



Уляна Садова, Тетяна Степура, Ольга Корицька, Наталія Дідух

НАВИЧКИ РОБОЧОЇ СИЛИ І РИНОК ПРАЦІ ЛЬВІВЩИНИ: СТЕРЕОТИПИ, ВИКЛИКИ І НОВІ МОЖЛИВОСТІ

*(за результатами презентації дослідження ринку праці Львівщини
«Аналіз розриву у навичках та потреб бізнесу в робочій силі» (ЛОВА, 25 жовтня 2023р.)*

На Львівщині проблеми праці та зайнятості населення здавна були об'єктом особливої уваги. В австрійські, польські, а потім радянські часи ті чи інші структури (від органів влади, бізнесу до наукових – державних і позадержавних, громадських організацій), пробували досліджувати чи й вирішувати праценадлишковість краю у свій спосіб. Проте, намагання часто корелювали з політичними чинниками, з принципами територіальної організації й розвитку рушійних сил, з «ДБНівськими» нормами і правилами розбудови населених пунктів, їх інфраструктури тощо. Цікаво, що ще до Першої світової війни прогресивна спільнота Галичини добре розуміла, що майбутнє добробуту людей визначатимуть усе нові й нові чинники змін. Згадаймо Яна Матейка, який зафіксував в актовій залі головного корпусу Львівської політехніки чинники економіки у загадкових картинах «Тріуму прогресу» («Винахід залізної дороги», «Винахід телеграфу», «Суецький канал»). Так, усе ХХ століття, увесь період незалежності України був



ознаменований новими викликами й можливостями (чинниками) розбудови економіки, держави і суспільства. Нині в ХХІ ст. на фоні цифровізації економіки, COVID-19 сформувалися нові тренди і проблеми розвитку ринку праці. Це стосується світу, України, Львівщини... Професійно-кваліфікаційні деформації робочої сили, дефіцит потрібних для бізнесу навичок

(вправності, спритності, майстерності) - ось що стало не тільки гострою проблемою, але й темою дискусій сьогодення¹. Сучасні дослідження вказують

¹ Тема дефіциту навичок робочої сили постала на Міжнародному економічному Форумі у Давосі в 2016 році (див.: The Future of Jobs and Skills Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution.

на існування аналогій в закордонних та українських моделях типологічної структури навичок (skills) робочої сили. Українські вчені вивели навіть оптимальне співвідношення у поділі між твердими (Hard) та м'якими (Soft) навичками - як 39% до 61%)². Але не усе тут не так однозначно. Постає питання як вплинула на ситуацію на ринку праці широкомасштабна російська агресія на українські землі, колосальні втрати людського й фізичного капіталу, вимушена релокація суб'єктів господарювання з територій безпосередніх воєнних дій тощо. Так, навички «опредметилися», дефіцит в них вилився у гострі претензії бізнесу до кваліфікації робочої сили. На вивчення вказаних проблем було спрямоване дослідження, проведене творчим колективом науковців різних університетів, наукових шкіл, творчих осередків Львівщини в 2023 році, зокрема, за участю науковців НДЦ «ДЕМОС» - Проект «Аналіз розриву у навичках та потреб бізнесу в робочій силі»³.



Executive Summary. - January 2016. - URL.: https://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_Jobs.pdf/ В новому звіті Форуму за 2020 рік вказувалося, що до 2025 року перекваліфікації потребуватимуть 50% усіх працівників (див.: Annual Report 2019-2020 (Nov 23, 2020) – URL.: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Annual_Report_2019_2020.pdf).

² Del Carpio, Ximena, Olga Kupets, Noël Muller, and Anna Olefir. 2017. Skills for a Modern Ukraine. Directions in Development. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-0890-6. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. - URL.: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/809811483684795777/pdf/111553-PUB-Box382129B-PUBLIC-PUBDATE-1-3-17.pdf>

³ **Довідкова інформація про Проект:** Проект «Аналіз розриву у навичках та потреб бізнесу в робочій силі» - органічна складова п'ятирічного проекту «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні» (2018-2023 рр.), що визначально повинен був реалізуватися в чотирьох областях України з ініціативи Міжнародної організації праці за кошти Міністерства закордонних справ Данії та уряду Німеччини (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Його метою було покращення управління ринком праці, зменшення невідповідності професійних навичок вимогам ринку праці, сприяння підприємству та покращенню соціального діалогу та інституційних спроможностей соціальних партнерів. Інструментарій досягнення результатів будувався на концепції розбудови місцевих партнерств зайнятості (МПЗ), модернізації навчальних учбових планів професійно-технічної освіти, створенні нових послуг для регіональних офісів Державної служби зайнятості, підготовці основних та місцевих тренерів з програми МОП (зокрема, «Розпочни та вдосконалюй свій бізнес»), забезпеченні навчання 4,5 тис. осіб на курсах підприємницької діяльності, удосконаленні інституційної спроможності соціальних партнерів для більш плідного соціального діалогу та забезпеченні навчання визначеним особам технікам колективних переговорів, створенні платформ для ведення та укладення колективних переговорів на галузевому рівні. Офісом Проекту передбачалося, що проведення такої діяльності сприятиме досягненню Цілі сталого розвитку (ЦСР) 8 (гідна праця та економічне зростання) та узгоджується з інструментами та політикою Європейського сусідства. Дослідження ринку праці Львівщини було позапланово включене у Проект у відповідь на виклики широкомасштабного вторгнення росії в Україну. На даний час створено Львівське регіональне Партнерство зайнятості «ОПЛЧ». Власне на замовлення Партнерства.. командою науковців регіону в 2023 році було проведено дослідження тенденцій та особливостей розвитку ринку праці. (подано за: До уваги ЗМІ: Відкриття Проекту Відкриття Проекту МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні» 2 Липня 2018. - URL.: <https://fpsu.org.ua/nasha-borotba/14262-novij-proekt-mop-na-pidtrimku-stvorennya-robochikh-mists-v-ukrajini.html> (<https://www.msp.gov.ua/news/15534.html?PrintVersion;> Офіс Проекту:

Реалізація Проєкту мала на меті дослідити реальну ситуацію з розривами у навичках робочої сили на ринку праці Львівщини, визначити перспективні напрями щодо подолання виявлених розривів на основі навчальних програм, інших короткострокових і середньострокових заходів з підтримки учасників ринку праці. Додамо, що дослідження стосувалося власне у тих секторів економіки, про які просили самі стейкхолдери ЛЕП (відповідно до перспективних напрямки розвитку бізнесу і потреб в робочій силі). Оскільки термін виконання включав чотири місяці (червень – вересень 2023р.), то й структура етапів була прив'язана до цих часових періодів: I етап - аналіз вакансій за секторами економіки у Львівській області за 2018–2022 роки (спільне кабінетне дослідження разом з фахівцями Львівського обласного центру зайнятості); II етап - розробка програми й інструментарію опитування роботодавців регіону щодо їх попиту на робочу силу з врахуванням необхідних навиків (команда Проєкту – НУ «ЛП», НДЦ «ДЕМОС»; ЛНУ імені Івана Франка, кафедра статистики, ДУ «ІРД ім.М.Долішнього НАНУ); III етап - безпосереднє анкетування роботодавців (спільна робота з Головним управлінням статистики у Львівській області) та проведення напівструктурованого інтерв'ю з представниками роботодавців та вимушено переміщених осіб (спільно з соціологами ГО «Українська експертна ліга», м.Харків); IV етап - підготовка комплексного аналітичного звіту та презентації результатів роботи⁴. Для команди Проєкту усі етапи були однаково цікаві та відповідальні.



Особливо напруженим та емоційним моментом роботи стала підсумкова зустріч з приводу громадського обговорення результатів дослідження, що була організована очільниками та членами ЛРПЗ «ОПЛІЧ» (Любов Максимович, Анна Костюк, Василь Барилюк, Олег Рісний, Руслан

Email: danukr@ilo.org); Львівське регіональне Партнерство зайнятості «ОПЛІЧ» – URL...: https://www.facebook.com/oplich.lviv/?locale=hi_IN&paipv=0&eav=AfaZDIgz8ICN4V8SXZxihnc_K6BvijVGxY_o8UqjTYHkbJ4HNNvQuYRsCtfnbcDV3w8o&_rdr. Детальніше про мету та особливості організації дослідження див. – URL...: <https://www.lvivpost.net/suspilstvo/n/49483>); про участь у реалізації проєкту викладачів та студентів НУ «Львівська політехніка»: – URL...: <https://lpnu.ua/news/politekhniky-pratsiuiut-nad-proiektom-vprovadzhenia-mistsevoho-partnerstva-zainiatosti-u>; НДЦ «ДЕМОС» – URL...: <https://lpnu.ua/sites/default/files/2023/9/4/news/24474/dem-000-demos-20230209-0-i-etap.pdf>

⁴ Згідно методології дослідження: використано три групи методів (кабінетні дослідження, анкетування, фокусовані групові інтерв'ю); інструментарій – запитальник, реалізований з використанням Google Forms; генеральна сукупність - економічно активні підприємства Львівщини; вибіркова сукупність – 310 підприємств. Похибка вибірки – менше 1%).

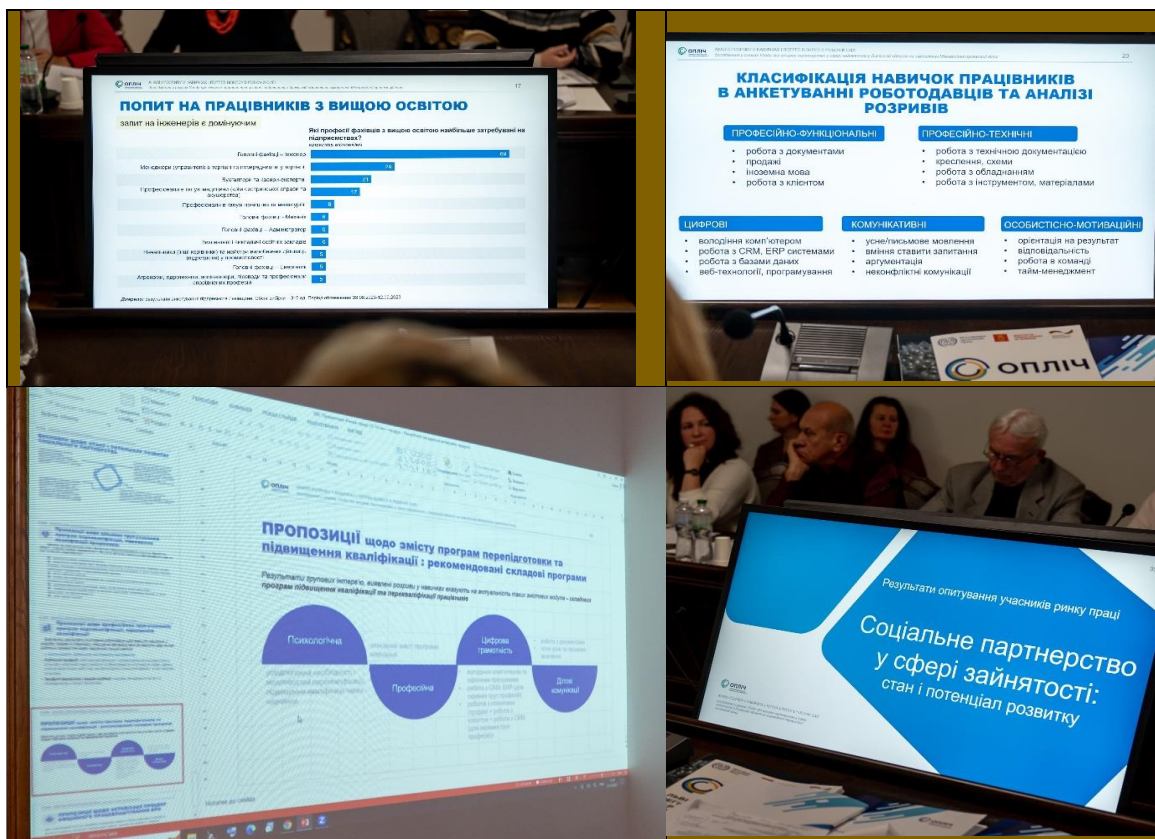
Ільницький, Наталія Рибак та ін.), з представниками влади, бізнесу, громадських організацій Львівщини (25 жовтня 2023 р.). Захід проходив за участі старшого технічного радника Проєкту Джемала Ходжича (МОП), Національного координатора Проєкту – Тетяни Міненко, представників ЛОВА – Ореста Гриніва, Івана Пикуса та ін. У презентації автори дослідження представили організаційне, інформаційне, методичне забезпечення Проєкту (кер. Проєкту, проф. НУ «ЛП» Уляна Садова); результати опитування щодо особливостей кадрових потреб і проблем роботодавців Львівщини (проф. НУ «ЛП» Тетяна Степура); опис проблем економічної інтеграції ВПО (ст. викладач Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна Аліна Калашнікова); результати аналізу різних типів навичок працівників та особливостей їх розриву на ринку праці (доц. НУ «ЛП» Олег Сорочак); узагальнені оцінки щодо стану і потенціалу розвитку соціального партнерства у сфері зайнятості у регіоні (проф. ЛНУ імені Івана Франка проф. Ольга Гринькевич).



Важливим доповненням стали рекомендації органам державної влади щодо попиту на робочу силу, озвучені директором Державного обласного центру зайнятості у Львівській області п. Василем Барилюком. Перелік виконавців Проєкту – великий. Це викладачі і студенти НУ «ЛП» (доц. Ольга Корицька, співшук. Наталія Дідух, Ростислав Малинич, асп. Роман Федунь, асп. Юрій Ткачик, асп. Андрій Артерчук, доц. Маряна Захарчук та ін.), ЛНУ імені Івана Франка (доц. Оксана Марець, доц. Оксана Вільчинська, доц. Тарас Панчишин, асп. Анна Бойко та ін.), ДУ «ІРД імені М.Долішнього НАНУ»

(ст.н.сп.Мар'яна Біль, д-нт Роман Теслюк, н.сп. Марія Бачинська), ГО «ЦДМЯЛР» (Петро Білан, Василь Гринькевич) та ін. Нині саме такі міждисциплінарні команди є доволі результативні при аналізі проблем розвитку ринку праці. Висновки, зроблені за результатами дослідження, показують, що проблеми ринку праці мають конкретний вираз.

В умовах війни Львівщина стала гуманітарним хабом, потужним логістичним центром, регіоном збереження людського капіталу та відновлення економічного потенціалу України. Проте, в інвестиційному плані для бізнесу дуже важливими чинниками прийняття рішень щодо розвитку виробництва є і освіта, і навички, і досвід, і міграційні аспірації робочої сили.



По-друге, у регіоні відбувається поглиблення сегментації ринку праці. Процес має секторальну та галузеву специфіку. Дисбаланси попиту і пропозиції на галузевих ринках праці є значні. Якщо у постковідний час, та й в час широкомасштабної війни, експерти вказували на впевненість гравців ринку праці у подальшому розвитку, то нині саме типологічна структура пропозиції та попиту на робочу силу дуже порушена. За даними даного обстеження у регіоні найбільший дефіцит у працівниках відчувають роботодавці у готельно-ресторанному бізнесі (73%), промисловості (63%), транспортній галузі (53%), будівництві (43%). До речі, дуже показовими є й наступні оцінки:

- у професійній структурі попиту на робочу силу домінують наступні робітничі професії, а саме: водія, швачки, електромонтера, слюсаря-ремонтника, робітника з обслуговування, експлуатації устаткування та машин;
- у кваліфікаційній структурі попиту на робочу силу серед затребуваних фахівців з вищою освітою переважає професія інженера (майже третина загального обсягу);
- у загальній структурі попиту загальний рейтинг дефіциту робочої сили очолюють представники некваліфікованої праці.



По-третє, гнітючим викликом (ризиком) поточного моменту розвитку ринку праці Львівщини є тенденція до зростання розривів у навичках робочої сили. Так, 97% опитаних роботодавців говорить про дефіцит Hard skills! За додатковими даними це стосується саме, так званих, професійно-

функціональних і професійно-технічних навичок (робота з обладнанням, з технічною документацією). До цього слід додати цифрові навички (тут підприємства усіх секторів економіки регіону показали найбільші розриви у базових цифрових навичках працівників, які вимагають вмінь та навичок володіння комп'ютером та офісними програмами, а також навичок, котрі автоматизують роботу з клієнтами (CRM) та потрібні для управління ресурсами усіх бізнес- процесів фірми (ERP)).

Щодо комунікативних та особистісно-мотиваційних навичок, то тут теж є розриви, котрі потребують окремої уваги (у першому випадку найбільші розриви навичок стосуються чіткого усного та письмового мовлення у другому – навичок, котрі забезпечують орієнтацію на результат, а також відповідальність перед роботодавцем).

Очевидно, у регіоні ситуація не може вважатися виключним «породженням» дії новітніх чинників розвитку економіки. Адже, ще задовго до війни тут не раз піднімалося питання деформацій зв'язків освіти й виробництва, занепаду виробництв, що важливо для проходження практики, особливо студентами технічних спеціальностей. Лиш зараз можна зрозуміти, що знищення економіки було свідомим і зовнішньо «стимульованим» явищем, що підготовка кваліфікованих кадрів лиш частково входила у стратегічні плани органів центральної влади. Нині загальне прагнення представників бізнесу допомагати ЗСУ, працювати над відродженням тих чи інших об'єктів ВПК – потужний імпульс для позитивних змін. Водночас, ініціативи можуть вказувати на початок нового циклу ділової активності бізнесу. Знакову роль тут відіграють чинники технологічного прогресу (розвиток ІТ-індустрії). На порозі – черговий суспільний й територіальний поділ праці. Останнє судження може бути аргументовано також тими оцінками, які власне роботодавці сформулювали при визначенні найбільш затребуваних навичок у працівників...

По-четверте, економічна інтеграція ВПО. Вирішення проблем тісно корелює з чинниками невизначеності перспектив перебування осіб у регіоні, з відсутністю прийнятних пропозицій робочих місць з боку бізнесу, а також завищеними очікуваннями ВПО. Так, на офіційному ринку праці працевлаштування через ДЦЗ – це допомога для чверті безробітних (до речі, з них 4/5 – це жінки, 2/3 – з вищою освітою. Особливі їх вимоги – підходячий графік робочого часу та зміст праці). Якщо ж глянути на загальний ринок праці, то досвід працевлаштування ВПО має майже половина роботодавців Львівщини (2/3 – великі підприємства). Найбільш показовими є торгівля, сфера послуг, переробна промисловість.

По-п'яте, потенціал розвитку соціального партнерства. У регіоні у цьому плані ситуація різна, залежить від розміру підприємств. Найбільше співпрацюють з центрами зайнятості представники середнього бізнесу. Великі підприємства більш орієнтовані на співпрацю з освітніми закладами і власні

сили. Малий бізнес націлений на використання ресурсів кадрових порталів (кадрові та рекрутингові агенції - Gi Group Ukraine; Go&Do; Recruiting Agency; HR Depo HR Studio; King Star Alliance; Red Berry; HR-агентство (рекрутингове) ; Royal Staff Sp. z o.o.; StaffingPartner; Wortex; Априорі; Астар, рекрутингове агентство; Добра робота, агенція, ТзОВ; ДоПраці (Термоакустика, ПП); ЕВЛ Україна, ТОВ; Леман Ворк, ПП; Львівська консалтингова група; Стахів Т.В., ФОП; Хюмен Про Україна, ТОВ; Шанс, РА (Львів) ін.).

Виходячи з побажань замовника дослідження, авторським колективом Проєкту було запропоновано кілька змістових програм перепідготовки та підвищення кваліфікації робочої сили у регіоні (серед безробітних, ВПО, інших соціально вразливих верств населення). У змістовому плані – це ідеї, об'єднані у кілька модулів (психологічний, професійний, цифрової грамотності та ділової комунікації).

Отож, презентація результатів дослідження відбулася. Команда Проєкту, в т.ч. від НДЦ «ДЕМОС», вдячна за обговорення, яке пройшло у конструктивному руслі. З високою оцінкою дослідженню та коментарями до дискусії під'єднався старший технічний радник Проєкту МОП Джемал Ходжич. Він, зокрема, сказав, що перше питання викликів та можливостей розвитку ринку праці України пов'язане з поверненням робочої сили, яка виїхала з держави за кордон з моменту широкомасштабної агресії росії. «Я сам ветеран війни. Нині, - наголосив радник, вимушений присутніх розчарувати: багато українців не повернеться на рідну землю. Чим довше триватиме війна, тим ризик вищий. І нині ми, різні інституції повинні бути готовими до відновлення ринку праці після війни. Але що трапиться, коли готовими ми не будемо. Багато військових повернеться з війни до мирного життя. І це може відбутися за лічені дні. Чи буде достатньо робочих місць? Ні. Тоді багато хто виїде за кордон і ми будемо говорити про ще одну хвилю відтоку робочої сили. Будуть проблеми й із зловживанням алкоголю, наркотиків, росту домашнього насильства. Ми отримуємо ще більше нових проблем. Тут існує три основні елементи, на які слід звернути увагу: розвиток навичок; увага до міжнародних стандартів; можливість підвищення продуктивності на виробництві. Прошу не повторювати помилок моєї країни».

Національний координатор Проєкту "Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні" Тетяна Міненко щиро подякувала команді дослідників і дослідниць, команді «ОПЛІЧ», яка допомагала згуртувати людей. У контексті дискусії, вона звернула увагу на виклики жіночого безробіття, зокрема, категорії осіб 50+. «Це зрілі жінки,- сказала пані Тетяна, з власним розумінням сенсу життя. І саме для цих осіб стереотипи щодо низки професій треба розвивати. Це стосується також професій пожежника, хірурга, пілота, і інших ... Зараз появиться вимога перекваліфікації жінок на ті професії, які будуть затребувані ринком праці, і котрі не зможуть бути «покріті» чоловіками з різних причин (тут можна робити різні навчальні

ролики). Дуже важливим по новому забезпечити зв'язок освіти та бізнесу. Нічого у світі люди не придумали краще як професійний стандарт. Він напрацьовується не академіями, а людьми від бізнесу, які стоять на процесах і говорять, що, для прикладу, «нам потрібно професійний стандарт швачки, і щоб вона повинна робити такі-то функції». Такий стандарт є базовим для розвитку освітнього стандарту...».

Дискусія, яка розпочалася на матеріалах дослідження, показала, що саме представники бізнесу добре розуміють виклики ринку праці. Вони готові включитися у роботу...Виступаючих було багато. Це і представники влади (Орест Гринів, заступник директора департаменту економічної політики Львівська обласна військова адміністрація; Василь Барилюк директор Львівського обласного центру зайнятості), і власне бізнесу (Мар'яна Луцишин, керівниця Львівського офісу Європейської Бізнес Асоціації; Михайло Яворський, ГО Львівське обласне об'єднання організації роботодавців (ЛОООР); Мирон Куземський (ТЗДВ фабрика музичних інструментів «Трембіта» ін.), і освіти (начальник відділу інновацій, професійної, фахової передвищої та вищої освіти Іван Пикус; Наталія Рибак, заст. директора Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Львівській області; Зіновій Вантух, директор Львівського центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості) та ін.

Окрема велика подяка директорці Агенції розвитку бізнесу та громад Анні Костюк, Голові ГО «Центр "Жіночі перспективи"» Любові Максимовичі, рідній команді, всім, хто був поруч у цей період. Довіра, підтримка і добра організація – це те, що так потрібно для будь-якої важливої справи.

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

P.S. Цікаво було б дізнатися, якими алегоріями наповнив би Ян Матейко вишуканий ряд своїх мистецьких робіт, коли б опинився в умовах нашої цифрової ери? Як би змалював виклики та можливості наукового прогресу?!.. Чи залишилися б тільки сім символічних ворогів прогресу (основні людські гріхи), пороки людства (моральна й розумова бідність). Або ж яким би мав бути знак Перемоги над образом «Тріумф зла» на фоні новітніх глобальних конфліктів, чи навіть страхів нової світової війни? ХХІ століття - це однозначно «тріумф прогресу». Це нові можливості натхнення до пізнання! А щодо фрагментації енергій, сил, пов'язаних з цим конфліктом – усе треба пережити! Нині сегментація видів економічної діяльності, поглиблення суспільного й територіального поділу праці веде до шаленої боротьби

національних держав за зайнятість робочої сили. Як наслідок – різноманітні макроекономічні диспропорції: між рівнями ВВП, інфляції та безробіття; зайнятості й продуктивності праці; зайнятості й доходів населення; попиту і пропозиції робочих місць; зайнятості й добровільної незайнятості... деструктивні. Як хочеться, щоб в цій війні переміг здоровий глузд! І ще, щоб конкретний регіональний ринок праці Львівщини (та й України загалом) якомога швидше вийшов на висхідну життєдайну траєкторію свого розвитку!

