, за результатами опитування ветеранів, майже 68 % респондентів відзначили, що не обізнані з чинними державними програмами навчання та перепідготовки після звільнення з військової служби¹².

Проблемним залишається питання *використання ветеранами професійних навичок та умінь, здобутих під час проходження військової служби, у цивільному житті*. Серед технічних та soft навичок, здобутих ветеранами під час військової служби, 39 % опитаних респондентів виокремили навички управління людьми, 30 % – комунікаційні навички, 27 % – навички водіння та роботи з технікою, 26 % – навички ведення документообігу, 18,4 % – навички психологічної комунікації, 16 % – навички управління квадрокоптерами / дронами, 15 % – навички з логістики, 14 % – навички роботи з комп'ютерними системами та ПЗ, 13 % – управління системами зв'язку, 12 % – навички інженерії та будівництва¹³. Відповідно, у перспективі можлива зміна траєкторій професійного розвитку ветеранів. Однак з часом може загострюватися проблема підтвердження професійних кваліфікацій, отриманих ветеранами на військовій службі, для працевлаштування на новостворених робочих місцях, підвищення конкурентоспроможності ветеранів на ринку праці.

Не менш важливою проблемою є *ступінь готовності бізнесу до працевлаштування ветеранів*. Відповідно до онлайн-опитування військовослужбовців та ветеранів, проведеного Українським ветеранським фондом у червні-липні 2023 року, майже 32 % респондентів зустрічалися з перешкодами при працевлаштуванні після закінчення військової служби та/або отримання статусу особи з інвалідністю в результаті військових дій. Однак *серйозними ризиками для подальшої професійної самореалізації ветеранів, з одного боку, є ослаблення їх мотивації до працевлаштування (в результаті проблем з пошуком відповідної роботи). З іншого боку, можливе наростання ризиків поширення масштабів девіантних моделей поведінки серед ветеранів (зокрема, конфліктності)*. Це може негативним чином впливати на

¹¹ Онлайн опитування серед ветеранів та діючих військовослужбовців «Актуальні потреби та бачення можливостей для кар'єрного і професійного зростання ветеранів», проведене Українським ветеранським фондом 15-24 січня 2024 року // <https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2024/02/pracevlashtuvanna.pdf>

¹² Онлайн опитування серед ветеранів та діючих військовослужбовців «Актуальні потреби та бачення можливостей для кар'єрного і професійного зростання ветеранів», проведеного Українським ветеранським фондом 15-24 січня 2024 року // <https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2024/02/pracevlashtuvanna.pdf>

¹³ Онлайн опитування серед ветеранів та діючих військовослужбовців «Актуальні потреби та бачення можливостей для кар'єрного і професійного зростання ветеранів», проведеного Українським ветеранським фондом 15-24 січня 2024 року // <https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2024/02/pracevlashtuvanna.pdf>

взаємовідносини ветеранів із суспільством, а також призводити до погіршення внутрішньосімейних відносин.

У свою чергу, роботодавці також відзначали існування серйозних проблем із працевлаштуванням ветеранів. Відповідно до результатів дослідження «Оцінка ринку праці та попиту на професійні навички в Україні 2023-2024», проведеного за ініціативи Державної служби зайнятості, Федерації роботодавців України, Helvetas Swiss Intercooperation, 36 % роботодавців готові приймати на роботу ветеранів¹⁴. Оцінюючи перешкоди для найму ветеранів, роботодавці відзначали слабку активність ветеранів щодо пошуку роботи, нестачу відповідної інфраструктури тощо, брак знань щодо поводження з ветеранами, непідготовлені належним чином робочі місця, перестороги щодо нижчої продуктивності праці та низької мотивації до зайнятості ветеранів¹⁵.

Водночас, на готовність бізнесу до працевлаштування ветеранів суттєво впливають перестороги роботодавців щодо психоемоційного стану ветеранів (майже 40 % опитаних роботодавців відзначили побоювання щодо можливих проблем комунікації з ветеранами). Відповідно, для роботодавців серйозними проблемами залишаються необхідність забезпечення психологічного супроводу та підтримки ветеранів у процесі трудової діяльності. Разом з тим, майже 17 % роботодавців визначили як ризик можливе додаткове навантаження у зв'язку з необхідністю облаштовувати робочі місця для ветеранів з інвалідністю¹⁶. Забезпечення доступності й безбар'єрності робочого середовища є важливою вимогою для фізіологічної реабілітації та активної реінтеграції, однак потребує додаткових фінансових витрат.

Для мінімізації ризиків, пов'язаних з працевлаштуванням ветеранів та ветеранок, передбачається реалізація наступних заходів:

- надання компенсацій роботодавцям, які працевлаштували за направленням центрів зайнятості учасників бойових дій, які мають статус зареєстрованого безробітного¹⁷
- надання грантів на власну справу учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни та членам їх сімей (безповоротна, безпроцентна державна допомога фізичним особам та фізичним особам – підприємцям, які відносяться до вказаних категорій осіб, на створення або розвиток власного бізнесу)¹⁸.

¹⁴ «Оцінка ринку праці та попиту на професійні навички в Україні 2023-2024: стан, тенденції та перспективи», Helvetas Swiss Intercooperation, Державна служба зайнятості, Федерація роботодавців України, 2024. – 83 с.

¹⁵ Оцінка ринку праці та попиту на професійні навички в Україні 2023-2024: стан, тенденції та перспективи», Helvetas Swiss Intercooperation, Державна служба зайнятості, Федерація роботодавців України, 2024. – С. 45

¹⁶ Потреби та перешкоди ветеранів при працевлаштуванні [Електронний ресурс] // Український ветеранський фонд – 2023 – Режим доступу до ресурсу: https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2023/07/Zvit_pereshkodi_precevlashtuvanii.pdf

¹⁷ Постанова Кабінету Міністрів України від 10 лютого 2023 р. № 124 «Про затвердження Порядку надання роботодавцям компенсацій за працевлаштування зареєстрованих безробітних» // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124-2023-%D0%BF#Text>

¹⁸ Постанова Кабінету Міністрів України від 21 червня 2022 р. № 738 «Порядок надання грантів на створення або розвиток власного бізнесу учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни та членам їх сімей» // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/738-2022-%D0%BF#n902>

З метою забезпечення професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації ветеранів та ветеранок реалізуються наступні заходи:

- надання державної цільової підтримки для здобуття професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, ветеранам та ветеранкам, які навчаються у державних або комунальних закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти
- створення на вебплатформі «е-Ветеран» (Міністерства у справах ветеранів України) Єдиної бази знань про освітні послуги, гарантії та пільги для учасників бойових дій, осіб з інвалідністю та членів їхніх сімей, можливості працевлаштування для ветеранів і членів їхніх родин¹⁹
- організація навчання для ветеранів та ветеранок за сертифікатною програмою «Урядкування в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення» для забезпечення їх професійної самореалізації у сфері державного управління та місцевого самоврядування

Пропозиції та рекомендації щодо мінімізації ризиків у сфері працевлаштування та професійного навчання ветеранів та ветеранок:

- актуалізація Класифікатора професій у частині оновлення підходів до категоризації та узгодження військово-облікових та цивільних посад
- покращення якості професійного консультування ветеранів та ветеранок щодо напрямів перекваліфікації, підтвердження результатів неформальної освіти
- покращення інформування про освітні можливості, можливості перекваліфікації для ветеранів, членів їхніх сімей та сімей загиблих (померлих) ветеранів

Центр внутрішньополітичних досліджень НІСД
Червень 2025 р.

¹⁹ <https://eveteran.gov.ua/>

ЩОДО НАПРЯМІВ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНИХ КВАЛІФІКАЦІЙ В УКРАЇНІ

В аналітичній записці визначено основні напрями розвитку системи професійних кваліфікацій в Україні під час війни та повоєнного відновлення. Зокрема, відзначено необхідність створення системи інформування про розвиток національної системи кваліфікацій, що сприятиме зменшенню кваліфікаційного розриву між освітою та ринком праці. Обґрунтовано необхідність проведення моніторингу діяльності кваліфікаційних центрів для підтвердження результатів неформальної освіти. Визначено напрями забезпечення професійної адаптації ветеранів / ветеранок війни за рахунок посилення адресності освітніх програм, забезпечення їхньої доступності для усіх категорій ветеранів, зіставлення військових та цивільних компетентностей, навичок, професійних кваліфікацій.

Висновки

Забезпечення стійкості національної економіки в умовах повоєнного відновлення можливе на основі ефективного використання людського потенціалу країни, стимулювання економічної активності різних категорій населення (зокрема, ветеранів, внутрішньо переміщених осіб, жінок, молоді, осіб з інвалідністю, представників старших вікових груп). Це передбачає необхідність створення умов для розвитку національної системи кваліфікацій в Україні, посилення мотивації населення до навчання впродовж життя, що забезпечуватиме збалансування попиту та пропозиції на ринку праці. Розбудова мережі кваліфікаційних центрів, уповноважених на оцінювання і визнання результатів навчання осіб (зокрема здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти), присвоєння / підтвердження відповідних професійних кваліфікацій, значною мірою сприятиме результативному працевлаштуванню населення.

Разом із тим, дотепер темпи **розвитку системи професійних кваліфікацій в Україні залишаються недостатньо високими внаслідок:**

1. Кваліфікаційного розриву між освітою та ринком праці, що проявляється через:
 - невідповідність змісту та тривалості освітніх програм вимогам роботодавців;
 - диспропорції між рівнями кваліфікації працівників та потребами регіональних (локальних) ринків праці;
 - недостатньо високі темпи розроблення професійних стандартів, необхідних для розробки освітніх програм, освітніх стандартів.
2. Слабкості стимулів розвитку неформальної / інформальної освіти як важливої складової системи освіти впродовж життя.

3. Невисокого рівня поінформованості населення щодо можливостей присвоєння / підтвердження професійних кваліфікацій, здобутих шляхом неформальної освіти, у кваліфікаційних центрах.
4. Посилення викликів, пов'язаних з процесом реінтеграції ветеранів війни до цивільного життя:
 - проблеми доступності, тривалості та адресності освітніх програм для ветеранів;
 - брак інформації про можливості професійного розвитку ветеранів з урахуванням досвіду, набутого під час військової служби;
 - брак навичок спілкування з ветеранами.

Розв'язання вищезазначених проблем потребує реалізації таких заходів.

Рекомендації

Національному агентству кваліфікацій:

- створити робочу групу з питань побудови системи інформування про стан та розвиток національної системи кваліфікацій із використанням різних каналів отримання та поширення інформації. Створення системи інформування про розвиток національної системи кваліфікацій, процес запровадження національної рамки кваліфікацій сприятиме зменшенню кваліфікаційного розриву між освітою та ринком праці. Це може бути забезпечено за рахунок розширення можливостей доступу населення різних вікових груп до освіти впродовж життя, підтвердження професійних кваліфікацій, отриманих в результаті неформальної освіти.

Національному агентству кваліфікації спільно з Міністерством освіти і науки України:

- внести в установленому порядку пропозиції щодо змін до постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання акредитації кваліфікаційних центрів» від 22.09.2021 р. № 986²⁰ щодо проведення моніторингу діяльності кваліфікаційних центрів, зокрема: доповнити пунктом 36 у наступній редакції: *«Агентство може здійснювати моніторинг діяльності акредитованих кваліфікаційних центрів»*. Це забезпечуватиме відповідність статті 6 Закону України «Про акредитацію органів з оцінки відповідності» від 17.05.2001 р. № 2407-III, згідно якій необхідним є «проведення моніторингу за відповідністю акредитованих органів з оцінки відповідності вимогам акредитації (далі - моніторинг) шляхом здійснення нагляду, проведення повторних, позачергових та інших оцінок»²¹.

Національному агентству кваліфікацій спільно з Державною службою зайнятості, Міністерством освіти і науки України, Міністерством цифрової трансформації, організаціями роботодавців:

- покращити інформування місцевих органів виконавчої влади, військово-цивільних адміністрацій, органів місцевого самоврядування щодо кращих практик реалізації короткострокових навчальних програм, зокрема у

²⁰ Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання акредитації кваліфікаційних центрів» від 22.09.2021 р. № 986 // URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/986-2021-%D0%BF#Text>

²¹ Закон України «Про акредитацію органів з оцінки відповідності» від 17.05.2001 р. № 2407-III // URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2407-14#Text>

неформальній освіті, розроблених на основі професійних стандартів (або які враховують зміст професійних стандартів). Це стимулюватиме населення до участі в освіті впродовж життя для підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку праці.

Міністерству у справах ветеранів, Державній службі зайнятості, Міністерству освіти і науки України:

- створити робочу групу з питань визначення узагальнювальних підходів для вирішення проблемних питань професійної адаптації ветеранів / ветеранок війни. Зокрема, це стосується посилення адресності освітніх програм, забезпечення їх доступності для усіх категорій ветеранів / ветеранок війни, розроблення короткострокових програм для здобуття найбільш затребуваних професій ветеранами / ветеранками, покращення їхньої поінформованості щодо можливостей підтвердження професійних кваліфікацій. Це сприятиме підвищенню результативності професійної адаптації ветеранів / ветеранок війни до цивільного життя, поліпшенню якості їх професійної перепідготовки для забезпечення успішної інтеграції до ринку праці.

Національному агентству кваліфікацій спільно з Міністерством освіти і науки України, Міністерством у справах ветеранів, організаціями роботодавців, громадськими організаціями:

- створити міжвідомчу робочу групу з питань зіставлення військових та цивільних компетентностей, навичок, професійних кваліфікацій (для конвертування військових кваліфікацій у цивільні та навпаки - цивільних у військові) з урахуванням зарубіжного досвіду ²². Це забезпечуватиме підвищення результативності професійної адаптації військовослужбовців до цивільного життя, використання навичок, набутих ветеранами під час військової служби, у подальшій професійній діяльності.

Обґрунтування

Відповідно до Закону України «Про освіту» від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII, національна рамка кваліфікацій, яка враховує вимоги ринку праці до компетентностей працівників, запроваджується з метою гармонізації норм законодавства у сферах освіти і соціально-трудових відносин, сприяння національному та міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні, налагодження ефективної взаємодії сфери освіти і ринку праці» ²³. Для реалізації основного завдання національної рамки кваліфікацій - створення системи та впорядкування освітніх та професійних кваліфікацій, Національне агентство кваліфікацій здійснює супровід інформаційного забезпечення національної системи кваліфікації. Водночас, для забезпечення ефективного використання людського потенціалу країни в умовах повоєнного відновлення необхідно покращувати інформування основних стейкхолдерів щодо стану та

²² <https://www.defence.gov.au/adf-members-families/military-life-cycle/transition/military-skill-recognition;>
<https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2025/05/Vyklyky-potreby-ta-pereshkody-.pdf>

²³ Закон України «Про освіту» від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII / URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

розвитку національної системи кваліфікацій. Це передбачає необхідність формування та систематичного оновлення Єдиного реєстру кваліфікацій - Класифікатора професій. Згідно Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення національної системи кваліфікацій відповідно до актуальних потреб ринку праці» від 15 квітня 2025 року № 4353-IX, передбачено розвиток та вдосконалення системи кваліфікацій²⁴. Це сприятиме розробці професійних стандартів на сучасні професії, впорядкуванню інформації про професійні кваліфікації, полегшенню занадто бюрократизованих процедур на ринку праці.

Відповідно до «Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 р. № 373²⁵, Національним агентством кваліфікацій до реєстру внесено 415 професійних стандартів, які слугують основою для формування професійних кваліфікацій²⁶. Разом із тим, процес акредитації кваліфікаційних центрів передбачає визнання спроможності здійснювати оцінювання і визнання результатів навчання здобувачів, здобутих шляхом неформальної або інформальної освіти, присвоєння / підтвердження визначеної професійної кваліфікації. Станом на 1.05.2025 р. кількість кваліфікаційних центрів становила 160 одиниць²⁷. Найбільша кількість зареєстрована у місті Київ, Дніпропетровській та Запорізькій областях.



Рис. 1. Розподіл кваліфікаційних центрів за регіонами

²⁴ Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення національної системи кваліфікацій відповідно до актуальних потреб ринку праці» від 15 квітня 2025 року № 4353-IX / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4353-IX#Text>

²⁵ Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів» від 31 травня 2017 р. № 373 / URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017- %D0 %BF%ED20221230#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF%ED20221230#Text)

²⁶ Перелік професійних стандартів. Національне агентство кваліфікацій / URL: <https://register.nqa.gov.ua/profstandarts> (станом на 30 квітня 2025 року)

²⁷ Дайджест Національного агентства кваліфікацій за квітень 2025 р. URL: <https://nqa.gov.ua/news/dajdzest-nacionalnogo-agentstva-kvalifikacij-za-kviten-2/>

Джерело: Національне агентство кваліфікацій, URL: <https://nqa.gov.ua/news/dajdzest-nacionalnogo-agentstva-kvalifikacij-za-kviten-2/>

Проте, досі спостерігається значна регіональна диспропорційність розподілу кваліфікаційних центрів, що значно обмежує можливості підтвердження професійних кваліфікацій для всіх груп населення за регіонами.

Результати звіту «Виклики, потреби та перешкоди при працевлаштуванні ветеранів та ветеранок в цивільному житті», підготовленого на замовлення Українського ветеранського фонду у квітні 2025 року, свідчать про більшу адаптованість недержавних ініціатив до реальних потреб. Громадські організації та приватні підприємства організовують безкоштовні навчальні курси та тренінги для ветеранів. На думку респондентів, саме ці програми мають популярність серед ветеранів/ветеранок завдяки своєму практичному спрямуванню, більш персоналізованому підходу та реальним можливостям для перекваліфікації та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці²⁸.

Не менш важливим для успішної професійної адаптації ветеранів / ветеранок на ринку праці є забезпечення можливостей використання досвіду набутого під час проходження військової служби, у цивільному житті. Міністерство у справах ветеранів відзначає необхідність популяризації короткострокових навчальних програм для людей з бойовим досвідом, які сприяють здобуттю або підтвердженню цивільних навичок, необхідних для успішної кар'єри. Це потребує покращення поінформованості усіх зацікавлених сторін щодо організації короткострокових освітніх програм для ветеранів / ветеранок.

Міністерство у справах ветеранів України, спільно з Національним агентством кваліфікацій, планує реалізувати проєкт «Формула гідного повернення до цивільного життя» у межах Національної стратегії безбар'єрності. Це передбачає розробку механізму зіставлення військових і цивільних компетентностей, навичок та професійних кваліфікацій. Цей механізм дасть змогу конвертувати військовий досвід у цивільні професії, та, водночас, адаптувати цивільні кваліфікації для потреб сил безпеки та оборони.

Загалом, розвиток системи професійних кваліфікацій в Україні сприятиме підвищенню стійкості національної економіки за рахунок ефективного використання людського потенціалу в повоєнний період.

*Центр внутрішньополітичних досліджень НІСД
Червень 2025 р.*

²⁸ Звіт «Виклики, потреби та перешкоди при працевлаштуванні ветеранів та ветеранок в цивільному житті». Український ветеранський фонд, квітень 2025. URL: <https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2025/05/Vyklyky-potreby-ta-pereshkody-.pdf>