

Kuzenkova, Ye. "Rynok pratsi ozhyvaie: u sichni zrosta-ly zarplaty, kilnist shukachiv i konkurentsia" [The Labor Market Is Coming Back to Life: Salaries, the Number of Job Seekers, and Competition Increased in January]. *Work.UA*. 06.02.2024. <https://www.work.ua/articles/analytics/3234>

"Richni pidsumky analizu pokaznykiv natsionalnoho rynku pratsi u 2023 rotsi" [Annual Results of the Analysis of National Labor Market Indicators in 2023]. *Natsionalne ahentstvo kvalifikatsii*. February 05, 2024. <https://nqa.gov.ua/news/ricni-pidsumki-analizu-pokaznykiv-natsionalnogo-rinku-praci-u-2023-roci/>

"Serednia misiachna zarplata za danymy PFU u 2024 r." [Average Monthly Salary According to the Pension Fund of Ukraine in 2024.]. *Minfin*. <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/pfu/2024/>

Samborska, O. Yu., and Klymchuk, O. V. "Nehatyvnyi vplyv viiny na zainiatist ta dokhody ukraintsiv" [The Negative Effect of the War on the Employment and Income of Ukrainians]. *Innovatsiina ekonomika*, no. 3 (2023): 63-69.

DOI: 10.37332/2309-1533.2023.3.8

Samborska, O. Yu., and Materynska, O. A. "Priami ta ne-priami zbytky ekonomiky Ukrainy, sprychynenni voiennymi diiamy" [The Direct and Indirect Losses to Ukraine's Economy Caused by Hostilities]. *Biznes Inform*, no. 6 (2024): 50-56.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-6-50-56>

"Ukraina – Tematychnyi bryf: Ekonomichna stiikist pid chas viiny. Dokhody, zainiatist ta sotsialna dopomoha v Ukraini (kviten 2024)" [Ukraine – Thematic Brief: Economic Resilience in Times of War. Income, Employment and Social Assistance in Ukraine (April 2024)]. <https://dtm.iom.int/reports/ukraina-tematichnyi-brif-ekonomichna-stiikist-pid-chas-viiny-dokhodi-zainiatist-ta-socialna?close=true>

"Vidnovlennia rynku pratsi v Ukraini v umovakh viiny: rehionalni aspekty" [Restoring the Labor Market in Ukraine During the War: Regional Aspects]. *NISD*, 2024. <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-ryнку-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viiny-rehionalni>

УДК 331.5

JEL: J21

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2025-7-257-265>

РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ: ВИКЛИКИ ТА ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ

©2025 ПЕТРОВА І. Л., ЩЕТИНІНА Л. В., РУДАКОВА С. Г., ВАСИЛЕНКО А. О.

УДК 331.5

JEL: J21

**Петрова І. Л., Щетиніна Л. В., Рудаків С. Г., Василенко А. О. Ринок праці України в умовах війни:
виклики та орієнтири розвитку**

У статті аналізується вплив війни в Україні на ринок праці та економічну ситуацію. Розглянуто основні соціально-економічні наслідки війни, зокрема падіння рівня зайнятості, скорочення економічного потенціалу, дефіцит робочих місць і масова еміграція працездатного населення. Досліджуються проблеми структурної асиметрії на ринку праці, зокрема виявлено дисбаланс у попиті та пропозиції робочої сили за професіями та галузями, що суттєво ускладнює процеси працевлаштування в окремих регіонах країни. Коефіцієнт асиметрії, який характеризує дисбаланс у попиті та пропозиції робочої сили у професійному розрізі, становить 0,49. Це означає високий рівень дисбалансу на ринку праці. Коефіцієнт асиметрії в розрізі економічних видів діяльності склав 2,39, що вказує на критичний рівень дисбалансу на ринку праці, що потребує активного втручання з боку держави для вирівнювання ситуації. Доведено необхідність дослідження трендів на ринку праці за допомогою як статистичного аналізу, так і репрезентативного опитування. Соціологічне опитування, проведене соціологічною службою Центру Разумкова, дає змогу провести глибший аналіз дисбалансу. Результати дослідження свідчать про значні виклики на ринку праці України, які потребують комплексних рішень, включно з програмами перекваліфікації, залучення молодих фахівців, підтримки старших працівників і стимулювання повернення трудових мігрантів. Іншим ракурсом аналізу ринку праці України є виявлення та інтерпретація розбіжностей між очікуваннями працівників та реальними умовами, які пропонують роботодавці. Аналізується потреба в нових управлінських підходах до регулювання ринку праці в умовах воєнного часу. Стаття акцентує увагу на необхідності розвитку гнучких форм праці, стимулювання підприємств до створення робочих місць у регіонах, що постраждали від війни, та підтримки людей з інвалідністю і осіб старшого віку. Також підкреслюється важливість повернення трудових мігрантів до країни шляхом створення сприятливих умов для їх працевлаштування. Автори зазначають, що для подолання негативних наслідків війни на ринку праці необхідна комплексна державна політика, яка включає перекваліфікацію працівників, розвиток цифрових і гнучких форм зайнятості.

Ключові слова: ринок праці, наслідки війни, асиметрії на ринку праці, державна політика зайнятості, заробітна плата.

Табл.: 2. **Бібл.:** 11.

Петрова Ірина Леонідівна – доктор економічних наук, професор, завідувачка кафедри маркетингу та поведінкової економіки Університету економіки та права «КРОК» (вул. Табірна, 30-32, Київ, 03113, Україна)

E-mail: petrovakrok@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4206-5403>

Researcher ID: <https://www.webofscience.com/wos/author/record/U-8851-2018>

Щетініна Людмила Валеріївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана (просп. Берестейський, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: sludval@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1519-0647>

Researcher ID: <https://www.webofscience.com/wos/author/record/K-7196-2018>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57223372285>

Рудаківна Світлана Григоріївна – кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана (просп. Берестейський, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0623-6140>

Researcher ID: <https://www.webofscience.com/wos/author/record/K-7671-2018>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57220080461>

Василенко Андрій Олександрович – старший викладач кафедри соціоекономіки та управління персоналом Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана (просп. Берестейський, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: vasylenko_a@kneu.edu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1704-593X>

Researcher ID: <https://www.webofscience.com/wos/author/record/K-6237-2018>

UDC 331.5

JEL: J21

Petrova I. L., Shchetinina L. V., Rudakova S. H., Vasylenko A. O. The Labor Market of Ukraine in Wartime: Challenges and Development Guidelines

The article analyzes the impact of the ongoing war in Ukraine on the labor market and economic situation. It discusses the main socioeconomic consequences of the wartime, including a decline in employment levels, a decrease in economic potential, a shortage of jobs, and mass emigration of the working-age population. The issues of structural asymmetry in the labor market are examined, particularly identifying the imbalance in the demand and supply of labor by professions and sectors, which significantly complicates employment processes in certain regions of the country. The asymmetry coefficient, which characterizes the imbalance in the demand and supply of labor by profession, is 0.49. This indicates a high level of imbalance in the labor market. The asymmetry coefficient by economic activity amounted to 2.39, which indicates a critical level of imbalance in the labor market that requires active intervention from the government to stabilize the situation. The necessity of researching labor market trends through both statistical analysis and representative surveys has been established. The sociological survey conducted by the Razumkov Centre's sociological service enables a deeper analysis of the imbalance. The results of the study indicate significant challenges in Ukraine's labor market that require comprehensive solutions, including retraining programs, attracting young specialists, supporting older workers, and encouraging the return of labor migrants. Another perspective on analyzing Ukraine's labor market is identifying and interpreting the discrepancies between employees' expectations and the actual conditions offered by employers. The need for new managerial approaches to regulate the labor market in wartime conditions is being analyzed. The article emphasizes the need to develop flexible forms of work, encourage businesses to create jobs in regions affected by the war, and support people with disabilities and older individuals. It is also emphasized the importance of the return of labor migrants to the country by creating favorable conditions for their employment. The authors note that a comprehensive State policy is needed to overcome the negative effects of the war on the labor market, which includes retraining of workers and the development of digital and flexible forms of employment.

Keywords: labor market, consequences of war, asymmetries in the labor market, State employment policy, wages.

Tabl.: 2. **Bibl.:** 11.

Petrova Iryna L. – Doctor of Sciences (Economics), Professor, Head of the Department of Marketing and Behavioral Economics, University of Economics and Law «KROK» (30-32 Tabirna Str., Kyiv, 03113, Ukraine)

E-mail: petrovakrok@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4206-5403>

Researcher ID: <https://www.webofscience.com/wos/author/record/U-8851-2018>

Shchetinina Liudmyla V. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Socio-Economics and Personnel Management, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman (54/1 Beresteyskyi Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: sludval@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1519-0647>

Researcher ID: <https://www.webofscience.com/wos/author/record/K-7196-2018>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57223372285>

Rudakova Svitlana H. – Candidate of Sciences (Engineering), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Socio-Economics and Personnel Management, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman (54/1 Beresteyskyi Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0623-6140>

Researcher ID: <https://www.webofscience.com/wos/author/record/K-7671-2018>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57220080461>

Vasylenko Andriy O. – Senior Lecturer of the Department of Socio-Economics and Personnel Management, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman (54/1 Beresteyskyi Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: vasylenko_a@kneu.edu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1704-593X>

Researcher ID: <https://www.webofscience.com/wos/author/record/K-6237-2018>

Війна викликала руйнацію економічного та соціально-трудового потенціалу України. Вже протягом першого року війни було знищено значну кількість бізнесів та робочих місць. Суттєвих втрат зазнав людський капітал через безпрецедентну вимушену міграцію, зупинку діяльності та прямі втрати під час проведення воєнних дій. У 2022 р. національна економіка втратила 29,2% реального ВВП, а 13,5 млн осіб змушені були покинути свої домівки. Більше 7 млн осіб опинилися за межею бідності, рівень якої сягнув 24% населення.

Експерти Світового банку і Єврокомісії оцінюють пошкодження від війни в Україні в період з 24 лютого 2022 р. до 24 лютого 2023 р. у сумі 134,7 млрд доларів, а потреби у відновленні – 410,6 млрд доларів. Для України, як агроорієнтованої країни, суттєве значення мають втрати сільського господарства, які внаслідок війни перевищили \$11 млрд і стосуються знищення та пошкодження сільськогосподарської техніки на суму \$6,5 млрд (58%); руйнування та виведення з ладу зернохосовищ – \$1,9 млрд; викрадення факторів виробництва та готової продукції – \$1,9 млрд (17%); іншої нанесеної шкоди – \$0,9 млрд (8%).

Такі агресивні впливи кардинально змінили ситуацію на ринку праці. Впродовж тривалого періоду ринок праці України характеризувався дисбалансом попиту та пропозиції як у територіальному, так і професійному розрізі. Пропозиція робочої сили традиційно перевищувала попит на неї. Саме для такої моделі ринку праці розроблялися заходи державної політики зайнятості, переважно спрямовані на обмеження безробіття та збереження наявних робочих місць. Проте з війною ситуація змінилася діаметрально протилежним чином.

Починаючи з 2023 р., компанії починають відчувати кадровий дефіцит. За даними опитування OLX Робота, проведеного серед українських роботодавців та HR-фахівців, переважна більшість – 90% респондентів – відзначила, що зараз потребує кандидатів для закриття вакантних посад. Найгостріша потреба утворилася у сфері роздрібної торгівлі, продажу та закупівель (27% опитаних), а також у виробництві та серед робочих спеціальностей (19%). Значний попит на кадри спостерігається також у логістиці, готельно-ресторанному бізнесі та будівництві. Протягом 2024 р. кадровий дефіцит наростає ще більшими темпами, оскільки вступили в силу чинники мобілізації та нової міграційної хвилі. Разом із тим, на ринку праці залишаються та з'являються висококонкурентні робочі місця, за які борються пошукувачі. Як правило, це цифровий сегмент ринку праці з віддаленою роботою та нестандартними умовами праці.

Внаслідок цих змін в Україні почала формуватися інша модель ринку праці – трудодефіцитна, з новими проявами дисбалансу за територіальною, галузевою та професійною ознаками. Це вимагає трансформації управлінських підходів як на рівні державних органів, так і на рівні компаній з метою пошуку оптимальних шляхів задоволення потреби бізнесу в людських ресурсах і забезпеченні пошукувачів роботою з умовами гідної праці.

Виявленню особливостей ринку праці в повоєнний період присвячено праці: Азьмук Н. [1], Колота А., Герасименко О. [2], Петрової І., Близнюк В. [3], Данилевич Н., Рудакової С., Поплавської О., Щетиніної Л., Рудакова О. [5], Черьомухіної О., Чалюк Ю. [6], Гонтар З., Каспрук А. [7], Іваненко О. [8], Кудельського В. [9]. У цих працях проаналізовано зміни у співвідношенні попиту та пропозиції на вітчизняному ринку праці, виявлено тренди в розвитку зайнятості населення в повоєнний період, які порівняні з аналогічними в країнах, що також пережили військові конфлікти (Боснія і Герцоговина, Косово, Таджикистан тощо). Заходи впливу на зайнятість населення шляхом забезпечення її гнучкості, важливі в повоєнний період, досліджували Петрова І. [3; 4], Данилевич Н., Рудакова С., Поплавська О., Щетиніна Л., Рудаков О. [5], Черьомухіна О., Чалюк Ю. [6] та інші. Водночас для впровадження адекватних змін у політиці на ринку праці важливо використовувати весь інструментарій аналізу диспропорцій на ринку праці, зокрема, R-Index, коефіцієнт асиметрії за професійними групами та за сферою економічної діяльності, а також деталізоване опитування певних категорій населення з метою якісної оцінки їх становища та очікувань.

Метою написання статті є аналітична оцінка впливу війни на сферу взаємодії українського бізнесу та ринку праці, а також обґрунтування необхідності комплексних заходів регулювання ринку праці в умовах жорстких викликів, загроз, обмежень і ризиків.

З статистичними даними, на ринку праці спостерігається дисбаланс між попитом і пропозицією. Криза українського ринку праці проявляється, *по-перше*, у дефіциті людських ресурсів, що стає істотною перешкодою на шляху поновлення та розвитку української економіки. *По-друге*, джерелом кризи ринку праці є його дисбаланс між структурою попиту та пропозиції, поглиблення регіональної, галузевої та професійно-кваліфікаційної асиметрії. *По-третє*, криза ринку праці посилюється через невідповідність умов праці, головним чином, заробітної плати, очікуванням претендентів на роботу та складнощі з працевла-

штуванням для певних категорій зайнятих. Щодо очевидного кадрового дефіциту, то його безпосередніми причинами є міграція населення, мобілізація працездатного населення та катастрофічні втрати населення внаслідок війни.

За даними опитувань, до головних проблем, які існують наразі на ринку праці України, громадяни відносять: мобілізацію працівників – 73%, дефіцит кадрів – 53%, відтік людських ресурсів за кордон – 48%, тінізацію економічних відносин – 26%, диспропорції в зарплатних очікуваннях кандидатів з фінансовими можливостями бізнесу – 22%, також 19% респондентів повідомили про неготовність рекрутерів і роботодавців до співпраці з кандидатами, які старші 40 років.

Розглянемо головні проблеми вітчизняного ринку праці, які згрупуємо таким чином – дисбаланс на ринку праці та невідповідність очікувань працівників щодо наявних умов праці в роботодавців.

У 2024 році виникла нова міграційна хвиля, і ще 400 осіб виїхали з країни. За оцінкою ООН, станом на 19 серпня 2024 року кількість мігрантів з України у світі сягнула 6,7 млн осіб. Зокрема, у Німеччині перебуває 1,1 млн українських мігрантів, у Польщі – 976 тис., у Чехії – 361 тис. Порівняємо ці дані з розміром кадрового дефіциту. За експертними оцінками, дефіцит працівників становить 4,5 мільйона, охоплюючи майже всі сфери економіки, що обмежує повоєнне відновлення економіки.

Поряд із міграцією, фактором кризи на ринку праці стала мобілізація працездатного чоловічого населення країни. Найбільше страждають компанії, які не можуть замінити робочі місця для чоловіків «жіночими руками».

Структурна специфіка кадрового дефіциту полягає в неоднозначній кон'юктурі ринку праці. Наявні зони з низкою та з високою конкуренцією. Масовим трендом є те, що кандидати на робочі місця надають перевагу віддаленій роботі, наприклад посадам вебдизайнерів, графічних дизайнерів, розробників, тестувальників, відеомонтажерів, ілюстраторів, копірайтерів тощо. Це свідчать про структурний дисбаланс на українському ринку праці, який виник задовго до війни, але останнім часом надзвичайно поглибився.

Наростання кадрового дефіциту дещо зменшує розрив між попитом і пропозицією на ринку праці. Про це свідчить динаміка показника Robota Index (R-Index). Цей індекс вимірює співвідношення активних кандидатів на посади, які взаємодіють із компаніями, до кількості вакансій на ринку за вибраними параметрами. Ми користуємося такими параметрами R-Index: 0–2 – гострий дефіцит претендентів; 2–4 – дефіцит претендентів; 4–8 –

здорове співвідношення між роботодавцями та пошукачами; 8–12 – високий рівень конкуренції пошукувачів за робочі місця, ринок роботодавця; від 12 – високий рівень конкуренції пошукувачів за робочі місця.

У 2023 р. чисельність офіційно зареєстрованих безробітних в Україні становила 483 тис. осіб, а на одне вільне робоче місце претендувало 1,5–2 безробітних, тобто R-Index свідчить про гострий дефіцит претендентів. Найглибша асиметрія за професійними групами спостерігалася серед службовців та керівників (на одну вакансію претендували 3 особи) та кваліфікованих робітників сільського господарства (2 особи) (табл. 1). Найбільша нестача вакансій спостерігалася для представників таких професій: для продавців (25 тис.), кухарів (11,8 тис.), бухгалтерів (11 тис.), охоронців (7 тис.), менеджерів (6 тис.), спеціалістів державної служби та адміністраторів (по 4 тис.), для вчителів і вихователів (по 3 тис. вакансій).

За нашими розрахунками, коефіцієнт асиметрії, який характеризує дисбаланс у попиті та пропозиції робочої сили у професійному розрізі, становить 0,49. Значення коефіцієнта асиметрії оцінюється на основі відхилень від 1, яке означає симетричний (тобто рівномірний) розподіл. Якщо коефіцієнт значно відрізняється від 1, це свідчить про наявність перекосів у професійно-кваліфікаційній структурі зайнятості. Якщо коефіцієнт асиметрії знаходиться в діапазоні:

- ✦ 1,1–1,3 або 0,9–0,7 – *низький рівень асиметрії*: відхилення незначні та можуть бути скориговані при впровадженні державних заходів з регулювання ринку праці;
- ✦ 1,3–1,5 або 0,7–0,5 – *середній рівень асиметрії*: починаються відчутні перекоси, що свідчить про потребу в активних державних втручаннях і політичних змінах для вирівнювання ситуації;
- ✦ 1,5–1,8 або 0,5–0,3 – *високий рівень асиметрії*: значні перекоси в професійній структурі ринку праці, що може спричинити глибші проблеми на ринку, як-от підвищене безробіття в певних секторах або дефіцит кваліфікованих кадрів в інших;
- ✦ *понад 1,8 або менше 0,3* – критична асиметрія: серйозна диспропорція ринку праці, яка вимагає термінових і масштабних реформ для відновлення балансу.

Отже, коефіцієнт асиметрії 0,49 означає високий рівень дисбалансу на ринку праці.

Водночас коефіцієнт асиметрії в розрізі економічної видів діяльності склав 2,39 (табл. 2), що вказує на критичний рівень дисбалансу на ринку праці та потребує активного втручання з боку держави для вирівнювання ситуації.

Таблиця 1

Кількість вакансій та кількість безробітних у 2023 р. (за професійними групами)

Назва професії (посади)	Кількість вакансій, одиниць	Кількість осіб, які мали статус безробітного	Навантаження на 1 вакансію
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	18,101	48,176	2,66
Професіонали	37,566	44,814	1,19
Фахівці	35,718	52,187	1,46
Технічні службовці	18,221	40,218	2,21
Працівники сфери торгівлі та послуг	55,767	103,170	1,85
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	8,646	17,437	2,02
Кваліфіковані робітники з інструментом	45,043	43,815	0,97
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	60,485	60,133	0,99
Найпростіші професії	49,889	67,773	1,36
Коефіцієнт асиметрії	0,49		

Джерело: розраховано за даними [10].

Таблиця 2

Кількість вакансій та кількість безробітних у 2023 р. (за видами економічної діяльності)

Сфера економічної діяльності	Кількість вакансій	% від загальної чисельності вакансій	Кількість безробітних, тис. осіб	% від загальної чисельності безробітних	Навантаження на 1 вакансію
1	2	3	4	5	6
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	29.4	8.94	42.5	11,11	1.4456
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	5.5	1.67	5	1.31	0.9091
Переробна промисловість	57.7	17.54	58.8	15.38	1.0191
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиціонованого повітря	10.3	3.13	9.5	2.48	0.9223
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	8.9	2.71	4.8	1.26	0.5393
Будівництво	7.5	2.28	9.5	2.48	1.2667
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів	53.5	16.26	77.7	20.32	1.4523
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	22.1	6.72	25.9	6.77	1.1719
Тимчасове розміщування й організація харчування	11.8	3.59	10.2	2.67	0.8644
Інформація та телекомунікації	1.5	0.46	4.8	1.26	3.2

1	2	3	4	5	6
Фінансова та страхова діяльність	1.9	0.58	9.7	2.54	5.1053
Операції з нерухомим майном	2.7	0.82	3.5	0.92	1.2963
Професійна, наукова та технічна діяльність	5.1	1.55	8.3	2.17	1.6275
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	11.5	3.50	10.7	2.80	0.9304
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	24.7	7.51	58.5	15.30	2.3684
Освіта	42.5	12.92	15.9	4.16	0.3741
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	26.2	7.96	21.5	5.62	0.8206
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3.7	1.12	2.5	0.65	0.6757
Надання інших видів послуг	2.8	0.85	3.1	0.81	1.1071
Коефіцієнт асиметрії	2.39				

Джерело: розраховано за даними [10].

Аналізуючи проблеми ринку праці в Україні, окрім статистичних даних, що підтверджують масштаби явища, доцільно скористатися результатами соціологічного опитування, проведеного соціологічною службою Центру Разумкова з 6 по 12 червня 2024 р. за підтримки Фонду Конрада Аденауера в Україні. Дослідження здійснювалося методом особистого інтерв'ю (*face-to-face*) у всіх регіонах країни [11].

Стосовно дефіциту кадрів на підприємствах, де працюють респонденти, 66% чоловіків і 55% жінок повідомили про нестачу як кваліфікованих, так і некваліфікованих фахівців. З них 30% вказали на значний дефіцит кадрів усіх рівнів кваліфікації, а 24% наголосили на браку кваліфікованих фахівців. Водночас 32% опитаних зазначили, що нестача персоналу на їхніх підприємствах відсутня.

Відповідаючи на запитання щодо шляхів подолання кадрового дефіциту, 54% респондентів відзначили необхідність перекваліфікації працівників і перерозподілу обов'язків у трудовому колективі. 52% вважають за доцільне впроваджувати програми залучення молодих фахівців і стимулювати повернення громадян, які перебувають за кордоном. 53% підтримують розвиток програм навчання та адаптації для працівників старшого віку та осіб з

інвалідністю. 22% респондентів висловилися за цифровізацію виробничих процесів, тоді як лише 15% схвалюють залучення жінок на традиційно «чоловічі» професії. Водночас лише 6,6% підтримують ідею залучення іноземної робочої сили.

63% опитаних вважають доцільним запровадження спеціальних стимулів для повернення українських громадян з-за кордону та відповіли позитивно, тоді як 17% не вважають такі заходи необхідними, а 20% не змогли визначитися. На тлі цього країни – реципієнти українських мігрантів посилюють регулювання їхнього перебування: у Польщі запроваджується перехід з тимчасового захисту на тимчасове проживання, з липня 2024 р. скасовано деякі фінансові виплати для мігрантів; у Чехії обмежено термін проживання в державному гуманітарному житлі до 150 днів; у Німеччині переглядають системи соціальних виплат для українців, що може вплинути на рівень їх зайнятості.

Підвищення пенсійного віку в Україні підтримують тільки 7% респондентів, на противагу їм 58% сприймають цей захід негативно, а 16% вважають, що наслідки будуть збалансованими.

На питання про граничний вік, до якого респонденти готові працювати, 29% відповіли, що до 60 років, 12% – до 61–65 років, 3% – до 66–70 років,

а 15% – до 50–59 років. 20% заявили, що взагалі не можуть або не готові працювати після певного віку.

Щодо ставлення до працівників старшого віку, 75% опитаних визнали їхній значний професійний досвід і готовність до наставництва. 73% зазначили меншу кар'єрну амбіційність таких працівників, а 69% – наявність унікальних компетенцій, які нині не розвиваються. Водночас 61% респондентів вважають, що старші працівники погоджуються на нижчу зарплату. Натомість 58% зазначили, що з віком знижується працездатність, 50% відзначили складнощі з освоєнням нових технологій і знанням іноземних мов, а 40% – слабку зацікавленість у розвитку бізнесу.

Таким чином, результати дослідження свідчать про значні виклики на ринку праці України, які потребують комплексних рішень, включно з програмами перекваліфікації, залучення молодих фахівців, підтримки старших працівників і стимулювання повернення трудових мігрантів.

Залученню до працевлаштування людей похилого (пенсійного) віку сприятиме можливість працювати за гнучким графіком або неповний робочий день (неповний робочий тиждень). З такою тезою погодилися 70% респондентів. 54% вважають, що для людей пенсійного віку доцільним є підвищення кваліфікації або отримання нової спеціальності.

Іншим ракурсом аналізу ринку праці України є виявлення та інтерпретація розбіжностей між очікуваннями працівників та реальними умовами, які пропонують роботодавці. Відповідно до результатів дослідження, головним критерієм при виборі роботи для більшості респондентів (89%) є гідний рівень заробітної плати. Крім того, 24% опитаних зазначають важливість бронювання працівників від мобілізації, а також додаткові соціальні пільги, привілеї та бенефіти. Стабільність компанії та комфортні умови праці є важливими для 22% респондентів, тоді як зручність розташування відіграє роль для 16%. Кар'єрні перспективи та страхування життя цікавлять 14% і 13% опитаних відповідно, а 11% наголошують на важливості дружньої атмосфери в колективі.

Щодо намірів змінити роботу, 71% респондентів не планують змінювати місце працевлаштування, проте 17% мають такі наміри, а 12% не можуть визначитися. Водночас 53% працівників вважають, що їхня заробітна плата не відповідає трудовим зусиллям, складності та важливості роботи. 24% респондентів вказують на надмірну інтенсивність праці.

Понаднормова робота залишається поширеним явищем: лише 28% респондентів повідомили, що їм рідко або ніколи не доводиться працювати

понаднормово. Серед тих, хто стикається з такою ситуацією, 13% працюють понаднормово постійно, 24% – часто, а 31% – час від часу. Щодо компенсації за понаднормову працю, 26% отримують адекватну оплату, 29% – часткову компенсацію, а 36,5% не отримують жодної винагороди.

При пошуку роботи основною проблемою для 56% безробітних є низький рівень заробітної плати в наявних вакансіях. Відсутність роботи за спеціальністю зазначають 52% респондентів, а 34% вказують на недостатність необхідних навичок. Водночас 52% опитаних готові пройти перепідготовку для перекваліфікації, 46% – додатково навчатися, 39% – вивчити іноземну мову, 34% – змінити професію, 26% – працювати в іншій країні, а 25% – переїхати в інший регіон України.

Отже, розрив між очікуваннями працівників та реальними умовами праці залишається однією з ключових проблем ринку праці України. Поліпшення умов оплати, забезпечення соціальних гарантій та створення можливостей для перекваліфікації та кар'єрного зростання можуть сприяти зменшенню цієї невідповідності.

За матеріалами дослідження окреслюється профіль працівника в період воєнного часу: орієнтація на працевлаштування, готовність до навчання та перекваліфікації, зацікавленість в адекватній заробітній платі, яка істотно переважає мотивацію до кар'єрного просування, страхування життя та дружньої атмосфери в колективі. З цього випливає, що для утримання персоналу підприємствам необхідно робити акцент на забезпеченні гідних умов праці, реалізації програм навчання та розвитку персоналу, конкурентній політиці заробітної плати.

Посилення резильєнтності зайнятого населення та приведення у відповідність якості та кількості людських ресурсів до потреб українського бізнесу потребує комплексного підходу, компонентами якого є:

- ✦ зміни в структурі зайнятості з фокусом на її інноваційні форми та скорочення в сегменті традиційних трудомістких галузей, орієнтованих на застарілі технології та великі обсяги живої праці;
- ✦ стимулювання підприємницької активності населення у пріоритетних сферах економічної діяльності, зокрема в секторах малого та середнього бізнесу; проведення обґрунтованої податкової політики, яка задовольняє інтереси держави, але не утискає бізнес;
- ✦ підвищення конкурентоспроможності робочої сили не тільки через формування необхідних навичок, але й шляхом збільшення

заробітних плат, рівень яких є одним із тригерів відтоку працівників за кордон;

- ✦ інформування про наявність і розширення програм залучення молодих працівників, працівників старше 40 років, а також людей з інвалідністю; державна підтримка створення робочих місць для ветеранів та людей з інвалідністю; зростання заробітної плати та соціальне забезпечення населення;
- ✦ забезпечення збалансованості ринку освітніх послуг з потребами реальної економіки;
- ✦ правове та економічне забезпечення гнучкої зайнятості з акцентом на віддалені форми; створення умов реінтеграції українських мігрантів у вітчизняний ринок праці;
- ✦ створення гідних робочих місць у перспективних галузях економіки відповідно до 8-ї та 9-ї цілей сталого розвитку.

ВИСНОВКИ

Війна в Україні спричинила суттєві зміни на ринку праці, що, своєю чергою, відбилося на структурі економіки, рівні зайнятості та потребах у робочій силі. У результаті тривалого воєнного конфлікту значно знизився економічний потенціал країни, що відобразилося на значному скороченні реального валового внутрішнього продукту (ВВП), зростанні бідності та руйнуванні підприємств. Особливо постраждали сектори економіки, які були безпосередньо пов'язані з виробництвом та інфраструктурою.

Масова еміграція, а також мобілізація призвели до втрат на ринку праці, що загостило проблему дефіциту працівників. Зокрема, відзначається значне зменшення кількості фахівців в окремих галузях, що ще більше ускладнило ситуацію на ринку праці. Однією з найважливіших проблем, які постали перед українським ринком праці, стала структурна асиметрія між попитом і пропозицією. Відзначено значний дисбаланс у галузевому розподілі робочої сили, що ускладнює процеси працевлаштування та сприяє високому рівню безробіття в країні. У зв'язку з цими викликами постає необхідність розробки нових управлінських підходів до регулювання ринку праці, зокрема шляхом впровадження програм навчання, залучення працівників різних вікових груп, адаптації людей з інвалідністю до нових умов, подолання гендерної сегрегації в доступі до професійних зайнятості. Особливу увагу необхідно приділити розвитку гнучких форм праці, стимулюванню підприємств до створення робочих місць у регіонах, що постраждали від війни, а також цифровізації виробничих процесів. Крім того, важливою є підтримка повернення трудових мігрантів до країни шляхом створення сприятливих умов для їх працевлаштування.

Для ефективного подолання наслідків війни на ринку праці України необхідні системні зміни в державній політиці зайнятості. Тільки комплексний підхід, що включає навчання працівників, розвиток цифрових і гнучких форм зайнятості, а також підтримку підприємств, здатних адаптуватися до нових умов, дозволить ефективно подолати кризу на ринку праці та забезпечити стабільний розвиток економіки країни. ■

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Азьмук Н. А. Кадровий потенціал промисловості України: виклики та напрями посилення резильєнтності. *Проблеми економіки*. 2024. № 1. С. 20–27.
DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2024-1-20-27>
2. Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудовий розвиток в ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1. С. 97–125.
DOI: <https://doi.org/10.15407/dse2019.01.097>
3. Мобільність робочої сили України: тенденції та перспективи : колективна монографія / за наук. ред. д. е. н., проф. І. Л. Петрової, д. е. н. В. В. Близнюк. Київ, 2023. 334 с.
4. Петрова І., Кравченко І., Лісогор Л., Чувардинський В. Гнучкість зайнятості в Україні: переваги та обмеження. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2021. Т. 3. № 38. С. 490–498.
DOI: <https://doi.org/10.18371/fcapter.v3i38.237481>
5. Danylyevych N., Rudakova S., Poplavska O., Shchetinina L., Rudakov O. Online Training of Employees of the Enterprises in the Creative Economy: Benefits and Features. *Digital Transformation. PLAIS Euro-Symposium 2022. Lecture Notes in Business Information Processing*. Vol. 465.
DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-031-23012-7_5
6. Черьомухіна О. К., Чалюк Ю. О. Ринок праці під час війни: стан та перспективи. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 46.
DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-46-24>
7. Гонтар З. Г., Каспрук А. В. Особливості публічного управління зайнятості ветеранів в Україні у контексті євроінтеграції. *Публічне управління та соціальна робота*. 2023. № 2. С. 5–13.
DOI: <https://doi.org/10.32782/3041-1319/2023-2-1>
8. Іваненко О. Ринок праці і зайнятості під час війни: стан та перспективи. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2022. № 4. С. 56–75.
DOI: <https://doi.org/10.15407/sociology2022.04.056>
9. Кудельський В. Е. Вплив війни на ринок праці в Україні. *International scientific journal «Grail of Science»*. 2024. № 40. С. 150–156.
DOI: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.07.06.2024.017>

10. Діяльність Державної служби зайнятості 2023 року. *Державна служба зайнятості України*. URL: <https://old.dcz.gov.ua>
11. Трудові ресурси для повоєнного відновлення України (червень 2024 р.). *РазумковЦентр*. 07 серпня 2024 р. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/trudovi-resursy-dlia-povoienного-vidnovlennia-ukrainy-cherven-2024r>

REFERENCES

- Azmuk, N. A. "Kadrovi potentsial promyslovosti Ukrainy: vyklyky ta napriamy posylennia rezylentnosti" [The Human Resources Potential of Ukrainian Industry: Challenges and Directions for Strengthening the Resilience]. *Problemy ekonomiky*, no. 1 (2024): 20-27.
DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2024-1-20-27>
- Cheromukhina, O. K., and Chaliuk, Yu. O. "Rynok pratsi pid chas viiny: stan ta perspektyvy" [Labor Market During the War: State and Prospects]. *Ekonomika ta suspilstvo*, no. 46 (2022).
DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-46-24>
- "Diialnist Derzhavnoi sluzhby zainiatosti 2023 roku" [Activities of the State Employment Service in 2023]. *Derzhavna sluzhba zainiatosti Ukrainy*. <https://old.dcz.gov.ua>
- Danylevych, N. et al. "Online Training of Employees of the Enterprises in the Creative Economy: Benefits and Features". *Digital Transformation. PLAIS Euro-Symposium 2022. Lecture Notes in Business Information Processing*, vol. 465 (2022).
DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-031-23012-7_5
- Hontar, Z. H., and Kaspruk, A. V. "Osoblyvosti publichnogo upravlinnia zainiatistiu veteraniv v Ukraini u konteksti yevrointehratsii" [Peculiarities of Public Administration of Veteran's Employment in Ukraine in the Context of European Integration]. *Publichne upravlinnia ta sotsialna robota*, no. 2 (2023): 5-13.
DOI: <https://doi.org/10.32782/3041-1319/2023-2-1>
- Ivanenko, O. "Rynok pratsi i zainiatist pid chas viiny: stan ta perspektyvy" [The Labor Market and Employment During the War: State and Prospects]. *Sotsiologhiia: teoriia, metody, marketynh*, no. 4 (2022): 56-75.
DOI: <https://doi.org/10.15407/sociology2022.04.056>
- Kolot, A. M., and Herasymenko, O. O. "Sotsialno-trudovi rozvytok v XXI stolitti: do pryrody hlobalnykh zmin, novykh mozhlyvostei, obmezhen i vyklykiv" [Social and Labor Development in the XXI Century: To the Nature of Global Changes, New Opportunities, Limitations and Challenges]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*, no. 1 (2019): 97-125.
DOI: <https://doi.org/10.15407/dse2019.01.097>
- Kudelskyi, V. E. "Vplyv viiny na rynek pratsi v Ukraini" [Impact of the War on the Labor Market in Ukraine]. *International scientific journal «Grail of Science»*, no. 40 (2024): 150-156.
DOI: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.07.06.2024.017>
- Mobilnist robochoi syly Ukrainy: tendentsii ta perspektyvy* [Labor Mobility in Ukraine: Trends and Prospects]. Kyiv, 2023.
- Petrova, I. et al. "Hnuchkist zainiatosti v Ukraini: perevahy ta obmezhenia" [Employment Density in Ukraine: Advantages and Disadvantages]. *Finansovo-kredytna diialnist: problemy teorii ta praktyky*, vol. 3, no. 38 (2021): 490-498. DOI: <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v3i38.237481>
- "Trudovi resursy dlia poivoennoho vidnovlennia Ukrainy (cherven 2024 r.)" [Labor Resources for the Post-war Reconstruction of Ukraine (June 2024)]. *RazumkovTsentr*. August 07, 2024. <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/trudovi-resursy-dlia-povoienного-vidnovlennia-ukrainy-cherven-2024r>