НА ШЛЯХУ ДО СИСТЕМИ АНАЛІЗУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ДОСВІД, ВИКЛИКИ ТА ІНСТРУМЕНТИ ДЛЯ ПРОГНОЗУВАННЯ ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ НА КВАЛІФІКОВАНУ РОБОЧУ СИЛУ

Регіональний вебінар мережі експертів ETF Skills Lab
МЕТОДОЛОГІЇ ПРОГНОЗУВАННЯ ПОПИТУ НА КВАЛІФІКАЦІЮ ТА ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЯ СИСТЕМ АНАЛІЗУ РИНКУ ПРАЦІ
27 жовтня 2026 р., 10:00 – 12:00 за центральноєвропейським часом

Володимир Саріогло,

Інститут досліджень демографії та якості життя імені Михайла Птухи
Національної академії наук України

Проблеми ринку праці України у сучасних умовах

- ✓ Руйнування та переміщення підприємств
- ✓ Зміни територіальної й секторальної структури
- ✓ Відбудова та технологічне оновлення
- ✓ Міграція та внутрішнє переміщення
- ✓ Мобілізація і повернення до цивільного ринку праці
- ✓ Демографічна криза, здоров’я та сімейні обов’язки
- ✓ Відсутність офіційної інформації щодо чисельності та розміщення населення і робочої сили
- ✓ Невідповідність кваліфікаційно-професійної структури робочої сили потребам ринку праці

Основні зусилля з подолання існуючих проблем

Схвалення Стратегії зайнятості населення України на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2026 - 2028 роках (7 січня 2026 р.)

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

Впровадження Єдиної інформаційно-аналітичної системи “Обрій”, яка має забезпечити цифрову трансформацію ключових процесів взаємодії між роботодавцями, працівниками, суб’єктами, що надають послуги у сфері охорони праці, та державними органами.

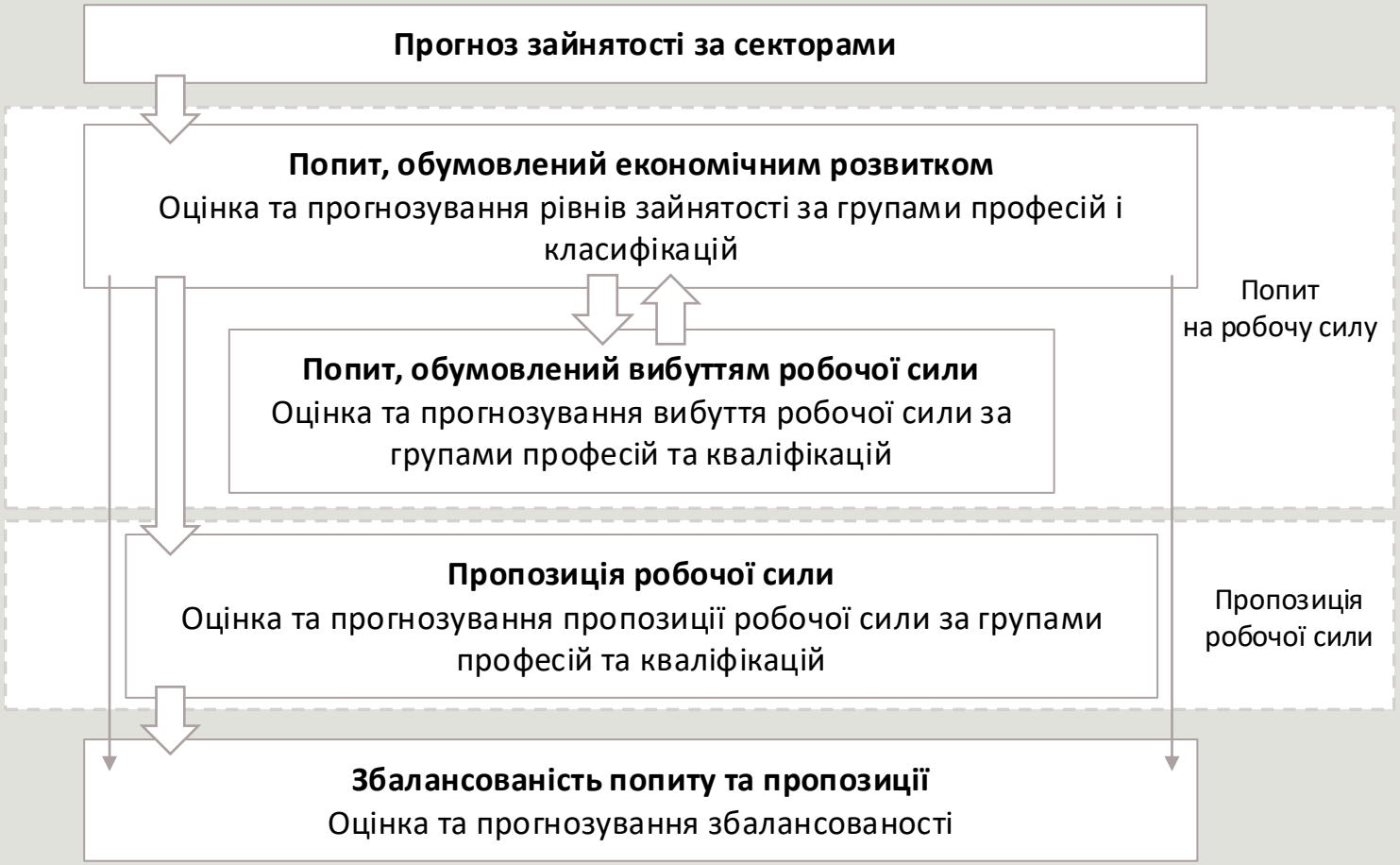
Постанова КМУ «Про реалізацію експериментального проєкту щодо формування прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці»

Джерелами інформації для формування прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці є дані Державного центру зайнятості, Держстату, Пенсійного фонду України, Інституту демографії, міжнародних організацій та власні розрахунки Мінекономіки.

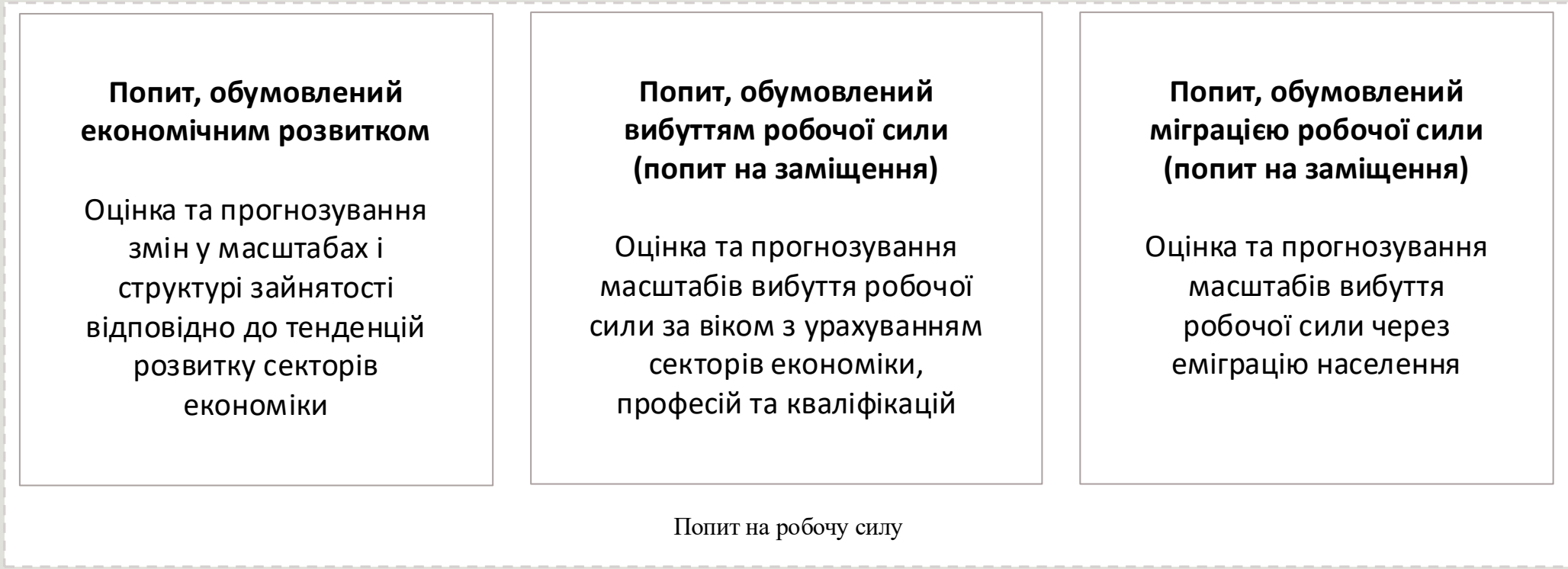
Експериментальний механізм прогнозування

- ✓ Дворічний експеримент із міжвідомчою координацією
- ✓ Щорічне оновлення прогнозу на період до 10 років
- ✓ Базовий та альтернативні сценарії розвитку
- ✓ Результати за секторами, професіями й освітою
- ✓ Використання для планування підготовки кадрів
- ✓ Оновлення професійної та освітньої структури
- ✓ Вибуття з урахуванням віку, професії та кваліфікації
- ✓ Переходи між зайнятістю, безробіттям і неактивністю
- ✓ Професійна мобільність і міграційні потоки

Структура моделі середньострокового прогнозування попиту і пропозиції робочої сили



Структурна схема моделі оцінки та прогнозування попиту на робочу силу



Використання результатів досліджень у політичних рішеннях

Аналітичний результат	Можливе рішення
Дефіцитробочої сили за певною професійною групою	Коригування підготовки та перенавчання
Нові вимоги до навичок	Оновлення освітніх програм
Територіальна невідповідність	Підтримка мобільності, житла й транспорту
Бар’єри участі в зайнятості	Інфраструктурні (зокрема, доглядові) послуги, адаптація робочих місць
Висока невизначеність	Поетапні рішення, моніторинг результативності й перегляд оцінок

Рекомендації

Запровадити сучасну багатокомпонентну модель оцінювання і середньострокового (до 10 років) прогнозування попиту та пропозиції робочої сили і їхнього дисбалансу. Компоненти мають охоплювати: зміни зайнятості за секторами; попит на заміщення через вихід на пенсію; попит на заміщення через еміграцію; пропозицію з урахуванням демографії, економічної активності та підготовки системою професійної освіти; потенційну пропозицію через повернення з еміграції та/або допуск іноземної робочої сили; балансування за професійними та кваліфікаційними групами.

Забезпечити якісну дану базу й моніторинг потоків міграції: регулярний збір і обробку мікроданих (насамперед за результатами державних вибіркових обстежень та релевантних адміністративних реєстрів), а також інформації про тих, хто виїжджає/повертається: стать, вік, освіта, кваліфікація, професія. Альтернативні джерела (сайти вакансій, пошукові запити тощо) застосовувати як допоміжні, з обережною інтерпретацією.

Інституціоналізувати застосування моделей і адаптивних статистичних методів та непрямих оцінок у прийнятті рішень, забезпечивши чітке трактування й комунікацію прогнозних результатів для зацікавлених сторін та інтеграцію моніторингу на рівні Мінекономіки, Державної служби зайнятості, Держстату й аналітичних підрозділів регіональної/місцевої влади.

Використовувати прогнози для раннього виявлення дисбалансів за секторами, професіями та кваліфікаціями, плануючи цільові програми запобігання дефіцитам/надлишкам і зменшення ризиків структурного безробіття; приділяти особливу увагу групам підвищеного ризику (молодь, жінки, особи передпенсійного віку).

Гнучко налаштовувати систему професійної освіти і перепідготовки під прогнозовані потреби: узгоджувати обсяги підготовки, оновлювати/адаптувати програми, обґрунтовувати нові напрями підготовки, враховуючи можливі переміщення робочої сили всередині країни та за її межі.

Підтримувати сталий зв’язок із громадянами, які тимчасово працюють за кордоном: онлайн-платформи та спеціалізовані реєстри освіти й досвіду для пропозиції віддаленої зайнятості та сприяння поверненню за наявності відповідних можливостей.

Посилити координацію політик і взаємодію стейкхолдерів (центральні органи виконавчої влади, роботодавці, профспілки, заклади освіти) під час розбудови релевантної системи прогнозування та розвитку Національної системи кваліфікацій; використовувати прогнозні результати для адаптивних сценаріїв соціально-економічного розвитку та своєчасного коригування стратегій.

ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!

Володимир Сарioгло
e-mail: sarioglo@demography.org.ua