ОПЛІЧ
ЛЬВІВСЬКЕ РЕГІОНАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЗАЙНЯТОСТІ

АНАЛІЗ РОЗРИВІВ У НАВИЧКАХ І ПОТРЕБ БІЗНЕСУ У РОБОЧІЙ СИЛІ

Звіт про результати дослідження ринку праці Львівської області

Проєкт виконується Міжнародною організацією праці

Проєкт фінансується Міністерством закордонних справ Данії

Проєкт МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні»

Дослідження підготовлено та надруковано в рамках Проєкту МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні»

За додатковою інформацією звертайтеся, будь ласка, до команди проєкту за адресою:

danukr@ilo.org

Стислий опис Проєкту МОП

«Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні»:

Проєкт МОП, що фінансується урядом Данії, спрямований на створення інклюзивних можливостей працевлаштування та має на меті надати допомогу уряду України у роботі над поліпшенням управління ринком праці шляхом зміцнення служб зайнятості та інших установ ринку праці, забезпечення відповідності між розвитком навичок та попитом на них, а також покращення тристороннього соціального діалогу шляхом розбудови інституційної спроможності соціальних партнерів

Дисклеймер

Найменування, які використовуються у публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані в них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці, відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА ... 4

1. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА АНАЛІЗУ РОЗРИВІВ У НАВИЧКАХ ... 6

1.1. Методики визначення потреб бізнесу у робочій силі та практики їх реалізації в Україні ... 6

1.2.Методологія дослідження потреб бізнесу у робочій силі та аналізу розривів у навичках на ринку праці Львівської області ... 10

1.3. Методичні пояснення щодо опитування учасників ринку праці Львівської області ... 11

2. ПРОПОЗИЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ: соціальний та економічний виміри зареєстрованого безробіття ... 17

3. ПОПИТ НА РОБОЧУ СИЛУ ... 26

3.1. Вакансії роботодавців: аналіз даних Львівського обласного центру зайнятості ... 26

3.2. Особливості кадрових потреб і проблем: результати опитування учасників ринку праці. 30

4. ЕКОНОМІЧНА ІНТЕГРАЦІЯ ВПО ... 36

4.1. Послуги Львівського обласного центру зайнятості внутрішньо переміщеним особам ... 36

4.2. Результати опитування роботодавців і ВПО з питань економічної інтеграції ... 41

5. НАВИЧКИ РОБОЧОЇ СИЛИ: класифікація та аналіз розривів ... 47

5.1. Види навичок, пріоритети та оцінка розривів за результатами анкетування роботодавців ... 47

5.2. Чинники розривів у навичках: аналіз за результатами фокус-груп з роботодавцями і ВПО ... 52

6. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО У ВИРІШЕННІ ПРОБЛЕМ ДЕФІЦИТУ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА РОЗРИВІВ У НАВИЧКАХ ... 57

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ ... 63

СПИСОК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ ... 70

ДОДАТКИ ... 71

ДОДАТОК А **ТАБЛИЦІ СТАТИСТИЧНИХ ТА АДМІНІСТРАТИВНИХ ДАНИХ ПРО РИНОК ПРАЦІ ЛЬВІВЩИНИ** ... 71

ДОДАТОК Б **ТАБЛИЦІ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ АНКЕТУВАННЯ ПРЕДСТАВНИКІВ РОБОТОДАВЦІВ** ... 76

ДОДАТОК В **ТРАНСКРИПТИ ФОКУС-ГРУП З ПРЕДСТАВНИКАМИ РОБОТОДАВЦІВ** ... 89

ДОДАТОК Г **ТРАНСКРИПТ ФОКУС-ГРУПИ З ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИМИ ОСОБАМИ** ... 113

ПЕРЕДМОВА

Пропоноване аналітичне дослідження є частиною робіт у межах реалізації проєкту Міжнародної організації праці «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні», що здійснюється за фінансування Міністерства закордонних справ Данії та уряду Німеччини за підтримки Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Мета проєкту – допомога Уряду України у регулюванні ринку праці шляхом зміцнення служб зайнятості та інших інститутів ринку, забезпечення кращої відповідності кваліфікації працівників попиту на неї, зміцнення тристороннього соціального діалогу. Основними партнерами проєкту є Державна служба зайнятості України, Міністерство економіки України, а також національні і регіональні тристоронні соціально-економічні ради.

Одним із перших результатів реалізації проєкту у Львівській області стало створення Львівського регіонального партнерства зайнятості «Опліч» для підтримки сприятливого бізнес-середовища та інклюзивного підприємництва на місцевому ринку праці, впровадження програм перекваліфікації та підвищення кваліфікації робочої сили. Серед завдань угоди про партнерство – аналіз регіонального ринку праці з особливим акцентом на попит та пропозицію робочої сили та дефіцит кваліфікованих кадрів. Головним партнером у реалізації проєктних завдань у Львівській області є ГО «Жіночі перспективи».

Аналітичне дослідження покликане визначити тенденції і масштаби структурних змін у попиті і пропозиції робочої сили на ринку праці Львівської області, виявити розриви у навичках працівників. Відповідні висновки слугуватимуть основою для подальших кроків у формуванні стратегій розвитку людського капіталу, розробки короткострокових і середньострокових програм подолання дисбалансів на ринку праці, ефективного використання ресурсів задля забезпечення добробуту мешканців області.

Основна частина звіту містить шість розділів, які висвітлюють методичні підходи до вивчення ринку праці області, тенденції та структурні зрушення у попиті і пропозиції робочої сили, виявлені розриви у її навичках, інші проблеми, з якими стикаються роботодавці і працівники, у тому числі внутрішньо переміщені особи (ВПО), а також висновки і пропозиції щодо вирішення виявлених проблем.

У додатках Звіту подано таблиці з даними за результатами кабінетних досліджень ринку праці Львівщини, он-лайн анкетування роботодавців, а також транскрипти фокусованих групових інтерв'ю з представниками підприємств і ВПО області.

Для підготовки аналітичного дослідження використано результати кабінетних досліджень методик аналізу і прогнозування ринків праці в Україні, дані Державного центру зайнятості щодо зареєстрованого безробіття та реалізації програм підтримки зайнятості у Львівській області, Державної служби статистики України в частині результатів обстежень робочої сили за методологією Міжнародної організації праці, відомості кадрових порталів про ринок праці в окремих секторах економіки, інші відкриті дані.

Поглиблений аналіз попиту на ринку праці Львівщини, виявлення розривів у навичках робочої сили здійснено за результатами спеціально проведеного анкетування роботодавців області (вибірка включала 310 підприємств, стратифікованих за видами економічної діяльності та кількістю зайнятих), а також трьох фокус-груп з представниками роботодавців (10 осіб) і внутрішньо-переміщених осіб (8 осіб).

Результати дослідження не враховують відомості про незареєстроване безробіття, які отримують органи державної статистики за результатами державних статистичних обстежень робочої сили. Такі обстеження тимчасово не проводяться в Україні з 2022 р. у зв'язку з запровадженням умов воєнного стану.

Аналітичне дослідження виконано ГО «Центр досліджень і моніторингу якості і мобільності людських ресурсів». Організаційну, науково-методичну та інформаційну підтримку у підготовці звіту забезпечили ГО «Жіночі перспективи», Львівське регіональне партнерство зайнятості «ОПЛІЧ», НУ «Львівська політехніка» (НДЦ «ДЕМОС»), Львівський національний університет імені Івана Франка» (кафедра статистики економічного факультету), ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього» НАН України», Головне управління статистики у Львівській області, НГО «Українська експертна ліга».

Автори дослідження: Садова Уляна; Гринькевич Ольга; Максимович Любов; Гринів Орест, Костюк Ганна; Барилюк Василь; Зимовіна Світлана; Заяць Галина; Іванчук Оксана; Степура Тетяна; Сорочак Олег; Біль Мар'яна; Теслюк Роман; Марець Оксана; Вільчинська Оксана; Панчишин Тарас; Малинич Ростислав; Федик Ольга; Калашнікова Аліна; Корицька Ольга; Гринькевич Василь; Бачинська Марія; Дідух Наталія; Бойко Анна; Луцишин Андрій; Білан Петро; Артерчук Андрій; Захарчук Мар'яна; Ткачик Юрій; Федунь Роман.

1. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА АНАЛІЗУ РОЗРИВІВ У НАВИЧКАХ

1.1. Методики визначення потреб бізнесу у робочій силі та практики їх реалізації в Україні

Дослідження потреб бізнесу в робочій силі є усталеною практикою в країнах ЄС з відповідними результатами за секторами, групами професій, розмірами підприємств.

В Україні поширеним є підхід у визначенні потреб бізнесу в робочій силі на основі аналізу професійної структури вакансій, розміщених на веб-ресурсах «Єдиний портал вакансій», «Work.ua», «Rabota.ua» та ін[1]. Цікавими є ініціативи щодо створення веб-ресурсу в обласних центрах зайнятості «*Барометр професій*», проєктні ідеї яких поки не завершені[2].

Вивчення регіональних ринків праці щодо потреб у кадрах і дефіциту у навичках можна розділити на такі групи:

- дослідження на замовлення місцевих органів державної влади при формуванні регіонального замовлення на підготовку кадрів (наприклад, оцінка та прогноз потреби в кадрах на замовлення Львівської ОДА), органів місцевого самоврядування при стратегуванні розвитку бізнесу в громадах (наприклад, опитування представників бізнесу м. Запоріжжя в рамках міжнародного проєкту за фінансової підтримки Уряду Канади), див. табл. 1.1);
- прогнозування потреб у робочій силі в регіонах (як правило, на короткострокову перспективу) за ініціативи обласних центрів зайнятості. Такий досвід мають Львівська і Житомирська області (див. табл. 1.1), а також м. Харків, у 2016 році Державна служба зайнятості України ініціювала проведення комплексної апробації методики й інструментарію прогнозування тенденцій попиту на професії;
- *дослідження щодо якості підготовки кадрів* на національному й регіональному рівнях. У 2023 році Державна служба якості освіти України вперше провела квартальне онлайн-опитування здобувачів та викладачів фахової передвищої й вищої освіти щодо якості навчання.

[1] Sarioglo V., Cymbal O. (2020). Big Data for labour market intelligence. Labour market landscaping Ukraine. Reviewed by: Alessandro Vaccarino, Eduarda Castel-Branco. ETF. URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-11/ukraine_web_labour_market_landscaping_final_web.pdf

[2] Проєкт «Барометр професій» апробують у чотирьох регіонах України: Львівський обласний центр зайнятості (3.02.2022). URL: https://lviv.dcz.gov.ua/novyna/proyekt-barometr-profesiy-aprobuyut-u-chotyroh-regionah-ukrayiny

Таблиця 1.1 – Методичні розробки щодо оцінки і прогнозування потреб бізнесу у робочій силі: національний і регіональний досвід

Назва, рік	Інститути-виконавці й замовники	Результати дослідження
Методики визначення потреб у робочій силі, затверджені на законодавчому рівні		
Методика формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці, з 2013 року[3]	Міністерство економіки України	Методика розрахунку додаткової потреби в робочій силі для видів економічної діяльності з використанням економіко-статистичних методів
Методичні рекомендації щодо формування та розміщення регіонального замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів, з 2016 року[4]	Міністерство освіти і науки України, органи центральної і регіональної влади	Методика визначення обсягів прийому та випуску фахівців і робітничих кадрів за освітньо-кваліфікаційними рівнями, що погоджуються з регіональними органами влади, експертними об'єднаннями
Методичні підходи до визначення потреб у робочій силі та її навичках, реалізовані зацікавленими учасниками ринку праці		
Аналіз потреб ринку праці, викликів та можливостей на території Східної Європи, 2018-2019 роки[5]	Інститут професійних кваліфікацій за фінансування проєкту *GIZ (Німецького товариства міжнародного співробітництва)*	1. Методика моніторингу ринку праці, що поєднує статистичний аналіз тенденцій та опитування роботодавців 2. Опитування роботодавців щодо основних і додаткових потреб у розрізі професій
Професійно-кваліфікаційне прогнозування в Україні, 2017 рік[6]	Європейський фонд освіти, Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, Державна служба статистики України	1. Методологія статистичного оцінювання середньострокової потреби у навичках в Україні 2. Прогнози попиту на робочу силу до 2025 року
Аналітичне дослідження з визначення динаміки та структури незайнятого економічно активного населення	Львівський національний університет імені Івана Франка, ДУ «Інститут регіональних	Методика оцінювання обсягів незайнятого населення в розрізі міст і районів Львівської області. з урахуванням попиту на робочу силу потенційних роботодавців-

[3] Про затвердження Методики формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці: Наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України № 305 від 26.03.2013 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0305731-13#Text

[4] Про схвалення методичних рекомендацій щодо формування та розміщення регіонального замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 994-р від 14.12.2016 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994-2016-%D1%80#n8

[5] Аналіз потреб ринку праці, викликів та можливостей на території Східної України. Інститут професійних кваліфікацій. Київ, 2019. https://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2019.05.15_Zvit/IPQ_Report_09.05.19.pdf

[6] Аналітичний звіт щодо професійно-кваліфікаційного прогнозування в Україні: робочий проєкт для обговорення. Київ, 2017: Міністерство освіти і науки. URL: https://mon.gov.ua/ua/osvita/nacionalna-ramka-kvalifikacij/analitichno-informacijni-materiali

Назва, рік	Інститути-виконавці й замовники	Результати дослідження
Львівської області, 2016 рік[7]	досліджень імені М.І. Долішнього НАН України» на замовлення *Львівської обласної державної адміністрації*	інвесторів.
Опитування керівників великих та середніх підприємств Львівської області щодо потреб у робітничих кадрах, 2007, 2011 років[8]	ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долішнього НАН України» за фінансування *Національної академії наук України*	1. Методика соціологічного обстеження керівників кадрових служб і менеджерів середньої ланки. 2. Визначення додаткової потреби у робітничих кадрах підприємств у розрізі районів Львівської області та груп робітничих професій
Оцінка та прогноз потреби в кадрах для підприємств Львівської області, 2017 р.	НУ «Львівська політехніка» у співпраці з ЛНУ імені І.Франка на замовлення *Департаменту економічної політики Львівської ОДА*	Прогноз перспективної потреби підприємств Львівської області у робітничих кадрах для формування регіонального замовлення на їх підготовку у ЗПО (ЗПТО) області
Опитування керівників підприємств Житомирської області щодо прогнозування тенденцій попиту на професії на короткострокову перспективу, 2016 рік[9]	Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України *на замовлення Державної служби зайнятості України*	1. Методика та інструментарій прогнозування тенденцій попиту на професії 2. Визначення поточної та додаткової потреби роботодавців у працівниках
Опитування представників бізнесу міста Запоріжжя, 2017 рік[10]	Проєкт міжнародної технічної допомоги ПРОМІС «Партнерство для розвитку міст» на замовлення *Запорізької міської ради*	1. Методика соціологічного обстеження керівників підприємств та підприємців громади з блоком запитань щодо використання робочої сили. 2. Оцінювання рівня кваліфікацій та дефіциту кваліфікованих працівників за професіями для різних типів підприємств
Дослідження якості підготовки кадрів: методичні підходи		
Щоквартальне онлайн-опитування «Якість організації освітнього процесу» в закладах фахової передвищої і	Державна служба якості освіти України	1. Методика опитування студентів і викладачів для оцінювання якості навчання та інших складових

[7] Аналітичне дослідження з визначення динаміки та структури незайнятого економічно активного населення Львівської області: Звіт за договором № 03-2016 від 10.10.2016 року. Керівник наукового проєкту У.Я. Садова / ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долішнього НАН України». Львів, 2016. 121 с.

[8] Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи: Звіт про науково-дослідну роботу. Керівник наукового проєкту У.Я. Садова / Інститут регіональних досліджень. Львів, 2012. 220 с.

[9] Аналітична записка за результатами опитування керівників підприємств Житомирської області щодо прогнозування тенденцій попиту на професії на короткострокову перспективу. URL: https://www.zt-rada.gov.ua/files/upload/sitefiles/%D0%B7%D0%B0%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%BA%D0%B0.pdf

[10] Звіт про результати опитування представників бізнесу міста Запоріжжя, 2017. URL: https://zp.gov.ua/upload/editor/dodatok_3__e.pdf

Назва, рік	Інститути-виконавці й замовники	Результати дослідження
вищої освіти, 2023 рік[11]		освітнього процесу 2. Визначення змін в якості навчання та проблем організації освітнього процесу в дистанційних умовах
Проєкт регіонального розвитку «Моніторинг реалізації інтелектуального потенціалу випускників вищих і професійних навчальних закладів у Львівській області, 2018-2020 роки»[12] *у рамках секторальної підтримки ЄС*	НУ «Львівська політехніка», ЛНУ імені Івана Франка, ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долішнього НАН України», НМЦ професійно-технічної освіти на замовлення Львівської ОДА	1. Методика оцінювання якості підготовки робочої сили за критеріями працевлаштування випускників ЗВО і ЗПТО та оцінками роботодавців. 2. Веб-портал «Індикатори якості та ефективності професійної і вищої освіти Львівщини» Intellectlviv.com [13].
Соціологічне дослідження «Молодь України», 2015-2019 роки; Становище молоді України, 2021 рік[14]	Університет банківської справи на замовлення *Міністерства молоді та спорту України*	1. Методика опитування молоді, у тому числі щодо якості освітніх послуг та можливостей працевлаштування. 2. Соціологічні опитування молоді щодо факторів вибору професії, задоволення рівнем освіти, потреби зміни професії, можливостей працевлаштування й розвитку за здобутою професією, якості працевлаштування, потенціалу підприємництва, визначення думки щодо актуальних навичок молоді на ринку праці
Дослідження з якості освіти очима здобувачів, студентів, роботодавців, 2020-2022 роки[15]	Навчально-науковий центр прикладної соціології «Соціоплюс» на замовлення *закладів освіти*	1. Методики оцінювання якості освіти на рівні окремих закладів освіти 2. Соціологічні опитування викладачів, здобувачів та роботодавців щодо якості освітніх послуг, здобутих у певному закладів освіти

[11] Інформаційно-аналітична довідка щодо організації освітнього процесу в закладах фахової передвищої та вищої освіти України в умовах воєнного стану (за результатами щоквартального онлайн-анкетування, I квартал 2023 року): Державна служба якості освіти України. URL: https://sqe.gov.ua/wp-content/uploads/2023/05/Orginazaciya_osvitnogo_procesu_FPO-ZVO_IAD_I_kvartal_2023_SQE.pdf

[12] IntellectLviv. URL: https://intellectlviv.com/site/learn-more

[13] Вебпортал проєкту регіонального розвитку «Моніторинг реалізації інтелектуального потенціалу випускників ВНЗ і ПТНЗ прикордонного регіону: соціальне партнерство, державне і регіональне замовлення». URL: https://intellectlviv.com.

[14] Соціологічні дослідження: Міністерство молоді та спорту України. URL: https://mms.gov.ua/molodizhna-politika/baza-doslidzhen/sociologichni-doslidzhennya

[15] Дослідження з якості освіти: Центр Соціо+. URL: http://socioplus.kpi.ua/research/quality-education/

Проведений аналіз підтверджує важливість формування наукових шкіл і колективів, які є основою для експертного середовища й проведення якісних досліджень ринку праці. Прикладом такого наукового осередку є співпраця науковців Львівського національного університету імені Івана Франка, Національного університету «Львівська політехніка», ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долішнього НАН України», які мають тривалі традиції співпраці з Львівською обласною державною адміністрацією, Львівським обласним і міським центрами зайнятості, Головним управлінням статистики у Львівській області, Навчально-методичним центром професійно-технічної освіти в аналізі і прогнозуванні показників ринку праці Львівщини. Про результати такого партнерства детальніше йдеться в пп. 6 цього звіту.

Урахування досвіду наукових досліджень потреби бізнесу в робочій силі та її навичках є важливим у розробці нових методик, які б враховували сучасні виклики й потреби. ДНУ «Інститут освітньої аналітики» розроблено пропозиції щодо змін в обсягах та напрямах підготовки кадрів в Україні в умовах війни та перспектив повоєнної відбудови[16]. Однак такі рекомендації не враховують регіональної специфіки. Тому для системного підходу до вирішення проблем дисбалансів попиту і пропозиції на регіональних ринках праці вкрай актуально обґрунтовувати нові методичні підходи до оцінювання потреб бізнесу в кадрах в умовах воєнної економіки, а також здійснювати прогнозування потреб на короткострокову перспективу. Короткостроковий пріоритет є виправданий в умовах безпекової нестабільності України, однак він закладає основи для подальших прогнозних оцінок з поправкою на нові можливості.

1.2.Методологія дослідження потреб бізнесу у робочій силі та аналізу розривів у навичках на ринку праці Львівської області

Авторський підхід до дослідження ринку праці Львівської області враховує поставлену мету, відповідні завдання, а також рекомендації щодо методології оцінки та аналізу потреб бізнесу у робочій силі та розривів у її навичках.

Мета дослідження – проаналізувати розрив у навичках робочої сили на ринку праці Львівської області, визначити перспективні напрями щодо подолання виявлених розривів на основі розробки та оновлення навчальних

[16] Мельник С. В. Пропозиції щодо змін у напрямах і обсягах підготовки кадрів у воєнний та повоєнний період / Міністерство освіти і науки України, Державна наукова установа «Інститут освітньої аналітики», 2022. 56 с. URL: https://zp.gov.ua/upload/editor/dodatok_3__e.pdf

програм, інших короткострокових і середньострокових заходів з підтримки учасників ринку праці.

Основні завдання дослідження:

1) визначити основні тенденції і структурні зрушення на ринку праці Львівської області, зокрема, в частині пропозиції робочої сили (обсяги і структуру безробіття), попиту на працівників (кількості та структури вакансій, рівня їх заповнення) за період 2018-2022 рр.

2) оцінити потреби підприємств області в робочій силі у розрізі робітничих професій та працівників з вищою освітою, у тому числі за секторами економіки;

3) виявити розриви у навиках робочої сили з урахуванням їх різновидів;

4) визначити основні проблеми, з якими стикаються працівники (у т.ч. ВПО), які шукають роботу, а також роботодавці при вирішенні кадрових проблем;

5) обґрунтувати перспективні напрями перепідготовки, підвищення кваліфікації робочої сили для подолання виявлених розривів.

Методологія дослідження для реалізації поставлених завдань включала три групи методів:

1.Кабінетні дослідження ринку праці Львівської області на основі статистичних і адміністративних даних Державної служби зайнятості, Львівського обласного і міського центрів зайнятості, Головного управління статистики у Львівській області, інших відкритих джерел.

2. Анкетування роботодавців Львівської області, які представляють юридичні особи-суб'єкти бізнесу різних видів діяльності.

3. Фокусовані групові інтерв'ю з представниками підприємств-роботодавців і ВПО.

Результати кабінетних досліджень ринку праці Львівської області представлені у пп. 2-4 цього Звіту, а опитувань учасників ринку праці – у пп. 3-6.

1.3. Методичні пояснення щодо опитування учасників ринку праці Львівської області

Для поглибленого вивчення актуальних проблем ринку праці Львівської області, аналізу розривів у навичках робочої сили, визначення перспективних напрямів і способів їх подолання проведено опитування учасників ринку праці області у таких формах:

1) анкетування роботодавців (онлайн-опитування);

2) два фокусовані групові інтерв'ю з представниками підприємств-роботодавців;

3) одне фокусоване групове інтерв'ю з внутрішньо переміщеними особами.

Опитування учасників ринку праці Львівщини підготовлено і проведено за організаційної та методичної підтримки Головного управління статистики у Львівській області, Львівського обласного центру зайнятості, Львівського міського центру зайнятості, Львівського регіонального партнерства зайнятості «ОПЛІЧ», а також Громадської організації «Українська експертна ліга» (м. Харків).

АНКЕТУВАННЯ РОБОТОДАВЦІВ ЛЬВІВЩИНИ

Основні запитання анкетного опитування

- Які види кадрових проблем для роботодавців найбільш актуальні?
- Як підприємства вирішують проблеми дефіциту робочої сили та її навичок?
- Працівники яких професій найбільше затребувані на ринку праці ?
- З якими інституціями роботодавці підтримують комунікації у вирішенні кадрових питань?
- Які види навичок робочої сили для роботодавців є пріоритетними?
- Як оцінюють роботодавці рівень володіння працівниками різними групами навичок?

Спосіб анкетування – онлайн опитування.

Інструментарій – спеціально розроблений запитальник, реалізований з використанням Google Forms.

Період анкетування – 28.08.2023-12.09.2023.

Генеральна сукупність – економічно активні підприємства Львівської області. За даними Головного управління статистики у Львівській області кількість підприємств (без бюджетних установ і банків) на початок року 2022 р. становила 21186 од., з них 31– великі, 1068 – середні, 20087 – малі. Великі підприємства забезпечують 16,5% зайнятості, середні і малі відповідно 53,1% і 30,4%.

Вибірка роботодавців стратифікована за ознаками «розмір підприємства» і «вид економічної діяльності». Репрезентативність вибірки та участь роботодавців забезпечило Головне управління статистики у Львівській області відповідно до укладеної угоди про співпрацю.

Обсяг вибірки – 310 підприємств. Похибка вибірки для цільових ознак «пріоритет навичок» та оцінка рівня володіння навичкою не перевищує 1%

У таблицях 1.2-1.3 подано розподіл вибірки підприємств-респондентів за ознаками стратифікації, а також адміністративними районами Львівської області і кількістю років функціонування на ринку.

Таблиця 1.2 – Розподіл підприємств вибірки за кількістю зайнятих

Групи підприємств за кількістю зайнятих	Кількість підприємств у вибірці	% до обсягу вибірки	% до відповідної групи усіх підприємств області
До 50 осіб	125	40,3	1,0
50-250 осіб	147	47,4	14,0
Більше 250 осіб	38	12,3	100
Всього	**310**	**100**	**1,5**

Таблиця 1.3 – Розподіл підприємств вибірки за районом здійснення діяльності у Львівській області

Райони області	Кількість респондентів
Львівський	211
Дрогобицький	23
Червоноградський	19
Стрийський	16
Самбірський	12
Золочівський	12
Яворівський	17
Всього	**310**

Таблиця 1.4 – Розподіл підприємств вибірки за видами економічної діяльності

Види економічної діяльності підприємств	Кількість підприємств у вибірці	% до відповідної групи підприємств області
Сільське, лісове та рибне господарство	23	1,5
Промисловість	98	3,2
Будівництво	35	1,6
Оптова та роздрібна торгівля	40	0,7
Транспорт	17	1,9
Тимчасове розміщування й організація харчування	11	1,4
Інформація та телекомунікації	7	0,7
Фінансова та страхова діяльність	3	1,9
Операції з нерухомим майном	7	0,3
Професійна, наукова та технічна діяльність	2	0,1
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	2	0,2
Освіта	4	2,4
Охорона здоров’я	8	1,7
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1	0,9
Надання інших видів послуг	52	24,6
Всього	**310**	**1,5**

Таблиця 1.5 – Розподіл підприємств вибірки за кількістю років функціонування на ринку

Групи підприємств за кількістю років роботи на ринку	Кількість підприємств у вибірці
До 1 року	0
Від 1 року до 5	23
5 років і більше років	287
Всього	**310**

Результати анкетування подано у зведених таблицях Додатку Б.

ФОКУС-ГРУПИ З ПРЕДСТАВНИКАМИ ПІДПРИЄМСТВ-РОБОТОДАВЦІВ ЛЬВІВЩИНИ

Інструментарій – спеціально розроблений путівник для проведення структурованого інтерв'ю з представниками роботодавців Львівщини. Учасникам гарантовано конфіденційність відповідей. Результати використані для формулювання висновків і пропозицій виключно в узагальненому вигляді.

Кількість учасників двох фокус-груп – 10 (представники підприємств, різних за розміром та видами діяльності).

Період проведення – 15.09.2023 і 19.09.2023.

Формат проведення – он-лайн.

Формування списку учасників фокус-груп здійснено за підтримки Головного управління статистики у Львівській області, Львівського обласного центру зайнятості та Львівського міського центру зайнятості.

Запитання до учасників фокус-групи (структура інтерв'ю)

Блок 1. Розриви у навичках робочої сили

Працівників яких професій наразі найбільше потребує ваше підприємство?

Наскільки актуальним для вашого підприємства є явище плинності кадрів?

Чому так відбувається? Їх недостатньо на ринку праці?

Чи є інші причини? Які саме?

Які проблеми найчастіше виникають із новими працівниками?

Чи доводиться вам або вашим працівникам перевчати або навчати новеньких? Яким саме речам?

Помічаєте якісь закономірності? Чи залежить це від якихось чинників – віку, статі, освіти, попереднього досвіду роботи, життєвого досвіду?

Блок 2. Бар'єри, з якими стикаються роботодавці та працівники (в т.ч. ВПО), які шукають роботу, при вирішенні проблем працевлаштування

Як війна вплинула на склад працівників вашого підприємства? Чи зріс конкурс на місця, чи зменшився, на які саме?

Чи помічаєте якісь особливості у навичках працівників-ВПО?

Чи є у когось досвід працевлаштування військовослужбовців, звільнених у запас? Розкажіть про це. Чи є якісь особливості?

Люди з інвалідністю? Особливості.

Чи наймаєте на роботу осіб віком 50+? Особливості.
Чи є на вашому підприємстві особливі умови щодо працевлаштування жінок?

Блок 3. Яких саме навичок не вистачає працівникам (в т.ч. ВПО), щоб знайти роботу

Яких навичок найбільше бракує вашим працівникам? Професійних, загальних.
«Особисті»: відповідальність, уважність до деталей, стресостійкість, комунікабельність, аналітичні здібності, орієнтація на результат
«Емоційні»: тактовність, уважність до людей
«Соціальні»: робота в команді, налагодження зв'язків
«Комунікаційні»: опанування нових сервісів, технологій

Блок 4. Які рекомендації для роботодавців і потенційних працівників у регіоні можна сформулювати щодо короткострокових та середньострокових заходів для подолання прогалин у навичках робочої сили

Як можна вирішити проблеми з нестачею навичок у працівників? Хто має це робити?
Які програми підвищення кваліфікації персоналу можуть вас зацікавити як роботодавців?
Як гадаєте, чи зацікавлять вони ваших працівників?
Якими є Ваші пропозиції Центрам зайнятості?
Якими є Ваші пропозиції Підприємствам?
Якими є Ваші пропозиції ЗВО, ЗПО?
Якими є Ваші пропозиції іншим організаціям?
Як покращити комунікацію роботодавців із закладами вищої освіти і закладами професійно-технічної освіти?

Транскрипт фокус-груп з представниками роботодавців подано у Додатку С.

ФОКУС-ГРУПА З ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИМИ ОСОБАМИ

Інструментарій – спеціально розроблений путівник для проведення структурованого інтерв'ю з представниками ВПО, які зайняті на ринку праці Львівщини, а також перебувають на обліку у Львівському обласному/міському центрі зайнятості. Учасникам гарантовано конфіденційність відповідей. Результати використані для формулювання висновків і пропозицій виключно в узагальненому вигляді.

Кількість учасників фокус-групи – 8 (четверо зайнятих і четверо шукають роботу)

Період проведення – 18.09.2023

Формат проведення – он-лайн.

Формування списку учасників фокус-групи здійснено за підтримки Львівського обласного центру зайнятості та Львівського міського центру зайнятості.

Транскрипт фокус-групи з ВПО подано у Додатку В

Запитання до учасників фокус-групи (структура інтерв'ю)

Блок 1. Прогалини у навичках робочої сили

Розкажіть, будь ласка, про те, наскільки вдалими або не дуже є ваші пошуки роботи. Чи проходили ви якісь співбесіди? Чи приставали на якісь пропозиції? Чи вирішили цього не робити, чому?

Чи є якісь навички, яких від вас потребують роботодавці, але ви ними не володієте? Чому так відбувається?

Яких навичок найбільше бракує? Професійних, загальних.

Блок 2. Бар'єри, з якими стикаються працівники-ВПО, які шукають роботу, при вирішенні проблем працевлаштування

Чи є ще якісь причини, з яких пропозиції роботи не підійшли вам? Які саме?

Чи роботи для вас немає саме в цьому регіоні, чи вона зайнята місцевими?

Помічаєте якісь закономірності? Чи залежить це від якихось чинників – віку, статі, освіти, попереднього досвіду роботи, життєвого досвіду?

Як ви гадаєте, чи пов'язане це зі статусом ВПО?

Блок 3. Які рекомендації для роботодавців та потенційних працівників у регіоні можна сформулювати щодо короткострокових та середньострокових заходів для подолання прогалин у навичках робочої сили

Як можна вирішити проблеми з невідповідністю між працівниками і вакансіями? Хто має це робити?

Які програми підвищення кваліфікації можуть вас зацікавити?

Якими є Ваші пропозиції Центрам зайнятості?

Якими є Ваші пропозиції Підприємствам?

Якими є Ваші пропозиції ЗВО, ЗПО?

Якими є Ваші пропозиції іншим організаціям?

Як покращити комунікацію роботодавців із закладами вищої освіти і закладами професійно-технічної освіти?

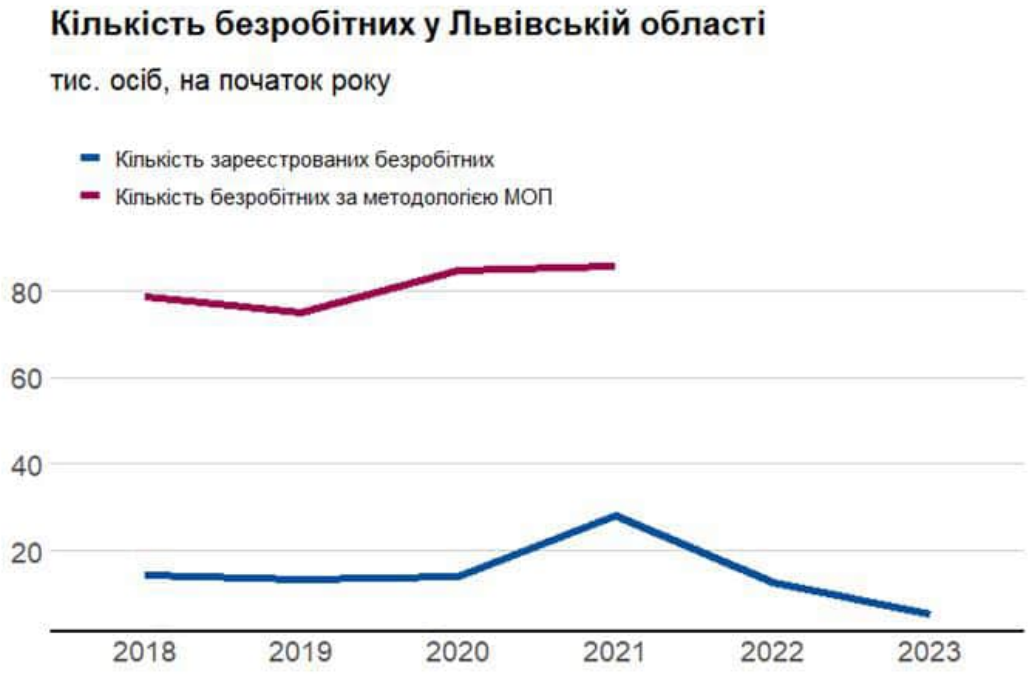
Транскрипт фокус-груп з внутрішньо переміщеними особами подано у Додатку Г.

2. ПРОПОЗИЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ: СОЦІАЛЬНИЙ ТА ЕКОНОМІЧНИЙ ВИМІРИ ЗАРЕЄСТРОВАНОГО БЕЗРОБІТТЯ

КІЛЬКІСТЬ І ДИНАМІКА БЕЗРОБІТНИХ: зменшення зареєстрованого безробіття в умовах воєнного стану

Ринок праці чутливо реагує на зміни економічного, соціального, геополітичного характеру. Динаміка кількості безробітних у Львівській області за останні 5 років, обчислена за різними методиками, відображає це у повній мірі. Показники зареєстрованого безробіття Львівської області станом на 01.01.2018-2023 років не мають чітко вираженої тенденції саме з зазначених причин.

Після різкого зростання кількості безробітних у 2021 р. внаслідок глобальної пандемії COVID-19 і карантинних обмежень та поступової адаптації до них станом на 01.01.2022, кількість безробітних скоротилася більше ніж удвічі і повернулася на рівень, нижчий, аніж до пандемії. Показник 2023 року – наслідок повномасштабної війни в Україні – призову до лав ЗСУ, міграції, економічних труднощів, скороченням виплат з безробіття. Тому чисельність безробітних складає лише 5,1 тис. осіб, що становить 36% показника 2018 року та 40% показника 2022 року.



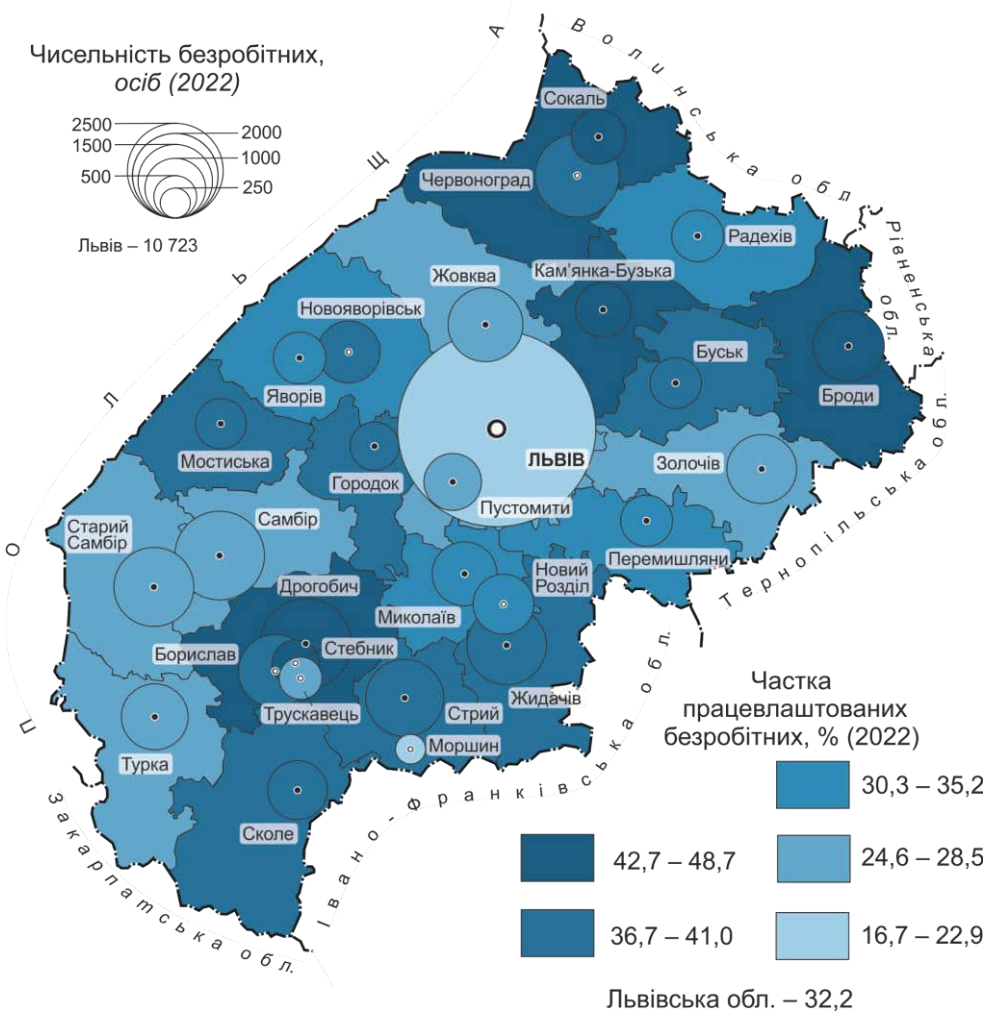
Джерело: Головне управління статистики у Львівській області; Львівський обласний центр зайнятості

2022,2023 - Державні статистичні обстеження робочої сили, у тому числі безробітних, за методологією Міжнародної організації праці в Україні в умовах воєнного стану не проводяться.

Зберігаються значні розбіжності між показниками зареєстрованого безробіття та його обсягами, визначеними органами Державної служби статистики за результатами обстеження робочої сили за методикою Міжнародної організації праці. Така методика враховує різні види безробіття, у тому числі серед осіб, які самостійно шукають роботу, не звертаються за послуг центрів зайнятості і не мають статусу зареєстрованого безробітного.

Найкращими показниками працевлаштування безробітних у регіональному вимірі характеризувалися Кам'янка-Бузький, Сокальський райони, м. Дрогобич (упродовж 2022 року працевлаштовано 46-48% безробітних). Найнижчі показники – у містах Моршин (17%), Львів (23%), Трускавець (26%), Самбір (29%), а також Пустомитівському та Золочівському (по 25%), Турківському (26%) районах. Для порівняння: середній рівень працевлаштування безробітних по області – 32%.

Працевлаштування безробітних за територіальними центрами зайнятості у Львівській області

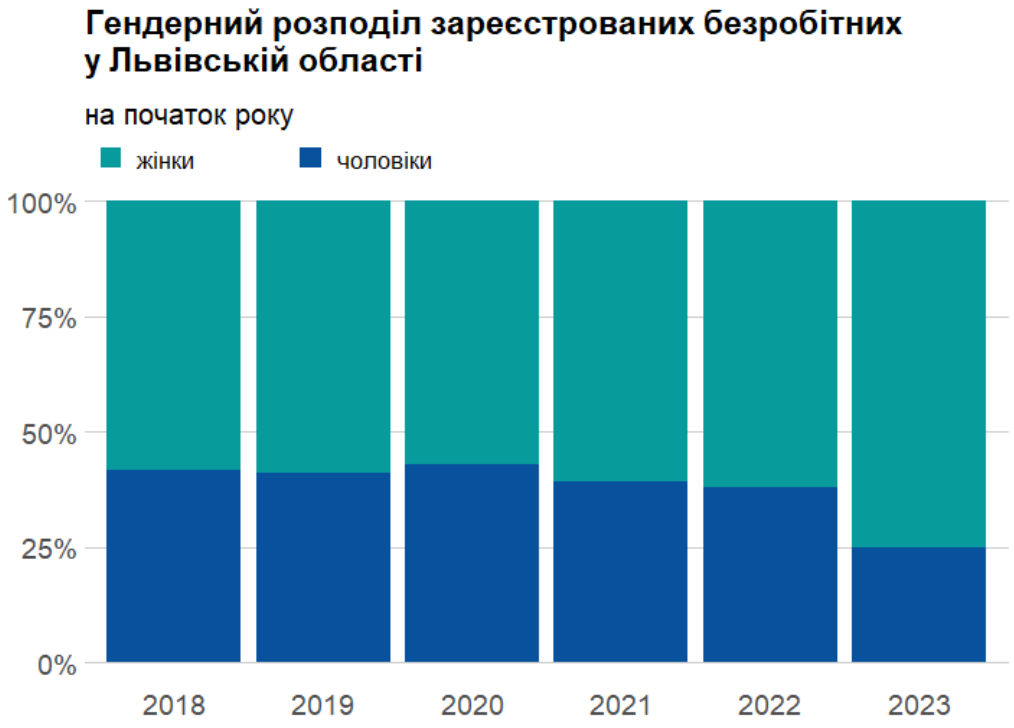


Окрему вразливу категорію безробітних на ринку праці складають ВПО. Упродовж 2022 року у ЦЗ області налічувалося 3381 безробітний зі статусом ВПО, що більш ніж у 15 разів більше аніж у 2021 році, а станом на 01.01.2023 – 706 осіб. Рівень їх працевлаштування становив 24%.

ГЕНДЕРНИЙ РОЗПОДІЛ БЕЗРОБІТНИХ: домінування жіночого безробіття

Структура безробітних, які перебувають на обліку в ЦЗ станом на 01.01. кожного року, складається на користь переважання жінок над чоловіками на 20 в.п. Помітне зростання чисельності безробітних у довоєнний період внаслідок пандемії і карантинних обмежень спостерігалося серед робочої сили незалежно від гендерної ознаки.

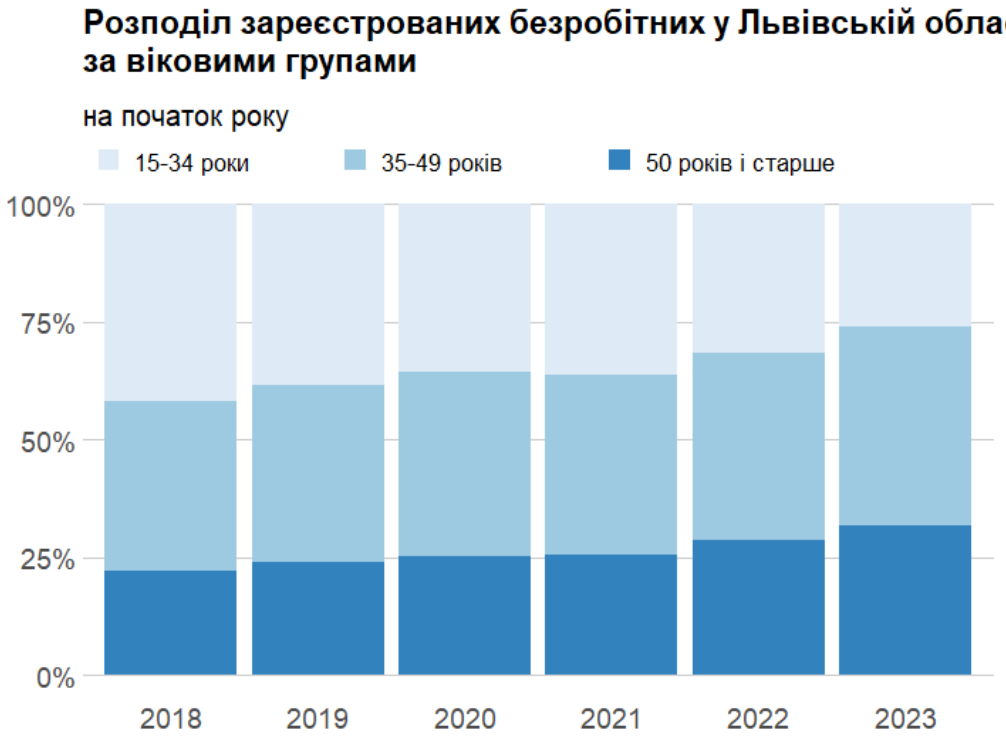
З початком повномасштабної війни на обліку у ЦЗ відбулося значне скорочення кількості безробітних чоловіків. Станом на 01.01.2023 року цей показник становив 26,7 % чисельності 2022 року та близько 20% показника 2018 року. Як наслідок на початку 2023 року чисельність безробітних жінок була втричі більша за кількість чоловіків.



Джерело: Львівський обласний центр зайнятості

ВІКОВА СТРУКТУРА БЕЗРОБІТНИХ: зростання частки безробітних віком 50+

Аналіз вікової структури зареєстрованих безробітних Львівської області за досліджуваний період свідчить **про поступове зменшення молодіжного безробіття (діапазон 15-34 роки)** за винятком показника 2021 року, коли зростання відбулося за усіма віковими групами безробітних. Кількість безробітних віком 15-34 роки станом на 01.01.2023 року становила 22% показника 2018 року та 33% - 2018 року. Частка цієї групи безробітних скоротилася з 42% у 2018 році до 26% у 2023. Відповідно збільшується питома вага інших вікових груп – з 36% до 42% у віці 35-49 років та з 22% до 32% - у віці 50 років і старше. **За абсолютними показниками вікова категорія 50+ є найбільш уразливою попри скорочення безробіття в умовах воєнного стану.**



Джерело: Львівський обласний центр зайнятості

ОСВІТА БЕЗРОБІТНИХ: поступове зменшення найчисельнішої групи безробітних з вищою освітою

На фоні загального зменшення кількості безробітних за досліджуваний період найвищими темпами цей показник знижується серед осіб з вищою освітою. Проте важливо враховувати, що ця група залишається домінуючою, адже **більше половини зареєстрованих безробітних у Львівській області мають вищу освіту.** Структурно відбувається перерозподіл безробітних зі зменшенням частки осіб з вищою освітою та збільшенням частки осіб з

професійно-технічною. Важливо також враховувати, що Львівська область є серед регіонів-лідерів за кількістю осіб з вищої освітою та кількістю студентів, які її здобувають у ЗВО області, у тому числі з інших регіонів України.

Розподіл зареєстрованих безробітних у Львівській області за рівнем освіти

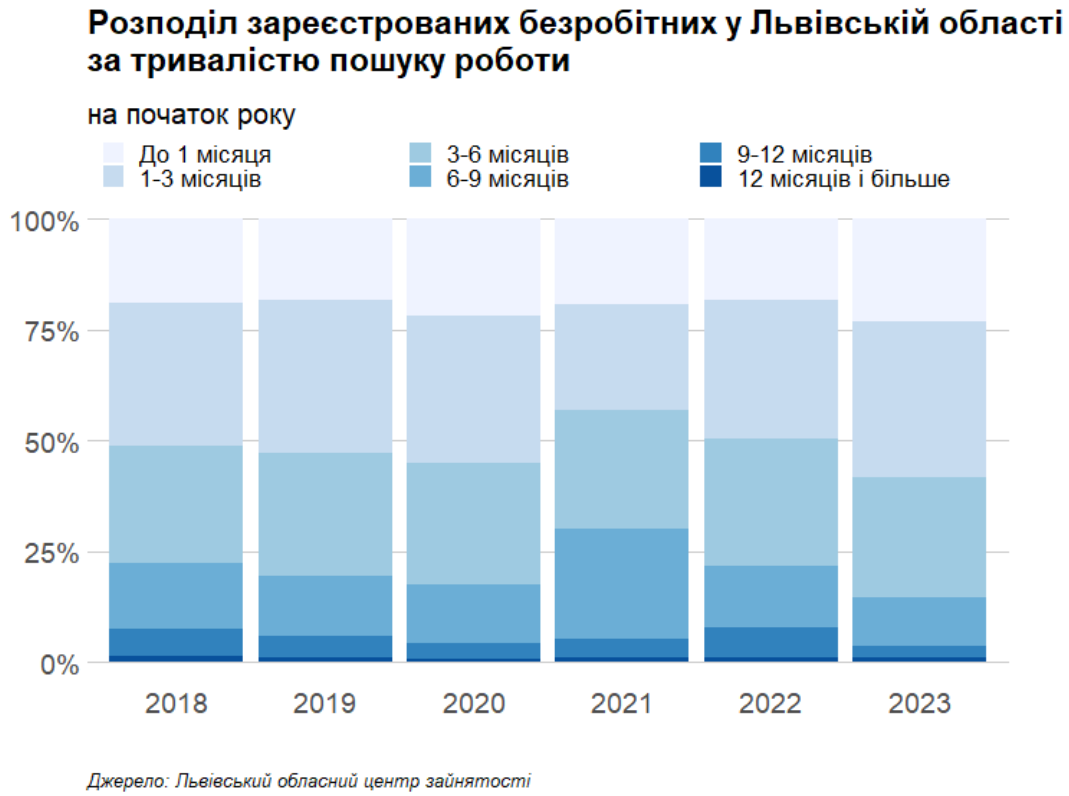
на початок року

Джерело: Львівський обласний центр зайнятості

ТРИВАЛІСТЬ ПОШУКУ РОБОТИ: скорочення довготривалого безробіття

Питома вага безробітних, що станом на 01.01.2023 перебувають на обліку до одного місяця становить 23% і їх питома вага зростає. Частка довготривалих безробітних (більше 1 року) – коливається біля 1%. Частка безробітних з тривалістю такого стану 3-6 і 6-9 місяців скорочується.

Карантинні обмеження негативно вплинули на ринок праці, але вразливішими виявилися ті особи, які уже певний час перебували на обліку. Так, чисельність безробітних, які перебували на обліку станом на 01.01.2021 року 9-12 місяців зросла у 2,6 рази порівняно з відповідною датою попереднього року, а більше 1 року – у 2,5 рази. **Після виходу з кризи пандемії скорочення чисельності довготривалих безробітних відбувалося не такими швидкими темпами як інших категорій.** Загалом короткотривале безробіття більш рухливе, що закономірно, – особа не втрачає кваліфікації, не зневірюється у своїх можливостях знайти роботу. Таке безробіття збільшилося в умовах воєнного часу, що цілком обґрунтовано пов’язане з внутрішніми переміщеннями осіб та пошуком ними місця роботи у відносно спокійному Львівському регіоні.



Джерело: Львівський обласний центр зайнятості

ПРОФЕСІЙНІ ГРУПИ БЕЗРОБІТНИХ: працівники сфери торгівлі та послуг – найбільш вразливіші на ринку праці

За професійними групами серед зареєстрованих безробітних переважають працівники сфери торгівлі та послуг (18%); керівники, менеджери (14%); фахівці (13%); кваліфіковані робітники з інструментом (12%).

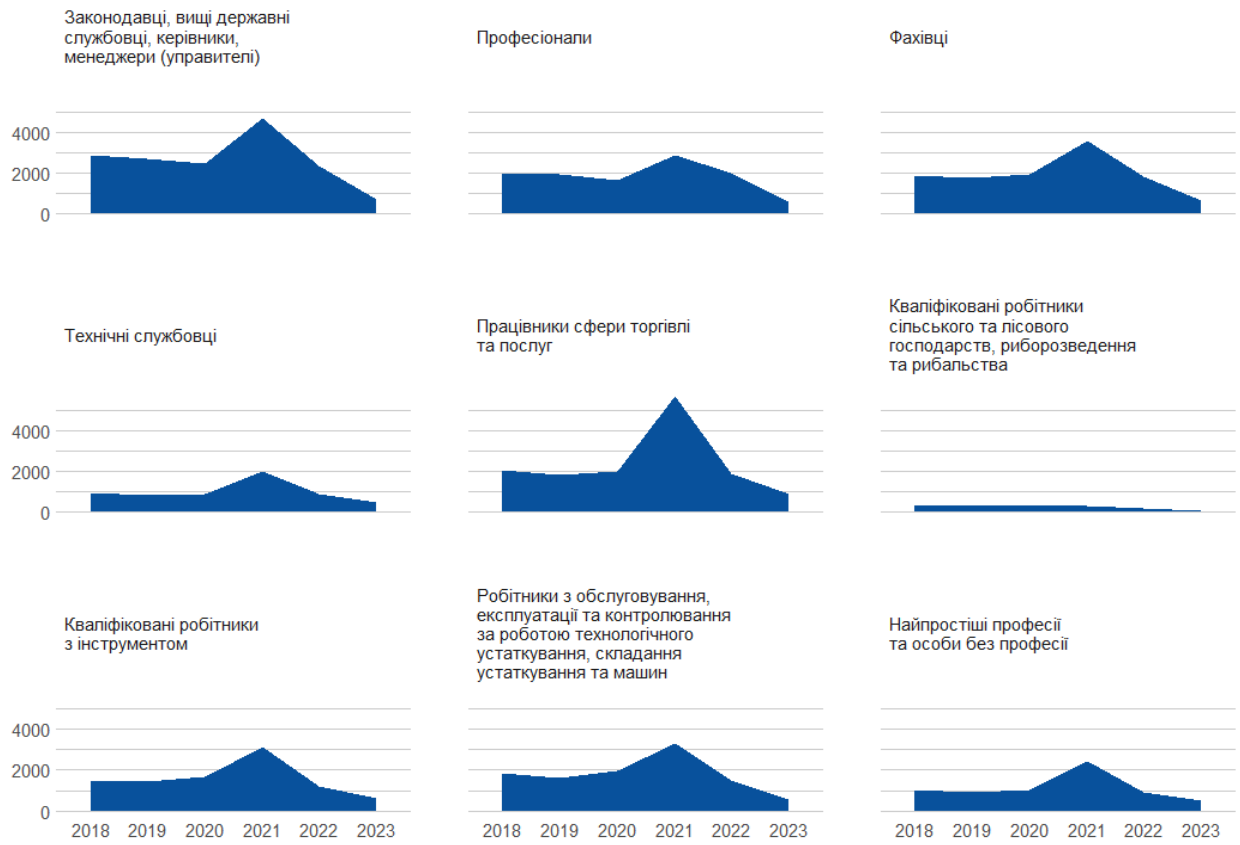
Аналіз даних за досліджувані роки показує повільніше скорочення чисельності безробітних серед таких професійних груп як технічні службовці, особи найпростіших професій та без професій. Високими темпами зменшується чисельність безробітних з професійної групи законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (управителів) – показник 2023 року становить 24,7% значення 2018 року.

У структурі безробітних найбільша частка припадає на працівників сфери торгівлі та послуг (від 14 до 20%). Значною є також питома вага серед безробітних професійної групи «Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)». Але їхня чисельність скорочується швидшими темпами. Можна припустити, що їх безробіття має ознаки інституційного безробіття. Колишні технічні службовці складають найменшу за структурою групу безробітних.

Найбільшою вразливістю на ринку праці характеризуються працівники сфери торгівлі та послуг, державні службовці і фахівці.

Розподіл зареєстрованих безробітних у Львівській області за професійними групами, до яких вони раніше належали

осіб, на початок року



Джерело: Львівський обласний центр зайнятості

ВИДИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, ДЕ РАНІШЕ ПРАЦЮВАЛИ БЕЗРОБІТНІ: переробна промисловість та торгівля домінують у вивільненні працівників

Близько 90% усіх безробітних реєструються у службі зайнятості до 1 року після звільнення. За видами економічної діяльності станом на 01.01.2023 року, серед безробітних, які мали професійний досвід, 21% раніше працювали в оптовій та роздрібній торгівлі; 19% – на підприємствах переробної промисловості; 10% – у сфері державного управління й оборони; соціального страхування.

Пандемія болюче вдарила по сфері туристичного та готельно-ресторанного бізнесу, тому кількість колишніх працівників ВЕД «Тимчасове розміщування й організація харчування» зросла станом на 01.01.2022 у 5,2 рази порівняно з попереднім роком.

Нижчими порівняно з іншими видами діяльності є темпи скорочення чисельності безробітних, які працювали у переробній промисловості. Причому

ця група безробітних є найчисельнішою упродовж усіх років (16-21% за структурою). Значними є обсяги та частка осіб, що раніше працювали у сфері оптової та роздрібної торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів (16-20%).

З погляду пошуку шляхів збалансування попиту і пропозиції на ринку праці, мінімізації негативних наслідків безробіття важливо звернути особливу увагу на проблеми вивільнених працівників переробної промисловості та торгівлі, які значною мірою пов'язані з обсягами замовлень та ділової активності у цій сфері, умовами зайнятості та оплатою праці.

Зареєстровані безробітні у Львівській області за видами економічної діяльності підприємств, де вони раніше працювали

осіб, на початок року

Джерело: Львівський обласний центр зайнятості

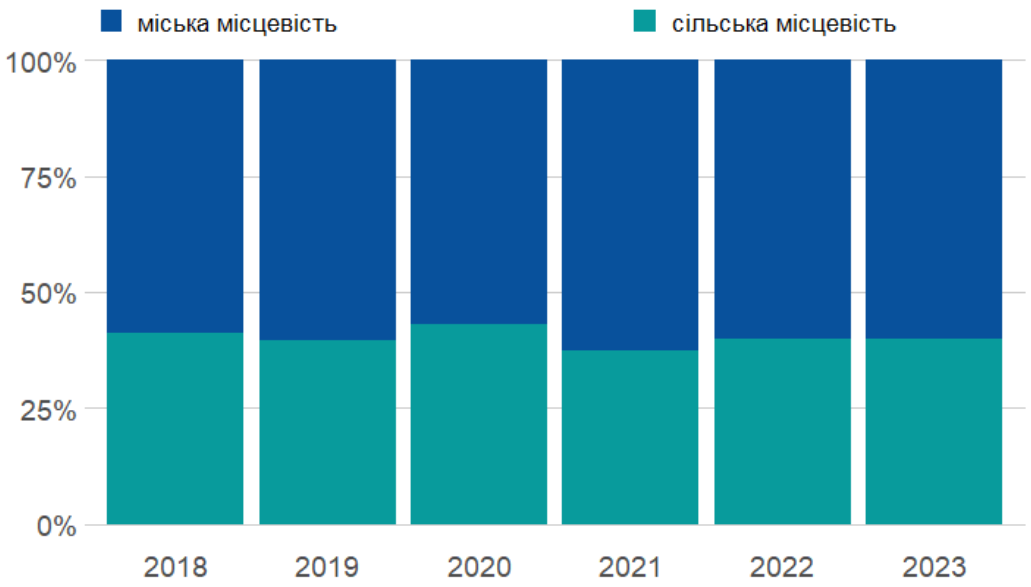
ДЕ ЖИВУТЬ БЕЗРОБІТНІ: дві третини безробітних області – мешканці міст

Розподіл зареєстрованих безробітних у Львівській області за типом місцевості свідчить, що **ринки праці міст чутливіше реагують на зовнішні виклики, а сільські території – інерційніше.** Так, у період карантинних обмежень кількість безробітних – мешканців міст зросла більша як удвічі, у сільській місцевості зростання було повільнішим.

Структурне співвідношення безробітних міської і сільської місцевості у середньому стабільне – 60 та 40% з переважанням безробітних мешканців міст. В умовах воєнного часу темпи скорочення безробіття як у сільській місцевості, так і в містах суттєво не відрізнялися. .

Розподіл зареєстрованих безробітних у Львівській області за типом місцевості

на початок року



Джерело: Львівський обласний центр зайнятості

3. ПОПИТ НА РОБОЧУ СИЛУ

3.1. Вакансії роботодавців: аналіз даних Львівського обласного центру зайнятості

ВАКАНСІЇ ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: переробна промисловість та торгівля відчувають найбільший дефіцит робочої сили та проблему плинності кадрів

Попит на робочу силу на ринку праці регіону характеризується кількістю вакансій, про які повідомляють роботодавці у центри державної служби зайнятості (ДЦЗ), а також тими вакансіями, які розміщують роботодавці на кадрових порталах та інших веб-ресурсах. Кількість вакансій є головним індикатором попиту на офіційному (зареєстрованому) сегменті ринку праці.

Розподіл вакансій у Львівській області за видами економічної діяльності підприємств
осіб, на початок року

Джерело: Львівський обласний центр зайнятості

На Львівщині на початок липня 2023 року кількість вакансій на ринку праці становила 16,6 тис. одиниць. З**а видами економічної діяльності (ВЕД) найвищий рівень попиту спостерігався у переробній промисловості (28%), торгівлі (13%), транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності (10%).**

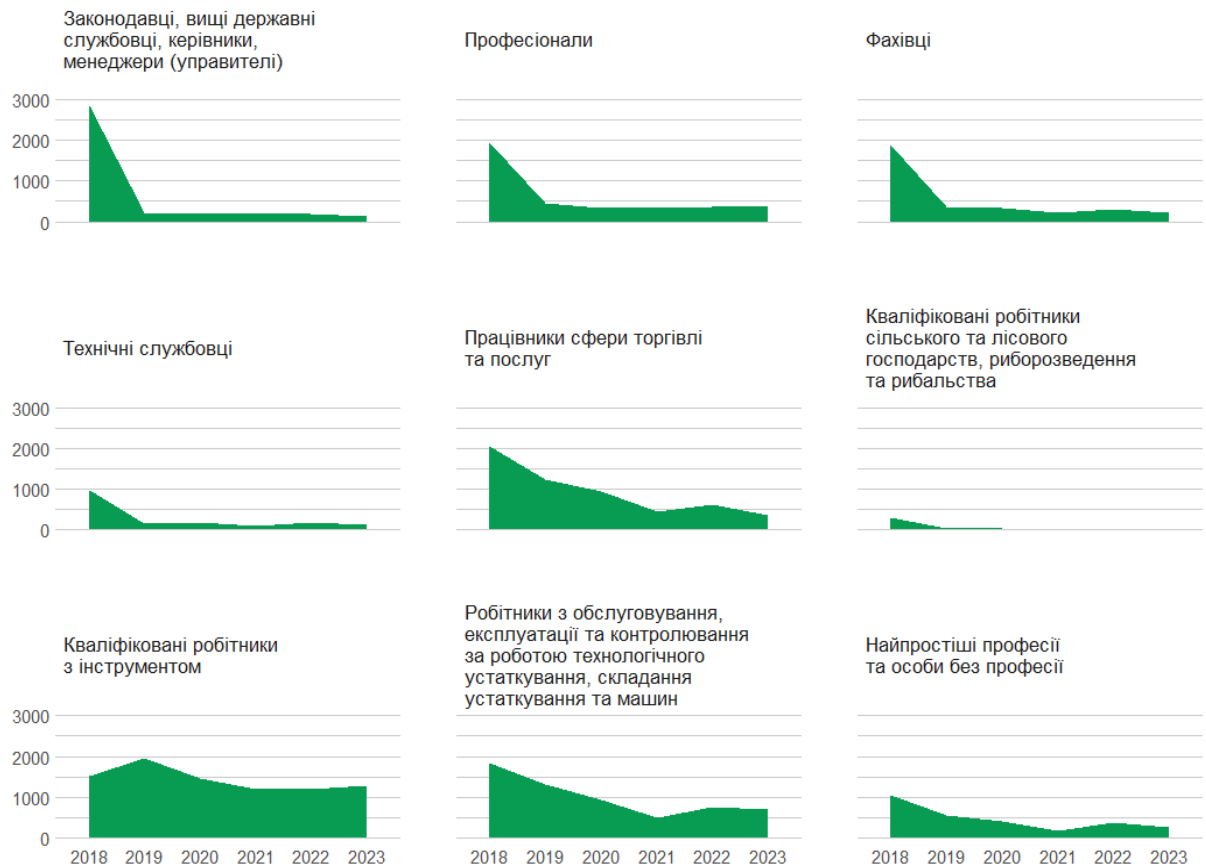
У територіальному розрізі найбільша кількість вакансій зафіксована у Львівській філії ДЦЗ – дві третини загальної кількості по області (4667 од., або 65,5%). В інших районах ситуація тісно корелює зі специфікою розвитку й територіальної організації системи зайнятості населення, що склалася у попередні періоди: у Червоноградській філії – 10% загальної кількості вакансій (737 од.), Дрогобицькій -7% (525 од.), Золочівській - 6% (404 од.), Стрийській - 5% (388 од.), Яворівській – 4% (287 од.)%, Самбірській – 2% (121 од.).

ВАКАНСІЇ ЗА ПРОФЕСІЙНИМИ ГРУПАМИ: домінування попиту на кваліфікованих робітників

На Львівщині спостерігається поглиблення дисбалансів на ринку праці, зокрема, за професійно-кваліфікаційною ознакою. Лідером попиту є **кваліфіковані робітники з інструментом (третина усіх заявок роботодавців).** Домінування попиту на кваліфікованих робітників підтверджує рейтинг вакансій за професійними групами, складений за даними обстеження 2022 року.

Вакансії у Львівській області за професійними групами

осіб, на початок року



Джерело: Львівський обласний центр зайнятості

Отже, першу позицію займає показник *кількості вакансій для кваліфікованих робітників з інструментом (38% загального їх обсягу)*. Попит

стосувався таких професій як швачка, пекар, гірник підземний, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, слюсар аварійно-відновлювальних робіт, електрослюсар підземний, слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, слюсар-ремонтник, електромонтер з експлуатації розподільних мереж.

Другу позицію займає попит на робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (20% усіх наявних вакансій). Це стосується робочих місць для водіїв, операторів автоматичних та напівавтоматичних верстатів та установок, оператор котельні, трактористів-машиністів сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва).

Третю позицію обіймає така професійна група як професіонали (11% усіх наявних вакансій). Ринок праці потребує інспекторів (пенітенціарна система), вчителів закладу загальної середньої освіти, судових експертів. Попит на працівників сфери торгівлі та послуг склав 10% і стосувався таких робочих місця як кухар, продавець, офіціант.

У регіоні показники розподілу вакансій за професійною ознакою та рівнями пропонованої під них заробітної плати, слабо корелюють між собою. Для довідки зазначимо: кваліфіковані робітники з інструментом – 30% від загальної кількості актуальних вакансій (середня зарплата за групою – 11925 грн.); робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин – 17 % (13193 грн.); робітники сфери торгівлі та послуг – 16% (9494 грн.); представники найпростіших професій та особи без професії – 10% (8970 грн.); професіонали – 9 % (11743 грн.); фахівці – 7% (11384 грн.).

КІЛЬКІСТЬ ВАКАНСІЙ І БЕЗРОБІТНИХ: напруженість на ринку праці Львівщини дещо спала після виходу економіки з карантинних обмежень пандемії COVID-19, а також на фоні запровадження в Україні умов воєнного стану.

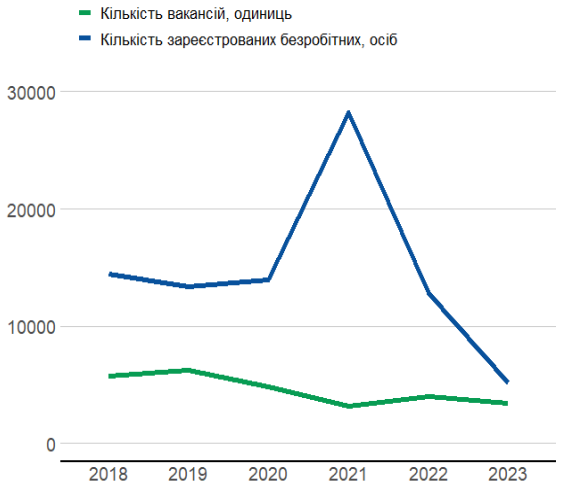
На початок 2023 року навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) в середньому становило на офіційному ринку праці 2 особи (проти трьох осіб на початок 2022 року та дев'яти – на початок 2021 року (період карантинних обмежень).

У підсумку найбільша невідповідність попиту та пропозиції робочої сили у професійно-кваліфікаційному розрізі спостерігалася серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств (8 осіб), керівників (6 осіб) та технічних службовців (4 особи).

У територіальному плані найбільш напружена ситуація спостерагається на ринках праці (за кількістю претендентів на 1 подану до ДЦЗ вакансію) окремих міст, а також дещо віддалених від центру області м. Львова. У першому випадку йдеться про міста монопрофільною структурою економіки та зайнятості, таких

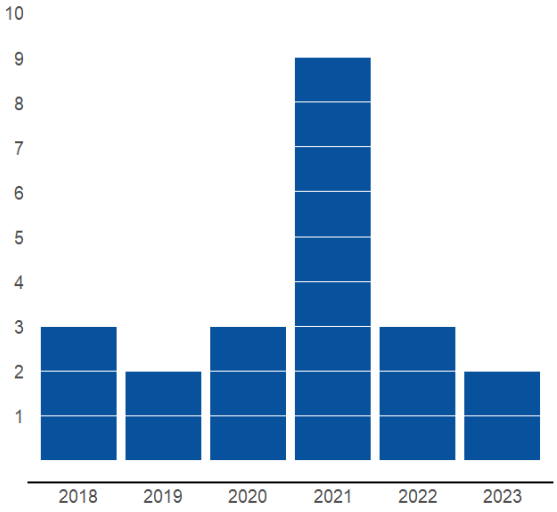
як м. Моршин (26 осіб; найнижчим тут є й показник працевлаштування), м.Новий Розділ (17 осіб), м.Самбір (7 осіб). У другому – про ринки праці Турківщини (25 осіб), Жидачівщини (13), Бродівщини і Жовківщини (по 12), Старосамбірщини (8). Найменш напруженими є ринки праці міст Червонограда, Львова, Трускавця, також громад Пустомитівщини, Радехівщини, Городоччини.

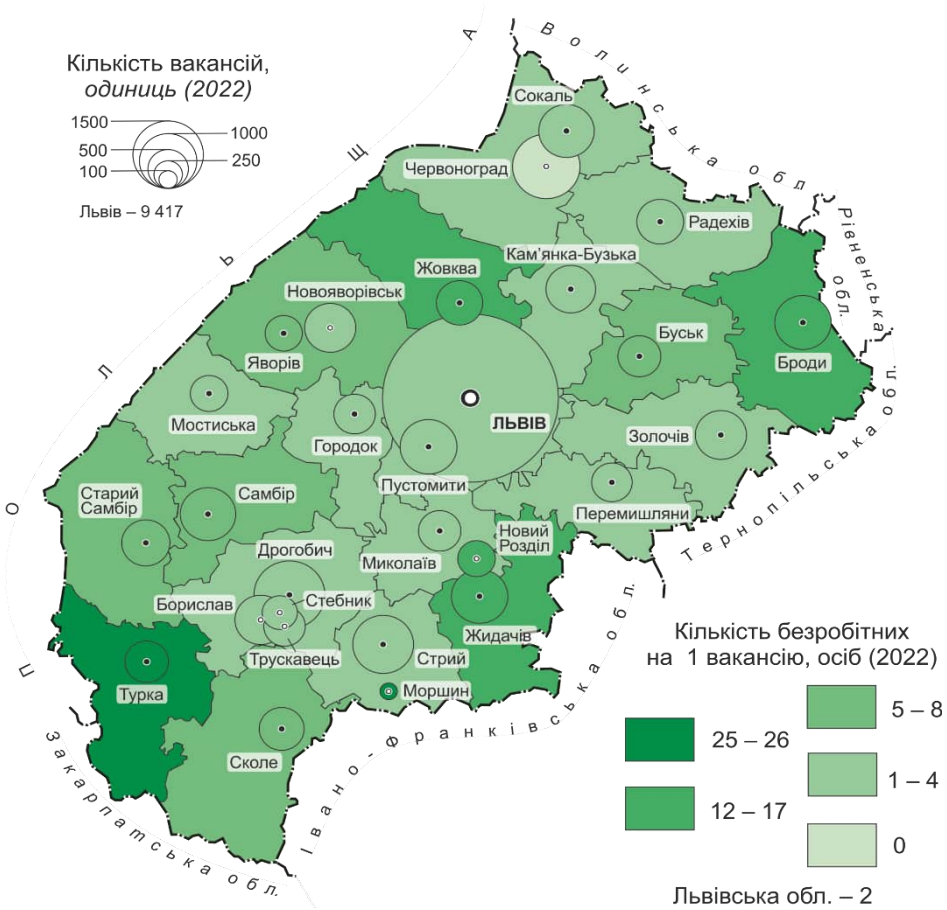
Вакансії і зареєстровані безробітні у Львівській області



Джерело: Львівський обласний центр зайнятості

Кількість претендентів на 1 вакансію, осіб



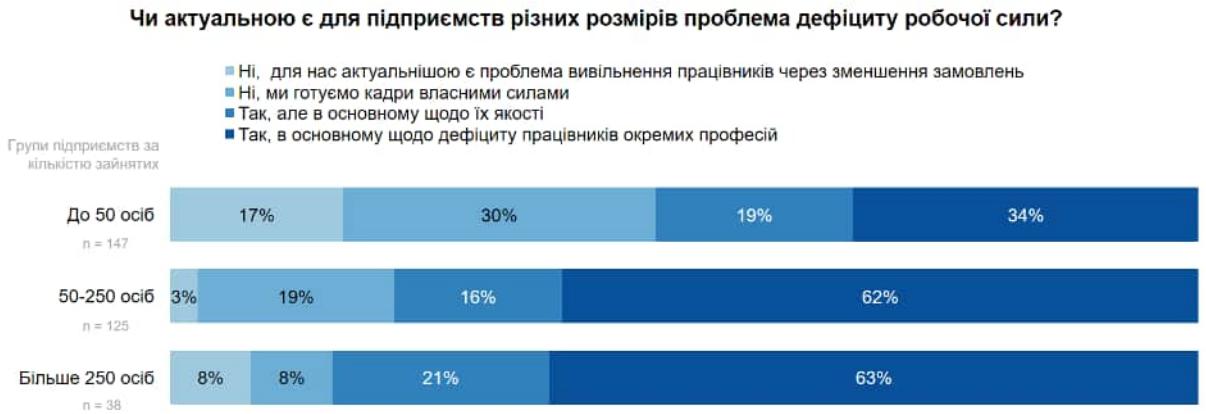


3.2. Особливості кадрових потреб і проблем: результати опитування учасників ринку праці

АКТУАЛЬНІСТЬ ПРОБЛЕМИ ДЕФІЦИТУ РОБОЧОЇ СИЛИ: дефіцит працівників відчуває більшість роботодавців Львівщини

З метою глибшого вивчення особливостей формування попиту на робочу силу на ринку праці Львівської області впродовж серпня-вересня 2023 року було проведено спеціальне опитування учасників ринку праці, а саме анкетування роботодавців (310 підприємств), та фокусовані групові інтерв'ю з представниками роботодавців і ВПО.

У процесі опитування роботодавців регіону з'ясовувалися проблеми гостроти та характеру дефіциту робочої сили, професійного кадрового «голоду», питання, які виникають при пошуку кадрів. Виявлено, що **69% роботодавців відчувають дефіцит робочої сили або мають претензії до її якості (18% опитаних) або до працівників окремих професій (51%)**.



Джерело: результати анкетування підприємств Львівщини. Період анкетування: 28.08.2023-12.09.2023. Детальніше див. результати у Додатках Б-Г.

Якщо ж аналізувати структуру відповідей респондентів за кожним із видів діяльності та враховувати широту їх охоплення обстеженням, то можна відзначити такі особливості:

- недостатню якість робочої сили відчувають працедавці інформаційної та телекомунікаційної діяльності (43% усіх опитаних цього виду діяльності), оптової та роздрібної торгівлі (28%), інших видів послуг (19%);
- майже усім роботодавцям не вистачає працівників окремих професій, найбільше – готельному та ресторанному господарству (73%), промисловості (63%), транспортній галузі (53%), будівництву (43%); найменше (серед відповідей більше 5 респондентів), але не мало – інформаційній та телекомунікаційній діяльності – 29%;

- власними силами готують для себе кадри найбільше у сільському та лісовому господарстві (39%), будівництві (31%).
- працівників окремих професій більшою мірою не вистачає у середніх (62% опитаних) і великих (63%) підприємствах, а професійною підготовкою переважно займаються мікро (46% усіх таких опитаних підприємств) та малі (49%). При цьому, останні дві категорії частіше відчувають економічні труднощі через зменшення замовлень. Дефіцит якості робочої сили відчувають роботодавці різних за розміром підприємств відносно рівномірно (15-21% за кожною групою).

ПОШИРЕНІ ПРОБЛЕМИ У ПОШУКУ ПРАЦІВНИКІВ: освіта, навички і досвід однаково важливі

Серед проблем, на які найчастіше звертають увагу роботодавці при пошуку нових працівників, є: **відсутність необхідного освітнього рівня у претендентів** (23% опитаних), **відсутність необхідного досвіду** (23%), **недостатність технічних навичок** (21%). 18% роботодавців відзначили вищі очікування кандидатів у заробітній платі, аніж запропоновано; а 11% – не знайшли потрібного працівника. І лише 3% роботодавців відзначають брак «м'яких» навичок у кандидатів.

Незадоволений попит на працівників з досвідом більшою мірою відзначається серед малих підприємств – чверть з них відзначила цю проблему. Виникає питання про соціальну відповідальність роботодавців щодо найму недосвідчених працівників: чия це суспільна місія – великих роботодавців, малих, чи усіх разом?

Які проблеми найчастіше виникають на підприємствах при пошуку нових працівників?

Джерело: результати анкетування підприємств Львівщини. Серпень 2023 р. Детальніше див. Додатки

За видами діяльності усі роботодавці доволі одностайно відзначають відсутність необхідного освітнього рівня у кандидатів (кожне четверте чи п'яте підприємство). Чим більше підприємство, тим вищий відсоток респондентів відзначили цю прогалину, найбільше – 31% великих підприємств.

Недостатність технічних навичок у кандидатів створює проблеми у 40% опитаних роботодавців з професійної, наукової та технічної діяльності, у 30% – у сільському та лісовому господарстві, 29% – у транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності, 28% – в інформаційній та телекомунікаційній діяльності, стільки ж – у торгівлі.

Досвідчених працівників у більшій мірі не вистачає роботодавцям промисловості та інформаційної й телекомунікаційної діяльності (29 і 28% відповідно). При цьому такої проблеми не виявлено, наприклад, на ринку освітянської праці.

Недостатність «м'яких» навичок у кандидатів на роботу відзначили працедавці з виду діяльності «Операції з нерухомим майном» (22%), «Тимчасове розміщування й організація харчування» (10%), «Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги» (8%). Проте до цього результату потрібно ставитися з обережністю, оскільки результати фокус-групи з роботодавцями показують важкість усвідомленого відокремлення «твердих» і «м'яких» навичок, особливо стосовно робітничих професій, а також достатньо вагому увагу роботодавців до соціально-комунікативних навичок та рівня їх розвитку, різноплановість проблем, які виникають на перших етапах адаптації нових працівників.

ПОПИТ НА РОБІТНИЧІ ПРОФЕСІЇ: серед найбільш затребуваних працівників – робітники без кваліфікації та водії

Аналіз відповідей респондентів щодо незадоволеного попиту на робочу силу у професійному розрізі певною мірою пояснює відносно нижчу затребуваність «м'яких» навичок, оскільки **попит на працівників робітничих професій**, де насамперед цінуються професійна придатність та досвід, **перевищує попит на фахівців з вищою освітою** (359 відзначених професій проти 217 фахівців з вищою освітою). Найбільше бракує на підприємствах робітників без кваліфікації, водіїв, швачок, електромонтерів, слюсарів-ремонтників, робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин. Структура попиту на робітничі професії за обстеженням у загальному співпадає зі структурою вакансій, що надаються роботодавцями у ЦЗ.

До групи основних робітничих професій, які найбільше затребувані *на будівельних підприємствах*, належать електромонтер з ремонту та обслуговування електрообладнання; укрупнені професії будівельних,

монтажних та ремонтно-будівельних робіт, укрупнені професії робітників, що обслуговують пересувні установки, водії.

До групи, які найбільше затребувані на підприємствах оптової та роздрібної торгівлі і ремонту автотранспортних засобів та мотоциклів - водії, слюсарі-ремонтники. До групи промислових підприємств – укрупнені професії робітників автоматичних та напівавтоматичних ліній, верстатів, установок, кравців, швачок, слюсарів-ремонтників. До групи сільськогосподарських підприємств - трактористи, водії, укрупнені професії робітників автоматичних та напівавтоматичних ліній, верстатів, установок.. До групи підприємств сфери послуг - водій, бармен, офіціант, кухар, тощо.

Які робітничі професії найбільше затребувані на підприємствах?

Джерело: результати анкетування підприємств Львівщини. Період анкетування: 28.08.2023-12.09.2023. Детальніше див. результати у Додатках B-D.

ПОПИТ НА ПРАЦІВНИКІВ З ВИЩОЮ ОСВІТОЮ: найбільш затребуваними фахівцями на підприємствах регіону є інженери

Укрупнення груп професій з вищої освітою дозволяє систематизувати регіональний попит на робочу силу. Серед фахівців з вищою освітою найбільша потреба виникає в інженерах, бухгалтерах та касирах-експедиторах, менеджерах у торгівлі, професіоналах в галузі медицини.

Для будівельних підприємств найбільш затребувані фахівці з інженерною вищою освітою. На підприємствах торгівлі і ремонту автотранспортних засобів– менеджери (управителі) в торгівлі та посередництві у торгівлі, а також провізори та інженери. На промислових підприємствах – інженери та менеджери (управителі). На сільськогосподарських підприємствах – інженери, агрономи, гідротехніки, зооінженери, лісоводи, професіонали споріднених професій. На підприємствах сфери послуг – інженери, бухгалтери та касири-експерти.

Які професії фахівців з вищою освітою найбільше затребувані на підприємствах?

Джерело: результати анкетування підприємств Львівщини. Період анкетування: 28.08.2023-12.09.2023. Детальніше див. результати у Додатках B-D.

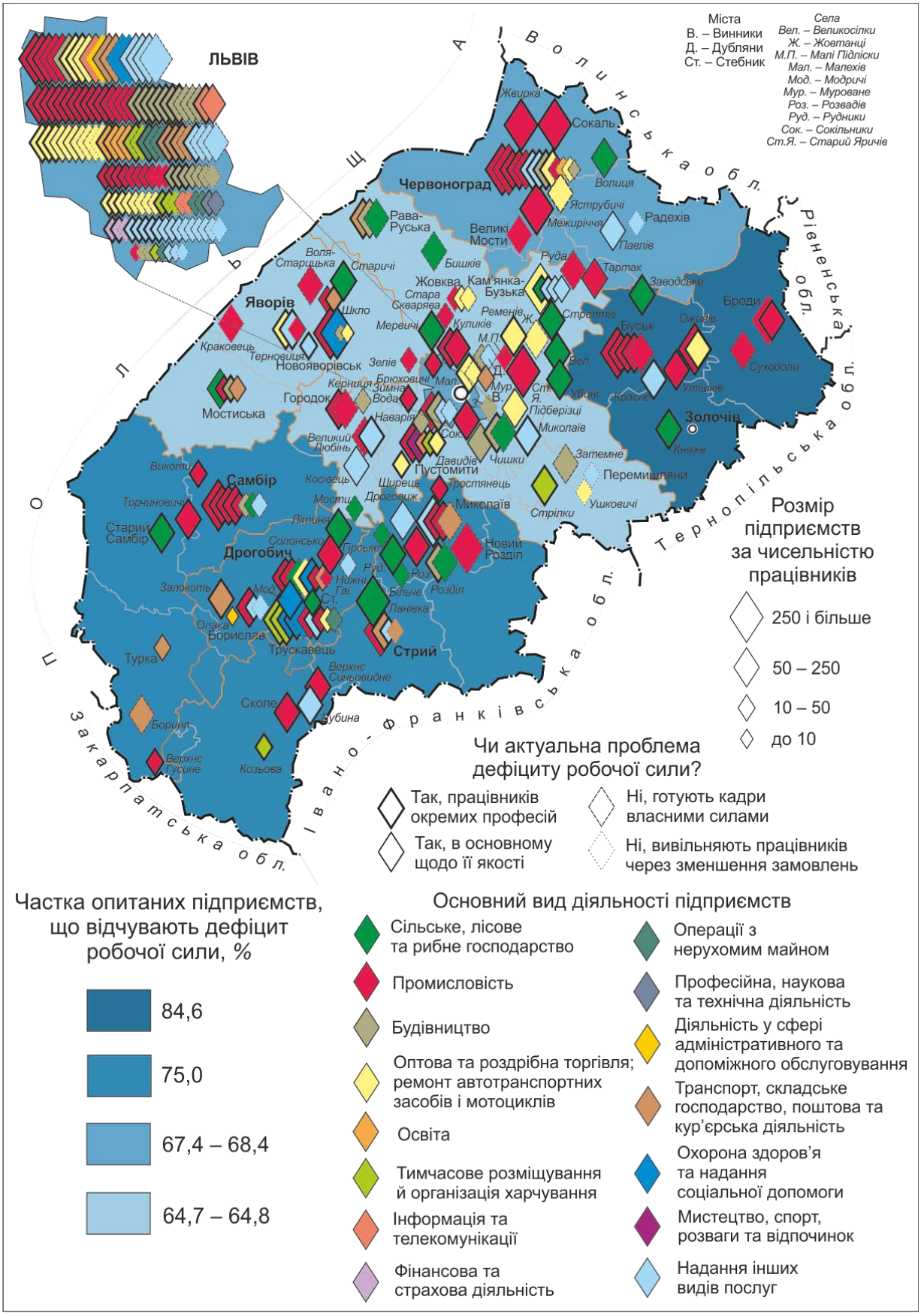
ТЕРИТОРІАЛЬНІ ВІДМІННОСТІ ПОТРЕБ РОБОТОДАВЦІВ У РОБОЧІЙ СИЛІ: найбільше кадрових проблем мають роботодавці аграрних і гірських районів області

Розподіл відповідей стосовно проблем, що виникають при пошуку нових працівників, не має значних територіальних відмінностей**.** В усіх районах області головними проблемами визнано відсутність/недостатню кількість кандидатів, відсутність у кандидатів необхідних технічних навиків та недостатній досвід.

Найгостріше проблему *відсутності чи недостатньої кількості працівників* відчувають опитані роботодавці Золочівського (76,9%) і Стрийського (68,8%) районів, найменше – Яворівського (29,4%) та Дрогобицького (29,2%). На проблему *відсутності технічних навиків* у кандидатів вказали 61,5% опитаних підприємців Золочівського району, найменш актуальною вона є у Червоноградському районі (36,8%).

З-поміж районів області *брак досвіду* в кандидатів є важливою проблемою підприємців Самбірського району, про що заявили 2/3 опитаних, найменше значення цієї проблеми – у Червоноградському (31,6%), Дрогобицькому та Стрийському (по 37,5%) районах. Серед інших проблем варто відзначити «відсутність необхідного освітнього рівня у кандидатів», яку відзначили 41,7% підприємців Самбірського району, та вищий рівень очікуваної зарплати від пропонованої, що найбільш актуальний для підприємств Яворівського району (47,1%) та м. Львова (39,4%).

Чи актуальною є для підприємств різних районів області проблема дефіциту робочої сили?



Джерело: результати анкетування підприємств Львівщини. Серпень 2023 р. Детальніше див. Додатки

4. ЕКОНОМІЧНА ІНТЕГРАЦІЯ ВПО

4.1. Послуги Львівського обласного центру зайнятості внутрішньо переміщеним особам

ЦЕНТРИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ВПО: важливо диверсифікувати заходи економічної інтеграції ВПО в умовах продовження повномасштабної війни

За час незалежності Україна пережила дві основні хвилі вимушеної міграції – у 2014-2015 та 2022 роках. Однак якщо в першій хвилі максимальна кількість зареєстрованих внутрішньо переміщених осіб (ВПО) складала 1,5 млн осіб або 3,4 % населення, то в 2022 році сягнула 7,7 млн осіб або майже 20 % населення[17]. За оцінками Міжнародної організації з міграції на початок 2023 року зареєстровано 5,3 млн ВПО і понад 2 млн мають високий потенціал переміщень[18]. З 2024 року країни ЄС, зокрема Польща й Німеччина, заявляють про скорочення соціальної допомоги біженцям з України, що може стати причиною повернення в Україну частини українців, які не змогли адаптуватись за кордоном та є найбільш вразливими. Тому ситуація щодо кількості й потреб ВПО в Україні залишається мінливою та потребує постійного моніторингу.

Масштаби вимушених переміщень у 2022 році, з однієї сторони, вказали на внутрішню спроможність тимчасового прихистку частини переселенців, але, з іншої сторони, актуалізували проблеми їхньої інтеграції при продовженні повномасштабної війни на невизначений період та неможливості повернення в зруйновані поселення. За таких обставин значно зростає роль тилових регіонів України, у тому числі Львівщини в інтеграції ВПО та, відповідно, ефективної політики *обласних центрів зайнятості*.

Підтримка працевлаштування ВПО є обов'язком держави. Кількість працевлаштованих на території проживання ВПО визначено одним із індикаторів реалізації Стратегії державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року[19].

---

[17] Ukraine – Internal Displacement Report – General Population Survey Round 2 (24 March – 1 April 2022). URL: https://displacement.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-general-population-survey-round-2-24-march-1-april

[18] Ukraine – Internal Displacement Report – General Population Survey Round 12 (23 January). URL: https://dtm.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-general-population-survey-round-12-16-23-january-2023

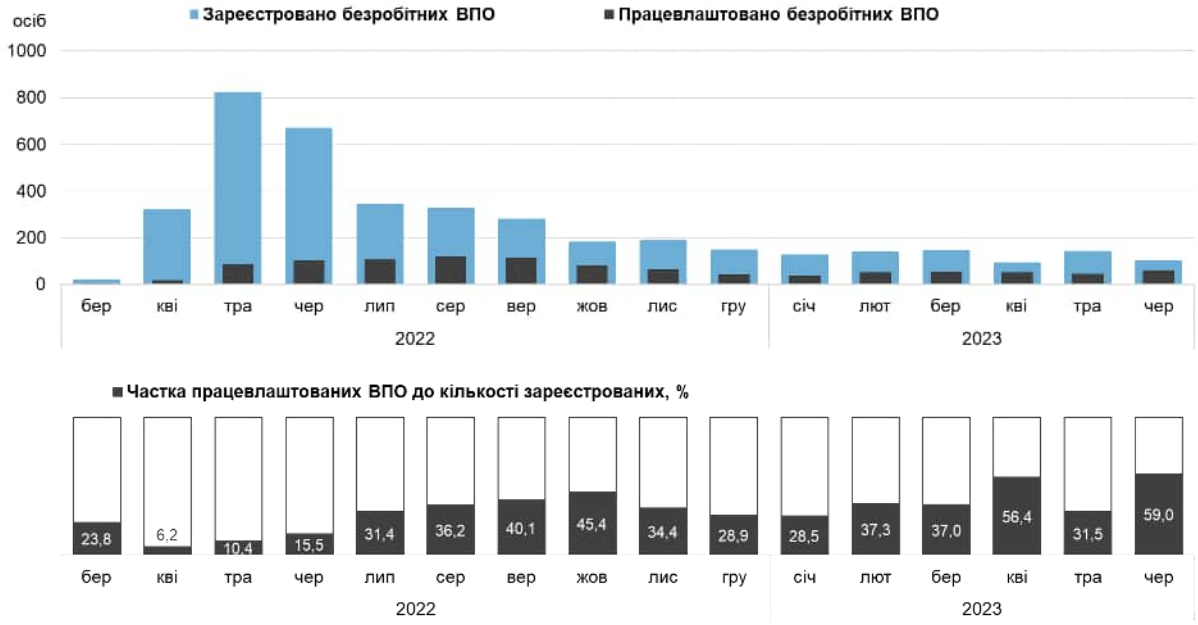
[19] Про схвалення Стратегії державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2023-2025 роках: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 312-р від 07.04.2023 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/312-2023-%D1%80#Text

ДИНАМІКА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВПО: частка працевлаштованих ВПО нестабільно зростає

Львівська область є реципієнтом 245 тис. офіційно зареєстрованих ВПО, з яких 130 тис. або 53 % є працездатними. З них лише 9 тис. або 7 % ставали на облік як безробітні особи[20].

На рисунках відображено динаміку реєстрації і працевлаштування ВПО Львівським обласним центром зайнятості (ЛОЦЗ).

Динаміка реєстрації і працевлаштування ВПО Львівським обласним центром зайнятості, березень 2022 - червень 2023 року

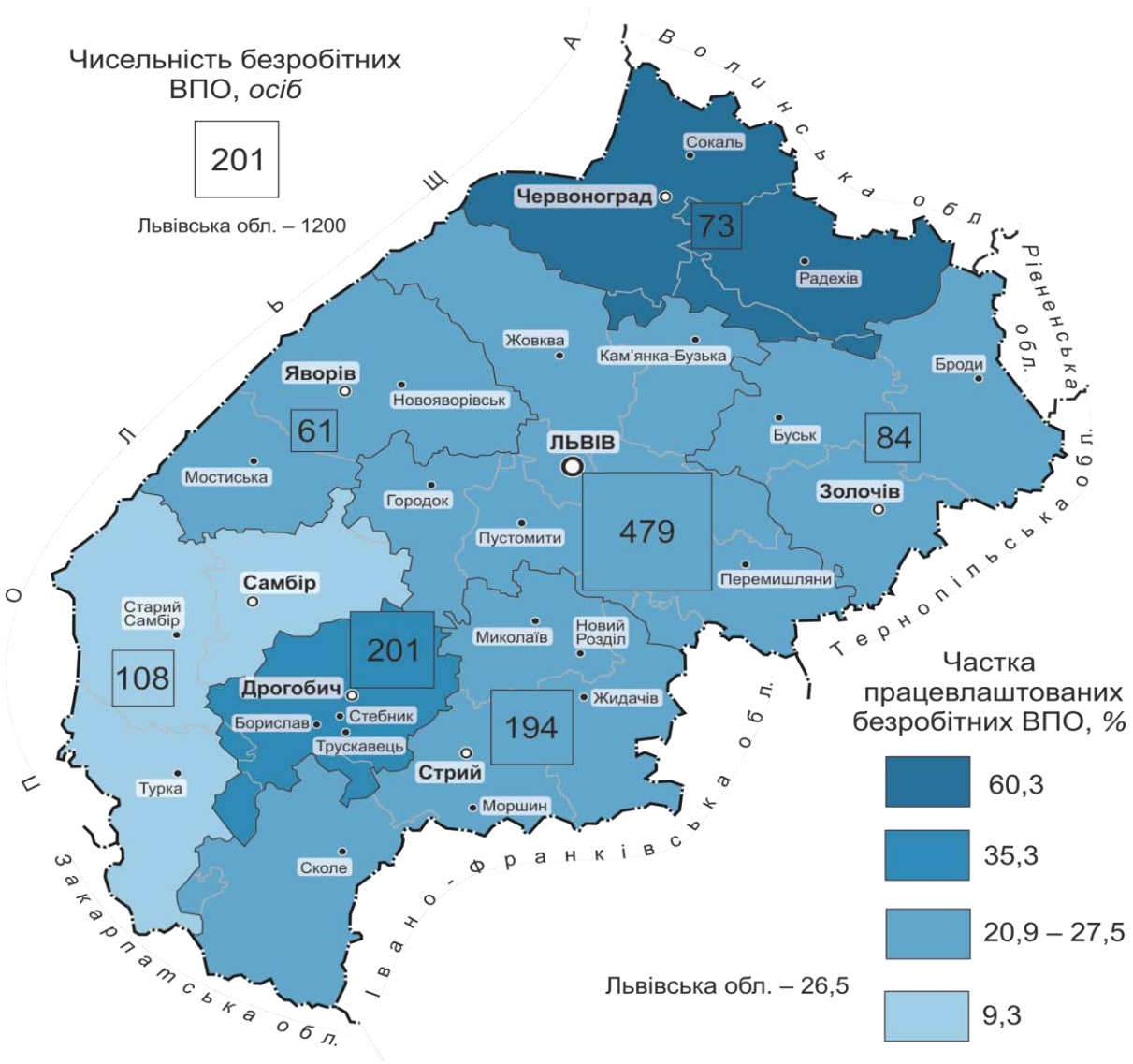


Джерело: Львівський обласний центр зайнятості

Реєстрація і працевлаштування ВПО у Львівській області має територіальну специфіку. Найбільша кількість безробітних ВПО зареєструвалася у Львівській, Дрогобицькій та Стрийській філіях ЛОЦЗ (разом 74 % усіх зареєстрованих в області безробітних ВПО). У Червоноградському районі працевлаштувалося 60,3 % безробітних ВПО, Дрогобицькому – 35,3 %, найменша частка ВПО, які знайшли роботу, в Самбірському районі – 9,3 %.

[20] Труднощі переселенців Львівщини: як їх долають у регіоні, де кількість ВПО – одна з найбільших: Твоє Місто (14.06.2023). URL: https://tvoemisto.tv/news/trudnoshchi_pereselentsiv_lvivshchyny_yak_ih_dolayut_u_regioni_z_naybilshoyu_kilkistyu_vpo_150245.html

Реєстрація ВПО в районах Львівської області, березень 2022 – червень 2023 року



Джерело: Львівський обласний центр зайнятості

Середній рівень працевлаштування безробітних з числа ВПО складає 26,6 % – з 24 лютого 2022 року по червень 2023 року до ЛОЦЗ звернулось 5689 ВПО, з яких працевлаштовані 1516 осіб. Основними сферами працевлаштування є: торгівля та сфера послуг – 24,0 %; переробна промисловість – 22,0 %; транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність – 11 %.

Основні професії працевлаштування – продавці, офіціанти, пекарі, бухгалтери, швачки, водії, двірники, вантажники, прибиральники службових приміщень.

Станом на початок липня 2023 року 455 ВПО продовжували отримувати послуги ЛОЦЗ. Середній розмір виплати допомоги з безробіття складає 2694 грн.

У табл. 4.1 відображено актуальний портрет зареєстрованого безробітного ВПО у Львівській області.

Таблиця 4.1 – Актуальний портрет безробітного ВПО у Львівській області (станом на початок липня 2023 року)

Ознака ВПО	Структура
Стать	Жінки – 81,7%; Чоловіки – 19,3%.
Вік	15-24 років – 5%; 25-29 років – 8%; 30-34 років – 11%; 35-44 років – 34%; 45-54 років – 22%; 55-60 років – 16%.
Рівень освіти	Вища освіта – 60%; Професійно-технічна освіта – 24%; Повна загальна середня, початкова або базова освіта – 16%.
Професійні групи	законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери – 14,2%; професіонали – 15,4%; фахівці – 14,6%; технічні службовці – 11,4%. робітничі професії – 34,1%. найпростіші професії та без професії – 10,2%.

Джерело: Львівський обласний центр зайнятості

ПОСЛУГИ ЛЬВІВСЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ

ВПО: базова політика економічної інтеграції ВПО у Львівській області сформована

ЛОЦЗ надає широкий перелік *послуг* ВПО, які орієнтовані на сприяння їхньому працевлаштуванню та іншим способам економічної інтеграції:

- *профорієнтаційні послуги*. За перше півріччя 2023 року надано таких послуг 1 тис. ВПО. За досліджуваний період послуги отримали 2,5 тис. осіб, у тому числі 1,5 тис. профінформаційні та 1 тис. профконсультаційні послуги. ЛОЦЗ акумулює досвід надання послуг професійного відбору на замовлення роботодавців на вакансії та на професійне навчання. Також організовано 47 профінформаційних семінарів, до яких залучено 700 ВПО;
- *організація професійного навчання* ВПО у Львівському центрі професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості. Такі послуги отримують 40 ВПО;
- *надання ваучерів на навчання нових професій*. Такі послуги отримали 10 ВПО, здобуваючи професії за напрямами психології (4 особи), водія автотранспортних засобів (2 особи), електроенергетики, електротехніки та електромеханіки (1), медсестринства (1), технологій медичної діагностики та лікування (1), верстатника деревообробних верстатів (1);
- *залучення ВПО до суспільно корисних робіт*. Такі послуги отримали 22 ВПО;
- *послуги з інформування ВПО про можливості працевлаштування* з переліком послуг на єдиній сторінці, де, в тому числі, наведені посилання на чат-боти й

месенджери з актуальною інформацією (телеграм-канал «Робота зараз: Державна служба зайнятості», профіль «Львівська обласна служба зайнятості» соціальної мережі «Фейсбук»)[21],

- *послуги з інформування щодо умов отримання мікрогранту «є-Робота»* на створення й розвиток власного бізнесу в розмірі від 50 тис. до 250 тис. грн[22];
- *послуги дистанційної реєстрація безробітних* через застосунок «Дія»;
- *робота щодо виплати компенсацій роботодавцям за працевлаштування ВПО* у розмірі 6700 грн протягом 2-х місяців[23]. У Львівській області за І півріччя 2023 року 290 роботодавців отримали 8,3 млн грн компенсацій за працевлаштованих 697 ВПО. За період березня 2022 року – березня 2023 року Львівська область зайняла 3 позицію в Україні (після Дніпропетровської області та м. Київ) за кількістю компенсацій за працевлаштованих ВПО (частка регіону в загальнодержавному показнику – 8,4 %)[24].

ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ ВПО У ЛЬВІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ: моніторинг працевлаштування, організація професійного навчання та стимулювання бізнесу ВПО є пріоритетами підвищення інституційної довіри до центрів зайнятості

Попри те, що ЛОЦЗ реалізує низку заходів підтримки працевлаштування ВПО, важливо вирішити такі *проблеми* для покращення економічної інтеграції ВПО:

- низька інституційна довіра ВПО до центрів зайнятості (з загальної кількості зареєстрованих у Львівській області ВПО лише 7 % ставали на облік як безробітні особи), що підвищує ризики їхньої незахищеності й тіньової зайнятості;
- відсутній комплексний моніторинг зайнятості й безробіття ВПО на рівні області та в розрізі районів і громад, що б дозволило визначати вікові, гендерні, професійно-кваліфікаційні проблеми;
- відсутні соціологічні дослідження проблем працевлаштування ВПО в області, результати яких дозволяли б розуміти професійні розриви та потреби перекваліфікації ВПО з подальшою організацією для них спеціальних навчальних програм;

---

[21] Послуги для ВПО від служби зайнятості: Львівський обласний центр зайнятості. URL: https://lviv.dcz.gov.ua/novyna/poslugy-dlya-vpo-vid-sluzhby-zaynyatosti

[22] Деякі питання надання грантів бізнесу: Постанова Кабінету Міністрів України № 738 від 21.06.2022 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/738-2022-%D0%BF#Text

[23] Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні: Постанова Кабінету Міністрів України № 331 від 20.03.2022 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/331-2022-%D0%BF#Text

[24] Олійник В. Як держава допомагає переселенцям із працевлаштуванням? Дослідження: Аналітика: Чесно (26.05.2023). URL: https://www.chesno.org/post/5624/

- відсутні додаткові стимули професійного навчання ВПО, яке здійснюється на загальних засадах. Доречною є підтримка навчання найбільш вразливих категорій ВПО, як от жінок, чоловіки яких мобілізовані, або які виховують дітей самостійно;
- відсутні додаткові стимули працевлаштування й професійного навчання ВПО-молоді (осіб до 35 років) як найбільш продуктивної соціально-демографічної групи населення;
- несформовані механізми працевлаштування ВПО на релокованих підприємствах;
- відсутні ініціативи щодо залучення ВПО до соціального підприємництва й волонтерства;
- обмежене співробітництво центрів зайнятості з організаціями, які надають правову допомогу ВПО;
- слабка позиція центрів зайнятості у підтримці створення рад ВПО в громадах та області.

Активності ЛОЦЗ та його філій у районах і громадах важливо нарощувати, щоб формувати інституційну довіру ВПО на шляху ефективної економічної інтеграції й підтримки згуртованості українського суспільства.

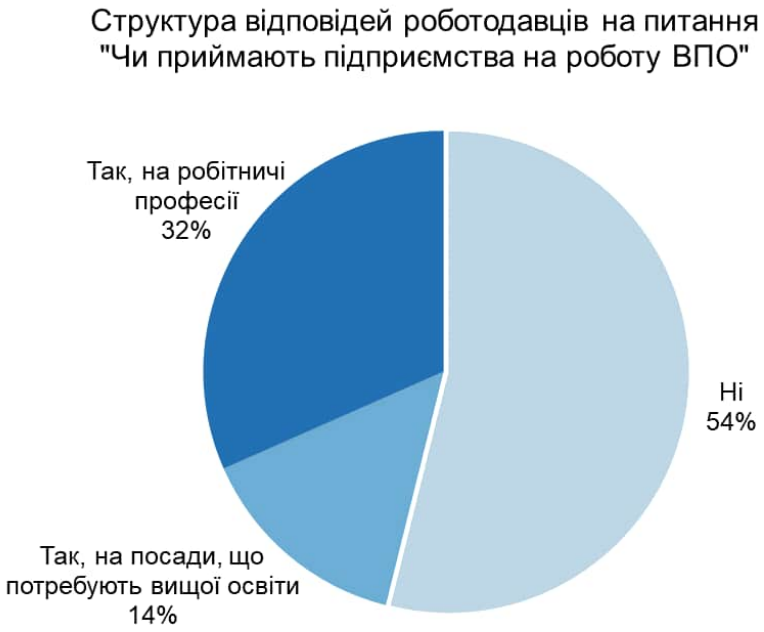
4.2. Результати опитування роботодавців і ВПО з питань економічної інтеграції

ДОСВІД ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВПО РОБОТОДАВЦЯМИ: обмежені пропозиції для ВПО з вищою освітою

У пошуку шляхів вирішення проблем економічної інтеграції ВПО у Львівській області було зосереджено увагу на проблемі відсутності соціологічних досліджень з питань їхнього працевлаштування, результати яких дали б змогу розуміти професійні розриви та потреби перекваліфікації з подальшою організацією відповідних коротко- і середньострокових навчальних програм.

Результати анкетування роботодавців показали, що 461% респондентів мають досвід працевлаштування ВПО. Кожний третій (31,6%) підтвердив досвід працевлаштування ВПО на робітничі професії, лише 14,5% – на посади, що потребують вищої освіти. Актуальний портрет безробітного ВПО, зареєстрованого в ЛОЦЗ за критерієм освіти (див. табл. 4.1) показав, що частка ВПО з вищою освітою складає 60%, професійно-технічною – 24%, повною загальною середньою – 16%. Це означає, що потенціал працевлаштування ВПО з вищою освітою залишається нереалізованим, коли при 60 % зареєстрованих

безробітних ВПО з вищою освітою лише 14,5% підприємств мають потреби працевлаштування осіб відповідного освітнього рівня. Чинником може бути насиченість ринку праці Львівщини кадрами з вищою освітою та їх нижча плинність, однак це підвищує ризики трудової ексклюзії ВПО в регіоні, загострює їхні відчуття нерівності й обмеженості доступу до місць гідної праці.



Джерело: результати анкетування підприємств Львівщини. Період анкетування: 28.08.2023-12.09.2023. Детальніше див. результати у Додатках Б-Г.

Результати опитування дали змогу з'ясувати *досвід працевлаштування ВПО залежно від розміру підприємств*. Структура відповідей, відображена в табл. 4.2.

Таблиця 4.2 – Чи приймають підприємства на роботу ВПО?

Групи підприємств за кількістю зайнятих	**Всього**	Структура відповідей, % до відповідної групи підприємств		
		Ні	**Так, на посади, що потребують вищої освіти**	**Так, на робітничі професії**
Всього	100,0	53,9	14,5	31,6
До 50 осіб	100,0	76,8	8,0	15,2
50-250 осіб	100,0	40,1	16,3	43,5
Більше 250 осіб	100,0	31,6	28,9	39,5

Джерело: результати анкетування підприємств Львівщини. Період анкетування: 28.08.2023-12.09.2023. Детальніше див. результати у Додатках Б-Г.

Залишається невикористаним потенціал працевлаштування ВПО великими підприємствами регіону, хоча серед них найвища частка таких, що

працевлаштовували ВПО (68,4%). Разом з тим, важливо активніше залучати великий бізнес у процеси інтеграції ВПО з вищим освітньо-кваліфікаційним рівнем, адже їхні можливості працевлаштування на відповідні посади є значно ширшими. Актуальними також залишаються програми підтримки підприємництва і самозайнятості ВПО в сегменті малого бізнесу.

За результатами анкетування з'ясовано *досвід працевлаштування ВПО за видами економічної діяльності підприємств (див. табл. 3.9.1 Додатку Б)*. Найбільша частка позитивних відповідей про працевлаштування ВПО зафіксована для підприємств торгівлі, ремонту автотранспортних засобів (60% респондентів) промисловості (52%), тимчасового розміщування й організації харчування (45,5%).

Мають місце певні територіальні відмінності у відповідях респондентів щодо працевлаштування ВПО. Про прийняття на роботу заявили 69,2% респондентів Золочівського та 57,9% Червоноградського районів. ¾ підприємств області вказали про прийняття ВПО на робітничі професії, найбільше – у Стрийському (усі опитані підприємства), Дрогобицькому (90,9%), Яворівському (83,3%) і Самбірському (80%) районах. Опитані підприємства Золочівського району працевлаштовували ВПО здебільшого на посади, що потребують вищої освіти (77,8%).

Зважаючи на виявлені особливості працевлаштування ВПО, для вироблення ефективної регіональної політики щодо економічної інтеграції цієї категорії учасників ринку праці актуальним є детальніше вивчення кадрових потреб роботодавців на основі репрезентативної вибірки за видами економічної діяльності для того, щоб забезпечити якісну прогнозну оцінку потреби в кадрах як на коротко-, так і середньострокову перспективу.

ПРОБЛЕМИ РОБОТОДАВЦІВ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ВПО: роботодавці мають різні емоційні реакції на досвід працевлаштування ВПО

Глибше проаналізувати досвід працевлаштування ВПО дали змогу результати фокусованих групових інтерв'ю з роботодавцями (Транскрипт подано у додатку В) і ВПО (Транскрипт подано у додатку Г).

З десяти учасників фокус-груп з роботодавцями четверо поділились досвідом працевлаштування ВПО. У табл. 4.3 узагальнено ключові оцінки з такого досвіду, що дає змогу з'ясувати подальшу мотивацію роботодавців працевлаштовувати ВПО, співпрацювати з ЛОЦЗ, іншими зацікавленими сторонами для їхньої професійної адаптації.

Таблиця 4.3 – Суб'єктивні оцінки кваліфікації та інтеграції ВПО: результати проведення фокус-групи з роботодавцями

Роботодавець	Досвід та кількість працевлаштованих ВПО	Досвід інтеграції ВПО у колектив	Оцінка кваліфікації ВПО
Роботодавець 3, деревообробна промисловість	Є, не зазначалось	Позитивний через швидку адаптацію	Позитивна
Роботодавець 4, цегельний завод	Є, 2 ВПО	Негативний через «інший менталітет»	Негативна, проблема відсутності мотивації через нижчу оплату праці, ніж за попереднім місцем працевлаштування (шахтарі)
Роботодавець 7, машинобудування	Є, близько 70 ВПО	Позитивний через «вдячність»	Позитивна
Роботодавець 11, харчова промисловість	Є, 68 ВПО	Позитивний	Швидше негативна через відсутність потрібної кваліфікації кадрів

Джерело: результати проведення фокус-груп з роботодавцями. Детальніше див. Додатки В-Г.

Емоційні реакції роботодавців на працевлаштування ВПО були різними – нейтральні (роботодавець 3 й 11), вкрай негативні (роботодавець 4) та абсолютно позитивні (роботодавець 7). Це вказує на актуальність подальших досліджень суб'єктивних оцінок роботодавцями результатів співпраці з ВПО, їхньої інтеграції в колектив та при потребі проведення інформаційної роботи щодо толерантності соціально-трудових відносин учасників ринку праці в регіоні в умовах вимушеної міграції населення.

ПРОБЛЕМИ ВПО У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ: невизначеність, відсутність прийнятних пропозицій, недовіра до об'єктивності роботодавців

Участь у фокус-групі з ВПО взяли участь 8 осіб, з яких 4 безробітних, 4 мають місце праці, у тому числі 2 продовжує працювати дистанційно, 1 особа шукає краще місце праці.

У табл. 4.4 узагальнено ключові думки ВПО щодо бар'єрів працевлаштування, їхньої оцінки ринку праці Львівщини та готовності перекваліфіковуватись.

Таблиця 4.5 – Суб'єктивні оцінки учасників ринку праці Львівської області: фокус-група ВПО

Питання	ВПО 1, вчитель англійської мови	ВПО 2, вчитель початкових класів	ВПО 3, банківський працівник	ВПО 4, банківський працівник	ВПО 5, фахівець центру зайнятості	ВПО 6, фахівець центру зайнятості	ВПО 7, завідувач бібліотеки	ВПО 8, студент-юрист, менеджер проєктів
Статус	Працює	Шукає роботу	Шукає роботу	Шукає роботу	Працює	Працює	Працює і шукає роботу	Шукає роботу
Бар'єри працевлаштування	Очікування повернутись додому.	Бажання працювати за фахом	Потреба в гнучкому графіку.	-Неприйнятний робочий графік. - Бажання працювати за фахом та без навантажень на здоров'я.	- Відсутність достатнього досвіду. - Недостатня активність у пошуку праці.	- Очікування вищої оплати праці.	- Невизначеність подальшого місця проживання.	- Відсутність досвіду для першого робочого місця. - Невизначеність подальшого місця проживання.
Оцінка ринку праці	- Позитивна оцінка, без труднощів пошуку місця праці.	- Поки відсутній досвід через початок пошуку місця праці.	- Недобросовісні роботодавці, які «недоплачують за невиконаний план».	- Необхідність «зв'язків» для привабливої посади.	- Необхідність «знайомств». - Перестороги роботодавців працевлаштовувати ВПО й отримувати компенсації без права звільнення впродовж 1 року.	- Значні розриви в оплаті праці між регіонами сходу до війни та західних областей України.	- Нейтральна оцінка.	- Можливість діяльності в громадському секторі.
Готовність перекваліфікуватись	- Не визначено.	- Не визначено.	- При гарантії подальшого працевлаштування.	- Не визначено.	- При видачі ваучера на безкоштовне навчання.	- Не визначено.	- При тематиці, яка зацікавлює.	- При пошуку місця праці для подолання невизначеності.

Джерело: результати проведення фокус-групи з ВПО. Детальніше див. Додатки В-Г.

З результатів двох фокус-груп виділились неочікувані *спільні проблеми* щодо економічної інтеграції ВПО та задоволення потреб роботодавців Львівської області у кваліфікованих кадрах:

- труднощі найму роботодавцями ВПО через їхню невизначеність щодо подальшого місця перебування з причин: очікування повернутись додому; особистих обставин (перебування чоловіка в полоні, військової служби чоловіка); високих вимог до оплати праці;
- труднощі працевлаштування ВПО через очікування високої заробітної плати з причин: вищої оплати праці за попередній місцем перебування

(розриви в оплаті праці східних (до війни) і західних регіонів); додаткових витрат на оренду житла (з практики, при середній зарплаті у Львівські області 15 тис. грн оренда житла складає близько 9 тис. грн);

- незадоволені потреби роботодавців-великих підприємств у робітничих кадрах з позмінною організацією робочого часу (наприклад, зміна по 12 годин), що не завжди підходить ВПО-жінкам з дітьми;
- проблеми працевлаштування ВПО-чоловіків через обов'язковість обліку військовозобов'язаних у центрах комплектації та мобілізацію;
- поширення суб'єктивних оцінок серед ВПО щодо недобросовісних роботодавців, які не виплачують обговорену при наймі заробітну плату через «невиконані плани»; збереження практики працевлаштування «по знайомству», через що деякі ВПО відчувають себе неконкурентоспроможними на ринку праці.

Готовність до підвищення кваліфікації і перенавчання залежить від кваліфікації ВПО, але загалом ці учасники ринку праці проявила себе як гнучкі й мобільні особистості, незалежно від віку й статусу зайнятості. Також ВПО вказали на причину, яка демотивує брати участь у курсах перекваліфікації ЛОЦЗ – вимога обов'язкового працевлаштування протягом 15 календарних днів після звершення курсів, незалежно від того, чи наявна посада відповідає потребам безробітного.

Попри складний емоційний стан і життєву ситуацію, ВПО зберігають певні вимоги до місця працевлаштування та виявляють особливі потреби щодо рівня оплати праці, графіка робочого часу та відповідності посади фаху.

5. НАВИЧКИ РОБОЧОЇ СИЛИ: класифікація та аналіз розривів

5.1. Види навичок, пріоритети та оцінка розривів за результатами анкетування роботодавців

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ НАВИЧОК: класифікація навичок, визначення пріоритетів та оцінка рівня володіння працівниками

У даному дослідженні для вивчення розривів у навичках робочої сили використана методологія аналізу, орієнтована на традиційний та авторський підхід.

Традиційний поділ навичок передбачає дві великі групи: «*hard skills*» – тверді або жорсткі та «*soft skills*» – м'які або гнучкі (універсальні, неспеціалізовані) навички. В даному дослідженні цей поділ розширено з урахуванням сучасних тенденцій розвитку ринку праці[25],[26] напрацювання аналітиків щодо цінності тих чи інших навичок в сучасному світі (побутує твердження, що м'які навички складаються з універсальних психологічних компетентностей і формальній оцінці не підлягають)[27],[28].

У концепції авторського підходу до методики аналізу навичок робочої сили їх об'єднано у 5 груп з різновидами, що конкретизують зміст кожної групи (табл. 5.1).

[25] Дослідження показують, що завдяки сучасним технологіям робочі місця швидко змінюються. Відбуваються й зміни в структурі потреб щодо навичок. Так, у свій час за результатами дослідження ASTD і Міністерства праці США було визначено список з 16 основних навичок, якими повинні володіти працівники, щоб мати можливість змінюватися разом із ними. У звіті Міжнародного економічного Форуму «The Future of Job» (2018р.) список ключових навичок майбутнього включав 10 позицій. В 2020 році список навичок майбутнього мав 5 позицій (*Подано за: [*Тимофєєв Олексій Розвиток на випередження. Найголовніші навички бізнес-лідера майбутнього Журнал Forbes Ukraine (15 вересня 2020 р.) – URL: https://forbes.ua/leadership/navichki-dlya-lideriv-15092020-90] (date of access: 3.09.2023).

[26] Олена Кравець Розвиток м'яких навичок засобами іноземної мови за професійним спрмуванням у здобувачів вищої освіти немовних вузів / актуальні питання гуманітарних наук. Вип. 29, том 2, 2020. С. 241-245. – URL: http://www.aphn-journal.in.ua/archive/29_2020/part_2/38.pdf

[27] Hard Fact About Soft Skills (Fn actionable review of employer perspectives? Ecpectatoins and recommendations. Summary and Findings// Wonerlic 2016 – URL: https://docs.wixstatic.com/ugd/cceaf9_ec9ed750296142f18efdd49f4930f6d3.pdf

[28] *Подано за:* [Олексій Тимофєєв Розвиток на випередження. Найголовніші навички бінес-лідера майбутнього/ Forbes (Лідерство, 15 вересні 2020 р.). – URL: https://forbes.ua/leadership/navichki-dlya-lideriv-15092020-90] (date of access: 10.09.2023).

Таблиця 5.1 – Класифікація навичок робочої сили
в анкетуванні роботодавців і аналітичному дослідженні розривів

Групи навичок	Різновиди
Професійно-функціональні	• робота з документами • продажі • іноземна мова • робота з клієнтом
Професійно-технічні	• робота з технічною документацією • креслення, схеми • робота з обладнанням • робота з інструментом, матеріалами
Цифрові	• володіння комп'ютером • робота з CRM, ERP системами • робота з базами даних • веб-технології, програмування
Комунікативні	• усне/письмове мовлення • вміння ставити запитання • аргументація • неконфліктні комунікації
Особистісно-мотиваційні	• орієнтація на результат • відповідальність • робота в команді • тайм-менеджмент

Методика виявлення величини розривів у навичках робочої сили на ринку праці Львівщини передбачала:

- вивчення думки представників бізнесу щодо *пріоритетності різних груп навичок* працівників;
- вивчення думки представників бізнесу щодо реального *рівня володіння навичками у працівників* (через оцінювання відібраних параметрів);
- визначення відхилень між пріоритетами кожного різновиду навичок та оцінкою рівня цих навичок у працівників.

Оцінювання розривів (дефіциту) у навичках і визначення найбільших розривів розглядається як передумова розробки програм підвищення кваліфікації, перекваліфікації робочої сили для подолання таких розривів і забезпечення ефективної зайнятості.

ВИДИ НАВИЧОК ДЛЯ ВИРІШЕННЯ ПЕВНОГО КЛАСУ ПРОФЕСІЙНИХ ЗАВДАНЬ: в умовах війни досягнення ключових пріоритетів бізнесу та розвитку економіки загалом більше корелює з використанням твердих, аніж м'яких навичок робочої сили.

На особливе значення використання твердих навичок в умовах, що склалися, вказали 97% представників роботодавців – учасників анкетування. Такі результати суттєво не відрізняються для підприємств різних розмірів.

Ситуація є відмінною від поширених думок щодо особливих пріоритетів розвитку м'яких навичок.

ПРІОРИТЕТИ У НАВИЧКАХ ПРАЦІВНИКІВ: для роботодавців головними пріоритетами є професійно-функціональні і професійно-технічні навички

Великі підприємства більше зацікавлені у професійно-технічних навичках працівників, малі – в професійно-функціональних (табл. 5.2).

Таблиця 5.2 - Пріоритетність різних груп навичок працівників для підприємств різних розмірів (1- найважливіший пріоритет)

Групи навичок	Середній пріоритет	У тому числі за групами підприємств		
		Малі (До 50 осіб)	Середні (51-250 осіб)	Великі (більше 250 осіб)
Професійно-функціональні	2,6	2,6	2,6	2,6
Професійно-технічні	2,7	2,9	2,7	2,4
Цифрові	3,2	3,2	3,2	3,2
Комунікативні	3,2	3,2	3,2	3,2
Особистісно-мотиваційні	3,2	3,2	3,2	3,2

Джерело: розраховано за результатами анкетування підприємств Львівщини. Період анкетування: 28.08.2023-12.09.2023. Детальніше див. результати у Додатках Б-Г.

Така ситуація може бути пояснена тим, що великі підприємства залежно від галузі мають більш менш укомплектовані колективи і своє майбутнє бачать у розвитку професійної спеціалізації (так, у сфері IT – це знання конкретних мов програмування; у медицині – медична освіта та ліцензування медичної практики; у переробній промисловості – нові тренди, такі як зелена енергетика, екологічно чисті технології та інші інновації, які можуть вплинути на галузь; у гірництві та вугільній промисловості – це безпека та стандарти галузі, технічні аспекти видобутку, обробки та транспортування вугілля; у лісовому господарстві – геоінформаційні системи (ГІС), дрони та інші інструменти для картографування та моніторингу лісових ресурсів тощо. Натомість, на малих підприємствах – визначається посилена увага до навиків роботи з клієнтами, документами, а також знанням іноземних мов.

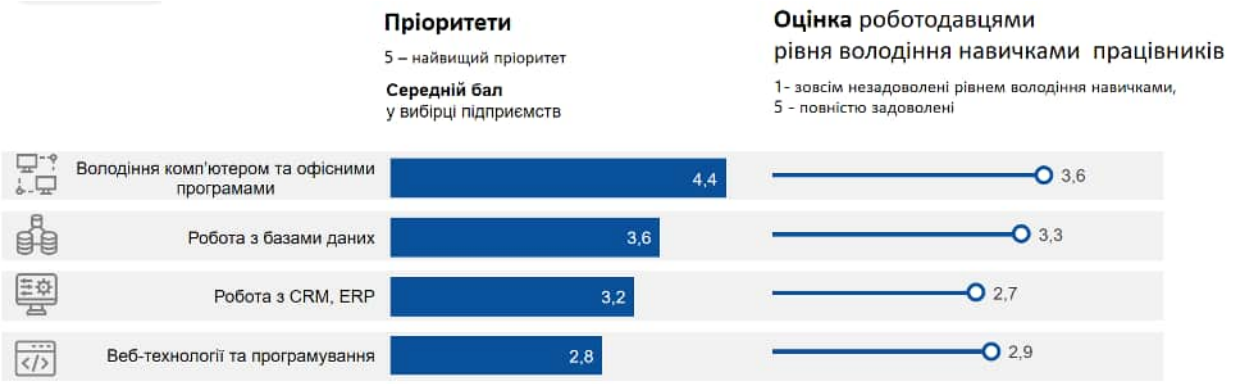
РОЗРИВИ У НАВИЧКАХ ПРАЦІВНИКІВ: найбільші розриви зафіксовані у цифрових навичках

За результатами опитування цифрові навички є особливо затребувані для роботи у сфері управління відносинами з клієнтами – CRM (Customer Relationship Management), планування ресурсів підприємства – ERP (Enterprise Resource Planning). У першому випадку йдеться про основи роботи з базами

даних, а це CRM-системи, які зберігають велику кількість інформації про клієнтів, контакти (відтак, тут важливим є вміння працювати з базами даних, вивчати мови запитів. У другому випадку – це знання та навички того, як працює ERP-система в конкретній компанії, чи ізольована вона від інших процесів, що зробити для того, щоб керівництву ефективно взаємодіяти з системою планування ресурсів підприємства тощо.

Очевидно, сучасне цифрове покоління має свої вимоги до професійних цифрових навичок, і правда така, що вони будуть щораз змінюватися.

Пріоритети у цифрових навичках та оцінка роботодавцями їх рівня у працівників



Джерело: розраховано і побудовано за результатами анкетування підприємств Львівщини. Період анкетування: 28.08.2023-12.09.2023. Детальніше див. результати у Додатках Б-Г.

МЯКІ НАВИЧКИ ПРАЦІВНИКІВ: орієнтація на результат та ефективна комунікація – головні пріоритети для роботодавців

У частині м'яких навичок привертають увагу *часткові пріоритети у розвитку особистісно-мотиваційних та комунікативних навичок.*

У першому випадку – це вміння *орієнтуватися на результат* та *відповідальність* Самодисципліна, самоорганізація, рішучість, вміння раціонально керувати власним часом, завданнями, зобов'язаннями, дотримуватися графіку виконання робіт, готовність навчатися і підвищувати кваліфікацію можуть виявитися ключовими навичками для досягнення кар'єрних цілей.

У другому випадку – це *усне та письмове мовлення* та *вміння слухати та аргументувати*. Цікаво, що в частині великих підприємств ці навички мають ще вищу оцінку пріоритетності. Ефективна комунікація має багато своїх вимірів (вербальна (словесна) комунікація через здатність до переговорів з використанням наративів та історій, досягання компромісів; невербальна комунікація через дієвість сигналів тіла, жестів, міміки; мовленнєва культура

через збалансованість мови, відповідності тону та стилю спілкування конкретній ситуації, ввічливість та повага до інших; комунікація в цифровому (он-лайн) середовищі через електронну пошту, відеоконференції, соціальні медіа і т.п.). Використання потрібних інструментів – це крок до конструктиву у вирішенні проблем. Вміння слухати та аргументувати – це навичка сприяння побудові довіри та створенню позитивної атмосфери у колективі, внесення свого вкладу у спільний результат (тим більше, коли йдеться про міжкультурне різноманіття Львівщини, що посилилося в сучасних умовах).

НАПРЯМИ РОЗВИТКУ РОБОЧОЇ СИЛИ НА ОСНОВІ МАТРИЦІ РОЗРИВІВ У НАВИЧКАХ: цифрова грамотність, робота з клієнтами та ділові комунікації

За результатами дослідження сформовано матрицю розривів у навичках робочої сили за критерієм відхилення між пріоритетами навичок для роботодавців та оцінками їх рівня у працівників. Саме ця матриця може бути основою для побудови дизайн-профілю програм перенавчання, підвищення кваліфікації безробітних та інших категорій учасників ринку праці. (табл. 5.3).

Таблиця 5.3 – Матриця розривів у навичках робочої сили на ринку праці Львівської області за критерієм відхилення їх пріоритетів у роботодавців і рівнем володіння навичками у працівників

Розриви у професійно-функціональних навичках	Середня оцінка	Підприємства		
		малі	середні	великі
Робота з документами	**-0,60**	-0,34	**-0,79**	**-0,71**
Продажі	**-0,40**	-0,24	**-0,50**	**-0,53**
Іноземна мова	-0,06	-0,25	**+0,03**	**+0,13**
Робота з клієнтом	**-0,52**	**-0,55**	**-0,48**	**-0,55**
Розриви у професійно-технічних навичках	Середня оцінка	Підприємства		
		малі	середні	великі
Робота з технічною документацією (креслення, схеми)	-0,17	-0,28	-0,05	-0,27
Робота з інструментом	-0,15	**+0,09**	-0,27	**-0,47**
Робота з обладнанням	-0,32	-0,15	**-0,43**	**-0,42**
Робота з матеріалами	**+0,33**	**+0,37**	**+0,27**	**+0,34**
Розриви у цифрових навичках	Середня оцінка	Підприємства		
		малі	середні	великі
Володіння комп'ютером та офісними програмами	**-0,84**	-0,37	**-1,17**	**-1,03**
Робота з CRM, ERP	**-0,52**	**-0,41**	**-0,61**	**-0,50**
Робота з базами даних	-0,30	-0,22	**-0,39**	-0,21
Веб-технології та програмування	**+0,07**	-0,01	**+0,18**	-0,08
Розриви у комунікативних навичках	Середня оцінка	Підприємства		
		малі	середні	великі
Чітке усне та письмове мовлення	-0,39	-0,26	**-0,47**	**-0,50**

Вміння ставити запитання	-0,07	-0,03	-0,19	**+0,18**
Вміння слухати та аргументувати	-0,12	**+0,07**	-0,31	-0,05
Формування неконфліктних комунікацій	**+0,22**	**+0,16**	**+0,28**	**+0,24**
Розриви у особистісно-мотиваційних навичках	Середня оцінка	Підприємства		
		малі	середні	великі
Орієнтація на результат	-0,37	-0,16	**-0,55**	-0,37
Відповідальність	-0,31	-0,16	-0,37	**-0,57**
Робота в команді	**+0,05**	**+0,17**	-0,15	**+0,45**
Тайм-менеджмент	**+0,52**	**+0,28**	**+0,60**	**+0,97**

Примітки.

1. Розраховано за результатами аналізу відхилень між нормалізованими значеннями пріоритетів навичок і оцінками роботодавців про рівень їх володіння працівниками. Вхідні дані для обчислень наведено у табл. 4.2-4.10 Додатку Б).
2. Дефіцит «-» – бракує, профіцит «+» – надлишок.
3. Суттєві розриви виділено жирним шрифтом.

Проведене дослідження дає змогу констатувати, що у регіоні найбільші розриви (дефіцит) фіксуються в розрізі наступних навичок (та їх комбінацій):

- *цифрова грамотність* (володіння комп'ютером та офісними програмами + робота з CRM, ERP;
- *робота з клієнтами* (продажі + робота з клієнтом + робота з CRM);
- *ділові комунікації* (робота з документами + чітке усне та письмове мовлення).

Ліквідація розривів у навичках робочої сили передбачає вироблення спільної «дорожньої карти» для різних стейкхолдерів ринку праці Львівщини. За рейтингом пріоритетності заходи, які б мали стати основою відповідної політики на регіональному рівні, розподілились таким чином (табл. 4.11 Додатку В) :

- використання сучасного обладнання, техніки і технологій (найвищий пріоритет);
- підвищення кваліфікації викладачів закладів освіти ;
- удосконалення співпраці роботодавців і закладів освіти у підготовці освітньо-професійних програм та залучення до роботи у ЗПТО і ЗВО професіоналів-практиків;
- удосконалення співпраці роботодавців і закладів освіти у частині виробничої практики та працевлаштування випускників;
- покращення перепідготовки осіб, які знаходяться на обліку Державної служби зайнятості у Львівській області, як безробітні.

5.2. Чинники розривів у навичках: аналіз за результатами фокус-груп з роботодавцями і ВПО

Можна виділити низку геопросторових, економічних й соціокультурних чинників, які зумовлюють різницю у фактичних (пропонованих) і необхідних

(затребуваних) навичках робочої сили. Яскравим підтвердженням цьому – думки респондентів, опитаних у регіоні:

1. Географічне положення Львівської області. Близькість до кордону з країнами ЄС, де існують значно вищі соціальні стандарти життя та праці населення, породжує активний міграційний рух робочої сили. Наявність фізичних робочих місць та високий рівень доходів (оплати праці) мотивує до відтоку, перш за усе, кваліфікованих кадрів з необхідними знаннями та навичками, покрити які на місцевому ринку праці та ринку освітніх послуг немає передумов. *Потенціал забезпечення РРП робочою силою з навичками, сформованими у попередні періоди, вичерпано.* (Підготовка фахівця потребує часу і грошей).

- «*…Власне, це й кордон, і інші види заробітку – сьогодні ми результати того чуємо, тому що люди побачили, що можна жити по-іншому, поїхати за кордон швидше, до Польщі чи далі, заробити за один місяць то, що тут треба заробити, скажімо, за три, для прикладу. […] Тому що люди, давайте говоримо, як є, люди більш толкові, або за кордоном – виїхали, втекли*» (Роботодавець 6, деревообробка)

ВПО часто розглядають ринок праці Львівщини як трамплін до чергового кроку трудової міграції. Нижчий рівень зарплат у регіоні на виробництві, який не відповідає очікуванням і звичкам переселенців, лише прискорює прийняття рішення про переїзд у більш заможні країни.

- «*Люди, які ВПО, вони отримували зарплату більше, ніж тут пропонують. Оце найголовніше*» (ВПО 6, фахівець центру зайнятості, працює за фахом)

***2. Фаховий дисбаланс*.** Для ринку праці характерна невідповідність між попитом на фахівців та спеціалістів (робітничі професії) і програмами їх підготовки закладів освіти (зокрема вищої), що пропонуються на місцях. На Львівщині ця проблема має свою історію. Знищення великих підприємств та усталеної галузевої структури зайнятості населення відбувалася ще до здобуття держаної незалежності України. Наступні роки були тривалим періодом набуття робочою силою знань, досвіду, навичок підприємницької активності, що дещо гальмувало поглиблення фахових дисбалансів.

Війна значно загальмувала економічні процеси. Вона поглибила цю невідповідність, спричинила наплив евакуйованих працівників з постраждалих регіонів. Більшість ВПО, особливо люди середнього і старшого віку, мають фах і досвід роботи, що відповідав спеціалізації економіки інших регіонів держави (Півдня і Сходу України). На Львівщині їхні фахові навички часто просто не затребувані на новому місці праці, оскільки тут немає виробництв відповідного

профілю (металургія, морська навігація тощо), або ж кількість робочих місць на них невелика.

- «*.. коли розпався Радянський Союз, багато заводів на Сході лишилося все-таки, і люди, які працювали в ті часи, працювали так і далі, особливо в 90-х роках, коли люди у Львівській області просто виживали, тому що тут промисловості не було і люди шукали інших варіантів заробітку*» (Роботодавець 6, деревообробка)

3. Особливості соціалізації працівників «цифрового покоління». Проведення великої кількості часу в соціальних мережах, ідеї цифрового номадства (кочівництва), дистанційної роботи, фрилансерської зайнятості, тощо, зумовлюють інакший підхід працівників 20-30 років до пошуку роботи. На відміну від старших осіб, такі працівники мають більш пізній початок трудового життя, швидше покладаються на допомогу батьків і мають довший період трудової соціалізації; вони не схильні довго працювати на одному місці, налаштовані на мобільність, різнобічний розвиток навичок, пошук кращих умов праці з більш вільним режимом дня. Відповідно, лояльність молодих працівників щодо конкретного підприємства, а також витривалість у виконанні роботи, є відносно нижчими, ніж у їхніх батьків і прабатьків.

- «*Дуже відчутний цей брак ініціативи, особливо в молодої категорії працівників. Старша категорія працівників має, можливо, таку якусь закалку, ще давню, так. Давній ритм, давня відповідальність, ось так скажемо. Молодий працівник вже, на жаль, іноді трапляються випадки, що десь це вже загубив*» (Роботодавець 9, деревообробка)

- «*Є працівники, які закінчили тільки профучилища, там людям по 18-20 років, молоді, вони ще не мають зовсім ніякого трудового досвіду, вони ще ніде по факту не працювали. І можливо… І є такі, які з першого дня ставляться відповідально, з першого дня все схвачують, і вони стараються, і вони сприймаються. А є такі, яким потрібен ще деякий час. Яким важко дисциплінуватися, яким важко прийти вчасно на роботу*» (Роботодавець 1, виробництво кабелів)

- «*Особливо покоління 25-30-35 років – не навчені працювати від години до години, не навчені працювати згідно графіку. Кожен місяць зарплата має йти вверх, як не, то я розраховуюсь...*» (Роботодавець 6, деревообробка)

- «*І поки ти молодь, ти повинен постійно себе змінювати і дійти до того, де буде і хобі, і приємна заробітна плата, і приємні умови для праці. Я гадаю, не треба боятись. Ось це, мабуть, відрізняє нас від старшого покоління*» (ВПО 8, студент-юрист, менеджер проєктів, шукає роботу)

4. Робота як самореалізація. Для працівників, особливо для ВПО, отримання місця праці за фахом може бути термінальною (життєвою) цінністю. За можливості, вони до останнього відкладатимуть зайнятість «для виживання», натомість будуть шукати роботу «для душі», як основи відчуття психологічного комфорту, якого війна їх позбавила.

- «*Бо, розумієте, ми і так лишилися без усього. Не вам і не мені говорити, що дві валізи вивіз, дітей забрав – все. Все, що маєш із собою. То не маєш будинку, не маєш того, чого надбав до цього часу, не маєш абсолютно рідних і близьких, в незнайомому місці, і ще й ти на роботі, яка тобі не подобається, – то просто глибока депресія*» (ВПО 1, вчитель англійської, працює за фахом дистанційно + очно)
- «*…людина, якщо має бажання, має ідею, має якийсь стимул до життя, як ви кажете, мрія, мета. І, власне, для чого ми це робимо? Тобто, просто працювати, щоб працювати – все рівно, у нас є діти, у нас є сім'ї, ми якось хочемо розвиватися. І на любому місці, от, є важливо, щоб людина не зациклювалася, що то є – от, відробив, забрав гроші, пішов, там, стратив і все. Вони мають розвиватися, мають спілкуватися, мають обмінюватися думками*» (Роботодавець 4, цегельний завод)

Відповідно, у регіоні спостерігається ситуація, коли розрив у навичках має своєю основою певний «розрив в очікуваннях»: місцеві роботодавці, фактично, зустрічають на ринку праці «немісцевих» працівників («європейські» заробітчани та ВПО), орієнтованих на такі види роботи і такі рівні зарплати, які є дефіцитними або відсутніми.

Ймовірно, саме через це (як працівники, так і роботодавці) не відчувають особливої нестачі суто професійних навичок. А невдачі з працевлаштуванням/неможливість заповнити кадрові позиції пов’язують із відсутністю мотивації до виконання конкретної роботи.

- «*Просто, ну, якщо б так, у мене було таке скрутне становище, що нічого їсти, можливо б так, я і пішла б на важку роботу, але, ну, я шукаю щось приблизно такого плану, як у мене було*» (ВПО 4, банківський працівник, шукає роботу)
- «*Де ділися наші ВПО? Тому що, по статистиці, їх є більше 200 тисяч. Але їх немає. […] така величезна проблема з набором людей. […] Чому людей стільки багато, але чому люди не хочуть піти працювати?*» (Роботодавець 11, фабрика морозива)

Відтак, на перший план виходять саме «м’які навички», що пов’язані з особистим бажанням, у порядку спадання масштабу (ваги ціннісних орієнтацій):

а) залишитися в Україні,

- «*Я думаю, що повинна просто помінятися ситуація в нашій державі і в нашій країні.* ***Щоб люди мали бажання працювати, в першу чергу, щоб люди мали бажання залишатися в цій країні. Тобто не виїжджати****. Тому що зараз ставлять люди, особливо молоді люди, за ціль виїхати з даної країни, тому що ситуація якою є, такою ми її бачимо. Хто має сім'ї, хто має діти – шукають більш спокійного місця, шукають більшого захисту. Нічого дивного. Це є нормальні речі, які хочеться кожному із нас. І це має вплив на здатність, має вплив на працевлаштування таких осіб і має вплив на те, щоб людина ставила собі за ціль влаштуватися десь на роботу*» (Роботодавець 9, деревообробка)

б) залишитися у Львівській області,

- «*І я із-за тої неопредельонності і боюся йти офіційно працювати, щоб не підводити людей, котрим я пообіцяю бути тут, на працю, вроді як і бере мене та бібліотека, але потім я їм скажу, вибачте, я уїжджаю, і от це теж мене затримує, от, офіційно йти працювати у Львов*» (ВПО 7, завідувач бібліотеки, працює дистанційно, шукає роботу)

в) влаштуватися на конкретну роботу,

- «*Людина йде і в першу чергу також вона займається самостійним пошуком роботи. От там вона може більш знайти те, що їй для душі*» (ВПО 5, фахівець центру зайнятості, працює за фахом)

г) виконувати її якісно (заради чого навчитися, освоїти певну професію).

- «*Звичайно, що це є загальні людські якості, які завжди даються в перевагу: це якась чесність, відповідальність – в основному, такі якості для людей. В основному, в нас дуже багато також людина вчиться, тому ми завжди готові брати і студентів, і людей без досвіду.* ***Якщо є бажання працювати, ми навчимо****. Тому що наша така специфіка, що дуже багато чого йде (у) навчання людини для того, щоб вона працювала.* ***Якщо людина хоче працювати, вона тобто тих якостей набереться***» (Роботодавець 3, деревообробка)

6. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО У ВИРІШЕННІ ПРОБЛЕМ ДЕФІЦИТУ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА РОЗРИВІВ У НАВИЧКАХ

ПРІОРИТЕТИ СПІВПРАЦІ У ВИРІШЕННІ КАДРОВИХ ПИТАНЬ: вибір залежить від розміру підприємства.

У збалансуванні інтересів учасників ринку праці, вирішенні проблем дефіциту робочої сили, розривів у її навичках соціальне партнерство є визначальним інституційним чинником. Результати анкетування роботодавців Львівщини виявили певні відмінності у пріоритетах вибору соціальних партнерів, коли мова йде про вирішення проблем дефіциту робочої сили та її навичок (див. табл. 3.6 Додатку Б) :

- великі підприємства найбільше орієнтуються на співпрацю з освітніми закладами та підготовку кадрів власними силами.
- середні підприємства – на співпрацю з центрами зайнятості
- малі підприємства – на використання ресурсів кадрових порталів.

Значною мірою таку закономірність можна пояснити ресурсними можливостями та потребами роботодавців в організації роботи HR-відділів, обсягами їх завдань залежно від розмірів підприємства.

Які способи вирішення кадрових питань підприємства вважають ефективними?

Джерело: результати анкетування підприємств Львівщини. Період анкетування: 28.08.2023-12.09.2023. Детальніше див. результати у Додатках Б-Г.

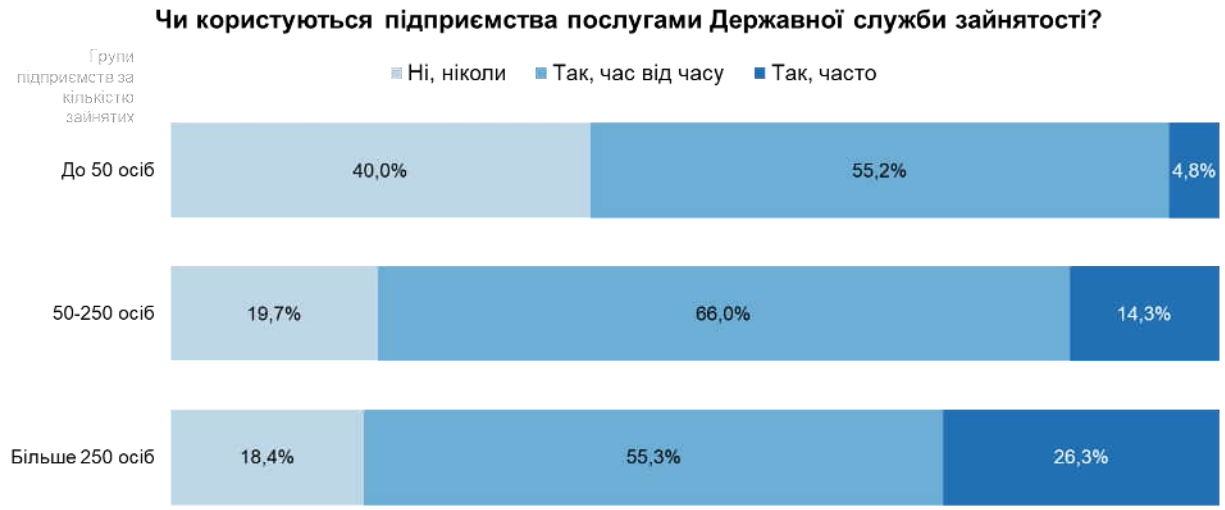
Використання ресурсів кадрових порталів є головним способом пошуку працівників для закриття вакансій незалежно від розмірів підприємства. Такий результат опитування роботодавців є цілком закономірним, зважаючи на тренди

розвитку ринку праці в умовах цифровізації та сучасні форми комунікацій його учасників.

СПІВПРАЦЯ РОБОТОДАВЦІВ З ЦЕНТРАМИ ЗАЙНЯТОСТІ: найбільшу потребу у послугах мають середні підприємства.

Серед державних інститутів-партнерів, які виступають посередниками на ринку праці між роботодавцями і шукачами роботи, головна роль належить Державній службі зайнятості (ДСЗ) та її територіальним центрам.

Результати анкетування роботодавців Львівщини показали, що більшість підприємств (72,2%) співпрацюють з центрами зайнятості у вирішенні кадрових потреб незалежно від розміру і територіального розташування. Найбільшу потребу у послугах ЛОЦЗ та його територіальних підрозділів під час пошуку кандидатів на вакансії та вирішенні інших кадрових проблем зазначили представники великих і середніх підприємств. Саме ці підприємства забезпечують близько 70% зайнятості у сфері найманої праці.



Джерело: результати анкетування підприємств Львівщини. Період анкетування: 28.08.2023-12.09.2023. Детальніше див. результати у Додатках Б-Г.

Спостерігаються деякі територіальні відмінності у користуванні послугами центрів зайнятості. 30,8% респондентів з числа роботодавців Золочівського та 25% Самбірського районів вказали, що часто користуються послугами ДСЗ, в той час як у м. Львові до її послуг ніколи не вдавалися майже половина (44,7%) підприємств. Про користування послугами Державної служби зайнятості (сумарно позитивні відповіді «часто» та «час від часу») заявили 9 з 10 респондентів Червоноградського (94,7%), Дрогобицького та Самбірського районів (по 91,7%).

СПІВПРАЦЯ З ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ: офіційно співпрацюють 11% підприємств-респондентів, неформально – кожне п'яте.

Про значний невикористаний потенціал розвитку соціального партнерства роботодавців і закладів вищої (ЗВО) та професійної (професійно-технічної) освіти (ЗПТО) свідчить той факт, що лише третина підприємств-респондентів зазначили про таку співпрацю. Серед великих підприємств частка тих, що мають офіційно укладені угоди про партнерство або співпрацюють неформально, є значно вищою (65,8%).

Переважна більшість підприємств співпрацює з державними освітніми закладами, зважаючи на їх домінуючу кількість на ринку освітніх послуг.

Джерело: результати анкетування підприємств Львівщини. Період анкетування: 28.08.2023-12.09.2023. Детальніше див. результати у Додатках Б-Г.

За територіальною ознакою відносно вищий рівень формальної співпраці з освітніми закладами (наявність укладених договорів про практику та працевлаштування випускників) є серед роботодавців Червоноградського (31,6%), Дрогобицького районів та м. Львова (по 25%). Неформально співпрацюють з ЗВО та ЗПТО 25% учасників анкетування Самбірського та 16,9% Львівського (без м. Львова) районів.

Загалом більше половини респондентів заначили про співпрацю у підготовці і комплектуванні кадрів з іншими структурами, найбільше – у Львівському (65,9%), Червоноградському (63,2%) і Золочівському (61,5%) районах.

Закордонні практики дали підстави українським дослідникам в [29] виокремити п'ять рівнів співпраці ЗВО та бізнесу: 1) поінформованість, 2) залучення, 3) підтримка, 4) спонсорство, 5) стратегічне партнерство. На підставі глибинних інтерв'ю з експертами, які представляють органи влади в галузі освітньої політики, роботодавців і ЗВО суттєвими обмеженнями для розвитку співробітництва між освітніми закладами та бізнесом визначено такі: 1) нестача зв'язків і кадрів, які можуть реалізовувати спільні проєкти; 2) правові обмеження і бюрократія у розпорядженні грошима освітніх закладів; 3) відмінності у корпоративній культурі (цей чинник може зумовити припинення співпраці), 4) політика захисту конфіденційної інформації та інтелектуальної власності.

РЕГІОНАЛЬНІ ПРАКТИКИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ВИРІШЕННІ ПРОБЛЕМ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ: приклади у Львівській області

У Львівській області є чимало прикладів успішної співпраці роботодавців, місцевих органів влади, освітніх закладів, громадських інституцій у вирішенні проблем збалансування попиту і пропозиції на ринку праці.

Приклад 1. **Проєкт регіонального розвитку «Моніторинг реалізації інтелектуального потенціалу випускників ЗВО і ЗПТО прикордонного регіону: соціальне партнерство, державне і регіональне замовлення»**

Впродовж 2018-2020 рр. з ініціативи Департаменту економічної політики та підтримки Департаменту освіти і науки Львівської ОДА реалізовувався проєкт регіонального розвитку «Моніторинг реалізації інтелектуального потенціалу випускників ЗВО і ЗПТО прикордонного регіону: соціальне партнерство, державне і регіональне замовлення» (далі – Проєкту). У рамках проєкту вперше на регіональному рівні було здійснено оцінювання якості та конкурентоспроможності системи вищої та професійної освіти Львівщини за критеріями працевлаштування випускників та оцінками роботодавців.

До складу команди проєкту увійшли дослідники ЛНУ імені Івана Франка НУ «Львівська політехніка», ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України», група фахівців ІТ-сфери Львова, Створення ГО «Центр досліджень і моніторингу якості і мобільності людських ресурсів», яка об'єднала інтелектуальний потенціал представників зазначених вище інституцій, стало успішним рішенням для координації робіт з виконання Проєкту. Організаційну та методичну підтримку реалізації проєктних завдань забезпечили

[29] Михайлишина Д., Телетьон А. Як сприяти співпраці університетів і бізнесу? Аналітична записка. Центр економічної освіти. 2020. URL: https://ces.org.ua/how-to-facilitate-university-business-collaboration-in-ukraine/

Львівська ОДА, Львівський обласний центр зайнятості, Рада ректорів ЗВО Львівської області, Львівський навчально-методичний центр професійно-технічної освіти.

Серед головних результатів реалізації Проєкту – створення веб-порталу «Індикатори якості та ефективності професійної і вищої освіти Львівщини» Intellectlviv.com [30]. Портал розроблений з орієнтацією на такі основні групи користувачів з різним рівнем доступу: 1. Абітурієнти; 2. Роботодавці; 3. Менеджмент закладів вищої і професійної освіти; 4. Керівники місцевих органів державного управління та місцевого самоврядування.

Приклад 2. **Оцінка та прогноз потреби в кадрах для підприємств Львівської області на замовлення Львівської ОДА.**

Збільшення повноважень і відповідальності місцевих органів виконавчої влади в Україні у галузі професійної освіти[31] зумовило актуальність завдань стратегічного планування регіональним людським розвитком, зокрема, у визначенні регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів. У зв'язку з цим у 2017 р. на замовлення Департаменту економічної політики НДЦ «Демос» НУ Львівської політехніки у співпраці з кафедрою статистики ЛНУ імені Івана Франка та відділом соціально-гуманітарного розвитку регіону ДУ «Інститут регіональних досліджень ім. М.І. Долішнього НАН України» здійснено аналітичне дослідження «Оцінка та прогноз потреби в кадрах для підприємств Львівської області».

У реалізації дослідження активну підтримку забезпечили Головне управління статистики у Львівській області, Департамент освіти і науки ЛОДА, Львівський навчально-методичний центр професійно-технічної освіти.

Результати дослідження стали основою для розробки інформаційної бази та прийняття рішень щодо формування регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти Львівщини, сприяли активізації ЗПО у комунікації з випускниками для аналізу ефективності освітніх програм за критеріям працевлаштування.

Приклад 3. **Львівське регіональне партнерство у сфері зайнятості «ОПЛІЧ».**

У 2022 р. Міжнародна організація праці у межах реалізації проєкту «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні» підписала

[30] Вебпортал проєкту регіонального розвитку «Моніторинг реалізації інтелектуального потенціалу випускників ВНЗ і ПТНЗ прикордонного регіону: соціальне партнерство, державне і регіональне замовлення». URL: https://intellectlviv.com.

[31] Відповідно до Розпорядження Кабінету Міністрів України з 2017 року більшість закладів професійно-технічної освіти в Україні фінансуються з обласного та місцевих бюджетів, а регіональні органи влади щорічно затверджують регіональні заявки на підготовку робітничих кадрів.

угоду (далі – Угода) про місцеве партнерство у сфері зайнятості у Львівській та Закарпатській областях України. Угода передбачає співпрацю між зацікавленими сторонами: обласними державними адміністраціями, Державною службою зайнятості (ДСЗ), роботодавцями, закладами освіти та організаціями громадянського суспільства.

Цілі, які мають бути досягнуті завдяки Угоді про партнерство, включають підтримку мікро-, малого та середнього бізнесу (релокованого та місцевого), перекваліфікацію та підвищення кваліфікації робочої сили, а також аналіз ринку праці з особливим акцентом на попит та пропозицію робочої сили та дефіцит кваліфікованих кадрів.

У межах виконання Угоди створене Львівське регіональне партнерства у сфері зайнятості «ОПЛІЧ». Серед реалізованих завдань партнерства – організація і проведення конкурсу на отримання грантової підтримки мікро-, малих та середніх релокованих і місцевих підприємств у Львівській області для відновлення і розширення виробництва, створення нових робочих місць, у тому числі – ВПО (адміністратор конкурсу – ГО «Центр «Жіночі перспективи»)

Це аналітичне видання є ще одним прикладом виконання Угоди про місцеве партнерство в частині оцінки стану та тенденцій розвитку ринку праці Львівської області, визначення актуальних проблем і перспективних напрямів їх вирішення з урахуванням інтересів зацікавлених сторін.

Наведені вище приклади та інші успішні практики соціального партнерства у вирішенні актуальних проблем ринку праці дають підстави дійти висновку про те, що перспективним напрямом його розвитку на основі напрацьованого досвіду може стати розробка і реалізація дорожньої карти формування регіонального замовлення на підготовку кадрів з урахуванням інтересів різних груп зацікавлених сторін, повноважень виконавців робіт з аналітики та прогнозування ринку праці, умов воєнного стану та потреб повоєнного відновлення, а також можливостей використання технологій Великих даних (Big Data).

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

І. ВИСНОВКИ

1. Сучасний ринок праці Львівської області переживає суттєві трансформації. З одного боку, мобілізація населення внаслідок російської військової агресії, втрати людських ресурсів через глобальну пандемію COVID-19, вимушену міграцію суттєво змінили структуру ринку праці за статтю, віком та іншими ознаками. З іншого, мають місце позитивні імпульси активізації економічного життя, що вносить релокований бізнес з інших регіонів України. В умовах воєнного стану Львівська область стала гуманітарним хабом для сотень тисяч українців, потужним логістичним центром, регіоном збереження людського капіталу та економічного потенціалу України.

Про тенденції та структурні зрушення у попиті і пропозиції на ринку праці Львівщини

2. *Безробіття.* В умовах воєнного стану на зареєстрованому ринку праці Львівської області відбувається скорочення загальних обсягів безробіття (станом на початок 2023 р. кількість безробітних становила 40% показника 2022 року і 36% - 2018 року). Спостерігається помітне зменшення безробітних серед чоловіків, зростання домінуючої частки жінок, зокрема віком 50+, зменшення навантаження на одне робоче місце після різкого зростання цього показника у період карантинних обмежень.

Продовжують зберігатися проблеми переважання серед безробітних осіб з вищою освітою, мешканців міст. За професійною ознакою серед зареєстрованих безробітних найчисельнішою групою у структурі безробітних упродовж 2018-2022 рр. залишаються працівники сфери торгівлі та послуг (від 14 до 20%).

За видами економічної діяльності підприємств фіксується високий рівень вивільнення працівників та значні обсяги безробіття у переробній промисловості, сфері торгівлі та послуг.

За територіальною ознакою найбільша напруженість спостерігається на ринках праці міст Моршина (на 1 вакансію претендує 26 осіб), Нового Роздолу (17 осіб). Найменш напруженими є ринки праці міст Червонограда, Львова, Трускавця, також Пустомитівського, Радехівського, Городоцького районів.

3. *Попит на зареєстрованому ринку праці області зростає, про що свідчить суттєве збільшення кількості вакансій* (7,1 тис. од. на 01.07.2023 р. проти 3,2 тис. станом на 01.07.2022 року). За видами діяльності найбільший попит на робочу силу відчуває переробна промисловість (25,5% від загального обсягу), сфера торгівлі (16,4%), транспорт (11,7%). За територіальною ознакою найбільша кількість вакансій зареєстрована у Львівській філії ДЦЗ (65,5% від загальної кількості), Червоноградській (10,3%), Дрогобицькій (7,4%). У професійній структурі вакансій домінують кваліфіковані робітники з інструментом, які становлять третину усього попиту на робочу силу.

4. *Результати опитування роботодавців показують,* що незважаючи на зниження ділової активності в умовах воєнного стану, проблема дефіциту робочої сили є актуальною для двох третин обстежених роботодавців, кожен п'ятий звертає увагу на проблему кваліфікації працівників або щодо працівників окремих професій.

За видами економічної діяльності проблема дефіциту робочої сили та її навичок є найгострішою для роботодавців у готельному та ресторанному бізнесі (73% респондентів), промисловості (63%), транспортній галузі (53%), будівництві (43%).

Серед найбільш затребуваних працівників на повному ринку праці області - водії, швачки, електромонтери, слюсарі-ремонтники, робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин. Водночас особливістю сучасного ринку праці є величезний попит на некваліфіковану працю. Про це свідчить той факт, що робітники без кваліфікації – на першому місці у рейтингу дефіциту робочої сили.

Серед фахівців з вищою освітою найбільша потреба виникає в інженерах, бухгалтерах та касирах-експедиторах, менеджерах у торгівлі, професіоналах в галузі медицини.

Про економічну інтеграцію ВПО

Львівська область є реципієнтом 245 тис. офіційно зареєстрованих ВПО, з яких 130 тис. або 53 % є працездатними. З них не більше 7% ставали на облік як безробітні особи. Як правило, у центри зайнятості звертаються ВПО-жінки (82%) з вищою освітою (60%), які мають специфічні вимоги до графіку робочого часу та змісту праці. Саме ця категорія є найбільш вразливою з точки зору економічної інтеграції на ринку праці регіону.

Завдяки урядовим програмам соціальної підтримки ВПО, обласним програмам підтримки бізнесу на Львівщині впродовж дії воєнного стану станом на початок липня 2023 р. працевлаштовано ВПО на 290 підприємствах. Середній

рівень працевлаштування безробітних з числа ВПО становить 26,6% і має часові та територіальні відмінності за районами області.

За результатами опитування роботодавців встановлено, що 46% мали досвід працевлаштування ВПО, причому найбільше – великі підприємств (68%). Основними сферами працевлаштування є торгівля, сфера послуг і переробна промисловість.

Результати групового інтерв'ювання роботодавців методом фокус-групи виявили різні емоційні реакції на досвід працевлаштування ВПО, які поляризуються від виключно позитивних до негативних. Невідповідність мотивації ВПО та потреб роботодавців (часто у кваліфікованих робітниках на змінний графік робочого часу) актуалізує необхідність розширення напрямів роботи щодо економічної інтеграції ВПО. Серед них – визначення актуальних потреб ВПО з урахуванням потенціалу їх інтеграції у приймаючий соціум, залучення громадських організацій, професійних об'єднань, інших зацікавлених сторін до організації професійного навчання для перекваліфікації, підвищення кваліфікації, створення власного бізнесу.

Про пріоритети у навичках робочої сили та виявлені розриви

У даному дослідженні для вивчення розривів у навичках робочої сили використана методологія аналізу, орієнтована на традиційний та авторський підхід. Традиційний поділ навичок передбачає дві великі групи: «*hard skills*» – тверді або жорсткі та «*soft skills*» – м'які або гнучкі (універсальні, неспеціалізовані) навички. При авторському підходу методика виявлення розривів у навичках робочої сили передбачала їх класифікацію на 5 основних груп : 1) професійно-функціональні, 2) професійно-технічні, 3) цифрові, 4) комунікативні, 5) особистісно-мотиваційні) з відповідними різновидами, які деталізують зміст кожної групи. У процесі опитування роботодавці визначали пріоритетність кожного виду навичок та оцінку рівня володіння ними працівників. Різниця у пріоритетності навички для роботодавця та оцінці рівня володіння нею у працівника вказувала на величину розриву.

В результаті опитування та аналізу виявлено, що найбільші розриви спостерігаються у групі твердих професійно-функціональних і професійно-технічних навичках працівників. У промисловості, сільському господарстві спостерігається помітний розрив у навиках роботи з обладнанням. Для працівників з вищою освітою у будівництві найбільший розрив зафіксований у навиках роботи з технічною документацією. Посилення конкуренції у бізнес-середовищі, його прискорена цифровізація, збільшення ділових ризиків зумовлюють підвищений запит роботодавців на навики, пов'язані з

максимальною орієнтацією на потреби клієнта, роботу з документами, що забезпечують безпеку і ефективність бізнесу.

За абсолютною величиною розривів цифрові навички суттєво не поступаються професійно-функціональним. Підприємства усіх секторів економіки (промисловість, сільське господарство, будівництво, торгівля та інші види послуг) мають найбільші розриви у базових цифрових навичках працівників, які пов'язані з володінням комп'ютером та офісними програмами. На другому місці за величиною розривів – навики роботи з CRM, ERP-системами.

Серед м'яких комунікативних навичок найбільш помітні розриви зафіксовані у навиках чіткого усного та письмового мовлення. Коли йдеться про особистісно-мотиваційні навики, то найбільші проблеми виявлені у навичках, які пов'язані з відповідальністю працівників та їхньою орієнтацією на результат.

Оцінювання розривів (дефіциту) у навичках розглядається як передумова розробки програм підвищення кваліфікації, перекваліфікації робочої сили для подолання таких розривів і забезпечення ефективної зайнятості.

Про соціальне партнерство учасників ринку праці у забезпеченні ефективної зайнятості

За результатами анкетування роботодавців Львівщини більше половини респондентів заначили про співпрацю у підготовці і комплектуванні кадрів з іншими структурами.

Різноманітність підходів у вирішенні кадрових проблем та активність співпраці з соціальними партнерами залежить від розміру підприємства. Великі підприємства найбільше орієнтуються на співпрацю з освітніми закладами та підготовку кадрів власними силами, середні – на співпрацю з центрами зайнятості, малі підприємства – на використання ресурсів кадрових порталів. Більшість підприємств співпрацюють з центрами зайнятості у вирішенні кадрових потреб незалежно від розміру і територіального розташування.

Про значний потенціал розвитку соціального партнерства роботодавців і закладів вищої та професійної освіти свідчить той факт, що лише третина підприємств-респондентів зазначили про таку співпрацю. Серед великих компаній частка тих, що мають офіційно укладені угоди про партнерство або співпрацюють неформально, є значно вищою (66%).

Офіційно з освітніми закладами співпрацюють 11% підприємств-респондентів, неформально – кожне п'яте. Переважна більшість підприємств співпрацює з державними освітніми закладами, зважаючи на їх домінуючу кількість на ринку освітніх послуг.

Для підвищення ефективності соціального партнерства у сфері зайнятості важливе значення має наявність фахівців, здатність забезпечувати розробку програм співпраці та ефективні комунікації сторін-партнерів, популяризація успішних практик соціального партнерства у вирішенні актуальних питань учасників ринку праці.

ІІ. ПРОПОЗИЦІЇ:

Пропозиції щодо цільових груп-учасників програм перекваліфікації, підвищення кваліфікації робочої сили серед безробітних

1. Зважаючи на умови воєнного стану, перспективи повоєнного відновлення, соціально-економічний портрет безробітних області, у розробці короткострокових і середньострокових програм перекваліфікації, підвищення кваліфікації робочої сили важливо звернути увагу на такі потенційні цільові аудиторії: 1) безробітні жінки, зокрема віком 50+; 2) безробітні особи, вивільнені в таких секторах економіки, як переробна промисловість, торгівля; ремонт автотранспортних засобів; 3) безробітні особи малих міст, зокрема, Моршина, Нового Роздолу, Самбора, Бродів, Жовкви, Жидачіва з монофункціональною структурою економіки, а також громад гірських територій (Турківський, Старосамбірський райони); 4) ВПО з вищою освітою; 5) особи, які отримали поранення або травми внаслідок військової агресії під час воєнного стану в Україні; 6) дружини військовослужбовців, жінки, які виховують дітей самостійно; 7) члени родин загиблих ветеранів війни та загиблих захисників і захисниць України; військових, які зникли безвісти; 8) діти героїв України (посмертно).

Важливо також врахувати, що суттєвим бар'єром, який не мотивує ВПО брати участь у курсах перекваліфікації ЛОЦЗ, – вимога обов'язкового працевлаштування протягом 15 календарних днів після звершення курсів, незалежно від того, чи наявна посада відповідає потребам безробітного.

Пропозиції щодо професійних груп - учасників програм перекваліфікації, підвищення кваліфікації робочої сили

1. Враховуючи результати опитування роботодавців щодо дефіциту працівників, у розробці програм їх підготовки, підвищення кваліфікації важливо звернути увагу на такі робітничі професії та посади працівників з вищою освітою у промисловості, будівництві та сільському господарстві:

Робітничі професії: робітники автоматичних і напівавтоматичних ліній верстатів та установок; електромонтери з ремонту та обслуговування устаткування; кравці, швачки; слюсарі-ремонтники; робітники, що обслуговують сільськогосподарські та інші пересувні установки.

Професії працівників з вищою освітою: інженери, менеджери в торгівлі та посередництві в торгівлі, бухгалтери.

Пропозиції щодо змісту програм перепідготовки та підвищення кваліфікації робочої сили

Враховуючи домінуючу проблему у робітничих кадрах на ринку праці області, актуальними заходами для її подолання може стати запровадження короткотривалих програм часткових кваліфікацій для таких робітничих професій як електрогазозварник, обробка металу різанням, оператори верстатів автоматичних, швачки.

Результати групових інтерв'ю, виявлені розриви у навичках робочої сили вказують на актуальність таких змістових модулів у розробці програм підвищення кваліфікації та перекваліфікації:

- *Психологічна складова*, орієнтована на усвідомлення необхідності і можливостей перекваліфікації, підвищення кваліфікації через навчання.
- *Професійна складова*, пов'язана з основним змістом програми навчання.
- Складова «*Цифрова грамотність* (володіння комп'ютером та офісними програмами + робота з CRM, ERP (для окремих груп професій)); *робота з клієнтами* (продажі + робота з клієнтом + робота з CRM (для окремих груп професій)).
- Складова «*Ділові комунікації»* (робота з документами + чітке усне та письмове мовлення).

Пропозиції щодо активізації процесу офіційного працевлаштування ВПО:

Для стимулювання ВПО до офіційного працевлаштування доцільно ліквідувати залежність виплати соціальної допомоги з міжнародних джерел, залежно від наявності офіційної заробітної плати.

Всі соціальні виплати повинні передусім націлювати працездатних ВПО працездатного віку на бодай тимчасове працевлаштування. А тому особи, які зареєстровані на відповідній території як ВПО мали б підтверджувати свій намір до працевлаштування у відповідному територіальному підрозділі служби зайнятості за місцем тимчасового перебування хоча б 2 рази на місяць і за цих обставин отримувати призначену їм соціальну допомогу від держави.

Передбачити можливість участі таких осіб навіть без статусу безробітного у виконанні суспільно-корисних робіт чи громадських робіт з оплатою праці за кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Пропозиції щодо бронювання працівників:

Підприємства, які визнаються у відповідному порядку критично важливими для економіки, повинні мати право бронювати обґрунтовану оптимально необхідну кількість працівників чоловічої статі призовного віку для провадження діяльності. Йдеться про кількісний показник з урахуванням вакансій, а не відсотковий, як це визначено нині. Передусім це стосується підприємств оборонного комплексу, а також роботодавців агропромислового комплексу, які пов'язані з забезпеченням продовольчої безпеки країни. Сьогодні ці підприємства відчувають суттєвий кадровий голод і однією з першопричин є мобілізаційні процеси. На момент обговорення з кандидатом можливості працевлаштування відсутні будь-які гарантії того, що саме цей працівник потрапить під броню, а отже не буде призваний на військову службу. Це пов'язано з тим що на вакансії броня не встановлюється, а від так кандидати на офіційне працевлаштування бояться наслідків мобілізації. Якби такі гарантії були процес укомплектування вакансій таких роботодавців був би значно легшим.

Альтернативою до існуючого механізму бронювання працівників може стати також процедура суть якої полягала б в автоматичному бронюванні тих найманих працівників критично важливих підприємств, заробітна плата яких є на рівні не нижче, для прикладу, 3-х мінімальних заробітних плат.

Пропозиції щодо внесення змін до Закону України «Про зайнятість населення»:

Для осіб, які набули статусу безробітного в воєнний період, є застрахованими особами з загальним страховим стажем понад 15 років, не отримували допомогу з безробіття упродовж 5 років, що передували місяцю надання статусу зареєстрованого безробітного та страховий стаж яких упродовж 12 місяців, що передують місяцю реєстрації особи як безробітної, становить шість або більше місяців термін виплати допомоги з безробіття збільшити з 90 до 120 календарних днів.

Пропозиції про внесення змін до Закону України від 08.07.2010 р. № 2464-V «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Зважаючи на доцільність забезпечення соціальної справедливості та вжиття заходів для наповнення державного бюджету скасувати максимальну величину бази нарахування єдиного внеску, з якої сплачується ЄСВ (сьогодні це 100 500 грн, 15 мінімальних заробітних плат, максимальний ЄСВ – 22110 грн).

СПИСОК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Головне управління статистики у Львівській області. Офіційний сайт. URL: https://www.lv.ukrstat.gov.ua.
2. Львівський обласний центр зайнятості. Офіційний сайт. URL: lviv.dcz.gov.ua.
3. УВКБ ООН. Агентство ООН у справах біженців та Львівська обласна державна адміністрація зміцнюють постійну співпрацю. URL: https://www.unhcr.org/ua/55517-mou-with-lviv-ua.html
4. Національний інститут стратегічних досліджень. Безробіття в Україні в період повномасштабної війни: коментарі експертів. 2023. URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/bezrobittya-v-ukrayini-v-period-povnomasshtabnoyi-viyny
5. Національний інститут стратегічних досліджень. Ринок праці IT-сектору в умовах війни: реалії та перспективи: коментарі експертів. 2023. URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-it-sektoru-v-umovakh-viyny-realiyi-ta-perpektyvy.
6. Попа А., Колишко Р., Попова Н., Панзіка Ф. Дослідження та аналіз вакансій і потреб у кваліфікованих кадрах у країнах ЄС, Республіці Молдова та в Україні / Міжнародна організація праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Будапешт, 2013. 141 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_244735.pdf
7. Проєкт «Барометр професій» апробують у чотирьох регіонах України: Львівський обласний центр зайнятості (3.02.2022). URL: https://lviv.dcz.gov.ua/novyna/proyekt-barometr-profesiy-aprobuyut-u-chotyroh-regionah-ukrayiny
8. Bob Rudis (2020). hrbrthemes: Additional Themes, Theme Components and Utilities for 'ggplot2'. R package. version 0.8.0. https://CRAN.R-project.org/package=hrbrthemes
9. Hadley Wickham and Maximilian Girlich (2022). tidyr: Tidy Messy Data. R package version 1.2.0. https://CRAN.R-project.org/package=tidyr
10. Hadley Wickham, Romain Francois, Lionel Henry and Kirill Muller (2022). dplyr: A Grammar of Data Manipulation. R package version 1.0.8. https://CRAN.R-project.org/package=dplyr
11. Sarioglo V., Cymbal O. (2020). Big Data for labour market intelligence. Labour market landscaping Ukraine. Reviewed by: Alessandro Vaccarino, Eduarda Castel-Branco. ETF. URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-11/ukraine_web_labour_market_landscaping_final_web.pdf.
12. Wickham H (2016). ggplot2: Elegant Graphics for Data Analysis. Springer-Verlag New York. ISBN 978-3-319-24277-4, https://ggplot2.tidyverse.org.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А
ТАБЛИЦІ СТАТИСТИЧНИХ ТА АДМІНІСТРАТИВНИХ ДАНИХ ПРО РИНОК ПРАЦІ ЛЬВІВЩИНИ

1. СОЦІАЛЬНИЙ ТА ЕКОНОМІЧНИЙ ВИМІРИ ЗАРЕЄСТРОВАНОГО БЕЗРОБІТТЯ

Таблиця 1.1 – Кількість безробітних у Львівській області

Показники	на початок звітного періоду					
	2018	2019	2020	2021	2022[32]	2023
Кількість зареєстрованих безробітних, осіб	14466	13410	13952	28234	12779	5147
Кількість безробітних за методологією Міжнародної організації праці, тис. осіб	78,7	75,1	84,9	85,7	…	…

Джерело: Львівський обласний центр зайнятості; Головне управління статистики у Львівській області.

Таблиця 1.2 – Гендерний розподіл зареєстрованих безробітних у Львівській області

Показники	на початок звітного періоду					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Кількість зареєстрованих безробітних, осіб	14466	13410	13952	28234	12779	5147
у *тому числі*						
жінки	8444	7874	7960	17119	7939	3857
чоловіки	6022	5536	5992	11115	4840	1290

Джерело: Львівський обласний центр зайнятості.

Таблиця 1.3 – Розподіл зареєстрованих безробітних у Львівській області за віковими групами

Показники	на початок звітного періоду					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Кількість зареєстрованих безробітних, осіб	14466	13410	13952	28234	12779	5147
у тому числі						
15-34 роки	6027	5165	4942	10236	4028	1329
35-49 років	5220	5020	5486	10794	5082	2181
50 і старше	3219	3225	3524	7204	3669	1637

Джерело: Львівський обласний центр зайнятості.

[32] Державні статистичні обстеження робочої сили, у тому числі безробітних, за методологією Міжнародної організації праці в Україні в умовах воєнного стану не проводяться.

Таблиця 1.4 – Розподіл зареєстрованих безробітних у Львівській області за рівнем освіти

Показники	на початок звітного періоду					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Кількість зареєстрованих безробітних, осіб	14466	13410	13952	28234	12779	5147
у тому числі за рівнем освіти						
вища (повна, базова, неповна)	8802	8398	8251	16298	8389	2894
професійно-технічна	4195	3724	4231	9072	3333	1640
повна загальна середня	1402	1250	1413	2703	1001	591
базова, початкова загальна середня або не мають освіти	67	38	57	161	56	22

Джерело: Львівський обласний центр зайнятості.

Таблиця 1.5 – Розподіл зареєстрованих безробітних у Львівській області за типом місцевості

Показники	на початок звітного періоду					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Кількість зареєстрованих безробітних, осіб	14466	13410	13952	28234	12779	5147
у тому числі						
міська місцевість	8518	8101	7944	17700	7663	3086
сільська місцевість	5948	5309	6008	10534	5116	2061

Джерело: Львівський обласний центр зайнятості.

Таблиця 1.6 - Розподіл зареєстрованих безробітних за тривалістю пошуку роботи

Показники	на початок звітного періоду					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Кількість зареєстрованих безробітних, осіб	14466	13410	13952	28234	12779	5147
у тому числі за тривалістю пошуку роботи						
До 1 місяця	2748	2468	3044	5471	2355	1183
1-3 місяців	4674	4620	4655	6679	4005	1827
3-6 місяців	3825	3712	3821	7559	3672	1394
6-9 місяців	2158	1846	1859	7067	1743	560
9-12 місяців	875	642	470	1204	860	140
12 місяців і більше	186	122	103	254	144	43

Джерело: Львівський обласний центр зайнятості.

Таблиця 1.7 – Розподіл зареєстрованих безробітних у Львівській області за професійними групами, до яких вони раніше належали

Показники	на початок звітного періоду					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Кількість зареєстрованих безробітних, осіб	14466	13410	13952	28234	12779	5147
у тому числі						
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	2863	2686	2 463	4 715	2 353	708
Професіонали	1945	1930	1 636	2 882	2 016	582
Фахівці	1908	1767	1 927	3 596	1 808	658
Технічні службовці	972	853	922	2 042	878	480
Працівники сфери торгівлі та послуг	2053	1862	2 034	5 695	1 929	912
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	305	342	324	332	215	102
Кваліфіковані робітники з інструментом	1523	1440	1 649	3 166	1 185	609
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	1853	1601	1 969	3 343	1 479	592
Найпростіші професії та особи без професії	1044	929	1 028	2 463	916	504

Джерело: Львівський обласний центр зайнятості.

Таблиця 1.8 – Розподіл зареєстрованих безробітних у Львівській області за видами економічної діяльності підприємств, де вони раніше працювали

Показники	на початок звітного періоду					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Кількість зареєстрованих безробітних, осіб	14466	13410	13952	28234	12779	5147
з них зареєстровані до 1 року після звільнення	12685	11625	12736	23976	11767	4630
у тому числі						
Сільське, лісове та рибне господарство	726	756	849	1 013	464	204
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	157	111	165	198	126	44
Переробна промисловість	2532	2352	2846	4484	2063	1092
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	145	153	113	223	164	71
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	89	77	95	163	77	60
Будівництво	711	538	560	1 019	461	136

Показники	на початок звітного періоду					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	2499	2104	2474	5689	2234	966
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	571	520	571	1124	558	319
Тимчасове розміщування й організація харчування	395	335	387	1651	379	149
Інформація та телекомунікації	308	290	230	464	177	60
Фінансова та страхова діяльність	524	486	382	580	337	158
Операції з нерухомим майном	136	114	143	335	116	45
Професійна, наукова та технічна діяльність	491	404	313	559	234	115
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	295	261	287	820	318	116
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1839	1780	1890	2940	2523	533
Освіта	419	419	380	633	449	195
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	543	616	767	1504	844	266
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	102	118	105	207	106	49
Надання інших видів послуг	203	191	179	370	137	52

Джерело: Львівський обласний центр зайнятості.

2. ВАКАНСІЇ РОБОТОДАВЦІВ (ДАНІ ДЕРЖАВНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ)

Таблиця 2.1 – Кількість вакансій і чисельність зареєстрованих безробітних у Львівській області

Показники	на початок звітного періоду					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Кількість вакансій, одиниць	5739	6239	4841	3159	3995	3428
Кількість зареєстрованих безробітних, осіб	14466	13410	13952	28234	12779	5147
Кількість претендентів на 1 вакансію, осіб	3	2	3	9	3	2

Джерело: Львівський обласний центр зайнятості.

Таблиця 2.2 – Розподіл вакансій у Львівській області за видами економічної діяльності підприємств

Показники	на початок звітного періоду					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Кількість вакансій, осіб	5739	6239	4841	3159	3995	3428
у тому числі за видами економічної діяльності підприємств						
Сільське, лісове та рибне господарство	49	102	61	29	107	106
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	24	76	22	20	42	220

Показники	на початок звітного періоду					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Переробна промисловість	1774	1 488	1 015	871	833	943
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	195	431	277	399	354	245
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	173	147	154	63	124	106
Будівництво	227	173	271	106	173	56
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	836	771	569	243	565	445
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	845	1 023	847	260	471	332
Тимчасове розміщування й організація харчування	163	208	120	76	133	142
Інформація та телекомунікації	22	51	35	12	16	13
Фінансова та страхова діяльність	14	12	10	1	21	5
Операції з нерухомим майном	58	40	32	72	81	64
Професійна, наукова та технічна діяльність	91	139	86	101	96	77
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	288	246	150	104	135	127
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	361	631	677	527	356	127
Освіта	204	192	249	104	207	205
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	346	357	195	128	198	168
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	32	51	39	15	34	22
Надання інших видів послуг	37	101	32	28	49	25

Джерело: Львівський обласний центр зайнятості.

Таблиця 2.3 – Розподіл вакансій у Львівській області за професійними групами

Показники	на початок звітного періоду					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Кількість вакансій, осіб	5739	6239	4841	3159	3995	3428
у тому числі за професійними групами						
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	2863	213	182	226	195	121
Професіонали	1945	445	350	348	364	374
Фахівці	1908	357	351	208	299	220
Технічні службовці	972	156	191	79	170	129
Працівники сфери торгівлі та послуг	2053	1226	941	455	615	351
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	305	34	29	7	36	13
Кваліфіковані робітники з інструментом	1523	1951	1465	1189	1205	1286
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	1853	1317	940	486	747	685
Найпростіші професії та особи без професії	1044	540	392	161	364	249

Джерело: Львівський обласний центр зайнятості.

ДОДАТОК Б

ТАБЛИЦІ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ АНКЕТУВАННЯ ПРЕДСТАВНИКІВ РОБОТОДАВЦІВ

3. КАДРОВІ ПИТАННЯ: ПОТРЕБИ, ПРОБЛЕМИ ТА СПОСОБИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Таблиця 3.1.1 – Чи актуальною є для підприємств різних видів діяльності проблема дефіциту робочої сили?

Види економічної діяльності підприємств	Кількість відповідей				
	Всього	Так, але в основному щодо їх якості	Так, в основному щодо дефіциту працівників окремих професій	Ні, ми здійснюємо підготовку кадрів власними силами	Ні, для нас актуальнішою є проблема вивільнення працівників через зменшення замовлень
Будівництво	35	5	15	11	4
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	2	-	1	-	1
Інформація та телекомунікації	7	3	2	1	1
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1	-	1	-	-
Надання інших видів послуг	52	10	23	13	6
Операції з нерухомим майном	7	1	1	5	0
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	40	11	15	11	3
Освіта	4	2	2	-	-
Охорона здоров’я та надання соціальної допомоги	8	-	5	2	1
Промисловість	98	16	62	11	9
Професійна, наукова та технічна діяльність	2	1	-	1	-
Сільське, лісове та рибне господарство	23	3	11	9	-
Тимчасове розміщування й організація харчування	11	1	8	1	1
Транспорт, складське господарство, поштова та кур’єрська діяльність	17	3	9	4	1
Фінансова та страхова діяльність	3	-	2	-	1
Всього по вибірці підприємств	**310**	**56**	**157**	**69**	**28**

Таблиця 3.1.2 – Чи актуальною є для підприємств різних розмірів проблема дефіциту робочої сили?

Групи підприємств за кількістю зайнятих	Кількість відповідей				
	Всього	Так, але в основному щодо їх якості	Так, в основному щодо дефіциту працівників окремих професій	Ні, ми здійснюємо підготовку кадрів власними силами	Ні, для нас актуальнішою є проблема вивільнення працівників через зменшення замовлень
До 10 осіб	13	2	1	6	4
11-50 осіб	112	22	41	32	17
51-250 осіб	147	24	91	28	4
Більше 250 осіб	38	8	24	3	3
Всього по вибірці підприємств	**310**	**56**	**157**	**69**	**28**

Таблиця 3.2.1 – Які проблеми найчастіше виникають на підприємствах при пошуку нових працівників?

Види економічної діяльності підприємств	Кількість відповідей						
	Всього	Відсутність/ недостатня кількість кандидатів	Відсутність необхідного освітнього рівня у кандидатів	Кандидати не володіли необхідними технічними навичками	Кандидатам не вистачало «м'яких» навичок	Кандидатам не вистачало необхідного досвіду	Очікувана заробітна плата вище, ніж Ви пропонували кандидатам
Будівництво	56	12	12	8	-	14	10
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	4	1	1	1	-	1	-
Інформація та телекомунікації	18	2	3	5	1	5	2
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3	-	1	-	1	-	1
Надання інших видів послуг	88	11	20	14	2	19	22
Операції з нерухомим майном	9	-	2	2	2	-0	3
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт а/т засобів і мотоциклів	81	10	18	23	2	17	11
Освіта	8	2	2	1	-	-	3
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	12	2	2	3	1	2	2
Промисловість	199	17	53	37	4	58	30
Професійна, наукова та технічна діяльність	5	-	-	2	-	1	2
Сільське, лісове та рибне господарство	46	4	12	14	1	8	7
Тимчасове розміщування й організація харчування	21	2	5	3	2	2	7
Транспорт, складське госп-во, поштова та кур'єрська діяльність	28	4	4	8	-	6	6
Фінансова та страхова діяльність	5	-	1	2	-	1	1
Всього по вибірці підприємств	**583**	**67**	**136**	**123**	**16**	**134**	**107**

Таблиця 3.2.2 – Які проблеми найчастіше виникають на підприємствах при пошуку нових працівників?

Групи підприємств за кількістю зайнятих	Кількість відповідей						
	Всього	Відсутність /недостатня кількість кандидатів	Відсутність необхідного освітнього рівня у кандидатів	Кандидати не володіли необхідними технічними навичками	Кандидатам не вистачало «м'яких» навичок	Кандидатам не вистачало необхідного досвіду	Очікувана заробітна плата вище, ніж Ви пропонували кандидатам
До 10 осіб	19	3	3	4	-	4	5
11-50 осіб	205	26	36	44	7	52	40
51-250 осіб	278	27	72	60	9	63	47
Більше 250 осіб	81	11	25	15	-	15	15
Всього по вибірці підприємств	**583**	**67**	**136**	**123**	**16**	**134**	**107**

3.3.1. Які робітничі професії найбільше затребувані на будівельних підприємствах?

Назва професії	Частота
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	9
Укрупнені професії будівельних, монтажних та ремонтно-будівельних робіт	7
Укрупнені професії робітників, що обслуговують пересувні установки	7
Водій	6
Маляр	5
Робітник (без кваліфікації)	5
Укрупнені професії робітників автоматичних та напівавтоматичних ліній верстатів та установок	2
Штукатур; Лицювальник-плиточник	2
Гірник	1
Слюсар-ремонтник	1

3.3.2. Які робітничі професії найбільше затребувані на підприємствах оптової та роздрібної торгівлі і ремонту автотранспортних засобів та мотоциклів?

Назва професії	Частота
Робітник (без кваліфікації)	8
Водій	6
Слюсар-ремонтник	4
Укрупнені професії робітників автоматичних та напівавтоматичних ліній верстатів та установок	4
Електрогазозварник	3
Продавець	2
Касир	1

3.3.3. Які робітничі професії найбільше затребувані на промислових підприємствах?

Назва професії	Частота
Робітник (без кваліфікації)	27
Укрупнені професії робітників автоматичних та напівавтоматичних ліній верстатів та установок	27
Кравець; Швачка	20
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	14
Слюсар-ремонтник	14
Електрогазозварник	9

Водій	7
Взуттьовик; Взуттьовик з індивідуального пошиття взуття	6
Друкар; Палітурник	6
Укрупнені професії робітників, що обслуговують машини, та складальники машин	6
Укрупнені професії будівельних, монтажних та ремонтно-будівельних робіт	5
Укрупнені професії робітників, що обслуговують пересувні установки	5
Гірник	4
Пекар	3
Апаратник	2
Забійник; Жилувальник	2
Складальник виробів з деревини	2
Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	2
Верстатник	1
Маляр	1
Різьбяр по дереву та бересті; Столяр	1
Столяр будівельний	1
Фарбувальник металу	1

3.3.4. Які робітничі професії найбільше затребувані на сільськогосподарських підприємствах?

Назва професії	Частота
Робітник (без кваліфікації)	5
Тракторист	5
Водій	4
Укрупнені професії робітників автоматичних та напівавтоматичних ліній верстатів та установок	3
Укрупнені професії садівників та землеробів	3
Забійник; Жилувальник	2
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	1
Укрупнені професії робітників, зайнятих в лісовому господарстві	1

3.3.5. Які робітничі професії найбільше затребувані на підприємствах сфери послуг?

Назва професії	Частота
Водій	21
Бармен; Офіціант	11
Кухар	11
Робітник (без кваліфікації)	10
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	8
Слюсар-ремонтник	7
Кравець; Швачка	6
Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	4
Укрупнені професії робітників автоматичних та напівавтоматичних ліній верстатів та установок	4
Укрупнені професії робітників, що обслуговують пересувні установки	4
Касир	2
Покоївка	2
Електрик по ремонту авто	1
Електрогазозварник	1
Монтажник санітарно-технічних систем	1

Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення	1
Укрупнені професії будівельних, монтажних та ремонтно-будівельних робіт	1
Укрупнені професії залізничного транспорту і метрополітену	1
Укрупнені професії робітників, що обслуговують машини, та складальники машин	1

3.4. Які професії фахівців з вищою освітою найбільше затребувані на підприємствах?

Назва професії	Частота
Агрономи, гідротехніки, зооінженери, лісоводи та професіонали споріднених професій	6
Аналітик з фінансово-економічної безпеки	1
Бізнес-аналітик	2
Біологи, ботаніки, зоологи та професіонали споріднених професій	2
Бухгалтери та касири-експерти	21
Ветеринари	2
Вихователі і викладачі освітніх закладів	6
Гірничі інженери та інженери-металурги	1
Головні фахівці – Адміністратор	6
Головні фахівці – Енергетик	5
Головні фахівці – Інженер	69
Головні фахівці – Механік	6
Завідувач господарства	2
Майстер з експлуатації та ремонту машин і механізмів	4
Менеджер (управитель) з логістики	3
Менеджери (управителі) в інших видах економічної діяльності, не віднесені до інших угруповань	1
Менеджери (управителі) в торгівлі та посередництві у торгівлі	29
Менеджери (управителі) з підбору, забезпечення та використання персоналу	1
Менеджери (управителі) у фінансовій діяльності	2
Начальники (інші керівники) та майстри виробничих дільниць (підрозділів) у промисловості	5
Начальники (інші керівники) та майстри виробничих підрозділів на транспорті, в складському господарстві та зв’язку	1
Професіонали в галузі гірництва та металургії	8
Професіонали в галузі медицини (крім сестринської справи та акушерства)	17
Професіонали в галузі права	3
Професіонали в галузі фізичних, математичних та технічних наук	3
Професіонали в галузі хімічних технологій	2
Розробники обчислювальних систем	2
Сестра медична (брат медичний)	3
Скульптори, художники та модельєри	2
Фахівець з тендерних закупівель	1
Фахівець з цінних паперів	1
Всього	**217**

3.4.1. Які професії фахівців з вищою освітою найбільше затребувані на будівельних підприємствах?

Назва професії	Частота
Інженери	14
Менеджери (управителі) в торгівлі та посередництві у торгівлі	3
Бухгалтери та касири-експерти	2
Механік	2
Адміністратор	1
Аналітик з фінансово-економічної безпеки	1
Головні фахівці - Механік	1
Завідувач господарства	1
Майстер з експлуатації та ремонту машин і механізмів	1
Начальники (інші керівники) та майстри виробничих дільниць (підрозділів) у промисловості	1

3.4.2. Які професії фахівців з вищою освітою найбільше затребувані на підприємствах оптової та роздрібної торгівлі і ремонту автотранспортних засобів та мотоциклів?

Назва професії	Частота
Менеджери (управителі) в торгівлі та посередництві у торгівлі	9
Провізори	7
Інженери	6
Бухгалтери та касири-експерти	3
Майстер з експлуатації та ремонту машин і механізмів	1
Провізори	1
Фахівець з постачання	1
Фахівець з тендерних закупівель	1

3.4.3. Які професії фахівців з вищою освітою найбільше затребувані на промислових підприємствах?

Назва професії	Частота
Інженери	33
Менеджери (управителі) в торгівлі та посередництві у торгівлі	11
Бухгалтери та касири-експерти	7
Головні фахівці – Енергетик, Інженер, Механік	5
Начальники (інші керівники) та майстри виробничих дільниць (підрозділів) у промисловості	5
Професіонали в галузі гірництва та металургії	5
Майстер з експлуатації та ремонту машин і механізмів	4
Професіонали в галузі хімічних технологій	2
Художники та модельєри	2
Менеджери (управителі) в інших видах економічної діяльності, не віднесені до інших угруповань	1
Менеджери (управителі) з підбору, забезпечення та використання персоналу	1
Менеджери (управителі) у фінансовій діяльності	1
Юристи	1

3.4.4. Які професії фахівців з вищою освітою найбільше затребувані на сільськогосподарських підприємствах?

Назва професії	Частота
Інженери	5
Агрономи, гідротехніки, зооінженери, лісоводи та професіонали споріднених професій	4
Бухгалтери та касири-експерти	2
Ветеринари	2
Головні фахівці – Енергетик, Інженер	2
Зоотехнік	2
Біологи, ботаніки, зоологи та професіонали споріднених професій	1
Завідувач господарства	1

3.4.5. Які професії фахівців з вищою освітою найбільше затребувані на підприємствах сфери послуг?

Назва професії	Частота
Інженери	9
Бухгалтери та касири-експерти	7
Адміністратор	5
Менеджери (управителі) в торгівлі та посередництві у торгівлі	5
Професіонали в галузі медицини	5
Викладачі середніх навчальних закладів	3
Професіонали в галузі фізичних, математичних та технічних наук	3
Сестра медична (брат медичний)	3
Бізнес-аналітик	2
Менеджер (управитель) з логістики	2
Юристи	2
Фармацевти	2
Фізіотерапевти та масажисти	2
Викладачі ЗВО	1
Вихователі дошкільних закладів	1
Вчителі початкової школи	1
Головні фахівці - Енергетик	1
Менеджери (управителі) у фінансовій діяльності	1
Розробники обчислювальних систем	1
Фахівець з інформаційних технологій	1
Фахівець з цінних паперів	1

Таблиця 3.5 – Чи користуються підприємства послугами Державної служби зайнятості?

Групи підприємств за кількістю зайнятих	Кількість відповідей			
	Всього	Ні, ніколи	Так, час від часу	Так, часто
До 10 осіб	13	8	5	0
11-50 осіб	112	42	64	6
51-250 осіб	147	29	97	21
Більше 250 осіб	38	7	21	10
Всього по вибірці підприємств	**310**	**86**	**187**	**37**

Таблиця 3.6 – Які способи вирішення кадрових питань підприємства вважають ефективними?

Способи вирішення кадрових питань	Середній пріоритет	У тому числі за групами підприємств		
		Малі (До 50 осіб)	Середні (51-250 осіб)	Великі (більше 250 осіб)
Співпраця з закладами вищої і професійної освіти	3,8	4,2	3,7	2,9
Співпраця з Державною службою зайнятості	3,3	3,8	3,0	3,2
Підготовка кадрів власними силами	3,1	3,1	3,2	2,9
Співпраця з рекрутинговими агенціями	4,0	3,9	4,1	4,3
Розміщення інформації про вакансії на офіційному сайті, кадрових порталах	3,0	3,0	3,0	3,0
Набір працівників за рекомендаціями персоналу підприємства	3,3	3,1	3,3	3,5

Таблиця 3.7 – Чи співпрацюють підприємства з закладами вищої та професійної освіти (ЗВО, ЗПТО) у вирішення кадрових питань?

Групи підприємств за кількістю зайнятих	Кількість відповідей			
	Всього	Так, маємо укладені договори про практику та працевлаштування випускників	Так, співпрацюємо, але неформально	Ні
До 50 осіб	125	11	13	101
51-250 осіб	147	19	29	99
Більше 250 осіб	38	3	22	13
Всього по вибірці підприємств	**310**	**33**	**64**	**213**

Таблиця 3.8 – З якими організаціями співпрацюють підприємства у вирішення кадрових питань

Групи підприємств за кількістю зайнятих	Кількість відповідей			
	Всього	державними закладами вищої і професійної освіти	приватними закладами вищої і професійної освіти	іншими організаціями
До 50 осіб	125	27	3	95
51-250 осіб	147	52	14	81
Більше 250 осіб	38	21	2	15
Всього по вибірці підприємств	**310**	**100**	**19**	**191**

Таблиця 3.9.1 – Чи приймають підприємства на роботу внутрішньо переміщених осіб?

Види економічної діяльності підприємств	Кількість відповідей			
	Всього	Ні	Так, на посади, що потребують вищої освіти	Так, на робітничі професії
Будівництво	35	21	5	9
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	2	2	-	-
Інформація та телекомунікації	7	5	2	-
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1	-	-	1
Надання інших видів послуг	52	34	4	14
Операції з нерухомим майном	7	4	-	3
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	40	16	14	10
Освіта	4	2	2	-
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	8	-	3	5
Промисловість	98	47	11	40
Професійна, наукова та технічна діяльність	2	2	-	-
Сільське, лісове та рибне господарство	23	15	1	7
Тимчасове розміщування й організація харчування	11	6	2	3
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	17	11	-	6
Фінансова та страхова діяльність	3	2	1	-
Всього по вибірці підприємств	**310**	**167**	**45**	**98**

Таблиця 3.9.2 – Чи приймають підприємства на роботу внутрішньо переміщених осіб?

Групи підприємств за кількістю зайнятих	Кількість відповідей			
	Всього	Ні	Так, на посади, що потребують вищої освіти	Так, на робітничі професії
До 50 осіб	125	96	10	19
51-250 осіб	147	59	24	64
Більше 250 осіб	38	12	11	15
Всього по вибірці підприємств	**310**	**167**	**45**	**98**

4. НАВИЧКИ ПРАЦІВНИКІВ: ПОТРЕБИ, ПРОБЛЕМИ ТА СПОСОБИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Таблиця 4.1 – Пріоритетність різних груп навичок працівників для підприємств різних розмірів

Групи навичок	Середній пріоритет	У тому числі за групами підприємств		
		Малі (До 50 осіб)	Середні (51-250 осіб)	Великі (більше 250 осіб)
Професійно-функціональні (робота з документами, продажі, іноземна мова, робота з клієнтом)	2,6	2,6	2,6	2,6
Професійно-технічні (робота з технічною документацією, креслення, схеми, робота з обладнанням, інструментом, матеріалами)	2,7	2,9	2,7	2,4
Цифрові (володіння комп'ютером, робота з CRM, ERP системами, робота з БД, Веб-технології, програмування)	3,2	3,2	3,2	3,2
Комунікативні (усне/письмове мовлення, ставлення запитань, аргументація, неконфліктні комунікації)	3,2	3,2	3,2	3,2
Особистісно-мотиваційні (орієнтація на результат, відповідальність робота в команді, тайм-менеджмент)	3,2	3,2	3,2	3,2

Таблиця 4.2 – Пріоритети у професійно-функціональних навичках працівників для підприємств різних розмірів

Професійно-функціональні навички	Середній пріоритет	У тому числі за групами підприємств		
		Малі (До 50 осіб)	Середні (51-250 осіб)	Великі (більше 250 осіб)
Робота з документами	2,2	2,4	2,1	2
Продажі	2,5	2,4	2,4	2,7
Іноземна мова	2,5	2,4	2,4	2,7
Робота з клієнтом	2,2	2,2	2,3	2,3

Таблиця 4.3 – Пріоритети у професійно-технічних навичках працівників для підприємств різних розмірів

Професійно-технічні навички	Середній пріоритет	У тому числі за групами підприємств		
		Малі (До 50 осіб)	Середні (51-250 осіб)	Великі (більше 250 осіб)
Робота з технічною документацією (креслення, схеми)	2,7	2,5	2,8	2,8
Робота з інструментом	2,5	2,6	2,3	2,5
Робота з обладнанням	2,1	2,2	2,0	2,0
Робота з матеріалами	2,1	2,2	2,0	2,0

Таблиця 4.4 – Пріоритети у цифрових навичках працівників для підприємств різних розмірів

Цифрові навички	Середній пріоритет	У тому числі за групами підприємств		
		Малі (До 50 осіб)	Середні (51-250 осіб)	Великі (більше 250 осіб)
Володіння комп'ютером та офісними програмами	1,6	1,8	1,5	1,4
Робота з CRM, ERP	2,8	2,7	2,9	2,8
Робота з базами даних	2,4	2,5	2,4	2,6
Веб-технології та програмування	3,2	3,1	3,3	3,3

Таблиця 4.5 - Пріоритети у комунікативних навичках працівників для підприємств різних розмірів

Комунікативні навички	Середній пріоритет	У тому числі за групами підприємств		
		Малі (До 50 осіб)	Середні (51-250 осіб)	Великі (більше 250 осіб)
Чітке усне та письмове мовлення	2,3	2,3	2,4	2,2
Вміння ставити запитання	2,6	2,5	2,6	2,8
Вміння слухати та аргументувати	2,3	2,4	2,3	2,2
Формування неконфліктних комунікацій	2,8	2,7	2,8	2,8

Таблиця 4.6 – Пріоритети в особистісно-мотиваційних навичках працівників для підприємств різних розмірів

Особистісно-мотиваційні навички	Середній пріоритет	У тому числі за групами підприємств		
		Малі (До 50 осіб)	Середні (51-250 осіб)	Великі (більше 250 осіб)
Орієнтація на результат	1,9	2,1	1,9	1,9
Відповідальність	2,0	2,1	2,1	1,8
Робота в команді	2,6	2,6	2,6	2,6
Тайм-менеджмент	3,4	3,3	3,5	3,7

Таблиця 4.7 – Оцінка підприємствами рівня володіння професійно-технічними навичками працівників (за п'ятибальною шкалою, 5 – найкраща оцінка)?

Професійно-функціональні навички	Середня оцінка	У тому числі за групами підприємств		
		Малі (До 50 осіб)	Середні (51-250 осіб)	Великі (більше 250 осіб)
Робота з документами	3,2	3,3	3,1	3,3
Продажі	3,1	3,3	3,1	2,8
Іноземна мова	2,8	2,7	2,8	3,2
Робота з клієнтом	3,2	3,3	3,1	3,3

Таблиця 4.8 – Оцінка підприємствами рівня володіння цифровими навичками працівників (за п'ятибальною шкалою, 5 – найкраща оцінка)?

Професійно-технічні навички	Середня оцінка	У тому числі за групами підприємств		
		Малі (До 50 осіб)	Середні (51-250 осіб)	Великі (більше 250 осіб)
Робота з технічною документацією (креслення, схеми)	3,2	3,2	3,2	3,0
Робота з інструментом	3,4	3,5	3,4	3,0
Робота з обладнанням	3,6	3,7	3,6	3,6
Робота з матеріалами	3,5	3,6	3,4	3,6

Таблиця 4.9 – Оцінка підприємствами рівня володіння комунікативними навичками працівників (за п'ятибальною шкалою, 5 – найкраща оцінка)?

Цифрові навички	Середня оцінка	У тому числі за групами підприємств		
		Малі (До 50 осіб)	Середні (51-250 осіб)	Великі (більше 250 осіб)
Володіння комп'ютером та офісними програмами	3,6	3,9	3,4	3,6
Робота з CRM, ERP	2,7	2,9	2,5	2,7
Робота з базами даних	3,3	3,3	3,2	3,2
Веб-технології та програмування	2,9	2,9	2,9	2,7

Таблиця 4.10 – Оцінка підприємствами рівня володіння особистісно-мотиваційними навичками працівників (за п'ятибальною шкалою, 5 – найкраща оцінка)?

Комунікативні навички	Середня оцінка	У тому числі за групами підприємств		
		Малі (До 50 осіб)	Середні (51-250 осіб)	Великі (більше 250 осіб)
Чітке усне та письмове мовлення	3,3	3,4	3,2	3,3
Вміння ставити запитання	3,3	3,4	3,2	3,4
Вміння слухати та аргументувати	3,5	3,6	3,4	3,7
Формування неконфліктних комунікацій	3,5	3,5	3,5	3,4

Таблиця 4.11 – Оцінка підприємствами рівня володіння особистісно-мотиваційними навичками працівників (за п'ятибальною шкалою, 5 – найкраща оцінка)?

Особистісно-мотиваційні навички	Середня оцінка	У тому числі за групами підприємств		
		Малі (До 50 осіб)	Середні (51-250 осіб)	Великі (більше 250 осіб)
Орієнтація на результат	3,7	3,8	3,6	3,8
Відповідальність	3,7	3,8	3,6	3,6
Робота в команді	3,5	3,6	3,3	3,8
Тайм-менеджмент	3,1	3,0	3,1	3,3

Таблиця 4.12 – Відповіді підприємств щодо пріоритетності заходів для вирішення проблем дефіциту кваліфікованих кадрів (від 1 до 6, 1 – найважливіший)

Заходи	Середній пріоритет	У тому числі за групами підприємств		
		Малі (До 50 осіб)	Середні (51-250 осіб)	Великі (більше 250 осіб)
Підвищити якість підготовки через використання сучасного обладнання, техніки та технологій	2,2	2,2	2,3	2,2
Підвищити кваліфікацію викладачів закладів освіти	3,0	3,1	2,9	2,9
Більше залучати до роботи у ЗПТО і ЗВО професіоналів-практиків	3,1	3,1	3,2	2,6
Удосконалити співпрацю роботодавців і закладів освіти у підготовці освітньо-професійних програм	3,1	3,3	3,1	2,4
Удосконалити співпрацю роботодавців і закладів освіти у частині виробничої практики та працевлаштування випускників	3,2	3,3	3,1	2,9
Покращити перепідготовку осіб, які знаходяться на обліку Державної служби зайнятості, як безробітні	3,5	3,6	3,5	3,2

ДОДАТОК В

ТРАНСКРИПТИ ФОКУС-ГРУП З ПРЕДСТАВНИКАМИ РОБОТОДАВЦІВ

Фокус-група з представниками роботодавців 1

15.09.2023	
Учасники	
1	Модератор
2	Роботодавець 1, виробництво кабелів
3	Роботодавець 2, санаторна установа
4	Роботодавець 3, деревообробка

Модератор. Чим саме займається компанія, яку ви представляєте? Що ви в ній робите, яка посада? І як давно ви працюєте в цій сфері? Тож, будь ласка, почнемо з **Роботодавець 1, виробництво кабелів** , а потім **Роботодавець 2, санаторна установа**. Слухаю.

Роботодавець 1, виробництво кабелів. Мене звати …, доброго дня. Я представляю компанію, яка займається машинобудуванням безпосередньо. Це є виготовлення кабельної продукції для автомобілів, це є ремені безпеки, подушки безпеки. Підприємство на ринку вже більше 20 років нас на Львівщині. Працюю я у відділі кадрів вже 10 років, ну конкретизувати роботу кадрівську я не буду, бо всі розуміють, чим займаються кадри.

Модератор. Чудово, дякую. **Роботодавець 2, санаторна установа**, а ви?

Роботодавець 2, санаторна установа. Ми надаємо послуги на санаторне лікування. Працюю довго, вже 25 років, також у відділі кадрів.

Модератор. Ми сьогодні говоримо про працівників, тому якраз. Ви, звичайно маєте профілі з цього приводу. Зараз буде таке бліц-опитування, можна сказати. Розкажіть, будь ласка, працівників яких професій наразі найбільше потребує ваше підприємство?

Роботодавець 1, виробництво кабелів. Ну, на даний час ми не проводимо прийоми на роботу. Коли почалася війна, у нас вкладені… В наше підприємство укладені іноземні інвестиції, і відповідно інвестори піддаються великому ризику, і в нас суттєво впали замовлення. І на даний час тих працівників, які в нас є в наявності, нам достатньо. Ну, вже найближчі півтора років, відколи війна, ми ринок праці так дуже не розглядали тому що немає потреби в залученні нових працівників.

Модератор. Так я зрозуміла. **Роботодавець 2, санаторна установа**, а у вас як?

Роботодавець 2, санаторна установа. Ну, у нас така ж сама ситуація, нам працівників не потрібно на сьогоднішній день. Ми справляємося з тими працівниками, які є у нас в штатному розписі, нових не треба.

Модератор. Зрозуміло, тобто фактично війна зменшила кількість замовлень і відповідно не потрібно нових працівників А що ж що стосується, так би мовити, явища плину кадрів? Старі працівники, ну старі умовно, тобто попередні працівники, які вже у вас працюють - вони не звільняються? Чи як там все відбувається?

Роботодавець 2, санаторна установа. Буває по-різному.

Роботодавець 1, виробництво кабелів. На початку війни хаос був і була у всіх паніка Ніхто не знав, що буде далі, чого очікувати, і плинність була трошки більша. Багато працівників, особливо молодих, виїхали і… Ну, з метою ПМЖ ,постійного місця проживання, за кордон, звільнилися, відповідно. Але зараз, на даний час, вже така ситуація стабілізувалася, і як звичайно. Там, декілька працівників… Так, як завжди було, статистика показувала.

Модератор. Нічого нового, тобто хто лишився, той лишився?

Роботодавець 1, виробництво кабелів. Так, так.

Модератор. **Роботодавець 2, санаторна установа**, а у вас?

Роботодавець 2, санаторна установа. Аналогічно. Все те саме. Молоді поїхали, хто захотів, виїхав. Ну, небагато виїхали. Ну, і плинність – так, як статистика, людина, дві. Так як було, так і є.

Роботодавець 1, виробництво кабелів. Так і є, без змін. Так, зараз уже стабілізувалось.

Модератор. Ну, але ж ця людина-дві – їх же треба якось доповнювати? Чи якось ви переділяєте ставки між тими працівниками, які власне залишаються? Чи просто – ну, звільнилися та й нехай, бо небагато замовлень?

Роботодавець 1, виробництво кабелів. Так, так, звільнилися і нехай, бо небагато замовлень. У нас основна частина працівників – це… в нас людина може замінити, вона на різних операціях може працювати. Основна частина штатного розпису – це є монтери, вони виконують виготовлення тих кабелів. І, оскільки замовлення зменшилось, відповідно, і треба менше працівників, тому що немає їх чим і як забезпечити. Зараз на даний час все стабільно. Скільки є працівників, всі залучені до роботи, працюємо, так.

Модератор. Добре а що стосується в принципі тих працівників, які вже є. Чи виникають якісь моменти, що, наприклад, працівникам не вистачає якихось навичок в роботі? Тобто якось вони наприклад починають от як ви кажете да переходять з лінії на лінії, або з якогось устаткування на інше, і стикаються з тим що немає навичок, не вистачає якихось?

Роботодавець 1, виробництво кабелів. Ну, безпосередньо в нас такого немає тому що в нас при прийнятті на роботу проходить кожен працівник навчання на всіх кроках, тобто вони є кваліфікованими всі кроках. Якщо навіть і появились якісь нові кроки, новий тип кабелю, і працівник там не працював, відповідно, її туди залучати не будуть. В нас є дуже багато різних типів кабелів, які ми можемо їй запропонувати. Окрім цього… тобто в тому проблеми немає там з навичками. Комунікабельні люди в нас, взаємозамінні.

Модератор. Так, зрозуміло, добре. **Роботодавець 2, санаторна установа**, у вас така ж сама ситуація?

Роботодавець 2, санаторна установа. У нас, так як лікувальний заклад, то звичайно в нас медики проходять кожних 5 років навчання, за 5 років вони навчаються на різних конференціях, удосконалюються, так що у нас навчання іде повним ходом.

Модератор. А що стосується в принципі якихось таких, знаєте, непрофесійних навичок, те, що називається Soft Skills чи загальні навички? Те, що стосується там не стільки професійних особливостей, скільки особистісних речей -відповідальності якоїсь, уважності і так далі? Це якось відчувається, що цього бракує? Або виникають якісь проблеми з працівниками саме тому, що вони якось не відповідають там в якихось речах?

Роботодавець 1, виробництво кабелів. Ну, на даний час ми з таким не стикалися працівники вже працюють досить багато часу і звичайно якщо велика кількість працівників є різні, з різними… Кожна людина - це індивідуум і є різні характери, є різні… Один більш відповідально ставиться до роботи, другий менше. Як у звичайному колективі. Але взаємозаміняється, і всім треба дати роботу на даний час. Війна вона внесла дуже великі корективи, всі ми стали трошки більш емоційні, більш напружені, кожен переживає за своїх рідних, близьких. Вона внесла корективи. Ми всі збуджені, ми всі… Все розуміється, все-все сприймається, всім йдеться на поступки і входиться в кожного особисте становище.

Модератор. Тобто можна сказати, трошки якось люди стали терпиміші, поблажливіші, тому що є зараз..?

Роботодавець 1, виробництво кабелів. Самі розумієте, у кожного… У когось чоловік зараз на війні, у кого син, мама очікує кожного дзвіночка, там, здригається від телефонного… І воно само, як би ми того не хотіли – воно вносить корективи в життя. І як би вона не хотіла себе тримати в руках, і як би вона не хотіла не показувати цього - все одно воно є. І ми всі це розуміємо, і немає ніяких зауважень чи немає ніяких претензій.

Модератор. Я зрозуміла, тобто, можна сказати, робочий процес трошечки пом'якшився в плані там дисципліни чи чогось, тому що працівники під стресом?

Роботодавець 1, виробництво кабелів. Дисципліна є десь у нас, ми… В нас є залучені з Німеччини інвестиції. Німецька ментальність, у них всюди дисципліна на першому місці, і вона нікуди не дінеться. Відповідальність, вимоги є, просто в самому колективі наші українські люди – вони

українці, вони самі допомагають, самі входять у становище тієї людини. А дисципліни ніхто не відміняв, вимоги дисципліни, якості продукції – це на першому місці.

Модератор. Так, зрозуміло. **Роботодавець 2, санаторна установа**, а у вас така ж ситуація на вашому підприємстві? Також допомагають одне одному і… Можливо, міжособистісні якісь проблеми в комунікації - вони якось затираються так само, чи ні?

Роботодавець 2, санаторна установа. Якщо працівник уже працює багато років на тому ж самому підприємстві, всі роботу свою знають, один одного замінять, підмінять. Тобто зараз проблем немає, тобто… Всі розуміють час і розуміють, що потрібно виконувати роботу.

Модератор. Так, а от якщо… Зрозуміло, що ви зараз не набираєте нових людей, бо війна і замовлень менше. А якщо згадати довоєнні часи, в тому числі ось цей момент, коли, я сподіваюся, вже скоро буде перемога, і ми почнемо отримувати нові інвестиції, нові замовлення, і якось більш активно економіка почне йти. То як ви думаєте, хто вам буде перший потрібен після цього? Які люди, яких професій?

Роботодавець 1, виробництво кабелів. Ну ми не можемо на даний час так далеко загадувати. Бо ми не знаємо, де ми будемо до перемоги. Але якщо буде все стабільно, так, як було до цього, у нас завжди було першочергове – це монтери, які безпосередньо виконують виробництво кабелю. Повернемось, можливо, швидко до звичайного свого повсякденного робочого дня, коли будуть прийоми працівників, у більшості будуть прийоми, кількість прийнятих працівників буде переважати – значно – звільнених.

Модератор. Значить, до **Роботодавець 1, виробництво кабелів** підуть монтери, так, натовпом у чергу шикуватися. Хто піде до **Роботодавець 2, санаторна установа**?

Роботодавець 2, санаторна установа. Ну, до нас, як ми лікувальний заклад, відповідно, підуть медики. Ну, а медики без решти працівників так само не будуть. Нам так само треба буде й обслуговуючий персонал, ті ж самі електрики, ті ж самі сантехніки, двірники територія, так що… Нам треба буде багато працівників.

Модератор. Чудово, тобто у нас буде, значить, і якась кількість спеціалістів більш вузького профіля – масажистів чи медсестер, … чи якихось, власне спеціалістів не стільки саме вузькопрофільних, сімейних лікарів чи щось таке… Правильно?

Роботодавець 2, санаторна установа. Так, так.

Модератор. Чудово. До нас доєдналася ще одна учасниця, вітаю. Давайте якраз поки ми не почали наступний блок, будь ласка, розкажіть, який профіль вашого підприємства, ким ви в ньому працюєте і скільки років ви власне працюєте. […] Моє питання наступне: чи стикалися ви в довоєнні щасливі часи з тим, що […], коли приходить нова людина, то зазвичай вам доводиться її вчити. Чи ви вчите лише професійним речам, чи також вчите іншим якимось загальним навичкам? Тобто тій самій дисципліні, тій самій уважності? Чи виділяється якийсь окремий сегмент навчання під те, щоб привчити людину до тієї самої трудової дисципліни?

Роботодавець 1, виробництво кабелів. Як блоку, під дисципліну немає, воно все йде в комплексі разом, тобто ми навчаємо безпосередньо роботі, що буде входити в її обов'язки і паралельно кожного разу наголошується на тому, що є дисципліна, є трудовий розпорядок, і є охорона навколишнього середовища, сортування відходів. Тобто це все йде комплексом, це все йде разом, окремого як такого блоку немає. Багато нових працівників вчаться, потім уже в процесі роботи вони там діляться і кажуть, що багато при навчанні і взагалі у процесі роботи багато нового вони там навчилися, почули, дисциплінувало їх це саме сортування відходів, це саме дотримання робочого графіку, дотримання, там, інструкції, відповідно. На своєму робочому місці окремого блоку виділеного немає.

Модератор. Так, я зрозуміла, тобто фактично є таке менторство, коли старші працівники когось так соціалізують?

Роботодавець 1, виробництво кабелів. Так, так, так. Новий працівник іде в команду, де вже є 10-15-20 працівників, які працюють вже там декілька років, і він, відповідно, біля них навчається, отримує навички тієї самої дисципліни, тієї самої…

Модератор. ОК, чи у всіх така ситуація також?

Роботодавець 2, санаторна установа. Так. Так-так-так. Тим більше, що люди вже всі дорослі, свідомі, ну, розуміють що це його робота.

Модератор. Добре. **Роботодавець 3, деревообробка**? Напишіть нам що-небудь в чат або скажіть…

Роботодавець 3, деревообробка. Доброго дня всім. Дивіться, ну, в нас також кожен новий працівник, звичайно, ознайомиться з правилами внутрішнього трудового розпорядку, є ж зараз охорона праці, пожежної безпеки… Він розповідає, де можна ходити, де не можна, де є переваги на… У нас тут преси і є переваги транспорту, тому що це деревообробка. Також кожен день свій відділ і керівник призначає якісь там стажування – звичайно біля того працівника є інший працівник, який його навчає, який його супроводжує до певного моменту, коли людина проходить пробний термін, тоді вона вже розуміє, що вона може свідомо сама працювати. Тобто так, як на кожному підприємстві, є певні правила, норми, і люди їх дотримуються, звичайно.

Модератор. Добре, дякую. От зараз **Роботодавець 3, деревообробка** сказала цікаву штуку, що вже всі люди дорослі, вони вже всі розуміють, що вони на роботі і так далі. Чи залежить те, яких навичок не вистачає працівникові, коли він уже вступив на роботу, – мав би вже працювати на повну, але от треба йому навчитися, треба привчитися і так далі, – чи є якийсь зв'язок між тим, чого не вистачає людині от прямо на вході і, можливо, якимось віком, статтю, освітою, попереднім досвідом роботи, якимись ще речами? Чи ви помічали такі закономірності, такі зв'язки?

Роботодавець 1, виробництво кабелів. Ну це індивідуальне питання, до індивідуального працівника. Є працівники, які закінчили тільки профучилища, там людям по 18-20 років, молоді, вони ще не мають зовсім ніякого трудового досвіду, вони ще ніде по факту не працювали. І можливо… І є такі, які з першого дня ставляться відповідально, з першого дня все схвачують, і вони стараються, і вони сприймаються. А є такі, яким потрібен ще деякий час. Яким важко дисциплінуватися, яким важко прийти вчасно на роботу, яким… Тобто кожна людина індивідуум. Так само, є така сама ситуація із людьми старшого віку. Звичайно, попередній досвід роботи, якщо ми зараз говоримо про працівників старшого віку, – він вносить свої корективи, тому що залежить, де працівник, де людина раніше працювала. Якщо на підприємстві був вільний графік, якщо на підприємстві була робота така більш незосереджена, більш вільна, і тут такий чіткий – до чіткого графіку роботи їй важко привчитись. І вона не може трошки зрозуміти, трошки адаптуватися, треба їй більше часу. А якщо працівник, який працював в Львівській області, (де) є такі подібні підприємства, як наше, і вони знають, що таке дисципліна, вони знають, що є графік, треба вчасно прийти, вчасно вийти, є режим робочого часу – дотримуються без проблем, і вони як в себе на кухні, скажемо так. Тобто є, є зв'язок такий, досить серйозний зв'язок, і залежить багато від того, де людина працювала на попередній, яка була її попередня робота, в старших людей. А молоді – це у кожного індивіда, як у людини, яка в людини ментальність.

Модератор. Так. Чи є в когось інші точки зору, чи всі погоджуються?

Роботодавець 3, деревообробка. Ну дивіться, в мене є, за моїми спостереженнями, інша думка. Ну, в силу теперішніх обставин дуже багато молодих людей, навіть таких, які ще не вчаться. І, чесно, бачу: більше і швидше адаптовуються молоді, енергійніші люди. Тобто навіть там 18-20-21 рік – це студенти, яким ще все цікаво, які готові до навчання, які тільки закінчили (школу). В них немає досвіду, це їхній перший досвід, і вони з більшим захопленням і швидше… Знаєте, легше навчити нову людину, чим перевчити когось, хто вже має певні сформовані навички чи певні сформовані якісь бачення – їм важче адаптуватися, а от молодим – їм краще, легше, вони задоволені. Так як, от за нашими спостереженнями, є певний зараз період, у нас почали приймати на роботу, більш молоді люди – в них більше бажання, більше сил, ресурсу, енергії в них. У нас розпорядок, з 8-ї години ранку починається робочий день – для них це не є проблемою прийти на таку годину, прийти вчасно, якщо ти їм зразу… В нас є така можливість, система фіксованої присутності на робочому місці – вони швидше, легше до цього адаптуються. Також вони легше адаптуються до електронних підписів та техніки. Старшим

людям це набагато важче, будь-які нововведення дуже важко йдуть. З молодими насправді набагато легше і краще.

Модератор. Дякую, цікава думка. Отже, такий момент про ті ж технологічні якісь новації, про якісь електронні сервіси чи такі речі. **Роботодавець 2, санаторна установа**, от на вашому підприємстві як вони адаптуються до цього – ті, хто вже давно працюють? Чи виникають подібні моменти, що там хто молодший – тим простіше, чи хто старший – тим складніше?

Роботодавець 3, деревообробка. Ну, звичайно, хто молодший, тим легше, простіше і швидше. Але, ну, старші також… Ну, їм десь важче, не з першого, не з другого, а з третього разу вони бачать, що дійсно це є потреба і це їм необхідно, і без того нікуди, і вони тяжко, але з певною допомогою вони все ж таки адаптуються і стараються не відставати. Вони бачать, от коли є молода кров, свіжі працівники і нові – вони більше до них тягнуться, вони хочуть… Тобто в них міняється коло спілкування і є якісь нові думки, вони стараються вчитися в них чогось знову. І коли ти бачиш, як така старша людина приходить до тебе там зі смартфоном, вставили додаток, один, другий, третій, і вже їм там молодші – ті, що з ними працюють – їм допомогли, показали, вони такі щасливі. Ну, тобто все-таки має бути різний колектив, різний вік, тоді старші дають молодшим досвід в роботі, а молодші допомагають старшим в адаптації до нових технологій, якихось ресурсів.

Модератор. Зрозуміло. […] хочу зараз **Роботодавець 2, санаторна установа** почути про те наскільки, можливо, відрізняється ця ситуація з віком на вашому підприємстві, у вашій сфері.

Роботодавець 2, санаторна установа. В нас цілком так як **Роботодавець 3, деревообробка** говорила - все ж таки в нас, ну, скажу, нових працівників на даний час в нас немає, вже в нас такі є, сталий стабільний колектив, віком від 30 і більше. Ну, все ж таки так, молодь трошки, ну, як би сказати правильно, тих старших людей трошки підтягує до себе, скажемо так. Все-таки задають вони більше, напевно, якийсь тон хоча би. Ті, кому у нас «за» – вони так само можуть фору дати молодим. Є й такі в нас. Так що не можна однозначно сказати, що молоді є молоді, а старші є старші. Хоча би ті самі старші цілком як тридцятилітні.

Модератор. От бачите, як цікаво, в нас різні в різних сферах свої особливості. Відповідно, да, виникають, ми побачили, що в нас є різниця у віці за навичками або за акцентом, тобто хто старший, має досвід професійний, в них професійні навички якось більше оформлені, а молоді при цьому приходять і навчають їх якихось нових речей про технології. Про технології занотовано, а от, власне, давайте спробуємо просто, знаєте, проранжувати, вирішити, яких навичок в принципі не вистачає людям, яких хотілося б, щоб було більше у ваших актуальних працівників і так само у ваших майбутніх. Давайте розділимо їх на особисті навички - тобто сказали вже про відповідальність, уважність до деталей, якийсь такий трошки перфекціонізм, те, що стосується дисципліни і так далі… Ми вже просто поговорили раніше, **Роботодавець 3, деревообробка**, поки ви не зайшли. Відповідно, в **Роботодавець 2, санаторна установа** і в **Роботодавець 1, виробництво кабелів** не виникає ситуацій, пов'язаних із браком таких особистих якостей працівників. […] **Роботодавець 3, деревообробка**, моє запитання про те, чи вистачає працівникам особистісних якостей уважності, прискіпливості до деталей і так далі? Чи хотілося би, щоб були люди більше відповідальні більш готові там до цього?

Роботодавець 3, деревообробка. От дивіться. Це залежить від того, на якій ланці людина працює. В нас при наборі персоналу, ми дуже… Людина проходить декілька рівнів співбесід, і це залежить від того, на яку посаду і на яку вакансію ми шукаємо людину, які якості відповідно до якоїсь певної професії, карти професій людина має мати. Тому це важливо, але в залежності до деталей і в залежності, в якій посаді, якщо я правильно зрозуміла ваше запитання. Звичайно, що важливо щоб вона була уважна, щоб вона дотримувалася норм і поведінки, і виробництва, і техніки безпеки, бо це дуже важливо. На виробництві це надзвичайно важливо, тому що великі машини, великі… Уважність є надзвичайно необхідною.

Модератор. Так, зрозуміло. А от давайте, можливо, спробуємо такий варіант, краще... Ви ж як кадровики – ви складаєте можливо, чи маєте якось контакти з людьми, які займаються рекрутингом для ваших компаній. Маю на увазі, що ви їм даєте запит на працівника, або ви розміщуєте вакансію,

можливо, ви проводите співбесіди або контактуєте з людьми, які їх проводять. Відповідно, давайте спробуємо намалювати собі таку умовну теоретичну вакансію, яких особистісних якостей ви потребуватимете від нового працівника, (коли) у нас знову після війни відновилися замовлення, ми, умовно кажучи, вже перемогли, і, власне, тепер хочемо нових працівників до себе запросити? Зрозуміло у вас у всіх трьох будуть дуже різні професійні […], але ж є оці загальні особистісні речі. Що ми будемо хотіти від працівників, коли вони будуть поступати на роботу, яких якостей?

Роботодавець 1, виробництво кабелів. Ну, в першу чергу це буде, щоб працівник був відповідальний, щоб працівник при співбесіді… Коли йде прийом на роботу, при першій розмові важко з працівником, важко дізнатися безпосередньо всі такі особисті якості працівника. Тому що вони є (такі, що) переживають, вони є закриті, вони є… Ми коли в основному набираємо монтерів кабельного виробництва – там професійних вимог немає ніяких, тому що монтерів ніде не вчать. Ми вчимо їх самі. Від першого дня навчання це все є в нове для них. Навчання в нас проходить чотири дні, це окремо є навчальний клас, окремо є відповідні люди, які цим займаються. Після цього працівник безпосередньо йде на виробництво, і так само за ним є протягом місяця закріплена людина, яка веде його, показує. І більше так звертається увага на відповідальність, на дисциплінованість, на уважність, тому що наголошується декілька разів, що ми маємо справу з кабельною продукцією для ременів безпеки і для подушок безпеки. Тобто уважність на першому місці, бо це халатне ставлення до роботи – воно може коштувати людині життя. Коли неякісно зроблена продукція, відповідно, ремінь безпеки може розчепитися або вчасно не вистрілити подушка безпеки. І це важливо донести до працівника, щоб вони розуміли з чим вони мають справу. Так само більше в нас звертається увага на зір, щоб людина добре бачила, незалежно, чи в окулярах – бо є працівники, які мають трошки проблеми з зором, і вони категорично відмовляються чи лінзи собі придбати, чи окуляри, їм все підходить все їм супер, цінники в магазині вони бачать, їм цього достатньо. Але коли у нас роботи є дуже з дрібними деталями такими, дрібноволокнисті оці кабеля, і коли приходить до таких мініатюрних частинок - вони бачать, що дискомфорт. Вони розуміють, що їм важко, і в таких випадках вони навіть самі йдуть на компроміс і кажуть, добре, я бачу, що є в тому проблема, я побіжу, я собі попроконсультуюсь із лікарем, і я собі виготовлю ці, придбають ці окуляри. Я ж кажу, повторююсь, що професійних навичок нам не потрібно, ми все вчимо, єдине що – відповідальність і такі загальні.

Модератор. Окей, ну давайте тоді **Роботодавець 3, деревообробка** відповість, бо вона біжить спішить, а потім **Роботодавець 1, виробництво кабелів.**

Роботодавець 3, деревообробка. Чесно, в нас на основному – це є бажання людини працювати, звичайно. Якісь такі перші навички – це є ввічливість. По людині, якщо чесно, ти спілкуєшся навіть на тій самій першій співбесіді ти бачиш, чи людина… Тобто це якесь внутрішнє відчуття, напевно, має бути HRa: ти бачиш, чи ця людина підійде на ту роботу. Бо ти знаєш роботу, ти знаєш колектив, ти знаєш специфіку, і плюс-мінус ти орієнтуєшся, яка людина має бути, з якими якостями, навичками. Звичайно, що це є загальні людські якості, які завжди даються в перевагу: це якась чесність, відповідальність – в основному, такі якості для людей. В основному, в нас дуже багато також людина вчиться, тому ми завжди готові брати і студентів, і людей без досвіду. Якщо є бажання працювати, ми навчимо. Тому що наша така специфіка, що дуже багато чого йде (у) навчання людини для того, щоб вона працювала. Якщо людина хоче працювати, вона тобто тих якостей набереться. Якщо не хоче, то буквально за місяць-два буде видно, чи людина нам підходить і чи ми їй підходимо. І, звичайно, це фізично здорова, тому що це має бути здоров'я для роботи. Зміни є, зміни нічні й денні, тобто це має бути здорова людина, фізично здорова. Ну, звичайно, в нас працюють люди з інвалідністю, але на якихось інших легших роботах.

Модератор. До речі, про людей з інвалідністю. Чи є якісь особливості щодо цієї категорії саме в сегменті навичок, які вони демонструють або яких їм не вистачає для того, щоб робити свої роботу?

Роботодавець 3, деревообробка. В сегменті навичок немає. Може бути в сегменті фізичного навантаження і чи є протипоказання для роботи. Інших таких якихось пересторог немає.

Модератор. Добре, а що стосується наприклад ВПО – чи є такі серед ваших працівників на підприємствах?

Роботодавець 3, деревообробка. Дивіться в нас є ВПО-працівники, і вони працюють в нас в офісі. Немає жодних бар'єрів, жодних бар'єрів спілкування, немає до них якогось такого, як тут правильно сказати, ставлення стереотипного. Тобто вони легко влилися в колектив, вони знайшли спільну мову, вони працюють, вони задоволені. Більше того, вони є дуже дисципліновані, тобто в них немає такої от проблеми з правилами. Всі правила всі… Поведінки, приходу на роботу, куди можна йти, що можна робити, що не можна, який графік - це для них типу норм, вони абсолютно до цього адаптувалися. І з пошуком житла ми допомагали, наприклад, нашим ВПО-працівникам, тому що вони хотіли у нас працювати, а житла якби такого постійного не мали, плюс їм треба допомогти в цьому. Тобто такого, напевно, немає. Єдине що, це напевно перше, було мова, але вони говорять всі українською мовою, тобто проблем немає. Так, дехто говорить з якимось певним акцентом. Але до цього є абсолютно адекватне ставлення, видно, що вони стараються і хочуть працювати.

Модератор. А як ви гадаєте? Це питання теж до всіх. Просто, якщо Оля зараз побіжить, ми теж не будемо довго після цього сидіти, але все-таки матимемо відповісти: скажіть, будь ласка, які, на вашу думку, програми підвищення кваліфікації, або перекваліфікації, або от розширення навичок, які були би актуальні, наприклад, для тих самих ВПО?

Роботодавець 3, деревообробка. Це, можливо, більш за освіту, які професії будуть більш актуальніші і більш потрібні тут, на місці. Я думаю, якщо людина… Це немає значення, чи вона ВПО, чи вона є тут працівник – якщо вона захоче. У нас є працівниця, яка працювала.. Ну, там, умовно кажучи, в бухгалтерії. Прийшла до нас і працює в продажі. Ну, тобто вона, так, звісно, навички комунікації, навички спілкування, знаходження спільної мови з клієнтами – це безумовно. Але це вже більше особисті якості, а не якісь загальні навички, які потрібні.

Модератор. Ну, в принципі це теж особисті якості, ми щойно з вами обговорювали, що особисті якості в такому контексті, в робочому – це теж в принципі навичка, да, бути відповідальною людиною, бути чесною людиною, бути комунікабельною людиною - це ж в принципі туди. Тобто нема таких особливостей щодо ВПО, добре. Якщо ми пропонуємо, хочемо запропонувати якісь підвищення кваліфікації, то вони професійні – але ви мені щойно сказали всі троє, що у вас на підприємствах навчають, прямо на підприємстві тому, що люди матимуть робити. Або, знову ж таки, ми говоримо про якісь програми, які пов'язані саме з прокачуванням оцих Soft Skills, «м'яких навичок», загальних навичок – те, що стосується виховання тієї самої комунікабельності, стресостійкості, відповідальності, і так далі. Чи правильно я все зрозуміла?

Роботодавець 3, деревообробка. Так

Роботодавець 1, виробництво кабелів. Так.

Модератор. Добре. Якщо говорити про працівників, які є зараз – чи буде правильно сказати, що, можливо, були би актуальні от ті ж самі якісь програми для наявних уже працівників, можливо, з опанування новими технологіями? Так, щоб працівники старшого віку могли якось там навчитися? Чи з цим справляються ваші молодші працівники, які просто допомагають старшим?

Роботодавець 3, деревообробка. На мою думку, звичайно, це класно, коли є на підприємстві якісь програми, які вчать чогось нового. Але це все ж таки ресурси, це все ж таки час, і безумовно це час самої людини, самого працівника.

Модератор. Так, розумію, тобто це час, який відривається від роботи, і відповідно переорієнтовується на щось, і це не завжди зручно… Добре. **Роботодавець 3, деревообробка**, ну власне, якщо ви маєте йти, то можете йти. А це саме питання, насправді, в мене залишається для **Роботодавець 1, виробництво кабелів** і для **Роботодавець 2, санаторна установа**, тому що хочеться теж почути вашу думку.

Роботодавець 1, виробництво кабелів. Я думаю також, що новітні технології в нас час від часу є, бо з'являється новий тип кабелю, відповідно, з закордону привозимо іншу машину, яка налаштована по-іншому, треба її вивчати треба зрозуміти специфіку її роботи. І як зазначила **Роботодавець 3, деревообробка**, молодий персонал більш швидше адаптується, більш швидше вчиться, більш, може, частіше вони зустрічаються з такими технологіями. Але проблем зовсім немає з працівниками більш старшого віку Я згодна з **Роботодавець 3, деревообробка**, що вони їм

допомагають, вони їх навчають, вони самі швиденько розберуться, дальше потрібно раз, два, три і п'ять і покажуть, і пояснять, і доведуть їм специфіку роботи безпосередньо цієї машини. І залучення нових ресурсів в даний час таких технологічних – трошки питання таке важкувате, бо як на фінансовому це потребує відповідного… і фінансових затрат, і… На даний час ми собі не можемо такого дозволити. Але надіємось що будуть кращі часи і тоді побачимо.

Модератор. Так, зрозуміло. **Роботодавець 2, санаторна установа**, а у вас як?

Роботодавець 2, санаторна установа. Я цілком погоджуюся з дівчатами, тому що час не стоїть, час рухається, і, звичайно, коли б були програми по навчанню – звичайно, це би було дуже здорово. Але ж таки знову ж, це є гроші. Не завжди підприємство може виділити кошти. Якщо би держава нам давала – нема питань ми тільки за, за навчання.

Модератор. А давайте трошечки про це подумаємо. Бо є якісь речі, які стосуються розриву в навичках, так би мовити, з тим, що хотілося б, ну, мабуть, і підприємствам було би зручніше якоюсь мірою, щоб монтерів десь, наприклад, навчали, щоб вони вже готовими приходили. Або щоб були якісь ті самі тренінги, чи якісь програми, які би стосувалися перекваліфікації чи підвищення кваліфікації, якщо ми вирішили, що такі варіанти будуть актуальними. Може, ми щось забули, то ще додавайте. Крім тренінгу з комунікабельності і відповідальності можна додати якісь ще думки. Загалом, давайте подумаємо, а хто взагалі має вирішувати цю проблему? Чи самі підприємства, чи має це робити держава, чи центр зайнятості – хто і як має це вирішити?

Роботодавець 1, виробництво кабелів. Я думаю, це повинно бути якась спільне… Спільне напрацювання. Тому що ні центр зайнятості, ні держава - вони ж не знають потреби безпосередньо підприємства, яких спеціалістів вам потрібно, що ви хочете бачити в своїх працівниках, яких якостей Вам бракує. Це має бути якесь спільне напрацювання, має бути підприємство… Була б така можливість, що підприємство, наприклад, могло б звернутися чи в той самий центр зайнятості, чи, можливо, в якусь іншу фірму, і дати свій запит, пояснити, донести, які саме, чого їм не вистачає, на які спеціальності вони б хотіли вивчити, чи на повторне навчання, чи на перекваліфікацію відправити працівників. І, можливо, держава могла б у фінансовому плані хоча б частково… Я вже не кажу повністю, бо зараз навчання дороговартісне, і на даний час не кожне підприємство, не кожен роботодавець може собі дозволити відправити працівника на навчання. Це є відрив від роботи – раз, плюс фінансова витрата досить суттєва. І якщо би така комунікабельність була б між державою і безпосередньо підприємствами - це було б добре, але… Зараз підприємства реально самі собі шукають навчання, які є. Різні освітні заклади проводять навчання, і тобто роботодавець, якщо хоче мати кваліфікованого, висококваліфікованого працівника, і він сам зацікавлений в тому – самі шукають собі оці різні тренінги, оплачують їх, відправляють працівника, тому що відповідно потім буде віддача, вони будуть мати спеціаліста, які буде працювати, який буде приносити дохід тому ж роботодавцю.

Модератор. **Роботодавець 2, санаторна установа**, ваша думка?

Роботодавець 2, санаторна установа. Ну, я цілком погоджуюся, добавити – що тут вже добавляти, все сказано вірно.

Модератор. Дивіться, ви зараз тоді обидві згодні з тим, що треба якимось чином мати якийсь спосіб, щоб от держава прийшла і попитала. Ну, звичайно, я не з державної, а з громадської організації в даному випадку, але от ми вас питаємо. І ви говорите, що професійних навичок вам і так нормально, що у вас вчаться люди всередині компанії, і відповідальні - тож не треба нічого начебто робити. Ми ж із цього почали, власне, чи є щось, чого не вистачає. Може, про щось ви мені забули сказати все-таки? Які тоді програми мала би вам запропонувати держава чи центр зайнятості? Я почула думку про компенсацію навчання або перекваліфікацію працівника у закладах освіти - знову ж таки, чи це заклади вищої освіти, чи це профтехосвіта? Знову ж таки, які програми були би актуальні для ваших підприємств? Чи, можливо, є у вас якісь ідеї чи пропозиції для, наприклад, державних оцих центрів зайнятості? Вони теж пропонують якісь програми по перекваліфікації, але якось, бачите щось вони якось не задалися, чи, може, їм треба щось змінити? Говоріть про це, будь ласка.

[у інформантів зник інтернет]

Фокус-група з представниками роботодавців 3

19.09.2023	
Учасники	
1.	Модератор
2.	Роботодавець 4, цегельний завод
3.	Роботодавець 5, музична освітня установа
4.	Роботодавець 6, деревообробка
5.	Роботодавець 7, машинобудування
6.	Роботодавець 8, м'які меблі
7.	Роботодавець 9, деревообробка
8.	Роботодавець 10, установа соціального захисту дітей

Модератор. …Будь ласка, розкажіть про себе, розкажіть про свою компанію, чим вона займається, профіль компанії, і як давно ви працюєте саме в ній, в цій сфері взагалі, можливо. Давайте почнемо. У мене тут перша зараз **Роботодавець 4**. Починайте.

Роботодавець 4, цегельний завод. Добрий день. Мене чути?

Модератор. Так, вас чути прекрасно.

Роботодавець 4, цегельний завод. Добре. Наше товариство називається «Золочівський цегельний завод». Власне, чим ми займаємось? Ми видобуваємо корисні копалини місцевого значення і займаємося виробництвом цегли. Підприємство є сезонником, відповідно, працюємо в теплій період року. На весну, точніше на зиму і початок весни ми закриваємося. Ось приблизно так. Скільки я тут працюю? Колишній податковий інспектор і колишній працівник адміністрації. Наразі вирішила змінити, скажімо так, після 25 років – маю стаж у державній службі, і вирішила трошки змінити своє життя і зайнятися виробництвом. Працюю фінансовим директором, займаюсь всім, від кадрів до бухгалтерії, ну, практично всім, менеджмент, реалізація, закупівлі, всім, чим треба, тим і займаємося. У нас немає дуже роздутого штату і через це ми працюємо так, що хтось може робити, то йде і робить. Ось приблизно така наша ситуація.

Модератор. Дякую, **Роботодавець 4**. Я бачу, що в нас хтось вилітає, хтось доєднується, але це ті самі люди, тому що я так розумію, щось там можливо з інтернетом... Якщо хтось вилітатиме, то не переживайте, за цим самим посиланням можна повернутися. Так, будь ласка, ну тепер давайте послухаємо **Роботодавець 5**.

Роботодавець 5, музична освітня установа. Добрий день. Я працюю завідувачем канцелярії з посадовими обов'язками відділу кадрів. Це є музичний ліцей спеціалізований у місті Львові. Державна робота бюджетна, трохи складна, тому що працювала переважно в приватних структурах, але якось… Намагаємося.

Модератор. Давно працюєте?

Роботодавець 5, музична освітня установа. До 4 років власне у музичному ліцеї.

Модератор. Добре. Будь ласка, **Роботодавець 6**.

Роботодавець 6, деревообробка. Добрий день. Я вибачаюся, камери не включаю, бо я за рулем. Компанія ЕІМО, деревообробка, Самбірський район. Наша компанія займається виробленням лущеного шпону, різних деталей для наших фірм, які знаходяться у Польщі. Я являюсь директором компанії, кадровик наш сьогодні не зміг підключитись… 120 людей штат наш, приватна власність, що більше? Проблеми, я думаю, як у всіх. Зараз будемо їх обговорювати. Сьогоднішній воєнний час, з кадрами і кадровою політикою.

Модератор. Зрозуміло, зараз будемо саме це поговорювати. Дякую, **Роботодавець 6**. Тепер **Роботодавець 7**.

Роботодавець 7, машинобудування. Добрий день, колеги! Я заступник генерального директора з персоналу Львівського локомотивного ремонтного заводу. До команди я приєдналася місяць назад, для того щоб якраз вибороти систему рекрутингу, підбору персоналу, всі процеси ейчарівські. Стаж роботи в ейчарі у мене 15 років, із них 9 років на виробничих підприємствах, тому

локомотивний завод – це для мене не щось нове. До цього я працювала на підприємствах, на виробництві нержавіючих труб та на заводі технологічної оснастки. Останні шість років я займала посаду директора з персоналу Львівської філії АТ «Укрпошта». Тому проблеми мені всі відомі, всі знайомі. І з вакансіями – я, як ніхто, знаю, що таке працювати і закривати вакансії, коли їх насправді дуже багато. І багато причин для їх незакриття.

Модератор. Так, дуже вам дякую. Так, і оце зараз, до нас якраз вчасно приєднався ще один учасник або учасниця. Власне, Бел Ю Ко. Розкажіть трошки про себе, бо ми вже почали нашу фокус-групу. І тут ми розказуємо, як нас краще називати. І пару слів говоримо про себе. Чим займається наразі компанія та, яку ви представляєте, і чим займаєтеся в цій компанії ви? Ну і, власне, як давно ви в цій сфері працюєте?

Роботодавець 8, м'які меблі. Так, мене звати Марина, я менеджер з персоналу компанії Beluco, тобто займаюся пошуком персоналу. Ми використовували м'які меблі у місті Берислав. Я працюю вже два роки. Два роки з вересня 2021 року.

Модератор. Чудово. Так, ну що ж, от, значить, ми таку цікаву компанію зараз зібрали. І зараз будемо відповідати на основні питання. Ми хочемо вас почути, як роботодавців, щодо тих проблем, з якими ви стикаєтеся в намаганні десь знайти собі нових працівників. Скажіть, будь ласка, працівників яких професій наразі найбільше не вистачає вашим підприємствам? Теж саме будь-який порядок, як вам зручно можете відповідати.

Роботодавець 4, цегельний завод. Нормально. Нам вистачає працівників. Люди самі до нас йдуть працювати. В принципі, згоди нормально чується, зарплату платимо вчасно. Проблем нема з тим набором, тому що взагалі з набором людей, тому що ми беремо людей без освіти, без стажування фактично. В нас робітничі професії і основне – бажання працювати, скажемо так. А тут – освоїти рівень складальника, знімальника цегли, або, звичайно, робітничої професії, якщо людина має можливість і бажання працювати, вона і буде працювати. Тому на сезон, в принципі, у нас набагато більше людей, і хто встигне, той, як то кажуть… от. А решта – йдуть шукати щастя, в інші підприємства. Приблизно так. З людьми в нас проблем немає. Центр зайнятості нам присилає багато людей, також, хто хоче. Але, знову ж таки, робота важка фізично, і через то хтось може попробувати один день і відмовитися, але у більшості люди лишаються, і кожного року приходять, зазвичай, одні й ті ж. Так що, тут нема... Єдине, щоб пересилити себе в тому моменті, що кожна людина розуміє рівень. Якщо вона може щось більше і краще, значить, треба йти на підприємство, де є краще можливості, можливо, більша зарплата, але там, як то кажуть, вимоги вищі. Ми досить лояльно ставимося до працівників, у всякому разі, я ж кажу... Як колись казав шеф, забула його гарну фразу, роботи повно, будь ласка, працюйте, і без проблем. Так що, хто хоче працювати, той буде працювати, я скажу так. В будь ласка, він собі знайде. Прошу.

Модератор. Так, окей, ми зараз почули **Роботодавець 4**, і почули, що саме робота, яка не вимагає дуже якоїсь високої кваліфікації, або якихось конкурсів – на ній людей нормально, є, ще й конкуренція.

Роботодавець 4, цегельний завод. Нормально, є, так. Досить багато, і чому – (бо) війна, багато людей на заробітки їздило. Тепер сталася ситуація, що лишилися в Україні, із цим всім, які їздили на заробітки у більшості – то є будівельні професії, такі якраз, різноробочі і така фізична праця. І через це, ну, на правду тим людям, які, ну, треба десь також працювати, через це, і ми раді, що так сталося. Тобто є багато людей, які шукають роботи.

Модератор. Так, в кого ще така сама ситуація, як в **Роботодавець 4** на підприємстві?

Роботодавець 6, деревообробка. Я думаю, що нема. У пані **Роботодавець 4**, хіба, евенемент, скажем, так, якщо йдемо за те, що є багато людей, я можу сказати про нашу компанію. Розповідаємо, як воно є. Ясно, що війна внесла свої корективи. Ми займаємося деревообробкою, де маємо високотехнологічне обладнання. Це не є там якась просто пилорама, а є високотехнологічне обладнання. Спеціалістів дійсно бракувало завжди в тому напрямку, і бракує і сьогодні. Тим більше, що основним викликом є те, що спеціалісти, які хочуть працювати, просто не йдуть. Не йдуть через те, що є вимога документів з воєнкомату. Або вимагають працівники неофіційного працевлаштування, на

що ми не згоджуємось, або просто не йдуть на робоче місце, хоч зарплата нормальна, немаленька зарплата, достойна, на посадах, які вимагають знань. З мого досвіду я можу сказати, що принаймні там, де ми працюємо, на жаль, сталося так, що воєнкомати в першу чергу пішли на підприємства, де люди офіційно влаштовані, породжували повістки на воротах, і на жаль, ситуація така є, як є. Тобто, якщо є підприємство, яке вимагає дійсно... Якщо вимагає підприємство спеціальностей – ну, на жаль, таких людей бракує. Бракує **сьогодні токарів, слюсарів по металу, фрезеровщиків по металу**. Отаких професій бракує, є це люди пенсійного віку, які вже фактично або доробляють до пенсій, якщо йде мова за воєнний стан і те, що люди офіційно влаштовані, тут є реально проблема. І думаю, що та проблема є в багатьох підприємців.

Модератор. Так, ще в когось є, хтось стикається з подібними проблемами? Будь ласка, розкажіть про це.

Роботодавець 7, машинобудування. Так, ми офіційне підприємство. Ми працюємо тільки «в білу». І це основна проблема на сьогоднішній день по найму персоналу – те, що на підприємстві, в основному, всі професії чоловічі. Це той же токар, як говорив колега, фрезерувальник, це слюсар-електрик, слюсар з ремонту. Тобто будь-які виробничі спеціальності, яких не здобудеш на вулиці. Зважаючи, що, в принципі, Львів не є промисловим містом, зараз дуже складна ситуація з навчанням цих працівників. І плюс те, що **чоловіки, які навіть ми навчаємо на підприємстві працівників, відмовляються йти, з-за того, що ми відразу по законодавству повинні надати у військкомат про те, що людина до** нас прийнято на роботу. І з нами із-за цього… Не хочуть до нас йти працювати, хоча у нас середня заробітна плата більша, чим по Львову. Плюс у нас дуже гарний соціальний пакет, тому що є колективний договір на підприємств, своя їдальня, скажем так, бенефіт такий у нас не поганий. Тому і працюють зараз, в основному, беремо – це ті, які… При тому що в нас є забронювані. Ми забронювали. Тобто, у мене 50% моїх працівників заброньовано. Але, поки процес бронювання пройде, коли я оформляю людину на роботу і починаю процес бронювання – за той час, звісно, його вже заберуть. Тобто тільки людина прийшла, я буквально відправила у військомат, і одразу людині приходить повістка на воєнну службу. Тому і беремо зараз: більше або пенсіонери, або люди, які не бояться йти, зараз їх дуже мало, або люди, які комісовані з якихось причин. Тобто, по суті, на сьогоднішній день, це один з найбільших таких ризиків для нас.

Модератор. Так, зрозуміло. Тобто, фактично, є такий момент, що саме спеціалісти із професій, які є найбільш затребуваними, – традиційно, це чоловічі професії, і відповідно...

Роботодавець 7, машинобудування. Так, так.

Модератор. Так, окей, ще, будь ласка, продовжуйте, якщо в кого є щось сказати, то, будь ласка, можете доповнювати це. Або, знову ж таки, ви всі тут з різних галузей промисловості, скажімо так, з різними профілями компаній, і, відповідно, можливо, будуть різнитися ці професії, бо ми почули про токаря і слюсаря, і людей з високої кваліфікації, які могли б працювати зі станками з деревообробки, і ще кого не вистачає, можливо. Власне, на вашому підприємстві якісь професії, яких не вистачає. Між тим ми вітаємо Наталію, яка до нас доєдналася. Я думаю, що у вас також, я так розумію, є якась, можливо, якась історія.

Роботодавець 9, деревообробка. Доброго дня. Наскільки мені вже відомо, директор нашого підприємства висловив свою думку щодо, власне, працівників. Я частково почула, бо приєдналася трошки з запізненням. Дійсно, це є великою проблемою військовозобов'язаних… Основна, можна сказати, проблема військовозобов'язаних осіб – працевлаштовувати таких осіб. Тому що забирають з підприємства, значить, військовозобов'язаних, це є перше. По-друге, такі особи не хочуть офіційно працевлаштовуватися, тому що, якщо вони ще не стоять на військовому обліку, вони не зацікавлені на те, щоб стати на нього. Це є реальність. І це, напевно, основна проблема у багатьох підприємств, оскільки у зв'язку із тим є нестача кадрів, молодих кадрів, молодих працівників на даних підприємствах. Ну і це свого роду створює підприємцям труднощі. Дякую.

Модератор. Дякую, Наталія. Я так розумію, що ви, власне, з **Роботодавець 6,** так?

Роботодавець 9, деревообробка. Так, я з відділу кадрів, **Роботодавець 6**, власне, є директором підприємства.

Модератор. Прекрасно. … Будь ласка, решта, колеги, слухаємо вас. Так, я бачу, до нас доєдналася ще Лана. Можемо, власне, із вас почати. Будь ласка, розкажіть про те, яких кадрів не вистачає вашому підприємству, і заразом розкажіть, що це за підприємство, і чим воно займається.

Роботодавець 10, установа соціального захисту дітей. Ми державна установа, заклад соціального захисту, це притулок для дітей, служби у справах дітей обласної адміністрації. В штаті 36,5 чоловік, в тому числі є педагогічний персонал, є медичний персонал, є технічний персонал. І проблема з кадрами в нас була завжди і була роками. І ми, наприклад, якщо медичних сестер нам бракувало, а робота в нас це діти, яких вилучають з вулиці, це діти, які бродяжили, жебракували, діти жили в асоціальних умовах, діти можуть бути хворі, дітей треба обстежувати, діти можуть мати воші, і це треба одразу і обробляти, і постійно з тими головами… Це відповідальність по санітарному утриманню, це дуже серйозна відповідальність, бо досить серйозно перевіряють. А зарплата в бюджеті низька. І коли ми роками просили, ми подавали заявки на біржу, ми пробували візити, їздити в училища, навіть, який випускають, наприклад, мають випускників тих ж самих медичних сестер. І коли ти приходиш в кабінет директора, і він тобі ставить каву на стіл, і тебе нормально приймає, і каже, ти знаєш, у мене 40 заявок є на кабінети. Що там медсестра піде в кабінет, буде там коло стоматолога, буде, скажімо там, коло дієтолога, і вона буде мати 10 тисяч зарплати. А в тебе навіть 5 немає. І ще там воші, і ще й такий низький рівень, що ходити в туалеті, перевіряти відра, перевіряти тряпки, перевіряти... Ну де я тобі візьму таку людину? У мене медсестри кажуть, у мене заявки є закордон, я прошу своїх випускників, дівчатка, у мене заявки пішли в Швейцарію, Францію, і ні один з випускників не хоче йти. Ну то каже, це нереально думати про те, що тобі хтось знайде випускника. Те, що ти вже мрієш про пенсіонера, який там ледве ходить, щоб хоч прийшов до тебе на роботу формально. І того не маю. Коли я приходжу… Усі училища, возила кожного року заявки на випускників кухарів. І я приходжу до керівника в заклад, який мене знає, який мене садить також за стіл, який усміхається і каже, скільки у вас зарплата? А в мене в той час 3,5. І директор каже, а в мене студенти не хочуть піти на практику в ресторан на 10 тисяч. А в тебе 3,5. А в ресторані дадуть хлібчик порізати, помідорчик порізати, ну, що йому там дадуть? А в тебе треба 5 разів харчування, і перше-друге-третє варити, і пахати. Це є чисто об'єктивно. Це люди, які працюють в бюджеті, їхня робота неоцінена, вимоги страшні. Як ми можемо державу далі тримати, коли той бюджет, коли ми не цінуємо тих людей? Бо зараз прибиральниця… У мене був такий випадок, коли прибиральницю, яка приходила на роботу, і вона ховалася по туалетах, спала, я її весь час ловила, і нарешті її виганяю, і вона йде в «Вопак» (?). Вона получає 6 тисяч гривень зарплати, в той час, як я получаю навіть не 5. І вона приходить, - вона пішла в «Вопак» рядом працювати, - і вона забирає з собою ще одну працівницю. Ну нині в аптеках, наприклад, рядом аптека, нема прибиральниці, і на прибиральницю там 10 000 майже зарплати. І самі ті, хто продають ті ліки, самі мають підлогу, бо кажуть, нема прибиральниці. Що там тих квадратних, 4 метри квадратних помити тих в коридорчику, де люди ходять в аптеку. Там чистота, і там нема на 10 000. А в бюджеті ти маєш взяти на 5 500 людей, якій треба ще добиратися. Тому у нас чисто об'єктивно, і я це розумію... Я не знаю, яке це ще чудо є, що тих ще пару чоловік працює в тому бюджеті. Це так якось, я не знаю, боже провидіння, що ті люди… Вони не мають працювати за ті копійки. Бо по ідеї… Медиків у нас немає, у нас немає, наприклад, якщо взяти, водія, і навіть на бюджет... У мене є з біржі, я кожен раз, навіть дівчатка мені з біржі дали роздруковку, всіх, хто є, хто стоїть на біржі. І я дзвоню. Ви знаєте, я коли прийшла цього року… Я не знаю, про що ви говорили, бо в мене тут поліція була, до дітей приходили… Але, наприклад, кожного року ми ходили в освіту, і в обласному управління освіти, і в міському, - є такі резюме, де люди, які там студенти, хтось шукає роботу, вони подають резюме на роботу, на вихователя, на педагога. І коли цього року я приїхала в освіту і кажу, дайте мені, може, вас, я резюме, може я когось там візьму. А кажуть, та ви що, та нема тепер такого. Та тепер, каже, ми навіть беремо на вихователя будівельника, кухаря, кого-небудь, аби освіту мав, і потім курси пройде, і буде він вам педагогом, і буде він вам виховувати дітей. Тих, хто вчився на два, кого з дев'ятого класу вигнали, хто собі ради не дав, хто не знає ні життя, ні знань не має, ні розуму не має. І він буде виховувати наше майбутнє завтра. Ми дійшли вже я не знаю, до чого. Я не знаю, я вам в тему, не в тему.

Модератор. В принципі, в тему. Добре, ми почули, це бюджетна установа, це державна установа. Власне, давайте подумаємо знову ж таки про освітнє. **Роботодавець 5,** скажіть, будь ласка, чи у вас схожа ситуація з тим?

Роботодавець 5, музична освітня установа. Я цілком підтримую колегу **Роботодавець 10**, що бюджетники – це страшне з зарплатами і з тим, що відбувається взагалі. Тому що у нас… Крім того, що у нас бюджетна установа, це є спеціалізована музична школа. Вона досить велика. У нас діти з різних регіонів проживають, є пансіон. Відповідно, у нас є великий штат по обслуговуючому персоналу. Це прибиральники, двірники, ті самі кухарі на кухню, підсобні робітники кухні, з якими дуже складно. Ще крім того, у нас є своя котельня, де потрібно чоловіків. І це перша проблема – чоловіків. Їм треба навчитися, їм треба пройти, мати посвідчення, щоб працювати в котельні. І знову ж таки, військовий облік. А зарплати всі мінімальні. І все прирівняно до одного. Бюджетна тарифна сітка така, що давно бажає кращого. І всіх прирівняли просто до мінімалки, бо мусили бути доплати.

Модератор. Зрозуміло. Дякую. Тобто це те, що ми можемо сказати про бюджетні організації і освітні організації, що в них є об'єктивна проблема з фінансуванням, з тим, що є мінімальна зарплата – і все, більше з тим нема чого робити. Чи є в кого щодо повноти, знову ж таки, щодо того, як саме, кого вам не вистачає і чому? Знову ж таки, хтось, можливо, із недержавних організацій. Бо про державні ми почули. Власне, речі про військовий облік теж почули. І ще щось, можливо, якісь ще фактори є, якісь ще моменти, які утруднюють вам пошук, власне, професіоналів, пошук, або навіть ви їх знаходите, але от влаштування на роботу нових працівників. Чи є такі якісь речі?

Роботодавець 6, деревообробка. Я так хвилиночку ремарку одну відносно освітньої системи. **Роботодавець 9** працює вчителем у школі. Ви розумієте, що на сьогоднішній день, чому є брак кадрів, це війна, це раз, але по-друге, є брак кадрів, тому що ніхто не хоче йти вчити дітей. Якщо дійсно молодий вчитель, який закінчив освіту, має вищу освіту, йде працювати і отримує дійсно зарплату таку, як прибиральниця, ну, ніхто не хоче йти вчити дітей, це ж велика відповідальність. На вчителях буде лежати і лежить відповідальність на це, як буде виглядати наше майбутнє за років 10, 20 чи 30. Але якщо дійсно вчителі будуть працювати за 8, 10, 12, 15 тисяч, коли дійсно в мене на підприємстві люди без освіти, які перекидають шпон з місця на місце, отримують тих 12-14 тисяч – це реально є проблема. Ті, хто тут сьогодні є присутні, думаю, що… Надіюся, якщо підключилися для того, що те, що ви сьогодні робите, цю роботу, опитування, воно десь достукається. Тому що нам тут жити і працювати, але якщо дійсно… бюджет – ясно, що тепер ці всі витрати мають йти… там є інші зараз пріоритети в державі. Але все-таки війна колись закінчиться, а ці проблеми можливо і лишаться. Скоріше всього так і буде. Але тут колеги, які (говорили) попереду мене в цій розмові, показують дійсно, що та проблема в держустановах, в освітній системі є набагато більша, чим в приватній сфері. Завжди приватна сфера буде давати більші зарплати, це однозначно, тому що це приватник, він керує своїми грошима, але освіта – в першу чергу це просто наше майбутнє і майбутнє наших дітей. Тут треба дійсно класти великий тиск на те, щоб це в якийсь спосіб зорганізовано відбувалося, щоби вчителі і ті, які працюють в освітній системі, мали нормальні, гідні заробітні плати і якось були захищені перед різними системними рішеннями. Ви бачите, що є така приказка: щоби ти чужих дітей вчив. Це не є легка робота, так само і в бюджетній сфері.

Модератор. Так, все, в принципі так.

Роботодавець 10, установа соціального захисту дітей. Я доповню, можна? Ще треба сьогодні піднімати питання таке, що сьогодні така закладається міна сповільненої дії. Дивіться, от я працюю ще з студентами і виявляється, ти приходиш в заклад вищої освіти, наприклад, кафедра соціальної педагогії, психології, педагогії взагалі, а вони з першого курсу просто хочуть мати вищу освіту, ніхто з них не збирається в цей бюджет працювати, бо вони розуміють, що за ті копійки вони працювати не будуть. П'ять років вони навчаються, місця вони займають, і (на) бюджеті. Вчитися вони не зацікавлені, не вмотивовані, від екзамена до екзамена. І вони всі вже на першому курсі кажуть, я не буду працювати по спеціальності. Оце те, що сьогодні так оцінюється та робота. Вища освіта – так, потрібна людям. Але хто буде завтра працювати, через п'ять років? Оце теж дуже треба звернути увагу. Це, що ми не допомагаємо, не оцінюємо реальну роботу людей, будемо мати проблему. Дякую вам дуже.

Модератор. Так, а от власне така проблема, що в нас виявляються наші бюджетні установи, вони страждають від недофінансування. Це проблема. Але проблема ще й з тим, що в нас немає людей, які хотіли б, йшли з метою вчити дітей, отримувати педагогічну освіту. Чи це лише для педагогічної освіти характерно, чи це є характерно для освіти? Як ви вважаєте, працівники, які зараз приходять до вас, яких ви не маєте, на яку би це не було посаду, - чи повною мірою вони готові до того, щоб працювати на те, на що ви їх наймаєте? Чи треба перевчати новеньких якось? Чи залежить це від того, за якою освітою вони навчалися, чи як ви гадаєте, які є думки з того?

Роботодавець 10, установа соціального захисту дітей. У мене двоє дітей, і двоє мають вищу освіту, і двоє не працюють по спеціальності. І моїх працівників діти, які позакінчували вищу освіту, - ніхто не працює по спеціальності, вища освіта є. Не тільки педагогічна.

Роботодавець 9, деревообробка. Чи освіта і чи робота пов'язана з даною освітою, це залежить від бажання, від бажання самої людини. Якщо залежить від того, яке минуле оця людина мала. Якщо людина навчалася в школі, вміла бути відповідальною в шкільний період, знала, що таке навчання, що таке праця над собою, така людина буде знати, що таке відповідальність і праця над собою в майбутньому, тобто в сфері роботи, в сфері спілкування і так далі. Тут мотивація - основний, так можна сказати, основний галузь, або ціль - це мотивувати чимось таких працівників. Звичайно, на приватних підприємствах мотивація є кращою. Тому що, звісно, що фінансова сторона заробітній плати і так далі краще, аніж пропонують нам бюджетні сторони. Ось, ну, чи потрібно вчити таких осіб? Так, вчити потрібно. Багато є осіб, які дуже швидко навчаються, якщо мають, звісно, бажання навчатися. Є особи, які не хочуть, не можуть, а в кінцевому результаті залишають таке місце роботи. Ось, виховання, навчання, процес життя – це все має великий вплив на таких осіб. Будь-які вікові категорії.

Роботодавець 10, установа соціального захисту дітей. Ти, хто добре вчиться, той хоче добре зарплати, хоче мати мотивацію.

Роботодавець 9, деревообробка. Однозначно, мотивація має значення. Мотивація має значення.

Модератор. Мотивація має значення, і ми бачимо, що у нас є люди не вмотивовані або мотивовані, але… Теж таке питання, давайте, знову ж таки, я адресую його не лише **Роботодавець 9**, а всім, хто тут присутній: чому, власне, найбільше ви навчаєте своїх працівників, коли вони до вас приходять? Чи то якимось вузьким професійним цим навичкам, чи то якимось, знаєте, базовим речам, типу тієї самої відповідальності? От як ви оціните можливе співвідношення, або якось прокоментуєте це питання? Давайте **Роботодавець 7** спробує зараз відповісти.

Роботодавець 7, машинобудування. Чому ми вчимо на робочому місці? Тобто людина приходить з набором своїх якихсь певних таких «м'яких скілів», так? І вже всередині компанії вона адаптується під корпоративну культуру компанії, так? Але і в тому числі ми її вчимо на робочому місці її професійній діяльності. Чому? Або перенавчаємо на іншу професію. Якщо говорити про мої бажання в майбутньому, то нам ще далеко до голубої, бірюзової організації, тому що на сьогодні є така… Виробничники – це такий окремий вид, де складніше навчати якимсь скілам, чим виробничим процесам. Але першу чергу, чого вчиться цей працівник, це працювати в колективі. Тобто коли він приходить, так? Тому що тільки загальна спільна робота допомагає досягти результату загальному. Робота в колективі, відповідальність – це саме основне так, тому що у кожного, наприклад, у нас на підприємстві є така доплата, скажемо так, своє тавро. Тобто це самоконтроль. У працівника, який виробляє продукцію, якщо у нього є своє тавро, він за це отримує навіть доплату, тому що його продукцію не контролює ВТК, наприклад. І я дивилася аналіз, чи бувають рекламації по тій продукції, яку виготовляють ці працівники, то їх не буває конкретно по тих людях, тому що це люди з високою відповідальністю. Тому є один такий із цих мотиваторів – це своє власне тавро, свій знак якості. Тобто це, до чого вони доходять в професійному розвитку в компанії.

Модератор. Так, чудово. От тепер ми перейшли на такий момент, коли ми вже обговорюємо навички за категоріями. От у нас є така особиста, не знаю, чи це можна вважити навичкою, але це якість, яка виховується, відповідальність. Вміння працювати в команді, вміння працювати в компанії серед людей - назвали. Іще щось подібне є, якісь такі побажання щодо, знову ж таки, можливо,

людських рис ваших працівників, які би їм в тому числі допомагали бути хорошими працівниками і приносити компанії, власне, хорошу якісну роботу?

Роботодавець 4, цегельний завод. Ідея. Тобто, нам завжди подобаються люди… Навіть якісь елементарні речі, важка робота, але завжди її можна якось, скажімо так, трошки покращити, трошки подумати, як її зробити не настільки… Ну, одним словом, зробити своє життя нормальним, не напрягатися від того, що то важка робота. Бо в нас, наприклад, дійсно працюють люди із вищою освітою, які не змогли знайти роботи, і люди взагалі без освіти, можливо навіть, 9 класів, і колишні державні службовці, як я. Тобто, тут якраз є категорії людей, які вже мають досвід великий, великий за плечима, є можливість порівняти. І напевно, от, дійсно, та здатність, що в кожній роботі є щось нормальне. І треба, напевно… Ви повірте, з моїх 27 років стажу ніхто мене особисто нічого не вчив. При тому що я займала керівні посади, така середня ланка керівних посад в державних органах, ну, власне, і тут. Ну, допомагає багато. Досвід є важливим. Але я кажу, людина, якщо має бажання, має ідею, має якийсь стимул до життя, як ви кажете, мрія, мета. І, власне, для чого ми це робимо? Тобто, просто працювати, щоб працювати – все рівно, у нас є діти, у нас є сім'ї, ми якось хочемо розвиватися. І на любому місці, от, є важливо, щоб людина не зациклювалася, що то є – от, відробив, забрав гроші, пішов, там, стратив і все. Вони мають розвиватися, мають спілкуватися, мають обмінюватися думками. Можливо, я кажу, навіть в межах підприємства, я кажу, здатність керівника завжди побачити, ніби люди однакові, однакові освіти, однакові все. Але от знайти саме те місце, де кожна людина буде… саме її, скажімо так. То може бути, навіть, от стоять по троє хлопці – навіть компанія, скажімо так, тих людей, які стоять на якомусь, ну, процесі одному, повірте, буде вище навіть продуктивність їх, якщо вони будуть працювати втрьох, але їм буде цікаво самим між собою і спілкуватися, і працювати, ніж троє людей, які абсолютно не мають ні про що поговорити, і далекі, і просто стоять як стовпчик. Ну, я говорю так, як я спілкую в житті, на хлопський розум, як то кажуть. Через це я кажу, це є направду важливо, тому що книжка пише одне, а реальність абсолютно інша. Люди мусять працювати і без освіти, і без стажування. Виходити з того, що є, помагати людям – все буде добре. І основне, щоб вони йшли з роботи задоволені, і ще в час ми приходили задоволені. Так що, напевно, я так думаю, що оптимізму трошки більше, бо дійсно життя важке, і ще його більш нагнітати всякими правилами. На мене воно не вартує того всього.

Модератор. Зрозуміло, дякую. Можемо назвати це справді оптимізмом, і можемо тут ще, мені здається, побачити оцей момент про комунікацію всередині колективу, коли для людей це простіше.

Роботодавець 4, цегельний завод. Я ще просто хочу сказати, що минулого року на наше підприємство прилетіла ракета росіян. Завод був розбомблений вщент. І, от, чесно кажу, заради того, що ми дійсно всі хотіли, ми зараз всі працюємо без жодної державної допомоги і владної допомоги зовсім. Тобто, я, наприклад, сама не бачила, люди просто могли це все покинуть, бо всі розуміли, що це повний штопор на пару місяців. Ну повірте, збирали от всі, хто міг свою частинку якось внести. Отак і вносили. Просто розбирали, складали, носили. І от, на правду, є просто, бажання людей було лишитись на роботі, і вони щось для того робили. І то багато значить. Віра в краще, напевно. Віра в перемогу, щоб це все кінчиться.

Модератор. Тобто вірність така.

Роботодавець 4, цегельний завод. Так. І люди просто найдуть себе, можливо, на кращій роботі. Наразі виходять з того, що є. І так, через це я кажу, вірите в кращу в будь-якому випадку. А вчитися, знаєте, я вже так, забагато трошки часу займаю, але тато мені завжди казав, доцю, вчися добре в школі, бо підеш на цегельню. Доця має дві вищі освіти і працює на цегельні. Так що то все відносно. Так що я кажу, деколи таке буває в житті. Ось, перепрошую, що забагато часу вас зайняла.

Модератор. Це цікава точка зору, це важлива річ. Але тут виникає питання наступне. Чи можемо ми те вважати, от, власне, якоюсь навичкою, той оптимізм, чи ту саму відповідальність? Чи можемо ми взагалі від когось, можливо, чекати або хотіти, просити вчити софт-скілс? Тому що це важливі речі.

Роботодавець 4, цегельний завод. Я ще перепрошую одну хвилинку, що я маю на увазі – оптимізм. То не є якась смішна така риса. То я маю на увазі, як людина починає працювати, вона має

розуміти і хотіти, що «в тебе вийде». Я почала абсолютно нову ділянку роботи для себе, але я ніколи не думала, що у мене щось не вийде. Тобто я сама вчилася, сама записувалась на курси, по ходу діла цікавилася, спілкувалася з людьми, які мають більше досвіду. Я маю на увазі: ніколи не впускати руки. Ти просто став за своє, ти не такий, бо у тебе там якийсь кусочок життя в тебе пішов такий, скажімо так... Гірша робота чи менша престижна, чи ще щось. Не впускати руки, от і все. І завжди вірити в те, що в тебе вийде все на любій роботі. Так воно і буде.

Модератор. Так, це зрозуміло. Дякую. **Роботодавець 9**, ви повернулися, ви якраз хотіли щось сказати.

Роботодавець 9, деревообробка. Що помітила я, чого іноді бракує працівнику, це ініціативи. Ініціативи до навчання, ініціативи до роботи. Ось, і це може бути дуже-дуже відчутно в сфері виробництва, зокрема. Ось, брак цієї ініціативи, власне, гальмує, так можна сказати, виробничий процес. Дуже відчутний цей брак ініціативи, особливо в молодої категорії працівників. Старша категорія працівників має, можливо, таку якусь закалку, ще давню, так. Давній ритм, давня відповідальність, ось так скажемо. Молодий працівник вже, на жаль, іноді трапляються випадки, що десь це вже загубив. … От я хотіла сказати, що старші працівники, у нас є різні вікової категорії. Зараз, зокрема, більше вікова категорія, це є такі 60 і плюс, тому що, ну, знаємо, у зв'язку, з чим це все пов'язано. Ось. І бачимо, що більша ініціатива навіть, більша продуктивність таких працівників. Скажемо так, ми навіть... Професійні навички, ми говорили про професійні навички, їх можна здобути у будь-якій віковій категорії, тільки, власне, мати бажання їх здобувати, правда? Є люди, які хочуть їх здобувати, а є люди, які просто, не здобуваючи цих професійних навичків, залишають місце роботи, так? Міняючи його на інше. Ось. Ну, і якщо є у людина ініціатива, правда, якась певна ініціатива до роботи, звісно, це буде бездоганний працівник на будь-якому підприємстві.

Модератор. І це, власне, можна сказати, чи це правильно я зрозуміла, чи, в принципі, те, про що говорила зараз **Роботодавець 4**, що коли людина хоче чомусь навчитися, вона сама це робить, вона не чекає, щоб її там хтось привів за ручку навчив, тобто вона більш така...

Роботодавець 9, деревообробка. Однозначно. Однозначно. Вона шукає, вона, можна сказати, просить, так? Тобто, діє.

Роботодавець 4, цегельний завод. Діє. Вона сама діє.

Роботодавець 9, деревообробка. Вона діє. Вона застосується будь-якої сфери. Освітньої чи іншої галузи. Вона діє, така людина. І звісно, це буде людина професіоналом у будь-якій категорії.

Модератор. А чому, знову ж таки, кажуть, що от є старші люди - в них цієї ініціативи багато дуже, а чому у молодих її не вистачає? Чи є якісь причини, чому?

Роботодавець 9, деревообробка. Я думаю, що це пов'язано з життєвим процесом таких усіх. Мені так здається, правда. Ми чуємо, молоді особи живуть інший час. Зараз цей час жахливий, можна так сказати, зараз на даний момент. Але до війни, можливо, він був трошечки інакшим. Знову ж таки, повертаємося до вимог. Вимог бути відповідальним. Вимог, значить, мати режим, правда? Мати якісь вимоги до себе, скажемо так. Зараз молоді… трошечки це по-іншому виглядає, аніж, можна сказати, виглядало це в наших батьків. І так далі. Ось, можна сказати, це десь-десь легше. Більше батьки вже піклуються про таких осіб, забезпечують таких осіб. Вони менше відчувають потребу виявляти цю ініціативу, мати це бажання. І так далі. Може, це все має теж вплив на їхню продуктивність.

Модератор. Так, зрозуміло. Цікава думка. Це те, що ми можемо сказати про вік. А чи є якісь ще можливо фактори? Ми проговорили трошки про освіту... А що стосується, наприклад, внутрішньо переміщених осіб? Чи має якісь особливості ця категорія? Чи вони більш ініціативні, чи менше ініціативні? Чи берете ви їх на роботу? Це знову ж таке питання до всіх.

Роботодавець 4, цегельний завод. О, це моє питання. Я не знаю, як чекала. Але минулого року ми взяли трьох ВПО. Ну, я вам чесно кажу, так як ми Львівська область, не хочу ображати людей, але так сталося, що ми взяли двох людей з Краматорська, по-моєму, чи був з Єнакієво і з Краматорська. Абсолютно інший менталітет, абсолютно інші бажання, абсолютно інші вимоги, взагалі абсолютно інші люди. Чому я так кажу? Ну, я не буду починати мовне питання і все решта, то окреме питання, але просто хотіли людям допомогти, бо дійсно біда чорна, ми те все розуміємо. І просто по-людськи

взяли на роботу, влаштували, вони ходили, не ходили, одним словом, повний вільний графік, робили, що хотіли. Офіційно, мається на увазі, вони були працевлаштовані. Чому я так кажу? На рахунок «работать». Колишні працівники шахти – їхня зарплата, вона не співвідноситься з нашою. Тобто там в рази вона була вища. Всі ті металургійні колишні комбінати, вугільні шахти, і все решта, тобто їхні колишні і стиль життя, і робота - там дійсно важка, але вона була оплачена набагато вище. Через це навіть та пропозиція, яка є в нас – в нас не можу сказати, в нас реально нормальна зарплата, але вони одразу порівняли її з тим, що було колись в них там. Тобто навіть в тому такому, що ми її кажемо допомогу надали, чим ми змогли, допомогли, все таке, решта. Але воно мені настільки запам'яталося, дійсно, що в них була набагато вища зарплата, Східна Україна, і вони не те що вимагають, вони хочуть, щоб так і було, як вони хочуть. А не кажуть «дякую» за те, що їм даємо, ну, якщо по-простому.

Модератор. Тобто ви даєте, да, ви їм, ну як би сказати, ви їм даєте, що ви можете, але...

Роботодавець 4, цегельний завод. Так, так, так. Тобто фактично то було майже прямо сказано, що от, дійсно, наші зарплати на виробництві, скажемо так, Західної України і Східної України – це абсолютно різні речі. Яка би в нас тут гарна не була, ми ніколи не дійдемо до того рівня, який був на Східній Україні. Ну приблизно от так буде. А до роботи… Ну, скажем так… А до роботи по-різному, не зовсім так аж рвалися до роботи, скажемо так. По-простому – «им должны». Ну кажу чесно, так як є, прямо.

Модератор. Добре, дякую. Ще?

Роботодавець 7, машинобудування. Я тут хочу добавити, так, тому що кожен говорить зі свого досвіду. На минулій роботі я за рік взяла більше 70 людей ВПО. І серед цих 70 людей була тільки одна людина, яка, ну, пред'явила претензії, що там, наприклад, війна почалася із-за нас, ну і все інше. Тобто вибірка двох людей, вона не… вона дуже суб'єктивна. Тому що з інших людей – це були люди… Мої рекрутери ходили по місцям, по школам, по спортзалам, де люди ночували тоді, в них не було житла, і ми набирали сортувальників, і це були дуже вдячні люди які далі продовжують працювати. Зараз у мене на підприємстві, і при тому, що ми як підприємство їх оформлюємо на роботу, ми не надавали їм ні житла, нічого, вони там продовжували в себе жити. І вони працювали, скільки могли, якщо не знаходили далі собі більше роботу, яка більше оплачується. І ми як підприємство – я ще вела облік і подавала в службу зайнятості, і служба зайнятості ще повертала нам за перші два місяці мінімальну заробітну плату. Тобто ми платили, наприклад, 10-15 тисяч, а 6 700 нам служба занятості повертала, і ми цей облік вели, тобто майже 300 тисяч гривень, наприклад, це те, що мені повернулося до фонду від держави, і це дуже добре. Зараз у мене на підприємстві, я тільки прийшла, так? У нас є тільки один-два ВПО, третього ми зараз приймаємо, і це дуже трудолюбиві люди. Один, до речі, теж з Краматорська, токар, який вміє на всіх станках працювати, знімають житло в селі, і звісно, що вони сім'я, в них нічого немає. Вони працюють, але все рівно вони дивляться, де буде більше, там і підуть, і їх тут можна зрозуміти, тому що їм треба виживати в чужому, скажемо так, для них регіоні. Тому що у них було все, а зараз у них немає нічого. Тому емоційно я їх дуже розумію, що вони відчувають. Це я просто хотіла прокоментувати, що вибірку з двох людей точно не можна ставити як показник, у нас у кожного є свій досвід з приводу цього.

Роботодавець 4, цегельний завод. Так, я цілком згодна, я не кажу, що… Нам теж центр зайнятості надав допомогу – ми її перерахували на ЗСУ, бо вважали, що так буде краще.

Роботодавець 10, установа соціального захисту дітей. Я продовжу вашу думку. Мені дуже сподобалася такий термін, який назвала пані **Роботодавець 9**, це є мотивація. Психологи, як вчать керівників: вони кажуть, приходять різні люди, і треба керівнику розуміти, чому ця людина прийшла, яким вона змотивована. Одна людина прийшла, бо вона хоче гроші, і вона рідну маму продасть, і вона буде дерти глотку, і буде тобі працювати, за ту копійку вона тобі все зробить, і ти знаєш, цю людину можна змотивувати грішми. А друга людина, наприклад, вона прийшла – вона процесуал, їй подобається робота, і вона не за копійки буде сидіти ночами, а якщо вона буде бачити результат, і ще буде бачити свою підтримку, і ті гроші їй не потрібні. Нажаль, таких людей зараз дуже мало. Є результативники, наприклад, які… Вони хочуть, бачать, що на тій посаді він може досягнути якихось успіхів, якусь посаду буде мати, і він буде заради того, він буде навіть через когось переступати, бо

для нього є інша ціль, свою ціль має, йому можливо й гроші не потрібні, процес йому цікавий. А є, наприклад, які компанії хочуть. Їм і не треба грошей, їм треба тільки посидіти плітками позайматися, і комфортно почувати себе на роботі, навіть якщо й низька зарплата. Ну, на жаль, просто зараз таке життя, що людині треба виживати, і ця сама та мотивація, в основному, це в людини виживання. Якщо бюджет, то на виживання й до тих, хто себе не реалізували десь, не мають здібностей, не мають таких бажань працювати, хочуть, щоб все впало, не мають такої довільності, не хочуть вкладати, хочуть все на халяву, і така їм зарплата низька, і вони незадоволені тим життям. Тут дуже багато накладається. Дякую.

Модератор. Так, ще якісь думки стосовно ВПО? Можливо, хтось вже наймав на роботу військовослужбовців? Бо я пам'ятаю, здається, пані **Роботодавець 7** казала про комісованих…

Роботодавець 6, деревообробка. Якщо мова про військовозобов'язаних – все попереду. Я хочу вам сказати, що це не буде проста справа, з уваги на фінанси – це перше. Можливо, ті, хто увільняв людей до армії, пам'ятаю, було величезне фінансове навантаження на увільнених працівників, які пішли служити. Звісно, що люди, які захищають державу, держава визначає рівень зарплати. Але коли війна, наприклад, закінчиться, всі мають на це надію, і ці люди залишаться фактично не то, що на передовій, але тут, на місці, у Львівській області, скажемо 30 000, їм буде важко вернутися на роботу, зарплата буде, для прикладу, 18 000, і вже не кажу 10 000 чи 15 000. Це буде однозначно проблема величезна, це раз. І так слухаючи за людей зі Сходу, нам, працюючи в Львівській області, і пощастило, і не пощастило. З досвіду я скажу так, що пощастило тим бізнесам, які є тут на Заході – через близькість кордону, і можливість швидко реагувати, і так далі. Але з другої сторони, я б дивився на це, на проблему працевлаштування в Львівській області з такого приводу, що коли розпався Радянський Союз, багато заводів на Сході лишилося все-таки, і люди, які працювали в ті часи, працювали так і далі, особливо в 90-х роках, коли люди у Львівській області просто виживали, тому що тут промисловості не було і люди шукали інших варіантів заробітку. Власне, це й кордон, і інші види заробітку –сьогодні ми результати того чуємо, тому що люди побачили, що можна жити по-іншому, поїхати за кордон швидше, до Польщі чи далі, заробити за один місяць то, що тут треба заробити, скажімо, за три, для прикладу. І люди не були тут навчені роками вже працювати. Особливо покоління 25-30-35 років – не навчені працювати від години до години, не навчені працювати згідно графіку. Кожен місяць зарплата має йти вверх, як не, то я розраховуюсь... Тут є дуже багато факторів, які впливають на те, як на Львівщині працюють люди. Я не кидаю всіх в один мішок, бо, звісно, в кожному регіоні є свої випадки. Але, знаєте, я працював і на Вінниччині, і на Закарпатті, на Франківщині. Но Львівщина особлива, це однозначно. Коли один інспектор державний, який контролював наш завод, сказав: Польща знищила людей. В такому плані, що до пандемії, це був просто вже жах. Люди вимагали постійно різних зарплат, кожен місяць не то що… Але пандемія трошки зупинила це. Люди затрималися тут, ну, війна внесла свої корективи. Тобто це буде довгий процес, і він зараз не є простим, особливо через те, що військові дії. Тобто ми зараз зустрінемся, я думаю, з більшими проблемами. Тому що люди, давайте говоримо, як є, люди більш толкові, або за кордоном – виїхали, втекли. І армія теж не хоче людей, які не мають поняття ні про що. Сьогодні це відкрито говорять, що бракує людей з іноземною мовою, бракує людей, які мають обслужити той танк чи БТР, і так далі. І на жаль, ми, підприємці… Тут треба дуже великий баланс робити владі, державі, місцевому самоврядуванню. Звісно, є люди, які відповідають вимогам десь там до армії, але і економіку треба підтримувати. Все-таки, мобілізованих є 700 чи 800 тисяч солдатів, чоловіків 15 мільйонів чи 20 в країні, а робочих, скажімо, 10. 25% населення, які відповідають тому, щоби йти до роботи. Якщо просто не буде системних рішень, реально не буде ким працювати. Не зможуть підприємства, які експортують, які відшкодовують ПДВ, мати половину штату неофіційно влаштованих. Це просто нереально. Сьогодні є мораторій на перевірки, але коли він перестане діяти і перевірки повернуться, повірте, буде плач.

Модератор. Так, дякую. Це цікавий спіч, і цікаво, що **Роботодавець 6** може порівняти, чи це Львівщина, чи це Вінниччина. Такий цікавий висновок. Чи всі згодні, чи є якісь коментарі, чи у когось інша думка, будь ласка.

Роботодавець 7, машинобудування. Я тут можу добавити, я погоджуюся з цим питанням, що це повинно прийнятися рішення на рівні країни. Якщо говорити, наприклад, про Львівщину, те, що вона є особлива, я це побачила. Я живу у Львові 6 років, до цього я жила в Дніпропетровській області, і мені є що порівняти. Саме перше, що для мене було дивно, що люди не хотіли оформлюватися офіційно на роботу. А для мене, людини з Дніпропетровщини це було дуже дико, тому що це промисловість і це тільки офіційне може бути. На питання, чому ви не хочете офіційно оформлюватись, вони мені говорили про те, що вони таким чином втратять субсидію. Для мене це теж було дико. Я розумію, що низька зарплата, але виходить, що наша держава вчить їх постійно викручуватися з чогось. Тобто і офіційно не буду працювати, буду працювати неофіційно, бо я так ще втрачу. Тобто вони постійно хочуть якийсь більший заробіток, але тільки для цього не платити податки. Тому це перше було. Друга, для мене була дивність те, що люди не розуміють, як це – працювати в нічну зміну. Тобто не звикли до того, що працюють… вони можуть тільки працювати по першим змінам. І ще мені було дуже дивно те, що до мене приходили жінки вперше працевлаштовуватися в 37 років. Я, яка вже в 37 років мала 20 років трудового стажу, це для мене теж було дивно. Тобто це те, що я сприймаю. А чому вони не працювали – бо багато з них працювали неофіційно, або, наприклад, сиділи, доглядали за дітьми. І потім це все виходить в те, що в 60 років, в 60-62 приходили влаштовуватися на роботу, тому що їм не вистачає стажу до пенсії. І знову таки, винувата в цьому типу держава і все інше, тому що вони там офіційно не працювали. Тобто це такий довгий процес. І я ж говорю, що це повинно, звісно, бути, з чим я погоджуюсь, що це повинно бути збалансовано на рівні держави. Щоб наші підприємці і наші люди не викручувались постійно як вужі на сковорідці, так? А щоб у нас була прозора пенсійна реформа, щоб у нас були прозорі ці заробітні плати, там, і все це. Такі мої спостереження. Ну, це такі самі яскраві, наприклад, ті, що там для мене були. Тому все воно взаємопов'язано. І коли я говорю людині, ви хочете працювати неофіційно, а як же ваші цінності? Ну, тобто для мене цінність, що я плачу податки. Я ніколи не погоджуся на роботу, якщо вона буде неофіційна, тому що це моя цінність – працювати чесно. Я не хочу нічого приховувати і нікого обманювати. Якщо мені ця компанія не підходить, значить я піду в іншу компанію, де я буду працювати офіційно. І тому тут такі, знаєте, теж двоякі, що, ну, тобто якось так… Ну, як хитрєца, скажемо так, якась для мене. Все таки, я не можу сказати, що це повністю вина людей, так? Але є в наших людей і в тому числі така риса, скажемо так. Дякую.

Модератор. Дякую. Цікавий такий теж коментар… І, да, ми розуміємо, що, звичайно, це, можливо, пов'язане з тим, що є низький рівень заробітної плати. Якщо це бюджетні установи, як ми почули вже, то треба викручуватися якось. Але з іншого боку виникає така проблема, із чоловіками зараз, тим паче. А що стосується, наприклад, тут про жінок теж цікавий момент. Чи в когось теж є подібні спостереження? Ну, от, якісь, да, є окремі категорії, про яких ми інколи говоримо, як про, ну, власне, людей, яким треба якусь підтримку на робочому місці – це жінки, військові, яких ми очікуємо, коли вони повернуться. Є, наприклад, категорія людей з інвалідністю, можливо, внаслідок бойових дій… Чи потрібні якісь особливі умови працевлаштування? Чи їм треба надавати пільги, чи навпаки треба, ну, от, якось, можливо, урівнювати або робити це працевлаштування універсальним для всіх, щоби всім були однакові якісь умови при цьому. Як ви бачите оці реформи або ці якісь системні рішення, які, які потрібно прийняти?

Роботодавець 4, цегельний завод. Ніхто не говорить, напевно, почну я. Я думаю, що, звичайно, скажем, так, однакові умови не можуть бути створені для здорових людей і для осіб з інвалідністю. Ну, маючи особу з інвалідністю – вона у нас працює дистанційно, ми подумали, що в тій ситуації, яка у нас була, і ми не знаємо, як буде далі, і ми не знаємо, як воно буде далі, то буде негідніше і спокійніше, щоб особи з інвалідністю мають бути створені, напевно, якісь певні умови. Тому що в любому випадку ці люди вже частково травмовані, то, ну, треба до того з повагою ставитися і, ну, не рівняти однаково. Ну, моя така думка.

Роботодавець 10, установа соціального захисту дітей. Можна мені ще сказати? Я керівник бюджетної установи, робота не популярна. І я в (минулому?) році зіткнулася, коли психолог, яка прийшла до мене на роботу, прийшла на роботу з вошима, ще й з коростою … я мені не знала, що це

може бути. І користається тими пільгами. Часто з більшим може прийти людина, яка має інвалідність. І ти, ну, ти не маєш права відмовити такій людині, бо вона інвалід, вона може написати на тебе скаргу. Але ти, як керівник, ти дивишся, що в тебе є діти, і тобі треба виконувати роботу. І тут безпека дитини, тут життя дитини, тут штраф на 60 тисяч, який держава ставить там за якесь порушення. А ти береш інваліда, бо він буде тобі розказувати, які має пільги. Я говорю непопулярні речі, бо це так ніби так не по-людськи, але з тим стикається дуже багато людей. Є багато керівників, тому що інваліди… Є інвалід, який ти розумієш, що він може виконувати роботу дистанційно, він її буде виконувати. Але якщо людина буде… тобі треба виконувати роботу, а він не може, і відмовити ти не маєш права. І хто тоді має робити ту роботу

Модератор. Зрозуміло. Тобто виникає проблема з тим, що, так, є такий деякий, як це сказати, патерналізм?

Роботодавець 10, установа соціального захисту дітей. Так, людина, яка зловживає тим. Але робота має бути, напевно, має бути якийсь перелік робіт, де, наприклад, керівник має право не прийняти людину. Бо він розуміє, що йому треба 24 години, щоб людина працювала, а інвалід буде ходити на лікарняні, інвалід не зможе фізично це виконувати. А ти не маєш права їм відмовити.

Модератор. Так, і ще якісь думки, можливо? Стосовно осіб з інвалідністю поговорили. Ви згадували, до речі, осіб старшого віку, які приходять працевлаштовуватися. Чи в цій категорії теж є якісь особливості саме в старших, в сеньйорів?

Роботодавець 4, цегельний завод. Самі витривали люди. Зазвичай їм бракує стажу до пенсії пару років, вони працюють за двох молодих, чесно кажу.

Роботодавець 7, машинобудування. І їх навчили чесно працювати.

Роботодавець 4, цегельний завод. Так, так, і в більшості так і є. Вони якось – їм завжди рік, два, три, і от такий маленький період до пенсії, в них тут дуже великий стимул до роботи.

Модератор. Тобто в них є оцей дедлайн, щоб вони прям дуже...

Роботодавець 4, цегельний завод. В більшості старші люди заради цього… і, ну, я не кажу, може, там інших підприємствах по-іншому, але у нас є такі працівники, і зазвичай, то їм просто бракує стажу. І вони от працюють. Як можуть, так працюють, але оптимістично настроєні. Працюють, до пенсії дотягнути хочуть.

Роботодавець 10, установа соціального захисту дітей. І коли для кожного керівника, коли там якісь такі думки виникають, що пенсіонерам будуть зрізати пенсію за те, що вони працюють, там якісь будуть пільги їх знімати – це для кожного керівника шок, бо в бюджеті, в основному, це ті ж самі пенсіонери тягнуть за ті копійки. І ти боїшся, що, не дай Бог, зараз введуть щось, і зараз ті пенсіонери підуть, і все.

Модератор. І все, і буде взагалі нікому виконувати роботу?

Роботодавець 10, установа соціального захисту дітей. Нікому.

Модератор. Зрозуміло. Так, ну і тоді мої такі останні кілька питань, власне, про те, яким чином можна це вирішити. Тобто ми почули, що в нас є люди, які не навчені працювати, або навчені, але не так. Їм треба щось пояснювати, їх треба якось перевчати і так далі. Чи це взагалі можливо? Чи можемо ми, ну можливо так от подумати, да, і наприклад, чи має та ж сама служба зайнятості, яка кілька разів тут згадувалася, чи може вона цьому навчити, навчати людей перед тим, як їх передавати вам? Чи це можливо лише на робочому місці і лише цим методом проб і помилок, коли ви берете людину на роботу, бачите, що вона, як то кажуть, не тягне, не відповідальна, просипає, не приходить на зміну, ви її звільняєте, наступну берете, і так постійно.

Роботодавець 4, цегельний завод. Ми ще, коли її звільняєм, ми ще тиждень чекаємо, поки вона надумає... Чекати на нас.

Модератор. То як, можемо ти якось сподіватися або подумати про те, що такі курси могли би бути, ну, якось, могли би мати якось актуальність для вас, як для роботодавців, щоб вам було простіше з тим працювати?

Роботодавець 7, машинобудування. Звісно, що це було насправді дуже добре. Просто, якщо говорити про зміни всі, то зміни повинні бути, звісно, і в службі занятості, в першу чергу. Тому що,

якщо зараз говорити про службу занятості – вони, на мою думку, вони не виконують роль рекрутерів, скажемо так. Я якраз консультувала з цього приводу колегу з іншої області для підготовки, для тренінгу, чого хочуть роботодавці від служби занятості. Так, і одне з моїх спічів було те, що я хочу, щоб служба занятості була моїм рекрутером, щоб вона мені… Зі своєї сторони, щоб вона направляла мені тих працівників, які мені дійсно необхідні, а не тих працівників, які до них прийшли. А до них, як правило, ми знаємо, хто стоїть на обліку в центрі занятості. Хто хоче собі знайти роботу, той її знаходить через job-сайти там і всі інші. В центрі занятості, як правило, стоять або ті люди, які працюють сезонно, і вони перебудуть там, скажімо, літом, там, операторів, чи ще там, котельні, наприклад. І вони йдуть. Або люди, які мають в тому числі різні, скажімо так, ну, різні… Бувають і відхилення, в тому числі. І держава повинна їх працевлаштувати. І з цієї сторони не можна винити і службу зайнятості, тому що вони повинні надавати свої послуги всім тим, хто до них прийшов і звернувся за роботою. Але для того, щоб надавати ці послуги більш якісно, служба зайнятості повинна розуміти в тому числі специфіку тих підприємств, які у них працюють, специфіку тих посад. І якби вони навчали в себе на підприємстві – це було б дуже добре, тому що це навіть була б якась, скажімо, фінансова допомога для підприємства. Тому що так приходиться підприємству навчати, в тому числі, за свій рахунок, якщо це професійна освіта, ну, посади такі виробничі, там, слюсар, електрик, ще щось. Це було б дуже добре, якби люди хотіли перевчитися і якби служба занятості нам в цьому допомагала і направляла нам кандидата уже конкретно там, уже навченого. Тому це таке… це в тому числі і з нашої сторони, і зі сторони центру служби зайнятості, повинен бути зі сторони держави змінений (підхід) в тому числі, що таке служба зайнятості. Тому що на сьогоднішній день – я скажу, оскільки я працюю, зі служби зайнятості люди, які приходять на співбесіду, вони зразу починають з того: поставте штамп, що я вам не підхожу. На роботі я на своїй, там, на попередній, тут я заборонила відмовляти людям, тому що вони ходять по трьох компаніях, вони кажуть поставити, що «я вам не підходжу», і таким чином вони просто трутнями сидять на голові у держави і в центрі зайнятості. Тобто отаких людей, що нам треба більш спонукати до того, щоб вони перевчалися на інші професії. Тому це ще, знаєте, роботодавцям в тому числі – я, наприклад, забороняю. У мене є посада, будь ласка, йдіть, вчіть, все інше. А інші… Бували такі випадки, коли приходили навіть гроші намагалися дати, знаєте, «поставте мені, що не підходжу». Тобто люди реально живуть за рахунок держави. Не працюють і якусь ще там копійчину мають, і при тому їм іде стаж, теж так непогано собі влаштувалися. Ну, то такі всякі моменти.

Модератор. Так, цікаво. Будь ласка, пані **Роботодавець 10**.

Роботодавець 10, установа соціального захисту дітей. Я також підтримую туди думку. Це палка з двома кінцями. З однієї сторони, людині платять гроші. Вона стоїть на біржі півроку, працювала, десь ще пішла собі домовилася, щоб в неї була висока зарплата, їй там трошки більше заплатили, вона поділилася. Зате на біржі потім ідеться – там мають доплачувати. І я навіть маю таких знайомих, які за рахунок того живуть. І тривалий час живуть. Це з другої сторони, з другої сторони він йде на роботу, і поставте «я не підхожу». А як поставити, що ти підходиш, коли людина не хоче в тебе працювати? Вона не вмотивована, вона не хоче працювати, вона не буде працювати, вона буде тобі створювати проблеми, вона буде писати скарги, вона буде робити все на шкоду. Як примусити? Оце те, що платяться гроші людям, які стоять на біржі, коли є вакантні посади, і вони отримують ті кошти. Якби не було вакантних посад, я розумію. Але коли є вакантна посада, і тобі треба жити, то йди. І це дуже добре, що біржа може і перевчити, наприклад, якщо потрібна людина іншої професії, допомогти і знайти ту роботу. Це прекрасно. Та робота потребує трошки вдосконалення. Але, я кажу, ті гроші, які дають людям, які стоять на біржі, вони не мотивують людину до роботи. Тому що вона йде в бюджет – а вона отримує більше зараз, коли стоїть на біржі, не ходить до роботи. Який сенс їй йти на роботу?

Модератор. Зрозуміло, так.

Роботодавець 7, машинобудування. Я зараз можна добавлю, прокоментую. Коли я говорю, що я вам не відмовляю, там є така в цьому направленні центра зайнятості, там є така галочка «Відмова кандидата». І оцим якраз ми і користуємося.

Роботодавець 10, установа соціального захисту дітей. А він каже, ви знаєте, відмова кандидата, він приходить до брами і каже, в мене руки болять, в мене ноги болять, я цього робити не можу.

Роботодавець 7, машинобудування. Але ви відмовляєтесь від роботи таким чином.

Роботодавець 10, установа соціального захисту дітей. А він зразу, ні, я буду працювати, приймайте, тільки завтра я піду на лікарняний, щоб ви знали. Або перед брамою зразу починають скандалити, створювати ситуації, щоб люди бачили, що це неадекватна особа прийшла, що вона кричить під брамою. Який керівник захоче мати скандальну особу в себе в колективі? Це дуже багато таких методів, коли людина приходить і зразу тебе показує, та, приймай, я не відказуюся. Ти сам будеш на колінах просити, щоб він до тебе не прийшов. Бо завтра будеш мати, нині маєш одну проблему, завтра будеш мати 25.

Роботодавець 9, деревообробка. Я тільки так, два слова буквально... Я думаю, що повинна просто помінятися ситуація в нашій державі і в нашій країні. Щоб люди мали бажання працювати, в першу чергу, щоб люди мали бажання залишатися в цій країні. Тобто не виїжджати. Тому що зараз ставлять люди, особливо молоді люди, за ціль виїхати з даної країни, тому що ситуація якою є, такою ми її бачимо. Хто має сім'ї, хто має діти – шукають більш спокійного місця, шукають більшого захисту. Нічого дивного. Це є нормальні речі, які хочеться кожному із нас. І це має вплив на здатність, має вплив на працевлаштування таких осіб і має вплив на те, щоб людина ставила собі за ціль влаштуватися десь на роботу. Тому ситуація, маємо надію, покращиться, зміниться. І, можливо, тоді ситуація вже самими працівниками зміниться, як кажуть, працевлаштуванням. Я думаю, так. У нас, наприклад, зверталася увага на внутрішні переміщення осіб. І основною проблемою, власне, була нестабільне місце або непостійне місце проживання. Такі особи часто міняли місце проживання у зв'язку з чим вони були змушені влаштовуватися, звільнятися, попрацювали короткий термін. І у зв'язку з тим, що там садочок, школа і так далі, вони покидали це місце прожиття і переїжджали в інше. Звісно, що кожен підприємець хоче, щоб працівник працював якнайдовше, особливо, коли він навчився, знає свою роботу, знає, що від нього вимагається. Хочеться, щоб він залишався якнайдовший час. Тут немає такої можливості, можна сказати, можливо, як кажуть, ситуація змушує самих внутрішньопереміщених осіб, так діяти, правда? Ну, і це є теж основною проблемою. Подібно і решта осіб. Чоловіки за кордоном, жінки – покидають свої колишні місця роботи, їдуть, щоб з'єднатися з сім'єю, влаштовуються за кордоном, шукають там роботу. І це є теж такою основною проблемою. Навіть якщо є можливість виїхати чоловікам – звісно, вони користаються цією можливістю, ну, з певних їхніх там, як кажуть, таких рішень, таких переконань, так далі будемо говорити. Тому, щоб все це помінялося, дійсно, має помінятися сама ситуація в державі. А тоді ми можемо говорити про служби зайнятості чи про підприємців, чи про, як кажуть, підприємства, чи про державні установи.

Модератор. Так, зрозуміло. Ну, а якщо ми вже тут зібралися, то чи не здається, що можливо навчити людей працювати, от те, що ми зараз сказали, навчити їх мотивації, навчити їх відповідальності, сумлінності, там, чесності, і так далі, і так далі. Як ви гадаєте, чи це може, чи має бути якось пов'язане знову ж таки, з закладами вищої освіти або професійної, профтехосвіти, тобто чи це вони якось за це відповідають, чи можуть вони якось на це вплинути, як ви гадаєте, чи можна від них щось хотіти теж? От ми для служби зайнятості сказали, що би ми від них хотіли, а що ми хотіли від закладів освіти, наприклад?

Роботодавець 9, деревообробка. Можна я скажу, що бажання вчитися, бажання вчитися народжується змалечку, скажімо так. Якщо воно народилося вже з шкільних років, якщо воно народилося наприклад з інших, так, то воно буде звісно відображатися і в наших навичках, в уміннях, процесі роботи, і так далі. Це є основне, це є, можна сказати, ось цей наріжний камінь, від якого відходять всі решта галузей, я так вважаю. Відповідальність, навчання, вміння, ініціатива, це все пов'язано, власне, ще з юних років. Дякую. Я мушу відключатися, я дуже перепрошую, що я вас залишаю. Дякую вам за спілкування, дякую за подібну зустріч. Думаю, що це буде мати важливість.

Модератор. Дякую, до побачення.

Роботодавець 7, машинобудування. Я хочу додати, з приводу, чи можуть це зробити вищі навчальні заклади, можуть вони це зробити, вони можуть це розвинути, так? Тому що, людини є навички, і якраз то в вищих навчальних закладах ці навички розвиваються. Моя ще думка така, що в вищих навчальних закладах дійсно повинні вчитися люди, які можуть опанувати вищу освіту. Тому що, якщо подивишся зараз на вищу освіту, будь-хто має вищу освіту, але «умных много, грамотных мало», так на кацапській.. В тому плані, що зараз ця вища освіта доступна майже всім. І це не є правильним. Тому що таким чином ми зараз втратили професійне навчання, професійно-технічні училища, які закриваються, технікуми, які закриваються, і спрямованість держави, і вже на державному рівні про це говориться, що у нас вже є дефіцит професіоналів, тому що у нас всі хочуть вчитися на економіста, менеджера, айтішника і юриста. І вони йдуть вже кілька років. А потім ці юристи приходять і говорять, що візьміть хоча би там секретарем, наприклад, при тому що можна було... Моя думка з мого досвіду: треба мати хорошу професію. Освіта то одне, але коли ти професіонал, ти завжди будеш з роботою і з грошима. А професія – це якраз те, (що) зараз ти не знайдеш ні токаря, ні водія навіть, тобто якихось цих людей… Електрогазозварника, тому що якщо він дійсно професіонал, він на вагу золота, і він отримує 50-60 тисяч зараз, на які більш-менш можна прожити. Тому можна це все зробити і можна це все розвинути, але система сама, тобто… Не може бути... В мене знайома сім років поступала в інститут медичний, в свої часи, 25 років тому. А зараз, будь-хто з наших, Вася, Петя, Коля – він може вступити на платне, навіть якщо він взагалі ЗНО якимось чином на 100 балів здав. Тобто доступність вищої світи… Більш вища освіта, напевно, зараз на зароблення грошей, як на мене, працює. Тому, знову таки, на рівні держави, в тому числі, змінити підхід до професії і до самої вищої світи, як такої, щоб вона давала не тільки фундаментальні знання, а й навички такі, скіли такі, які...

Модератор. Руками щоб вони могли щось робити?

Роботодавець 7, машинобудування. Так, щоб мали... Я завжди говорю своїм знайомим, що ті, хто мають професію, от манікюрша, або педикюрша, або перукарша, або лікар – це люди, які завжди будуть з грошима. Менеджери, то так, менеджери, він сьогодні менеджер, завтра компанія закрилась, і він піде перевчатися на токаря, скажемо так. Тобто, краще до цього підходити спочатку, що кожен з нас повинен мати професію. Я, наприклад, маю професію додаткову електромонтера. Я говорю про те, я не планую працювати, там, електромонтером, але свою трудову діяльність я починала з того. Професія – це дуже важливо. І хотілося б, щоб молодь наша, в тому числі, так думала на сьогоднішній день.

Роботодавець 10, установа соціального захисту дітей. Я, як педагог, хочу доповнити, що з точки зору педагогіки, професійність, відповідальність – це є більше глобальне питання на рівні державному. Тому що є речі, які передаються генетикою, є речі, які формуються в перинатальний період, є речі, які формуються в ході життя. І працівник – це є така сукупність цінностей, переконань, мотивацій його, чим він змотивований... Тому взагалі, щоб сформувати майбутнє покоління працівників, адекватних і розумних, відповідальних, то треба починати з освіти. І починати ще з садочкового рівня і освіти батьків. Не виховувати дітей, а виховувати спочатку їхніх батьків, щоб вони могли виховувати дитину, яка буде змотивована не на пити-курити, і не на легкі гроші і легкий дофамін, а буде змотивована, щоб цілі добиватися в житті і ставити цілі. Це набагато глибше питання майбутнього нашого суспільства.

Модератор. Так, чудово. Тут, я думаю, вже грунтовно досить розглянуло це питання. І останнє моє питання, це про те, як саме, як ви гадаєте, власне, можливо, поліпшити комунікації між тією саме службою зайнятості, щоб вона знала, що ви від неї хочете, покращити комунікацію між бізнесом приватним і бюджетним установами. Щоб якимось чином все це могло більш легко розуміти власне потреби, і підприємств, і працівників, щоб вони приходили працювати туди, куди їм хочеться, і отримували роботу, щоб роботодавці отримували оптимістичних, задоволених, ініціативних і відповідальних. Яким чином, як ви гадаєте, це було би зручніше саме організовувати? Ну, тобто, ми всі розуміємо, що є там, типу, сайтик тієї самої служби занятості. Чи потрібно, щоби там, це був

працівник якийсь, чи ще якийсь прив'язаний до вас, чи щось. Як ви гадаєте, яким чином треба будувати цю комунікацію, щоб вам було зручно в ній, скажімо так?

Роботодавець 10, установа соціального захисту дітей. Ну, всі мовчать, тоді я скажу. Наприклад, є бюджетна установа, здається, таке саме найбільш проблемніше місце. Але є працівник на біржі, до якого можна завжди подзвонити. Навіть найкращий варіант, навіть не «давай мені людей», дай мені, от, бачите, 70 сторінок, яких ти собі видрукуєш – я собі сама переговорю з кожною людиною, чим зможу, тим мотивую. По крайній мірі, хоч послухаю ту людину. Ну, все, що можна, то вже вони роблять. І добре, що вони є. І дякувати їм, що вони є. Ну, для нас проблеми немає. Добре, що хоч вони є. Ну, наші люди великі хочуть так собі...

Модератор. Так, зрозуміло. Люди, раз. Ще якісь моменти щодо того, якої би комунікації хотілося, але її, можливо, не вистачає? Знову ж таки, і з закладами освіти, і з працівниками центрів зайнятості, можливо, і з якимись ще державними установами, знову ж таки, з тими самими перевірками, які там до вас приходять інколи.

Роботодавець 4, цегельний завод. Цікаве питання. У нас немає проблем з комунікацією з жодним органом. Як з контролюючими органами, так і з центром зайнятості, чи будь з ким. Якщо людина хоче щось запитати, чи нам щось треба, ми… Себто, я вибудовую нормальні людські відносини. Треба когось на роботу взяти з центру зайнятості терміново – можемо взяти. Якщо в нас недобір кадрів, можемо подзвонити, спитати, чи є бажаючі працювати фізично, і дівчата нам поможуть. Тобто, у нас немає просто таких натягнутих відносин, які би мали бути. Ну, можливо, в когось вони є, ми таки дуже сильно, я навіть не знаю, як це пояснити... Що «вони державна структура, скажемо так, і ми до них відносимось». В нас вибудовані стосунки дружні. І себто ми можемо з будь-якого питання, чи там навіть якісь, оці зараз дають гроші, гроші, там, на оцих ВПО були, чи там інші якісь, чи гранти на розвиток промисловості… Тобто з будь-якого питання ми можемо подзвонити. Питання в іншому, що у нас маленькі місто, і ми всі їх знаємо практично в лице. І ми відносимося один одного як друзі, і так і спілкуємося. І це, між іншим, дуже добре, і воно дуже помагає в житті. Ти дійсно знаєш їхні проблеми, вони знають наші проблеми, і ми, як то кажуть, ми без зайвих слів розуміємо один одного. В великих містах, напевно, то є важче, бо то є зовсім чужі люди, і вони починають новий, так, дуже багато пафосу. А ми, якось, простіше, бо, ну, на правду, я кажу, в телефонному режимі, з будь-ким, з будь-якого питання, нормально люди спілкуються, без проблем.

Модератор. Так, зрозуміло. Ну, що ж, якщо в когось ще є якісь думки, то можна їх озвучити. Прямо зараз. Прямо зараз-зараз. Так, якщо думок, як то кажуть, не лишилося, то дуже всім дякую за участь сьогодні, за те, що ви прийшли і приділили таку велику кількість свого часу цим важливим проблемам. До побачення.

ДОДАТОК Г

ТРАНСКРИПТ ФОКУС-ГРУПИ З ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИМИ ОСОБАМИ

Фокус-група з представниками роботодавців 2

18.09.2023	
Учасники	
1.	Модератор
2.	Роботодавець 11, виробництво морозива
3.	ВПО 1, вчитель англійської, працює за фахом дистанційно + очно
4.	ВПО 2, вчитель початкових класів, шукає роботу
5.	ВПО 3, банківський працівник, шукає роботу
6.	ВПО 4, банківський працівник, шукає роботу
7.	ВПО 5, фахівець центру зайнятості, працює за фахом
8.	ВПО 6, фахівець центру зайнятості, працює за фахом
9.	ВПО 7, завідувач бібліотеки, працює дистанційно, шукає роботу
10.	ВПО 8, студент-юрист, менеджер проєктів, шукає роботу

Модератор. Мене звати …, як ви, я думаю, бачите, і я в даному випадку представляю громадську організацію «Центр досліджень і моніторингу якості та мобільності людських ресурсів», яка наразі проводить дослідження, присвячене розвитку ринку праці на Львівщині. Наша розмова сьогодні стосуватиметься вашого досвіду і ваших думок щодо особливостей сучасних працівників. Це є анонімним, ми гарантуємо вам конфіденційність ваших відповідей і, власне, як я сказала, отримана інформація буде використовуватися виключно в узагальненому вигляді. Неправильних відповідей тут немає, але, оскільки ми всі дорослі люди, поважаємо думку одна одної, то, власне, стараємося не перебивати, підіймаємо руку. Там є спеціальна кнопочка, в зоні реакції, можна підняти руку. Або, в принципі, якщо ви чуєте, що всі мовчать, то можете починати говорити просто так. Ну, і щоби нам було комфортніше, тобто одразу всі розуміємо, що ми саме тут зібралися всі разом, щоби говорити не лише зі мною, але і одна з одною, тобто ми можемо ділитися нашими враженнями і всім тим, що стосується нашої роботи. Для початку давайте познайомимося, нехай кожен відрекомендується, скаже пару слів про себе. Власне, мене цікавить, в першу чергу, чим саме займається компанія, яку ви представляєте, тобто якщо ви хочете повідомити назву, ви можете це робити, якщо не хочете, можете не повідомляти, але цікавить профіль компанії, чи це великий бізнес, чи середній, чи маленький, і чим саме займаєтеся ви в цій компанії, і як давно ви в ній працюєте. Власне, я про себе вже трошки розказала, давайте почнемо з **Роботодавець 11, фабрика морозива**, оскільки вона з увімкненим відео.

Роботодавець 11, фабрика морозива. Доброго дня. Директор з управління персоналом компанії «ЛІМО -Львівський хладокомбінат». Компанія номер два по виробництву морозива в Україні, номер один – по якості морозива, тому що ми є офіційним дистриб'ютором компанії британської, Unilever. Це компанія, яка використовує бельгійський шоколад, ви його, можливо, бачили, «Магнум». Компанія є одним з найбільших платників податку. Ми є великий платник податку, у нас працює 1000 людей за списком, якщо дивитись у сезон, може бути більше навіть. Крім морозива, ми виробляємо напівфабрикати м'ясні, пельмені, вареники. У нас новий зараз продукт - заморожене тісто, у нас овочеві суміші, ви теж їх бачите у магазині, для випікання (нрзб) суміші, різні такі. Ми маємо можливості закупляти …(нрзб), їх заморожувати, і потім з них пакувати суміші. Морозиво, я кажу, лінійка 19.5, це органічне морозиво, можна давати діткам маленьким, так що дійсно це просто…

Модератор. Дуже класно. Дякую. Але то вже ви якось у виробничий процес. Дякую. Так, будь ласка, **ВПО 1, вчитель англійської, працює за фахом дистанційно + очно** продовжує.

ВПО 1, вчитель англійської, працює за фахом дистанційно + очно. Мене звати …, я так розумію, ми тут всі з переселенців, всі ВПО. Я не працюю ні на яку компанію абсолютно. Я звичайний шкільний вчитель, не полишила свою роботу дистанційну, працюю дистанційно в школі, яка лишилася

на окупованій до сьогоднішнього дня території. Це місто Токмак, де зараз йдуть дуже запеклі бої в межах нашого міста. І запросили мене працювати сумісником вже другий рік поспіль у львівському ліцеї «Оріяни» (?), вчитель англійської мови, де зараз і працюю.

Модератор. Так, дякую. Тепер **ВПО 2, вчитель початкових класів, шукає роботу.**

ВПО 2, вчитель початкових класів, шукає роботу. Добрий день усім, мене звати …, я теж як і попередній... Ой, вибачте, зараз щось у мене тут, вибачте, відео не можу...

Модератор. Це не принципово, відео ви можете вмикати або не вмикати.

ВПО 2, вчитель початкових класів, шукає роботу. Я теж вчитель, вчитель за фахом початкових класів. Наразі, на жаль, без роботи знаходжусь, тому що скорочення відбулось нещодавно, теж на дистанційці працювала. Так, у Львові в пошуку роботи.

Модератор. Дякую. Давайте тепер **ВПО 3, банківський працівник, шукає роботу**.

ВПО 3, банківський працівник, шукає роботу. Так, доброго дня. Я з міста Херсон. Ну, у Львові я з лютого, да, цього року. Ну, наразі я не працюю. До цього я працювала в банку.

Модератор. Дякую, **ВПО 3, банківський працівник, шукає роботу**. Ну, давайте тепер **ВПО 4, банківський працівник, шукає роботу**.

ВПО 4, банківський працівник, шукає роботу. Добрий день. Я переселенець із міста Бахмут, також банківський працівник. Шукаю роботи.

Модератор. Так, дякую. І тепер **ВПО 5, фахівець центру зайнятості, працює за фахом**.

ВПО 5, фахівець центру зайнятості, працює за фахом. Доброго дня. Я взагалі з міста Донецька. У 2014 році переїхала в місто Кривий Ріг. Працюю в центрі зайнятості. З Кривого Рогу я по переведенню перейшла в Львівську міську філію, міський центр зайнятості Львівського обласного центру зайнятості. Займаємось, допомагаємо людям з пошуком роботи.

Модератор. Дякую. Так, ну і тепер **ВПО 6, фахівець центру зайнятості, працює за фахом**, якщо вона нас чує, бо я не впевнена, що в неї підключений звук. Ага, я бачу, відео підключене, але ми вас не чуємо. Все, чудово. І тепер ще мікрофончик включити, і буде все дуже класно. Так.

ВПО 6, фахівець центру зайнятості, працює за фахом. Я так само... Ми з **ВПО 5, фахівець центру зайнятості, працює за фахом** колеги, тільки вона з Кривого Рогу переїхала, а я приїхала з Донецької області, з міста Ясинувата. Я працюю так само в центрі зайнятості, допомагаю безробітним знайти собі роботу, визначитися в житті хоч якось, так само і переселеним особам.

Модератор. Такий цікавий набір у нас тут із вами, тому що ми всі, власне, люди, які шукають роботу, або знаходять її, або переміщені особи, які вже знайшли або ще шукають роботу. І, власне, один роботодавець... Ну, що ж, так вийшло. Я думаю, що це нам не дуже завадить. Моє перше питання буде про те... Ну, давайте так скажемо, хтось із вас уже мав змогу влаштуватися на роботу, спробувати влаштуватися на роботу. Отже, розкажіть, будь ласка, про те, наскільки, власне, вдалими або не дуже є ваші пошуки роботи, саме з позиції навичок. Моє перше питання буде саме стосуватися того, чи є якісь навички, яких від вас потребують роботодавці, але ви ними не володієте? І, відповідно, для нашого єдиного тут роботодавця буде моє питання звучати, а які навички ви хотіли б бачити у своїх, власне, нових працівників? Ось і, відповідно, якщо ви володієте інформацією щодо того, яким саме чином, знову ж таки, люди, які влаштовуються на роботу, які вони вимоги отримують, яких, наприклад, вони не можуть задовольнити за тим, що вони не мають подібних навичок. Будь ласка, тут уже говоріть, коли думка прийшла. Хто сміливий?

Роботодавець 11, фабрика морозива. Я хотіла б почути, звичайно, вимоги, тому що я дійсно один роботодавець. Я цього року стикнулася з величезною проблемою у випадку кадрів. Ми залучали всіх, кого тільки можливо. Ми підняли на ноги всі центри зайнятості, міський, адміністрації, цієї Львівської області. Це була величезна проблема. Я не знаю, що сталося. Стільки багато ВПО. Минулого року ми влаштували 66 людей. Цього року аж двоє. Потреба була, ну, це була така... Я зверталася в адміністрацію, до мерії міста, що сталося? Де ділися наші ВПО? Тому що, по статистиці, їх є більше 200 тисяч. Але їх немає. Значить, це, напевно, щось сталося в обліку. Я не знаю, чому. Але така величезна проблема з набором людей. Ми платимо офіційно зарплату. У нас не має мінімальної зарплати, у нас зарплати більше 15 тисяч. Але людей ми не знайшли. Ми змушені були працювати по

12 годин, збільшувати зміни. Це питання, напевно, більш політичне. Чому людей стільки багато, але чому люди не хочуть піти працювати? Офіційна зарплата. Офіційне з першого дня працевлаштування. Згідно з законодавством, нічні 20% ми платимо, 50% . Вечірні – взагалі не по законодавству, але ми платимо 45%. Але людей немає. Це питання треба вирішувати на рівні, навіть не знаю, напевно, керівництво області не зможе. У мене там різні інформації, що ВПО тут зареєстровані, але мають право їздити по всій країні. Тому така велика проблема.

Модератор. **Роботодавець 11, фабрика морозива**, а давайте трішки спитаємо про те, а кого ви шукали?

Роботодавець 11, фабрика морозива. Це виробник морозива. Це спеціальність, яка не потребує якихось спеціальних навичок. Уважність, відповідальність. Ми виробляємо 160 видів морозива. Іде лінія з морозива, це пакувальник, його треба брати на лінію в ящик, і по 6 штук, тому що інакше ти помилишся, поставити в ящик. Це проста, некваліфікована робота. Вона не потребує... Да, це важко, тому що це 12 годин, але ми даємо перерву і все. Я не говорю… Це сама проста. Але сьогодні нам не вистачає слюсарів по ремонту – у нас зараз починається ремонтний період, – електромонтерів, водіїв. І це не тільки наше підприємство. Жаль, що інші підприємства не підключені. Я спілкуюся з усіма директорами з персоналу. Величезна, величезна нехватка людей. І це тому, в часи війни, коли ми платимо, коли ми… Ну, повністю зарплати. Ми маємо зарплату, те, що це 15 тисяч люди получали, получають в сезон, – це третій розряд. Найнижчий розряд. В нас ще є прибиральники, найнижчі. Людей не вистачає. І, напевно, це питання повинно стояти на рівні керівництва, тому що такого не може бути, щоб було стільки багато людей, разом з тим, всі шукали роботу, а ми не могли знайти працівників. З чоловіками все ясно. Чоловіки бояться ставати на облік у центрі зайнятості, тому що треба документи. Але жінок ми теж не можемо знайти.

Модератор. Добре, дякую. Тобто фактично є мова про те, що є велика нестача кадрів. Але навички, яких ви потребуєте, вони не особливі, не професійні навички.

Роботодавець 11, фабрика морозива. Уважність і відповідальність.

Модератор. Добре, дякую. А тепер давайте запитаємо, чи стикалися наші представники аудиторії з ВПО, особливо ті, хто шукає роботу… Я розумію, якщо ви працюєте дистанційно онлайн, зберегли роботу, то це, мабуть, менш актуально, але тим не менш. Чи бачили ви подібні пропозиції? Чи проходили ви якісь співбесіди? Чи приставали ви на них? Чи чомусь вирішили цього не робити? Ось ці речі дуже буде цікаво почути.

ВПО 2, вчитель початкових класів, шукає роботу. Поки всі мовчать, я скажу швиденько. Дивіться, я за фахом шукаю роботу. Я ж вчитель у школі. Я б залюбки, може, і пішла на виробництво кудись на 12 годин робочого дня, але це, як то кажуть, останній крок буде, якщо… Наразі за фахом шукаю роботу, і тільки я у п’ятницю минулу стала до вас у центр зайнятості, тобто мені тільки запропонували декілька варіантів, і з сьогоднішнього дня я активно починаю співбесіди з директорами шкіл.

Модератор. Так. Тобто перший наш оцей момент – це те, що в нас є ВПО, які мають якийсь конкретний фах і вони би хотіли, звичайно, працювати саме за фахом. Тобто не на виробництві, а саме за фахом. Раз, да, ще, будь ласка, в кого які думки, історії. От, наприклад, у нас є з одного боку велика кількість ВПО, і в нас є при цьому начебто велика кількість робочих місць, і якось вони не зустрічаються. Через що? Перший фактор ми відмітили, що є певний фах, і людина хоче знайти роботу за фахом. Ще що? Знову ж таки, з вашого власного досвіду, тобто ви ж тут, бачите, ділитеся тим, що є.

ВПО 1, вчитель англійської, працює за фахом дистанційно + очно. Ну, ви мусите зрозуміти, що ВПО – це ті люди, які як дерево, з коріннями вирване з землі, правда? І якщо люди не планують лишатися тут надовго, у Львові, то, звичайно, вони себе не бачать ні на якому підприємстві або ще десь. Тому вони не в активному пошуку. Якщо людям говориш, от, наприклад, у мене було таке, коли ми тільки переїхали сюди. Я не шукала роботу, бо мала дистанційку, мене то влаштовувало. Але чула не раз, бо говорять роботодавці, якщо ти ВПО і вони про це дізнаються, то дуже, знаєте, не дуже хочуть брати, бо розуміють, що люди, можливо, не на постійно тут, на певний час, на декілька місяців, абощо. То роботодавці самі дуже незацікавлені в тому, щоби брати таких людей, по-перше. Ні, то було по-

друге, бо роботодавці незацікавлені і люди не хочуть, бо вони ж планують, можливо, повернутися, якщо є кому куди повертатися. Ось таким чином. У мене, наприклад, ситуація трошки інакша. Я пишу заяву, як вчитель-сумісник, з 1 вересня по 31 травня, то я розумію, що, наче, я обмежена часом. Якщо я планую, наприклад, повернутися додому, то мене тут нічого тримати не буде. Ось. У мене ситуація простіша. А ось люди мають, можливо, якісь інші зауваження до цього. Тим паче, можливо, в когось була якась, знаєте, була інша робота, були інші обов'язки. Вони себе бачать в іншому. Наприклад, вони себе не хочуть реалізовувати саме на тому, де зараз пропонують. Наприклад… Я без образ, але я би, наприклад, 12 годин не вистояла. Ну, наприклад. Хоча я, як вчитель, також цілий день стою, бо біля дітей. Але хто в чому себе бачить і може реалізувати. Але якщо питання фінансове постає, то вже тоді людині обирати не приходиться, вже тоді мусиш братися за те, що пропонують.

Модератор. Зрозуміло. Фактично, як **Роботодавець 11** зараз сказала, є робота, і вона хороша, вона не складна, але при тому ми розуміємо, що якщо мені хотілося би, можливо, чимось іншим займатися в житті, вчити дітей математиці, чи взагалі щось інше робити, то при тому, що це хороша робота, але я на неї… Вона мені буде не до душі, правильно це я так розумію?

ВПО 1, вчитель англійської, працює за фахом дистанційно + очно. Так, бо я себе як особистість там не бачу, наприклад. Я буду шукати з тим, що, притаманне саме мені, чим я буду задоволена. Бо, розумієте, ми і так лишилися без усього. Не вам і не мені говорити, що дві валізи вивіз, дітей забрав – все. Все, що маєш із собою. То не маєш будинку, не маєш того, чого надбав до цього часу, не маєш абсолютно рідних і близьких, в незнайомому місці, і ще й ти на роботі, яка тобі не подобається, – то просто глибока депресія.

Модератор. Так. І люди...

Роботодавець 11, фабрика морозива. Я вмішаюся. Можна? Дивіться, по-перше, я розумію, що працівник з морозива, наприклад, вчитель, можливо, там ІТ-спеціаліст, юрист, і такі інші, багато, минулого року, цього року ніхто не приходив... Але, по-перше, це сезонна робота. І сьогодні багато підприємств Львова якраз пропонують сезонну роботу, розумієте, якраз на літо. Зараз «Biscotti» - вони, навпаки, зараз на зиму набирають. Ці компанії такі, «Nestle», наприклад, там, «Фабрика шоколаду»… Багато компаній, вони сезонні. Тому, розумієте, це... Ніхто не боїться з нас, роботодавців, що людина йде там працює. Для мене важливо, якщо місяць. Я запрошую студентів на роботу з інших вузів. А він каже, що ні, ми на практику. Я кажу, працюй хоч місяць, і тоді буде практика, ми тобі покажемо. Так що це не є, це не означає, що… Ми дуже хочемо приймати, нам дуже потрібні люди. І напевно, я розумію, чи де у тебе є фах, там, чи... Але ми ж знаємо, що багато людей, які живуть тільки на ці виплати, які дає держава, і, можливо, під час війни не треба тільки на то жити, а йти заробити більше, тому що, ну, ви ж знаєте, така ситуація ВПО. А ми з задоволенням їх приймаємо, із задоволенням, ну, тому що потрібні. Не тільки ми, але я просто кажу, коли минулого року було 66 чоловік, і то ми би прийняли більше, то цього року тільки два. Немає, немає. Дзвониш на біржу зайнятості - немає нікого, розумієте, немає. Я за того говорю, що, можливо, да, залежить від фаху, але те, що ми приймаємо на місяць, на два, скільки ти зможеш працювати? Дякую.

ВПО 1, вчитель англійської, працює за фахом дистанційно + очно. А чи добре працює ваша реклама? А чи люди знають про вас, про саме те, що ви надаєте, навіть на місяць, на два працевлаштування?

Роботодавець 11, фабрика морозива. Дивіться, не знаю, якщо ви дивитеся в Facebook, він там просто майорить, «Лімо запрошує», «Лімо…». Всі центри зайнятості – ми їх зібрали сюди. Був спеціальний матеріал, ми їх пустили, тому що там люди кажуть, ой, важко там, одні кажуть, холодно дуже, бо це ж холодно. Але ми не хочемо, щоб [казали, що] холодно. Ми цього зібрали, керівника обласного центру, земських (?), районний, нашого міського центру зайнятості. Вони провели екскурсію, вони подивилися – немає. Так, є, ходили часто в холодний, але там ще щось не бракує людей. Гартувальна камера – морозиво, яке виробляється, воно йде в гартувальну камеру, гартують при -30 градусів. А там є люди, там у нас люди, які задоволені, там працюють, тому що погодинно працюють, нормально себе почувають, вони мають спеціальний одяг, і немає проблем. А так – подивилися, не холодно, не жарко, тому що нормальні умови. У більшості там сидяча робота, тому що

ти сидиш, ти перевіряєш стаканчик вафельний, чи він не дай бог, не тріснув, або там ще щось, або паличка має бути рівненько. Але люди, вони… Тому що, кажу, вони спеціально сюди до нас всі приїхали. Тому що навіть голова адміністрації каже, як так, підприємство дає офіційну роботу, дає офіційну день-у-день зарплату. В історії компанії у нас не було такого, щоб ми хоча б на день запізнилися з зарплатою. Але людей немає. І, напевно, тому, що… Треба, напевно, переглядати ці виплати. Якщо ти пропонуєш роботу, людина має заробити на себе, а не чекати, що держава дасть у час війни. Можливо, я помиляюся, я вибачаюся. Це ж для мене цього року такий стрес. Ми чуть не завалили план.

Модератор. Давайте запитаємо, власне, тих, хто до вас може приходити на роботу, але, знову ж таки, чомусь не ходить. У нас **ВПО 1, вчитель англійської, працює за фахом дистанційно + очно** накидала нам декілька причин. Давайте ще подумаємо. І, до речі, це, знову ж таки, ми не обговорюємо конкретну пропозицію роботодавця, ми говоримо в цілому. ВПО намагаються прийти і встати до роботи. Власне, в нас є ж люди, які хотіли би зараз влаштуватися на роботу. Ми почули **ВПО 2, вчитель початкових класів, шукає роботу** і її історію про те, що вона зараз вже буде проходити співбесіди. Будь ласка, хто ще? Давайте, можливо, **ВПО 6, фахівець центру зайнятості, працює за фахом** щось скаже нам.

ВПО 6, фахівець центру зайнятості, працює за фахом. Я вам тако скажу. Проблема не тільки у ВПО, а проблема у всьому населенні. Проблема ще в тому, одна із найголовніших, якщо ви впираєтеся, що треба на роботу тільки ВПО, я вам тако скажу. Люди, які ВПО, вони отримували зарплату більше, ніж тут пропонують. Оце найголовніше.

Роботодавець 11, фабрика морозива. Я неправильно сказала. Я просто... Ви що, ні, нам треба всіх. Приклад навела.

ВПО 6, фахівець центру зайнятості, працює за фахом. Ви наводили приклад ВПО?

Роботодавець 11, фабрика морозива. Нам потрібно всіх дуже. Я просто приклад привела. Скільки того року було? І ми могли, дякуючи цим людям, які прийшли, тому що напевно вже наших, тому що дуже багато підприємств… Дуже багато підприємств із Сходу приїхали, з військової області… Розумієте, це тому проблема.

Модератор. **Роботодавець 11, фабрика морозива**, в нас є один такий момент, що, я так розумію, перевірте, будь ласка, чи вам, коли дали посилання, чи вас прохали сьогодні прийти, чи завтра. […] Ну і зрештою, тоді ми повертаємося до важливого питання, про те, що вам пропонують роботу, яка, як ми почули від **ВПО 6, фахівець центру зайнятості, працює за фахом** – вона не дуже зарплато- і конкурентоздатна. Можливо, ще у когось є підтвердження цієї думки, можливо, скасування? Власне, у вас є досвід влаштування на роботу, або допомоги, власне, іншим людям, ВПО, влаштуватися на роботу. Розкажіть, будь ласка, про це детальніше, розкажіть, будь ласка, більше.

ВПО 6, фахівець центру зайнятості, працює за фахом. Ну, що я вам можу розказати? Я вам сказала, що переважно люди очікують, або шукають, ну, мають час пошукати роботу з більшою зарплатою. Але Львівський регіон – середня зарплата десь біля, скільки, 12 чи 15 тисяч? 15 тисяч. 15 тисяч по регіону, хоча вони отримували більше. Ну, я вам тако скажу, люди… У нас, наприклад, на обліку ВПО немає. Тобто люди або виїхали в інші райони і шукають щось собі краще… Розумієте, 15 тисяч зарплати – оплата квартири 9 тисяч, плюс комунальні платежі. І, фактично, людина відпрацьовує на це, але люди хочуть щось ще мати більше. Ну, це нормально. Хоча, якщо у людини скрутне становище, то вона піде будь-де і буде задоволена тим, що є. Розумієте? Ну, от маємо те, що маємо. Дійсно, в тому році було більше людей, які йшли на «Лімо» - візьмемо цю роботу сезонну. Що стосовно того, що деякі роботодавці – наприклад, якщо він фармацевт, то йому відмовляють в роботі фармацевта. Це не сезонна робота. Розумієте? Ну, от така ситуація.

Модератор. Так, я зрозуміла. Дякую, **ВПО 6, фахівець центру зайнятості, працює за фахом**. Будь ласка, **ВПО 4, банківський працівник, шукає роботу**. Що ви можете про це сказати теж?

ВПО 4, банківський працівник, шукає роботу. Ну, по-перше, для себе я не розглядаю роботу з 12-годинною зміною, хоча б тільки тому, що у мене є маленька дитина, мені її треба відвести до школи і забрати зі школи. Тобто я шукаю роботу з нормальним робочим днем. І, звісно, хотілося би,

так, робота за фахом, за таким, як я працювала. Тому що вже на своєму досвіді впевнилась, що навчати тут ніхто нікого не хоче. Всі хочуть, щоб людина прийшла і вже все вміла. Для мене, наприклад, зарплата – там, 13-15, я вважаю, що для мене особисто це хороша зарплата. Я б згодилась на таку зарплату. Можливо, я б навіть пішла кудись на фізичну роботу, але стан мого здоров'я мені просто цього не дозволяє. Тобто я шукаю роботу, там, робота з паперами, робота з документами – приблизно таку, хоча б яка у мене була. Виплат від держави я ніяких не отримую. В мене є чоловік, він працює і, слава Богу, дякувати Богу, нам вистачає. Просто, ну, якщо б так, у мене було таке скрутне становище, що нічого їсти, можливо б так, я і пішла б на важку роботу, але, ну, я шукаю щось приблизно такого плану, як у мене було.

Модератор. Так. Ну, і як ви вважаєте – це знову ж таке питання, не лише до **ВПО 4, банківський працівник, шукає роботу**, але до всіх, – власне, зрозуміло, що було би добре, якби ми, умовно кажучи при тому, що в нас і так, як **ВПО 1, вчитель англійської, працює за фахом дистанційно + очно** казала, мало з собою, скажімо так, немає нічого, і ми перевезли найдорожче, то було б добре, якби хоча би робота, якою ми займалися, вона лишилася з нами, або ми знайшли щось аналогічне, тоді би це було простіше. Але як вам здається, чи такої роботи немає саме в цьому регіоні, чи вона зайнята місцевими, просто нема таких вільних робочих місць?

ВПО 4, банківський працівник, шукає роботу. Я просто тут працювала, влаштувалася у банк, «Sense Bank», «Alpha Bank» який був раніше, і на власному досвіді теж впевнилася, що всі такі робочі місця, де можна просто сидіти з документами і тебе не чіпають ніякими планами, тобто це все по блату. Тобто там на таких роботах у банку, де тебе не будуть за ці плани шпиняти, там, виганяти, все це по блату. Прямо так в очі і кажуть, на таку хорошу роботу у нас є своя людина, і все. Це те, з чим стикнулось особисто я.

Модератор. Так, зрозуміло. Чи хтось ще з таким стикався?

ВПО 1, вчитель англійської, працює за фахом дистанційно + очно. Я, наприклад, не стикалася. Мене просто запросили, бо мали брак спеціалістів саме в цій сфері, в освіті, бо багато вчителів, особливо англійської мови, виїхало за кордон. І цього року, наприклад, у нас взагалі в ліцеї звільнилися три вчительки англійської мови і одна німецької мови. Я дискомфорту ніякого не відчуваю. Я себе знайшла, маю дистанційну роботу, а вийшла сюди спеціально, щоб бути у соціумі, бо я соціальна людина, люблю спілкування і з дітьми, і з колегами. Я для себе розумію, що саме з моєю спеціальністю проблем абсолютно ніяких немає. Немає ні «по блату», нічого. Просто просили навіть цього року, з першого вересня, щоб лишала дистанційну роботу, а переходила на основну роботу. Для мене, як спеціаліста, в цій галузі, маю на увазі, в освіті – то немає проблем. Не було проблем.

Модератор. Так, дякую. Зрозуміло. Можливо, хтось зараз ще щось згадає про свій досвід влаштування на роботу, вже будучи ВПО. Скажіть, будь ласка, чи це пов'язано з тим… Чи є якесь, як ви кажете, коли людина бачить, що це ВПО, то людина не хоче брати на роботу, бо це начебто на деякий час, якось коротко, ненадовго, і так далі? Чи справа в тому, що коли мова йде про блат, то це ж якісь місцеві зв'язки, і коли їх просто немає, то не важливо, чи це ВПО, чи не ВПО, а просто що людина не має того блату? Як ви гадаєте, який, можливо, фактор більш значущий в цьому випадку? Ну давайте, щоб я не викликала, але якщо треба, то буду викликати. Оце якраз до нас доєдналися… Давайте послухаємо **ВПО 7, завідувач бібліотеки, працює дистанційно, шукає роботу**.

ВПО 7, завідувач бібліотеки, працює дистанційно, шукає роботу. Доброго дня. Я ВПО, але я маю роботу. Я в начальному закладі працюю завідувачкою бібліотеки. Наш начальний заклад перевели до Запоріжжя офіційно, з Мелітополя. Тому нас ніхто не звільнив з роботи. Тому дистанційно я працюю. Тільки трішечки стало зарплатня менше, тому що я отримувала за завідування процент, його зараз у нас… Ще платили в 2022 році, у 2023 році вже перестали. Типу сказали, що ви ж не на кабінеті, ви дистанційно, тому чим ви завідуєте. Якось таку причину нам називали. Трішечки менше зарплата стала, але плюс ВПО отримуємо. І чоловік працює у мене. Завдяки тому, що чоловік працює, не бєдствуєм, так можна сказати. Тому, слава Богу, поки є діти в нашому навчальному закладі, поки ми набираємо, то ми на плаву. А якщо у нас не буде дітей, то так буде важче. Більш-менш.

Модератор. Добре, дякую. **ВПО 3, банківський працівник, шукає роботу**, будь ласка.

ВПО 3, банківський працівник, шукає роботу. Дивіться, я у Львові, як я сказала, з лютого цього року. Перший час прийшлося облаштовувати побут, бо виїхали, мабуть, як усі, з валізками. У мене ще дитина – перший клас ми навчалися онлайн, а зараз пішли вже в школу. І тому я, наприклад, ще суттєво не шукала роботу, але робила там декілька спроб. І мене цікавила робота, щоб це було десь на пів дня. Тому що треба з дитиною уроки робити, забирати. Такого плану, щоб це було недалеко добиратися, звісно. Щоб не отримувати за пів дня, за місяць, 3-5 тисяч – то я такого не знайшла.

Модератор. Тобто просто немає таких пропозицій на ринку?

ВПО 3, банківський працівник, шукає роботу. Ну, да. Ми стикнулися ще з тим, що ми у Львові зараз, як мешкаєм, то в дитини весь час на щось алергія. Тобто я не можу піти на таку роботу, щоб цілий день там, тільки мене цікавить на пів дня. Також, наприклад, я ходила… В мене перша спеціалізація — це швейна справа, я ходила на курси швейної майстерності, щоб подивитися, згадати, може я ще щось пам'ятаю? Ні. Коли там з дівчатами спілкувалися, то вони казали, що по працевлаштуванню, які проблеми. Що тебе беруть на роботу, там, по швейній справі. Але тобі потім кажуть, що ти там не виконав план, ти там неякісно працював, тобі місяць-два-три отак от на вєсу тримають, таку зарплату, як тобі обіцяли, не виплачують. Ну, скажем так, що дівчата казали, що дурять. Отакі були у нас ситуації, так скажемо.

Модератор. Дякую. А можемо ще сказати, що є якісь люди, які, умовно кажучи, користаються тим, що в людини, наприклад, от, як ми сказали раніше, що в людини немає іншого виходу, вона йде на роботу. І відповідно...

ВПО 3, банківський працівник, шукає роботу. Ну, так, бо пропонують 30 тисяч, а людина там 7 тисяч за місяць отримує. То звісно, що, знаєте, дешевше вдома сидіти, бо дорога, харчування, то воно... Може, в цьому десь є проблема, що люди не йдуть працювати, скажемо так. Ну, в мене особисто, да, це графік, щоб був для мене зручний. Тому що чоловік у мене в армії зараз, і допомога – ну, я, так скажемо, сама в себе здійсню (нрзб).

Модератор. Якщо говорити про якісь курси або перекваліфікації, або, можливо, якогось от навчання, чи вони популярні, чи вони могли би бути... Могли би вони щось принести, власне, чого не вистачає? Чи, ну, знаєте, ми сказали, що знову ж такі людині хочеться працювати до душі, да. Чи є якісь моменти такі, що, ну, якщо ми вже, як то кажуть, втратили роботу попередню і в нас, ну, така от складна життєва ситуація, то, можливо, треба... Можна було би одночасно і змінити свій фаху на щось, що було би до душі, з одного боку, нам, а з іншого боку, що було би, можливо, затребуване тут? Щоб потім мати все ж таки, ну, не 12 годин на робочу зміну, а все таки якось більш... якось нормально працювати. Ну, тому що, да, швачки, зрозуміло, це теж досить складна робота, там теж позмінна і так далі. Бачимо, що в нас от вчителі, вони продовжують свою роботу і навіть мають, ну, якось їх запрошують. Може, нам треба курси для перекваліфікації у вчителів, і тоді ми всі підемо працювати спокійно і там можна і на півдня, і таке інше? Ну, це я, звичайно, так, але... Поділіться, у кого є думки, той може їх озвучувати.

ВПО 3, банківський працівник, шукає роботу. Ну, от дивіться, да, там братися за роботу, про яку ти нічого не знаєш, ну, це там ризик, да. Хотілося би з тим, з чим ти, ну, можливо, стикався, якось, в тебе уявлення про це є. І, ну, якісь там, певні потім гарантії щоб були, щоб ти теж там місяць не ходив, не витрачав… Інформація якась… Я не знаю навіть.

Модератор. Так, дякую дуже за такий варіант. У нас **ВПО 5, фахівець центру зайнятості, працює за фахом** весь час сидить, мовчать, а коли люди мовчать, їм є що сказати.

ВПО 5, фахівець центру зайнятості, працює за фахом. Дивіться, в залежності… Це залежить від посади, на яку є навчання. Є такі дійсно роботодавці, які без досвіду роботи не приймуть даже після курсів. Але у нас, наприклад, якщо стосується центру зайнятості, то до нас можуть звернутись ВПО, і для ВПО там є, вони самі вибирають посаду, якщо є, яка їх зацікавила, і вони можуть прийти безкоштовне навчання за ваучером.

Модератор. Саме під цю посаду, так?

ВПО 5, фахівець центру зайнятості, працює за фахом. Так, так, так. Ну, це не залежить, що на 100% людину приймуть на роботу. Але є такий посади, написано: психолог – не всюди треба

обов'язково, щоб був досвід роботи. Є різні роботодавці. Деякі роботодавці дійсно приймають без досвіду роботи. Також є такі роботодавці, які, наприклад, їм кажеш, якщо ти ВПО, їм йде компенсація протягом року за те, що він приймає ВПО. Це їм в плюс йде. Тобто для людини, яку він приймає на роботу – він рік не може її звільнити. Людина сама може звільнитись за власним бажанням або за згодою сторін. Але рік роботодавець сам по собі не може звільнити людину. От є в чому плюс. Тобто є такі роботодавці, якщо ти кажеш, що ти ВПО, і він знає, що він може отримати за це компенсацію – він прийме людину, приймає на роботу. У нас є такі випадки, якщо спочатку, наприклад, роботодавець, наприклад, він думає приймати чи не приймати, наприклад, недостатньо досвіду роботи за посадою. Але якщо він бачить, що ВПО і він може отримати за це компенсацію, він погоджується. Там проводиться буквально декілька днів стажування, і він приймає на роботу, і людина застрахована на цілий рік. Тобто вона працює, і все. Є, наприклад, касири торгівельних залів, багато вакансій. Там необов'язково потрібен досвід роботи – це на всякий випадок, якщо людині дуже потрібна робота, бо треба ж якось виживати. Там не дуже великі зарплати, але якщо взагалі хоч за щось чіплятися, то можна, в принципі, і таку роботу. Є вакансії помічника, вихователя. Там також не потрібен досвід роботи. Це як нянечка. І там не треба ні нічних змін, там звичайний графік роботи. Ну, а з приводу навчання, то так, можна, я ж кажу, звернутися до центру зайнятості, спитати за ці ваучери. І все. Ми, наприклад, теж йдемо вчитись по ваучеру. Це безкоштовне навчання, друга вища освіта.

Модератор. Дивіться, а в нас є думки стосовно того, що фактично людина, яка переїжджає, бо вона ВПО, вона хотіла би мати роботу, як тут кажуть, до душі. Тобто є, звичайно, вакансії в центрі занятості, які там повідомлені. Але якщо людині не припадає до душі саме те, що є у вакансіях, що їй робити, як їй зберегти, можливо, якусь позитивну емоційну цінність роботи? Чи є у вас, можливо, якісь курси, які можуть такі люди взяти за своїм власним вибором? Тобто не під посаду, а просто так.

ВПО 5, фахівець центру зайнятості, працює за фахом. Курсів, як таких, немає. Ні, курси є. Але якщо для людини відсутня підходяща робота. У нас є рамки, у нас є закон, який ми користуємося. Ми не можемо теж від того відходити. Є закон. Спершу ми виконуємо те, що потрібно по закону. Коли людина саме реєструється як безробітна, щоб закінчити курси – це ж теж не по бажанню, ми також не можемо все запропонувати. Є окремі курси, які ми можемо надати. Але в законі у нас зараз прописано: протягом 15 календарних днів, після того як людина закінчить курси, вона повинна працевлаштуватись. Обов'язкове працевлаштування. Але якщо для душі, то багато роботодавців, які нам вакансії не подають. Ми можемо людині запропонувати вакансії тільки ті, які у нас є в базі, по яких роботодавці до нас звернулися з проханням пошуку роботи з клієнтів. Але багато роботодавців вакансії не подають. Тобто у нас бувають різні випадки. Людина йде і в першу чергу також вона займається самостійним пошуком роботи. От там вона може більш знайти те, що їй для душі. Ну ви бачите, зараз військовий стан. Зараз у нас… Це дуже корисно, коли людина хоче по бажанню. Але на сьогоднішній день це не зовсім так, розумієте? Щоб прямо для душі, що я хочу, я те роблю, яку зарплату я хочу, я ту отримую. Всім важко, ми всі ВПО, ми всі залишилися без даху над головою. У нас у всіх діти, у всіх сім'ї. І треба якось з цим боротись. Ну ми боремся. І жити. Життя продовжується. Зараз нам треба хоч чіплятись, хоч що в нас є. Розумієте? А по бажанню… Зараз не той час, розумієте? А я хочу це, я буду робити те, я хочу заробляти стільки, я хочу… Важко зараз всім.

Модератор. Я зрозуміла. Так. Але ми знову ж таки бачимо, я би сказала, таке неспівпадіння, між тим, що в нас є фахівці певних галузей, які були переміщені, вони переїхали в регіон, який їх якось не потребує. І відповідно, в нас є от така проблема, що не вистачає якихось… Тобто або їм немає бажання перевчатися, або не завжди є вакансії, до яких прикріплене це навчання. Тобто є ще, крім ваших вакансій, ще ширший ринок вакансій, вони не пропонують…

ВПО 5, фахівець центру зайнятості, працює за фахом. Ви знаєте, справа в тому, що це треба також ходити, по підприємствам треба шукати, треба питати. У нас теж тут знайомих… Ну, бачите, нам більше повезло. Ми по переводу, бо я вже багато років працюю в центрі зайнятості, комусь вже пропонувалась робота, хтось по переводу, хтось вже знайшов. Але я ж кажу, багато роботодавців вакансії не подають. І може бути, якась людина, ті посади, у них є вакансії свободні, і є на нормальну заробітну плату. Тобто це дійсно треба ходити, пошукати, попитати. Це самим треба все робити.

Модератор. Так, зрозуміло. У нас ще є така проблема, що перед тим, як влаштуватися на роботу, треба ще зробити перед роботу аналітичну, передивитись вакансії, ходити ногами, подивитись, що там є.

ВПО 5, фахівець центру зайнятості, працює за фахом. Ну, якось треба виживати, правильно? Є інтернет, можна зайти і подивитись. Ми всі десь живемо. Там, поруч з нами, є також підприємства. Тож можна сходити, попитати. Можна є там вакансії. Як кажу, якщо людині для душі, саме таку роботу шукає, то можна, я ж кажу, спитати. І, як то кажу, стучіться і двері відчиняться. Може не з першого разу, але там 10 будуть зачинені, а 11 відчиняться.

Модератор. Так, добре. З тих, хто ще нічого не розповідав про себе, є такий **ВПО 8, студент-юрист, менеджер проєктів, шукає роботу**. Я дивлюся, що, значить, єдиний чоловік серед всіх нас. Тому, відповідно, може, інший досвід був. **ВПО 8, студент-юрист, менеджер проєктів, шукає роботу**, розкажіть, будь ласка, чи ви влаштувалися на роботу якимось чином, і як пройшло?

ВПО 8, студент-юрист, менеджер проєктів, шукає роботу. Добрий день. Я можу за себе вам сказати зі сторони студентства. Я, власне, мені 21 рік. Я як молодь, так сказати, ще не дуже досвідчена, але яка в той час може щось робити, і вона з великим таким запалом, може з таким інтересом, цікавістю себе розвивати і так далі, і щось нове шукати собі по життю. Якщо брати мій досвід і взагалі, я студент, зараз, вже магістратури, юридичного університету, я, власне, в правовій частини зараз себе шукаю зі своєї діяльності. Ну, взагалі, юрист – це така універсальна професія, насправді. Ти можеш бути як в адвокатській сфері, як і в суді, ти так можеш, як і в держслужбових органах, у якихось посадовців, якихось інститутах міста працювати. То тут справа така. Але, з іншої сторони, де ж знайти той досвід роботи, щоб тебе прийняли на роботу по твоїй омріяній спеціальності, правда, працювати саме за цією сферою, бо всі хочуть досвіду, а де його взяти – не зрозуміло. Хоча якісь базові навички зі своєї професії ти маєш, і ти як би готовий розвиватись. Я приїхав до Львова, знов таки, ще в березні місяці минулого року, і було складно, було важко. Це я, вибачте, студент, один, місто під окупацією, ну, батьків немає, ніхто за тобою не потурбується. І квартири, саме розуміти, які були у Львові. І я студент з 2500 гривень на той момент, і не знаю, що робити, куди діватися. Ну, ми пережили це, да, були складні часи. Знайшов роботу, я працював у проєктному менеджменті. В плані, у нас була громадська організація. Спочатку це була громадська організація – «Львівський культурний центр», ЛКЦ, а потім це ми зараз перейшли – «Українська асоціація культурологів Львів». Ну, це у нас два таке проєкти були. Спонсорування від ЄС було, і ми реалізували проєкт у Львові. Знов таки, допомагали ВПО, надавали їм адміністративні послуги, знаєте, там, знайти ту же гуманітарку, де, куди звернутись. Ми все це вже дізнались і розказували іншим. Такий був релокований офіс, щоб розказувати іншим людям. Також ми надавали юридичну, психологічну допомогу, людей наймали. Знов таки, це були грантові гроші, нашу громадську організацію спонсорували, і ми на ці гроші реалізовували цей проєкт. Це були також майстер-класи для дітей, освітні програми для дорослих. Все це безкоштовно, курси англійської були у нас. І там курси по перекваліфікації. В плані, от, комусь цікавилося SEO, знаєте, цифровий маркетинг, HR-менеджмент і так далі. Ми цьому всьому обучали, наймали працівників, котрі навчали, 10-днівний інтенсив, 15-днівний інтенсив. І вони працювали, займалися, приходили, дізнавалися щось нове. Насправді, деякі люди, після наших профорієнтаційних курсів, знайшли собі роботу. І в нас було більш спрямовано на ВПО, але приходили так і львів'яни. Це мій такий досвід. Але зараз проєктний менеджмент теж переживає кризу таку. Бо зараз проєктні гроші, які виділяє Європа, USAID, UNICEF, JIZ і всі інші організації – вони переділяють кошти вже на Південь та Схід. А Захід України вже лишається без цих грантових грошей. І тут теж наша грантова лавочка громадських організацій, благодійних фондів, тощо, вона вже перелоковується. І взагалі не розумієш, як далі, бо проєкт закінчується. У мене теж 30 вересня закінчується проєкт, моя остання зарплата і все. І далі робити що – не знаєш. Я розумію, що я вже там досвід, рік з копійкою у мене вже досвіду адміністратором проєкту, але знову-таки, куди дівати, що робити, не зрозуміло. І хочеться все-таки більш за своєю спеціальністю знаходити вже, юриспруденцію. Але в той же час ти студент, в тебе є навчання. І сумісництво разом з тією професією, навіть якщо я її знайду, помічник адвоката, наприклад.

Модератор. А от теж цікавий момент такий. Наскільки я бачу в цих історіях, які ми щойно почули, там весь час це спливає момент, що не зрозуміло, що робити, така ситуація невизначеності. І зрозуміло, що вона характерна і для самої ситуації внутрішнього переміщення, тому що від війни коли людина втікає, то зрозуміло, що тут не до того, щоб планувати, що робити. Але чи правильно я зрозуміла, що вона так само стосується і ситуації, коли вже наче перемістилися, наче облаштувалися на новому місці. І тепер ми починаємо шукати роботу. І це знову ситуація невизначеності, тому що не зрозуміло, куди йти, що робити. Чи вірно?

ВПО 8, студент-юрист, менеджер проєктів, шукає роботу. Розумієте, проєктний менеджмент – ці організації працюють від гранту до гранту. Якщо немає спонсорування, немає і роботи. У мене – дякую цим людям, які допомогли в той час, знайшли мене, я знайшов їх, вони мене працевлаштували, дякуючи їм, в мене була робота. Але далі, ну, типу, лавочка грантів закривається, і все. Далі що робити, не зрозуміло. А це розумієте, що це квартира, це якось треба знімати, це треба жити далі. Ти ж не будеш, не знаю, на вокзалі там жити.

Модератор. Так, зрозуміло. Тобто оця ситуація, що не зрозуміло, що робити, при того що у вас є навички, але не зрозуміло.

ВПО 8, студент-юрист, менеджер проєктів, шукає роботу. Але не знаю, чи будуть мої навички використовуватися саме в цій ситуації, коли в цій незрозумілості, бо попит на адміністратора в проєкті… Я ж кажу, від гранту до гранту, а воно перекривається. Їхати далі тоді в Київ чи там, Дніпро, де будуть нові проєкти відкриватися? Тоді знав перелокацію робити себе на іншій місцевості? Ну от, тут невизначеність така.

Модератор. Дякую. Так, це досвід досить своєрідний, але мені здається, що він дуже близький до того, що взагалі стосується в принципі ситуації ВПО. Просто тому що оця релокація один раз – це вже, як то кажуть, удар по нервах. А коли це з роботою якось пов'язано, то це взагалі... Давайте, можливо, знову ж таки, можливо у когось, крім Євгена, виникали схожі досвіди, схоже враження або, от, схоже, таке, може, емоційно, можливо, те, що ви відчували, що ваші навички, от, вони у вас є, у вас є досвід роботи, але він, ну, типу, незрозуміло, що з ним робити далі. Чи в когось ще таке виникало?

ВПО 7, завідувач бібліотеки, працює дистанційно, шукає роботу. Знаєте, таке виникало. От, я бібліотекар, і я тут у Львові. Нам сказали, що ви, як ВПО, маєте право бути там на ставці, от, я у себе на освіті, в навчальному закладі, і я маю право ще йти працювати на ставку, бо, як би, витрати в нас більші, чим у тих, хто живуть у себе в квартирах. От, і я пішла попитати теж там, у Львові, працювати бібліотекарем. Мені сказали, да, потрібні бібліотекари, але мене затримує то, що мій чоловік військовий, зараз він знаходиться у полоні, і я, як би, у цьому пространстві живу, в тому, що я його чекаю, і я не знаю, я потім, коли його обміняють, то в якому місці він буде. Чи там, хто буде, Запоріжжя, може Днепр, може Київ то буде. І я із-за тої неопредельонності і боюся йти офіційно працювати, щоб не підводити людей, котрим я пообіцяю бути тут, на працю, вроді як і бере мене та бібліотека, але потім я їм скажу, вибачте, я уїжджаю, і от це теж мене затримує, от, офіційно йти працювати у Львов.

Модератор. Зрозуміло, дякую. Це дуже важливий фактор, коли ми не знаємо, де ми будемо завтра, то яка постійна робота може бути в тому.

ВПО 8, студент-юрист, менеджер проєктів, шукає роботу. Можна продовжити? У мене, наприклад, зараз закладається думка в плані того, що, якщо у Львові, от, у мене закінчуся організація роботи, і оцей проєктний менеджмент, я просто планую перелоковуватись вже в Київ. Квартири там відносно, знову таки, вони дешевші, а за працю платять більше. І чому себе не влаштовувати там, де будуть реально платити більше? З іншої сторони, Львів, наприклад, їх діапазон таких цін, яких тут є, на роботу, – вони менші. За квартири непропорціонально цим зарплатам. Тому сенсу я у Львові, наприклад, лишатись… Зараз я вже не передбачаю в майбутньому такого. Це для мене місто, не те, щоб жити, а існувати навіть. Ну, неможливо. Не зможу я існувати тоді з такими зарплатами, знімаючи при цьому квартиру. Або жити в шелтері, і знову таки, чи буде цей шелтер, по-перше, комфортним, а по-друге, чи буде цей шелтер постійно. Ти будеш з багатьма іншими людьми жити? Там десятки людей, ну це ж треба якось з цього виходу виходити.

ВПО 1, вчитель англійської, працює за фахом дистанційно + очно. Можна додати, пан Євген, до ваших слів. Сто відсотків, ви зараз знаходитеся у такому віці і в такій ситуації, коли вас нічого не прив'язує. Не прив'язує сім'я, не прив'язує діти, все інше. Наприклад, говорячи про мене, якщо у мене цього року син студент, він вступив до львівського медичного, інший тут навчається в ліцеї, чоловік мій військовий знаходиться на ППО у львівській області, то я начебто прив'язана. І я через збіг обставин змушена просто прилаштовуватися до цієї ситуації. Винаймати квартиру, працювати більше, знаходити додаткову роботу, підпрацьовувати, намагатися робити все, щоб було комфортно, все ж таки, сім'ї тут лишатися. А у вас якраз така ситуація, коли ви можете, так, ви можете обрати. І це супер, для вас це супер, ви можете собі переїхати.

ВПО 8, студент-юрист, менеджер проєктів, шукає роботу. От я з вами погоджуюсь, я повноцінно з вами погоджуюсь, бо у мене є такий варіант, що, типу, я можу – раз, змінив середовище, раз, змінив середовище, і мене нічого не прив'язує. Навчання у мене в Харківському університеті юридичному, онлайн, тому це для мене комп'ютер включив, вийшов на зв'язок – все, по суті, ти тут. І ти можеш змінювати своє спокійно середовище і експериментувати. І в цьому випадку, у мене більше можливостей, ніж у тих людей, котрих вже щось обмежує їхні дії і так далі. Ну, в цьому плані так, тут я погоджуюся.

ВПО 1, вчитель англійської, працює за фахом дистанційно + очно. Якщо б я, наприклад, тільки мала тут свою дистанційну роботу, як вчитель, то мене би, може, і нічого, а дітей би лишила також на дистанційному, в своїй тій школі там, з нашого рідного міста, то також би можна було би бути мобільними. Але лишається ще один зв'язок саме зі Львовом – чоловік, бо він саме тут військовий.

Модератор. Так, тобто, в нас є речі, які, власне, нас прив'язують, або не дають прив'язатися до якогось місця. Саме тому, що там, наприклад, от, такі моменти, зрозуміло, з цінами на нерухомість, тому числі, і на винаймання цієї нерухомості. Ну, бачите, ми вже знайшли позитив, що можна експериментувати, їздити, якщо нічого не прив'язує... А якщо, знову ж таки, говорити про те, що, от, ну, як ми з вами вирішимо, хто має вирішувати взагалі оці… Або може створювати нові робочі місця, або якимось чином пропонувати, знову ж таки, дистанційну роботу за фахом, щоб вам хотілося працювати на цій роботі, але вона, можливо, була географічно десь в інших країнах, регіонах, іще щось. Хто має, можливо, забезпечувати якийсь оцей зв'язок між попитом на робочу силу саме тут, коли нам треба – ми бачили, що нам треба люди, які будуть морозиво відкладати по 6 штук, – а притом у нас є вчителі, у нас є бібліотекарі, у нас є юристи, які переїхали, і вони, типу, не дуже бачать себе в перекладанні морозива. Хто має це вирішити? І яким чином, якщо є якісь ідеї?

ВПО 8, студент-юрист, менеджер проєктів, шукає роботу. Мені здається, в ідеалі, це повинна регулювати держава. І державні органи влади, в особі центра занятості. Але центра занятості не як в нас працює, вибачте, а реально буде ті знати, як там, не знаю… В Данії це комуна, котра розподіляє, ну скажімо там, на місця за фахом. От саме вам видає за фахом, за вашою освіту, за вашими здібностями, і буде до кожного цей орган спеціально компетентний, до ваших здібностей фахово і навичками, до вас буде особисто, до кожного випадку особисто регулювати цей момент. Мені здається, якщо будуть, і підприємці, роботодавці, будуть давати вакансії з визначеними там критеріями, і через центр занятості буде знаходити людей, ті, хто реально по кваліфікації підтримується по цій. І десь регулювання, я гадаю, тут держава повинна цьому забезпечувати. Бо це як такий публічний орган влади, скажімо, котрий може десь вмішатися, щоб краще б жилося, скажімо там.

ВПО 1, вчитель англійської, працює за фахом дистанційно + очно. Що я хочу сказати, що з людей ніхто відповідальності не знімає. Якщо подивитися на менталітет українця, то він в рази відрізняється від менталітету, наприклад, європейців або американців. Якщо ми, українці, переїхали, тобто шукаємо спочатку житло, а потім уже шукаємо біля житла роботи, то, наприклад, американці і європейці знаходять спочатку роботу, а потім шукають житло. Це наша різниця, тим ми різнимося з ними. Тобто просто нам треба рішучості. Наприклад, американці можуть за все життя 12-15 разів змінювати штати, не лише міста, не лише по місту курсувати і продавати житло, купувати нове. Просто нам треба рішучості. А ми свої корінчики попускали, бо ми так навчені, то так нормально для українців. Це без питань, це не є… Знаєте, я не засуджую нас. Це нормально, бо ми така нація. Нам треба просто

адаптуватися до тієї ситуації, яку ми вже маємо півтора року. Якщо я тут не можу себе знайти, то треба трошки змінювати щось, треба шукати. Треба, може, якесь інше місто, якесь інше селище міського типу, або село. Ось як пан **ВПО 8, студент-юрист, менеджер проєктів, шукає роботу** говорив: тут він себе не знаходить, бо тепер вичерпав – треба їхати до Києва, треба їхати до Дніпра, треба їхати десь іще. І це норма. І ви тепер на живому прикладі бачите наш generation gap, розрив поколінь. Тобто старші люди, які мають 30-40 років, вони мають прив'язку до житла саме так, як я говорила раніше. А ось молодше покоління, які там до 25 років, – вони не мають цієї прив'язки. І їм дуже легко. Чому вони зараз винаймають квартиру і поїхали собі далі? Там винайняли, і собі там роботу знайшли… Вони легше на це все реагують. І депресують вони, до речі, менше, ніж старші. Тому треба вчитися нам у молодших.

Модератор. А оце цікава думка про рішучість і про те, що підхід можна змінити, якщо ми вже опинилися в цій ситуації. Зрозуміло, ніхто не хотів собі корінчики, як ви сказали, відрізати чи що. Але якщо ми вже в цій ситуації, то треба з нею далі йти. Якщо нам для цього треба оцієї рішучості або готовності до зміни місця не раз, не два, не три… Хоча, знову ж таки, раніше той самий **ВПО 8, студент-юрист, менеджер проєктів, шукає роботу**, який говорить про те, що треба буде переїжджати, але при цьому будь-який переїзд, знову якийсь стрес, знову якийсь облаштовуватись і так далі... Як ми гадаємо взагалі, а рішучість, оця готовність до зміни місця або зміна своєї готовності щось робити. Чи це є навичка? Чи можна цьому навчити чи ні? Давайте, **ВПО 8, студент-юрист, менеджер проєктів, шукає роботу**, якщо підняли руку.

ВПО 8, студент-юрист, менеджер проєктів, шукає роботу. Ви знаєте, у нашій організації якраз проводилися психологічні тренінги щодо релокації, зміни середовища. І мені здається, корисно іноді виходити з зони комфорту, себе трішечки подепресувати, змінити 30 разів роботу, знайти свою кращу роботу і не боятися змінювати. Але не бути прив'язаним до однієї роботи все життя і нічого не змінювати, боятись. І такі люди, по статистиці, які постійно змінюють роботу і все, шукають кращі умови, кращі життя, кращу заробітну плату, хобі, тощо, тощо, – вони якраз досягають успіху, заробляють шалені гроші і почувають себе вже в 35-40 років реально стабільно і до душі. І мені здається, цього не вистачає у старшого покоління, котрі завжди… Найняли його за радянської влади на завод, от, вони працюють 15-20 років на заводі і нічого не змінюється. Хоча при цьому він скаржиться на зарплату і скаржиться на все. Не подобається – шукай! І ти розвиваєшся в цьому, навіть не змінюєшся, а кардинально навіть план можеш змінити. Я гадаю, поки ти молодий, ти повинен шукати себе до тридцяти років. У нас в Україні від 15 до 35 років – це молодь. І поки ти молодь, ти повинен постійно себе змінювати і дійти до того, де буде і хобі, і приємна заробітна плата, і приємні умови для праці. Я гадаю, не треба боятись. Ось це, мабуть, відрізняє нас від старшого покоління. Я таких багато, купу зустрічав людей мого віку, навіть старшого, до 30-ти. Вони постійно змінюють. У мене навіть друг працював в барі, баристою. Він зараз пішов в IT, все, він там ще буде більше заробляти. І всі вони змінюють себе в різних галузях.

ВПО 1, вчитель англійської, працює за фахом дистанційно + очно. Ну давайте, старше покоління не будемо ображати. Вони також можуть змінюватись. Бо, наприклад, яскравий зразу приклад у мене – це засновник компанії KFC. Йому був далеко за 70, він вийшов на пенсію, і він знайшов себе. Він влаштував собі такий бізнес.

ВПО 8, студент-юрист, менеджер проєктів, шукає роботу. Я згодний з вами, але знов таки брати про американізм, американський менталітет, у них як це працює? Бізнес, праця, тощо. Це країна капіталізму, правильного капіталізму. Чому? Шестеренка не працює, вони її прибирають, ставлять нову шестеренку. Знову, шестеренка ця не працює, або вже не полагоджена, вони прибирають. Так і в роботі в них. В них ні з ким не церемоняться, і вони шукають реальний продукт. Чим відрізняється США від Європи? Тим, що це соціалізм, Європа – це соціалізм. Звільнити важко, бо трудовій кодекс, підстави...

Модератор. Давайте трошки про Україну ближче.

ВПО 8, студент-юрист, менеджер проєктів, шукає роботу. Якраз про Україну те ж саме. Ми соціальна країна, і це соціалізм, у нас не капіталізм далеко, у нас 50 на 50. І цей соціалізм – звільнити

важко, десь догани, десь щось, і оце конструктивізм. В капіталізмі – не працює цей бізнес, робимо новий, не працює цей трудовий ресурс, знаходимо іншого. І все. Інновація, інновація, інновація. І люди не бояться критики, не бояться змінюватись. І оцей постійний темп в житті. Тому вони такі зараз і прогресивні в плані роботи, і всі туди хочуть, заробляти там. Оце на реалі чистий капіталізм.

Модератор. Тобто, давайте трошечки підсумуємо. Фактично, у нас є оцей розрив, який можна побачити між більш, скажімо так, укоріненим старшим поколінням і менш укоріненим молодшим, яке більше змінюється, або має тренд за одним варіантом, хоча старше покоління теж, в принципі, могло би змінювати щось, але воно прив'язане певними обов'язками, особливостями свого власного менталітету і так далі. Будь ласка, можливо, у когось ще є якісь думки з цього приводу? особливо, якщо стосується мого першого питання про те, чи, власне, можна сказати, що це також оця готовність до зміни себе, чи якось роботи над собою – чи це може бути навичка? Чи це були б, власне, оці курси підвищення кваліфікації, які б вас зацікавили як ВПО, щоб, наприклад, брати в цьому участь?

ВПО 1, вчитель англійської, працює за фахом дистанційно + очно. Так, це може бути навичка, але її треба набувати і рухатися саме в тому напрямку, щоб набути цю навичку і психологічно пристосуватися до цього. І звикнути до того, що так, це нормально, адаптуватися, змінювати і шукати щось для себе краще, як для людини.

Модератор. Так, дякую, **ВПО 1, вчитель англійської, працює за фахом дистанційно + очно**. Будь ласка, може, хтось ще щось скаже? **ВПО 7, завідувач бібліотеки, працює дистанційно, шукає роботу**, **ВПО 2, вчитель початкових класів, шукає роботу**, **ВПО 3, банківський працівник, шукає роботу**, чого ви мовчите? Чи сказати нічого, чи ми всі згодні з тим, що це може бути така навичка?

ВПО 7, завідувач бібліотеки, працює дистанційно, шукає роботу. Ну, я згодна, що може бути така навичка.

Модератор. **ВПО 7, завідувач бібліотеки, працює дистанційно, шукає роботу**, а ви б пішли, якби вас навчали якомусь, ну, нехай буде підприємницькому, можливо, стану душі і стану, взагалі, організації свого життя, - чи ви б пішли на такий курс? Якби він був, можливо, безкоштовний, від центру зайнятості чи щось?

ВПО 7, завідувач бібліотеки, працює дистанційно, шукає роботу. Якщо мене би це зацікавило, то да, я пішла би.

Модератор. Так, **ВПО 7, завідувач бібліотеки, працює дистанційно, шукає роботу** б пішла, так. Добре. **ВПО 5, фахівець центру зайнятості, працює за фахом**, а ви б пішли на такий курс?

ВПО 5, фахівець центру зайнятості, працює за фахом. Ну, ми, наприклад, я ж кажу, з цього року ми будемо вже навчатись по ваучеру, нову посаду отримувати, додатково другу вищу освіту.

Модератор. Так, добре, але ж це освіта за якимось конкретним фахом, а от такі загальні навички. Що стосується от загальних навичок, типу там підприємницького стану організації власного життя? Чи ви б пішли на такі курси?

ВПО 5, фахівець центру зайнятості, працює за фахом. Ну, я чесно кажу, це не відчувається так, цього не потрібно.

Модератор. Тобто ви й так достатньо, тобто у вас вже є цей підприємницький майнсет, то ви…

ВПО 5, фахівець центру зайнятості, працює за фахом. Ну, так.

Модератор. Ага, зрозуміло, тобто й так нормально... А що стосується, можливо, таких речей, як… Ну, знову ж таки, те, що стосується підприємств – які були би ваші пропозиції для підприємств? Тому що ми проговорили про центр зайнятості, що він може такий курс запустити. А що стосується саме роботодавців? Чи їм треба якось адаптувати свої оці вимоги, свої оці пропозиції про 12-годинну робочу зміну до того, що зараз є ВПО, які мають інші потреби трішечки? Чи їм треба щось з цим робити?

ВПО 5, фахівець центру зайнятості, працює за фахом. Дивіться, в залежності від того роботодавця, яке в нього… Якщо він хоче піти на поступки, він піде на поступки. Бувають різні роботодавці. Це також залежить від людини, від підприємства, чим він займається, яка у нього сфера діяльності. Бачите, є така сфера діяльності, де треба дійсно по 12 годин працювати, комусь це важко, хтось це витримує. Десь півдня можна роботодавців на неповну ставку. Я ж кажу, що там багато

факторів, від чого це все залежить. Але з кожним роботодавцем, я вважаю, що це треба окремо домовлятися, обговорювати ці питання. Є ті роботодавці, які йдуть на поступки, є ті, які не йдуть. Це залежить від багатьох факторів.

Модератор. Добре, тоді будемо говорити завтра з роботодавцями, то попитаємо їх, як там що у них. Якщо хтось ще щось хоче сказати за темою, або хтось згадав, що-небудь цікаве про навички і те, як вони працюють в ситуації, в які опиняються ВПО, то будь ласка, поділіться. Якщо ми все на сьогодні сказали, якщо у вас ще виникнуть думки, то можете їх адресувати вашим контактерам, тим людям, які вас сюди кликали. Ну і загалом, будь ласка, якісь останні, якщо є думки, можете їх сказати. Якщо ні, то можемо на сьогодні закінчити. **ВПО 1, вчитель англійської, працює за фахом дистанційно + очно**, щось?

ВПО 1, вчитель англійської, працює за фахом дистанційно + очно. Я багато сьогодні так сказала і свої 20 тисяч слів вже за цілий день виговорила, я так думаю. Але хочу побажати тим друзям, які сьогодні доєдналися і не мають ще, не знайшли себе, не мають місця роботи, не знайшли себе ще тут у житті – я вам бажаю знайти ту бажану роботу, яка є саме для вас, щоб вона була по серцю вашому, і ви могли там самореалізуватися, могли отримувати позитивні емоції, щоб не йшли туди як на каторгу, а просто знаходили себе і цінували кожен день життя. І на тій роботі також.

Модератор. Хороше побажання, і докину ще, і щоб вам добре платили, щоби вистачало і на квартиру у Львові, і на квартиру в Києві, і на все-все, і не треба було для того грандів. Всім дуже вам дякую за те, що ви сьогодні доєдналися, за те, що ви прийшли і витратили свій час. Дуже дякую вам за участь і сподіваюся, що з усіма все з нами буде добре. Будьте, будь ласка, в безпеці. Всім хорошого дня. До побачення.

ДЛЯ ПРИМІТОК

2023