

Аналіз стану та проблем ринку праці: наявна
та прогнозована кількість людей за
категоріями (регіони, професії, статус
зайнятості тощо)

**Дискусія з представлення результатів
досліджень у рамках наукової платформи
при Мінекономіки**

Цимбал Олександр Іванович, Інститут демографії та проблем якості життя НАН
України
cymbal_a@ukr.net

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Стан ринку праці України у 2024 році:
основні параметри та дискусійні
моменти

ПРОБЛЕМИ СЬОГОДЕННЯ:

- Занизький рівень економічної активності та асиметрична сегментація участі в робочій силі різних категорій населення
- Зависока тривалість пошуку роботи «нетрансакційних» безробітних
- «Біг на випередження» між продуктивністю та ціною праці
- Дефіцит пропозиції робочої сили
- Дефіцит кадрів та наборів навичок (криза кадрової політики та менеджменту обліку робочих місць)

ВИКЛИКИ МАЙБУТНЬОГО:

- Невизначеність обсягу і структури попиту на робочу силу (що таке вакансії, обіговий та додатковий попит на робочу силу)
- Нестача пропозиції робочої сили
- Ціна узгодження (зарплата, ціна оптимальних умов праці, ціна збільшення економічної активності)
- Можливості державного впливу

ЦЕНТРАЛЬНА ДИСКУСІЯ СЬОГОДЕННЯ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ:

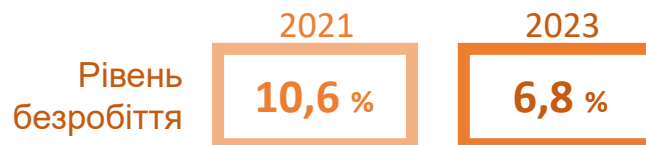
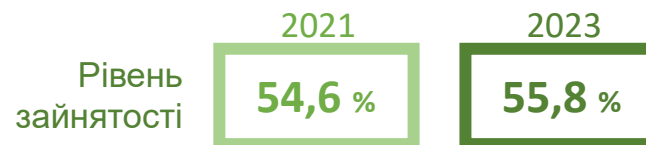
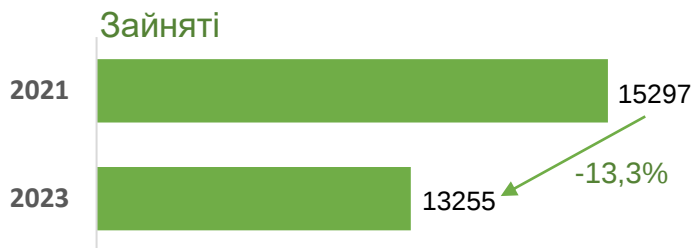
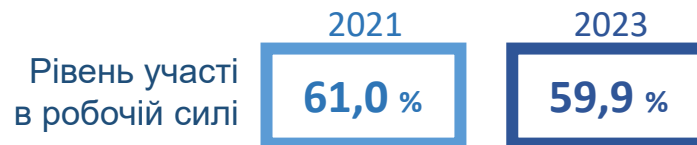
“Дефіцит робочої сили
чи кадрів?
Дефіцит робочої сили
чи високе безробіття?”

Прогноз ключових параметрів ринку
праці до 2030: пропозиція робочої сили;
очікуваний попит на робочу силу

Теза

1

Український ринок праці у період 2022–2024 продемонстрував високий рівень резилієнтності: витримав військовий, демографічний та мобілізаційний удар, зміг відновитися в основних структурах, адаптуватися та породити нові якості



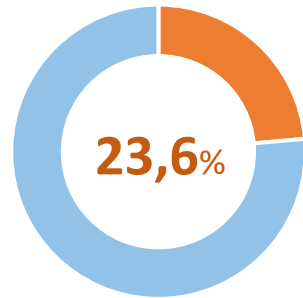
Джерело даних:

Загальнодержавне статистичне вибіркове обстеження соціально-економічного стану домогосподарств (ОСЕСД), грудень 2023 - лютий 2024 р. Результати є надійно співставними з вибірковими обстеженнями Держстату України умов життя домогосподарств та робочої сили.

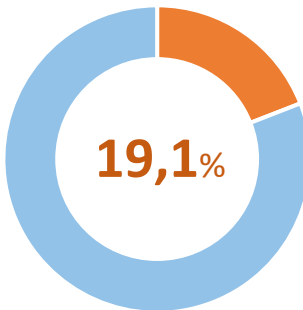
ОКРЕМІ ПОКАЗНИКИ РИНКУ ПРАЦІ у 2024 році

Рівень неформальної зайнятості

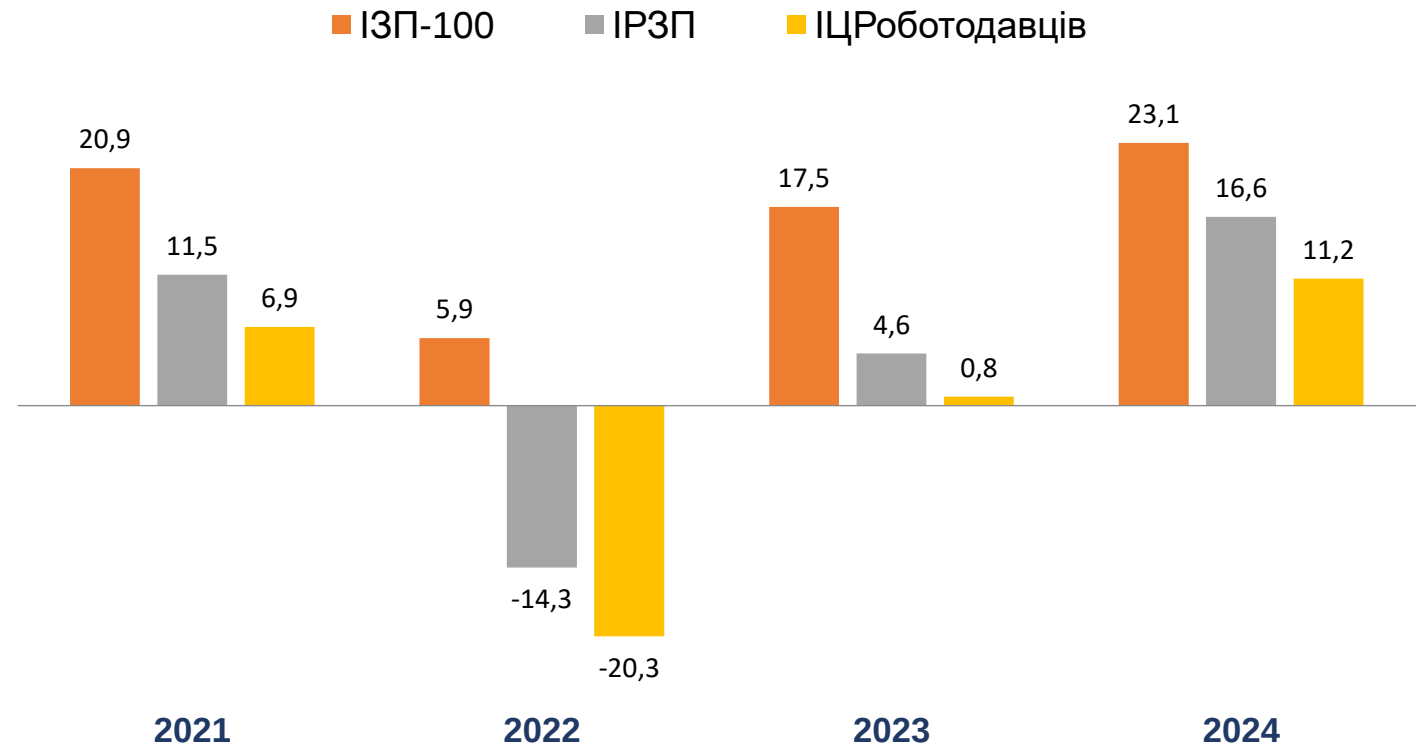
2024
(моделювання на основі ОСЕСД)



2021
(за даними Держстату України)



Темпи зміни номінальної та реальної заробітної плати за ІСЦ та ІЦ Роботодавців



РЕЗЕРВИ РОБОЧОЇ СИЛИ

	Кількість, тис. осіб
1. НАСЕЛЕННЯ У ВІЦІ 15+	26 855,7
2. ЗАЙНЯТІ (в тому числі певна кількість мобілізованих осіб)	13 349,1
3. ШУКАЮТЬ РОБОТУ	973,4
4. НАСЕЛЕННЯ, ЩО НЕ ВХОДИТЬ ДО СКЛАДУ РОБОЧОЇ СИЛИ (ЕКОНОМІЧНО НЕАКТИВНЕ), у тому числі:	12 533,2
4а. Потенційна робоча сила, у т.ч.:	706,2
• Хотів би, але не бачу для цього можливостей на ринку праці (шукав та втратив надію, не знаю як можна знайти роботу)	195,0
• Знаходяться в складному психологічному стані через війну, не до роботи (в тому числі із за ризику мобілізації)	179,3
• Немає підходящого заняття на ринку праці	135,2
• Не маю належної освіти, не вмію нічого такого робити	37,1
• Займаються самовдосконаленням, отримую задоволення від життя	35,6
• Робота має сезонний характер, сподіваюсь повернутися на попередню роботу, готовий до повного працевлаштування	90,8
• Планують зміну місця проживання (передбачають працювати)	18,7
• Знайшов роботу (відкрив бізнес), чекаю відповіді, оформлююсь, та інше подібне (буду працювати у найближчі 2 тижні)	14,5
4б. Умовно потенційна робоча сила, у т.ч.:	1 853,4
• Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, або по догляду за дитиною до досягнення нею 6 років	825,3
• Ведення домашнього господарства та догляд (не дітей до 6 років)	691,6
• Не дозволяє стан здоров'я (без статусу інвалідності)	336,4
4в. Неробоча сила за основною причиною, у т.ч.:	9973,7
• Пенсія, навчання, інвалідність	9776,8
• Маю достатній дохід	141,0
• Інші	53,5

Потребує
зовнішнього
сприяння і
підтримки

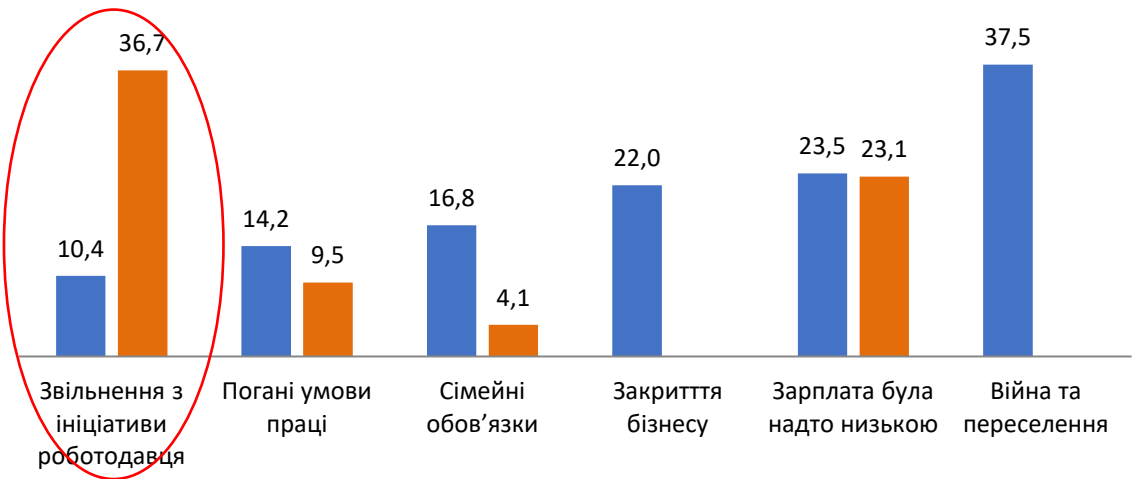
Трансакційна
потенційна
робоча сила

Частина з них
може вийти на
ринок праці за
певних умов

ПРОБЛЕМИ ТА ПОТРЕБИ БЕЗРОБІТНИХ

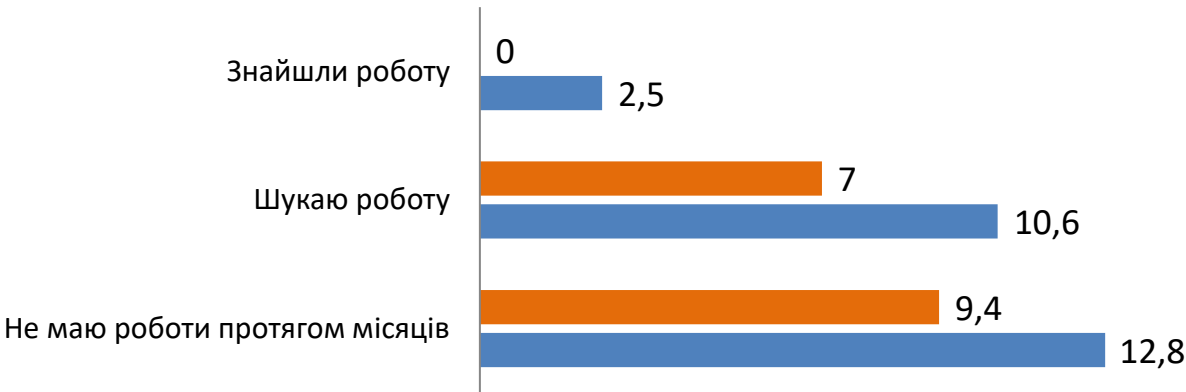
Причини безробіття

■ 2024 ■ 2021



Середня тривалість пошуку роботи і безробіття

■ 2021 ■ 2024



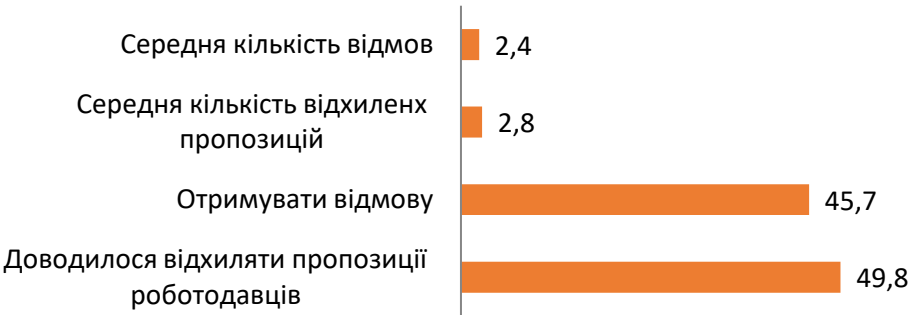
Перешкоди пошуку роботи



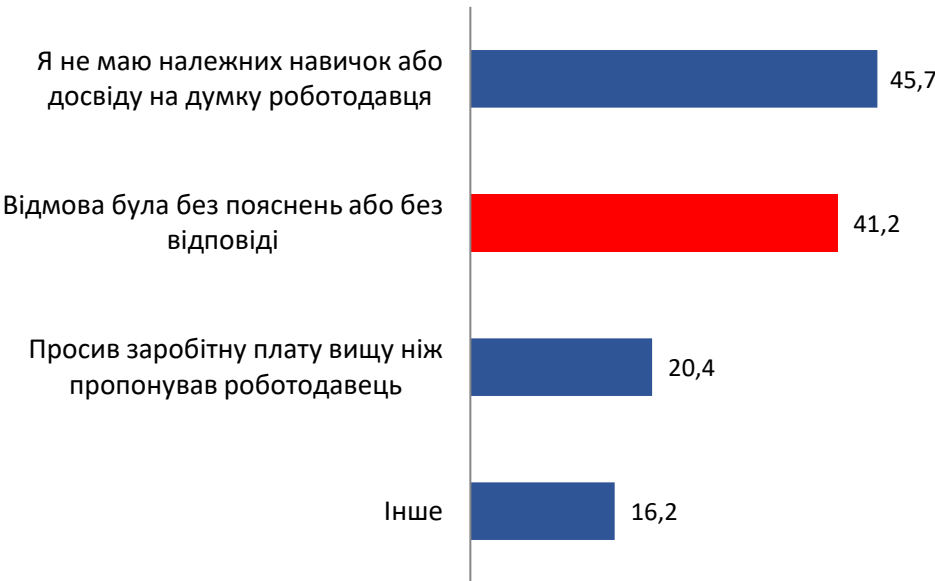
Загальнодержавне статистичне вибіркове обстеження соціально- економічного стану домогосподарств (ОСЕСД), грудень 2023 - лютий 2024 р. (результати є надійно співставними з вибірковими обстеженнями Держстату України умов життя домогосподарств та робочої сили)

ВИКЛИКИ ВЗАЄМОДІЇ З РОБОТОДАВЦЯМИ ТА ПЕРЕВАГИ ПЕРЕПІДГОТОВКИ

Взаємодія з роботодавцями



Причини відхилення кандидата роботодавцем



Причини відхилення пропозиції працівником



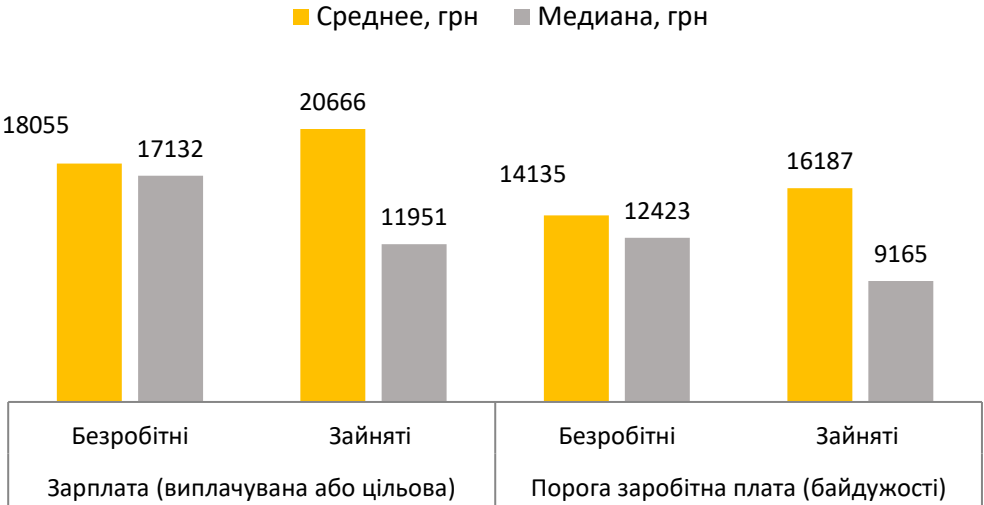
Загальнодержавне статистичне вибіркове обстеження соціально- економічного стану домогосподарств (ОСЕСД), грудень 2023 - лютий 2024 р. (результати є надійно співставними з вибірковими обстеженнями Держстату України умов життя домогосподарств та робочої сили)

ПРОБЛЕМИ ТА ПОТРЕБИ БЕЗРОБІТНИХ

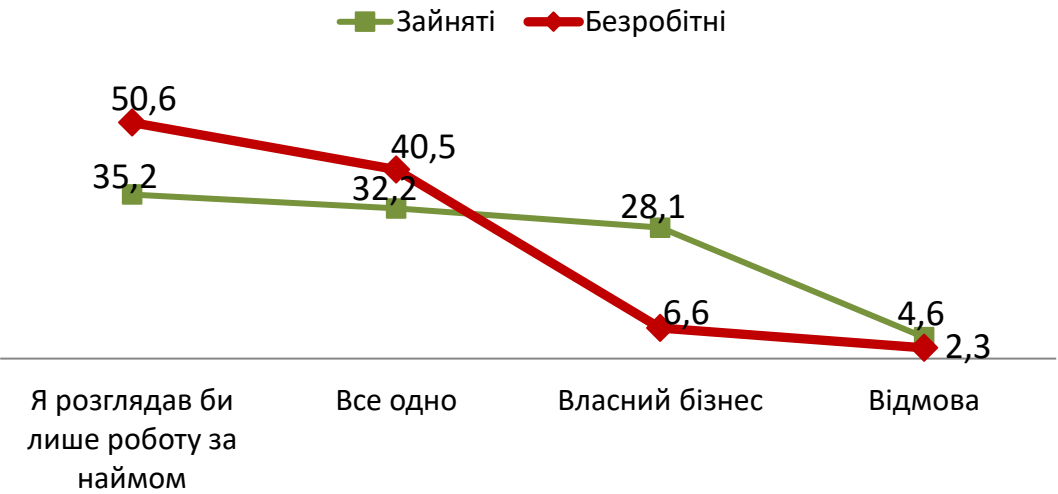
Способи пошуку роботи та їх ефективність



Фінансові вподобання



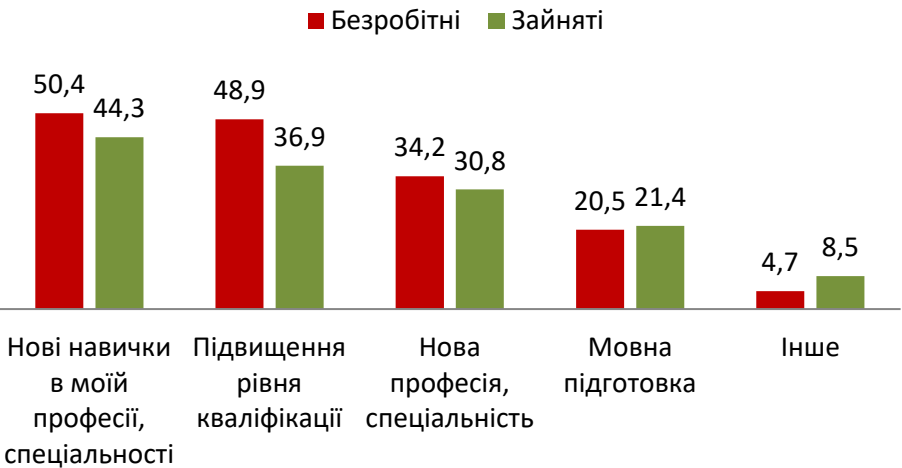
Яку роботу шукали (або шукали б)?



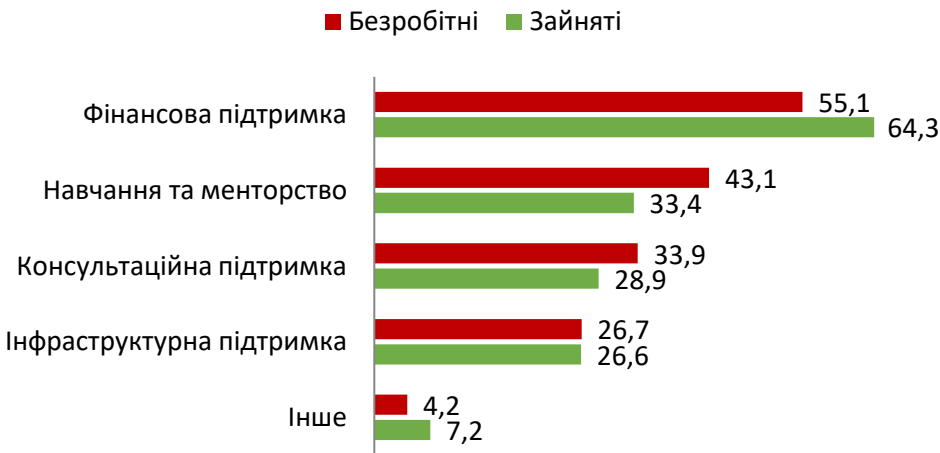
Загальнодержавне статистичне вибіркове обстеження соціально- економічного стану домогосподарств (ОСЕСД), грудень 2023 - лютий 2024 р. (результати є надійно співставними з вибірковими обстеженнями Держстату України умов життя домогосподарств та робочої сили)

ПОТРЕБИ БЕЗРОБІТНИХ У ДОПОМОЗІ

Яке навчання було б найбільш корисним



Якої зовнішньої підтримки потребуєте



Щоб змогло полегшити пошук роботи



Дефіцит робочої сили: чи дійсно економіці потрібно 4,5 млн додаткових працівників до 2035 року? Можливо, але розрахувати це не можливо в принципі поки не буде створено систему статистичної фіксації робочих місць окремо від зайнятої особи

Плутанина між показниками статистики та динаміки, стану й обороту:
4,5 млн до 2035 року = 450 на рік загалом чи в середньому в кожен тиждень кожного року?

В країні не існує системи збору і статистичної оцінки переваг та очікувань роботодавців щодо реального попиту на робочу силу.

- Більшість підприємств не мають ефективних інструментів чи систем оцінки та управління робочих місць.
- Більшості підприємств складно систематизувати та уніфікувати на науковій (доказовій) основі вимоги до працівників, методи тестування, запровадити недискримінаційні та небар'єрні процедур працевлаштування

ЦЕНТРАЛЬНА ДИСКУСІЯ: яким є дефіцит робочої сили?

Що таке дефіцит робочої сили та кадрів?
Як його оцінити та прогнозувати?

Більшість реального попиту на робочу силу (вакансії) – продукують транзитні та трансакційні процеси на ринку праці

- Додатковий попит – виражається у збільшенні кількості робочих місць
- Релевантний ретроспективний період відносно сьогодення – стабільне скорочення кількості кадрів на фоні зростання ЗАГАЛЬНОЇ ПП.
- Невизначеність причини скорочення: закриття підприємств та їх реорганізація чи скорочення персоналу

Для гарантованого закриття вакансії на ринку праці потрібно мати N кількість претендентів, оскільки з частиною не вдасться домовитися щодо зарплати, частина не підходить за вимогами, частина не захоче. Ситуацію нестачі ВИБОРУ на ринку праці, як правило, оцінюють як дефіцит.

Потреби економіки отримують економічне та соціальне значення тільки тоді, якщо вони сформульовані у вигляді **вакансій від реальних роботодавців**

До **2022** р. протягом року на ринку праці з'являлося від **3,6** до **4,3** млн вакансій.
Станом на середній тиждень **≈ 240-260** тис. вакансій. Які з них виражали додаткову потребу, а не покриття звільнених робочих місць – ?

2024

160–190 тис.

**Вакансій на ринку водночас
(до тижня)**
(за даними моделювання ІДПЯЖ НАНУ)

900–1100 тис.

**Кількість потенційної
робочої сили**
(моделювання на основі ОЕСД)

971 тис.

**Безробітних (до тижня),
(моделювання на основі ОЕСД)**

Претендентів на 1 робоче
місце (Торгівля, схоже СГ)

2024
5,1

2030
1,3

Претендентів на 1 робоче місце
(Транспорт та логістика, схоже Буд)

2024
1,8

2030
0,7

Вплив дефіциту навичок та
привабливості на
працевлаштування

**Потенційно
підходящі**
69%

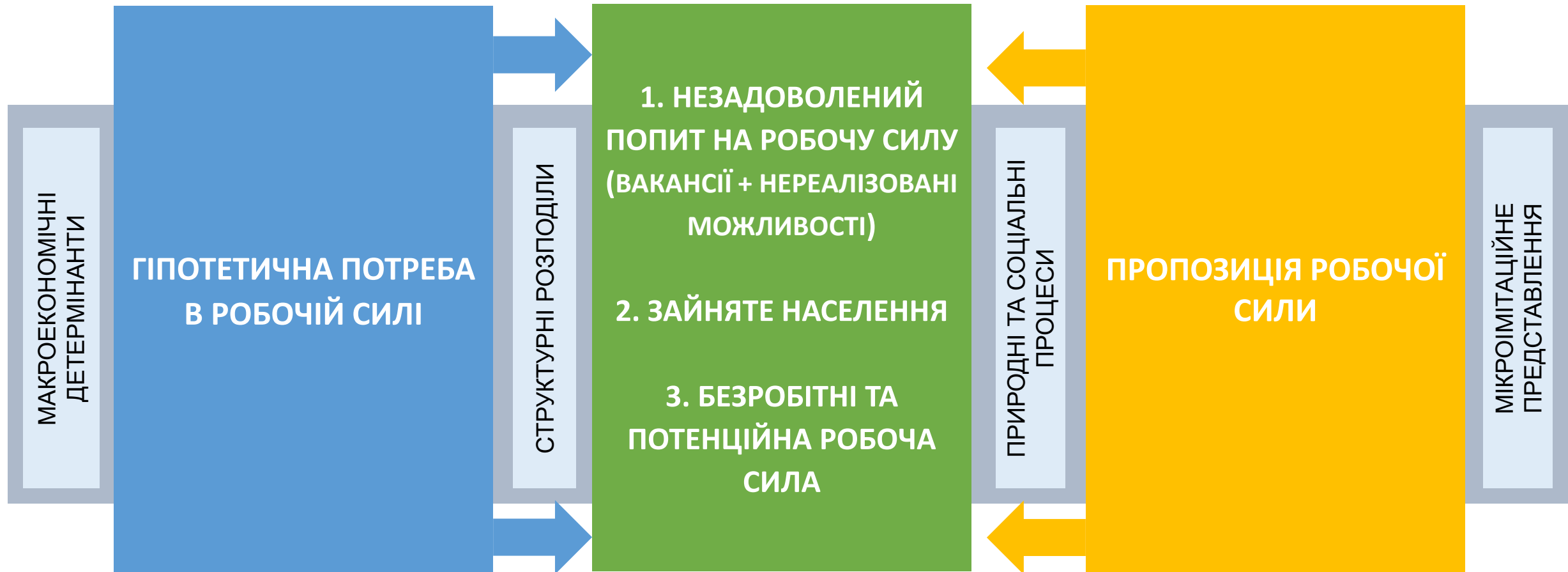
**Потенційно
погодяться**
54%

Вплив дефіциту навичок та
привабливості на
працевлаштування

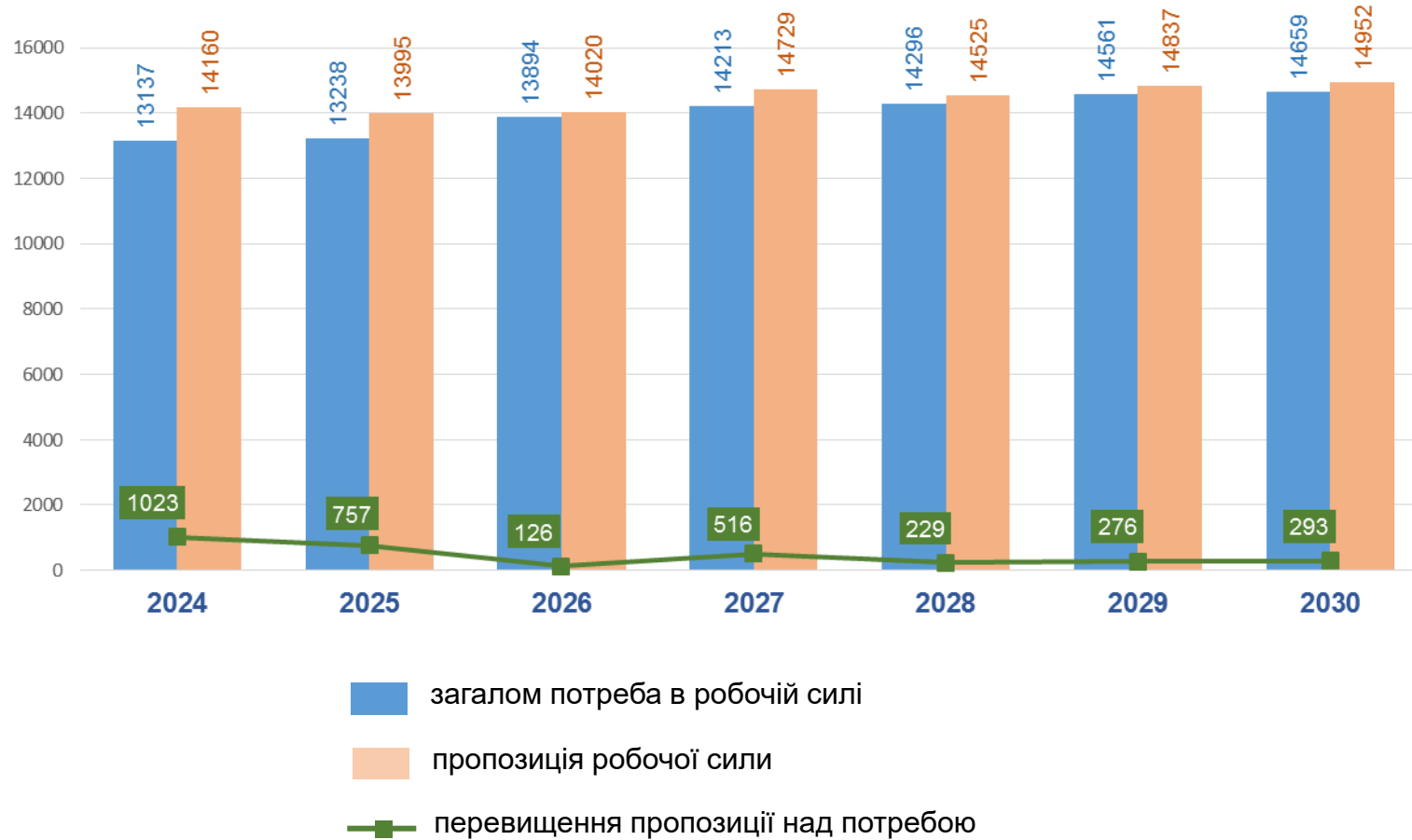
**Потенційно
підходящі**
62%

**Потенційно
погодяться**
49%

РЕАЛІЗОВАНА КОНЦЕПЦІЯ ПРОГНОЗУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ЯК РЕЗУЛЬТАТУ ВЗАЄМОДІЇ ГІПОТЕТИЧНОЇ ПОТРЕБИ ЕКОНОМІКИ В РОБОЧІЙ СИЛІ ТА ПРОПОЗИЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ З БОКУ НАСЕЛЕННЯ

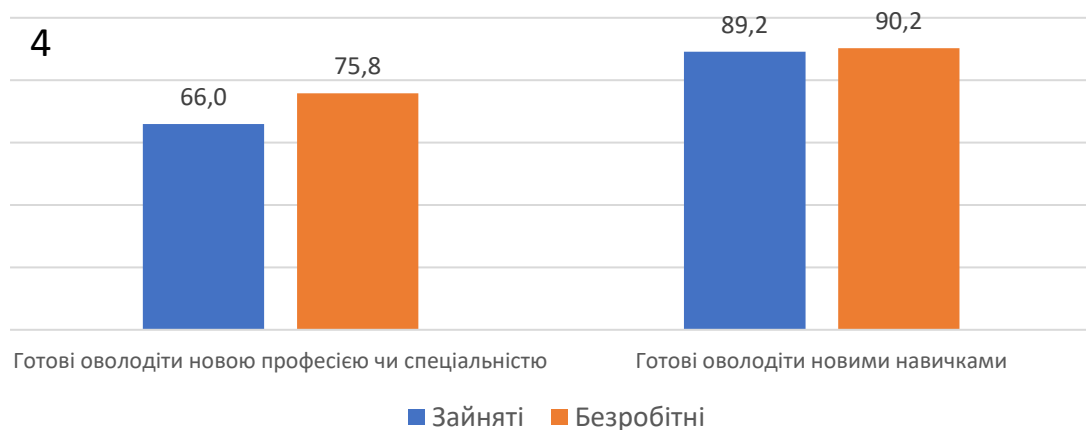
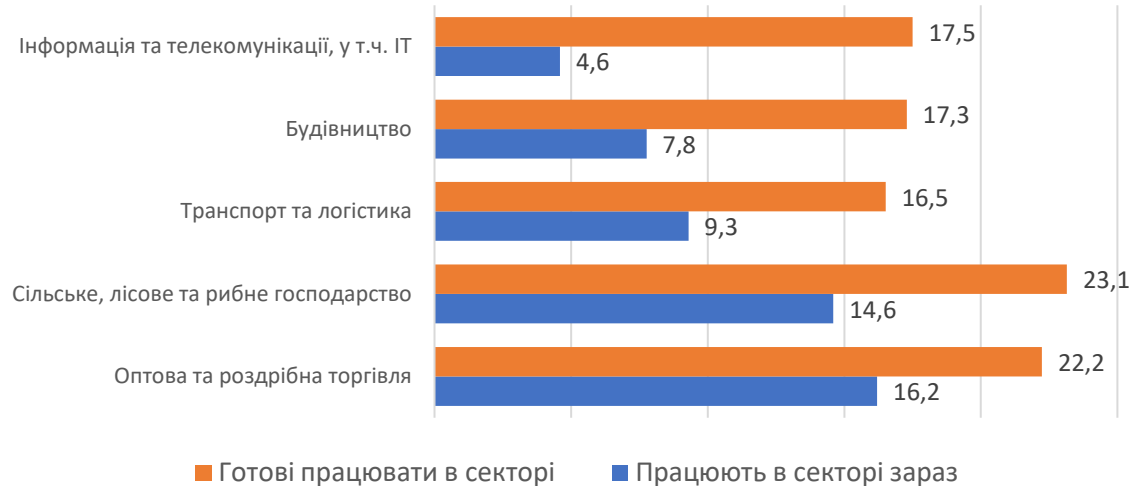


ПРОГНОЗ РОЗРИВУ ПОТРЕБИ ЕКОНОМІКИ В РОБОЧІЙ СИЛІ ТА ЇЇ ПРОПОЗИЦІЇ З БОКУ НАСЕЛЕННЯ

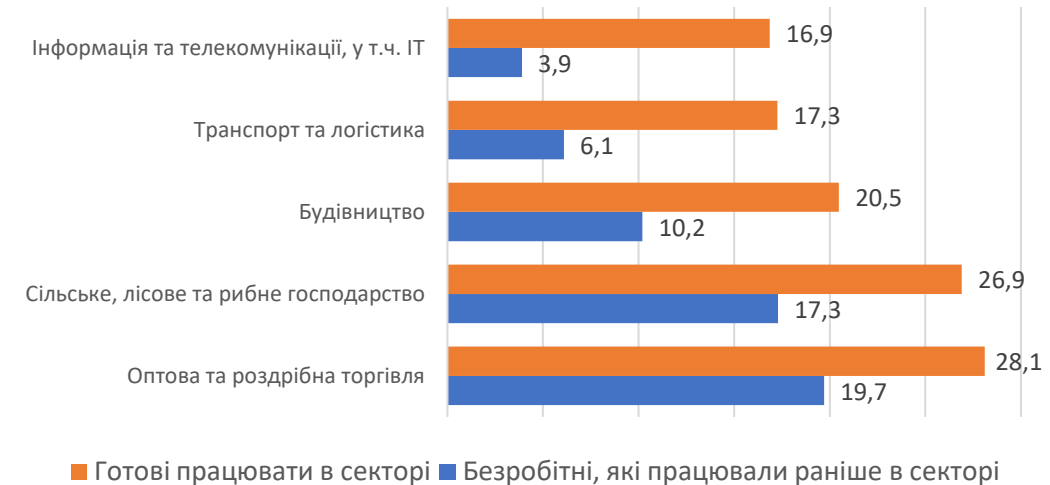


Теза 3 Вектори формування навичок населення та попит на них з боку роботодавців продовжують розходитися в різних напрямках. АЛЕ :

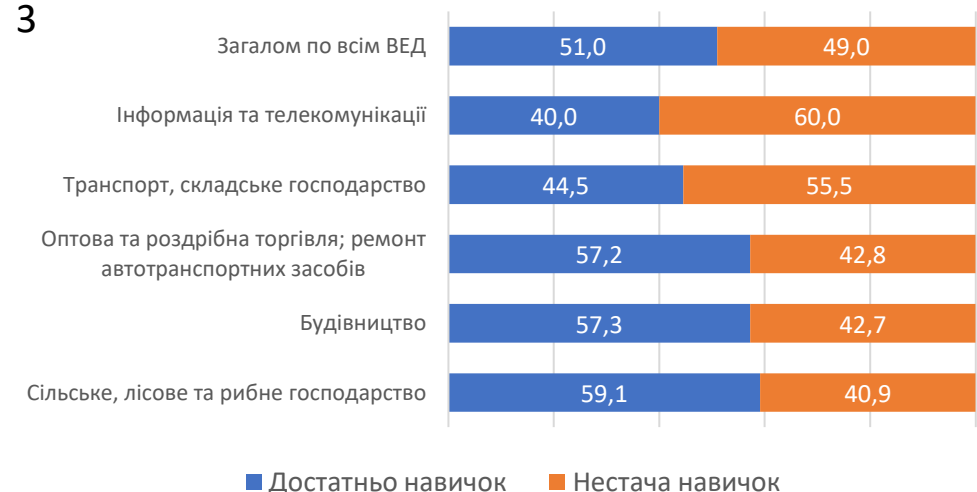
Потенційна пропозиція серед вже зайнятого населення



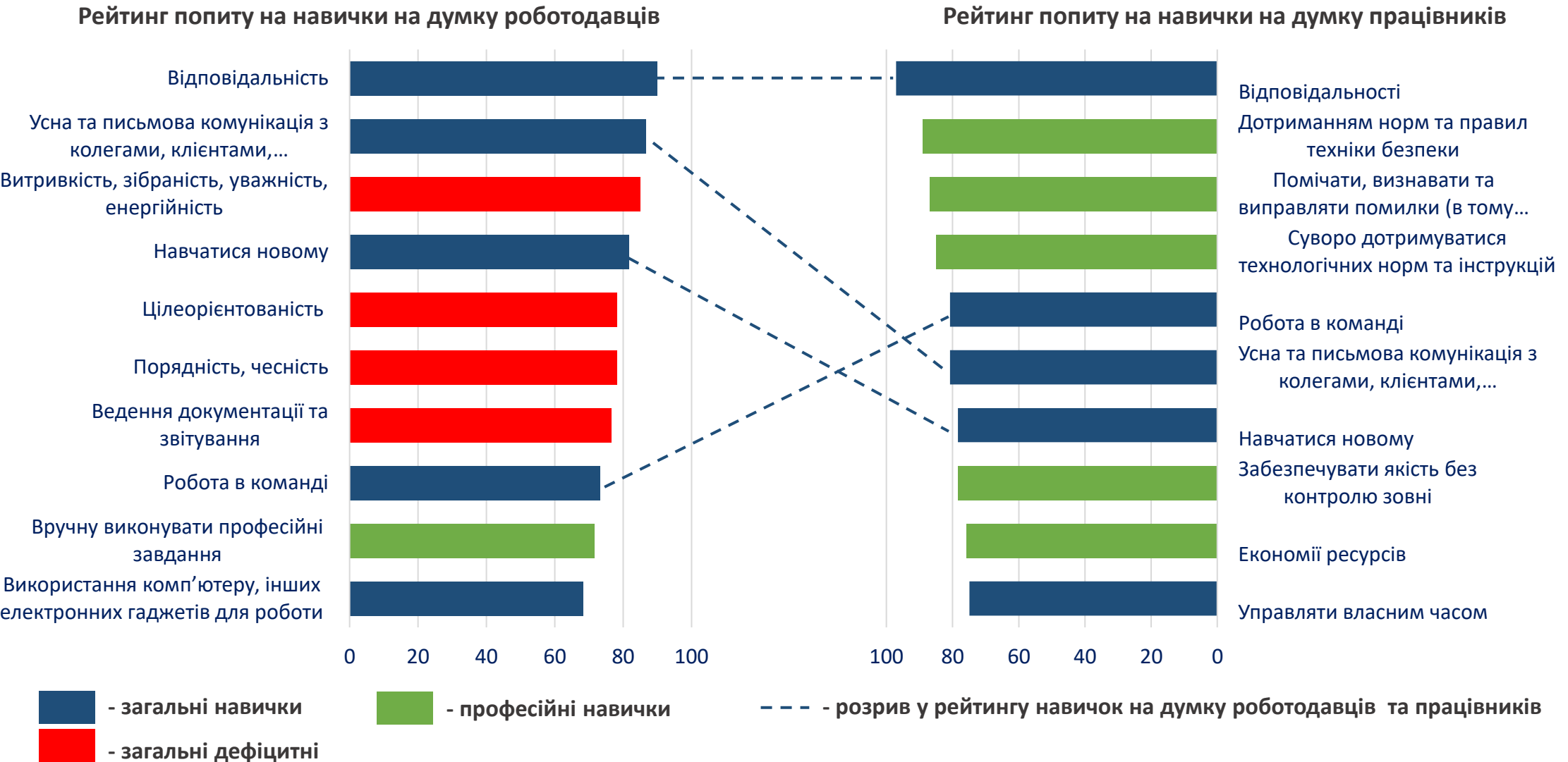
Серед безробітних



3



ПРИКЛАД НЕВІДПОВІДНОСТІ ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ АКТУАЛЬНИХ НАВИЧОК У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ



Дефіцити робочої сили структурні, значно менше залежать від кількості населення, ніж від технологічного, організаційного та фінансового стану трудових відносин і праці

Більшість галузей економіки здатні впоратися із кадровим дефіцитом на наявній демографічній базі.
Конкуренція за кращі кадри суттєво зростатиме.
Замість попиту на робочу силу – пропозиція робочих місць.

Додаткова кількість РС для забезпечення гіпотетичного ВДВ не дорівнює реальним вакансіям:

- ВДВ в реальному вимірі = кількість зайнятих * робочий час * інтенсивність праці * продуктивність використання капіталу підприємства за одиницю робочого часу * продуктивність працівників за одиницю робочого часу та певної інтенсивності праці
- ВДВ - гіпотетичний показник потенційних можливостей. Кожна галузь (підприємство) має недовикористання: виробничих потужностей; можливостей ринку продукції із міркувань, які не пов'язані з наявністю кадрів

ЦЕНТРАЛЬНА ДИСКУСІЯ:
яким є дефіцит робочої сили?

Що таке дефіцит робочої сили та кадрів?
Як його оцінити та прогнозувати?

Наразі немає процедур та інструментів оцінити кількість реальних вакансій (хоча закон це дозволяє)

- Невизначеність робочого місця як статистичної одиниці, окремої від працівника
- Підприємства не ведуть облік робочих місць
- Ціна узгодження (зарплата, ціна оптимальних умов праці, ціна збільшення економічної активності)
- Можливості державного впливу

Для покриття кожного дефіциту існує реалістична ціна. Більшість роботодавців її знають. Баланс зарплатних, незарплатних та трансакційних витрат на персонал та соціальні зобов'язання переважає в питанні скорочення дефіциту над суто технічними і кількісними проблемами