

СХВАЛЕНО
розпорядженням Кабінету Міністрів України
від 7 січня 2026 р. № 92-р

СТРАТЕГІЯ
зайнятості населення України на період до 2030 року

Загальні положення

Ця Стратегія є середньостроковим програмним документом Уряду, що встановлює засади державної політики для розвитку ринку праці і реалізується до 2030 року на всій території України з урахуванням воєнних ризиків, регіональних відмінностей і потреб відновлення.

Метою цієї Стратегії є створення умов для збалансованого розвитку ринку праці, в якому кожна людина, що бажає працювати, може реалізувати право на працю, яка відповідає її навичкам, знанням та компетенціям, та отримувати гідну винагороду за це, а кожен роботодавець має можливість швидко закривати свої кадрові потреби фахівцями необхідної кваліфікації, які здатні забезпечувати високу продуктивність праці за умови створення належних умов праці. Загальним результатом реалізації цієї Стратегії повинне стати підвищення якості, інклюзивності і легалізації ринку праці, подолання дефіциту кадрів, ефективне використання людського ресурсу та розширення можливостей для зайнятості населення.

Ураховуючи те, що Україна під час розроблення цієї Стратегії перебуває у статусі кандидата на членство в Європейському Союзі, важливою є її узгодженість із принципами та політикою Європейського Союзу. Стратегія узгоджується з Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами — членами, з іншої сторони, Планом України, схваленим розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 березня 2024 р. № 244, з метою реалізації ініціативи Європейського Союзу “Ukraine Facility”, планом пріоритетних дій Уряду на 2025 рік, затвердженим розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 вересня 2025 р. № 1003, а також орієнтується на принципи Європейського стовпа соціальних прав та керівні принципи політики зайнятості держав — членів. Зазначені принципи застосовуються за такими напрямками:

- підвищення попиту на робочу силу;
- збільшення пропозиції робочої сили та усунення бар'єрів для працевлаштування, набуття навичок та компетенцій протягом усього життя;
- покращення функціонування ринку праці;
- удосконалення ефективності соціального діалогу;

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

З огляду на зазначене ця Стратегія ґрунтується на таких принципах:

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

забезпечення повної і продуктивної вільно обраної зайнятості;

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

формалізація та підвищення якості зайнятості (запобігання використанню праці без оформлення трудових відносин, створення безпечних і якісних робочих місць);

профілактика безробіття та розвиток системи соціального захисту населення від безробіття;

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

рівна оплата за працю рівної цінності;

партнерство та соціальний діалог;

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

урахування регіональних особливостей ринку праці;

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

Стратегія охоплює всіх суб'єктів ринку праці, при цьому особлива увага приділяється категоріям громадян, що мають високий рівень виключеності з ринку праці внаслідок дії різних персональних і суспільних факторів, а саме молоді, особам з інвалідністю, ветеранам війни, внутрішньо переміщеним особам, особам дорослого (45—65 років) та старшого (65+ років) віку, жителям сільських і деокупованих територій.

Проблеми, на розв'язання яких спрямована реалізація Стратегії, і нормативно-правові акти, що діють у сфері зайнятості населення

Збройна агресія Російської Федерації проти України спричинила значне погіршення стану функціонування ринку праці, масштабне переміщення населення, руйнування підприємницької інфраструктури, скорочення кількості робочих місць і географічне зміщення економічної активності. Як наслідок, загострилися структурні диспропорції, зокрема зріс рівень безробіття, рівень використання праці без оформлення трудових відносин, збільшилися втрати людського капіталу.

З огляду на відсутність публікації офіційних статистичних даних Держстату, починаючи з березня 2022 року, ускладнюється проведення оцінки ключових показників ринку праці, таких як загальний та регіональний рівень безробіття, частка економічно неактивного населення тощо. Водночас, за наявними даними Національного Банку, Пенсійного фонду України, МОН, Державного центру зайнятості, Мінсоцполітики, Євростату, а також даними, отриманими за результатами досліджень, проведених Інститутом демографії та досліджень якості життя імені Михайла Птухи Національної академії наук та громадськими організаціями, поточний стан справ у сфері зайнятості населення характеризується такими проблемами.

Криза пропозиції робочої сили

Криза пропозиції робочої сили спричинена різким скороченням чисельності населення (з 42 млн. у січні 2022 року до 35,8 млн. у липні 2024 року), зокрема на територіях, на яких органи державної влади здійснюють свої повноваження у повному обсязі (31,1 млн. осіб), що насамперед є результатом масштабної міграції, призвела до суттєвого дисбалансу між пропозицією та попитом на робочу силу, про що свідчить одночасна наявність численних вакансій і нестача працівників із необхідними навичками.

За результатами опитування Європейської Бізнес Асоціації, 74 відсотки компаній повідомляють про нестачу персоналу, що підтверджує системний характер проблеми та її вплив на економічну активність.

Високий рівень безробіття

Рівень безробіття, хоч і знизився з 21,1 відсотка у 2022 році до 18,2 відсотка у 2023 році та 13,1 відсотка у 2024 році, залишається більш ніж удвічі вищим за середній показник у Європейському Союзі, який станом на серпень 2025 року становив 5,9 відсотка.

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

Висока частка економічно неактивного населення

Частка економічно неактивного населення, за оцінкою Інституту демографії та соціальних досліджень імені Михайла Птухи Національної академії наук, становить майже половину від загального резерву робочої сили в Україні (46,5 відсотка).

Згідно з даними, наданими Інститутом демографії та соціальних досліджень імені Михайла Птухи Національної академії наук, станом на 2024 рік, населення України у віці 15 років і старше становить 26,9 млн. осіб, з яких зайняті 13,3 млн. осіб, шукають роботу 0,9 млн. осіб. Водночас наявна велика частка економічно неактивного населення (12,5 млн. осіб) віком від 15 років і старше, які не входять до складу робочої сили, зокрема, у зв'язку з виходом на пенсію, навчанням, інвалідністю (9,7 млн. осіб), відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами, відпусткою для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку або відпусткою без збереження заробітної плати, що надається в обов'язковому порядку, зокрема, якщо дитина потребує домашнього догляду, тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку (0,8 млн. осіб), веденням домашнього господарства та здійсненням догляду за особами, які його потребують за медичними показниками (не за дітьми до шести років) (0,7 млн. осіб), перебувають у складному психологічному стані внаслідок війни (0,2 млн. осіб), не можуть знайти підходящу роботу (0,2 млн. осіб), не мають належної освіти (0,04 млн. осіб), зайняті сезонною працею (0,09 млн. осіб).

Зниження продуктивності праці

Україна має низький рівень продуктивності праці порівняно із світовими показниками та показниками Європейського Союзу, що формує стійкий розрив у доходах і конкурентоспроможності. За даними Міжнародної організації праці, у 2021 році Україна посідала 94-е місце із 165 країн, при цьому продуктивність була у вісім разів нижчою, ніж у Люксембурзі — лідера рейтингу, що свідчить про суттєве відставання від найбільш продуктивних економік.

Порівняно з країнами Європейського Союзу ситуація також проблемна: станом на 2018 рік продуктивність праці в Україні була на 79 відсотків нижча, ніж у Польщі. Польща — близький за історичними умовами розвитку та структурою економіки референт, тож такий розрив сигналізує не лише про поточне відставання, а і про ризик втрати темпів зближення з Європейським Союзом.

Низький рівень продуктивності праці в Україні зумовлений поєднанням технологічного відставання та обмеженим людським капіталом, а саме: повільне оновлення основних фондів, низький рівень автоматизації і цифровізації виробництва та управління, недостатні обсяги інвестицій в інновації зменшують можливості застосування високопродуктивних рішень, тоді як дефіцит сучасних навичок, розрив між

потребами роботодавців і підготовкою кадрів, недостатнє охоплення дорослих безперервним навчанням та обмежена управлінська спроможність підприємств стримують ефективне впровадження та використання навіть наявних технологій. У результаті підприємства працюють на менш продуктивній технологічній базі і не повною мірою реалізують потенціал працівників, що закріплює розрив із референтними економіками Європейського Союзу і стримує зростання доходів, конкурентоспроможності і темпів відновлення.

Зростання рівня використання праці без оформлення трудових відносин

На даний час рівень використання праці без оформлення трудових відносин тривалий час є структурною характеристикою ринку праці України.

На 2021 рік рівень використання праці без оформлення трудових відносин становив близько 19,3 відсотка загальної кількості зайнятих осіб (понад 3 млн. людей) залишається стабільно високим протягом багатьох років. У 2020—2021 роках спостерігалось помірне його зниження, зумовлене державною підтримкою бізнесу, посиленням інспекційної діяльності та модернізацією послуг у сфері зайнятості. У 2020 році кількість працівників, які не оформлювали трудові відносини, скоротилася на 0,2 млн. осіб, а з початку 2020 року до квітня 2021 року сукупне зменшення досягло 0,5 млн. осіб.

З початком збройної агресії Російської Федерації проти України прогрес у зменшенні використання праці без оформлення трудових відносин зупинився: у 2022—2023 роках планові перевірки були призупинені, а позапланові було відновлено лише в червні 2023 року за умови наявності підстави у вигляді звернення працівника щодо порушення його особистих трудових прав, що ускладнило оцінку масштабів явища. За результатами моделювання, проведеного Інститутом демографії та соціальних досліджень імені Михайла Птухи Національної академії наук, у 2024 році рівень використання праці без оформлення трудових відносин становив 23,6 відсотка загальної кількості зайнятих. У 2025 році Держпраці на підставі кількісного крос-секційного дослідження стану використання праці без оформлення трудових відносин оцінила її рівень у 23,4 відсотка, що відповідає 2,6 млн. працівників.

Масштабність використання праці без оформлення трудових відносин нівелює права працівників на соціальний захист, створює ризики для безпеки праці та пенсійного забезпечення, сприяє недобросовісній конкуренції в бізнесі, а також призводить до щорічних втрат держави у вигляді податків і внесків, що завдає значних збитків економічній безпеці держави. За розрахунковими даними Держпраці, лише за дев'ять місяців 2025 р. втрати бюджету від несплати податків та єдиного соціального внеску становлять:

86,1 млрд. гривень — у разі розрахунку виходячи з мінімальної заробітної плати;

287,9 млрд. гривень — у разі розрахунку виходячи з середньої заробітної плати.

У структурі втрат найбільшу частку становить недоотримання єдиного соціального внеску (від 42,5 млрд. гривень до 140,8 млрд. гривень), що створює пряму загрозу стабільності пенсійного забезпечення.

Найбільш ризиковими видами діяльності, де рівень використання праці без оформлення трудових відносин є найвищим, визначено:

тимчасове розміщення та організація харчування — 40,4 відсотка;

охоронна діяльність — 40 відсотків;

ремонт автотранспортних засобів — 38,9 відсотків;

будівництво — 38,2 відсотка;

торгівля — 32,2 відсотка.

Спостерігається суттєвий гендерний дисбаланс: рівень використання праці без оформлення трудових відносин серед чоловіків становить 28 відсотків порівняно з 19 відсотками у жінок.

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

Зазначені тенденції зумовлені рядом таких факторів, як:

відсутність системного прогнозування потреб ринку праці;

неефективність і неузгодженість між інституціями системи професійної орієнтації для різних категорій громадян, включаючи школярів, молодь і дорослих, низький рівень готовності населення до перенавчання, перекваліфікації та зміни професії, що ускладнює оперативне усунення структурних дисбалансів на ринку праці;

нерозвинутість системи професійного розвитку, в тому числі за принципом “навчання впродовж життя” та адаптації до множинності змін у кар’єрній траєкторії; інституційні проблеми; вплив збройної агресії Російської Федерації проти України;

низький рівень ефективності державного регулювання; гендерна, вікова і соціальна нерівність на ринку праці;

недостатній розвиток інклюзивної інфраструктури.

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

Стратегія є системною відповіддю Уряду на трансформаційні зміни на ринку праці і спрямована на розроблення сучасної, гнучкої та інклюзивної політики зайнятості, узгодженої з такими нормативно-правовими актами:

Указами Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722 “Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року”; від 24 березня 2021 р. № 119 “Про Національну стратегію у сфері прав людини”; від 22 серпня 2024 р. № 512 “Про невідкладні заходи щодо підтримки ветеранів війни, членів їх сімей, членів сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членів сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України”;

розпорядженнями Кабінету Міністрів України від 2 грудня 2020 р. № 1517 “Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності”; від 14 квітня 2021 р. № 366 “Про схвалення Національної стратегії із створення безбар’єрного простору в Україні на період до 2030 року” (Офіційний вісник України, 2021 р., № 36, ст. 2154); від 23 лютого 2022 р. № 286 “Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022—2032 роки” (Офіційний вісник України, 2022 р., № 33, ст. 1803); від 12 серпня 2022 р. № 752 “Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022—2024 роки” (Офіційний вісник України, 2022 р., № 70, ст. 4248); від 20 грудня 2022 р. № 1163 “Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022—2024 роки з її реалізації” (Офіційний вісник України, 2023 р., № 1, ст. 37); від 7 квітня 2023 р. № 312 “Про схвалення Стратегії державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2023—2025 роках” (Офіційний вісник України, 2023 р., № 44, ст. 2357); від 15 вересня 2023 р. № 815 “Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023—2025 роки” (Офіційний вісник України, 2023 р., № 90, ст. 6215); від 18 березня 2024 р. № 244 “Про схвалення Плану України” (Офіційний вісник України, 2024 р., № 32, ст. 2035); від 30 серпня 2024 р.

№ 821 “Про схвалення Стратегії відновлення, сталого розвитку та цифрової трансформації малого і середнього підприємництва на період до 2027 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2024—2027 роках” (Офіційний вісник України, 2024 р., № 82, ст. 4867); від 30 вересня 2024 р. № 922 “Про схвалення Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року” (Офіційний вісник України, 2024 р., № 91, ст. 5892); від 29 жовтня 2024 р. № 1058 “Про затвердження плану заходів з підготовки до приєднання до Європейської мережі служб зайнятості (EURES)” (Офіційний вісник України, 2024 р., № 100, ст. 6407); від 29 листопада 2024 р. № 1190 “Деякі питання забезпечення досягнення Цілей сталого розвитку в Україні” (Офіційний вісник України, 2024 р., № 110, ст. 7064); від 29 листопада 2024 р. № 1209 “Про схвалення Стратегії ветеранської політики на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2024—2027 роках” (Офіційний вісник України, 2025 р., № 1, ст. 64); від 24 грудня 2024 р. № 1315 “Про схвалення Стратегії реформування психоневрологічних, інших інтернатних закладів та деінституціоналізації догляду за повнолітніми особами з інвалідністю та особами старшого віку до 2034 року і затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2025—2027 роках” (Офіційний вісник України, 2025 р., № 6, ст. 498); від 31 грудня 2024 р. № 1350 “Про схвалення Стратегії формування системи повернення з військової служби до цивільного життя на період до 2033 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2025—2027 роках” (Офіційний вісник України, 2025 р., № 11, ст. 889); від 9 травня 2025 р. № 448 “Про затвердження плану заходів з підготовки до впровадження Європейської професійної карти” (Офіційний вісник України, 2025 р., № 45, ст. 3077);

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

Ця Стратегія узгоджується з Цілями сталого розвитку до 2030 року, проголошеними резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об’єднаних Націй від 25 вересня 2015 р. № 70/1, положеннями Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, та реалізується з урахуванням міжнародних зобов’язань України.

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

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

На даний час відсутнє системне прогнозування потреб ринку праці. Закон України “Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів” на практиці унеможлиблює формування якісних середньострокових прогнозів.

Наявність регіональних дисбалансів, рамкового стратегічного планування розвитку пріоритетних галузей економіки, кластерів та смарт-спеціалізації регіонів, особливо в умовах ведення активних бойових дій, ускладнює створення точних національних математичних моделей для здійснення прогнозування ринку праці, і як наслідок, призводять до виникнення системної невідповідності кваліфікацій працівників потребам сучасної економіки, що пов'язана із застарілим змістом і методами освіти, слабким плануванням підготовки кадрів та недосконалою процедурою підтвердження результатів неформального навчання і кваліфікацій, отриманих, зокрема, за кордоном.

За результатами опитування роботодавців у 2024 році, 74 відсотків відчують нестачу робочої сили, ще 17 відсотків відчують її частково, тоді як лише 7 відсотків роботодавців не відчують дефіциту. На Єдиному порталі вакансій Державного центру зайнятості станом на жовтень 2025 року зафіксовано понад 0,2 млн. відкритих вакансій. Таким чином, попит на робочу силу перевищує пропозицію.

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

Неефективна і неузгоджена між інституціями система професійної орієнтації для різних категорій громадян не дає актуальної, зрозумілої інформації про ринок праці і опції формування індивідуальної освітньої траєкторії та професійного розвитку, що ускладнює усвідомлений вибір професії, кваліфікації і напряму навчання, перенавчання, особливо в умовах воєнного стану та відновлення регіонів.

Школярі та молодь здійснюють вибір професії маючи низький рівень поінформованості щодо потреб ринку праці, вимог до кваліфікації та можливостей професійного зростання, що зумовлює невідповідність між обраною індивідуальною освітньою траєкторією та майбутніми кар'єрними перспективами.

На початку 2022 року рівень зайнятості випускників українських закладів вищої освіти становив лише 59 відсотків, що свідчить про неефективність стимулів до вибору студентами напрямів підготовки з

дефіцитом фахівців. Згідно з результатами опитування бізнесу “Стан та потреби бізнесу в Україні”, проведеного в рамках реалізації проекту Програми розвитку Організації Об’єднаних Націй “Підтримка України”, станом на грудень 2024 року найгостріший дефіцит кадрів існує на виробництві (55,1 відсотка), в інженерії (33,1 відсотка) та логістиці (22,3 відсотка).

Водночас станом на липень 2024 року лише близько 15 відсотків випускників шкіл обирають професійну освіту, близько 20 відсотків надають перевагу фаховій передвищій освіті, інші — або не продовжують свою освіту після школи, або вступають до закладів вищої освіти.

Результати вступної кампанії у 2025 році (на основі повної загальної середньої освіти та 5-го рівня Національної рамки кваліфікацій) свідчать, що структура попиту чітко зміщується в бік невиробничих професій (п’ятірка лідерів повністю сформована невиробничими спеціальностями).

Низький рівень готовності населення до перенавчання, перекваліфікації та зміни професії ускладнює оперативне усунення структурних дисбалансів на ринку праці. За результатами досліджень, у 2024 році лише 9 відсотків опитаних загалом декларують відкритість до перекваліфікації, тоді як серед зареєстрованих безробітних 47,2 відсотка розглядають можливість зміни професії; водночас 29,6 відсотка не виявляють готовності змінювати професійну діяльність і лише 23,1 відсотка готові змінити професію з метою працевлаштування. Водночас згідно з результатами дослідження “Працевлаштування ветеранів: бар’єри та адаптаційні виклики”, проведеного Українським ветеранським фондом у квітні — травні 2025 року, у відповідь на питання щодо видів підтримки зайнятості, якої найбільше потребують ветерани війни, половина респондентів назвали перекваліфікацію. Якщо йдеться про ефективні заходи чи програми для підтримки ветеранів війни, які працюють у компаніях та були опитані у згаданому дослідженні, більшість (32,9 відсотка) також обирає перекваліфікацію.

Система професійного розвитку, включно з принципами “навчання впродовж життя” та адаптації до змін у професійному розвитку, потребує подальшого вдосконалення. Процес приведення Національної рамки кваліфікацій у відповідність з Європейською рамкою триває, що є важливим фактором для забезпечення більшої професійної мобільності, сприяння прозорості, зміцнення довіри між національними системами освіти та навчання. Водночас імплементація механізмів навчання впродовж життя, професійної орієнтації та визнання кваліфікацій в Україні потребує модернізації для удосконалення практичної підготовки з урахуванням потреб ринку праці, активації неактивних груп населення, інтеграції до ринку праці осіб з підвищеними бар’єрами доступу до такого ринку.

Законом України “Про професійну освіту” передбачається, що заклади професійної освіти можуть надавати освітні послуги у сфері неформальної

освіти, а також кваліфікаційні центри визначаються як інституційний механізм присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій (повних та часткових), визнання результатів неформального та інформального навчання для зареєстрованих безробітних, що створює умови для накопичення кваліфікації та зарахування результатів навчання, здобутих у різних форматах. Водночас заклади неформальної освіти потребують більшої інтеграції в освітню систему для можливості зарахування та накопичення результатів короткострокового навчання.

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

Інституційними проблемами є недостатність інституційної спроможності державних органів у сфері зайнятості, охорони праці і нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю на ринку праці.

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

Проте на сьогодні населення та роботодавці недостатньо поінформовані про послуги, які надаються державними органами у сфері праці та зайнятості, зокрема про можливості державної підтримки під час створення нових робочих місць, працевлаштування окремих категорій населення, навчання персоналу тощо.

Крім того, спостерігається недостатній обмін даними між установами, низький рівень цифровізації публічних послуг, а також недостатній рівень контролю за використанням праці без оформлення трудових відносин з боку відповідальних інституцій.

Збройна агресія Російської Федерації проти України призвела, зокрема, до втрати або зниження кваліфікаційних навичок мобілізованих працівників за час проходження військової служби, а також до отримання ними інвалідності внаслідок поранень, тож частина таких працівників втрачає можливість повернутися на попереднє місце роботи за станом здоров'я.

Недостатній рівень ефективності державного регулювання:

наявне законодавче регулювання відстає від динаміки ринку праці і не забезпечує належного регулювання гнучких форматів зайнятості

(платформної, дистанційної, надомної роботи, гнучких графіків, роботи на умовах неповного робочого часу, тимчасової (агентської) зайнятості, строкових трудових договорів);

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

Так, Законом України “Про Державний бюджет України на 2025 рік” встановлено мінімальну заробітну плату 8 000 гривень на місяць. Порівняно з Європейським Союзом спостерігається структурний дохідний розрив: станом на 1 січня 2025 р. мінімальна заробітна плата у Болгарії — 551 євро, у Польщі — 1 091 євро (брутто). Зазначені диспропорції посилюють трудову міграцію: рішення українців залишатися за кордоном або не повертатися додому зумовлюється не лише безпековими ризиками, а і вищими та стабільно зростаючими стандартами оплати праці в Європейському Союзі. Опитування Міжнародної організації міграції Організації Об’єднаних Націй у 2024 році фіксують, що доходи та доступ до заробітку є одним із ключових драйверів мобільності та повторного переміщення.

На ринку праці зберігаються стійкі гендерні, вікові та соціальні дисбаланси, що ускладнюють доступ до формальної зайнятості для жінок, молоді та людей старшого віку, а також для ветеранів війни, осіб з інвалідністю та внутрішньо переміщених осіб. Основними перешкодами є дискримінаційні практики найму, невідповідність навичок вимогам сучасних професій, обмежений доступ до робочих місць і послуг (у тому числі розумного пристосування робочих місць), потреба в гнучких форматах зайнятості та доглядовій інфраструктурі, а також регіональні диспропорції та наслідки міграції.

Крім того, інклюзивна інфраструктура, зокрема в частині соціальних, освітніх послуг, фізкультурно-спортивної реабілітації недостатньо розвинута для осіб, які мають функціональні обмеження організму або поєднують трудову чи підприємницьку діяльність з виконанням доглядових обов’язків.

Пріоритетні категорії громадян для залучення до активної формальної зайнятості

Внутрішньо переміщені особи

Станом на жовтень 2025 року в Україні кількість внутрішньо переміщених осіб становить 4,6 млн., з яких 0,8 млн. осіб є дітьми.

Зміна місця проживання для багатьох внутрішньо переміщених осіб призвела до втрати роботи та необхідності швидкої адаптації до нових умов. Пошук нової зайнятості ускладнюється обмеженою локальною пропозицією вакансій і конкуренцією за робочі місця у приймаючих територіальних громадах.

Основною проблемою для внутрішньо переміщених осіб є невідповідність їх навичок та компетенцій вимогам місцевого ринку праці. Додатковими перешкодами є відсутність або втрата необхідних для оформлення трудових відносин документів, складнощі з визнанням кваліфікацій та відновленням доступу до державних реєстрів, відсутність доступу до кар'єрного консультування та послуг з догляду за дітьми, а також неприпинені трудові відносини з попередніми роботодавцями, які створюють правову невизначеність. Ситуацію погіршують соціально-поведінкові чинники, зокрема обережність і упереджене ставлення роботодавців, що звужує можливості працевлаштування навіть за наявності релевантних компетентностей.

За даними Міжнародної організації з міграції Організації Об'єднаних Націй, на квітень 2024 р. найбільше внутрішньо переміщених осіб проживає у Дніпропетровській (0,5 млн. осіб, або 14 відсотків загальної фактичної чисельності внутрішньо переміщених осіб) та Харківській (0,4 млн., або 12 відсотків загальної фактичної чисельності внутрішньо переміщених осіб) областях, м. Київ (0,3 млн., або 10 відсотків загальної фактичної чисельності внутрішньо переміщених осіб), і Київській області (0,2 млн., або 8 відсотків загальної фактичної чисельності внутрішньо переміщених осіб). З огляду на концентрацію внутрішньо переміщених осіб у зазначених областях пріоритетом державної політики та місцевого розвитку повинне стати формування спеціальних місцевих програм зайнятості.

Особи з інвалідністю

Станом на жовтень 2025 року в Україні кількість осіб з інвалідністю становить більш як 3 млн. осіб. За даними державного підприємства “Інформаційно-обчислювальний центр Міністерства соціальної політики, сім’ї та єдності України”, станом на 1 січня 2024 р. в Україні 0,9 млн. працюючих осіб з інвалідністю. Незважаючи на поступове зростання рівня зайнятості серед осіб з інвалідністю, рівень їх працевлаштування залишається низьким і становить близько 30 відсотків порівняно з показниками європейських країн, де він становить не менш як 50 відсотків.

Такі показники пов’язані з поширеними стереотипами щодо продуктивності і соціалізації працівників з інвалідністю та очікуваними додатковими витратами на адаптацію робочого середовища, а також з недосконалістю державних програм з працевлаштування в частині компенсації роботодавцям витрат, що призводить до того, що роботодавці надають перевагу кандидатам, працевлаштування яких не пов’язане з додатковими організаційними заходами.

Понад 66,6 відсотка роботодавців готові наймати осіб з інвалідністю. При цьому лише 15 відсотків роботодавців пропонують безбар’єрні умови для таких осіб.

Згідно з результатами опитування Державного центру зайнятості основними перешкодами для найму роботодавці вважають особливі умови

праці на підприємстві (15,8 відсотка); відсутність необхідної професійної кваліфікації (13,7 відсотка); відсутність облаштованих робочих місць (11,1 відсотка).

До того ж 31 відсотків працюючих осіб з інвалідністю віддають перевагу формату неповного робочого дня.

Проаналізовані дані, а також прогнозоване швидке зростання кількості осіб з інвалідністю внаслідок збройної агресії Російської Федерації проти України свідчать про необхідність розширення та нормативного врегулювання гнучких форматів зайнятості, зокрема часткової зайнятості, дистанційної роботи, гнучкого графіка та запровадження цільових механізмів державної підтримки для адаптації робочих місць і умов праці під індивідуальні потреби працівників з інвалідністю, що сприятиме підвищенню інклюзивності ринку праці.

Ветерани війни

Станом на жовтень 2025 р. в Україні кількість ветеранів війни становить 1,9 млн. осіб. Водночас, за попередніми прогнозами Мінветеранів, після закінчення воєнного стану, кількість ветеранів війни та членів їх родин становитиме 5—6 млн. осіб.

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

Для забезпечення своєчасного реагування на потреби роботодавців у кваліфікованих кадрах та сприяння працевлаштуванню осіб із числа ветеранів війни передбачається також використання цільової цифрової платформи “Кар’єра ветерана”, що функціонуватиме як інтерактивний інструмент взаємодії між роботодавцями та ветеранами війни,

забезпечуючи підбір вакансій відповідно до професійних навичок, досвіду та кар'єрних очікувань ветеранів війни, а також сприятиме їх ефективній реінтеграції у цивільне життя.

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

Особи старшого віку

За статистикою Пенсійного фонду України, на 1 липня 2025 р. з 10,3 млн. пенсіонерів лише 2,8 млн. осіб є зайнятими. Високий потенціал економічної активності мають категорії осіб, яким призначено пенсію за вислугу років, такі як працівники прокуратури, судді, постраждалі від Чорнобильської катастрофи, та осіб, що зайняті на роботах, виконання яких призводить до втрати професійної працездатності (0,8 млн. осіб). Водночас особи старше 60 років, що отримують пенсію за віком, стикаються з поєднанням упереджень роботодавців щодо їх продуктивності та здатності до адаптації і реальним розривом між наявними компетенціями та вимогами сучасних робочих місць, де від працівників очікується володіння актуальними технологічними та цифровими навичками. Крім того, рівень готовності осіб старшого віку до зміни сфери діяльності і перенавчання є низьким.

Незважаючи на те, що 64,3 відсотка всіх роботодавців вважають, що не існує жодних перешкод для працевлаштування осіб віком старше 60 років, їх готовність наймати таких працівників є нижчою, ніж готовність наймати осіб з інших категорій громадян, які потребують додаткового сприяння у працевлаштуванні. Основними є такі перешкоди:

низька мотивація до опанування сучасних технологій та інноваційних інструментів — 19,3 відсотка;

невідповідність професійної кваліфікації — 10,6 відсотка;

відсутність мотивації до навчання — 10,3 відсотка;

небажання оформлення трудових відносин — 8,1 відсотка;

Слід зазначити, що для категорії людей віком 45—65 років, які становлять основну частину економічно активного населення, але водночас належать до групи підвищеного ризику передчасного виходу з ринку праці, характерними є:

підвищена ймовірність втрати роботи внаслідок структурних змін в економіці та автоматизації;

найнижчий рівень залученості до участі у цифрових та технологічних програмах розвитку навичок;

обмежений доступ до сучасних програм навчання, що орієнтовані переважно на молодь або осіб, які проходять первинну професійну підготовку.

Отже, пріоритетом повинні стати програми перепідготовки і підвищення кваліфікації, стимули, зокрема економічні, для найму людей старшого віку і проведення просвітницьких кампаній з подолання упереджень щодо осіб віком 45—65 років.

Жінки

Залучення жінок до ринку праці є критично важливим фактором для розвитку країни. Однак на даний час серед безробітних в Україні фіксується значна гендерна диспропорція — 82 відсотки становлять жінки. Крім того, значна кількість жінок, які можуть бути залучені до ринку праці, перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (0,6 млн. осіб станом на серпень 2025 р., 97,5 відсотка з яких жінки), виконують обов'язки з догляду за домогосподарством і членами сім'ї (близько 70 відсотків жінок повідомляють про такі обов'язки) та 57,1 відсотка роботодавців мають низький рівень бажання працевлаштовувати жінок на “умовно чоловічі професії” тощо.

На 2024 рік лише 21,5 відсотка всіх підприємств були представлені жінками. При цьому жінки стикаються з розривом в оплаті праці: станом на 2021 рік (останнє оновлення статистичних даних) він становив 18,6 відсотка, що вище, ніж у більшості країн Європейського Союзу.

Причинами таких статистичних показників є воєнний стан, що спричинив перерозподіл сімейних ролей: жінки частіше виконують функції голови домогосподарства і беруть на себе більшу частку неоплачуваної домашньої праці та догляду за дітьми і родичами. Інституційні перешкоди включають недостатній рівень доступу до послуг з догляду за дітьми та нестачу гнучких форм зайнятості та навчання. Невідповідність між сучасними потребами ринку праці та сталими стереотипами щодо професійної орієнтації жінок перешкоджає зростанню їх економічної залученості.

Вагомим кроком до зменшення перешкод для зайнятості жінок є схвалення Закону України “Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки сімей з дітьми та створення умов, які сприяють поєднанню материнства (батьківства) з професійною діяльністю”, яким запроваджуються нові інструменти підтримки сімей з дітьми та створюються практичні стимули для швидшого повернення батьків до роботи. Зокрема, передбачено додаткову допомогу для догляду за дитиною “еЯсла” як інструмент поєднання зайнятості та догляду, що надається у разі повернення до роботи у режимі повного робочого часу, а також посилено соціальний захист у період догляду за дитиною. Водночас для відновлення та зростання участі жінок у ринку праці необхідно розвивати доглядову інфраструктуру (зокрема, розширювати мережу закладів дошкільної освіти,

у тому числі корпоративних закладів дошкільної освіти, з використанням механізмів державно-приватного партнерства), масштабувати та удосконалювати державну послугу з догляду за дітьми “муніципальна няня”, створювати умови для розвитку жіночого підприємництва та вдосконалювати спрямовані на жінок програми навчання та перенавчання.

Молодь

На даний час не приділяється належна увага створенню сприятливих умов для інтеграції на ринок праці за умови сумісності навчання з роботою студентів закладів професійної освіти та студентів закладів вищої освіти рівня бакалавра та магістра. Нормативну основу для поєднання навчання з роботою закладено Законом України “Про професійну освіту”, яким передбачено дуальну форму здобуття професійної освіти як поєднання навчання в закладі освіти з навчанням на робочому місці шляхом виконання трудових функцій за студентським трудовим договором. Це створює чіткі правові умови для ранньої інтеграції здобувачів освіти у зайнятість і нарощення практичного досвіду під час навчання. Подальший успіх у професійному зростанні залежить насамперед від практичної реалізації механізмів, які передбачаються цією Стратегією: масштабування партнерств із роботодавцями, готовності підприємств приймати здобувачів, належної організації навчання на робочому місці та забезпечення якості програм за дуальною формою.

Для підвищення рівня зайнятості молоді необхідно здійснити ряд заходів з інтеграції даної категорії населення на ринок праці з урахуванням основних елементів ініціативи Європейського Союзу “Молодіжна гарантія”, включаючи професійну орієнтацію, індивідуальну допомогу у пошуку роботи, проведення тренінгів та курсів для розвитку професійних навичок, що сприяють працевлаштуванню, впровадження системи стажування молоді на засадах гнучких режимів робочого часу, запровадження системи перших трудових договорів для випускників державних закладів вищої освіти.

Стратегічні цілі та завдання, спрямовані на досягнення сценаріїв макроекономічного прогнозу Ukraine Facility

Метою цієї Стратегії є створення умов для збалансованого розвитку ринку праці, в якому кожна бажаюча працювати особа зможе мати роботу, що відповідає її навичкам і знанням та забезпечує гідну винагороду, а кожен роботодавець має можливість оперативно задовольняти свої кадрові потреби, зокрема у фахівцях необхідної кваліфікації. Загальним результатом реалізації Стратегії є підвищення якості, інклюзивності та легалізації ринку праці, подолання дефіциту кадрів і розширення можливостей для зайнятості населення, зокрема шляхом забезпечення ефективної економічної та професійної інтеграції осіб, які повертаються з-за кордону, до ринку праці України.

У результаті реалізації цієї Стратегії планується до 2030 року залучити до ринку праці щонайменше 2 млн. осіб, насамперед з числа економічно неактивного населення, у тому числі у результаті повернення з-за кордону та залучення громадян України до економічної активності в Україні.

Реалізація цієї Стратегії базується на ефективному соціальному діалозі, що передбачає системну, змістовну і своєчасну участь соціальних партнерів у розробленні та впровадженні політик зайнятості шляхом створення державою, роботодавцями, профспілками, інститутами громадянського суспільства та заінтересованими особами справедливих, прозорих і передбачуваних умов праці, забезпечення охорони праці, розвитку гнучких форм зайнятості, запобігання сегментації ринку праці, протидії використанню праці без оформлення трудових відносин тощо. Для забезпечення узгодженості рішень передбачається впровадити механізм міжсекторальної координації з реалізації політики зайнятості, що сприятиме узгодженню попиту і пропозиції, підвищенню рівня зайнятості та розширенню залучення до ринку праці осіб з інших категорій громадян, які потребують додаткового сприяння у працевлаштуванні.

Ця Стратегія реалізується за такими стратегічними цілями.

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

Для подолання наявних дисбалансів (міграції, регіональні відмінності, розриву між попитом і пропозицією на ринку праці), забезпечення спрощення доступу до ринку праці держава розгортає Єдину інформаційно-аналітичну систему “Обрій” як єдину інтегровану цифрову інфраструктуру ринку праці, охорони та гігієни праці для громадян і бізнесу. Зазначена система об’єднує агреговані вакансії та резюме, модуль добору за компетентностями, е-послуги найму (включно із забезпеченням можливості укладення та автоматичної реєстрації електронних договорів), кар’єрне консультування з використанням технологій штучного інтелекту, сервіс навчанням (підвищення кваліфікації, перенавчання), інтеграції з публічними електронними реєстрами і системами (в тому числі системою державних установ у сфері зайнятості населення і закладами освіти) тощо. Це долає інформаційний розрив, пришвидшує заповнення вакансій і підвищує результативність працевлаштування.

У сфері охорони та гігієни праці планується впровадження Єдиної інформаційно-аналітичної системи “Обрій”, яка забезпечить цифрову трансформацію ключових процесів взаємодії між роботодавцями, працівниками, суб’єктами, що надають послуги у сфері охорони праці, та державними органами, супровід процедур і заходів з управління охороною та гігієною праці, здійснення обліку і контролю за дотриманням вимог законодавства, а також єдиного цифрового вікна для отримання сервісів безпечного та здорового робочого середовища.

Водночас запроваджуватиметься економічна модель прогнозування потреб ринку праці на п'ять — десять років, що враховує макроекономічні, демографічні та секторальні зміни. Прогнозні дані стануть підставою для державного замовлення на підготовку і перепідготовку кадрів; запровадження інструментів професійної та географічної мобільності; таргетування активних програм сприяння зайнятості.

Стимулювання залучення іноземних талантів на український ринок праці — іноземних підприємців, висококваліфікованих спеціалістів, робітничих кадрів та студентів є одним з інструментів подолання дефіциту робочої сили та закриття критичних потреб економіки, які неможливо задовольнити виключно за рахунок внутрішніх ресурсів. У процесі адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу в частині регулювання механізму залучення іноземних працівників (іноземців та осіб без громадянства) до зайнятості на ринку праці України необхідно вдосконалити механізм залучення таких працівників. При цьому принциповими є рівність трудових прав іноземних працівників і громадян України, відсутність дискримінації, дотримання стандартів гідної праці, прозорість процедур, а також баланс між економічними потребами, безпековими вимогами та соціальною інтеграцією. Політика передбачатиме залучення іноземних талантів — іноземних підприємців, висококваліфікованих спеціалістів, робітничих кадрів та студентів і поєднання промоції, регуляторних і цифрових інструментів.

Для розвитку попиту на робочу силу та створення сприятливих умов для зайнятості населення передбачається надання підтримки розвитку підприємництва, зокрема ветеранського, молодіжного, жіночого, соціального та сімейного, самозайнятості, а також залучення іноземних підприємств. З цією метою необхідно здійснити дерегуляцію підприємництва, надавати системні консультації, практичну допомогу в запуску бізнесу, масштабування грантових програм, менторський супровід, пільгові кредити, наставництво, залучення інвестицій, спрямованих на створення робочих місць і розвиток виробничого потенціалу з урахуванням потреб ринку праці та регіональної специфіки. Передбачається стимулювання переоснащення виробництва, впровадження інновацій, цифрових рішень і нових технологій на підприємствах, що дозволить підвищити продуктивність праці, конкурентоспроможність бізнесу і створювати стабільні та краще оплачувані робочі місця.

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

Мета стратегічної цілі 1 та механізм її реалізації узгоджені з пріоритетами “Ukraine Facility” (людський капітал, цифрова трансформація) і спрямовані на швидке економічне відновлення та євроінтеграцію.

Крім того, такий підхід стосовно подолання дисбалансу між попитом і пропозицією на ринку праці узгоджується з Рішенням Ради ЄС 2024/3134 від 2 грудня 2024 р. щодо керівних принципів політики зайнятості держав — членів, яке визначає обов'язок держави щодо активної реалізації політики подолання дисбалансів, зокрема, шляхом підтримання справедливої мобільності і залучення іноземних талантів — іноземних підприємців, висококваліфікованих спеціалістів, робітничих кадрів та студентів.

У результаті реалізації стратегічної цілі 1 передбачається забезпечити:

створення та впровадження Єдиної інформаційно-аналітичної системи “Обрій”, яка забезпечує виконання функцій Державного центру зайнятості, Держпраці, включаючи ті, що пов'язані з євроінтеграційними зобов'язаннями, а також оприлюднення інформації про зайнятість населення у формі відкритих даних;

формування комплексної системи проведення аналізу та прогнозування з уніфікованими методологіями збору даних, аналітикою та індикаторами потреб у робочій силі з розподілом за віковими групами, за статтю, типом місцевості;

стимулювання залучення на український ринок праці іноземних талантів — іноземних підприємців, висококваліфікованих спеціалістів, робітничих кадрів та студентів;

створення сприятливих умов для повернення громадян України та їх професійної реінтеграції;

створення сприятливих умов для зайнятості населення шляхом розвитку підприємництва, у тому числі жіночого.

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

Підвищення продуктивності та зайнятості населення прямо залежить від того, наскільки швидко система освіти і навчання постачає ринку праці фахівців потрібної професійної кваліфікації. Для подолання розриву між потребами роботодавців та наявними навичками робочої сили реалізація Стратегії забезпечує перехід до попит-орієнтованої моделі підготовки кадрів, розвитку людського капіталу впродовж життя (lifelong learning), в тому числі шляхом підвищення, оновлення і зміни кваліфікації (upskilling/reskilling) для дорослих. Із зазначеною метою державне замовлення на підготовку фахівців і робітничих кадрів формуватиметься на основі економічної моделі прогнозування потреб ринку, яку побудує держава, включаючи середньостроковий прогноз потреб ринку праці та результатів моніторингу попиту роботодавців, з урахуванням регіональних та секторальних особливостей.

Важливим напрямом реалізації державної політики у сфері освіти є розширення застосування дуальної форми здобуття освіти з урахуванням підходів, передбачених Рекомендацією Ради від 15 березня 2018 р. щодо Європейської рамки якісного та ефективного професійного навчання, удосконалення механізму навчання на робочому місці, зокрема шляхом проведення стажування та практики, розвиток мережі та сфери послуг закладів неформальної освіти, удосконалення нормативного регулювання для забезпечення визнання результатів неформального та інформального навчання у системі освіти. Реалізація стратегічної цілі 2 здійснюється з урахуванням реформи у сфері освіти, яка спрямована на усунення дефіцитів робочої сили та дисбалансів між попитом і пропозицією на ринку праці. Зокрема, Законом України “Про професійну освіту” закладено основу модернізації мережі закладів професійної освіти та їх управління, посилення партнерства з роботодавцями та більш гнучких індивідуальних освітніх траєкторій і практико-орієнтованої підготовки, що дає змогу швидше реагувати на актуальний і прогнозований попит бізнесу.

До того ж на виконання Керівного принципу 6, затвердженого Рішенням Ради ЄС 2024/3134 від 2 грудня 2024 р. щодо керівних принципів політики зайнятості держав—членів, особлива увага приділяється вдосконаленню базових навичок, підприємницьких навичок, а також природничо-математичній освіті (STEM—освіта) у школі та вищій освіті, цифровим навичкам і доступу до цифрового навчання, функціонуванню національної системи профорієнтації та кар’єрного консультування, в тому числі для молоді, осіб 45+, внутрішньо переміщених осіб, жінок, ветеранів війни та інших груп. Важливим при цьому буде забезпечення удосконалення професійної орієнтації, підготовка та супровід переходу до зайнятості для дітей з інвалідністю після досягнення 15-річного віку із раннім кар’єрним консультуванням, індивідуальними освітніми траєкторіями та взаємодія закладів освіти, служб зайнятості і соціальних сервісів. Для усунення структурних недоліків системи освіти і навчання, підвищення її якості та відповідності потребам ринку праці забезпечується системна співпраця держави із соціальними партнерами, закладами освіти і професійного навчання, підприємствами та іншими заінтересованими сторонами. Для розширення участі дорослих у безперервному навчанні передбачається запровадження індивідуальних навчальних рахунків відповідно до Рекомендації Ради ЄС від 16 червня 2022 р. (2022/C 243/03), що надаватиме дорослим особам персоналізовані можливості фінансування підвищення кваліфікації та перепідготовки.

Досягнення стратегічної цілі 2 спрямоване на усунення таких основних причин проблем ринку праці, як невідповідність професійних кваліфікацій структурі попиту; нестача практичної складової професійної підготовки; недосконалість механізмів стажування; неузгодженість та недостатність координації послуг з профорієнтації; недосконалість процедур визнання результатів неформального/інформального навчання; диспропорція попиту

і пропозиції кваліфікованих фахівців; розрив між державним замовленням і реальними потребами роботодавців.

У результаті реалізації стратегічної цілі 2 передбачається забезпечити:
удосконалення механізмів визнання результатів неформальної та інформальної освіти та освіти, здобутої за кордоном;

впровадження дуальної форми здобуття освіти та стажування;

удосконалення механізмів професійного розвитку працівників;

формування державного замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів з урахуванням середньострокового прогнозу потреб ринку праці;

створення національної системи професійної орієнтації і кар'єрного консультування з єдиними методиками, цифровими сервісами та партнерством із роботодавцями;

приведення програм зайнятості населення у відповідність з потребами економічного відновлення та розвитку;

удосконалення системи професійної орієнтації, підготовки та супроводу зайнятості дітей з інвалідністю після досягнення 15 річного віку.

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

Стійкі гендерні, вікові та соціальні дисбаланси призводять до поглиблення кризи пропозиції робочої сили та підвищення рівня безробіття з огляду на те, що значна частина економічно неактивного населення України складається з таких соціально-економічних груп, як жінки, які доглядають за дітьми, молодь, пенсіонери, ветерани війни, особи з інвалідністю та внутрішньо переміщені особи.

Ця Стратегія передбачає розвиток внутрішньої мобільності працівників як інструменту зменшення регіональних дисбалансів між попитом і пропозицією праці та швидкої інтеграції осіб, у тому числі осіб з підвищеними бар'єрами доступу до ринку праці. Забезпечення внутрішньої мобільності відбуватиметься за рахунок підвищення рівня доступності інформації про вакансії та можливості навчання в інших регіонах за допомогою Єдиної інформаційно-аналітичної системи "Обрій", запровадження сервісного супроводу працевлаштування та цільових механізмів підтримки витрат, що блокують релокацію (проїзд, тимчасове житло, доглядові послуги).

Виконання завдань стратегічної цілі 3 передбачає створення умов, за яких поєднання зайнятості та виконання обов'язків з догляду і виховання дітей, навчання та інших обов'язків без втрати статусу працівника. Зокрема, передбачається виконання комплексу заходів і завдань з імплементації Закону України від 5 листопада 2025 р. № 4681-IX "Про внесення змін до

деяких законів України щодо підтримки сімей з дітьми та створення умов, які сприяють поєднанню материнства (батьківства) з професійною діяльністю”, а саме: запуск інструментів, що зменшують бар’єри для зайнятості батьків і забезпечують швидке повернення до трудової діяльності.

Також передбачається вдосконалення законодавства щодо розвитку системи послуг для осіб, які поєднують зайнятість та обов’язки по догляду і вихованню дітей.

Передбачається забезпечення інклюзивних умов праці шляхом адаптації та належного обладнання робочих місць для осіб з інвалідністю, а також впровадження розумного пристосування робочого середовища та умов праці відповідно до індивідуальних потреб працівників з метою забезпечення рівного доступу до працевлаштування та виконання трудових обов’язків. Одночасно застосовуватимуться ефективні процедури запобігання та протидії дискримінації у сфері праці, включаючи посилення внутрішніх політик рівних прав і можливостей.

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

Інтеграція молоді, яка не навчається і не працює (NEET), є основною умовою стійкого відновлення конкурентоспроможності та євроінтеграції України. Відповідно до принципів Європейського стовпа соціальних прав та Рекомендації Ради Європейського Союзу від 30 жовтня 2020 р. “Міст до робочих місць — посилення Гарантії для молоді та заміна Рекомендації Ради від 22 квітня 2013 р. щодо створення Гарантії для молоді” 2020/C 372/01 держава розвиватиме комплексну політику зайнятості молоді у співпраці з міжнародними партнерами, місцевою владою, сторонами соціального діалогу та інститутами громадянського суспільства, а також бізнесом. Впровадження ініціативи Європейського Союзу “Молодіжна гарантія” забезпечить здійснення єдиної системи заходів, за якої кожна молода особа до 35 років протягом чотирьох місяців після втрати роботи або завершення навчання отримуватиме пропозицію роботи, навчання або стажування. Водночас з метою усунення бар’єрів зайнятості та заохочення осіб старшого віку до участі в ринку праці необхідне забезпечення належного рівня та фінансової стабільності пенсійного забезпечення, формування стимулів до пролонгації трудової активності шляхом поступового коригування раннього виходу на пенсію у конструктивному діалозі із соціальними партнерами та іншими заінтересованими сторонами у поєднанні з політиками активного та здорового довголіття.

Також для забезпечення ефективної реалізації стратегічної цілі 3 важливим напрямом є вирішення питання щодо оптимізації податкового режиму для підтримки зайнятості категорій осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, зокрема жінок, які доглядають за дітьми, молоді, осіб передпенсійного віку, ветеранів війни, осіб з інвалідністю та внутрішньо переміщених осіб, із застосуванням найкращих практик держав — членів Європейського Союзу та рекомендацій Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР). Це передбачає проведення аналізу податкових пільг, звільнень та інших інструментів стимулювання роботодавців до створення та збереження робочих місць, оцінку їх ефективності та фіскальної збалансованості, а також розроблення пропозицій щодо вдосконалення законодавства для підвищення економічної активності таких категорій населення, зменшення дефіциту робочої сили та підвищення рівня зайнятості.

Ураховуючи тривалу збройну агресію Російської Федерації проти України та проведення мобілізаційних заходів, важливим завданнями стратегічної цілі 3 є створення належних умов для залучення учасників системи повернення на ринок праці з удосконаленими програмами реабілітації та соціальної підтримки; вдосконалення адаптаційних механізмів на робочому місці, а також верифікація і зарахування військових компетентностей у цивільні кваліфікації шляхом впровадження процедури оцінювання та підтвердження.

У результаті реалізації стратегічної цілі 3 передбачається забезпечити:

розвиток системи послуг та інфраструктури для осіб, які поєднують зайнятість та обов'язки по догляду і вихованню дітей;

адаптація робочих місць осіб з інвалідністю, безбар'єрного робочого середовища та механізмів посилення протидії дискримінації за будь-якими ознаками у сфері праці, проведення поширення інформації з метою вдосконалення підходів інклюзивного найму відповідно до Закону України від 15 січня 2025 р. № 4219-IX “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю”;

удосконалення активних програм зайнятості населення для категорій осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, та посилення підтримки працевлаштування осіб, які користуються гарантіями;

удосконалення умов для залучення учасників системи повернення до ринку праці;

сприяння трудовій мобільності в межах країни як інструменту усунення бар'єрів доступу до зайнятості.

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

Метою реалізації стратегічної цілі 4 є створення сучасної системи трудових відносин, що забезпечує перевагу формальної зайнятості, справедливу і своєчасну оплату праці та належний соціальний захист. Це передбачає узгодження нормативно-правової бази, інституційної спроможності з інструментами державної політики з європейськими стандартами у сфері оплати праці з урахуванням принципу збалансованості бюджетної системи України.

Україна як держава-кандидат на вступ до Європейського Союзу повинна поступово наближати законодавство до acquis ЄС у частині розміру мінімальної заробітної плати, прозорості оплати праці. Гармонізація охоплює методику визначення та перегляду розміру мінімальної заробітної плати у співпраці із соціальними партнерами і сторонами соціального діалогу.

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

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

Реалізація стратегічної цілі 4 сприятиме зростанню частки формальної зайнятості (особливо в секторах підвищеного ризику, таких як домашня праця, сільське господарство, сезонні роботи, тимчасове розміщення та організація харчування, охоронна діяльність, ремонт автотранспортних засобів, будівництво, торгівля), скороченню масштабів використання праці без оформлення трудових відносин, підвищенню якості трудового життя, збільшенню доходів бюджетів і пенсійної системи.

У результаті реалізації стратегічної цілі 4 передбачається забезпечити:

- розроблення та затвердження методики встановлення та перегляду мінімальної заробітної плати;

- правове регулювання платформної зайнятості;

- легалізацію зайнятості, в тому числі легалізацію зайнятості у секторах із підвищеним рівнем неформальної праці (домашня праця, сільське господарство, сезонні роботи, тимчасове розміщення та організація харчування, охоронна діяльність, ремонт автотранспортних засобів, будівництво, торгівля).

Стратегічна ціль 5. Зміцнення інституційної спроможності ринку праці

Зміцнення інституційної спроможності ринку праці є основною умовою ефективної реалізації політики зайнятості та забезпечення конкурентоспроможності економіки, що сприятиме модернізації державних інституцій, що працюють у сфері праці та зайнятості, впровадженню сучасних управлінських підходів, цифрових рішень і сервісної моделі взаємодії з громадянами та бізнесом. Ключовим напрямом інституційних змін є надання безробітним, економічно неактивним особам, особам з підвищеними бар'єрами доступу до ринку праці ефективної, своєчасної, скоординованої та індивідуалізованої допомоги, що поєднує підтримку пошуку роботи, доступ до навчання, підвищення і зміну кваліфікації та інші сервіси. Разом із створенням Єдиної інформаційно-аналітичної системи “Обрій” такі зміни спростять доступ до ринку праці, дозволять швидше та продуктивніше здійснювати інформаційний обмін щодо послуг між інституціями, персоналізувати надання підтримки та відстежувати результати на рівні конкретної особи за регіоном.

Передбачається удосконалення системи організації та управління системи державних установ у сфері зайнятості населення шляхом орієнтації на результат надання послуг населенню, створюється система моніторингу ефективності регіональних підрозділів. Особлива увага приділяється професійному розвитку персоналу шляхом впровадження сучасних програм підвищення кваліфікації та здійснення заходів, спрямованих на розвиток компетентності працівників. Планується цифровізація процесів аналізу та оцінки ефективності надання послуг у сфері зайнятості.

Завершення розпочатої трансформації Держпраці шляхом посилення її контрольно-наглядової функції превентивного компонента, ризик-орієнтованого підходу, а також приведення процедур інспекційної діяльності у відповідність із стандартами Міжнародної організації праці і кращими практиками держав — членів Європейського Союзу. Такий підхід спрямований на підвищення ефективності інспекційної діяльності, зокрема у частині виявлення та боротьби з використанням праці без оформлення трудових відносин, здійснення контролю за дотриманням вимог законодавства про охорону та гігієну праці, а також забезпечення прозорості відповідних процесів.

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

Передбачається посилення ролі територіальних громад у реалізації політики зайнятості шляхом запровадження локальної аналітики ринку праці та розвитку партнерств зайнятості між органами влади,

роботодавцями, закладами освіти та соціальними партнерами, оскільки на рівні територіальних громад найкраще видно реальні потреби місцевих ринків праці, дисбаланси у кваліфікаціях та потенціал для розвитку людського капіталу.

У результаті реалізації стратегічної цілі 5 передбачається:

створення сприятливих умов для формування сервісної, доказової та проактивної політики зайнятості;

підвищення рівня задоволеності користувачів;

зростання частки взаємодії роботодавців та громадян через цифрові сервіси.

Для реалізації стратегічної цілі 5 необхідно:

продовжити модернізацію системи державних установ у сфері зайнятості населення;

реформувати Держпраці у частині посилення спроможності запобігати порушенню законодавства та стимулювати до його дотримання, зокрема, шляхом запровадження ризик-орієнтованого підходу відповідно до стандартів Європейського Союзу та Міжнародної організації праці, а також розширення консультативно-інформаційних складових в її роботі;

забезпечити активізацію територіальних громад під час реалізації політики зайнятості шляхом запровадження локальної аналітики та партнерства зайнятості із залученням територіальних громад до прогнозування потреби у кадрах для соціально-економічного розвитку регіонів.

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

Метою реалізації стратегічної цілі 6 є створення сучасної системи зайнятості, що відповідає європейським принципам та сприяє інтеграції України до ринку праці Європейського Союзу, що передбачає приведення нормативно-правової бази, інституційної спроможності та механізмів державної політики у відповідність з європейськими стандартами у сфері зайнятості, соціального захисту та професійного розвитку тощо.

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

Стратегічним напрямом є створення умов для майбутнього вільного доступу громадян Європейського Союзу до ринку праці України без необхідності отримання документів, що підтверджують право на провадження трудової діяльності в Україні, чи документів, що підтверджують право проживання в Україні, а також забезпечення рівних прав і можливостей у сфері працевлаштування, умов праці, соціальних і податкових пільг, а також створення умов для повернення громадян України, які здобули професійні кваліфікації за кордоном, і визнання Україною таких кваліфікацій.

Необхідно також підготувати нормативну базу для захисту прав працівників з держав — членів Європейського Союзу і членів їх сімей, які проживатимуть та/або працюватимуть на території України.

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

Для забезпечення ефективного впровадження положень щодо рівного ставлення до працівників необхідно визначити компетентний національний орган, відповідальний за моніторинг дотримання принципу рівного ставлення та захист прав мобільних працівників згідно з вимогами Директиви 2014/54/ЄС від 16 квітня 2014 р. про заходи, що сприяють здійсненню прав, наданих працівникам у контексті свободи пересування працівників. Зазначене сприятиме посиленню трудової мобільності, підвищенню стандартів рівного ставлення у сфері праці та підготовці України до майбутнього повного застосування принципу свободи пересування працівників після вступу до Європейського Союзу.

Крім того, важливим елементом реалізації стратегічної цілі 6 є підготовка України до участі в європейських мережах і заходах, що стосуються зайнятості, зокрема в Європейській мережі служб зайнятості (EURES), Європейському органі праці (ELA) та Мережі державних служб зайнятості Європейського Союзу (EU PES Network), зокрема шляхом налагодження тіснішої співпраці, вжиття організаційних та регуляторних заходів. Зазначене дасть можливість поліпшити мобільність працівників, забезпечити обмін інформацією про вакансії та умови праці, а також підвищити ефективність послуг системи державних установ у сфері зайнятості населення. Розвиток підходів системи державних установ у сфері зайнятості населення до надання послуг із працевлаштування та професійної орієнтації молоді на основі практик Європейської мережі служб зайнятості (EURES) та Мережі державних служб зайнятості Європейського Союзу (EU PES Network) забезпечить збирання і проведення аналізу даних для оновлення активних програм зайнятості з особливим акцентом на залученні молоді, яка не навчається і не працює (NEET), до заходів із профілактики безробіття. Також важливо підвищувати рівень

поінформованості і спроможність українських бенефіціарів щодо напрямку “Зайнятість та соціальні інновації” (EaSI) Європейського соціального фонду Плюс (ESF+), що сприятиме активному використанню потенціалу такого напрямку.

Необхідною умовою для забезпечення свободи пересування працівників є створення ефективної системи визнання професійних кваліфікацій між Україною та Європейським Союзом. Слід забезпечити поступове наближення законодавства, інституційної спроможності до вимог Директиви 2005/36/ЄС про визнання професійних кваліфікацій інших інструментів та процедур визнання, зокрема таких, як Європейська професійна карта, механізм оповіщення та Спільні навчальні тести.

Такі заходи сприятимуть розширенню можливостей працевлаштування громадян України на ринку праці Європейського Союзу, а для працівників з держав — членів Європейського Союзу створить умови для їх інтеграції в український ринок праці.

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

Для забезпечення безпечних і якісних робочих місць необхідно модернізувати законодавство відповідно до *acquis* ЄС, зокрема у сферах трудових відносин, рівного ставлення та охорони праці. Передбачається розроблення та прийняття Трудового кодексу, який імплементує відповідні *acquis* ЄС, запроваджує новий підхід до визначення ознак трудових відносин, забезпечує належне регулювання гнучких форматів зайнятості, розширює види трудових договорів, запроваджує додатковий соціальний захист, в тому числі для осіб з підвищеними бар’єрами доступу до ринку праці тощо.

Для реалізації стратегічної цілі 6 необхідно забезпечити:

модернізацію підходів до управління трудовою міграцією, підготовку до імплементатії *acquis* ЄС у сфері свободи пересування працівників;

розвиток співпраці України з Мережею державних служб зайнятості Європейського Союзу (EU PES Network);

підготовку до взаємного визнання професійних кваліфікацій шляхом імплементатії *acquis* ЄС у сфері визнання професійних кваліфікацій і регульованих професій;

підвищення рівня поінформованості та спроможності українських бенефіціарів щодо участі в конкурсах пропозицій за напрямом “Зайнятість та соціальні інновації” (EaSI) Європейського соціального фонду плюс (ESF+);

підвищення ефективності соціального діалогу;

гармонізацію законодавства України з acquis ЄС у сферах трудових відносин, рівного ставлення та охорони праці.

Порядок проведення моніторингу, оцінка результатів реалізації Стратегії та звітування

Реалізація цієї Стратегії здійснюється протягом 2026—2030 років. Операційний план заходів з реалізації Стратегії на відповідний період розробляється та затверджується один раз на три роки.

Для досягнення стратегічних цілей цієї Стратегії операційним планом заходів з реалізації цієї Стратегії на відповідний період визначаються конкретні завдання і заходи, відповідальні за виконання, строки та індикатори виконання. До припинення або скасування воєнного стану застосовуються орієнтовні індикатори виконання.

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

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

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

Результати моніторингу використовуються для розроблення операційного плану заходів з реалізації Стратегії на наступний період.

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

Найменування показника	Фактичні дані	Прогнозні дані за роками		
		2025 рік	2030 рік	2035 рік
Валовий внутрішній продукт у постійних цінах 2021 р. (млрд. гривень)	4 349	5 263	6 368	7 609
Рівень зайнятості (населення віком 15+ років, без пенсіонерів), відсотків	69,1	72,1	75,1	78
Зайняте населення, млн. осіб	13,3	15	16,2	17,1
Рівень безробіття, відсотків	11,3	9,9	9	8,5
Кількість фізичних осіб — підприємців, млн. осіб	1,7	2,1	2,5	3
Продуктивність праці, тис. гривень на особу (у постійних цінах 2021 р.)	326	341	357	373

Фінансова, матеріальна та організаційна підтримка реалізації Стратегії

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

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

Крім того, після ратифікації Угоди з Європейським Союзом стане доступною можливість участі України у заходах Європейського соціального фонду Плюс (ESF+), зокрема за напрямом “Зайнятість та соціальні інновації” (EaSI), що дасть змогу громадянам України брати участь у конкурсах пропозицій, а також у інших відповідних заходах у рамках зазначеного напрямку.

ЗАТВЕРДЖЕНО
розпорядженням Кабінету Міністрів України
від 7 січня 2026 р. № 92-р

ОПЕРАЦІЙНИЙ ПЛАН ЗАХОДІВ
з реалізації у 2026—2028 роках Стратегії зайнятості населення України на період до 2030 року

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
Стратегічна ціль 1. Забезпечення своєчасного задоволення попиту роботодавців на робочу силу та цифрова трансформація ринку праці					
1. Створення та впровадження Єдиної інформаційно-аналітичної системи “Обрій”, яка забезпечує виконання функцій Державного центру зайнятості, Держпраці, включаючи ті, що пов’язані з євроінтеграційними зобов’язаннями, а також оприлюднення інформації про	1) створення та забезпечення функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи “Обрій” відповідно до вимог законодавства у сфері цифровізації, що передбачає: інтеграцію з державними реєстрами, цифровими сервісами, освітніми базами даних з урахуванням елементів Національної системи кваліфікацій, зокрема професійних стандартів; забезпечення онлайн-консультування; створення	Мінекономіки Мінцифри МОН Національне агентство кваліфікацій (за згодою) Державний центр зайнятості (за згодою) Держпраці	IV квартал 2028 р.	забезпечено створення та функціонування Єдиної державної інформаційно-аналітичної системи “Обрій” як комплексної платформи ринку праці	міжнародна технічна допомога

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
зайнятість населення у формі відкритих даних	інформаційної системи для пошуку підприємств з метою організації стажувань; застосування модулів штучного інтелекту для інтелектуального підбору кандидатів на основі результатів аналізу кваліфікацій, досвіду та потреб роботодавців з урахуванням прогнозних моделей розвитку ринку праці; проведення аналізу рівня освіти, навичок та компетенцій особи з метою формування пропозиції роботи, навчання (підвищення кваліфікації, перенавчання), професійний розвиток, консультування та менторства; подальша інтеграція з Європейською системою навичок, компетенцій, кваліфікацій та професій (ESCO) та Європейською мережею				

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	<p>служб зайнятості (EURES); автоматизація процесів атестації робочих місць у взаємодії роботодавців із суб'єктами господарювання, які надають послуги у сфері охорони праці, організація навчання з питань охорони праці, генерування та фіксація допусків працівників до робіт підвищеної небезпеки, забезпечення реєстрації та розслідування нещасних випадків на роботі; ведення обліку інформації про суб'єктів, які надають послуги у сфері охорони праці; інтеграція з державними електронними реєстрами для автоматичного оновлення даних, що забезпечить єдину точку доступу до сервісів безпечного та здорового робочого середовища</p>				

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	2) запровадження системи постійного моніторингу ефективності надання послуг системи державних установ у сфері зайнятості населення з використанням аналітичного модуля Єдиної інформаційно-аналітичної системи “Обрій”, що забезпечує оцінку за показниками працевлаштування протягом трьох—шести місяців, середньої тривалості пошуку роботи та навантаження на консультантів	Мінекономіки Державний центр зайнятості (за згодою)	І квартал 2028 р.	впроваджено аналітичний модуль Єдиної державної інформаційно-аналітичної системи “Обрій” та забезпечено оцінку за показниками результативності	міжнародна технічна допомога
2. Формування комплексної системи проведення аналізу та прогнозування з уніфікованими методологіями збору даних, аналітикою та індикаторами потреб у робочій силі з розподілом за	розроблення економічної моделі довгострокового прогнозування потреб ринку праці п’яти—десяти років, що враховує макроекономічні, демографічні та секторальні зміни та базується на релевантних даних суб’єктів владних повноважень.	Мінекономіки МОН Мінсоцполітики	І квартал 2028 р.	розроблена та протестована економічна модель довгострокового прогнозування потреб ринку праці на п’ять—десять років, проведено її пілотування.	міжнародна технічна допомога

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
віковими групами, за статтю, типом місцевості	Пілотування зазначеної моделі			Висновки щодо впровадження моделі оформлено звітом, який оприлюднено	
3. Стимулювання залучення на український ринок праці іноземних талантів — іноземних підприємців, висококваліфікованих спеціалістів, робітничих кадрів та студентів	1) удосконалення механізмів залучення громадян держав, які не є державами — членами ЄС, до зайнятості на ринку праці України як висококваліфікованих працівників, внутрішньокорпоративних цесіонаріїв, сезонних працівників для приведення таких механізмів у відповідність із <i>acquis</i> ЄС	Мінекономіки Державний центр зайнятості (за згодою)	I квартал 2028 р.	прийняття нормативно-правових актів щодо регулювання працевлаштування громадян держав, які не є державами — членами ЄС, відповідно до <i>acquis</i> ЄС	міжнародна технічна допомога
	2) проведення інформаційних та комунікаційних кампаній із залученням закордонних дипломатичних установ України з метою поширення інформації про професійні можливості в Україні з урахуванням потреб бізнесу,	Мінекономіки МЗС Державний центр зайнятості (за згодою)	щороку	запроваджено та реалізовано механізм інформаційно-комунікаційної підтримки через закордонні дипломатичні	міжнародна технічна допомога

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	<p>спрямованих на залучення іноземних талантів — іноземних підприємців, висококваліфікованих спеціалістів, робітничих кадрів та студентів, а також повернення та професійної реінтеграції громадян України</p> <p>3) проведення комплексного дослідження та розроблення дорожньої карти щодо залучення іноземних працівників, у тому числі іноземних талантів — іноземних підприємців, висококваліфікованих спеціалістів, робітничих кадрів та студентів на ринок праці України</p>	<p>Мінекономіки Державний центр зайнятості (за згодою)</p>	<p>IV квартал 2026 р.</p>	<p>установи України щодо залучення на ринок праці України іноземних талантів — іноземних підприємців, висококваліфікованих спеціалістів, робітничих кадрів та студентів і повернення громадян України</p> <p>розроблено дорожню карту щодо залучення на ринок праці України іноземних талантів — іноземних підприємців, висококваліфікованих спеціалістів, робітничих кадрів та студентів</p>	<p>міжнародна технічна допомога</p>

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	4) проведення аналізу і оновлення переліку спеціальностей та вимог до кваліфікації спеціалістів і робітників, потреба в яких може бути задоволена шляхом імміграції	Мінекономіки	щороку	затвердження оновленого переліку спеціальностей і вимог до кваліфікації спеціалістів і робітників, потреба в яких може бути задоволена за рахунок імміграції, з визначеною періодичністю його перегляду	
4. Створення сприятливих умов для повернення громадян України та їх професійної реінтеграції	1) надання через Мережу єдності українців інформаційної підтримки щодо можливостей працевлаштування, професійного розвитку та підприємництва в Україні	Мінсоцполітики Мінекономіки Державний центр зайнятості (за згодою)	щороку	забезпечено інформаційну підтримку щодо можливостей працевлаштування, професійного розвитку та підприємництва в Україні	державний бюджет міжнародна технічна допомога

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	2) налагодження співпраці з країнами ЄС та міжнародними організаціями з метою скоординованої реінтеграції громадян, які повертаються з-за кордону	Мінсоцполітики МЗС інші центральні органи виконавчої влади	щороку	забезпечено координацію, моніторинг та обмін інформацією між державами — членами ЄС з органами державної влади України через Мережу єдності українців за кордоном та цифрову платформу	міжнародна технічна допомога
	3) виконання активних програм зайнятості для українців, які повертаються з-за кордону	Мінекономіки Державний центр зайнятості (за згодою)	щороку	українці, які повертаються з-за кордону, користуються активними програмами працевлаштування	Фонд загально-обов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
5. Створення сприятливих умов для зайнятості населення шляхом розвитку підприємництва, у тому числі жіночого	1) мінімізація адміністративних бар'єрів для розвитку підприємництва	Мінекономіки	IV квартал 2027 р.	створено сприятливі умови для зменшення адміністративного навантаження на підприємство	
	2) сприяння підвищенню продуктивності праці шляхом залучення фінансування для інновацій і модернізації виробництва, а також удосконалення активних програм зайнятості, у тому числі спрямованих на формування інклюзивного ринку праці та збереження зайнятості у роботодавців	Мінекономіки Державний центр зайнятості (за згодою)	щороку	збільшено кількість роботодавців, які залучили фінансування та скористалися активними програмами зайнятості для інноваційного розвитку, підвищення продуктивності праці та збереження зайнятості	Фонд загально-обов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття міжнародна технічна допомога

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	3) проведення оцінки впливу державної політики на розвиток жіночого підприємництва та надання рекомендацій щодо можливостей його покращення	Державний центр зайнятості (за згодою) Мінекономіки Мінсоцполітики	IV квартал 2026 р.	проведено дослідження та аналіз даних, опубліковано звіт з результатами оцінки та конкретними рекомендаціями	міжнародна технічна допомога
	4) надання підтримки діяльності бізнес-асоціацій і мереж, які представляють підприємців з категорій населення, що потребують додаткових заходів з інклюзії, формування менторських зв'язків між успішними підприємцями та підприємцями-початківцями	Мінекономіки Державний центр зайнятості (за згодою) Мінсоцполітики Мінветеранів бізнес-асоціації (за згодою)	щороку	надано інформаційну та логістичну підтримку діяльності бізнес-асоціацій і мереж, які представляють підприємців з категорій населення, що потребують додаткових заходів з інклюзії	міжнародна технічна допомога
	5) забезпечення розширення та функціонування програм грантової підтримки бізнесу,	Мінекономіки Державний центр	IV квартал 2026 р.	внесено зміни до відповідних нормативно-	Фонд загально-обов'язкового

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	зокрема грантової програми “єРобота”, для надання безповоротної фінансової підтримки для створення нового бізнесу або розвитку бізнесу (мікрогрантів)	зайнятості (за згодою)		правових актів щодо функціонування програм підтримки малого та середнього підприємництва	державного соціального страхування на випадок безробіття (у межах видатків, передбачених на відповідні цілі) міжнародна технічна допомога
	б) стимулювання створення робочих місць та забезпечення доступу до фінансування для суб’єктів малого і середнього бізнесу шляхом виконання програм підтримки підприємства	Мінекономіки Мінфін Фонд розвитку підприємництва (за згодою) Національний банк (за згодою) уповноважені банки (за згодою)	IV квартал 2026 р.	забезпечено функціонування та продовження строку дії програми “Доступні кредити 5—7—9 %”	міжнародна технічна допомога

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	7) проведення навчально-практичних курсів, адаптованих до потреб категорій населення, що потребують додаткових заходів з інклюзії (жінок— підприємців, молодих підприємців, людей віком понад 50 років, внутрішньо переміщених осіб, ветеранів війни, осіб з інвалідністю), у рамках яких передбачається навчання ключовим підприємницьким навичкам, зокрема соціальним (фінансова грамотність, цифрова грамотність тощо), і організації бізнесу за підтримки менторів	Мінекономіки Державний центр зайнятості (за згодою) Мінсоцполітики Мінцифри Мінветеранів Мінмолодьспорт	IV квартал 2026 р.	забезпечено можливості для проходження навчання ключовим підприємницьким навичкам для категорій населення, які потребують додаткових заходів з інклюзії	міжнародна технічна допомога
Стратегічна ціль 2. Узгодження результатів системи освіти і професійного навчання з актуальним та прогнозованим попитом роботодавців					
6. Удосконалення механізмів визнання результатів	1) запровадження експерименту щодо визнання результатів навчання,	МОН Національне агентство	IV квартал 2026 р.	прийнято відповідні	

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
неформальної та інформальної освіти та освіти, здобутої за кордоном	здобутих особою шляхом неформальної освіти протягом короткострокового навчання відповідно до Рекомендацій Ради Європейського Союзу від 16 червня 2022 р. (2022/С 243/02)	кваліфікацій (за згодою)		нормативно-правові акти	
	2) удосконалення спрощеної нострифікації документів про освіту (середню, професійну, фахову передвищу та вищу), здобуту українськими школярами і студентами за кордоном	МОН	IV квартал 2026 р.	удосконалено спрощену нострифікацію документів про освіту (повну загальну середню, загальну середню, професійну, фахову передвищу та вищу), здобуту українськими школярами і студентами за кордоном	
7. Впровадження дуальної форми	1) внесення змін до нормативно-правових актів з питань здобуття професійної	МОН	IV квартал 2027 р.	забезпечено прийняття відповідних	

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
здобуття освіти та стажування	<p>освіти за дуальною формою здобуття освіти відповідно до міжнародних стандартів Міжнародної організації праці та кращих європейських практик, необхідних для реалізації Закону України “Про професійну освіту”</p> <p>2) запуск пілотних програм стажування педагогічних працівників професійної підготовки, майстрів виробничого навчання закладів професійної освіти у короткострокових та модульних формах стажування з менторською підтримкою на підприємствах, у партнерстві з бізнес-асоціаціями та закладами післядипломної освіти</p>	<p>МОН заклади професійної освіти (за згодою) Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні (за згодою) інститути громадянського суспільства (за згодою) інститути післядипломної</p>	<p>III квартал 2026 р. — II квартал 2027 р.</p>	<p>нормативно-правових актів</p> <p>реалізовано галузеві програми стажування; забезпечено проходження стажування не менше ніж 30 відсотків викладачів закладів професійної, професійно-технічної освіти на підприємствах протягом першого року</p>	<p>міжнародна технічна допомога</p>

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
		педагогічної освіти (за згодою) галузеві ради (за згодою)		впровадження пілотних програм стажування	
	3) розвиток дуальної форми здобуття освіти шляхом розширення мережі партнерських закладів освіти для впровадження дуальної форми здобуття освіти	МОН Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні (за згодою)	IV квартал 2027 р.	збільшено кількість партнерів, що уклали договори про співпрацю із закладами освіти для виконання програм дуальної форми здобуття освіти	
	4) впровадження інструменту наставництва	Мінекономіки Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні (за згодою)	IV квартал 2027 р.	запроваджено інструмент наставництва	міжнародна технічна допомога
8. Удосконалення механізмів професійного розвитку працівників	1) запровадження індивідуальних навчальних рахунків з метою розширення можливостей підвищення	Мінекономіки МОН Мінфін Державний центр	IV квартал 2028 р.	запроваджено індивідуальні навчальні рахунки	міжнародна технічна допомога

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	кваліфікації та перепідготовки дорослих з урахуванням Рекомендації Ради від 16 червня 2022 р. щодо індивідуальних навчальних рахунків 2022/С 243/03	зайнятості (за згодою)			
	2) розроблення стандарту професійної освіти з урахуванням модульної структури освітніх програм, що забезпечить адаптивність на ринку праці	МОН	ІІІ квартал 2026 р.	прийнято відповідний нормативно-правовий акт	
9. Формування державного замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів з урахуванням середньострокового прогнозу потреб ринку праці	удосконалення механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів з метою забезпечення прямого зв'язку між прогнозом потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці та попитом роботодавців	Мінекономіки МОН	щороку	прийнято відповідний нормативно-правовий акт	

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
10. Створення національної системи професійної орієнтації і кар'єрного консультування з єдиними методиками, цифровими сервісами та партнерством із роботодавцями	1) проведення щорічних загальнонаціональних інформаційних кампаній про затребувані професії, можливості перекваліфікації, короткострокові освітні програми та навчання для різних груп населення із залученням бізнесу до популяризації професійної освіти та робітничих професій	Мінекономіки МОН Державний центр зайнятості (за згодою)	щороку	проведено щонайменше одну інформаційну кампанію на рік	
	2) підвищення кваліфікації (у тому числі в онлайн-форматі) кар'єрних радників/ спеціалізованих кар'єрних радників, фахівців з профорієнтації і психологів системи державних установ у сфері зайнятості населення і здійснення профорієнтації всіх категорій населення (за запитом)	Державний центр зайнятості (за згодою)	щороку	виконано програму підвищення кар'єрних радників/ спеціалізованих кар'єрних радників, фахівців з профорієнтації і психологів системи державних установ у сфері	Фонд загально-обов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
				зайнятості населення	
	3) актуалізація методики надання профорієнтаційних послуг у системі державних установ у сфері зайнятості населення	Державний центр зайнятості (за згодою)	IV квартал 2026 р.	актуалізовано методику надання профорієнтаційних послуг, спеціальні заходи профорієнтації для різних цільових груп населення, уніфіковано інструментарій, у тому числі цифровий, методику профорієнтаційної роботи в системі державних установ у сфері зайнятості населення, що адаптована до сучасних трендів ринку праці та цифрових рішень	Фонд загально-обов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття міжнародна технічна допомога

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	4) розроблення інструменту профорієнтаційного тестування для школярів	МОН	IV квартал 2026 р.	розроблено та апробовано інструмент профорієнтаційного тестування для школярів	міжнародна технічна допомога
	5) розроблення програм профорієнтаційної практики та стажування здобувачів освіти	МОН об'єднання роботодавців (за згодою) інститути громадського суспільства (за згодою)	IV квартал 2028 р.	розроблено та затверджено програми профорієнтаційної практики та стажування здобувачів освіти	міжнародна технічна допомога
	б) впровадження спеціальних заходів профорієнтації та кар'єрного консультування для молоді, осіб віком понад 45 років, внутрішньо переміщених осіб, жінок, ветеранів війни, осіб з інвалідністю та інших категорій осіб; включення вузькоспрямованих модулів	Державний центр зайнятості (за згодою) Мінекономіки Мінветеранів Мінсоцполітики МОН	щороку	розроблено та запроваджено спеціальні заходи з профорієнтації для відповідних категорій осіб, а також включення спеціальних модулів до загальних програм	Фонд загально-обов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	до загальних програм професійної орієнтації, у тому числі модулів для дівчат і молодих жінок, що заохочують обирати сфери природничо-математичної освіти (STEM-освіта), зеленої економіки та цифрових технологій				міжнародна технічна допомога
	7) удосконалення програм STEM-освіти у закладах професійної освіти та закладах вищої освіти, у тому числі забезпечення та збільшення участі жінок у таких програмах	МОН	щороку	збільшення кількості випускників у сферах науки, технологій, інженерії та математики (STEM-освіта) у закладах професійної та вищої освіти, у тому числі жінок	міжнародна технічна допомога
	8) розроблення та впровадження модельних навчальних програм з урахуванням розвитку STEM-	МОН	ІІІ квартал 2027 р.	прийнято та оприлюднено наказ МОН про затвердження	

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	<p>компетентностей, екологічних і цифрових навичок, а також створення підручників для здобуття профільної середньої освіти</p> <p>9) проведення заходів з розвитку співпраці у сфері професійної орієнтації та кар'єрного консультування за участю органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, представників підприємств, установ, організацій, громадських об'єднань та закладів освіти</p>	<p>МОН Мінрозвитку Державний центр зайнятості (за згодою) об'єднання роботодавців (за згодою) інститути громадянського суспільства (за згодою)</p>	<p>IV квартал 2028 р.</p>	<p>модельних навчальних програм з урахуванням розвитку STEM-компетентностей, екологічних і цифрових навичок, а також вимог до підручників для профільної середньої освіти</p> <p>проведено щороку не менше п'яти заходів</p>	

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	10) залучення бізнесу до популяризації професійної освіти та робітничих професій, зокрема шляхом проведення спільної комунікаційної кампанії щодо реформи професійної освіти та престижності робітничих професій	МОН інститути громадянського суспільства (за згодою)	щороку	проведено щонайменше одну національну та декілька регіональних комунікаційних кампаній за участю бізнесу, спрямованих на висвітлення реформи професійної освіти та популяризацію робітничих професій	міжнародна технічна допомога
11. Приведення програм зайнятості населення у відповідність з потребами економічного відновлення та розвитку	впровадження навчання, у тому числі шляхом підвищення кваліфікації, перекваліфікації, за короткостроковими освітніми програми за затребуваними професійними кваліфікаціями та необхідними у професійній діяльності навичками	Мінекономіки Державний центр зайнятості (за згодою)	щороку	кількість упроваджених короткострокових освітніх програм за затребуваними професійними кваліфікаціями та навичками, необхідними у	міжнародна технічна допомога

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
12. Удосконалення системи професійної орієнтації, підготовки та супроводу зайнятості дітей з інвалідністю після досягнення 15-річного віку	проведення професійні консультації	МОН Мінекономіки Державний центр зайнятості (за згодою) Мінмолодьспорт Мінсоцполітики	щороку	професійній діяльності проведено професійні консультації	
Стратегічна ціль 3. Забезпечення соціально-економічної інклюзії та усунення бар'єрів зайнятості населення					
13. Розвиток системи послуг та інфраструктури для осіб, які поєднують зайнятість та обов'язки по догляду і вихованню дітей	запровадження програм профорієнтації для жінок після народження та здійснення догляду за дітьми з метою підвищення рівня працевлаштування жінок	Мінекономіки Державний центр зайнятості (за згодою)	IV квартал 2027 р.	запроваджено програми профорієнтації для жінок після народження та здійснення догляду за дітьми з метою підвищення рівня працевлаштування жінок; визначення інших необхідних інструментів	

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
<p>14. Адаптація робочих місць осіб з інвалідністю, безбар'єрного робочого середовища та механізмів посилення протидії дискримінації за будь-якими ознаками у сфері праці, проведення поширення інформації з метою вдосконалення підходів інклюзивного найму відповідно до Закону України від 15 січня 2025 р. № 4219-IX "Про</p>	<p>1) забезпечення фінансування розумного пристосування робочих місць до потреб осіб з інвалідністю</p> <p>2) розроблення нормативно-правового акта щодо оцінки потреб у розумному пристосуванні робочих місць;</p>	<p>Мінсоцполітики Мінекономіки Державний центр зайнятості (за згодою)</p> <p>Мінсоцполітики Мінекономіки Мінветеранів Держпраці</p>	<p>постійно</p> <p>I квартал 2027 р.</p>	<p>підвищення рівня працевлаштування жінок різних вікових категорій, що на даний час є виключеними з ринку праці</p> <p>запроваджено механізм фінансової підтримки роботодавців з метою здійснення розумного пристосування робочих місць до потреб осіб з інвалідністю</p> <p>розроблено нормативно-правовий акт та оприлюднено на</p>	<p>державний бюджет</p> <p>Фонд загально-обов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття</p> <p>міжнародна технічна допомога</p> <p>державний бюджет</p>

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю”	створення централізованого онлайн-ресурсу з прикладами рішень розумного пристосування та кращих практик; визначення критеріїв непропорційного чи не виправданого обтяження для роботодавця щодо розумного пристосування робочих місць	Державний центр зайнятості (за згодою) Спільний представницький орган роботодавців (за згодою) Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (за згодою)		офіційному веб-сайті Мінсоцполітики, Мінекономіки, Державного центру зайнятості прикладів рішень розумного пристосування робочих місць та кращих практик	міжнародна технічна допомога
	3) розроблення методичних рекомендацій для спеціалізованих кар'єрних радників щодо надання консультацій із працевлаштування та самозайнятості осіб з інвалідністю, а також варіантів розумного пристосування робочого	Мінекономіки Мінсоцполітики Державний центр зайнятості (за згодою)	I квартал 2027 р.	затверджено методичні рекомендації	

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
15. Удосконалення активних програм зайнятості населення для категорій осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, та посилення підтримки працевлаштування осіб, які користуються гарантіями	<p>місця та простору для осіб з інвалідністю</p> <p>4) запровадження надання соціальної послуги супроводу під час працевлаштування на робочому місці та соціальної послуги персонального асистента</p> <p>1) розвиток програм стажування для громадян України, включаючи внутрішньо переміщених осіб та інші категорії осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, у державних органах, органах місцевого самоврядування</p>	<p>Мінсоцполітики Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю (за згодою) Спільний представницький орган роботодавців (за згодою)</p> <p>НАДС Мінекономіки Мінсоцполітики</p>	<p>IV квартал 2026 р.</p> <p>II квартал 2027 р.</p>	<p>запроваджено надання соціальної послуги супроводу під час працевлаштування на робочому місці та соціальної послуги персонального асистента</p> <p>прийнято нормативно-правовий акт про реалізацію експериментального проекту стажування для громадян України, включаючи внутрішньо переміщених осіб та інші категорії осіб, які мають</p>	<p>державний бюджет</p> <p>міжнародна технічна допомога</p>

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
				додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, у державних органах, органах місцевого самоврядування	
	2) забезпечення перенавчання та підвищення кваліфікації внутрішньо переміщених осіб, у тому числі ветеранів війни, з метою їх професійної адаптації, інтеграції в нову громаду та подальшого працевлаштування	Мінсоцполітики	ІІІ квартал 2026 р.	частка внутрішньо переміщених осіб, у тому числі ветеранів війни, які успішно пройшли перенавчання з метою професійної адаптації та інтеграції в нову громаду, становить не менше 10 відсотків осіб, облікованих як безробітні	

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	3) запровадження системи спільних заходів для молоді, яка не навчається і не працює (NEET), створення національної системи її ідентифікації та профілювання із забезпеченням інтеграції даних у сферах освіти, соціального захисту та зайнятості, а також упровадження механізмів раннього втручання, зокрема персоналізованих планів працевлаштування, кар'єрного консультування, стажувань, навчання та тимчасової зайнятості	Мінмолодьспорт МОН Мінекономіки Мінсоцполітики Державний центр зайнятості (за згодою)	II квартал 2027 р.	розроблено та затверджено нормативно-правовий акт	міжнародна технічна допомога
	4) запровадження системи моніторингу та оцінки ефективності програм молодіжної зайнятості із включенням показників охоплення молоді, яка не навчається і не працює	Мінекономіки Мінмолодьспорт Мінсоцполітики МОН Державний центр зайнятості (за згодою)	III квартал 2027 р.	упровадження системи моніторингу в Єдиній інформаційно-аналітичній системі "Обрій"	міжнародна технічна допомога

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	<p>(NEET), переходу від освіти до працевлаштування, участі у програмах навчання та стажувань</p> <p>5) створення умов для підвищення рівня зайнятості серед осіб дорослого (45—65 років) та пенсійного віку</p> <p>б) проведення комплексного дослідження законодавства та існуючих податкових інструментів, включно з пільгами та іншими фіскальними інструментами стимулювання роботодавців щодо працевлаштування осіб з додатковими гарантіями, з оцінкою їх ефективності та фіскальної збалансованості</p>	<p>Мінекономіки Державний центр зайнятості (за згодою)</p> <p>Мінфін Мінсоцполітики Мінекономіки</p>	<p>IV квартал 2027 р.</p> <p>IV квартал 2026 р.</p>	<p>запроваджено таргетовані програми підвищення кваліфікації та / або перенавчання та підтримки у працевлаштуванні осіб дорослого та пенсійного віку</p> <p>проведено відповідне дослідження</p>	<p>міжнародна технічна допомога</p>

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	7) опрацювання питання впровадження додаткових податкових стимулів для роботодавців з метою створення та збереження робочих місць для осіб з додатковими гарантіями у сприянні працевлаштуванню на основі кращих практик Європейського Союзу та рекомендацій Організації економічного співробітництва та розвитку	Мінфін Мінсоцполітики Мінекономіки	II квартал 2027 р.	підготовлено пропозиції щодо необхідності впровадження додаткових податкових стимулів для роботодавців з метою створення та збереження робочих місць для осіб із додатковими гарантіями у сприянні працевлаштуванню	міжнародна технічна допомога
16. Удосконалення умов для залучення учасників системи повернення до ринку праці	1) запровадження спільних заходів з роботодавцями шляхом навчання (підвищення кваліфікації) ветеранів війни, включаючи учасників системи повернення, з метою їх подальшого	Мінветеранів Мінекономіки Державний центр зайнятості (за згодою) Мінсоцполітики Спільний представницький	щороку	забезпечено працевлаштування ветеранів, зокрема після навчання (підвищення кваліфікації)	міжнародна технічна допомога

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	<p>працевлаштування, формування індивідуальної програми роботи ветерана війни</p> <p>2) розроблення та затвердження методики визнання військового досвіду як цивільних компетентностей</p>	<p>орган роботодавців (за згодою)</p> <p>Мінветеранів Національне агентство кваліфікацій (за згодою) Спільний представницький орган роботодавців (за згодою)</p>	<p>IV квартал 2026 р.</p>	<p>затверджено методику визнання військового досвіду як цивільних компетентностей</p>	
<p>17. Сприяння трудовій мобільності в межах країни як інструменту усунення бар'єрів доступу до зайнятості</p>	<p>1) надання підтримки внутрішньо переміщеним особам, які є зареєстрованими безробітними, забезпечення проходження ними професійного навчання для подальшого працевлаштування</p> <p>2) забезпечення сервісного супроводу та</p>	<p>Мінекономіки Державний центр зайнятості (за згодою)</p> <p>Мінекономіки Мінсоцполітики</p>	<p>щороку</p> <p>I квартал 2027 р.</p>	<p>надано підтримку внутрішньо переміщеним особам, які є зареєстрованими безробітними, для навчання в інших регіонах з метою працевлаштування</p> <p>забезпечено сервісний</p>	<p>Фонд загально-обов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття</p>

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	працевлаштування через кейс-менеджмент	Державний центр зайнятості (за згодою)		супровід для планування, працевлаштування та адаптації на новому місці	
Стратегічна ціль 4. Стимулювання формальної зайнятості та забезпечення гідної оплати праці					
18. Розроблення та затвердження методики встановлення та перегляду мінімальної заробітної плати	визначення на законодавчому рівні чіткої формули розрахунку мінімальної заробітної плати	Мінекономіки Мінфін Спільний представницький орган роботодавців (за згодою) Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (за згодою)	IV квартал 2028 р.	розроблено нормативно-правові акти	
19. Правове регулювання	нормативне врегулювання питання зайнятості через цифрові платформи	Мінекономіки Мінветеранів Держпраці	IV квартал 2026 р.	прийнято відповідний	

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
платформної зайнятості	(правовий статус працівників, соціальний захист, автоматизовані системи управління)			нормативно-правовий акт	
20. Легалізація зайнятості, в тому числі легалізація зайнятості у секторах із підвищеним рівнем неформальної праці (домашня праця, сільське господарство, сезонні роботи, тимчасове розміщення та організація харчування, охоронна діяльність, ремонт автотранспортних засобів, будівництво, торгівля)	1) запуск пілотної програми формалізації неформальної самозайнятості в окремих секторах (домашня праця, сільське господарство, сезонні роботи, тимчасове розміщення та організація харчування, охоронна діяльність, ремонт автотранспортних засобів, будівництво, торгівля)	Мінекономіки Мінфін	III квартал 2026 р.	запроваджено пілотну програму формалізації неформальної самозайнятості у визначених секторах економіки	
	2) забезпечення проведення інформаційно-просвітницької кампанії, присвяченої ризикам і наслідкам використання праці без оформлення трудових відносин, спрямованої на розширення економічної активності населення	Мінекономіки Мінсоцполітики Держпраці інституту громадського суспільства (за згодою)	II квартал 2026 р.	проведено інформаційно-просвітницьку кампанію	міжнародна технічна допомога

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
Стратегічна ціль 5. Зміцнення інституційної спроможності ринку праці					
21. Продовження модернізації системи державних установ у сфері зайнятості населення	1) розроблення “Дорожньої карти” розвитку Державної служби зайнятості на 2026—2030 роки	Мінекономіки Державний центр зайнятості (за згодою)	III квартал 2026 р.	затверджено “Дорожню карту” розвитку Державної служби зайнятості на 2026—2030 роки	міжнародна технічна допомога
	2) впровадження компетентнісного підходу в систему управління персоналом системи державних установ у сфері зайнятості населення, що забезпечить досягнення командами показників ефективності	Державний центр зайнятості (за згодою)	IV квартал 2026 р.	розроблено методологію компетентнісного підходу, підготовлено та впроваджено інструменти оцінювання компетенцій	
	3) підвищення управлінських та фахових компетенцій працівників системи державних установ у сфері зайнятості населення через оновлені навчальні програми	Державний центр зайнятості (за згодою)	IV квартал 2027 р.	розроблено та затверджено оновлені навчальні програми та матеріали, підвищено рівень компетенцій	Фонд загально-обов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	4) забезпечення міжвідомчої взаємодії у сфері зайнятості Державним центром зайнятості з органами виконавчої влади (фахівці із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб, кар'єрні радники, фахівці надавачів соціальних послуг тощо) з метою здійснення заходів з підтримки та надання соціальних послуг у сфері зайнятості ветеранам війни, членам їх сімей та іншим категоріям осіб	Мінекономіки Державний центр зайнятості (за згодою) Мінветеранів Мінсоцполітики інші центральні органи виконавчої влади	III квартал 2026 р.	працівників системи державних установ у сфері зайнятості населення побудовано міжвідомчу взаємодію у сфері зайнятості між Державним центром зайнятості та центральними органами виконавчої влади	міжнародна технічна допомога Фонд загально-обов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття міжнародна технічна допомога
22. Реформування Держпраці у частині посилення спроможності	1) створення національної системи проведення моніторингу та аналізу рівня використання праці без	Мінекономіки Держпраці Мінфін Мінсоцполітики	II квартал 2027 р.	забезпечено створення національної системи	

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
запобігати порушенню законодавства та стимулювати до його дотримання, зокрема, шляхом запровадження ризик-орієнтованого підходу відповідно до стандартів Європейського Союзу та Міжнародної організації праці, а також розширення консультативно-інформаційних складових в її роботі	оформлення трудових відносин, зокрема в неформальному секторі економіки, з використанням Єдиної інформаційно-аналітичної системи “Обрій” 2) запровадження ризик-орієнтованого підходу до здійснення державного нагляду і контролю та формування профілів ризику для виявлення випадків використання праці без оформлення трудових відносин із включенням до системи оцінки ризиків поведінкових індикаторів (кількість скарг, рівень співпраці під час усунення порушень законодавства, наявність внутрішніх політик комплаєнсу) та диференціацією форм	Національна поліція інші центральні органи виконавчої влади Мінекономіки Держпраці Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні (за згодою)	II квартал 2027 р.	моніторингу та аналізу рівня використання праці без оформлення трудових відносин та неформального сектору економіки прийнято відповідний нормативно-правовий акт	

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	реагування залежно від рівня ризику				
	3) приведення національного законодавства щодо здійснення Держпраці державного нагляду і контролю, зокрема в частині виявлення випадків використання праці без оформлення трудових відносин та її легалізації, у відповідність із стандартами Міжнародної організації праці, Конвенцією Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, ратифікованою Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1985-IV, та Конвенцією Міжнародної організації праці № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві, ратифікованою	Мінекономіки Держпраці Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (за згодою) Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні (за згодою)	I квартал 2028 р.	прийнято зміни до нормативно-правових актів, що узгоджують процедури інспекцій з положеннями Конвенції Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1985-IV, та Конвенції Міжнародної організації праці № 129 1969 року	

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	<p>Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1986-IV</p> <p>4) законодавче врегулювання системи превентивних заходів для забезпечення дотримання законодавства про працю, включаючи інформаційні візити інспекторів праці (за згодою роботодавців), консультаційну підтримку, інформування про диференційовані форми реагування залежно від рівня ризику порушень</p> <p>5) забезпечення навчання інспекторів праці Держпраці, у тому числі для підвищення ефективності контролю за</p>	<p>Мінекономіки Держпраці Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні (за згодою)</p> <p>Мінекономіки МОН Держпраці</p>	<p>III квартал 2027 р.</p> <p>III квартал 2026 р.</p>	<p>про інспекцію праці в сільському господарстві, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1986-IV</p> <p>подано Кабінетом Міністрів України до Верховної Ради України відповідний законопроект</p> <p>пройдено навчання інспекторами праці Держпраці</p>	

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	<p>дотриманням законодавства з охорони та гігієни праці</p> <p>б) налагодження транскордонного співробітництва, зокрема в частині розслідування випадків фіктивного посередництва у працевлаштуванні, розв'язання проблем з фіктивними відрядженнями, протидії торгівлі людьми з метою трудової експлуатації, здійснення контролю за дотриманням законодавства щодо працівників транспортних компаній, які здійснюють міжнародні перевезення</p>	<p>Мінекономіки Держпраці МВС ДМС Національна поліція</p>	<p>ІІІ квартал 2027 р.</p>	<p>укладено міжвідомчі та міжнародні угоди (меморандуми, протоколи про співпрацю) та запроваджено механізми транскордонного співробітництва з питань запобігання фіктивному посередництву у працевлаштуванні, протидії трудовій експлуатації та забезпечення дотримання прав трудових мігрантів</p>	
<p>23. Забезпечення активізації</p>	<p>внесення змін до Законів України “Про зайнятість</p>	<p>Мінекономіки</p>	<p>ІІ квартал 2027 р.</p>	<p>підготовлено та подано в</p>	

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
територіальних громад під час реалізації політики зайнятості шляхом запровадження локальної аналітики та партнерства зайнятості із залученням територіальних громад до прогнозування потреби у кадрах для соціально-економічного розвитку регіонів	населення” та “Про місцеве самоврядування в Україні” з метою посилення ролі органів місцевого самоврядування у реалізації політики зайнятості	Мінрозвитку Державний центр зайнятості (за згодою)		установленому порядку до Кабінету Міністрів України законопроект	
Стратегічна ціль 6. Гармонізація системи зайнятості та охорони праці з асquis ЄС з метою інтеграції України до ринку праці Європейського Союзу					
24. Модернізація підходів до управління трудовою міграцією, підготовку до імплементації асquis ЄС у сфері свободи	1) проведення аналізу та планування щодо узгодження законодавчої бази з асquis ЄС щодо прав громадян ЄС, зокрема щодо права на вільне пересування громадян ЄС та	ДМС МВС Мінекономіки	IV квартал 2027 р.	проведено аналіз національного законодавства та визначено подальші кроки щодо узгодження	міжнародна технічна допомога

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
пересування працівників	<p>членів їх сімей, що регулюється Директивою 2004/38/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 29 квітня 2004 р. про право громадян Союзу та членів їхніх сімей вільно пересуватися та проживати на території держав-членів</p> <p>2) супроводження у Верховній Раді України проекту Закону України “Про внесення змін до деяких законів України щодо працевлаштування іноземців та осіб без громадянства” (реєстраційний номер 14211), розробленого відповідно до Директиви (ЄС) 2024/1233 Європейського Парламенту та Ради від 24 квітня 2024 р. про єдину процедуру подання заяви на отримання єдиного дозволу для громадян третіх країн на проживання та</p>	МВС Мінекономіки ДМС	до прийняття Закону	з Директивою 2004/38/ЄС прийнято Закон Верховною Радою України	

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	працевлаштування на території держави-члена та про загальний обсяг прав для працівників з третіх країн, які легально проживають у державі-члені				
	3) приведення законодавства в частині забезпечення рівності прав для іноземців, які працюють в Україні на законних підставах, членів їх сімей, у відповідність з <i>acquis</i> ЄС	Мінекономіки Мінсоцполітики Мін'юст	IV квартал 2028 р.	подано Кабінетом Міністрів України до Верховної Ради України відповідний законопроект	
	4) підписання Меморандуму про співпрацю між Мінекономіки та Європейським органом праці (ELA)	Мінекономіки Держпраці Державний центр зайнятості (за згодою)	I квартал 2027 р.	підписано Меморандум про співпрацю між Мінекономіки та Європейським органом праці (ELA)	міжнародна технічна допомога
	5) проведення заходів з підготовки до приєднання до Європейської мережі служб зайнятості (EURES) та	Мінекономіки Державний центр зайнятості (за згодою)	IV квартал 2026 р.	підсумковий звіт підготовлено та подано Кабінетові Міністрів України	міжнародна технічна допомога

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	складення підсумкового звіту про результати роботи з опрацювання питання щодо приєднання до Європейської мережі служб зайнятості (EURES)	інші центральні органи виконавчої влади			
	б) проведення аналізу переліку професій (видів занять) і професійних кваліфікацій, у тому числі знань, навичок та компетентностей, зазначених в Єдиному реєстрі кваліфікацій — Класифікаторі професій, та зіставлення такого переліку з Європейською системою навичок, компетенцій, кваліфікацій та професій (ESCO) з метою впровадження такої системи	Національне агентство кваліфікацій (за згодою) МОН Мінекономіки	IV квартал 2028 р.	проведено аналіз та зіставлення переліку професій і професійних кваліфікацій (у тому числі знань, навичок та компетентностей) з Європейською системою навичок, компетенцій, кваліфікацій та професій (ESCO)	міжнародна технічна допомога
	7) здійснення заходів з підготовки до впровадження механізмів електронного обміну даними соціальної	Мінсоцполітики Мінекономіки Мінцифри	IV квартал 2028 р.	підсумковий звіт підготовлено та подано Кабінетові Міністрів України	міжнародна технічна допомога

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
25. Розвиток співпраці України з Мережею державних служб зайнятості Європейського Союзу (EU PES Network)	сфери з компетентними органами держав — членів ЄС через систему ЄС електронного обміну інформацією про соціальне забезпечення (EESSI)				
	1) проведення оцінювання роботи Державної служби зайнятості за методологією бенчлернінгу державних служб зайнятості (PES Benchlearning Methodology)	Мінекономіки Державний центр зайнятості (за згодою)	I квартал 2027 р.	підготовлено звіт з рекомендаціями щодо покращення роботи системи державних установ у сфері зайнятості населення	міжнародна технічна допомога
	2) удосконалення системи управління та операційних процесів системи державних установ у сфері зайнятості з урахуванням кращих практик і стандартів, визначених у рамках взаємодії з Мережею державних служб зайнятості ЄС (EU PES Network), на основі результатів оцінювання роботи	Державний центр зайнятості (за згодою) Мінекономіки	IV квартал 2028 р.	удосконалено систему управління та операційні системи державних установ у сфері зайнятості населення	міжнародна технічна допомога

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
26. Підготовка до взаємного визнання професійних кваліфікацій шляхом імплементації acquis ЄС у сфері визнання професійних кваліфікацій і регульованих професій	<p>Державної служби зайнятості за методологією бенчлернінгу державних служб зайнятості (PES Benchlearning Methodology)</p> <p>1) приведення законодавства у відповідність з acquis ЄС щодо регульованих професій відповідно до Директиви 2005/36/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 7 вересня 2005 р. про визнання професійних кваліфікацій та Директиви (ЄС) 2018/958 Європейського Парламенту та Ради від 28 червня 2018 р. щодо проведення перевірки пропорційності перед прийняттям нового регулювання професій</p> <p>2) здійснення заходів з підготовки до впровадження Європейської професійної карти та адміністративної</p>	<p>Мінекономіки МОН Національне агентство кваліфікацій (за згодою) інші заінтересовані органи (за згодою)</p> <p>Мінекономіки МОН</p>	<p>IV квартал 2026 р.</p> <p>IV квартал 2028 р.</p>	<p>внесено зміни до законодавства</p> <p>підсумковий звіт підготовлено та подано до</p>	<p>міжнародна технічна допомога</p>

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	співпраці з використанням інформаційної системи внутрішнього ринку ЄС			Кабінету Міністрів України	
	3) розширення мережі кваліфікаційних центрів, уповноважених на визнання професійних кваліфікацій, здобутих в іноземних державах	МОН Національне агентство кваліфікацій (за згодою)	постійно	збільшено кількість кваліфікаційних центрів, уповноважених на визнання професійних кваліфікацій, здобутих в іноземних державах, та охоплено нові адміністративно-територіальні одиниці з розташування таких центрів порівняно з базовим роком	міжнародна технічна допомога
27. Підвищення рівня поінформованості та спроможності	1) створення національного координаційного офісу, зокрема з метою надання	Мінекономіки	IV квартал 2026 р.	розпочато провадження діяльності	міжнародна технічна допомога

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
українських бенефіціарів щодо участі в конкурсах пропозицій за напрямом “Зайнятість та соціальні інновації” (EaSI) Європейського соціального фонду плюс (ESF+)	потенційним бенефіціарам консультаційної підтримки за напрямом “Зайнятість та соціальні інновації” (EaSI) Європейського соціального фонду плюс (ESF+)			національним координаційним офісом	
	2) створення інформаційного порталу (за принципом “єдиного вікна”) для надання даних про можливості (конкурси пропозицій) напряму програми “Зайнятість та соціальні інновації” (EaSI) Європейського соціального фонду плюс (ESF+), умови участі та процедури подання заявок	Мінекономіки Державний центр зайнятості (за згодою)	IV квартал 2026 р.	створено інформаційний портал	міжнародна технічна допомога
28. Підвищення ефективності соціального діалогу	1) розроблення та подання Кабінетові Міністрів України проекту Закону України “Про соціальний діалог в Україні”	Мінекономіки Національна служба посередництва і	IV квартал 2027 р.	подано Кабінетом Міністрів України до Верховної Ради України проект	міжнародна технічна допомога

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	<p>(нова редакція) з метою вдосконалення правових засад функціонування системи соціального діалогу відповідно до acquis ЄС</p> <p>2) відновлення роботи Національної тристоронньої соціально-економічної ради</p>	<p>примирення (за згодою) Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (за згодою) Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні (за згодою)</p> <p>Мінекономіки</p>	<p>II квартал 2026 р.</p>	<p>Закону України “Про соціальний діалог в Україні” (нова редакція)</p> <p>відновлено роботу Національної тристоронньої соціально-економічної ради</p>	

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	3) розроблення механізму міжсекторальної координації із впровадження політики зайнятості	Мінекономіки	II квартал 2026 р.	прийнято відповідний нормативно-правовий акт	
29. Гармонізація законодавства України з <i>acquis</i> ЄС у сферах трудових відносин, рівного ставлення та охорони праці	1) розроблення та подання Кабінетові Міністрів України проекту Трудового кодексу України з метою приведення механізму правового регулювання трудових відносин у відповідність із стандартами права Європейського Союзу (<i>acquis</i> ЄС) у частині: виконання роботи на умовах неповного робочого часу, строкових трудових відносин та роботи через агентства тимчасової зайнятості; правових аспектів масових звільнень та захисту прав працівників у випадку перетворень підприємств;	Мінекономіки Мінфін Мін'юст Держпраці	IV квартал 2026 р.	подано Кабінетом Міністрів України до Верховної Ради України відповідний законопроект	

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	<p>захисту прав молоді та працівників, з якими укладено строкові трудові договори або залучених до тимчасової зайнятості;</p> <p>забезпечення прозорих та передбачуваних умов праці, належного рівня мінімальної заробітної плати та дотримання принципу однакової оплати за виконання обов'язків;</p> <p>забезпечення захисту вагітних жінок, які працюють, та жінок, які нещодавно народили, а також гарантування балансу між роботою та особистим життям батьків і опікунів;</p> <p>запровадження умов праці відряджених працівників відповідно до положень acquis ЄС;</p>				

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	<p>забезпечення права працівників на інформацію та отримання консультацій з питань транснаціонального характеру;</p> <p>залучення працівників до діяльності європейських акціонерних товариств (SE) та Європейських кооперативних товариств (SCE);</p> <p>нормативно-правового врегулювання механізму проведення колективних переговорів із врегулювання соціально-трудова відносин та розв'язання колективних трудових спорів</p> <p>2) приведення законодавства України у відповідність з Директивою Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. про встановлення загальних рамок для однакового</p>	Мінекономіки	IV квартал 2027 р.	подано Кабінетом Міністрів України до Верховної Ради України відповідні законопроекти	

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
	<p>ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності та Директивою Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 р. про імплементацію принципу однакового ставлення до осіб незалежно від расового або етнічного походження в частині забезпечення рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності</p> <p>3) супроводження у Верховній Раді України проекту Закону України “Про безпеку та здоров’я працівників на роботі” (реєстраційний номер 10147)</p> <p>4) імплементація окремих директив ЄС про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров’я на робочому місці</p>	<p>Мінекономіки Держпраці</p> <p>Мінекономіки Держпраці</p>	<p>до прийняття Закону</p> <p>протягом року з дня опублікування Закону України “Про безпеку та здоров’я</p>	<p>прийнято Закон Верховною Радою України Закон</p> <p>нормативно-правові акти, необхідні для реалізації Закону України “Про безпеку та здоров’я працівників на</p>	

Завдання	Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання	Джерела фінансування
			працівників на роботі”	роботі” та приведення нормативно-правових актів у відповідність із зазначеним Законом, набрали чинності	
	5) розроблення проекту акта Кабінету Міністрів України про затвердження Порядку реагування на випадки дискримінації за ознакою статі з метою швидкого реагування на випадки дискримінації за ознакою статі та прийняття відповідних рішень для запобігання дискримінації та насильству на робочому місці, усунення їх наслідків у подальшому	Мінсоцполітики інші центральні органи виконавчої влади	2027— 2028 роки	впроваджено механізм реагування	