

ГУЛЬБАРШИН ЧЕПУРКО,

доктор соціологічних наук, старший науковий співробітник, завідувачка відділу соціальної експертизи Інституту соціології НАНУ (01021, Київ, вул. Шовковична, 12)

GULBARSHYN CHERPURKO,

Doctor of Sciences in Sociology, Head of the Department of Social Expertise, Institute of Sociology, National Academy of Sciences of Ukraine (12, Shovkovychna St., Kyiv, 01021)

gichepurko@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0001-7540-5174>

Ринок праці України: сучасні виклики та ризики

В останні роки розвиток економіки країни, зокрема й ринку праці, перебуває під впливом багатьох зовнішніх чинників, таких як глобалізація економіки, поширення процесів диджиталізації, демографічної кризи, посилення міграційних процесів, реформування системи вищої освіти, наслідки четвертої промислової революції «Індустрія 4.0» тощо. Для ухвалення своєчасних та обґрунтованих рішень щодо майбутнього розвитку вітчизняного ринку праці необхідно враховувати сучасні тенденції його розвитку, серед яких виокремлюють зменшення кількості населення та його старіння, зниження частки молоді та людей працездатного віку й потенційної робочої сили (дітей і підлітків) у чисельності населення, зростання навантаження на тих, хто працює, активізація відтоку робочої сили за кордон, збільшення пенсіонерів, що працюють, у складі зайнятого населення у певних секторах економіки, дисбаланс між підготовкою фахівців у закладах вищої освіти і потребою в них з боку економіки та роботодавців, масове впровадження інформаційно-комунікаційних технологій та віртуалізація процесу праці. Крім того слід зазначити, що формування нового ринку праці за сучасних умов відбувається під впливом розпочатої 2014 року російської агресії проти України, до якої додалася пандемія COVID-19, а наразі пряме вторгнення військ Російської Федерації на територію України, що зумовлює необхідність досліджень і прогнозування попиту та пропозиції робочої сили з урахуванням цих факторів.

Цитування: Чепурко, Г. (2022). Ринок праці України: сучасні виклики та ризики. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*, 3, 121–148, <https://doi.org/10.15407/sociology2022.03.121>.

Виклики для ринку праці, спричинені пандемією Covid-19 висвітлено у працях вітчизняних вчених: Л. Водянки, М. Зуба, І. Вергелес, Г. Жалдака, А. Колота, Л. Лавриненко, Е. Лібанової, Л. Шамілевої та багатьох інших¹. Незважаючи на значний теоретичний доробок учених, питання визначення впливу пандемії на функціонування ринку праці потребують подальшого дослідження, визначення основних тенденцій, проблем та перспектив розвитку вітчизняного ринку праці. Також актуальним на сьогодні є вивчення впливу на ринок праці наслідків вторгнення військ РФ на територію України. Метою цієї роботи є аналіз змін стану ринку праці в Україні, зокрема порівняння зі станом до та після карантину з приводу пандемії Covid-19, а також зі становищем внаслідок повномасштабного вторгнення військ РФ в Україну.

Ситуація на ринку праці 2018–2022 років (статистика)

Ринок праці України перебуває у стані трансформації, що супроводжується окремими негативними наслідками, зокрема пов'язаними зі зниженням продуктивності праці, погіршенням умов зайнятості, поширенням сегменту нестандартної зайнятості тощо. Істотними є прояви професійно-кваліфікаційного дисбалансу попиту та пропозиції на національному ринку праці, збільшення навантаження на регіональні ринки праці, зростання рівня безробіття та соціального напруження в країні. Усі ці негативні прояви загострилися під впливом пандемії COVID-19 та вторгнення військ РФ на територію України.

Так, за даними Державної служби статистики України², у 2019 році можна було спостерігати покращення ситуації на ринку праці, чисельність зайнятого населення у 2019-му зросла порівняно із 2018 роком на 217 тис. і становила 16,6 млн осіб. Рівень зайнятості зріс з 57,1% до 58,2% у 2019 році, рівень безробіття зменшився з 9,1% у 2018-му до 8,6% у 2019-му, що супроводжувалося зниженням рівня зайнятості у неформальному секторі з 21,6% до 20,9% у 2019 році. Серед видів економічної діяльності найбільш поширеною неформальною зайнятістю була у сільському, лісовому та рибному господарствах (46%), у будівни-

1 Водянка, Л. Д., Тодорюк, С. І., Тодоріко, І. М. (2021). Вплив пандемії COVID-19 на стан ринку праці в Україні та світі. *Економіка та держава*, 10, 74–79; Зуб, М., Вергелес, І. В. (s.a.). *Коронавірус як чинник формування нового ринку праці в регіонах України*. Одержано з <https://www.ndifp.com/1579/>; Жалдак, Г. П., Косянчук, В. О. (2021). Вплив Covid-19 на ринок праці. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 6 (33). Одержано з <http://www.easterneurope-ebm.in.ua>; Колот, А. М., Герасименко, О. О. (2018). Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*, 1, 6–33; Лавриненко, Л. (s.a.). *Ринок праці на карантині та професії, які будуть затребувані після пандемії COVID-19*. Одержано з <https://www.ukrlogos.in.ua>; Лібанова, Е. (s.a.). *Трудова міграція з України: вплив COVID-19*. Національна академія наук України. Одержано з <http://www.nas.gov.ua/UA/Messages>; Шамілева, Л. Л. (2020). Оцінка впливу фінансово-економічної кризи та пандемії COVID-19 на національний ринок праці. *Економічний вісник Донбасу*, 3, 177–182.

2 *Демографічна та соціальна статистика / Ринок праці / Зайнятість та безробіття*. Одержано з http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm

цтві (17%), в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів (16%)¹. Кількість вакансій перевищувала чисельність зареєстрованих безробітних. Ринок праці характеризувався дефіцитом кадрів (табл.).

В умовах поширення в усьому світі захворюваності на коронавірус ситуація на ринку праці у 2020 році погіршилася. Через обмеження діяльності низки сфер економіки на період карантину знизилася економічна активність населення, рівень зайнятості зменшився з 58,2% у 2019 році до 56,2% у 2020-му і 55,7% у 2021-му. Внаслідок вивільнення робочої сили всередині країни і через повернення частини заробітчаних зріс рівень безробіття з 8,6% у 2019-му до 9,9% у 2020-му і до 10,3% у 2021 році. У 2021-му рівень безробіття був найвищим (10,3%) з початку 2017 року. Дефіцит кадрів у 2020–2021 роках змінився на дефіцит вакансій.

Загальне погіршення економічної ситуації в Україні у 2020 році також обмежило можливості роботодавців підвищувати заробітну плату.

Таблиця

Динаміка стану ринку праці в Україні
(2018–2021, кількість населення в тис. осіб)*

Роки	Зайняте населення у віці 15–70 років	Рівень зайнятості, %	Безробітні (за методологією МОП)	Рівень безробіття, %	Зайняті у неформальному секторі	Рівень зайнятості у неформальному секторі	Чисельність зареєстрованих безробітних особи	Кількість вакансій, одиниці	Дефіцит вакансій (–), дефіцит кадрів (+)
2018	16360,9	57,1	1577,6	9,1	3541,3	21,6	1064244	1114 045	+49801
2019	16578,3	58,2	1486,9	8,6	3460,4	20,9	1024426	1153326	+128900
2020	15915,3	56,2	1673,3	9,9	3237,8	20,3	1247215	829653	–417562
2021	15610,0	55,7	1709,5	10,3	3018,4	19,3	1191008	705816	–485193
2022 січень– лютий							402880	116754	–286126

* Без урахування окупованих територій (Криму, Севастополя, частини Донбасу). Джерело: Аналітична та статистична інформація. Державний центр зайнятості. Одержано з <https://www.dcz.gov.ua/analitics/68>

Попит на робочу силу, який визначається кількістю вакансій станом на кінець звітного періоду, як видно з табл., впродовж 2018–2022 років варіював, загалом скоротившись з 1,1 тис. вакансій у 2018-му до 0,7 тис. у 2021-му і 0,1 тис. у перші два місяці 2022 року. Якщо у 2018–2019 роках спостерігався дефіцит кадрів (відповідно +49801 і +128 900), то в наступні ковідні 2020–2021 роки спостерігався дефіцит вакансій (відповідно –417 562 та –485193), який мав тенденцію до зростання у перші два місяці 2022 року (–286 126) (див. табл.).

1 Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у січні–червні 2022 року (2022). Одержано з <https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/inf/files/06>

Проведений аналіз змін у структурних характеристиках безробіття та зайнятості показав, що дефіцит вакансій посилюється в усіх видах економічної діяльності, відповідно підвищилась кількість претендентів на 1 вакансію. У січні–лютому 2021 року кількість безробітних значно перевищувала кількість вакансій: в сільському господарстві — в 7,6 раза, в переробній промисловості — у 2,7 раза, в оптовій та роздрібній торгівлі — в 4,5 раза, у сфері фінансів та страхової діяльності — в 11,9 раза, в державному управлінні — у 3,9 раза [Державний центр зайнятості, 2021], тобто саме ці види економічної діяльності виявилися найбільш ураженими в результаті пандемії коронавірусу. У професійному розрізі безробітними в результаті пандемії стали сотні тисяч громадян серед представників як інтелектуальної праці, так і найпростіших професій.

Отже, пандемія COVID-19 змінила ринок праці. Ідеться не лише про карантинні обмеження, а й про трансформацію культури та технологій у структурі зайнятості в цілому. Війна внесла ще більш жорсткі корективи в кон'юнктуру і структуру ринку праці.

Через війну та окупацію багато людей в Україні втратили роботу. Через півтора місяці, станом на 1 квітня 2022 року статус безробітного мали 286,9 тис. осіб, що на 36% менше, ніж на відповідну дату минулого року. Отримували допомогу по безробіттю 250,5 тис. осіб, що на 35% менше, ніж на 1 квітня 2021 року. За видами економічної діяльності серед зареєстрованих безробітних 22% раніше були зайняті у сільському, лісовому та рибному господарстві, 17% — у сфері торгівлі; 15% — у сферах державного управління, оборони, обов'язкового соціального страхування; 13% — у переробній промисловості.

За професійними групами серед зареєстрованих безробітних переважають працівники сфери обслуговування, експлуатації устаткування та машин — 17%; сфери торгівлі та послуг — 17%; представники найпростіших професій — 14%; службовці та керівники — 13%; професіонали — 10%; фахівці — 10%¹.

Станом на 1 квітня 2022 року кількість вакансій, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, становила 33,5 тис., що удвічі менше, ніж на відповідну дату минулого року (77,1 тис.). Скорочення вакансій відбулося в усіх регіонах, найбільше там, де відбуваються бойові дії. Проте і там, існує попит на працівників, найбільше — у сфері забезпечення життєдіяльності (торгівля, медицина, логістика тощо). Одночасно зменшилася потреба роботодавців у сфері надання послуг, ресторанному бізнесі, сфері розваг та відпочинку.

За видами економічної діяльності найбільше вакансій налічується у сільському господарстві (25%), на підприємствах переробної промисловості (18%), в оптовій та роздрібній торгівлі (11%), на транспорті та в поштової службі (8%), у сферах охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (7%).

У професійному розрізі найбільше вакансій для працевлаштування було подано щодо:

¹ Аналітична та статистична інформація. Державний центр зайнятості. Отримано з <https://www.dcz.gov.ua/analytics/69>

- робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин — 27% (водій, тракторист, токар, водій навантажувача, оператор верстатів, машиніст екскаватора, дорожній робітник, фрезерувальник);
- кваліфікованих робітників з інструментом — 19% усіх поданих вакансій (швачка, електромонтер, електрогазоварник, слюсар-ремонтник, слюсар-сантехнік, слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків, монтер колії, пекар, маляр);
- професіоналів — 12% (лікар загальної практики — сімейний лікар, вчитель, інженер, фармацевт, агроном, практичний психолог, економіст, інспектор);
- працівників сфери торгівлі та послуг — 11% (продавець, кухар, охоронник, молодша медична сестра, соціальний робітник, помічник вихователя, поліцейський);
- некваліфікованих працівників — 11% (підсобний робітник, прибиральник службових приміщень, вантажник, дворник, сторож, комірник, робітник з благоустрою, робітник з комплексного прибирання будинків);
- фахівців — 9% (сестра медична, вихователь, електрик дільниці, майстер виробничого навчання, електромеханік, інспектор з кадрів, асистент фармацевта, фельдшер)¹.

Суттєвим залишається дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили. Станом на 1 квітня 2022 року в середньому по Україні на одне вільне робоче місце претендувало 9 безробітних (на 1 квітня 2021 року — 6 осіб).

Найбільша невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі спостерігалася серед службовців та керівників (на 1 вакансію претендували 24 особи); технічних службовців (15 осіб), працівників сфери торгівлі та послуг (13 осіб), кваліфікованих робітників з інструментом (13 осіб). Найбільший брак вакансій спостерігався для представників таких професій: для 2,3 тис. безробітних менеджерів (управителів) зі збуту — 115 вакансій; для 1,5 тис. безробітних економістів — 87 вакансій, для 1,8 тис. безробітних адміністраторів — 142 вакансії; для 4,5 тис. безробітних спеціалістів державної служби (місцевого самоврядування) — 142 вакансії; для 658 безробітних юристів — 44 вакансії.

Нестача кадрів спостерігалася серед представників таких професій: лікар загальної практики — сімейний лікар; водій трамвая; асистент фармацевта; інспектор (пенітенціарної системи); оператор автоматичних та напівавтоматичних ліній верстатів та установок; радіомеханік з ремонту радіоелектронного устаткування; електромонтер з ремонту та обслуговування пристроїв, сигналізації, централізації та блокування; обхідник гідроспоруд; слюсар аварійно-відновлювальних робіт; токар-розточувальник; авторемонтник; електромеханік дільниці; електрослюсар підземний; завантажувач-вивантажувач харчової продукції; машиніст автомотриси; будівельник суден; фрезерувальник [Попит та пропозиція, 2022].

1 Див.: Державний центр зайнятості. Отримано з <https://www.dcz.gov.ua/storinka/analitika-ta-statystyka>

Проведений короткий статистичний аналіз функціонування національного ринку праці за останні роки дає підстави говорити про його неефективність, а саме: зменшення рівня економічної активності та рівня зайнятості населення, збільшення рівня безробіття, наявність диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією, збільшення навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце, що пояснюється як системними проблемами українського ринку праці (невідповідність навичок претендентів тим вимогам, які встановлюють роботодавці тощо), так і змінами, що відбулися на ринку праці під впливом нових реалій, таких як пандемія Covid-19 і війна.

Вплив пандемії COVID-19 на ринок праці

Пандемія COVID-19 стала чи не найбільшою катастрофою для економіки та суспільного життя кожної країни світу. Ризики, пов'язані з пандемією Covid-19 виявилися найбільш значущими внутрішніми ризиками для вітчизняного ринку праці:

- «значне безробіття через повернення заробітчанин, масове звільнення працівників»;
 - «масове банкрутство підприємств середнього та малого бізнесу»;
 - «прискорення інфляційних процесів»;
 - «експоненціальне поширення Covid-19, неспроможність медичної системи зупинити пандемію в Україні» [Україна: вплив COVID-19, 2020].
- Серед зовнішніх ризиків найбільш вагомими для ринку праці стали:
- «нова світова криза (внаслідок руйнування усталених виробничих зв'язків, банкрутства ряду промислових виробників в країнах ЄС/світі)»;
 - «виникнення інших хвиль пандемії Covid-19 в світі» [Україна: вплив COVID-19, 2020].

Багато підприємств — від дрібних до великих — припинили свою діяльність. Чимало персоналу звільнилося, торгові центри, кінотеатри й ресторани зачинили свої двері для відвідувачів, готелі та авіакомпанії скасували бронювання, а організації перейшли на дистанційний формат роботи, поставивши, таким чином, багатьох на межі краху кар'єри [Лавриненко: 2020].

Міжнародна організація праці репрезентувала сумні показники: пандемія коронавірусу здатна спричинити ще гірший вплив на світовий ринок праці, ніж фінансова криза 2008–2009 років. Передбачається, що криза внаслідок коронавірусу спричинить скорочення 25 млн робочих місць у світі. Для порівняння: за час фінансової кризи 2008–2009 років безробітних у світі побільшало на 22 млн [Як пандемія COVID-19 змінила, 2020].

Водночас відсутність перспектив для ефективного розвитку бізнесу поряд зі зростанням частки безробітних призвели до соціального загострення, утворення різноманітного «нелегального» бізнесу та збільшення тіньового ринку.

З початком пандемії Covid-19 у 2020 році події в країні та світі почали кардинально змінюватися. І вже у березні 2020-го ситуація на ринку праці зазнала значного впливу внаслідок епідеміологічної кризи, пов'язаної з Covid-19. Негативний вплив відчули одразу кілька сегментів вітчизняного ринку праці. А

саме: сегмент національної економіки, який функціює на внутрішньому ринку; сегмент, зорієнтований на зовнішній ринок; зміни міграційних настроїв українців, а саме їх міграція за кордон. Загалом вплив пандемії на український ринок праці за всіма переліченими напрямками призвів до прямого та опосередкованого зниження потреби в залученні робочої сили до економічної діяльності [Кобеля, Тодорюк, Сторцун, 2021].

Такий прямий вплив на український ринок праці увиразнювався через тимчасову заборону або ж обмеження певних видів економічної діяльності в Україні та припинення/обмеження трудової міграції з України за кордон. Опосередкований вплив карантинних обмежень пандемії COVID-19 на розвиток ситуації на вітчизняному ринку праці своєю чергою проявлявся через зміну (переважно зменшення) попиту на різні товари й послуги вітчизняних підприємств в Україні та за кордоном, що відповідним чином змінювало (переважно зменшувало) потребу в живій праці (послугах робочої сили).

Як наслідок значна частина зайнятого населення відчула значне падіння доходів і в цілому населення країни у 2020-му за пів року збідніло, й, за оцінками експертів, бідність становила 45% [Підстав очікувати суттєвого підвищення, 2020].

Хоча в той момент розпалу пандемії Я. Смолій, тодішній голова НБУ, вбачав інші причини погіршення стану на ринку праці України, не пов'язані з Covid-19. За його словами, проблема полягає в такому: «По-перше, роками однією із системних проблем української економіки була невідповідність навичок претендентів тим вимогам, які встановлюють роботодавці. По-друге, низька продуктивність праці. По-третє, скорочення та старіння населення. По-четверте, трудова міграція. По-п'яте, низький рівень участі жінок у робочій силі». Цей факт підтверджують статистичні дані про рівень безробіття, і станом на 12 березня 2020 року кількість офіційно зареєстрованих безробітних сягала 361 тис. [Як пандемія COVID-19 змінила, 2020].

В умовах турбулентності вітчизняної та світової економік набувають особливої актуальності такі проблеми, як зростання офіційного рівня безробіття та погіршення ситуації у його «неофіційному» секторі. Загалом вплив пандемії COVID-19 на світову та українську економіки впродовж 2019–2021 років спричинив низку змін на вітчизняному ринку праці, серед яких:

- реальне скорочення зайнятості в Україні (за даними статистики¹, у період січня–червня 2019 року — 16 584,8 тис. осіб, у 2020 році — 16 141,2 тис. осіб, станом на 2021 рік — 15 665,8 тис осіб);
- зростання відсотка безробітних в Україні (згідно зі статистикою, частка безробітних у 2019 році — 8,4%, у 2020-му — 9,2%, у 2021-му — 9,9%);
- зменшення числа трудових мігрантів (за даними Міністерства соціальної політики, у 2019 році налічувалося 3,2 млн; у 2020-му, за даними голови Національного банку України, було близько 3 млн трудових мігрантів; у 2021-му, за даними Інституту демографії та соціальних досліджень, кількість трудових мігрантів становила 2,5–3 млн [Трудова міграція, 2021]);

1 Державна служба статистики України, (2021). Отримано з <http://www.ukrstat.gov.ua/>

– скорочення доходів населення України від продажу своєї робочої сили та самозайнятості через зменшення зарплат, втрату роботи та доходів фізичних осіб — підприємців (ФОП).

Однак ріст безробіття і падіння заробітної плати були далеко не єдиними рисами «карантинного» ринку праці, який, мабуть, уже ніколи не стане колишнім.

Багато роботодавців вдалися до часткового зупинення виробництва, скорочення штату працівників, переведення на неповний робочий тиждень або відправляли працівників у відпустки без збереження заробітної плати [Лавриченко, 2020].

Ситуація з віддаленим працевлаштуванням в Україні є подібною до інших країн. Галузі сектору послуг, такі як ІТ або фінансові установи, порівняно швидко змогли перевести на дистанційну роботу частину співробітників. Натомість транспорт та сільське господарство не мали змоги цього зробити через особливості технологічних процесів, а кур'єрські служби доставки під час карантину навіть наростили кількість працівників, які не можуть працювати віддалено.

Проте можливості переведення співробітників на віддалену форму роботи значно різняться за країнами. Так, якщо в розвинених країнах без істотної втрати ефективності на віддалений режим роботи можна перевести до 27% працівників, то в Україні цей відсоток скорочується до 10–12%. Водночас Л. Шамілева досить позитивно оцінює кінець 2021-го та 2022 рік. На її думку, в цей період слід очікувати формування умов для економічного зростання, що одночасно буде супроводжуватися активним втіленням процесів цифровізації. У системі соціально-трудових відносин будуть створені умови для прояву та зростання соціальних ризиків, зумовлених інтенсивністю цифровізації [Шамілева, 2020: сс. 177–182].

З точки зору змін галузевої структури праці очевидне різке зростання глобального попиту на ІТ-фахівців різного профілю, коронакриза дала додатковий імпульс для застосування роботів і заміни ними видів праці та професій, які легко алгоритмізувати. Структурне та стійке падіння попиту відбувається у виробництві низки традиційних товарів та послуг — одягу та взуття, пасажирського транспорту, контролю й охоронних послуг, послуг громадського харчування тощо.

Попри окремі переваги віддаленої роботи постає питання її ефективності. З одного боку, дистанційна робота забезпечує гнучкіший графік, зменшення транспортних витрат для працівників та витрат працедавців на утримання офісів тощо. З іншого боку, брак самоорганізації, витрати на облаштування робочого місця вдома, відсутність «живого» спілкування можуть знижувати продуктивність праці.

Водночас, на думку окремих дослідників, варто ставити питання, не де працювати ефективніше — вдома чи в офісі, а який розподіл роботи між двома чи більше місцями є прийнятним для всіх сторін — як працівників, так і роботодавців. Можливо, що оптимальним форматом організації роботи стане так званий формат «гібридної» роботи, де працівник лише частину часу працюватиме віддалено [Choudhury, Foroughi, Larson, 2020].

Також, згідно з офіційними даними, відбулося не лише зростання безробіття у другому кварталі 2020 року, а й значне скорочення кількості економічно активного населення. Через карантин економічно неактивними були, до прикладу, самозайняті та підприємці, діяльність яких була обмежена й які посідали вибірковою позицію з метою відновити свою діяльність після зняття обмежень. Сюди можна віднести і людей, котрі не тільки втратили роботу, а й припинили її пошуки внаслідок таких чинників, як відсутність транспорту, щоб до неї дістатися, або проблеми через закриття освітніх установ (ті, кому не було з ким залишити дітей). До цієї групи варто додати і ту частину заробітчанин, які, повернувшись в Україну, у безрезультатно чекали відкриття кордонів з ЄС після локдауну, а тому не поповнили лави офіційних безробітних. Урешті-решт кількість зайнятих скоротилася на 1,2 млн¹.

Зважаючи на розвиток ситуації в період коронакризи в Україні, можна говорити про такі головні зміни, що відбулися на ринку праці.

По-перше, економічна криза, спричинена Covid-19, призвела до зростання безробіття та зниження участі в робочій силі. За оцінками Л. Л. Шамілевої, в результаті падіння обсягів виробництва по різних галузях від 6% до 66% очікувана зміна кількості зайнятого населення за окремими видами економічної діяльності у кризовий період з 2020-го по 2021 рік мала становити 1224,5 тис. [Шамілева, 2020: сс. 177–182]. За даними Держстату України, чисельність безробітних уже 2020 року становила 1 247 215 осіб. У другому кварталі 2021 року безробіття в Україні поступово знижувалося мірою відновлення економіки та попиту на працю, але залишилося на вищому щодо минулих років рівні. Зменшилося і приховане безробіття — кількість зайнятих неповний робочий день та кількість тих, хто не шукає активно нову роботу.

По-друге, обмеження на транскордонні пересування призвели до різкого падіння трудового міграційного припливу та відтоку. За окремими даними, українських трудових мігрантів у 2019 році налічувалося 3,2 млн осіб, 2020-го їх поменшало до 3 млн, а 2022-го — до 2,5 млн осіб. Упродовж 2020 року до України повернулося близько 400–500 тис. трудових мігрантів [Трудова міграція, 2021].

По-третє, коронакриза нерівномірно позначилася на різних галузях економіки. Були й ті, що програли (більшість), і ті, що виграли (меншість). У результаті виник або посилився галузевий дисбаланс на ринку праці, що позначився, зокрема, на галузевій та загальній динаміці зарплат. На думку Ю. М. Заволоки, вплив пандемії слід оцінювати як нерівномірний — залежно від галузей. Науковець вважає, що найбільший вплив в Україні спостерігався в таких галузях, як:

- туризм, який фактично зупинився і найближчі перспективи цієї галузі туманні (зауважимо, що на сьогодні вважається, що ця галузь зможе відновитися лише завдяки розвитку внутрішнього туризму);
- галузь дозвілля, спортивних та розважальних установ;

1 Ринок праці України, гендерна нерівність та трудова міграція: досвід карантину (2021). *Економічна правда*. Отримано з: <https://www.epravda.com.ua/columns/2021/01/15/670012/>

- транспортна галузь, в якій спостерігається суттєве зменшення обсягів як міжнародних так і внутрішніх пасажирських перевезень;
- роздрібний продаж непродовольчих товарів та послуг [Заволока, 2021: сс. 53–59].

Справді, найбільше постраждав сектор «контактних» послуг, який, за рідкісними винятками, характеризується високою трудомісткістю, нижчим середнім рівнем оплати праці, а також вищою часткою неформальної зайнятості та мікробізнесу. В цьому секторі зайнятість знизилася найсильніше. Одночасно відбулося і зниження середніх зарплат у цій сфері. Л. Д. Водянка пояснює таку ситуацію також заборонаю з боку уряду на здійснення окремих видів економічної діяльності [Водянка, Тодорюк, Тодоріко, 2021: сс. 74–79]. У деяких галузях і підгалузях економічна активність, зарплата та зайнятість, навпаки, в результаті коронакризи зросли (наприклад, у виробництві ліків, медичних товарів, антисептиків, у сервісах доставки, IT-сервісах, сервісах прокату).

По-четверте, особливості коронакризи призвели також до того, що у структурі робочої сили найбільш постраждалими виявилися працівники, зайняті фізичною працею, як правило, з невисоким рівнем освіти та низькооплачувані. Таких працівників практично неможливо перевести на віддалений режим роботи. В результаті зросла цифрова нерівність. Крім того, з урахуванням зниження в середньому рівня адаптації до нових процесів і технологій з віком, а також спочатку нижчого рівня цифровізації життя у старшому віці саме вони опиняються в цій ситуації на ринку праці в більш уразливому становищі [Сало, Базелюк, 2021].

По-п'яте, коронакриза у багатьох країнах посилила нерівність у доходах, насамперед через диференціацію трудових доходів. За умов м'якої монетарної та фіскальної політики у більшості країн світу, що призвело до бурхливого зростання фінансових ринків після тимчасового провалу в березні у виграші також виявилися високоприбуткові когорти населення з високою нормою заощаджень та фінансовими активами. В Україні ж чисельність такої групи досить мала. Одночасно з недолугою монетарною та фіскальною політикою уряду (з одного боку, урядом запроваджено заборону нарахування пені на прострочені кредити і зобов'язання; збільшення обсягів допомоги з резервного фонду на підтримання безробітних громадян; сприяння розвитку малого і середнього бізнесу, зокрема пільгових кредитних програм «5-7-9», тощо. З іншого боку, більше навантаження лягло на самих суб'єктів господарської діяльності [Водянка, Тодорюк, Тодоріко, 2021: сс. 74–79], у 2020–2021 роках спостерігається тотальне зубожіння населення.

По-шосте, наслідки коронакризи мали і гендерні прояви. Через переважання у сфері контактних послуг жінок та необхідність догляду за дітьми за умов закриття шкіл із запровадженням карантинних заходів частка жінок серед «нових безробітних» виявилася вищою, ніж чоловіків. На цьому робить наголос М. І. Сідненко, яка поряд із гендерним аспектом відзначає і урбаністичний [Заволока, Івко, Сідненко, 2021: сс. 29–32].

По-сьоме, чим довше затягується період обмежень і самообмежень у зв'язку з пандемією COVID-19, тим більше під їх впливом змінюються звички та пове-

дінка економічних агентів. Це призводить до довгострокових структурних змін на ринку праці або їх прискорює, одночасно скорочуючи час на адаптацію для роботодавців і працівників. Так, ймовірно, частина безробітних через це може залишитися поза ринком праці тривалий час, збільшуючи показники застійного безробіття та підвищуючи «природний» рівень безробіття, що співвідноситься з повною зайнятістю.

На думку Ю. М. Заволоки, важливим наслідком впливу пандемії на ринок праці стало розмежування всіх працівників на три категорії:

1. життєво-необхідний персонал, який змушений працювати за умов запровадження карантинних заходів;
2. віддалений персонал, який працює у дистанційному режимі;
3. тимчасово звільнений персонал (або зовсім звільнений) [Заволока, 2021: сс. 53–59].

Варто додати до цієї категорії ще й молодь, яка тільки-но закінчила навчальні заклади. В умовах пандемії цій категорії влаштуватися на роботу значно складніше, оскільки ринок скорочується, а перевагу віддають працівникам з досвідом.

Пандемія коронавірусу та пов'язані з нею карантинні обмеження призвели до того, що майбутнє прийшло на робочі місця трохи раніше, ніж це увлялося ще рік тому. Щоденна цифровізація, перехід на дистанційний формат роботи та швидкий розвиток електронної комерції — це лише короткий перелік того, що визначає останнім часом ринок праці. У зв'язку з пандемією, яку не вдалося приборкати й у 2021 році, найбільша небезпека скорочення робочих місць існує для працівників готельного та ресторанного бізнесу (47%), оптової та роздрібно-ї торгівлі і транспорту (по 15%) [Ринок праці майбутнього, 2021].

Усе зазначене суттєво вплине на нову парадигму зайнятості та доходів. На порядку денному постає чітка потреба в інноваційних підходах і пошуку швидких та дієвих рішень для мінімізації соціальних розривів і ризиків. Ринок праці опинився на порозі суттєвої трансформації. І серед головних трендів варто зазначити такі.

Віддалена робота як спосіб життя. Перехід на віддалену роботу відбувався з 2010-го по 2020 рік. І хоча більшість компаній почали залучати фрилансерів, переводити співробітників на дистанційну зайнятість та створювати віддалені чи змішані команди лише у 2017–2020 роках, основні підходи щодо віддаленого працевлаштування були сформовані саме на початку 2010-х, а 2020 рік тільки закріпив цей тренд [Балабанюк, 2020]. Швидке поширення повного або часткового віддаленого формату роботи економить час працівників, покращує баланс між працею та відпочинком, підвищуючи ефективність праці (за умови вправної організації та самоорганізації праці, а також поєднання режиму віддаленої роботи з роботою в офісі). Тому в цілому це сприяє підтримці рівня продуктивності та покращенню якості життя, що є запорукою стійкості таких змін. Додаткові витрати на обладнання та функціонування домашнього офісу компенсуються зниженням витрат на оренду офісних приміщень та транспортні витрати. Крім того, віддалена форма роботи сприяє зростанню попиту (і пропозиції) на

послуги фрилансерів, гнучкі та тимчасові трудові контракти. Згідно з результатами опитування компанії CBRE Ukraine, трохи більш як половина опитаних (51,1%) розглядають можливість частково чи повністю змінити формат роботи на віддалений у майбутньому. При цьому 47,9% респондентів не готові та не планують переходити на дистанційний режим [Григоренко: 2020].

Компанії стають гнучкішими — бізнес масово впроваджує гібридний формат роботи. Це невипадково: за даними кадрового порталу grc.ua, лише 59% претендентів готові працювати в офісі. При цьому у великих містах співробітники дедалі частіше шукають роботу поруч із домом, тому компанії пропонують співробітникам коворкінги недалеко від їхнього місця проживання [Пирогова, 2022].

Проте різниця між баченням форматів у роботодавців та кандидатів залишається. Якщо дистанційну роботу хочуть 15% претендентів, пропонують її сьогодні лише 9% компаній. Гнучкому графіку віддають перевагу 14% претендентів, а згодні на нього лише 6% роботодавців. Але компаній, які запроваджують гібридні формати роботи, стає дедалі більше (рис. 1).

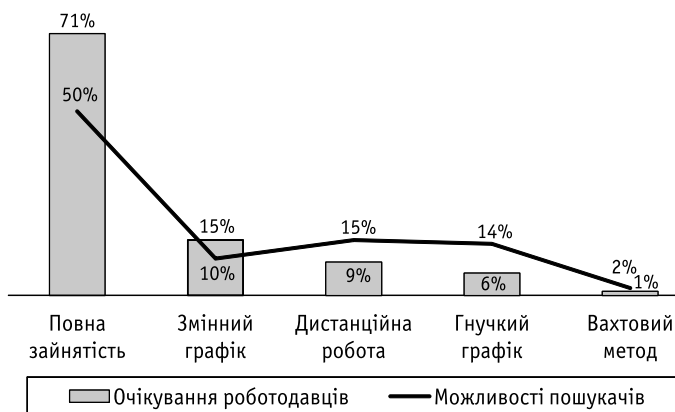


Рис. 1. Гібридний формат роботи. Компанії стають більш гнучкими

Максимальна оптимізація витрат. Зараз головним питанням для бізнесу стало те, чи потрібні деякі працівники та функції: «Те, що раніше сприймали як годиться (до прикладу, присутність регіональних відділень), сьогодні підлягає аналізу. Коли є змога спілкуватися онлайн у ZOOM, то для чого тоді утримувати ще й офісні приміщення? Спрямування на те, щоб якомога більше функцій перекинути на аутсорс, а не розширяти штат». Сьогодні компанії гранично «обнуляються» та залишають лише «кістяк» — працівників, котрі вміють генерувати прибуток. Відлунням такої тенденції вважається переосмислення мотиваційного механізму робітників: скорочення фіксованої частини оплати та підвищення змінної, що пропорційна виконанню поставлених цілей [Жалдак, Косянчук, 2021].

Різка збільшення конкуренції на ринку праці. В останні місяці 2020 року на одне вакантне місце було у два-три рази більше претендентів порівняно з

кінцем 2019-го чи з початком 2020 року (на 1 січня 2021-го у середньому по Україні на одне вільне робоче місце претендувало 11 безробітних). Однак такий великий наплив із боку пошукачів роботи пов'язаний не лише із браком вакансій. Відповідно до соціального опитування, яке провів серед своїх користувачів портал grc.ua, скорочення зазнали 6–7% респондентів. Переважно це були HR-менеджери, маркетологи, IT-фахівці, адміністративний персонал, працівники сфери HoReCa, фахівці з продажу і т.ін. Стосовно матеріальної мотивації працівників ситуація ускладнилася тим, що близько 35,2% роботодавців планують зменшувати розмір зарплати, тоді як 64,7% запевняли, що залишать її на поточному рівні. Хоча як мінімум половина опитаних відзначали, що матеріальна мотивація працівників уже й без того була скорочена [Як пандемія COVID-19, 2020]. Таким чином, можна дійти висновку, що збільшення кількості претендентів відбувається за рахунок пошуку людьми місця, де платитимуть більше.

Швидка зміна пріоритетів і нерівномірність. Коли в одних сферах кількість вакантних місць скорочувалася більше ніж удвічі, то в інших вона виростала втричі. У рамках однієї галузі в період весни та літа 2020 року спостерігалися то злети, то падіння кількості пропозицій роботи [Як пандемія COVID-19, 2020].

До прикладу, на початку карантину, у другій половині березня, активно шукали IT-фахівців, відповідно, чисельність вакансій підвищилася на 25%. Це доволі передбачуване становище, пов'язане з переходом компаній на дистанційний формат роботи. Роботодавці активно підшукували спеціалістів, що підтримуватимуть «життєдіяльність» IT-інфраструктури. Уже в квітні динаміка відчутно сповільнилася: порівняно із березнем вакансій тут побільшало лише на 32%. У першій половині травня в сумарному обсязі вакансій кількість пропозицій роботи в IT ще більше впала [Як пандемія COVID-19, 2020].

Якщо говорити про 2020 рік, то навесні виникла нагальна потреба в розумінні ситуації, що виникла на ринку праці з появою коронавірусу, дослідники робили різні оцінки, однак практично всі нічого не знали аж до кінця вересня — моменту, коли оприлюднили статистику зайнятості та безробіття за другий квартал року.

Серед трендів, на які слід очікувати у 2022 році, виконавчий директор кадрового порталу grc.ua Катерина Окунська зазначає також таке:

Нові методи підтримки залучення співробітників. Масова віддалена робота змушує компанії вигадувати нові методи підтримки залучення штату.

Дефіцит кадрів та поступове розв'язання проблеми ейджизму. На ринку праці відчувається дефіцит кадрів, пов'язаний зі старінням нації, трудовою еміграцією та демографічною кризою 1990-х. Це підштовхує роботодавців відкидати стереотипи та придивлятися до фахівців 45+. Компанії створюють програми адаптації та перекваліфікації для таких претендентів.

Зміна цінностей ринку праці. Люди більше не сприймають роботу як щось найважливіше в житті й підбирають її більш свідомо. Здобувачі частіше звертають увагу на стабільність компанії на ринку, її фінансову спроможність та корпоративну культуру. За результатами опитування, найбільш важливими під час вибору компанії роботодавця за часів New Normal є такі чинники: стабільність

компанії на ринку (69%), фінансова спроможність компанії (60%), корпоративна культура (38%).

Постійне навчання та підвищення кваліфікації. Провідні компанії впроваджують програми reskilling та upskilling для навчання та придбання працівниками нових знань та навичок (див.: [Пирогова, 2022]).

Наскільки сталими будуть усі ці зміни й тенденції на ринку праці, ми побачимо найближчими роками. А тим часом, співзасновник і голова Netflix Рид Гастингс в інтерв'ю The Wall Street Journal поділився прогнозами про роботу підприємств за нових умов. Він вважає, що повністю відмовитися від роботи в офісах неможливо, тож після пандемії більшість компаній скасують дистанційну форму роботи і повернуть співробітників на робочі місця. «Неможливість працювати лицем до лица, особливо в міжнародному масштабі, — це чистий негатив», — сказав Гастингс, але зазначив, що графік роботи в офісі все ж зміниться. Він прогнозує, що багато компаній після пандемії перейдуть з п'ятиденки на офісну чотириденку і дозволять співробітникам раз на тиждень не з'являтися в офісі, а працювати з дому. Що ж, непогана перспектива, чи не так? [Пирогова, 2020].

Серед позитивних наслідків пандемії COVID-19 і запровадження карантинних обмежень варто виокремити збільшення кількості вакансій на віддалену роботу, зокрема на регіональних ринках праці. Це може стати суттєвим імпульсом для поглиблення диджиталізації й загалом покращення ситуації на ринку праці. Також позитивною тенденцією є те, що 43% компаній фокусуються на підвищенні продуктивності та результативності співробітників на дистанційці, причому 26% приділяють особливу увагу онлайн-навчанням та перепрофілюванню (re-skilling) співробітників [Барометр, 2021].

Проте назагал ситуація на ринку праці України залишається стратегічно не прогнозованою. Якщо весна–літо 2021 року характеризувалися певною стабілізацією і зменшенням розриву між попитом і пропозицією, то погіршення епідситуації восени 2021 року спричинило нові коливання. Найбільше постраждали малі та середні підприємці, самозайняті громадяни, працівники сфери обслуговування, туризму тощо.

Пандемія COVID-19, поза сумнівом, спричинила суттєву зміну структури вітчизняного ринку праці. У найближчому майбутньому має спостерігатися бум попиту на абсолютно нові або раніше не запитовані професії. Зокрема, прогнозуємо подальше зростання попиту на програмістів, антикризових менеджерів, операторів call-центрів, доглядальниць тощо. На думку окремих дослідників [Барометр, 2021], як реакція на «коронакризу» на ринку праці стануть популярними такі професії, як експерт з HR-трансформації, експерт із цифрової трансформації, експерт з BigData, організатор VR/AR-трансляцій, персональний IT-консультант.

Для подолання кризи вітчизняного ринку праці та забезпечення його стабілізації під час та після пандемії необхідне застосування комплексних інструментів державного регулювання як на загальнонаціональному, так і на регіональному рівні, а також готовність до змін, гнучкість, здатність працювати за нових умов як роботодавців, так і найманих працівників.

Що стосується компаній, то головне їхнє завдання полягає у зосередженні зусиль на налагодженні ефективної роботи за умов змін, а не поверненні до колишнього звичного режиму роботи. Тут слід зосередитись на двох аспектах: 1) доступ самої компанії та її працівників до сучасних цифрових технологій; 2) побудова системи ефективної взаємодії працівників з технологіями та забезпечення мотивації у нових реаліях. Наприклад, дистанційна робота дає можливість працівникові самостійно вибирати час роботи, коли його діяльність є максимально продуктивною, за нормованого робочого часу в офісі ця перевага втрачається [Бойда, 2021].

Нарешті, самі працівники мають бути готові змінюватися і підлаштовуватися до нових умов, опанувувати цифрові технології, займатися перекваліфікацією в разі потреби і, найголовніше, навчитися сприймати коронакризу як появу нових можливостей, зокрема щодо працевлаштування, не обмеженого регіональними чи державними кордонами [Бойда, 2021].

Одним із можливих інструментів урегулювання ситуації на ринку праці, зокрема на регіональному рівні, є формування загальної стратегії взаємодії Центрив зайнятості, роботодавців, закладів освіти та пошукачів роботи. Це дало б можливість хоча б частково уникати дисбалансу на ринку праці ще на стадії здобуття освіти.

Отже, пандемія Covid-19 змінила соціально-економічні та трудові відносини в усьому світі. Ринок праці України не залишився осторонь цього впливу: у 2020 році спостерігалось багато змін у структурі попиту та пропозиції щодо праці, умов праці, а також посилення низки тенденцій, що формувалися раніше (особливо у площині цифровізації). Карантинні заходи спричинили суттєвий негативний вплив на діяльність усіх без винятку бізнес-структур й на формування ринку праці, який забезпечує діяльність суб'єктів господарювання. Відбулося падіння доходів населення і зростання тіньового сектору зайнятості та прихованого безробіття. Для подолання кризових явищ на ринку праці необхідно ухвалювати управлінські рішення — як оперативні (під час карантину), так і стратегічні (впродовж певного часу після закінчення карантинних заходів). Для цього необхідно мати якісні статистичні дані, отримані шляхом постійного моніторингу реального становища соціально-трудової сфери і з'ясування чинників, які спричиняють певні тенденції та трансформації в соціально-трудовах відносинах. Головними векторами розвитку майбутнього ринку праці стануть процеси диджиталізації та використання цифрових технологій, які забезпечуватимуть можливість виконання роботи та навчання у віддаленому доступі. А це, своєю чергою, змінить вектор розвитку всієї національної економіки, зокрема на підставі формування та розвитку ринку праці в новій якості.

Вплив війни на ринок праці України

Вторгнення військ РФ в Україну значно вплинуло на економіку нашої країни, зокрема на ринок праці. Напередодні війни, коли ринок праці вже адаптувався до наслідків пандемії Covid-19, почалося поступове відновлення зайнятості, ринок праці України показував органічне зростання, зіставне зі зростанням бізнес-активності та ВВП країни. Прогнозне річне зростання ринку праці ста-

новило 1,3–2,4%. Середня кількість актуальних вакансій для пошуку на кадровому порталі *robita.ua* до 24 лютого становила близько 100 000 на день, кількість нових резюме, створених користувачами, сягала 25 000–30 000 на день, кількість відправлених резюме — 80 000 на день [Ромашов, 2022].

Не встиг ринок праці пристосуватися до Covid-реалій, як виникли нові й викликали нові зміни. У перший тиждень повномасштабної війни кількість вакансій, за даними кадрового порталу *robita.ua*, скоротилася на 45%, кількість нових резюме — на 51%, кількість відправлених резюме — на 39%.

Якщо брати статистику за 2021-й та перші три місяці 2022 року, то найбільша кількість вакансій на *work.ua* спостерігалася 30 вересня 2021 року — 119 615. Згодом кількість вакансій почала зменшуватися, і до початку 2022 вона вже становила 69 835. А 23 лютого на *work.ua* було розміщено 99 392 пропозиції [Марченко, 2022]. Статистика вакансій різко обвалилася у перші два тижні війни. Їхня кількість скоротилася до 4 тисяч, зафіксованих 7 березня. Але з того часу ринок праці почав потроху оживати, і 30 березня на сайті було вже 9415 вакансій. Проте до колишнього рівня пропозицій ще дуже далеко. Такі дані наводить портал *work.ua* [Марченко, 2022].

У цьому немає нічого дивного. Адже близько 30% підприємств в Україні або зовсім припинили, або на якийсь час призупинили свою діяльність. Таким чином, відбулося одночасне вивільнення величезної кількості працездатного населення. Через закриття підприємств на ринку праці різко скоротилися вакансії, яких завжди було багато: продавців-консультантів, швачок, спеціалістів робітничих професій. Але є кілька галузей, де попит на фахівців майже не впав. Зокрема, як і раніше, шукають працівників у медичну та фармацевтичну галузь, у сільське господарство та агробізнес, а також в ІТ-галузь.

Якщо говорити про географію, то найбільш значущі зміни відбулися в центрах бізнес-активності — Києві, Харкові, Одесі, Дніпрі, Запоріжжі, Львові. Практично всі міста, окрім Львова, перебувають у зоні конфлікту. У перший тиждень бойових дій кількість вакансій була вкрай низькою у співвідношенні «до» і «після», навіть якщо порівнювати з кризовими явищами 2014 і 2020 років [Ромашов, 2022].

Незважаючи на вторгнення Росії, більша частка українського бізнесу продовжувала працювати. Так, за результатами опитування Європейської бізнес-асоціації (ЕВА), які оприлюднив Центр стратегічних комунікацій та інформаційної безпеки, 52% українських компаній хоч і з обмеженнями, але працюють. Ще 27% призупинили, але хочуть поновлювати свою діяльність. Водночас 63% компаній продовжують платити зарплату в повному обсязі, а 45% ще й провадять додаткові або авансові виплати. Крім того, більшість бізнесів підтримують армію або територіальну оборону: 41% допомагають фінансово, 35% підтримують працівників, які захищають країну, 31% постачають продукти, 29% постачають послуги, 16% — ліки, 9% — засоби захисту та оборони [Несмотря на войну, 2022].

Пік «шокових» процесів поступово проходить і актуальним стає питання, як розбудовувати справу в нових життєвих та бізнес-реаліях. Починає простежуватись повільна тенденція до зростання.

Кількість вакансій на другому тижні агресії склала такі відсотки від довоєнного рівня [Ромашов, 2022]:

- у Києві — 35–45%
- у Харкові — 15–25%
- в Одесі — 33–37%
- у Дніпрі — 35–40%
- у Запоріжжі — 35–40%
- у Львові — 40–50%

При цьому другого тижня також почав відчуватися дефіцит кадрів. Згідно з даними порталу *robita.ua* у Києві багато ключових сфер бізнесу скаржаться на тотальний дефіцит фахівців, особливо в галузях, задіяних у ключових процесах життєзабезпечення. Це роздрібна торгівля харчовими продуктами, логістика, аптеки [Ромашов, 2022].

Велика кількість вакансій у Києві закривалася внаслідок внутрішньої міграції. Працівники їздили працювати до Києва з Бучі, Броварів, Гостомеля, Вишневого та Ірпеня. Однак через бойові дії частина людей мігрували до західних областей країни, частина — до Польщі, дехто не може фізично дістатися до роботи з різних причин. Приблизно така ж ситуація спостерігається і в інших містах. Окремо варто відзначити Харків. З огляду на ситуацію в ньому ринок праці там практично завмер. Істотно змінилася структура попиту в галузях.

Нижче наведено структуру попиту за галузями до та під час широкомасштабної війни станом на 15 березня поточного року (рис. 2) (див.: [Ромашов, 2022]).

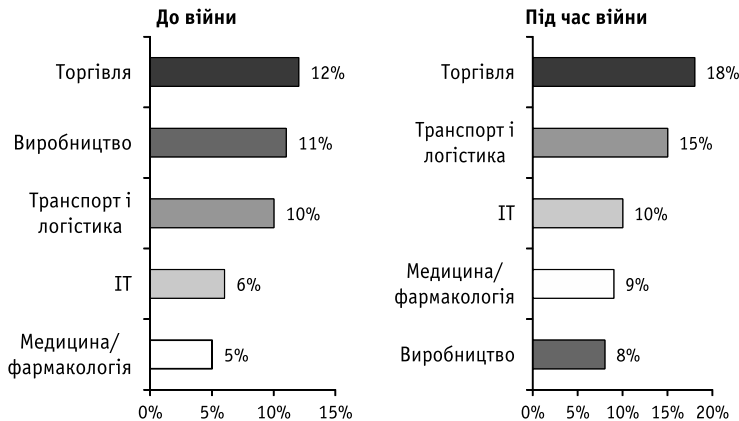


Рис. 2. Структура попиту за галузями до та під час широкомасштабної війни станом на 15 березня 2022 року

Найбільш запитуваними спеціальностями були на середину березня 2022 року (у спадному порядку):

1. Продавець
2. Касир
3. Водій
4. Робочі спеціальності (пекарі, майстри, вантажники, токарі тощо)
5. Медичний та аптечний персонал

У великих містах і раніше відчувався брак таких фахівців, особливо водіїв, але зараз він став просто катастрофічним. Релокація співробітників та внутрішня міграція переважно в західні регіони і частково в Європу викликали дефіцит персоналу в життєво необхідних сферах ринку і «поламали» багато логістичних та бізнесових ланцюжків [Ромашов, 2022].

Після місяця широкомасштабної війни ринок праці поступово адаптується до шоків. За словами старшої економістки Центру економічної стратегії Олександри Коломієць, близько половини бізнесу в Україні зараз не працює. Розподіл іде не по галузях, а по регіонах. У тих регіонах, де немає воєнних дій, працює практично все: виробництво, продаж, сфера послуг. У перші кілька тижнів роботу більшості підприємств та організацій було зупинено, але зараз триває поновлення економічної діяльності там, де це можливо, після первинної адаптації до шоків. Частина роботодавців із зупинених бізнесів зберігають або частково зберігають оплату праці своїм працівникам, однак запасу міцності більшості з них не вистачить більше ніж на 2–3 місяці. Приблизно така ж ситуація у державних структурах — зарплати скоротилися (через ліквідацію премій та інших не обов'язкових платежів), але від звільнення роботодавці поки що утримуються. У разі, коли економічний стан підприємства дає змогу, така тактика є виправданою: затрати на найм та адаптацію персоналу після завершення воєнних дій можуть перевищувати затрати на утримання наявної робочої сили, особливо у тих галузях, де використовується кваліфікована праця [Жирий, 2022].

За результатами опитування соціологічної групи «Рейтинг», половина (53%) українців, які мали роботу до війни, сьогодні вимушено не працюють. Водночас 22 % працюють у звичному режимі, 21 % — віддалено або частково, і лише 2 % знайшли собі нову роботу. Це показник не лише економічних проблем, а й соціально-психологічних. Робота — це не лише економіка, це звичний спосіб життя, спілкування та взаємодії з іншими, структурованість часу, те, що стабілізує, надає впевненості, знижує тривогу і підвищує самооцінку. Суттєва частина громадян втратили таку підтримку і, найімовірніше, набули вищого рівня дезадаптації. Найбільше це заторкнуло мешканців сходу (74%), молодь до 35 років (60%) і тих, хто покинув своє місто (66%)¹.

Втрата роботи означає втрату грошей, які зараз критично важливі, враховуючи необхідність шукати нове житло, годувати себе та сім'ю, і це все впродовж невизначеного часу.

За даними того ж опитування, економічне становище внаслідок війни значно погіршилося у половини українців (52 %). Не змінилося матеріальне становище лише у 18% громадян, а у 28 % радше погіршилося. Враховуючи те, що більшість наших співгромадян не мають фінансової подушки безпеки, це набуває загрозливих масштабів.

На другий місяць широкомасштабної війни загалом ситуація з працевлаштованими українцями покращується. Серед тих, хто мав роботу до війни,

1 Шосте загальнонаціональне опитування: адаптація українців до умов війни. (19 березня 2022.(2022).Отримано з [//https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rg_ua_1000_ua_032022_v__press.pdf](https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rg_ua_1000_ua_032022_v__press.pdf)

продовжують працювати 58% (у березні таких було 46%). Впав відсоток тих, хто втратив роботу через війну — з 53% до 41%. Загалом 29% респондентів сказали, що працюють у звичайному режимі, 26% — частково чи віддалено, 3% — почали працювати на новій роботі. Найменше безробіття вдарило на Заході України, тоді як на Сході ситуація зовсім погана — лише третина мешканців мають роботу, а решта дві третини — її втратили. При цьому найбільше тих, хто зараз працює — у західних областях¹.

Кардинальних змін зазнали відносини між роботодавцями і претендентами на роботу: якщо до війни спостерігався паритет, то зараз на ринку встановилася «диктатура» роботодавців. Адже кількість вакансій у перші дні війни скоротилася у 25 разів, а безробітних одразу стало значно більше [Марченко, 2022].

Негативні наслідки кризи на ринку праці відчувають більше працівники, аніж роботодавці. Компанії оптимізують витрати, скорочують заробітні плати та бонуси чи взагалі звільняють співробітників.

Так, за даними дослідження кадрового порталу gsc.ua, з початком війни переважна більшість компаній (78%), на жаль, здійснили непопулярні заходи стосовно своїх співробітників. Чверті опитаних не виплатили заробітну плату. Звільнили або скоротили працівників у 16,5% компаній, 10% відправили у відпустку за свій рахунок. Чверть опитаних, якщо й працює, то отримує неповну виплату заробітної плати. Найбільше респондентів відповіли, що їм скоротили заробітну плату більше ніж на 30%.

Відтак конкуренція серед пошукачів зростає. У роботодавців, своєю чергою, з'являється більший вибір спеціалістів на свої вакансії, ринок праці перетворюється на «ринок роботодавця».

Війна стала причиною появи нових тенденцій на ринку праці, змін у поведінці як роботодавців, так і пошукачів. Війна примусила бізнес скорочувати та оптимізувати свою діяльність, частина компаній взагалі припинили існування. Українські спеціалісти, які втратили роботу через переїзд до інших міст або через скорочення чи звільнення, активно шукають роботу. Однак попит на роботу значно перевищує пропозиції. У квітні відкритих вакансій в цілому по Україні було у 20 разів менше, ніж у довоєнний період. У пріоритеті українських компаній — збереження та підтримка наявних працівників. *Відкриваються вакансії переважно на заміну співробітників, які виїхали, або підприємства після релокації шукають працівників на новому місці.* Проте є частка тих компаній, які відкривають нові робочі місця. Опитування gsc.ua, проведене серед компаній різних секторів економіки, показало, що в березні наймали співробітників лише 18,7% компаній. У квітні таких компаній стало більше [Ринок праці воєнного часу. 2022].

Найбільше постраждали від війни сфера послуг (салони краси, спортивні клуби, кафе, ресторани, готелі тощо), наука та освіта, юристи, автомобільний бізнес, домашній персонал, спеціалісти сфери безпеки, а також фахівці з інста-

1 Восьме загальнонаціональне опитування: Україна в умовах війни (6 квітня 2022). (2022). Отримано з https://ratinggroup.ua/ru/research/ukraine/vosmoy_obschenacionalnyy_opros_ukraina_v_usloviyah_voyny_6_aprelya_2022.html

ляції та сервісу. У квітні в кожній з цих сфер було розміщено менше ніж 1 відсоток вакансій від усіх розміщених на сайті grc.ua.

Найбільше пропозицій роботи у квітні було у сфері ІТ, у продажу та ритейлі, у сфері маркетингу, реклами та PR. Трохи менше свіжих вакансій, але в десятці лідерів пропозиції роботи для робітничого персоналу, — у сфері транспорту та логістики, будівництва, медицини та фармацевтики [Ринок праці воєнного часу, 2022].

Змінилася також структура пропозицій роботи та насиченість спеціалістами у розрізі регіонів. Так, у регіонах, які найбільше відчували на собі військову агресію РФ, зменшилася кількість робочих місць та зросла конкуренція. Релокація підприємств у безпечні регіони України, внутрішня та зовнішня міграція спеціалістів стали причиною того, що в західних областях збільшилася кількість пропозицій роботи.

За умов високої конкуренції та вкрай низької кількості вакансій сьогодні простежується *ще одна нова тенденція у поведінці пошукачів. Спеціалісти стали пропонувати свої кандидатури на вакансії, нижчі за їхній звичний рівень кваліфікації.* Наприклад, якщо до війни в категорії топ-менеджменту було досить багато пропозицій роботи, то сьогодні керівники та директори не надто запитувані. Для них у квітні було відкрито 1,7% вакансій від усіх актуальних. На позиції middle-рівня в умовах дефіциту роботи стали відгукуватися топові фахівці [Ринок праці воєнного часу, 2022].

Через проблеми з працевлаштуванням *спеціалісти зменшили свої зарплатні очікування.* Останнє опитування grc.ua показало, що майже дві третини пошукачів (65%) в умовах кризи на ринку праці готові знизити свої зарплатні апетити. Найбільша частка (26%) з тих, хто готовий заради влаштування на роботу отримувати меншу заробітну плату, згодні зменшити її на 10–25% [Береза, 2022].

Проблема працевлаштування стоїть гостро для багатьох українців. Рівень безробіття на початок травня дуже високий. Зрозуміло, що робота українцям потрібна насамперед для отримання заробітної плати. Війна змусила український бізнес скорочувати заробітні плати та бонуси. *Новим співробітникам роботодавці зараз пропонують нижчу заробітну плату.* Порівнюючи із середньою заробітною платою в першій половині лютого 2022 року, тобто з довоєнним періодом, актуальна *середня заробітна плата знизилася на 10%* [Ринок праці воєнного часу, 2022].

Отже, за два місяці широкомасштабної війни український бізнес встиг адаптуватися до нових умов. Проте збитки від воєнної агресії РФ великі, частина компаній були змушені припинити своє існування. Ринок праці, хоча й поживається, проте не такими темпами, як хотілось би. Внаслідок війни зарплати українців зменшилися, деякі спеціалісти втратили роботу, деякі професії стали малозапитуваними. Компанії були змушені релокуватися у безпечні регіони, тому змінилася структура ринку праці в розрізі регіонів. Попит на роботу перевищує пропозиції, рівень безробіття високий. Проте є підстави сподіватися, що позитивна динаміка відновлення ринку праці збережеться, і щодо літа можна буде побачити трохи кращі аналітичні показники.

За оцінкою НБУ, *українська економіка скоротилася вдвічі через війну*. Ринок праці дуже корелює з ВВП. На даному етапі працюють сектори економіки, які забезпечують базові потреби громадян — електроенергія та опалення, логістика, медицина, держсектор, виробництво та продаж товарів повсякденного попиту на тих територіях, де не ведуться бойові дії [Ромашов, 2022a].

Унаслідок повномасштабного вторгнення Росії в Україні зникли приблизно 4,8 мільйона робочих місць, що становить 30% від довоєнної кількості. Про це йдеться у звіті Міжнародної організації праці (МОП) — спеціалізованої установи ООН [Павлюк, 2022].

За оцінками МОП, якщо воєнні дії загостряться, то зникне вже до семи мільйонів робочих місць в Україні. Натомість, якщо негайно настане перемир'я, вдасться відновити 3,4 мільйона робочих місць — таким чином безробіття зменшиться до 8,9%.

Організація також зауважує, що з-поміж понад 5,20 мільйона українців, які виїхали через війну за кордон, приблизно 2,75 мільйона — працездатного віку, з них 1,20 мільйона раніше працювали й були змушені піти з роботи або втратили її через агресію Росії [Павлюк, 2022].

В Україні спостерігається поступове зростання кількості людей, які повертаються до роботи. Зокрема, зросла кількість тих, хто працює у звичному режимі, як свідчать дані опитування Соціологічної групи «Рейтинг». Серед тих, хто мав роботу до широкомасштабної війни, станом на 26 квітня 2022 року продовжують працювати 59% (у березні таких було 46%). До того ж на 9% — до 32% — збільшилася частка тих, хто повернувся до роботи у звичному повному режимі. Водночас, 39% досі не повернулися до роботи. І це велика проблема для держави, економіки та громадян¹.

За результатами останнього дослідження, яке провели в Європейській Бізнес Асоціації, *майже половина компаній (47%) наразі вже працюють у повному обсязі (місяць тому таких була третина)*. Ще половина працюють з певними обмеженнями, наприклад, перейшли в онлайн, закрили певні відділення чи обмежили географію. І тільки 3% компаній зазначили, що зовсім не працюють.

Бізнес максимально, наскільки це можливо, намагається підтримувати працівників. Так, 65% опитаних компаній виплачують зарплати в повному обсязі, 13% довелося скоротити розмір платні, 8% були змушені звільнити певну кількість працівників, а 4% — відправити працівників у неоплачувану відпустку.

Практично незмінною, порівняно з квітнем, залишається *оцінка бізнесом своїх фінансових резервів* у травні. Третина компаній, а саме 34% оцінюють свою фінансову стійкість у 6 місяців, 20% вважають, що протримаються кілька місяців, інші 20% — рік, і ще 19% гадають, що їхніх фінансових резервів вистачить на період понад рік. У 5% компаній фінансові резерви вже вичерпались [Дев'янка, 2022].

1 Дев'яте загальнонаціональне опитування: Соціально-економічні проблеми під час війни (26 квітня 2022). (2022). Отримано з https://ratinggroup.ua/research/ukraine/devyatyu_obschenacionalnyu_opros_socialno-ekonomicheskije_problemy_vo_vremya_voyny_26_aprelya_2022.html

Офіційна статистика Державної служби зайнятості свідчить, що станом на 27 травня 2022 року в Україні налічувалося 307,6 тис. безробітних, тоді як станом на 5 травня їх було близько 420 тис. Це може бути пов'язаним із тим, що частина працівників, які втратили роботу, виїхали за кордон, частина має проблеми з документами. До того ж, підприємці не ліквідують ФОПи та не стають на облік. Неофіційні оцінки втрат робочих місць набагато більші. Отже, за оцінкою Федерації роботодавців України, реальний показник безробітних може становити до 500 тис. [Павлюк, Галка, 2022].

Міністерство цифрової трансформації запустило гарячу лінію для консультацій щодо виплат внутрішньо переміщеним особам і допомоги безробітним [Собенко, 2022]. А президент України підписав закон, що передбачає спрощення процедури надання статусу безробітного та призначення допомоги з безробіття [Закон України, 2022].

Подальші перспективи ринку праці України залежать повністю від ситуації, що складеться у найближчому майбутньому на геополітичному просторі. Зараз і бізнес, і населення перебувають у невизначеному стані. З одного боку, ще є фінансовий запас міцності для того, щоб протриматися кілька місяців, з іншого — маємо невизначеність, яку породжує війна.

Через складну ситуацію, що склалася на ринку праці, зокрема значний вплив працездатного населення до лав Збройних сил України, сил територіальної оборони, волонтерських організацій, а також враховуючи виїзд великої кількості українців за кордон, головним чином жінок працездатного віку, зростає потреба в максимально раціональному використанні робочої сили та забезпеченні сприятливого рівня адаптивності працездатного населення до змін на ринку праці, а це потребує виважених державних рішень.

Одним з важливих завдань держави зараз є створення чіткої системи пріоритетів для забезпечення зайнятості населення. Серед таких пріоритетів: збереження та розвиток людського капіталу, створення стимулів для працевлаштування та експорту послуг, дерегуляція та прозорість правил.

Перспективи подальших розвідок

Актуальним напрямом подальших розвідок є дослідження змін на регіональних ринках праці, змін обсягів зайнятості населення віком від 15 до 64 років, змін у професійній структурі попиту на працю, рівня безробіття, нових тенденцій ринку праці, змін у поведінці як роботодавців, так і пошукачів з огляду на вплив повномасштабного вторгнення військ РФ в Україну.

Джерела

Prithwiraj Choudhury, Cirrus Foroughi, Barbara Zepp Larson. (2020). Work-from-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility. *Academy of Management Proceeding*, 1. Retrieved from <https://journals.aom.org/doi/epdf/10.5465/AMBPP.2020.225>.

Аналітична та статистична інформація. (2022). *Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні–березні 2022 року*. Отримано з <https://www.dcz.gov.ua/analitics/all>

Балабанюк, Ж. (2020). *Світ після пандемії: яким буде глобальний ринок праці у 2030–2050 роках*. Отримано з <https://mind.ua/openmind/20219270-svit-pislya-pandemiyi-yakim-bude-globalnij-rinok-praci-u-20302050-rokah>

Барометр ринку праці України: головні тенденції 2021 року. (2021). Отримано з <https://eba.com.ua/barometr-rynku-pratsi-ukravinv-golovni-tendentsiyi-2021-roku>.

Берега, А. (2022). *Найсильніша криза за 10 років: кількість вакансій на ринку праці зменшилася у 30 разів*. Отримано з <https://kitsman.city/articles/207001/najsilnisha-kriza-za-10-rokiv-kilkist-vakansij-na-rinku-praci-zmenshilasya-u-30-raziv>

Бойда, С. В. (2021). *Тенденції українського ринку праці в умовах пандемії COVID-19*. Отримано з <https://archer.chnu.edu.ua/jspui/bitstream>.

Водянка, Л. Д., Тодорюк, С. І., Тодоріко, І. М. (2021). Вплив пандемії COVID-19 на стан ринку праці в Україні та світі. *Економіка та держава*, 10, 74–79.

Григоренко, Ю. (2020). *Коронний удар: як карантин трансформировав ринок труда*. Отримано з <https://gmk.center/posts/koronnyj-udar-kak-karantin-transformiroval-rynok-truda/>

Дерев'яно, А. (2022). *100 днів війни для українського бізнесу*. Отримано з <https://eba.com.ua/100-dniv-vijny-dlya-ukrayinskogo-biznesu/>

Державна служба статистики України. (2021). Отримано з <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Державний центр зайнятості. (2021). Отримано з <https://www.dcz.gov.ua/storinka/analityka-ta-statystyka>

Жалдак, Г. П., Косянчук, В. О. (2021). Вплив Covid-19 на ринок праці. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*, 6 (33). Отримано з http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/33_2021/32.pdf

Жирій, К. (2022). *Як війна змінила український ринок праці*. Отримано з <https://www.unian.ua/economics/finance/yak-viyna-zminila-ukrajinskiy-rinok-pratsi-novini-ukrajina-11763112.html>

Заволока, Ю. М. (2021). Вплив рецесії, викликані пандемією COVID-19, на стан безробіття та ринок праці. *Агросвіт*, 9/10, 53–59.

Заволока, Ю. М., Івко, А. В., Сідненко, М. В. (2021). Структурні зміни ринку праці у постковідному періоді. *Грааль науки*, 5, 29–32.

Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану» № 2220-IX від 21.04.2022 р. (2022). Отримано з <https://ips.ligazakon.net/document/view/T222220?an=1>

Кобеля, З. І., Тодорюк, С. І., Сторцун, К. М. (2021). Трудова міграція на сучасному етапі ринкової трансформації економіки України. *Економіка та держава*, 4, 132–136.

Лавриненко, Л. (2020). Ринок праці на карантині та професії, які будуть загребувані після пандемії COVID-19. Отримано з <https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.09.13.html>

Марченко, Л. (2022). *Вакансії на українському ринку праці: кого шукать, на скільки упали зарплати, і у кого є більше шансів*. Отримано з <https://biz.today.ua/ru/ukrayinska-vakansiyi-na-ukrayinskomu-rynku-pratsi-kogo-shukayut-na-skilky-vpaly-zarplaty-i-v-kogo-ye-najbilshe-shansiv/>

Незважаючи на війну, більша частина українського бізнесу продовжує працювати — дослідження 7 марта 2022. (2022). Отримано з <https://news.obozrevatel.com/economics/analytics-and-forecasts/iz-za-vojny-v-ukraine-ne-rabotaet-tret-ekonomiki.htm>

Основні показники ринку праці (річні дані). (2021). Держстат України, 2000–2021. Отримано з http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm

Павлюк, О. (2022). *ООН: кожне третє робоче місце в Україні зникло через війну*. Отримано з <https://suspilne.media/238410-oon-kozne-trete-robocze-misce-v-ukraini-zniklo-cerez-vijnu/>

Павлюк, О., Галка, Н. (2022). *В Україні може бути до півмільйона безробітних — Федерація роботодавців*. Отримано з <https://suspilne.media/236599-v-ukraini-moze-but-i-do-piv-miliona-bezrobitnih-federacia-robotodavciv/>

Пирогова, М. (2022). *Какие тренды ожидать на рынке труда в 2022 году: забота о сотрудниках, дефицит кадров и постоянное обучение*. Отримано з <https://delo.ua/business/zabota-o->

sotrudnikah-deficit-kadrov-i-postoyannoe-obucenie-kakie-trendy-ozidat-na-rynke-truda-v-2022-godu-392990/

Підстав очікувати суттєвого підвищення рівня бідності у 2020 році немає. (2020). Міністерство соціальної політики. Отримано з <https://www.msp.gov.ua/news/18675.html>

Попит та пропозиція на зареєстрованому ринку праці у січні–березні 2022 року. (2022). Отримано з https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/03_2022_porpyt_i_propozyciya_na_rynku_praci.pdf

Ринок праці воєнного часу у цифрах та фактах. (2022). Отримано з <https://eba.com.ua/rynok-pratsi-voynennogo-chasu-u-tsyfrah-ta-faktah/>

Ринок праці майбутнього: кого шукатимуть і звільнять. (2021). *BBC News Україна*. Отримано з <https://www.bbc.com/ukrainian/features-55816369>.

Ромашов, І. (2022a). *Що відбувається на ринку праці під час війни: огляд від аналітиків робота.ua*. Отримано з <https://rau.ua/novuni/rynku-praci-vijni-robota-ua/>

Ромашов, І. (2022b). *Що відбувається на ринку праці під час війни?* Отримано з <https://thepoint.rabota.ua/scho-vidbuvaetsya-na-rynku-pratsi-pid-chas-viyny/>

Сало, Я. В., Базелюк, О. В. (2021). Вплив пандемії ковід-19 на ринок праці в Україні. *Економіка та суспільство*, 33. Отримано з <http://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/868>

Собенко, Н. (2022). *Мінцифра запустила гарячу лінію для консультацій щодо виплат ВПО та допомоги безробітним*. Отримано з <https://suspilne.media/232863-mincifra-zapustila-garacu-liniu-dla-konsultacij-sodo-viplat-vpo-ta-dopomogi-bezrobitnim/>

Трудовая миграция: сколько украинцев работали за границей в 2019–2021 годах. (2021). Отримано з <https://ru.slovoidilo.ua/2021/03/18>

Україна: вплив COVID-19 на економіку і суспільство (Бачення постпандемічного розвитку у 2020–2024 рр. очима експертів та молоді). (2020). *Консенсус-прогноз: департамент стратегічного планування та макроекономічного прогнозування*, 52. Отримано з <https://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=bc5d2c61-1a7f-4ec7-8071-b996f2ad2b5a>

Шамілева, Л. Л. (2020). Оцінка впливу фінансово-економічної кризи та пандемії COVID-19 на національний ринок праці. *Економічний вісник Донбасу*, 3, 177–182

Як пандемія COVID-19 змінила ринок праці в Україні. Аналітика. Київ. (2020). Отримано з <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3104312-ak-pandemia-covid19-zminila-rynok-praci-v-ukraini.html>

Отримано 13.06.2022

References

Analytical and statistical information. (2022). *The situation on the labor market and the activities of the State Employment Service in January-March 2022*. [In Ukrainian]. Retrieved from <https://www.dcz.gov.ua/analytics/all>. [=Аналітична та статистична інформація 2022].

Balabaniuk, J. (2020). *The world after pandemic: what will be with the global labor market in 2030–2050*. [In Ukrainian]. Retrieved from <https://mind.ua/openmind/20219270-svit-pislya-pandemiyi-yakim-bude-globalnij-rynok-praci-u-20302050-rokah>. [=Балабанюк 2020].

Bereza, A. (2022). *The strongest crisis in 10 years: the number of vacancies in the labor market decreased by 30 times*. [In Ukrainian]. Retrieved from <https://kitsman.city/articles/207001/najsilnisha-kriza-za-10-rokiv-kilkist-vakansij-na-rynku-praci-zmenshilasya-u-30-raziv>. [Береза 2022].

Boida, S. W. (2021). *Trends in the Ukrainian labor market in the context of the COVID-19 pandemic*. [In Ukrainian]. Retrieved from <https://archer.chnu.edu.ua/jspui/bitstream>. [=Бойда 2021].

Demand and supply in registered labor market in January-March 2022. (2022). [In Ukrainian]. Retrieved from https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/03_2022_porpyt_i_propozyciya_na_rynku_praci.pdf. [= Попит та пропозиція 2022].

Derevyanko, A. (2022). *100 days of war for Ukrainian business*. [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://eba.com.ua/100-dniv-vijny-dlya-ukrayinskogo-biznesu/>. [= Дерев'яноко 2022].

Despite the war, most of Ukrainian businesses continue to operate, a study on March 7, 2022. (2022). [In Russian]. Retrieved from <https://news.obozrevatel.com/economics/analytcs-and-forecasts/iz-za-vojni-v-ukraine-ne-rabotaet-tret-ekonomiki.htm>. [= Несмотря на войну 2022].

Grigorenko, Yu. (2020). *Coronavirus strike: how quarantine transformed the labor market.* [In Russian]. Retrieved from: <https://gmk.center/posts/koronnyj-udar-kak-karantin-transformiroval-rynok-truda/>. [= Григоренко 2020].

How the COVID-19 pandemic changed labor market in Ukraine. Analytics. Kyiv (2020). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3104312-ak-pandemia-covid19-zminila-rinok-praci-v-ukraini.html>. [= Як пандемія COVID-19 змінила ринок праці 2020].

Kobelia, Z. I., Todoriuk, S. I., Stortsun, K. M. (2021). Labor migration in the context of current market transformation stage of Ukrainian economy. [In Ukrainian]. *Ekonomika ta derzhava*, 4, 132–136. [= Кобеля 2021].

Labor market barometer of Ukraine: main trends of 2021. (2021). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://eba.com.ua/barometr-rvniku-pratsi-ukravinv-golovni-tendentsiyi-2021-roku>. [= Барометр ринку праці 2021].

Labor market of the future: who will be on demand and who will be fired. (2021). *BBC News Ukraine.* [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-55816369>. [= Ринок праці майбутнього 2021].

Labor migration: how many Ukrainians worked abroad in 2019–2021. (2021). [In Russian]. Retrieved from: <https://ru.slovoidilo.ua/2021/03/18/infografika>. [= Трудовая миграция 2021].

Lavrynenko, L. (2020). *The quarantine labor market and professions demand after the COVID-19 pandemic.* [In Ukrainian]. Retrieved from <https://doi.org/10.36074/2663-4139.09.03>. [= Лавриненко 2020].

Law of Ukraine “On Amendments to Certain Laws of Ukraine Concerning Functioning of Spheres of Employment and Compulsory State Social Insurance in case of Unemployment during Martial Law” № 2220-IX, April 21, 2022. (2022). [In Ukrainian]. Retrieved from <https://ips.ligazakon.net/document/view/T222220?an=1>. [= Закон України 2022].

Main labor market indicators (annual data). (2021). State Statistics Service of Ukraine, 2000–2021. [In Ukrainian]. Retrieved from http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm. [= Основні показники 2021].

Marchenko, L. (2022). *Ukrainian labor market vacancies: who is on demand, the level of wages fall, and who has more chances to find job.* [In Russian]. Retrieved from <https://biz.today.ua/ru/ukrayinska-vakansiyi-na-ukrayinskomu-rynku-pratsi-kogo-shukayut-na-skilky-vpaly-zarplaty-i-v-kogye-najbilshe-shansiv/>. [= Марченко 2022].

No reasons to expect a significant increase in poverty in 2020. (2020). Ministry of Social Policy. [In Ukrainian]. Retrieved from <https://www.msp.gov.ua/news/18675.html>. [= Підстав очікувати підвищення рівня бідності 2020].

Pavliuk, O. (2022). *UN: every third job in Ukraine has disappeared because of war.* [In Ukrainian]. Retrieved from <https://suspilne.media/238410-oon-kozne-trete-roboce-misce-v-ukraini-zniklo-cerez-vijnu/>. [= Павлюк 2022].

Pavliuk, O., Galka, N. (2022). *There may be up to half a million unemployed in Ukraine. Federation of Employers.* [In Ukrainian]. Retrieved from <https://suspilne.media/236599-v-ukraini-moze-butti-do-piv-milijona-bezrobotnih-federacia-robotodavciv/>. [= Павлюк, Галка 2022].

Pirogova, M. (2022). *What trends can be expected in the labor market in 2022: care for employees, staff shortages and lifelong learning.* [In Russian]. Retrieved from: <https://delo.ua/business/zabota-otrudnikax-deficit-kadrov-i-postoyannoe-obucenie-kakie-trendy-ozidat-na-rynke-truda-v-2022-godu-392990/>. [= Пирогова 2022].

Prithwiraj Choudhury, Cirrus Foroughi, Barbara Zepp Larson. (2020). *Work-from-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility. Academy of Management Proceeding*, 1. Retrieved from <https://journals.aom.org/doi/epdf/10.5465/AMBPP.2020.225>.

Romashov, I. (2022a). *What happens on the labor market in wartime: Robota.ua. analysts review*. [In Ukrainian]. Retrieved from <https://rau.ua/novyni/rinku-praci-vijni-robota-ua/>. [= Ромашов 2022a].

Romashov, I. (2022b). *What happens on the labor market in wartime?* [In Ukrainian]. Retrieved from <https://thepoint.rabota.ua/scho-vidbuvayetsya-na-rynku-pratsi-pid-chas-viyny/>. [= Ромашов 2022b].

Salo, Ya. V., Bazeliuk, O. V. (2021). *The impact of COVID-19 pandemic on the labor market in Ukraine*. [In Ukrainian]. *Ekonomika ta suspilstvo*, 33. Retrieved from <http://www.economyandsoctety.in.ua/index.php/journal/article/view/868>. [= Сало 2021].

Shamileva, L. L. (2020). Assessment of impact of the financial and economic crisis and the COVID-19 pandemic on the national labor market. [In Ukrainian]. *Economic Bulletin of Donbass*, 3, 177–182. [= Шамілева 2020].

Sobenko, N. (2022). *The Ministry launched a hotline to consult on IDP payments and unemployment benefits for internally displaced people*. [In Ukrainian]. Retrieved from <https://suspilne.media/232863-mincifra-zapustila-garacu-liniu-dla-konsultacij-sodo-viplat-vpo-ta-dopomogi-bez-robitnim/>. [= Собенко 2022].

State Employment Center (2021). [In Ukrainian]. Retrieved from <https://www.dcz.gov.ua/storinka/analityka-ta-statystyka>. [= Державний центр зайнятості 2021].

State Statistics Service of Ukraine. (2021). [In Ukrainian]. Retrieved from: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. [= Державна служба статистики України 2021].

Ukraine: the impact of COVID-19 on economy and society (Post-pandemic development in 2020-2024 by experts and youth vision) (2020). *Consensus Forecasting Department of Strategic Planning and Macroeconomic Forecasting*, 52. [In Ukrainian]. Retrieved from <https://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=bc5d2c61-1a7f-4ec7-8071-b996f2ad2b5a>. [= Україна 2020].

Vodianka, L. D., Todoruk, S. I., Todoriko, I. M. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on the labor market in Ukraine and in the world. [In Ukrainian]. *Ekonomika ta derzhava*, 10, 74–79. [= Водянка 2021].

Wartime labor market in figures and facts. (2022). [In Ukrainian]. Retrieved from <https://eba.com.ua/rynok-pratsi-voyennogo-chasu-u-tsyfrah-ta-faktah/>. [= Ринок праці 2022].

Zavoloka, Yu. M. (2021). The impact of COVID-19 pandemic recession on unemployment and labor market. [In Ukrainian]. *Agrosvit*, 9/10, 53–59. [= Заволока 2021].

Zavoloka, Yu. M., Ivko, A. V., Sidnenko, M. V. (2021). Structural changes of the labor market in the postwar period. [In Ukrainian]. *Graal nauki*, 5, 29–2. [= Заволока, Івка 2021].

Zhaldak, G. P., Kosianchuk, V. O. (2021). Impact of Covid-19 on the labor market. [In Ukrainian]. *Eastern Europe: Economy, Business and Governance*, 6 (33). Retrieved from http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/33_2021/32.pdf. [= Жалдак 2021].

Zhyrii, K. (2022). *How Ukrainian labor market was changed by the war*. [In Ukrainian]. Retrieved from <https://www.unian.ua/economics/finance/yak-viyna-zminila-ukrajinskiy-rinok-praci-novini-ukrajina-11763112.html>. [= Жирій 2022].

Received 13.06.2022

ГУЛЬБАРШИН ЧЕПУРКО

Ринок праці в Україні: сучасні виклики та ризики

Статтю присвячено аналізу ситуації на ринку праці, починаючи з доковідних часів і аж до сьогодні. Зазначено, що останніми роками ринок праці України перебуває у стані трансформації, що супроводжується окремими негативними наслідками, зокрема пов'язаними зі зниженням продуктивності праці, погіршенням умов зайнятості, поширенням сегменту нестандартної зайнятості тощо. Відчутними є прояви професійно-кваліфікаційного дисбалансу попиту та пропозиції на національному ринку праці, збільшення навантаження на регіональні ринки праці, зростання рівня безробіття та соціального напруження в країні. Усі

ці негативні наслідки загострилися під впливом пандемії COVID-19 та вторгнення військ Російської Федерації на територію України. Зазначено, що основні зміни, спричинені впливом пандемії COVID-19 впродовж 2019–2021 років на вітчизняному ринку праці, такі: реальне скорочення зайнятості; зростання відсотка безробітних; зменшення кількості трудових мігрантів; скорочення доходів населення від продажу своєї робочої сили та самозайнятості через зменшення зарплат, втрату роботи та доходів фізичних осіб-підприємців (ФОП). Проаналізовано нові тенденції на ринку праці, причиною яких стала війна. Внаслідок війни зарплати українців зменшилися, деякі спеціалісти втратили роботу, низка професій стали малозапитуваними. Компанії були змушені релокуватися у безпечні регіони, тому змінилася структура ринку праці в розрізі регіонів. Попит на роботу перевищує пропозиції, рівень безробіття високий. Визначено, що після подолання кризового стану, спричиненого впливом COVID-19 і війни на ринок праці, виникне потреба в залученні додаткової робочої сили й очікується розширення можливостей працевлаштування. Тому одним з важливих завдань держави зараз є створення чіткої системи пріоритетів для забезпечення зайнятості населення. Серед пріоритетів: збереження та розвиток людського капіталу, створення стимулів для працевлаштування й експорту послуг, дерегуляція та прозорість правил.

Ключові слова: ринок праці, COVID-19, війна, безробіття, попит та пропозиція, віддалена робота, можливості працевлаштування

ГУЛЬБАРШИН ЧЕПУРКО

Рынок труда в Украине: современные вызовы и риски

Статья посвящена анализу ситуации на рынке труда, начиная с доковидной ситуации и вплоть до настоящего времени. Отмечается, что рынок труда Украины находится в состоянии трансформации, что сопровождается отдельными негативными последствиями, в частности, связанными со снижением производительности труда, ухудшением условий занятости, распространением сегмента нестандартной занятости и т.д. Ощутимы проявления профессионально-квалификационного дисбаланса спроса и предложения на национальном рынке труда, увеличение нагрузки на региональные рынки труда, рост уровня безработицы и социального напряжения в стране. Все эти негативные последствия обострились под влиянием пандемии COVID-19 и вторжения войск Российской Федерации на территорию Украины. Отмечены основные изменения на отечественном рынке труда, вызванные влиянием пандемии COVID-19 на протяжении 2019–2021 годов: реальное сокращение занятости; рост процента безработных; уменьшение количества трудовых мигрантов; сокращение доходов населения от продажи своей рабочей силы и самозанятости вследствие уменьшения зарплат, потери работы и доходов физических лиц-предпринимателей (ФЛП). Проанализированы новые тенденции на рынке труда, причиной которых стала война. В результате войны зарплаты украинцев уменьшились, некоторые специалисты потеряли работу, ряд профессий стали маловостребованными. Компании были вынуждены релоцироваться в безопасные регионы, в результате чего изменилась структура рынка труда в разрезе регионов. Спрос на работу превышает предложения, уровень безработицы высок. Делается вывод, что после преодоления кризисного состояния, вызванного влиянием COVID-19 и войны на рынок труда, возникнет необходимость привлечения дополнительной рабочей силы и расширения возможностей трудоустройства. Поэтому одной из важных задач государства сейчас является создание четкой системы приоритетов для обеспечения занятости населения. Среди приоритетов: сохранение и развитие человеческого капитала, создание стимулов для трудоустройства и экспорта услуг, дерегулирование и прозрачность правил.

Ключевые слова: рынок труда, COVID-19, война, безработица, спрос и предложение, удаленная работа, возможности трудоустройства

GULBARSHYN CHEPURKO

Labor market in Ukraine: current challenges and risks

The article analyzes the situation on the labor market in Ukraine, starting before COVID-19 pandemic and up to present. It is noted that in recent years Ukrainian labor market is characterized by transformation stage, accompanied by specific negative consequences, including reduced productivity, deteriorated employment conditions, non-standard employment segment expansion and more. Professional occupation imbalance of supply and demand is significant on the national labor market. It increasingly loads regional labor markets, raising the level of unemployment and social tension in the country. All these negative consequences rised up with COVID-19 pandemic and invasion of Ukraine by Russian Federation troops. It is noted that the main domestic labor market changes caused by COVID-19 pandemic during 2019–2021 are: decreasing employment; increasing unemployment rate; decreasing number of labor migrants; decreasing population incomes in labor force sale and self-employment because of job loss, decreasing salaries and entrepreneurs' income. New trends in labor market caused by war in Ukraine are analyzed. As a result of war, the salaries of Ukrainians decreased, some specialists lost their jobs, and some professions lost their demand on the market. Companies were forced to relocate their businesses to safer regions, so the labor market structure changed depending on the region. Demand for work exceeds its supply, unemployment is high. It is defined that after having overcome the crisis caused by COVID-19 pandemic and war, there will be a need to attract more labor and expand employment opportunities on the Ukrainian labor market. Therefore, one of the important tasks of the state now is to create a clear system of priorities for employment. Among them: saving and developing human capital, creating incentives for employment and service export, deregulation and transparency of rules.

Keywords: labor market, COVID-19, war, risks, unemployment, supply and demand, remote work, employment opportunities