МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ САДІВНИЦТВА
Факультет економіки і підприємництва
Кафедра підприємництва, торгівлі та біржової діяльності

Допущено до захисту
“_____” _____ 2023 р.
Зав. кафедри, д.е.н., професор
_____ **Соколюк С.Ю.**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА НАПРЯМИ ЙОГО СТАБІЛІЗАЦІЇ

Виконав – студент 2 курсу, групи 21м-з-сз/а
освітньої програми «Економіка соціального забезпечення»
спеціальності 232 Соціальне забезпечення
Дубина Володимир Миколайович

Науковий керівник – к.е.н., доцент
Коротєєв Микола Анатолійович

Умань – 2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ САДІВНИЦТВА

Факультет економіки і підприємництва

Кафедра *підприємництва, торгівлі та біржової діяльності*

Освітня програма *«Економіка соціального забезпечення»*

Спеціальність *232 «Соціальне забезпечення»*

(код, назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри

_____ _____
(підпис) (ініціали, прізвище)

“_____” _____ 2022 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Студенту ***Дубині Володимиру Миколайовичу***

(прізвище, ім’я, по батькові)

1. Тема роботи ***Ринок праці України в умовах воєнного стану та напрями його стабілізації***

керівник роботи *Коротєєв Микола Анатолійович, к.е.н., доцент*

(прізвище, ім’я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом по університету від “___”_____20__ року №_____

2. Строк подання студентом роботи *01.12.2023*

3. Вихідні дані до роботи *статистична інформація Державної служби статистики України, Державної служби зайнятості України, аналітичні матеріали Міжнародної організації праці, матеріали наукових видань за тематикою досліджень, а також законодавчі та нормативно правові документи органів державної влади.*

4. Перелік питань, які потрібно розробити

РОЗДІЛ 1. СУТНІСНО-ЗМІСТОВА ХАРАКТЕРИСТИКА РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ

РОЗДІЛ 2. РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

РОЗДІЛ 3. ПРОГНОЗНІ ОЦІНКИ ТА НАПРЯМИ СТАБІЛІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

5. Перелік графічного матеріалу

Робота містить 4 таблиці, 13 рисунків

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів проекту	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	10.10.2022	
2.	Одержання індивідуального завдання	12.10.2022	
3.	Складання календарного плану написання кваліфікаційної роботи	14.10.2022	
4.	Підготовка до виконання кваліфікаційної роботи - підбір та вивчення літератури - участь у виконанні науково-дослідних робіт - виконання курсових робіт - інші заходи	впродовж 2022-2023 та 2023-2024 н.р.	
5.	Уточнення теми кваліфікаційної роботи та календарного плану-графіка, виходячи зі специфіки базового підприємства, установи	15.12.2022	
6.	Підготовка: - першого розділу - другого розділу - третього розділу - висновків	19.05.2023 04.09.2023 02.11.2023 13.11.2023	
7.	Доопрацювання кваліфікаційної роботи з урахування зауважень наукового керівника	29.11.2023	
8.	Написання та оформлення роботи в остаточному варіанті	01.12.2023	
9.	Перевірка роботи на академічний плагіат	06.12.2023	
10.	Одержання відгуку наукового керівника	08.12.2023	
11.	Попередній захист роботи на кафедрі	11.12.2023	
12.	Затвердження роботи завідувачем кафедри	12.12.2023	
13.	Одержання рецензії	13.12.2023	
14.	Захист кваліфікаційної роботи	21.12.2023	

Студент _____ *Дубина В. М.*
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____ *Коротєєв М.А.*
(підпис) (прізвище та ініціали)

Реферат
на кваліфікаційну роботу магістра «Ринок праці України в умовах воєнного стану та напрями його стабілізації»
факультету економіки та підприємництва
Уманського національного університету садівництва
спеціальності 232 «Соціальне забезпечення»
Дубини Володимира Миколайовича

В умовах воєнного часу ринок праці одним з перших реагує на руйнування промислової та соціальної інфраструктури, економічних та логістичних зв'язків, відток робочої сили та зміну її структури тощо. Проте, очевидним є те, що функціонування економіки у складних умовах воєнного стану та тим більше її повоєнне відновлення є не можливими без відповідного кадрового забезпечення, а отже й ринку праці, що спроможний адекватно відреагувати на нові потреби економіки. Вищевикладене обумовлює актуальність теми наукової роботи, визначило мету і завдання дослідження.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, списку використаних джерел. Обсяг основного тексту роботи становить 53 сторінки. Робота містить 4 таблиці, 13 рисунків, список використаних джерел із 59 найменувань.

Метою роботи є обгрунтування теоретико-методичних засад та розробка практичних рекомендацій щодо стабілізації ринку праці України в умовах воєнного стану.

У першому розділі визначено сутнісно-змістову характеристику розвитку ринку праці.

У другому розділі здійснено аналіз новітніх тенденцій на ринку праці внаслідок війни, проведено оцінку попиту і пропозиції на робочу силу, визначено загрози на ринку праці України та можливі їх наслідки в період війни та в період післявоєнного відновлення

У третьому розділі здійснено прогнозні оцінки та визначено напрями стабілізації ринку праці.

Анотація

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню теоретико-методичних засад та розробці практичних рекомендацій щодо стабілізації ринку праці України в умовах воєнного стану. Визначено сутнісно-змістову характеристику розвитку ринку праці. Здійснено аналіз новітніх тенденцій на ринку праці внаслідок війни, проведено оцінку попиту і пропозиції на робочу силу, досліджено кон'юнктуру українського ринку праці, визначено загрози на ринку праці України та можливі їх наслідки в період війни та в період післявоєнного відновлення. Здійснено прогнозні оцінки та визначено напрями стабілізації ринку праці.

Ключові слова: ринок праці, безробітні, вакансії, оплата праці, кон'юнктура ринку праці.

The summary

The qualification work is dedicated to the study of theoretical and methodological principles and the development of practical recommendations for the stabilization of the labor market of Ukraine in the conditions of martial law. The essential and substantive characteristics of the development of the labor market have been determined. An analysis of the latest trends in the labor market as a result of the war was carried out, an assessment of labor supply and demand was carried out, the situation of the Ukrainian labor market was studied, threats to the labor market of Ukraine and their possible consequences during the war and post-war recovery period were determined. Predictive assessments were made and the directions of stabilization of the labor market were determined.

Key words: labor market, unemployed, vacancies, wages, labor market conditions.

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. СУТНІСНО-ЗМІСТОВА ХАРАКТЕРИСТИКА РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ

РОЗДІЛ 2. РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1. Новітні тенденції на ринку праці внаслідок війни

2.2. Оцінка попиту і пропозиції на робочу силу

2.3. Загрози на ринку праці України та можливі їх наслідки в період війни та в період післявоєнного відновлення

РОЗДІЛ 3. ПРОГНОЗНІ ОЦІНКИ ТА НАПРЯМИ СТАБІЛІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ВСТУП

Розвиток повоєнної соціально-трудової сфери має базуватися на принципах нової парадигми економічного мислення та єдності інтровертного, інклюзивного та інноваційного розвитку, спрямо-ваного на вирішення внутрішніх проблем країни шляхом корінної структурної перебудови у рефлексивній взаємодії із зовнішнім середовищем для забезпечення добробуту громадян та соціальної справедливості. Внаслідок військових дій, розв'язаних росією проти України спостерігається не лише погіршення економічної ситуації, зміна структури попиту та пропозиції робочої сили, що пов'язані як із звуженням сфери працеприкладання, так втратою значної частини людського потенціалу. Одним із завдань соціально-економічного повоєнного розвитку є перетворення цих змін у позитивний потенціал економічного зростання.

Пріоритети економічного розвитку повинні зосереджуватися на зайнятості, заохоченні соціальних інвестицій, пом'якшенні ризиків функціонування бізнес середовища та мінімізації нерівності шляхом розширення можливостей до продуктивної та гідної зайнятості. Тому, з'ясування характерних особливостей функціонування повоєнного ринку праці дозволить встановити ті тенденції у його формуванні, які чинять суттєвий негативний вплив на соціально-економічний розвиток, а отже – несуть загрози економічній та соціальній безпеці держави.

Метою роботи є обгрунтування теоретико-методичних засад та розробка практичних рекомендацій щодо стабілізації ринку праці України в умовах воєнного стану.

Досягнення означеної мети обумовило вирішення в процесі дослідження наступних завдань:

- з'ясувати сутність та здійснити змістову характеристику ринку праці;
- визначити новітні тенденції на ринку праці України внаслідок війни;
- здійснити оцінку попиту і пропозиції на робочу силу на ринку праці;

- визначити загрози на ринку праці України та оцінити можливі їх наслідки в період війни та в період післявоєнного відновлення;
- обгрунтувати напрями стабілізації ринку праці України.

Об'єктом дослідження є процеси функціонування, регулювання та стабілізації ринку праці в умовах воєнного стану.

Предмет дослідження – теоретико-методологічні основи та системні пріоритети стабілізації ринку праці України в умовах воєнного стану.

Методи дослідження, що використані у роботі, ґрунтуються на системних загальнотеоретичних підходах до ефективного розвитку ринку праці. Для вирішення поставлених задач використано такі методи дослідження: теоретичного узагальнення, порівняння, аналізу та синтезу, індукції і дедукції; структурно-логічного аналізу; системного аналізу; методи статистичного аналізу; графічний.

Інформаційну базу дослідження становила статистична інформація Державної служби статистики України, Державної служби зайнятості України, аналітичні матеріали Міжнародної організації праці, матеріали наукових видань за тематикою досліджень, а також законодавчі та нормативно правові документи органів державної влади.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, списку використаних джерел. Обсяг основного тексту роботи складає 53 сторінки. Робота містить 4 таблиці, 13 рисунків, список використаних джерел із 59 найменувань.

РОЗДІЛ 1
СУТНІСНО-ЗМІСТОВА ХАРАКТЕРИСТИКА РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ

В умовах інтенсифікації процесів глобалізації на сучасному етапі розвитку світової економічної системи, набуття нових характеристик суб'єктами внутрішньому ринку праці в Україні, що спричинено поглибленням європейської інтеграції у зв'язку з імплементацією угоди про Асоціацію з Європейським Союзом, наукові дослідження проблем та перспектив розвитку ринку праці в країні та її регіонах відзначаються актуальністю.

Потрібно зазначити, що дослідженню проблем розвитку ринку праці приділено достатньо уваги сучасними вітчизняними й зарубіжними вченими, хоча при цьому досі не існує єдиного підходу до трактувань таких понять, як: «ринок праці», «ринок робочої сили», «ринок послуг праці», «ринок зайнятості», «система зайнятості». Деякі автори пропонують розглядати ці поняття як синоніми. Але більшість вчених дотримується думки, що більш вдалим серед вище названих є застосування терміну «ринок праці». Як зазначає Е.М. Лібанова, на ринку праці продається й купується робоча сила (здібність до праці); на ринку праці об'єктом ринкових відносин є праця або ж її послуга [25].

О. А. Грішнова, розкриваючи класичний підхід, робочу силу визначає як «сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіють організм, жива особа і які пускаються ним у хід усякий раз, коли він виробляє які - небудь споживні вартості» [26, с. 85].

Отже, об'єктом купівлі-продажу на ринку праці виступає праця, а робоча сила, у свою чергу, змістовно відображає сутність економічно активного населення [85]. У результаті використання робочої сили формується послуга праці, яка після її купівлі-продажу переходить зі сфери обігу у сферу

виробництва. Отже, найнятий робітник виставляє на ринок свою здатність трудитися, а її реалізація здійснюється в процесі виробництва.

Визначення сутності поняття «ринок праці» різними науковцями відображено в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Визначення категорії «ринок праці» [8, 9, 18, 21, 25]

Автор	Визначення
Журавльова Г.	Ринок праці - це сфера, де підприємці й працівники спільно ведуть переговори, колективні або індивідуальні, щодо заробітної плати та умов праці.
Васильченко В.	Ринок праці - це, передусім, система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею й продажем товару «робоча сила». Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту та пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни й умов праці між роботодавцями та найманими працівниками.
Рощін С.	Ринок праці є вираженням конкретних систем суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин та забезпечує функціонування ринкової економіки на основі дії законів попиту й пропозиції.
Колот А. В.	Ринок праці - сукупність соціально-трудових відносин, що вини- кають із приводу способів залучення індивідуальної праці в процес виробництва, способів координації та використання праці та її оцінки, у які вступають працівники, надаючи трудові послуги, і підприємці, купуючи й використовуючи їх.
Чернявська Ю. Б.	Ринок праці - це система соціально-економічних відносин між працівниками й роботодавцями з приводу купівлі- продажу товару «робоча сила», яка пронизує всі фази відтворення працівника й ефективного використання його трудового потенціалу; це сфера, на якій установлюється певне співвідношення попиту та пропозиції на послуги робочої сили, її ціни й умов праці, забезпечення балансу інтересів працівників і роботодавців, державна підтримка непрацездатних громадян, яка регулюється за допомогою соціальних, правових і юридичних норм та інститутів.
Калина А. В.	Ринок праці - це система економічних механізмів, норм та інститутів, що забезпечують відтворення робочої сили й використання праці.
Лібанова Е. М.	Ринок праці - це система соціально-економічних відносин між роботодавцями - власниками засобів виробництва - та населенням — власниками робочої сили - щодо задоволення попиту перших на працю, а інших - на робочі місця, які є їхнім джерелом засобів існування.
Костін Л. А.	Ринок праці - це працюючий у межах певного економічного простору механізм взаємодії між роботодавцями та найманими працівниками, що виражає економічні й правові відносини між ними.
Гєнкін Б. М.	Ринок праці, передусім, механізм узгодження інтересів осіб, котрі працюють за наймом, і працедавців. Окрім того, на ринку праці виявляються інтереси держави, зумовлені необхідністю управління соціальними відносинами.

Як зазначає В. В. Дружиніна, на основі різноманітних підходів до визначення змісту поняття «ринок праці», у науковій літературі запропоновано виокремити декілька методологічних підходів до сутності ринку праці: товарний ринок, соціально-економічні відносини, система, сфера, механізм, простір тощо [21, с. 29].

Е. М. Лібанова звертає увагу, що ринок праці функціонально пов'язаний із товарним ринком, ринками капіталу, інформації, освітніх послуг, житла тощо. На стан ринку праці суттєво впливає кон'юнктура товарного ринку. За умов низької економічної активності суб'єктів товарного ринку погіршується й стан ринку праці - на ньому зростає безробіття. І навпаки. На ринку праці виникають не лише економічні, а й соціальні проблеми (соціальна напруга в суспільстві, громадські рухи), які ринкові механізми не в змозі самостійно розв'язати [26].

Звернемо увагу на те, що існують різні підходи до визначення суб'єктів ринку праці. Так, на думку деяких учених, суб'єктами ринку праці виступає робоча сила тих осіб, які активно шукають роботу, працевлаштованих, а також потенційних здобувачів роботи. На противагу цьому підходу, О. Грішнова пропонує віднести до суб'єктів ринку праці лише тих, хто активно шукає роботу [18]. Науковець відзначає також дискусійність питання об'єкта на ринку праці. Звернуто увагу, що представники класичної школи політекономії - Адам Сміт та Давид Рікардо - обґрунтовували, що об'єктом купівлі-продажу на ринку праці є саме праця [18].

Представники марксистської школи політекономії пропонували вважати робочу силу найманого працівника товаром на ринку праці. На сучасному етапі соціально-економічного розвитку, як зазначає О. А. Грішнова, ці наукові підходи доповнилися дефініцією трудових послуг і людського капіталу як об'єкта ринку праці. О. А. Грішнова зауважує, що суб'єкти ринку праці (працедавці й наймані працівники) суттєво відрізняються їхнім ставленням засобів виробництва. Працедавці є іншими власниками, а наймані працівники володіють здібностями до праці. Відтак на попит на робочу силу,

який формують працедавці, та на пропозицію робочої сили, котру формують наймані працівники, впливають різні чинники. Так, попит на робочу силу залежить від рівня продуктивності праці, технічного оснащення виробництва, рівня економічної активності - фази циклу [18, с. 67].

У своїх працях Е. М. Лібанова розкриває робочу силу як специфічний товар, а її ціну - заробітну плату - як основне джерело грошових доходів домашніх господарств, що з урахуванням цін на споживчі товари й послуги, в основному визначає рівень життя населення. На думку вченого (із чим ми абсолютно погоджуємося), для підтримки мотивації праці потрібно дотримуватися об'єктивної закономірності: темпи зростання заробітної плати не повинні перевищувати темпи зростання продуктивності праці [26].

С. Вовканич звертає увагу, що, «завдяки ринковим механізмам, ціна на робочу силу гнучко реагує на потреби ринку, збільшуючись або зменшуючись залежно від його кон'юнктури» [13, с. 9]. Спираючись на думку вченого, відзначимо, що «найважливішою закономірністю функціонування ринку праці є, згідно з неокласиками, обернено пропорційна залежність між рівнем заробітної плати й величиною зайнятості: чим нижча заробітна плата, тим, за інших рівних умов, вища зайнятість, і навпаки - чим вища заробітна платня, тим менша кількість зайнятих» [13, с. 12].

І. А. Лапшина указує, що «реалізація неокласичного підходу на практиці ставить проблему вибору між зниженням рівня безробіття й збільшенням зайнятості, з одного боку, та посиленням соціальних проблем і втратою економічних стимулів до продуктивної праці - з іншого» [23]. О. А. Грішнова звертає увагу, що, «на відміну від неокласичного підходу, представники кейнсіанської школи трактують ринок праці як інертну, статичну систему, у якій ціна робочої сили жорстко фіксована, регламентована й практично не змінюється. Регулювання ринку праці покладено на державу, яка, збільшуючи або зменшуючи сукупний попит, у змозі ліквідовувати неврівноваженість. При цьому Дж. М. Кейнс не заперечував, що зниження рівня заробітної плати спроможне привести до збільшення зайнятості» [47].

Е. М. Лібанова відзначає, що «прихильники монетаристського підходу (М. Фрідмен, Э. Фелпс) так само, як і представники кейнсіанського напряму, виходять із факту жорсткої структури цін на робочу силу й односпрямованої тенденції зростання ставок заробітної платні. Монетаристами введено поняття якогось «природного» рівня безробіття. У зв'язку з цим М. Фрідмен стверджує: «У будь-який момент часу є якийсь природний рівень безробіття, що має властивість сумісності з рівновагою в структурі ставок реальної заробітної плати. При цьому рівні безробіття ставки реальної заробітної плати мають тенденцію рости певним «нормальним» темпом, тобто темпом, який може безперервно підтримуватися до тих пір, поки процеси капіталостворення, технічних нововведень і так далі залишаються на своїх довготривалих траєкторіях» [26].

У роботі [25] розкрито такі характерні риси сучасного ринку праці, як: гарантія зайнятості на тривалу перспективу; забезпечення працівників стабільними доходами; стабільність зайнятості за рахунок ухвалення правил, які строго регламентують звільнення працівників; дотримання встановлених класифікацій робіт тарифікації працівників; безпека роботи.

В. С. Васильченко правильно називає два методологічні підходи до аналізу сутності ринку праці (діалектичний, функціональний методи) [8, с. 389]. На думку вченого, «діалектичний метод розкриває ринок праці як сукупність відносин між людьми стосовно відтворення робочої сили, що про взаємозв'язок між виробничими відносинами й рівнем розвитку продуктивних сил суспільства. Зі свого боку, функціональний підхід, який характерний для західної економічної теорії, під час аналізу сутності ринку праці виходить із функціонально-економічних взаємозв'язків і «технології» руху робочої сили в умовах ринку. За такого підходу ринок праці розглядають як засіб відтворення трудового потенціалу, як форму функціонування особистого фактора виробництва і як форму розвитку людського капіталу».

Звернемо увагу, що діалектичний та функціональний підходи взаємно доповнюють один одного, різнобічно розкриваючи при цьому сутнісну характеристику ринку праці. На дієвість ринку праці впливають усі елементи та суб'єкти ринкових відносин - як попит, пропозиція, ціна на працю, роботодавці, населення, держава, профспілки та ін.

Узагальнюючи наукові дослідження вітчизняних і зарубіжних учених, ринок праці пропонуємо визначити як систему соціально - трудових відносин між роботодавцями, населенням, державою, профспілками й іншими суб'єктами щодо узгодження інтересів між ними на основі дії законів попиту та пропозиції на робочу силу.

В. В. Дружиніна, Г. П. Луценко визначили низку суспільно значущих функцій, які виконує ринок робочої сили [21, с. 19-20], а саме:

- участь у відтворенні робочої сили, відповідно до вимог сучасного науково-технічного прогресу;
- здійснення розподілу і перерозподілу ресурсів праці, забезпечення їх ефективного використовування;
- оптимізація та раціоналізація структури зайнятості;
- гнучкість трудових вмінь і навичок працівників, розширення можливостей зміни видів діяльності відповідно до трансформаційних процесів у національному і світовому господарствах;
- стимулювання і мотивація працівників до підвищення їх конкурентоспроможності, фахової майстерності, рівня кваліфікації з урахуванням кон'юнктури на ринку праці;
- зростання мобільності працівників, процесів трудової міграції та забезпечення зайнятості працездатного населення;
- вплив державних і місцевих механізмів на процеси регулювання доходів населення, передусім оплати їх праці;
- активізація процесів адаптації населення до ринкових умов господарювання, формування економічної поведінки ринкового типу.

Багатофункціональність ринку праці вимагає його класифікації за певними ознаками (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Класифікація ринків праці

Згідно із наведеною вище класифікацією ринок праці має різноманітні характеристики, які відповідають тій чи іншій класифікаційній ознаці. Розуміння цього дозволяє дослідити ринок праці як динамічну систему, яка швидко реагує на зовнішні фактори змінами своїх параметрів (попит, пропозиція праці, виникнення нових суб'єктів й утворень, зникнення старих) та залежить від рівня розвинутості всіх елементів ринкових відносин, класифікації за просторово-часовими ознаками. Зазначимо, що специфічні ознаки розвитку ринку праці зумовлені просторовою організацією в країні.

Б. М. Ворвинець, розглядаючи ринок праці у вузькому й широкому сенсі, називає три рівні його дослідження [14, с. 91]:

мікрорівень, що вивчає специфіку його виявлення в межах окремого підприємства та зосереджений на вивчення питань організації, планування, стимулювання й використання різної за видами, змістом і характером праці персоналу;

мезорівень, який зосереджує увагу на аналізі прояву територіальних особливостей функціонування та регулювання розвитку внутрішніх ринків праці підприємств у межах просторової господарської системи за їх взаємодії з регіональними органами управління з метою досягнення ефективної зайнятості населення регіону через збалансування попиту й пропозиції робочої сили;

макрорівень, котрий оцінює стан, тенденції та прогнозує показники зайнятості й безробіття країни з метою розроблення стратегічної соціально-трудової політики держави і її регулювання.

РОЗДІЛ 2
РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1. Новітні тенденції на ринку праці внаслідок війни

За час війни бізнес та ринок праці в Україні пережив кілька еволюційних етапів своєї діяльності в нових умовах воєнного стану. Наприкінці лютого та березні 2022р, в наслідок початку повномасштабного вторгнення, активність на ринку праці різко скоротилась. В країні закрилося багато бізнесів і люди масово втратили роботу. Перемістити весь колектив або частину персоналу у безпечні регіони чи інші країни та продовжити роботу змогли лише окремі компаній. Переважно це були представники IT-сектору. Зв'язок з персоналом та співробітниками, які залишили свої домівки у перший, «шоковий» період, більшість компаній почали налагоджувати за кілька днів. Тренд турботи про співробітників, який став життєвою необхідністю під час війни, набув зовсім іншого значення та наповнення.

Серед дій, які впровадили українські компанії у перший тиждень війни, зокрема, були налагодження постійної комунікації зі співробітниками, психологічна допомога та підтримка, дотримання соціальних гарантій, виплата зарплати та авансових платежів. Найбільш поширеними заходами були створення окремих чатів для співробітників, в яких відбувалась вертикальна та горизонтальна комунікації. Більшість керівників компаній підтримували співробітників та надавали оперативну інформацію щодо діяльності компаній. У чатах збиралась інформація про місце розташування співробітників, про їх потреби у допомозі, зміні місця перебування, відбувається спілкування між колегами та взаємна підтримка. В цей період надзвичайно важливим було збереження роботи критичної інфраструктури, оборонно-промислового комплексу, агропромислового комплексу та інших підприємств стратегічного спрямування.

На сьогоднішній день на тих територіях, де не ведуться бойові дії, на повну силу працюють лише сектори економіки, які забезпечують базові потреби громадян — електроенергія та опалення, логістика, державна медицина, держсектор (зокрема комунальна сфера), IT-сектор, який переважно орієнтується на закордонні проекти, виробництво та продаж товарів повсякденного попиту. Більшість українців продовжує декларувати зменшення доходу від початку повномасштабного вторгнення (77%), і лише 3% вказують, що їхній дохід збільшився. Особливих змін у стабільності доходу серед працевлаштованого населення не зафіксовано – 74% продовжують отримувати зарплатню. Водночас майже половина (47%) працевлаштованих не має впевненості щодо того, чи будуть вони отримувати її й надалі [35].

Втрата або пошкодження виробничих активів та інфраструктури, переривання ланцюгів поставок торгівельних мереж послабили потенціал ринку праці, призвели до «зривів» та втрати можливостей до працевлаштування більшості українців. Війна «викривила» виробничо-господарську діяльність, що призвело до збільшення працюючих на небезпечних та низькооплачуваних роботах. Є ризик, що більшість тих, хто бажає працевлаштуватися, не можуть зробити це офіційно. Відтак, тіньовий сектор економіки, який сьогодні оцінюється у понад 41%, стає можливістю заробітку для багатьох українців. Водночас, наймані працівники стають більш вразливими внаслідок порушення трудового законодавства, порушення їх трудових прав, а також погіршення умов праці. Військові дії призвели до втрати значної кількості кваліфікованої робочої сили не лише через міграцію до сусідніх країн, але й через загибель або втрату працездатності (серед яких медики, юристи, вчителі, інженери, IT-спеціалісти, журналісти). 17 % опитаних компаній, зазначили, що під час військового стану (бойових дій) втратили співробітників внаслідок їх загибелі [54].

До змінення структури пропозиції кваліфікованої робочої сили в Україні призвела низка факторів:

▪ підвищена смертність людей працездатного віку;

▪ збільшення чисельності мігрантів за кордон;

▪ збільшення числа працівників з обмеженими можливостями, а рівень їх працездатності та перелік робіт, які вони можуть виконувати, відрізняється від довоєнного періоду;

▪ збільшення пропозиції жінок на ринку праці, в т.ч. через відкладення шлюбу та народження дітей через війну (перебування годувальника сім'ї у Збройних Силах чи його втрата призвели до того, що жінкам доводиться брати на себе більше обов'язків, щоб забезпечити базові життєві потреби своїх сімей) тощо.

Згідно з опитуванням групи Рейтинг, унаслідок бойових дій у середньому по країні залишилися без роботи 53% працездатного населення, а на сході України цей показник сягає 74% [35]. Хоча за даними Державної служби зайнятості, станом на кінець 2022р. зареєстровано менше безробітних. Протягом 2022р. в Державній службі зайнятості кількість зареєстрованих безробітних становила майже 868 тис., що на 27% менше, ніж у відповідний період 2021р. (рис. 2.1). Отримували допомогу у зв'язку з безробіттям майже 245 тисяч людей, що на 29% менше, ніж у 2021р. Однак статистика не враховує тих, хто вимушено припинив підприємницьку діяльність, а також найманих працівників, яких формально не звільнили, а лише відправили у неоплачувану відпустку.

Водночас, багато безробітних виїхало за кордон, знявшись з обліку центрів зайнятості, деякі підписали контракти зі Збройними силами України. Ускладнюють ситуацію й внутрішньо переміщені особи, статистика по яких змінюється щодня.

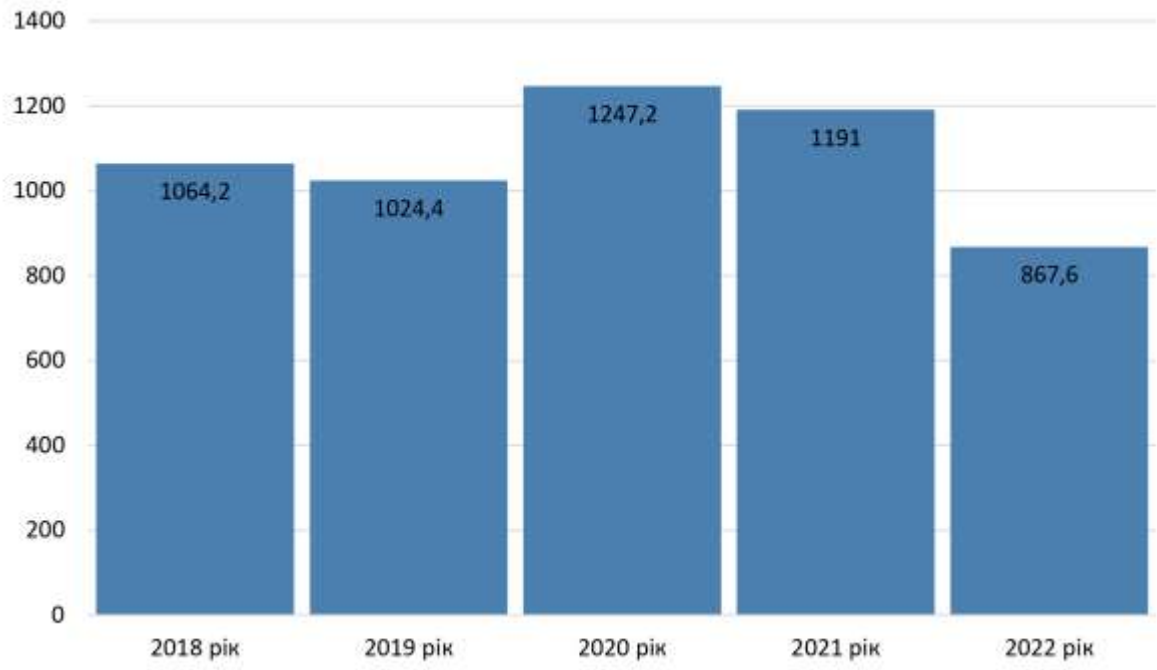

Рис. 2.1. Чисельність безробітних в Україні у 2018-2022 рр., тис. осіб [1]

На початку 2022 р. послугами Державної служби зайнятості скористалися 559,9 тисяч осіб, з яких 495 тисяч зареєстрованих безробітних — це на 34% менше, ніж за аналогічний період минулого року. А у січні 2023 року послугами служби зайнятості скористалися лише 252 тис. осіб, з них 214 тис. зареєстрованих безробітних. Отримували допомогу 110,9 тис. осіб. За сприяння центрів зайнятості у січні 2023 року працевлаштована 13,3 тис. осіб, у тому числі 9,8 тис. зареєстрованих безробітних. Середня тривалість пошуку роботи скоротилася з 112 днів до 91 дня. Цей показник зменшився в усіх регіонах, але найбільше в Закарпатській, Волинській, Луганський, Львівській, Дніпропетровській та Чернівецькій областях. За видами економічної діяльності, у січні 2023 року найбільше безробітних громадян працевлаштоване: в сфері торгівлі (20%), у переробній промисловості (18%), в державному управлінні та обороні (9%), в освіті (8%), у сільському господарстві (8%), в охороні здоров'я та соц. допомозі (8%). Станом на 1 лютого 2023 року мали статус безробітного 166,0 тис. осіб.

За статтю у загальній кількості зареєстрованих безробітних, чоловіки становили – 50,0 тис. осіб, або 30%, жінки – 116,0 тис. осіб, або 70% (рис. 2.2).

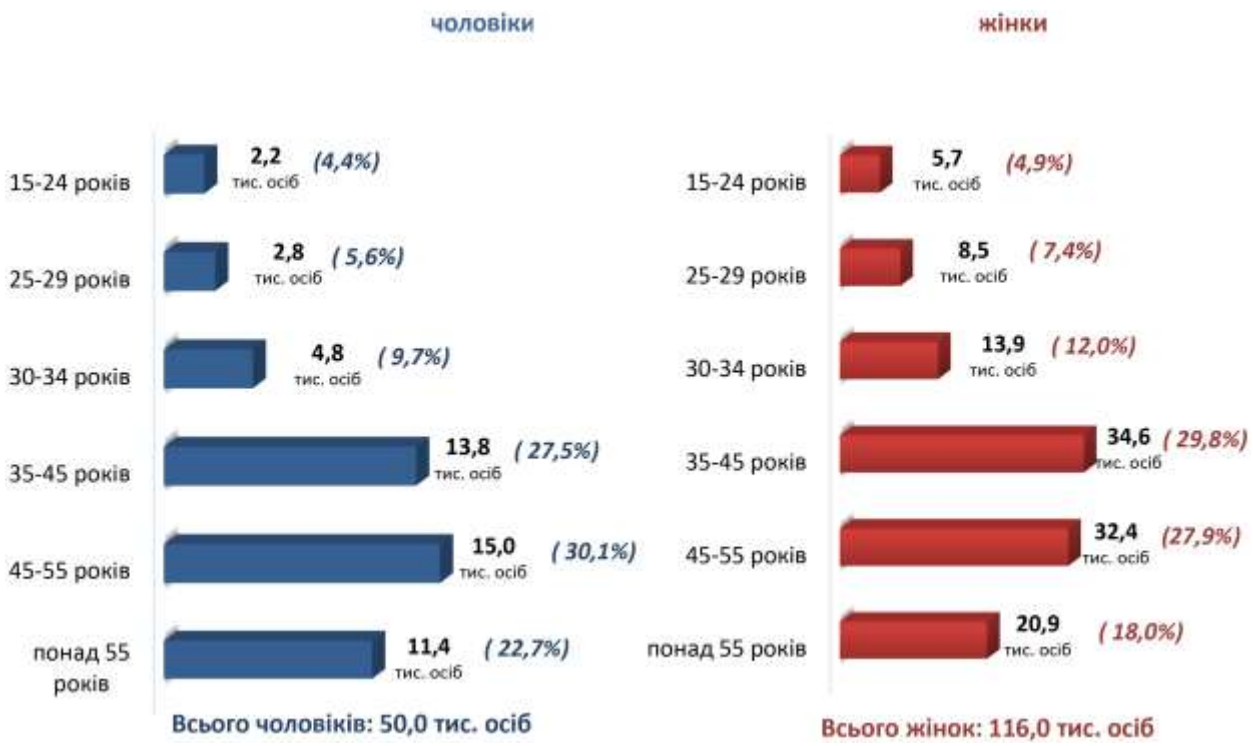

Рис. 2.2. Структура зареєстрованих безробітних за статевовіковими групами, станом на 1 лютого 2023 року [1]

За віковими групами (рис. 2.3) 23% зареєстрованих безробітних були у віці до 35 років; 29% – у віці від 35 до 44 років; 29% – у віці від 45 до 55 років; 19% – понад 55 років. За освітою: 45% зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 36% – професійно-технічну, 19% – загальну середню освіту.

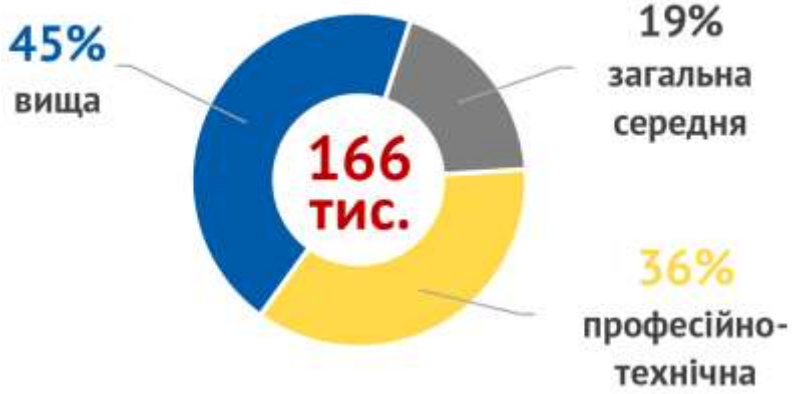

Рис. 2.3. Структура зареєстрованих безробітних за освітою, станом на 1 лютого 2023 року [40]

До основних причин зменшення кількості зареєстрованих безробітних слід віднести:

• Виїзд великої кількості українців за кордон;

• Відтермінування подання звітності щодо наявних вакансій, запланованих звільнень з боку роботодавців до Державного центру зайнятості через запроваджений військовий стан (поточна статистика Державного центру зайнятості не є повною);

• Зменшення підконтрольної українській владі території та відсутність достовірних даних з тимчасово окупованих територій;

• Внесення істотних змін у трудове законодавство, (наприклад, припинення дії трудової угоди з боку роботодавці без звільнення працівників у зв'язку з банкрутством чи реорганізацією, скороченням штату тощо, можливість відправити людей у неоплачувану відпустку на весь період воєнного стану).

• Зменшення можливостей та підстав для звернень до Державної служби зайнятості з боку громадян та відсутність намірів шукати роботу через офіційні мережі в умовах війни через високу ймовірність направлення на громадські роботи, відмова від участі в яких може призвести до втрати статусу зареєстрованого безробітного.

Загалом можна сказати, що незважаючи на пожвавлення економічної активності та поступове повернення бізнесу до роботи, багато підприємств не відновили свою діяльність, і це позначається на ринку праці. На сьогодні маємо дві тенденції: бізнес, який повертається до роботи, проводить релокацію на захід – там компанії відкривають нові вакансії; продовжується зростання армії безробітних через війну, особливо в тих регіонах, де відбуваються активні бойові дії — на Сході та Півдні країни.

2.2. Оцінка попиту і пропозиції на робочу силу

Релокація та вимушена міграція призвели до зміни структури ринку праці, а також структури пропозицій та насиченості фахівцями у розрізі регіонів. У регіонах, які найбільше відчули на собі військову агресію рф, зменшилася кількість робочих місць і зросла конкуренція. Переміщення підприємств у безпечні регіони України, внутрішня та зовнішня міграція фахівців спричинили те, що у західних областях кількість пропозицій роботи була меншою за січневі показники майже втричі внаслідок збільшення чисельності пошукачів. Релокація та масове переміщення людей із зон бойових дій у західні регіони та за кордон спричинили дефіцит персоналу у життєва необхідних сферах ринку праці, особливо на територіях активних бойових дій. З проблемами у пошуку персоналу у цих місцевостях стикнулися фармацевтичний, продуктовий ритейл, медична, транспортна галузь тощо. Так, дослідження кадрових порталів показує, що незайнятих фахівців на ринку праці зараз стало значно більше, ніж раніше. З низки спеціальностей вже є дефіцит, пов'язаний саме з від'їздом людей за кордон. Наприклад, попит на медичних працівників та фармацевтів, які були одними з найзатребуваніших фахівців і до початку війни, загострився критично. Тому, наприклад, багато аптек взагалі довгий час було закрито, тому що працювати в них було нікому, і деякі аптечні мережі були вимушені залучати студентів медичних вузів внаслідок браку персоналу. Специфікою моменту стало те, що працівники постали перед потребою шукати житло у безпосередній близькості до об'єкту, де вони можуть працювати, аби не наражатися на небезпеку при пересуванні через усе місто від місця проживання до місця роботи.

Суттєвим залишається дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили. Станом на 1 лютого 2023 року, в середньому по Україні, на одне вільне робоче місце претендувало 6 безробітних – на рівні показника минулого року (рис. 2.4).

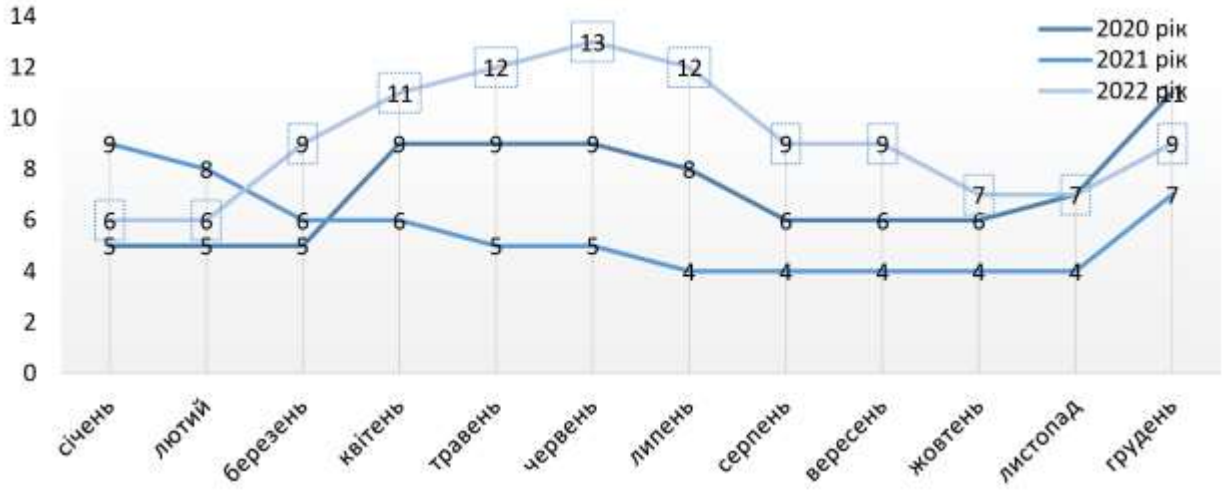

Рис. 2.4. Кількість претендентів на 1 вакансію в Україні, станом на кінець місяця, осіб [1]

Найбільша невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі спостерігалася серед кваліфікованих робітників сільського господарства - на 1 вакансіюю претендували 31 особа, технічних службовців (14 осіб), працівників сфери торгівлі та послуг (12 осіб), службовців та керівників (11 осіб), представників найпростіших професій (11 осіб) (рис. 2.5).

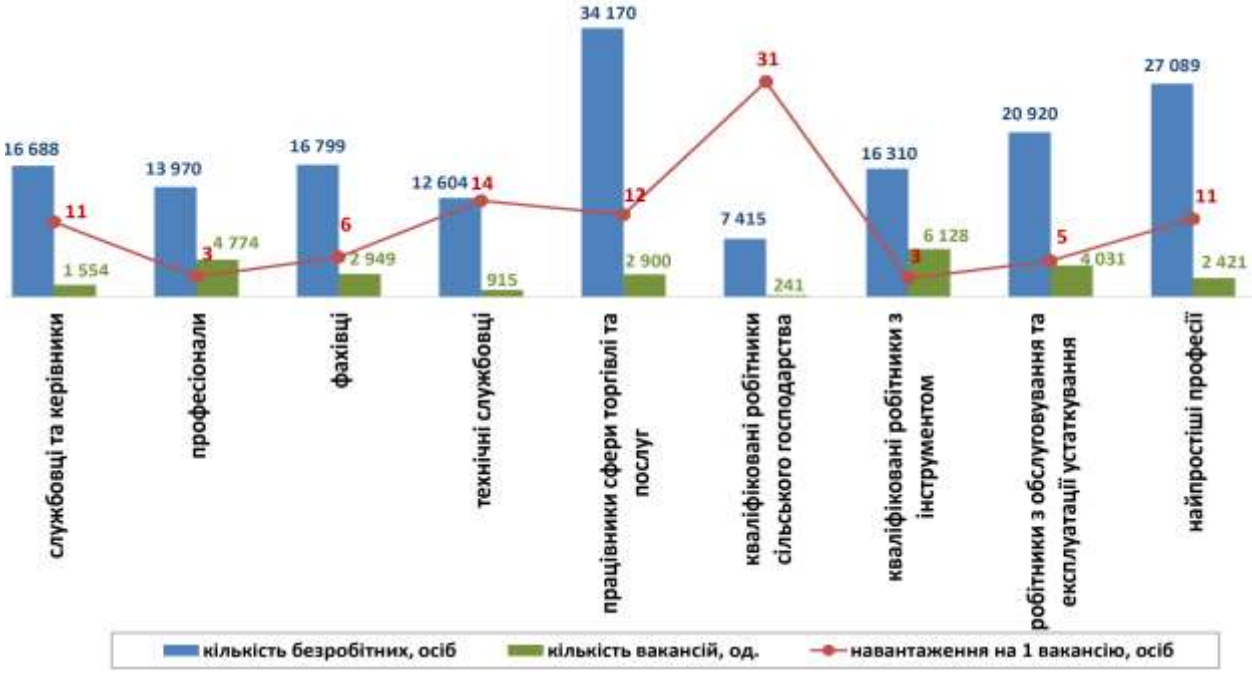

Рис. 2.5. Кількість зареєстрованих безробітних, кількість вакансій та кількість претендентів на 1 вакансію за професійними групами, станом на 1 лютого 2023 р. [39]

Відзначається, що вакансій на ринку спостерігається значний дисбаланс між регіонами, а також у розрізі маленьких міст та великих населених пунктах (табл 2.1). Найскладніше знайти роботу у Херсонській області, де на 1 вільне робоче місце претендують 69 безробітних, в Черкаській (27 осіб), Чернігівській (25 осіб), Миколаївській (23 особи), Донецькій (22 особи) та Запорізькій (19 осіб) областях. Дисбаланс посилюється через міграцію українців до Європи та мобілізацію чоловіків.

Таблиця 2.1

Кількість вакансій та безробітних за регіонами січень 2023 року [39]

Регіон	Кількість вакансій, тис. од	Кількість безробітних, тис. осіб
Вінницька	1,3	9,3
Волинська	2,4	5,2
Дніпропетровська	4,0	17,1
Донецька	1,0	7,8
Житомирська	1,7	9,3
Закарпатська	0,8	4,4
Запорізька	0,5	14,5
Івано-Франківська	1,3	5,8
Київська	2,3	11,0
Кіровоградська	1,4	7,6
Луганська	0,0	3,0
Львівська	5,4	6,6
Миколаївська	0,8	11,2
Одеська	2,0	9,7
Полтавська	1,8	10,0
Рівненська	1,8	7,1
Сумська	1,4	12,3
Тернопільська	0,9	4,2
Харківська	1,7	16,5
Херсонська	0,1	6,9
Хмельницька	2,0	6,6
Черкаська	1,1	9,1
Чернівецька	0,7	2,8
Чернігівська	0,8	8,2
м. Київ	5,6	7,9

Окрім Київщини, найбільше вакансій сьогодні на Львівщині, Дніпропетровщині, Полтавщині та Харківщині. Також, збільшилася кількість вакансій для віддаленої роботи, а деякі вітчизняні компанії активно розміщують вакансії за кордоном (переважно у Польщі. Слід додати, що в

країні має місце значна тінізація ринку праці — багато вакансій пропонуються без оформлення, як підробіток тощо.

Сферами, які найбільше потребують працівників загалом по Україні, були роздрібна торгівля, сільське господарство, перевезення та логістика, нафтогазовий сектор, сектор металургії, фармацевтика, харчова промисловість, будівництво, державне управління (рис. 2.6).



Рис. 2.6. Структура вакансій, зареєстрованих в центрах зайнятості, станом на 1 лютого 2023 року, %. [40]

У професійному розрізі (табл.2.2), найбільше вакансій подано для працевлаштування кваліфікованих робітників з інструментом – 24% всіх поданих вакансій; професіоналів – 18% (вчитель, фармацевт, лікар загальної практики-сімейний, економіст, інспектор (пенітенціарна служба), вихователь, інженер, практичний психолог); робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин – 16% (водій, тракторист, токар, оператор заправних станцій, оператор/машиніст котельні, оператор верстатів, машиніст

екскаватора, водій навантажувача, машиніст крана (кранівник)); фахівців – 11% (сестра медична, електрик дільниці, майстер виробничого навчання, електрик дільниці, асистент фармацевта, бухгалтер, асистент вчителя, механік, електромеханік); працівників сфери торгівлі та послуг – 11% (продавець продовольчих та непродовольчих товарів, кухар, продавець-консультант, охоронник, офіціант, соціальний робітник, перукар, молодша медична сестра); некваліфікованих працівників – 9% (робітник з комплексного прибирання будинків, підсобний робітник, прибиральник службових та виробничих приміщень, двірник, вантажник, укладальник-пакувальник, сторож, прибиральник територій).

Таблиця 2.2

Найбільш популярні професії на ринку праці [40]

кваліфіковані робітники з інструментом	✓ швачка, ✓ електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, ✓ слюсар-ремонтник, ✓ слюсар-сантехнік, ✓ електрогазозварник,	✓ пекар, ✓ маляр, ✓ слюсар аварійно-відновлювальних робіт, ✓ слюсар з ремонту колісних транспортних засобів
професіонали	✓ вчитель, ✓ фармацевт, ✓ лікар загальної практики – сімейний лікар,	✓ вихователь, ✓ практичний психолог, ✓ інженер, ✓ економіст
робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин	✓ водій, ✓ оператор заправних станцій, ✓ оператор/машиніст котельні, ✓ токар, ✓ тракторист,	✓ оператор верстатів, ✓ машиніст екскаватора, ✓ водій навантажувача, ✓ машиніст крана (кранівник)
фахівці	✓ бухгалтер, ✓ сестра медична, ✓ асистент вчителя, ✓ майстер виробничого навчання,	✓ асистент фармацевта, ✓ електрик дільниці, ✓ механік, ✓ електромеханік
працівники сфери торгівлі та послуг	✓ продавець, ✓ кухар, ✓ охоронник, ✓ соціальний робітник	✓ молодша медична сестра, ✓ офіціант, ✓ продавець-консультант, ✓ перукар
некваліфіковані працівники	✓ підсобний робітник, ✓ прибиральник службових та виробничих приміщень, ✓ робітник з комплексного прибирання будинків, ✓ вантажник,	✓ двірник, ✓ укладальник-пакувальник, ✓ сторож, ✓ прибиральник територій

Найменш затребуваними стали професії в галузі туризму та готельно-ресторанного бізнесу. Загалом, ринок праці корелює з секторами економіки, які забезпечують базові потреби населення на тих територіях, де не ведуться бойові дії — енергетика, логістика, медицина, сектор харчової промисловості.

У порівнянні із початком вторгнення, зараз потік біженців з України сповільнився, проте значна кількість громадян України залишається за кордоном. Посилюються ризики неповернення вимушених переселенців до

України після закінчення війни: 59% українських біженців шукали роботу в країні тимчасового проживання. Попит на робітничі спеціальності стає все більш відчутним на українському ринку праці: в червні кількість вакансій в цій сфері зросла на 20% у порівнянні з попереднім місяцем.

З початку повномасштабного вторгнення та введення військового стану, до великих та малих міст центральної України масово виїхали переселенці з Харківської, Дніпропетровської, Донецької, Луганської областей, оскільки саме ці регіони першими потрапили від удар військ рф. Багато хто з них залишився без грошей, тому шукає хоч якусь роботу. Але в невеликих населених пунктах вакансій на таку кількість людей не вистачало та не вистачає й досі, тому наслідком цього стало – зростання локального безробіття. Такий самий дисбаланс через міграцію українців до Європи та мобілізацію чоловіків. Біженцями та переселенцями стали не лише наймані працівники, а й багато представників малого та середнього бізнесу. Так, у країни ЄС виїхало багато фахівців сфери послуг — перукарі, косметологи, майстри манікюру та ін. Причому дехто вже відкриває власний бізнес в країнах перебування. В регіонах Україні, де відбуваються активні бойові дії (на відміну від регіонів в яких бойові дії не здійснюються, і бізнес відновив свою роботу майже на довоєнному рівні) зокрема в Харківській, Запорізькій, Донецькій та Луганській областях малий і середній бізнес більшою мірою не працює, і чи відкриється знову — поки що неясно. З сучасною хвилею біженців більш всього країна втратила жінок-підприємців. Для багатьох секторів це буде велика втрата.

Війна вплинула на зниження доходів громадян. Через війну спостерігається зниження зарплат, оскільки безробітних стає значно більше, ніж вакантних робочих місць. Частка населення з доходами нижче фактичного прожиткового мінімуму, який для працездатних осіб у 2022р. становить 2 481 грн. може досягти 70% у 2022р. порівняно з 18% у 2021р.

З початку війни зарплати майже за усіма вакансіями хоча й несуттєво, але знизились. Протягом першого місяця повномасштабного вторгнення Росії

на територію України середня зарплата (пропозиції) за даними українського кадрового порталу Work.ua зменшилась на 11% з 15035 грн до 13736 грн. У той же час за даними Державної служби зайнятості, середня заробітна плата на початку війни становила 9 371 грн., а на 1 лютого 2023 -10140 грн. Ситуація з рівнем заробітних плат залишається переважно незмінною порівняно з періодом початку війни, лише поодинокими є винятки зростання заробітних плат, це спостерігається у секторі IT, оптової та роздрібної торгівлі.

Станом на 1 лютого 2023 року середня заробітна плата у вакансіях, які містяться у базі даних Державної служби зайнятості, становила 10 тис. грн. – рис. 2.7.



Рис. 2.7. Заробітна плата у вакансіях за професійними групами станом на 1 лютого 2023 року, грн. [1]

Зокрема, серед видів економічної діяльності найвищою заробітна плата була у сфері інформації та телекомунікацій (19,4 тис. грн), у закладах охорони здоров’я (12,3 тис. грн), у добувній промисловості і розробленні кар'єрів (11,9 тис. грн), у сфері будівництва (11,4 тис. грн), у сфері

водопостачання; каналізації, поводження з відходами (11,2 тис. грн), у сфері постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (11,1 тис. грн.), у сфері транспорту (10,9 тис. грн) [39].

Водночас, ті, хто втратив роботу, а пошук роботи є критичним, готові працевлаштовуватися на вакансії з нижчою заробітною платою або повністю змінити види роботи. Відповідно до законодавства, що регулює трудові відносини в період особливого правового (у нинішній ситуації — воєнного) стану, якщо роботодавець обрав процедуру зміни істотних умов праці або змінив локальні активи підприємства, строк дії таких умов оплати праці роботодавець визначає самостійно. Починаючи з березня, працівникам багатьох установ було скасовано премії та окремі доплати. Особливо це торкнулось працівників бюджетних установ та державних службовців. Хоча ситуація з доходами у бюджетному секторі можна вважати кращою оскільки персонал частково відправляли в простій з виплатою 2/3 зарплат. По відношенню до державних службовців було ухвалено рішення про заборону працювати з-за кордону, через що певна їх частина звільнилася.

За даними Національного банку України в Україні більшість підприємств не може забезпечувати зарплати на довоєнному рівні. Падіння зарплат у приватному секторі становило 25-50% порівняно з довоєнними показниками. Зростає кількість підприємств, які урізали зарплати працівникам на 10-50%, зокрема, в енергетиці та сфері послуг, транспорті та торгівлі. Найбільше постраждала видобувна сфера та будівництво. Єдиний сектор, у якому зарплати не впали, а подекуди й виросли — сільськогосподарський. Також зіткнувшись зі збільшеною конкуренцією на робочі місця, відчуваючи проблеми з працевлаштуванням, фахівці почали скорочували свої зарплатні очікування. В умовах високої конкуренції та вкрай низької кількості вакансій сьогодні спостерігається ще одна тенденція у поведінці претендентів. Фахівці стали пропонувати свої кандидатури на вакансії нижче за свій рівень кваліфікації. Якщо до війни у категорії топ-менеджмент було досить багато пропозицій роботи, то сьогодні керівники та

директори не надто затребувані. Рівень оплати праці зараз також дуже нерівномірний, а дані — суперечливі. За даними grc.ua, з початку війни середня зарплата в Україні впала на 10% і станом на квітень становить за вакансіями, відкритими на цьому порталі, 18700 грн.

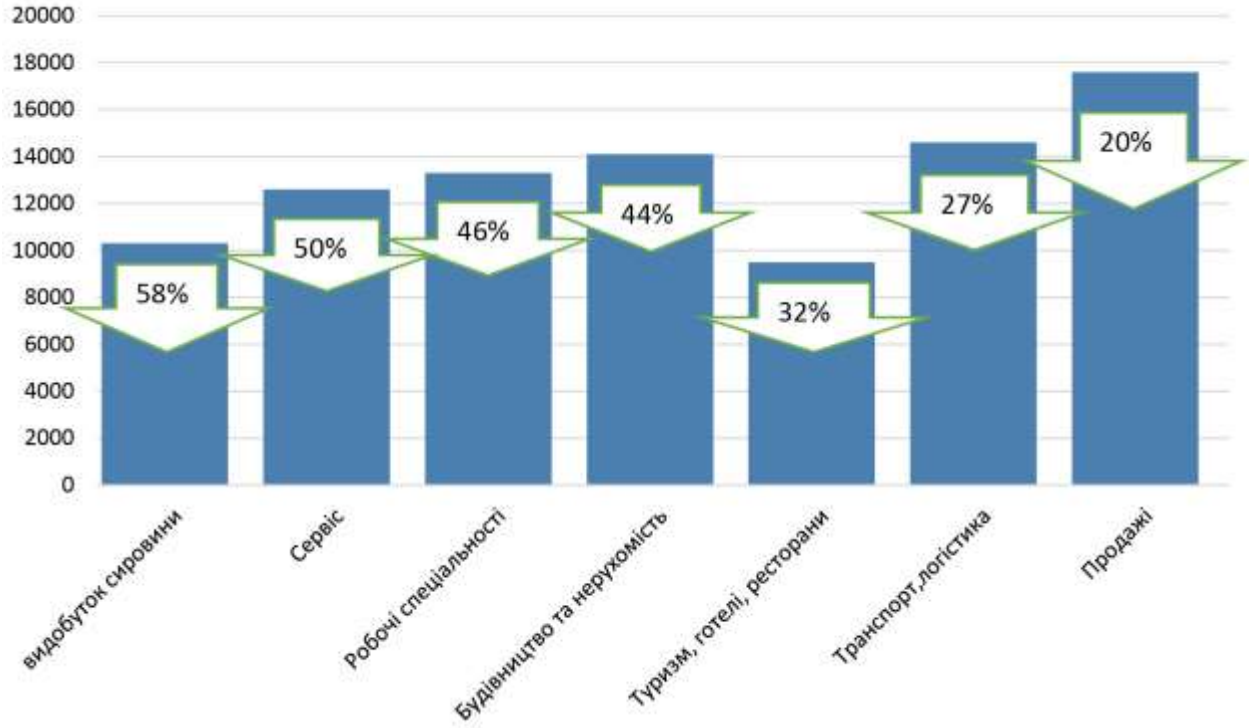

Рис. 2.8. Середня місячна пропонована заробітна плата (грн.) та її зміна (%) у порівнянні з довоєнним рівнем за видами діяльності (2021/2022рр.)

Хоча за червневими даними ринок праці в Україні почав показувати стабілізацію середнього рівня заробітної плати в багатьох сферах проти попередніх місяців — компанії, яким вдалося зберегти свою діяльність в умовах війни, уже здійснили оптимізацію витрат. Дані кадрових порталів свідчать, що найменше постраждала від кризи на ринку праці ІТ-галузь. В середньому по всім регіонам України фахівцям ІТ галузі пропонують у середньому від 70,9 до 108,1 тис. грн., (середня заробітна плата в ІТ-сфері становила приблизно 86,5 тис. грн.). Новою тенденцією на ринку праці є те, що стикаючись з проблемами працевлаштування через вкрай низьку кількість вакансій, висококваліфіковані спеціалісти, зокрема, фахівці топового рівня погоджуються на посади нижчої кваліфікації.

За даними Державної служби зайнятості (рис. 2.9), станом на початок лютого, з близько 26 тис. вакансій 20% передбачають мінімальну зарплату (6,5 тис. на місяць).

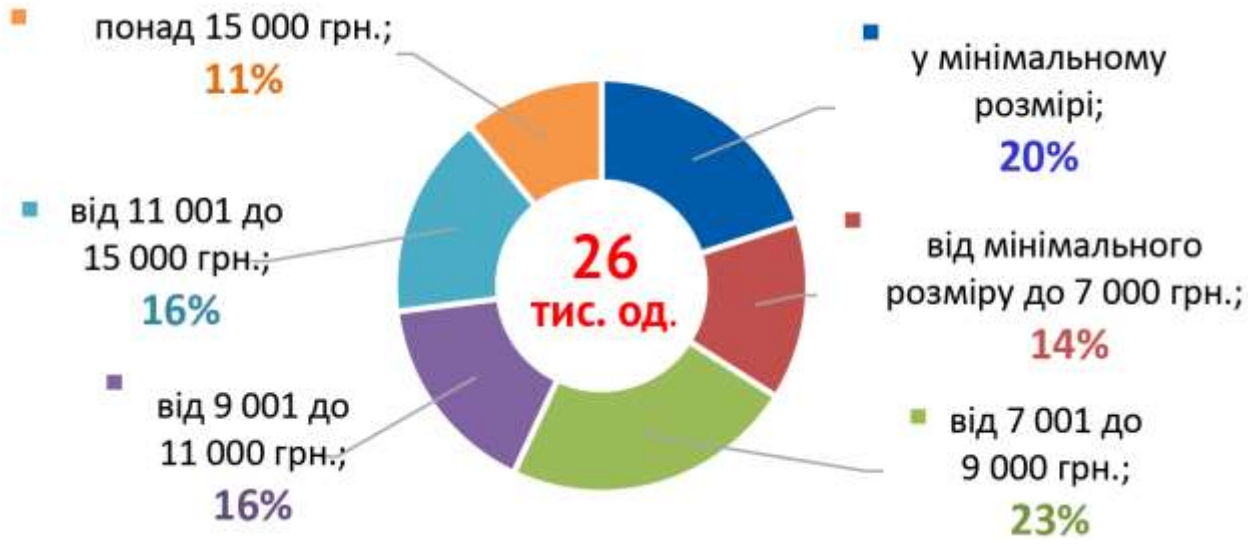

Рис. 2.9. Структура вакансій, зареєстрованих в центрах зайнятості за розмірами заробітної плати, станом на 1 лютого 2023 року, % [40]

Близько 14% вакансій — оклади до 7 тис. грн., ще близько 23% робочих місць — до 9 тис. грн. тощо. На зарплати в 9-11 тис. грн. — вакансій менше 16%, а понад 15 тис. на місяць пропонується лише 11% вакансій. У результаті середня зарплата — 10 тис. грн. При цьому за дефіцитними вакансіями говорять про поступове відновлення зарплат до довоєнного рівня. Найбільшу потребу відчувають галузі медицини, фармацевтики IT та логістики. За даними досліджень експертно-аналітичного центру кадрового порталу grc.ua, до п’ятірки професійних сфер, в яких пропонують високі зарплати, увійшли спеціалісти сфери маркетингу, реклами, PR з середньою місячною виплатою 26,6 тис. грн., фахівці зі сфери видобутку сировини (26,5 тис. грн.), а також спеціалісти зі сфери будівництва (25,3 тис. грн.). Поступово повертає свої позиції Київ, який з початку активних бойових дій у березні-квітні втратив лідерство за розміром заробітної плати. Якщо в січні в столиці в середньому пропонували 31 тис грн, то в березні — 25 тис. грн., в квітні середня заробітна плата піднялась вже до 26 тис. грн. Але більшість

українців надалі стикатимуться з проблемами пошуку роботи, навіть на порівняно невеликі гроші. Для працівників оклади стали нижче мінімальних — людей оформляють на неповну зайнятість. Так, згідно з даними, що розміщені на порталі Державної служби зайнятості, стандартними шляхами оптимізації стали переведення працівників на половину ставки, скорочення кількості робочих годин або оформлення відпустки за власний рахунок. Якщо перевести працівників на скорочений робочий день не видається можливим через необхідність забезпечувати виробництво, у таких випадках відбувається скорочення зарплат. Наприклад, у Rozetka працюють 50% робітників від довоєнного штату. Ще певна кількість співробітників інтернет-магазину зайнята частково. У великих компаніях ситуація краща, ніж у малому та середньому бізнесі.

Таке «просідання» у зарплатах та проблеми з роботою можуть з новою силою активізувати трудову міграцію. Тобто люди, які не виїхали з України через війну, будуть змушені мігрувати до Європи від безробіття.

2.3. Загрози на ринку праці України та можливі їх наслідки в період війни та в період післявоєнного відновлення

Враховуючи ситуацію на ринку праці України в період воєнного протистояння та необхідність забезпечення його відновлення та забезпечення сприятливих умов для продуктивної зайнятості, особливої актуальності набуває визначення клю-чових загроз, які перешкоджають сталому перебігу та розвитку процесів формування, розподілу та використання робочої сили. При цьому варто брати до уваги проблеми, що формувались в довоєнний період та загострились під впливом дії численних факторів, зумовленою сучасними економічними та політичними змінами. Погіршення ситуації на ринку праці в період воєнного конфлікту стало випробовуваним для інститутів ринку праці щодо здатності максимально забезпечити його

прийнятне функціонування та протидіяти загрозам у сфері зайнятості. Аналіз тенденцій дозволяє виокремити загрози на ринку праці, загострення яких спричинено розгортанням воєнних дій на території України, серед яких є: посилення напруження на ринку праці внаслідок бойових дій. В результаті воєнних дій відбулось скорочення найціннішого ресурсу країни – людського потенціалу, що в перші роки російської агресії стало найвідчутнішими для суспільства наслідками окупації Криму та частини Донбасу. Найтяжчою ціною для України стали також незворотні людські втрати в результаті бойових дій. Вкрай серйозною соціально-економічною проблемою є масові вимушені переселення. Проблеми трудової сфери, що загострились внаслідок воєнного конфлікту, зумовили погіршення якісних характеристик робочої сили, падіння рівня життя населення та збільшення економічного навантаження на працюючих, послаблення мотивації до праці, скорочення надходжень до бюджетів і соціальних фондів при збільшенні навантаження на них. Як наслідок, це зумовило зниження рівня життя працюючих і їх родин, звуження можливості доступу до соціальних послуг.

Поряд з цим, тимчасова втрата частини територій, руйнування виробничих ланцюгів, погіршення умов для підприємництва, втрата значної частки потенціалу базових галузей промисловості та аграрного сектору, руйнація соціальної інфраструктури призвели до значних втрат економічного потенціалу та, як наслідок, звуження поля прикладання праці, зменшення якісних робочих місць та поглиблення галузевих та освітньо-професійних диспропорцій на ринку праці. Типовим соціально-економічним явищем для ринкової економіки є безробіття, що виступає неприйнятною альтернативою зайнятості, та проблемою, яка потребує розробки адаптаційних інструментів державної політики. Проблеми на ринку праці загострюються в зв’язку з поширен-ням значних обсягів довготривалого безробіття, в наслідок якого відбувається ослаблення мотивації до активного пошуку роботи; втрата професійних вмінь і навичок та зменшення конкурентоспроможності

індивидів; зниження рівня життя, поступова деградація особистості та зростання ризику щодо нездійснення самореалізації.

Загрозою на вітчизняному ринку праці залишається низька дієвість мотиваційних та стимулюючих чинників. Погоджуючись з існуючими в науковій літературі поглядами, поняття «мотивація у сфері праці» та стимул, що широко використовується в теорії і практиці мотивації трудової діяльності, трактуємо, як формування активної позиції насе-лення щодо пошуку гідної роботи, забезпечення можливостей професійно-кваліфікаційної, мотивів певної трудової поведінки людини, які стають спо-нукальною причиною, поштовхом до ефективної зайнятості в легальному секторі економіки. Низька ж дієвість цих чинників виступає причиною низької економічної активності населення та сприяє поши-ренню тіньового сегменту зайнятості8. В період швидких змін особливої важливості набуває рівень адаптивності ринку праці. Адаптивність з одної сторони – це здатність механізму забез-печити здатність суб'єктів ринку праці адекватно реагувати на зміни зовнішнього і внутрішнього характеру та зберігати ефективність використання трудових ресурсів; з іншої сторони – зберігати сприятливі умови для їх розвитку та відтворення. Ознаками, що сприяють адаптивності ринку праці є:

• потенційні можливості реагувати на зміни, забезпечувати стійкість до дії негативних факторів та підтримувати нормальні умови функціонування;

• перманентне накопичення, модифікація, посилення характеристик ефективності ринку праці;

• здатність до постійного оновлення, удосконалення і розвитку, зберіючи та посилюючи конкурен-тоспроможність;

• сприйняття норм зовнішнього середовища та здатність гнучких змін цінностей, цілей, завдань, мотивацій;

• здатність збалансовувати інтереси, що забезпечує гнучкість та мінімізацію ризиків виникнення конфліктів у взаємовідносинах.

Недостатній рівень адаптивності виступає загрозою зниження рівня та ефективності використання трудових ресурсів, загострення проблеми безробіття та зростання вірогідності соціальної ексклюзії на ринку праці. Важливою загрозою в цей непростий для країни період виступає недостатній рівень трудової мобільності та низький рівень її ефективності.

Підвищення трудової мобільності є важливою умовою збалансування попиту та пропозиції робочої сили, оптимізації вертикального та горизонталь-ного, збільшення обсягу доступних робочих місць, підвищенню ймовірності успішно реалізувати набуті професійно-кваліфікаційні навики, підвищення продуктивності праці, зростання рівня життя та забезпечення економічного зростання в цілому. Поряд з цим, мобільність забезпечує зближення рівнів життя населення, зменшує загальну макроеконо-мічну волатильність, що сприяє пом’якшенню соціальної напруженості в суспільстві. Зміна вікової структури робочої сили, що відбувається внаслідок фізичної втрати працездатного населення в воєнний період та в результаті міграцій-ного відтоку у поєднанні з чинниками природного характеру, що сформувались в тривалий час в умовах негативних демографічних тенденцій, загрожує збільшенням навантаження на соціальні фонди, зменшенням рівня продуктивності праці, погіршенням якісних характеристик робочої сили та скороченням її чисельності. Загрозою на вітчизняному ринку праці залишається низький рівень інфорсменту трудового законодавства. Для української моделі соціально-трудових відносин характерні розрив між нормативними і фактичними параметрами, сполучення жорстких правових рамок регулювання з домінуванням неформальних інститутів і недостатньою ефективністю інфорсменту законів на практиці. Слабкість інфорсменту не спроможна забезпечити безпечні та гідні умови праці; подолання проблеми щодо поширення неформальної та тіньової зайнятості; ефективну дію мотиваційних інструментів до продуктивної зайнятості.

Позиціонування перерахованих загроз на запропонованій карті загроз наглядно дозволяє класифікувати їх за ймовірністю та значимістю (рис. 2.10).

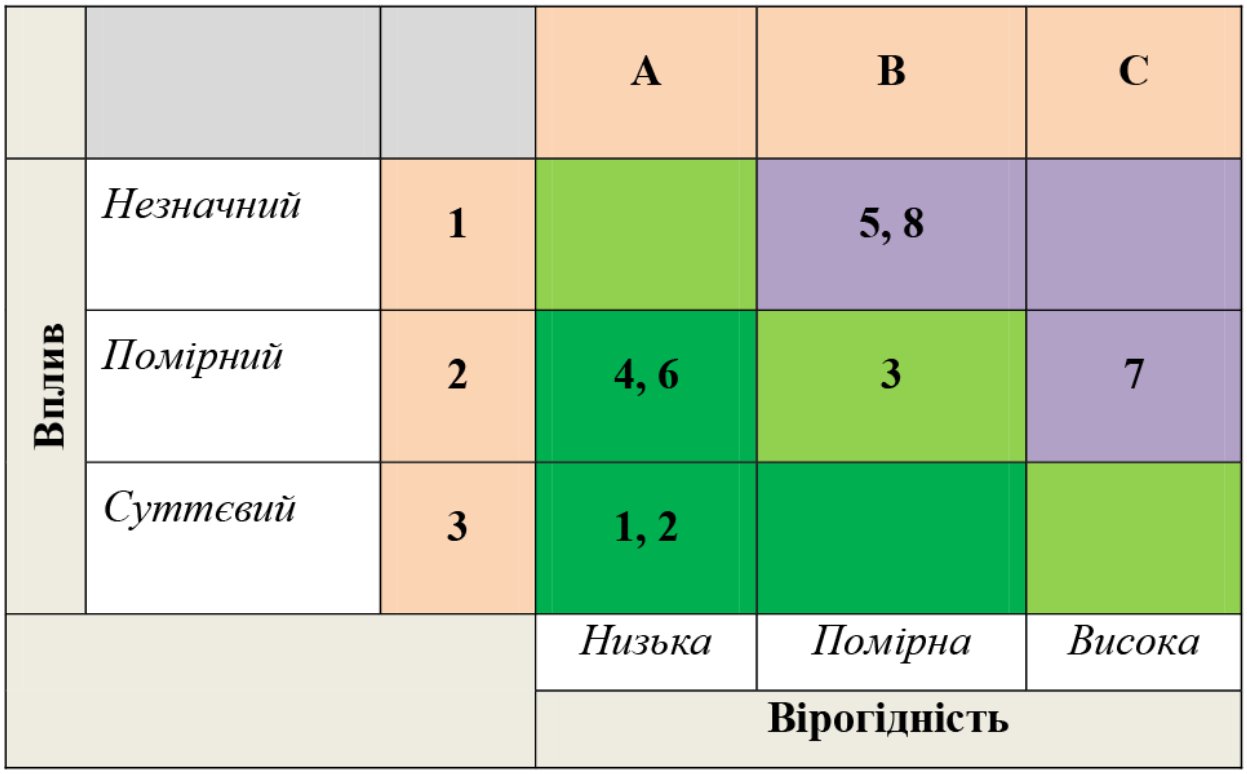

Рис. 2.10. Карта загроз на ринку праці України в період війни та в період післявоєнного відновлення

Негаразди на ринку праці характеризуються не тільки загрозами, але й наслідками (впливом на робочу силу, на економіку, на суспільство в цілому). Насамперед, варто зазначити, що за терміном дії можливі наслідки можуть розглядатись як довгострокові, середньострокові та короткострокові, за способом дії – прямі чи опосередковані, за змістом – демографічні, соціальні, економічні, психологічні, екологічні тощо. Наприклад, звуження сфери прикладання праці в суспільстві наносить як прямі, так і непрямі негативні наслідки для усіх учасників соціально-трудової сфери, серед яких найсуттєвішими є: зниження на рівні життя працездатного населення та їх родин, зростання диференціації населення і збільшенню ймовірності поширення бідності, скорочення рівня купівельної спроможності населення, податкових надходжень і зменшення обсягів виробництва, виникнення та посилення соціальної напруженості в суспільстві та соціально-економіч-ної дестабілізації, руйнація традиційних цінностей сучасного суспільства. Наслідки можуть бути умовно виміряні. Суб'єктивна якісна міра впливу стосується масштабів та сили ураження і характе-ризується змістовними

висловами: суттєвий вплив; помірний вплив; незначний вплив. Об'єктивна кіль-кісна міра стосується, зазвичай, числа уражених або масштабів соціально-економічних збитків (масштаби безробіття, рівень навантаження на соціальні фонди, зміна якісних чи кількісних характеристик робочої сили тощо). Для визначення напрямів щодо попередження та послаблення негативного їх впливу необхідно усвідомлювати характер та масштабність можливих наслідків. В площині вище наведених міркувань, загрози та їх наслідки на ринку праці України можна представити наступним чином (табл. 2.3).

У період воєнних дій та часи повоєнного віднов-лення заходи державної політики у сфері збереження та використання людського капіталу мають бути максимально ефективними. Важливим для залучення робочої сили в поле зайнятості в воєнний час і період економічного відновлення залишається питання забезпечення мобільності робочої сили, що визначає рівень адаптивності до змін умов прикладання праці та сприяє забезпеченню потреб підприємств у робочій силі.

Щодо мігрантів з України можна висловити деякі припущення – із досвіду попередніх міграційних хвиль до Європи. Скоріше за все, будуть затребувані особи із належним рівнем професійно-кваліфікаційної підготовки, з сучасним рівнем володіння інформаційно-комунікаційними технологіями, з обов’язковим знанням принаймні двох іноземних мов (англійської і країни проживання), адаптовані й толерантні до культури країни-реципієнта. Також переваги матимуть освітні мігранти, які будуть здобувати першу або другу освіту за кордоном з можливістю подальшого працевлаштування. Для іншої частини мігрантів імовірні зниження професійного статусу та значні труднощі пошуку легального робочого місця.

Виняткового значення має попередня поінформованість майбутніх мігрантів щодо особливостей ринку праці, культурного та історичного контексту країни. Це допоможе уникнути багатьох шоків у процесі адаптації до нового місця роботи і проживання.

Таблиця 2.3

Загрози на ринку праці України та можливі їх наслідки в період війни та в період післявоєнного відновлення

Загрози	Координати на карті загроз	Наслідки
1. Посилення напруження на ринку праці внаслідок бойових дій	А3	Зменшення обсягу пропозиції робочої сили Збільшення навантаження на соціальні фонди
2. Втрата/знищення виробничої та соціальної інфраструктур	А3	Поглиблення структурних диспропорцій зайнятості Проблеми доступності якісних робочих місць Зростання безробіття
3. Поширення застійного безробіття середній ймовір, середній.вплив	В2	Погіршення якості трудового потенціалу (декваліфікація) Втрата мотивації до продуктивної зайнятості Падіння рівня життя працюючих та їх родин
4. Низька дієвість мотиваційних та стимулюючих чинників на ринку праці	А2	Низький рівень економічної активності Збереження тіньової зайнятості
5. Низький рівень адаптивності суб'єктів ринку праці до нових вимог	В1	Зростання економічної неактивності (поза робочою силою) Поповнення лав безробітних Зростання вірогідності соціальної ексклюзії на ринку праці
6. Низький рівень мобільності робочої сили	А2	Посилення галузевих та освітньо-професійних асиметрій ринку праці Звуження можливостей працевлаштування Зниження продуктивності праці
7. Зміна вікової структури робочої сили	С2	Збільшення навантаження на соціальні фонди Зниження продуктивності праці
8. Низький рівень інфорсменту в трудовій сфері	В1	Збільшення сегменту неформальної та тіньової зайнятості Втрата мотивації до продуктивної зайнятості Погіршення безпеки праці та гідні умови праці

РОЗДІЛ 3
ПРОГНОЗНІ ОЦІНКИ ТА НАПРЯМИ СТАБІЛІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

Під час війни не втрачають актуальності заходи щодо відновлення та запровадження адекватних заходів для забезпечення стійкості економічної системи в цілому та ринку праці, зокрема, здатних функціонувати та розвиватись в умовах нових викликів для досягнення стратегічних цілей щодо забезпечення права людини на гідну працю, нової якості економічного, соціального і гуманітарного розвитку. Вирішення цього завдання потребує підвищення дієвості соціальних ліфтів, що сприяють створенню сприятливих умов для економічної самореалізації осіб та формування адаптивності робочої сили та ринку праці. Політика повоєнного ринку праці повинна бути двополярною та орієнтуватися як на внутрішній сегмент, так і зовнішній – вимушених переселенців за межі країни. Стосовно внутрішнього ринку праці, попри його суттєві прогалини, незбалансованість, величезні втрати, викликані війною, потрібно створювати умови для розвитку внутрішньої мобільності в усіх зазначених вище формах. Очевидно, в процесі відновлюваного періоду виникне попит на працю, пов’язану з подоланням наслідків руйнації економіки, відбудовою територій, підприємств, житлового фонду. Це потребуватиме переміщення робочої сили. Разом із тим, відродження має відбуватися на новій основі, що зумовить потребу у нових знаннях та навичках. Паралельно необхідно здійснювати структурну трансформацію економіки з відповідними перетвореннями ринку праці.

Хоча оцінити точні масштаби втрат у сфері зайнятості наразі ще дуже складно через обмеженість даних та вкрай невизначені, мінливі обставини, що впливають на ситуацію в Україні.

Проте, використовуючи попередній досвід впливу збройних конфліктів на зайнятість, МОП оцінює, що за три місяця військових дій в Україні 4,8 мільйона робочих місць були втрачені порівняно з довоєнним періодом, що становить 30% зайнятості в Україні [57]. Прогнозні розрахунки доводять, що

якби бойові дії було припинено негайно, і в країні почалося б швидке відновлення, а також за умови поверненням 3,4 мільйона робочих місць, це дозволило б скоротити втрати зайнятості до 8,9 відсотка. При сценарії подальшої військової ескалації, втрати зайнятості ще більше збільшяться і сягнуть 7 млн, або 43,4%.

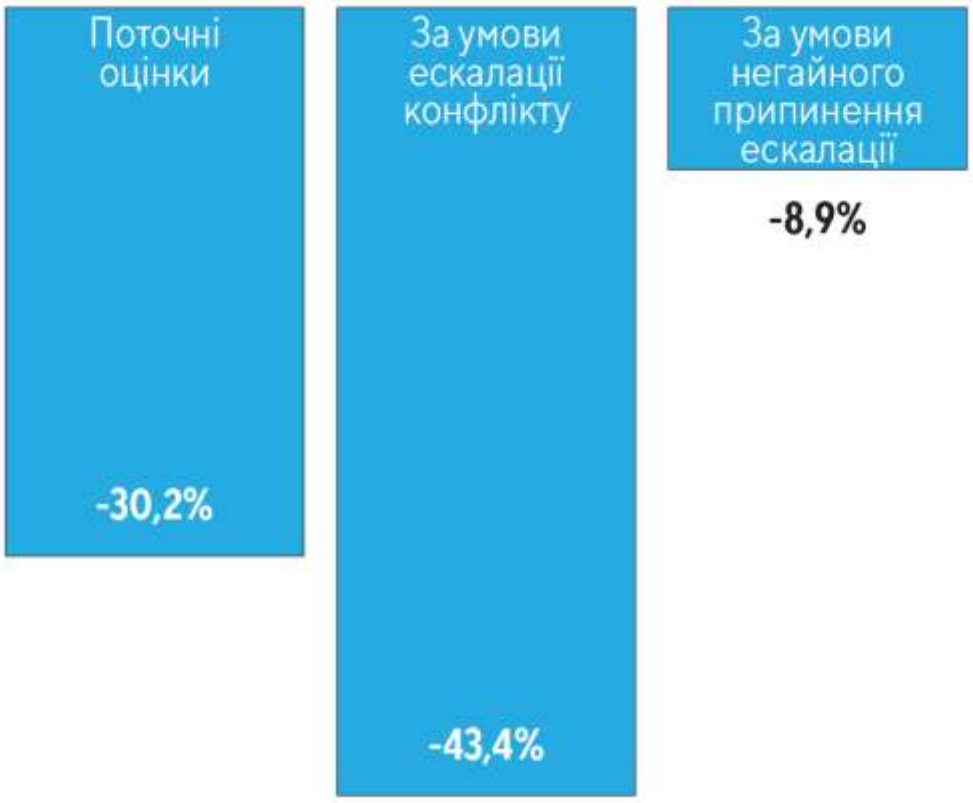

Рис. 3.1. Втрати робочих місць в Україні (%, зміни порівняно з періодом до конфлікту) [57]

Водночас, слід зробити застереження, що реальна ситуація може виявитися не настільки катастрофічною, як це прогнозує Міжнародна організація праці. Методика підрахунку безробіття МОП відпрацьована на «офіційному» ринку праці. Проте в Україні завжди спостерігалась значна частка тіньового сегменту, що значною мірою корегувало статистику. Так, рівень безробіття за методологією МОП у кілька разів перевищує рівень безробіття, що фіксує офіційна статистика. Сьогодні ситуація на українському ринку праці ще сильніше змінилася. З початком війни частка

тіньового сектору (в тому числі нелегальної чи напівлегальної зайнятості) зросла. Так, деякі роботодавці, опинившись у кризовій ситуації, хочуть заощадити на податках, інші просто не знають, як оформляти працівників, оскільки трудове законодавство з початком війни суттєво змінено. Отже, можна сказати, що МОП фіксує «зниження фінансової активності» (припинення виплати зарплат або їх різке зниження) майже по 5 млн. робочих місць, але скільки з них насправді закрилося, а скільки пішло в тінь — питання відкрите [57]. За оцінками деяких експертів реально в Україні закрито близько 2 млн. робочих місць, але ці дані також є орієнтовними. Отримання актуальної інформації щодо тенденцій на ринку праці в країні, де йде війна — зміна чисельності та склад робочої сили — є не простим завданням, особливо з урахуванням того, що навіть з урахуванням відпливу декількох мільйонів працездатних громадян в Україні все одно залишаються високий рівень безробіття [2].

Складності прогнозування зайнятості в Україні наразі зумовлюють декілька аспектів: По-перше, наразі не можна однозначно прогнозувати ситуацію з кількістю населення, яке залишиться в країні. В Україні на ринку праці, скоріше за все, буде ситуація гірша, ніж в сусідніх країнах — і щодо заробітку, і щодо можливості знайти захищену роботу. Війна розділила сім'ї — жінки з дітьми виїхали за кордон, чоловіки залишилися в Україні. Тому цілком можливо, що після скасування воєнного стану і зняття обмежень на виїзд чоловіків за кордон певна їх частина залишить Україну для возз'єднання із сім'ями і намагатиметься знайти роботу. Тобто можливим є значний сплеск (трудової) міграції. Головною умовою повернення біженців в Україну буде наявність безпечних та привабливих умов для життя, в тому числі наявність роботи, житла та соціальної інфраструктури. Але слід брати до уваги, що тривалий час перебування у країнах ЄС сприятиме можливостям громадянам України облаштуватися та закріпитися у приймаючих кранах. При цьому, за умови відсутності в Україні кращих перспектив, після скасування воєнного стану процес відтоку населення може

продовжитися і навіть посилитися. По-друге, не дивлячись на те, що вже почався процес повернення людей в Україну, можна припустити, що їх повернення певною мірою пов’язано із скороченням чи згортанням програм для біженців у багатьох країнах ЄС. Українців намагаються перевести у статус працівників, а не біженців, так, у Польщі скасовують компенсації за житло, у Німеччині українців переводять із соціальних служб до центрів з працевлаштування. З іншого боку, у багатьох країнах ЄС спрощується працевлаштування для громадян України та визнання кваліфікацій, особливо за дефіцитними для місцевих ринків праці позиціями (медики, інженери) , водії тощо). Імовірно, така політика європейських країн сприятиме тому, що процес повернення українських громадян до України може уповільнитися. Тобто ті, хто не зможе чи не захоче знайти в Європі роботу, найближчим часом повертатимуться в Україну, звичайно, якщо не буде загострення військової ситуації. Але з’явиться також великий прошарок тих, хто залишиться в ЄС, знайшовши роботу, садок, школу чи вищий навчальний заклад для дитини. Повернення цієї категорії громадян — під питанням. Таким чином імовірно, що через зазначені причини дефіцит робочої сили в Україні після закінчення воєнного стану буде знаним. Окрім того слід мати на увазі, що держава ставить за мету забезпечити українську армію усім необхідним з розрахунку на один мільйон осіб. Збільшення армії забере людей з інших «цивільних» видів діяльності, де створюється валова додана вартість. Адже, за визначенням експертів, військова справа — це специфічний вид діяльності, а не економіка у чистому вигляді56. Отже чим більше людей буде задіяно в оборонних та силових структурах, тим менше їх залишатиметься у реальному виробництві. Через прямі воєнні втрати та вищу смертність чоловіків в Україні цілком може скластися така ситуація, коли основою робочої сили будуть жінки.

Механізми та регуляторні інструменти відбудови ринку праці У післявоєнний період економіка потребуватиме більшої «реконструкції» за довоєнний, з точки зору економічного розвитку. Значні втрати робочої сили

може перешкодити відбудові та розвитку країни, якщо не будуть ухвалені відповідні рішення. Розвиток ринку праці — одна з безпосередніх потреб післявоєнної розбудови, а забезпечення роботою має стати невід'ємною частиною соціальної політики повоєнного відновлення. Збільшення рівня зайнятості має стати центральним питанням повоєнної відбудови, реінтеграції та процесів повернення до умов миру. Політичний діалог має охоплювати поточні та довгострокові потреби ринку праці, необхідна інтегрована програма, спрямована на забезпечення прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати, підтримку соціального забезпечення тощо. У післявоєнний період економіка потребуватиме глибшої «реконструкції» за довоєнний, з точки зору економічного розвитку. Значна втрата робочої сили може перешкодити відбудові та розвитку країни, якщо не будуть ухвалені відповідні рішення. Зменшення рівня безробіття та стабілізація на ринку праці має стати ключовим у порядку денному державної політики. Процес відновлення та реструктуризації вимагатиме перерозподілу робочої сили між секторами економіки, що дозволить підвищити рівень її продуктивності. З метою вирішення проблем безробіття та надлишкової робочої сили, що склалася в окремих регіонах країни, необхідною є розробка короткострокових планів щодо релокації чи переорієнтації деяких підприємств, допомоги бізнесу, який через бойові дії не може сплачувати заробітну плату працівникам та податки.

Створення робочих місць є ключовим фактором для реінтеграції різних груп населення, які постраждали від війни. Це сприятиме розвитку економіки, підвищуючи купівельну спроможність населення, та є надійним інструментом подолання бідності. Вирішення проблеми дефіциту робочих місць у період війни та післявоєнного відновлення має стати наскрізним питанням соціальної політики, хоча без перебільшень, сприяння гідній праці є складним завданням, враховуючи соціально-економічний та військово-політичний стан у якому перебуватиме Україна. Розробка спеціальної Державної програми відновлення економіки, зокрема відновлення

інфраструктури, передусім соціального спрямування, та житлового фонду, зокрема залучення іноземних інвестицій для забезпечення житлом постраждалих громадян, особливо у регіонах Східної України. Підтримка розвитку місцевої економіки є надважливим фактором для того, щоб люди й надалі мали можливість забезпечувати себе. Розвиток економіки має здійснюватися з урахуванням фактору концентрації трудових ресурсів України, що склалась в умовах військових дій.

Держава має сприяти вирішенню безпосередніх проблем вразливих верств населення, які не можуть займатися економічною діяльністю через вік, фізичні вади або з інших причини. Мова йде про забезпечення харчуванням, питною водою, освітою, медициною, житлом. З початком війни велика частина населення стикнулася з серйозною проблемою нездатності купувати продукти харчування та різноманітні товари широкого вжитку. Сама доступність товарів не є виходом, якщо люди не мають достатньої купівельної спроможності, за винятком їх безкоштовного розповсюдження (гуманітарної допомоги).

Після війни велика маса працездатного населення потребуватиме швидкої інтеграції в систему суспільно-економічних відносин країни. Розв’язання лише гуманітарних та інфраструктурних проблем не вирішить проблему зайнятості. Приватний сектор обмежений в ресурсах і не в змозі визначити стратегічні пріоритети розвитку економіки. Потрібна цілеспрямована державна політика зайнятості з масштабним створенням робочих місць.

Стабільні та адекватно оплачувані робочі місця дозволять зберегти трудовий капітал нації, а запуск виробництв дозволить ефективно замкнути грошову масу в новій доданій вартості та генерувати супутні податки, що важливо для формування дохідної частини державного бюджету. Великі виробничі об’єкти зможуть стимулювати супутню приватну ініціативу малого та середнього бізнесу, а також сприятимуть громадян-мігрантів повертатися на економічну територію України створюючи нові робочі

Головне завдання зараз – зосередитись на підтримці виробництва, переведенні його у відносно безпечні регіони. Водночас держава має максимально стимулювати переорієнтацію економіки на підтримку армії, забезпечення оборони, відновлення і підтримання інфраструктури, забезпечення продуктової безпеки.

Задля заохочення бізнесу треба розробити мобілізаційно-партнерські завдання – бізнес має стати партнером держави на шляху до перемоги.

Окрему увагу потрібно приділити експортно-орієнтованим бізнесам – їхнім завдання має стати збільшення експорту задля зростання валютних надходжень до України.

Вкрай важливе завдання — залучити до роботи максимальну кількість працездатного населення.

Війна, призвела до пошкодження та знищення в окремих містах фізичної інфраструктури, як-то дороги, мости, залізниці, електростанції та системи зв’язку. Значними є руйнування об’єктів комунальної інфраструктури, шкіл, медичних установ та житлових будинків. Їх відбудова вже сьогодні потребує кваліфікованих кадрів. Затребуваними є будівельники, проєктанти, архітектори, технологи, інженери з будівництва доріг, мостів та будівель. Актуальними стануть робітничі спеціальності такі як зварювальники, столяри, муляри, тинькарі, слюсарі, електрики та облицювальники, які до початку повномасштабної війни були в дефіциті. Загалом, сфера будівництва буде актуальною на ринку праці протягом довгострокової перспективи. Водночас, згадана сфера впливає на суміжні галузі, — сферу виробництва матеріалів та логістику. Так, одне робоче місце у будівництві може створити декілька робочих місць у суміжних галузях, що обслуговують будівельну галузь.

Сьогодні значна кількість громадян, які не несуть службу в ЗСУ або ТРО, займаються волонтерством або є внутрішньо переміщеними особами без місця роботи.

Війна залишає сама собою велике число поранених, цивільних, а також військових. Важливою для них є можливість працевлаштування, що сприяє соціальній, культурній, психологічній та економічній реінтеграції. Для самих ветеранів пошук роботи може бути однією з найбільших проблем, оскільки вони є вразливими до соціально-економічного відчуження та потребуватимуть спеціальної допомоги. Для них ефективним може стати інклюзивний підхід, з отриманням доступу до центрів професійної підготовки та різноманітних освітніх платформ/програм.

Мають відкритися можливості для розвитку власного бізнесу. Водночас, робочі місця мають бути адаптовані до комбатантів з обмеженими можливостями. Роботодавці сьогодні шукають кваліфікованих працівників, які можуть відповісти на сучасні виклики, є здатними вирішувати проблеми, володіють унікальними навичками, трудовою етикою, дисципліною та мають лідерські якості.

Усі ці учасники ринку праці можуть сьогодні працювати на економіку країни – для цього потрібно провадити активну « мобілізаційну кампанію» на зразок запису до ТРО. У цьому контексті треба акцентувати на тому, що українці мають включатись в робочий процес, не звертаючи увагу на свою кваліфікацію чи освіту. Як свідчить досвід країн, що пережили військові конфлікти, найбільш успішною є робота за принципом державно-приватного партнерства, що дозволяє залучати бізнес до цільових проектів стабілізації економіки та відновлення інфраструктури. Водночас потрібно уникати створення монополій приватних компаній на базі договорів державно-приватної співпраці, оскільки це лише посилить олігархів, або створить нових з числа бізнесменів, близьких до влади, як це частково сталося у Сирії. Держава повинна допомагати в евакуації виробничих потужностей. Пріоритет надавати тим підприємствам, які зможуть забезпечити обороноздатність, необхідні для роботи критичної інфраструктури та продовольчої безпеки, а також невеликим виробництвам.

Окрему увагу потрібно приділити малому та середньому бізнесу, підготувавши спеціальний пакет кредитування, субсидування та податкових стимулів (тимчасовий). Невеликі підприємства є більш гнучкими, швидше реагують на зміну умов, їх легше евакуювати, а також продублювати логістичні ланцюжки. При цьому ці підприємства повинні забезпечити виплати зарплат персоналу та мати кошти для проведення ремонтів, особливо в умовах, коли інфраструктура руйнується від військових дій. Необхідно стимулювати всіх виробників — від найдрібніших до найкрупніших, — які мають не лише наситити внутрішній ринок продовольством, але й забезпечити експорт. Важливо допомогти всім учасникам ринку евакуювати засоби (добрива, насіння, техніку тощо) з районів воєнних дій до відносно безпечних регіонів країни. Програми відновлення житла та інфраструктури необхідно координувати таким чином, щоб максимально залучати місцеву робочу силу, створювати ринок збуту для вітчизняних підприємств. При цьому велика кількість зруйнованого житла дозволяє керувати потоками внутрішньої міграції, стимулюючи відновлення найбільш постраждалих регіонів. Пріоритет – житло, яке можна звести максимально швидко.

Можливості відновлення економіки та соціально-трудової сфери потрібно вишукувати ще під час воєнних дій на тих територіях, які не задіяні у конфлікті. Будь-які можливості слід використовувати задля відродження інституцій, ринків та підприємств; реконструкції інфраструктури; і відновлення довіри і очікувань. Після завершення воєнних дій, слід використати дивіденди миру з метою досягнення покращання життя та добробуту населення. Найголовнішим задля швидкого відновлення економіки є забезпечення робочими місцями та можливостей гідної зайнятості. Це вже наразі потребує формулювання основних принципів та напрямів оновленої політики зайнятості повоєнної економіки, яка має включати три основні напрями. Перший має бути зорієнтований на екстрене забезпечення зайнятості та доходів за умов стабілізації безпеки та

соціогуманітарної стабільності для груп осіб, що постраждали від війни. Другий напрям має передбачати створення умов щодо відновлення та реінтеграції місцевої економіки приймаючих громад. І наступний напрям створення та розвитку робочих місць має базуватися на принципах концепції гідної праці та передбачати розбудову інституційної спроможності ринку праці та соціального діалогу на національному рівні.



Рис. 3.2. Основні зміни трендів розвитку ринку праці в Україні та виклики воєнного часу

Запровадження пілотних програм зайнятості для окремих сегментів робочої сили на тих територіях, де встановлено мир або діють мирні домовленості, мають базуватися на керівних принципах:

– послідовність дій, що базуватимуться на отриманих попередніх оцінках стану ринку праці та результативності програмних заходів у довоєнний час. Критерії оцінок ефективності політики зайнятості мають бути запроваджені до національних рамок пост конфліктності та відновлення економіки;

– інклюзивності та сталості, тобто запропоновані заходи мають базуватися на засадах включеності до ефективної та продуктивної зайнятості та концепції гідної праці;

– чутливості до посилення військової агресії та конфліктності, тобто запропоновані заходи мають забезпечувати мінімізацію наслідків мілітаризації суспільства та можливої криміналізації;

– сприяння гендерної рівності, оскільки зміна гендерних ролей під час війни, матимуть негативний вплив на жінок.

Успіх відновлення соціально-трудової сфери – це базові засади створення та підтримки національного лідерства, формування економічних умов зниження рівня конфліктності та напруженості у поствоєнному суспільстві, що знижує рівень витрат на безпекові заходи та суттєво зменшує рівень криміналізації суспільства. Запровадження спеціально орієнтованих заходів, спрямованих на створення робочих місць саме для молоді, які звільнюватимуться з лав Збройних сил, під час війни та відразу після встановлення миру має бути економічним і політичним імперативом державної політики зайнятості та донорських асигнувань. Крім того, зусилля мають спрямовуватися на збереження і стабілізацію персоналу підприємств. Значні резерви у цьому напрямі містять гнучкі форми організації праці та її оплати. Збереження людського потенціалу та створення умов щодо його розвитку є вищим цільовим пріоритетом держави.

ВИСНОВКИ

Внаслідок військових дій, розв'язаних росією проти України спостерігається не лише погіршення економічної ситуації, зміна структури попиту та пропозиції робочої сили, що пов'язані як із звуженням сфери прикладання праці, так із втратою значної частини людського потенціалу. Згідно з оцінками експертів, унаслідок бойових дій у середньому по країні залишилися без роботи 53% працездатного населення, а на сході України цей показник сягає 74%. Хоча за даними Державної служби зайнятості, станом на кінець 2022р. зареєстровано менше безробітних. Протягом 2022р. в Державній службі зайнятості кількість зареєстрованих безробітних становила майже 868 тис., що на 27% менше, ніж у відповідний період 2021р. Отримували допомогу у зв'язку з безробіттям майже 245 тисяч людей, що на 29% менше, ніж у 2021р.

У загальній кількості зареєстрованих безробітних, чоловіки становили – 50,0 тис. осіб, або 30%, жінки – 116,0 тис. осіб, або 70%. За віковими групами (рис. 2.3) 23% зареєстрованих безробітних у віці до 35 років; 29% – у віці від 35 до 44 років; 29% – у віці від 45 до 55 років; 19% – понад 55 років. За освітою: 45% зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 36% – професійно-технічну, 19% – загальну середню освіту.

Суттєвим залишається дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили. Станом на 1 лютого 2023 року, в середньому по Україні, на одне вільне робоче місце претендувало 6 безробітних – на рівні показника минулого року. Найбільша невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі спостерігалася серед кваліфікованих робітників сільського господарства - на 1 вакансію Сферами, які найбільше потребують працівників загалом по Україні, були роздрібна торгівля, сільське господарство, перевезення та логістика, нафтогазовий сектор, сектор металургії, фармацевтика, харчова промисловість, будівництво, державне управління претендували 31 особа, технічних службовців (14 осіб),

працівників сфери торгівлі та послуг (12 осіб), службовців та керівників (11 осіб), представників найпростіших професій (11 осіб). Найменш затребуваними стали професії в галузі туризму та готельно-ресторанного бізнесу.

Війна вплинула на зниження доходів громадян. Через війну спостерігається зниження зарплат, оскільки безробітних стає значно більше, ніж вакантних робочих місць. Станом на 1 лютого 2023 року середня заробітна плата у вакансіях, які містяться у базі даних Державної служби зайнятості, становила 10 тис. грн.

Зокрема, серед видів економічної діяльності найвищою заробітна плата була у сфері інформації та телекомунікацій (19,4 тис. грн), у закладах охорони здоров'я (12,3 тис. грн), у добувній промисловості і розробленні кар'єрів (11,9 тис. грн), у сфері будівництва (11,4 тис. грн), у сфері водопостачання; каналізації, поводження з відходами (11,2 тис. грн), у сфері постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (11,1 тис. грн.), у сфері транспорту (10,9 тис. грн).

Станом на початок лютого, з близько 26 тис. вакансій 20% передбачають мінімальну зарплату (6,5 тис. на місяць). Близько 14% вакансій — оклади до 7 тис. грн., ще близько 23% робочих місць — до 9 тис. грн. тощо. На зарплати в 9-11 тис. грн. — вакансій менше 16%, а понад 15 тис. на місяць пропонується лише 11% вакансій. У результаті середня зарплата — 10 тис. грн. При цьому за дефіцитними вакансіями говорять про поступове відновлення зарплат до довоєнного рівня. Найбільшу потребу відчувають галузі медицини, фармацевтики IT та логістики.

Хоча оцінити точні масштаби втрат у сфері зайнятості наразі ще дуже складно через обмеженість даних та вкрай невизначені, мінливі обставини, що впливають на ситуацію в Україні.

Проте, використовуючи попередній досвід впливу збройних конфліктів на зайнятість, МОП оцінює, що за три місяця військових дій в Україні 4,8 мільйона робочих місць були втрачені порівняно з довоєнним періодом, що

становить 30% зайнятості в Україні. Прогнозні розрахунки доводять, що якби бойові дії було припинено негайно, і в країні почалося б швидке відновлення, а також за умови поверненням 3,4 мільйона робочих місць, це дозволило б скоротити втрати зайнятості до 8,9 відсотка. При сценарії подальшої військової ескалації, втрати зайнятості ще більше збільшаться і сягнуть 7 млн, або 43,4%.

Після війни велика маса працездатного населення потребуватиме швидкої інтеграції в систему суспільно-економічних відносин країни. Розв’язання лише гуманітарних та інфраструктурних проблем не вирішить проблему зайнятості. Приватний сектор обмежений в ресурсах і не в змозі визначити стратегічні пріоритети розвитку економіки. Потрібна цілеспрямована державна політика зайнятості з масштабним створенням робочих місць.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітична та статистична інформація. Державна служба зайнятості України. https://www.dcz.gov.ua/analitics/67
2. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. Ринок праці України в умовах війни http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/237/6356/13392-1?inline=1
3. Аналітика ринку праці до та під час війни. Час ринку шукача скінчився. Громадський простір, 8 квітня 2022р., https://www.prostir.ua/?news=analityka-rynku-pratsi-do-ta-pid-chas-vijny-chas-rynku-shukacha-skinchyvsya.
4. Близнюк В.В. Метаморфози ринку праці: глобальні тенденції та вітчизняні особливості. Реконструктивний економічний розвиток: основні напрями, ефективність і соціальна справедливість: монографічний збірник / за ред. акад. В.М. Гейця, чл.-кор. А.А. Гриценка; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Київ, 2016. С. 88–106. URL: http://ief.org.ua/docs/scc/2.pdf
5. Близнюк В.В. Європейський досвід реформування державної служби. Неекономічні пріоритети модернізації в Україні з урахуванням інтеграційного досвіду країн Центрально-Східної Європи: наукова доповідь / за ред. канд. соціол. наук О.М. Балакірєвої; НАН України, ДУ "Ін-т екон. та прогнозув. НАН України". Київ, 2015. С. 102–110.
6. Близнюк В.В. Глобальні тенденції зайнятості. Інститути зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України: наук. доп. / В.М. Геєць, А.А. Гриценко, В.В. Близнюк та ін.; за ред. В.М. Гейця, А.А. Гриценка. Київ: НАН України, ДУ "Ін-т екон. та прогнозув. НАН України", 2013. С. 40–50
7. Валовий внутрішній продукт у фактичних цінах. Державна служба статистики: офіц. інформ. сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/
8. Васильченко В. С, Василенко П. М. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика: посіб. для працівників держ. служби зайнятості. Т. 1. Київ: 2000. 560 с.

9. Висоцька М. П. Дослідження сучасних механізмів регіонального розвитку ЄС. Стратегія розвитку України. 2015. № 2. С. 50-55.
10. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2015 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України). Статистичний збірник. Державна служба статистики України. Частина 1. Київ. 2016. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/
11. Вінічук М. В. Бідність в Україні: проблеми оцінки та методи подолання. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2012. Вип. 2. С. 38-58. (Серія економічна). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_e_2012_2_7
12. Відбудова України: принципи та політика/ за ред. Ю. Городніченка, І. Сологуб, Беатріс Ведер ді Мауро. CEPR, 2022. 508 с.
13. Вовканич С. Теоретико-методологічні основи дослідження людського та інтелектуального капіталу в знаннємісткій економіці: концептуалізація понять. *Регіональна економіка.* 2007. № 4. С. 7-18.
14. Ворвинець Б. М. Особливості формування і функціонування регіонального ринку праці в умовах посилення інтеграції: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.0 5/Чернівецький нац. технолог.ун-т.Чернігів, 2015. URL: http://stu.cn.ua/media/files/pdf/dis/diser_vorvinec.pdf
15. Гаркавенко Н. О. Регулювання зайнятості населення в інноваційній сфері як чинник підвищення рівня доходів. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. 2014. Вип. С. 82-90.
16. Гаркавенко Н., Новосільська Т. Доходи та добробут населення напередодні асоціації з Євросоюзом. Україна: аспекти праці. 2014. № 8. С. 23-31. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2014_8_6
17. Гриньова В. М., Шульга Г. Ю. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. К.: Знання. 2010. 310 с.
18. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. Київ: Знання, 2004. 535 с.

19. Горбановська О. Повтомасштабна війна на території України — реакції, виклики та дії бізнесу, E&Y, квітень 2022р., https://www.youtube.com/watch?v=oPlxvlFEUF8.
20. Знайти роботу під час війни. Як змінився ринок праці в Україні. Державний центр зайнятості. https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/ znayty-robotu-pid-chas-viyny-yak-zminyvsya-rynok-praci-v-ukrayini
21. Дружиніна В. В., Луценко Г. П. Гнучкість місцевого ринку праці: теорія і практика: монографія. Кременчук: Вид. ПП Щербатих О. В., 2009. 176 с.
22. Лавренкова І. М. Проблеми і перспективи реалізації податкової політики регулювання доходів населення в Україні. Інвестиції: практика та досвід. 2016. № 21. С. 80-82.
23. Лапшина І. А. Теоретичні моделі переміщення трудових ресурсів між країнами. *Міграційні явища та процеси: поняття, методи, факти:* довідник/ В. С. Кравців, У. Я. Садова та ін.; НАН України. Інститут регіон. дослідж.; [редкол.: В. С. Кравців, У. Я. Садова (наук. ред.)]. Львів, 2009. 228 с.
24. Лисюк О. С. Напрями формування та розвитку ринку праці. *Глобальні та національні проблеми економіки.* 2016. Вип. 9. С. 487-491.
25. Лібанова Е. М. Ринок праці. Київ: ЦНЛ, 2003. 224 с.
26. Лібанова Е. М., Мельничук Д. П. Ринок праці в економічній системі: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. екон. спец. Житомир: ЖІТІ, 2002.
27. Литвин О. Які професії будуть потрібні після війни в Україні: опубліковано список, Obozrevatel, 10 травня 2022,https://news.obozrevatel.com/ukr/economics/economy/yaki-profesii-budut-potribni-pislya-vijni-v-ukraini-opublikovano-spisok.htm .
28. Мантур-Чубата О.С., Ваганова Л.В. (2022). Ринок праці України в умовах воєнного стану. Економіка і регіон. № 2 (85), С.81-87.
29. Нестача вакансій та урізані зарплати: як війна в Україні впливає на ринок праці https://www.volynnews.com/ news/all/nestacha-vakansiy-ta-urizani-zarplaty-iak-viyna-v-ukrayini-vplyvaye-na-rynok-pratsi/#:~:text=Загалом%2C%20за%20

оцінками%20експертів%2C%20реальна,що%20багато%20компаній%20відкривають%20вакансії.

30. Опитування щодо впливу війни на підходи до управління людським капіталом: Deloitte. URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/Press-release/AmCham-Deloitte-Survey-on-impact-of-war-on-HC_UKR.pdf .

31. Павліха Н. В. Економіка добробуту: регулювання доходів населення та розвиток ринку праці [Текст] : монографія / Наталія Володимирівна Павліха, Ірина Олександрівна Цимбалюк, Олег Вікторович Уніга, Лілія Миколаївна Коцан, Анастасія Юріївна Савчук. – Луцьк : Вежа-Друк, 2022. – 212 с.

32. Пищуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. URL: https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf

33. Попит та пропозиція на зареєстрованому ринку праці . URL: https://www.dcz.gov.ua/analitics/67

34. Про схвалення Стратегії державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2023-2025 роках Розпорядження Кабінету Міністрів України від 7 квітня 2023 р. № 312-р https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/312-2023-p#n13

35. Ринок праці в Україні в умовах війни https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf

36. Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-v-umovakh-viyny-tendentsiyi-ta-perspektyvy

37. Ринок виживання. Через війну кожен другий українець втратив роботу. Що буде далі? Ліга.Бізнес, 30 березня 2022р., https://biz.liga.net/ekonomika/all/article/rynok-vyjivaniya-iz-za-voyny-kajdyy-vtoroy-ukrainets-poteryal-rabotu- chto-budet-dalshe.

38. Серьогіна Н.О. (2022). Вплив військових дій на продуктивну зайнятість в Україні. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Публічне управління та адміністрування. Том 33 (72), № 6. С. 36-40.
39. Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості URL: https://www.dcz.gov.ua/analitics/67
40. Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні-квітні 2023 року. URL: https://www.dcz.gov.ua/analitics/67.
41. Томчук, О. (2023). Аналіз трендів розвитку ринку праці в Україні: ключові зміни та виклики воєнного часу . Innovation and Sustainability, (2), 110–119.
42. ТОП-професії в Україні під час війни: кого шукають роботодавці та скільки платять, Апостроф, 17 квітня 2022р., https://apostrophe.ua/news/economy/2022-04-i7/top-professii-v-ukraine-vo-vremya-voynyi-kogo-ischut-rabotodateli-i-skolko- platyat/266i99
43. Хмеленко І. В. Регулювання доходів населення у сфері соціальної політики України. Часопис економічних реформ. 2014. № 1. С. 95-99. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Cher_2014_1_18 174.
44. Цибульська Ю. О. Європейський досвід забезпечення конкурентоспроможності транскордонних ринків праці. Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Суспільно-економічні аспекти транскордонної співпраці України і Польщі: [зб. наук. праць]/НАН України. Ін-т регіон. Дослідж.; редкол.: В.С. Кравців (відп. ред.). Львів, 2014. Вип. 2(106). С. 133–144.
45. Цимбал О. І. Трансформація економічної системи та ринку праці в Україні: проблеми гармонізації механізмів розвитку та регулювання. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2013. № 2. С. 105-109. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2013_2_16
46. Цимбалюк І. О., Уніга О. В. Методичні підходи до оцінювання розвитку ринку праці прикордонного регіону. Причорноморські економічні студії: наук.журн. Одеса, 2017 Вип. 18. С. 235–240.

47. Чернявська Ю. Б. Теоретико-методологічні аспекти дослідження ринку праці. Формування ринкових відносин в Україні. № 12 (67). 2006. С. 155–158.
48. Черчик Л. М. Основні тенденції розвитку молодіжного сегменту ринку праці Волинської області та оцінка дієвості механізмів державного регулювання зайнятості. URL: http://archive.nbuv.gov.ua.
49. Чуприна О. О. Порівняльний аналіз методологічних підходів до оцінки бідності та соціальної нерівності. Економічний простір. 2013. № 75. С. 131-140. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecpros_2013_75_15.
50. Чуприна О.О., Назарова О.Ю. Аналіз розбіжностей в оцінках бідності та соціальної нерівності в Україні. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія Економічна. 2014. № 1096. Вип. 87. С. 118-124. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhE_2014_1096_87_20
51. Шаманська О. Прагматика реалізації дохідної поведінки домогосподарствами в контексті сучасних тенденцій. Галицький економічний вісник. 2013. 1(40). С. 112-118.
52. Шамборовський Г. О. Застосування антикризового регулювання з метою стабілізації та зростання доходів населення в трансформаційних економіках. Економіка та держава. 2016. № 9. С. 51-55.
53. Штундер І.О. Ринок праці України в умовах воєнного стану. Економіка та суспільство. Випуск № 40, 2022. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1453
54. Якість життя населення України та перші наслідки війни / Черенько Л.М., Полякова С.В., Шишкін В.С., Реут А.Г., Крикун О.І., Когатько Ю.Л., Заяць В.С., Клименко Ю.А.; Нац. акад. наук. Укр., Ін-т демогр. та соц. дослідж. ім. М.В. Птухи. — Електронне видання. — Київ, 2023.
55. Які зарплати пропонують під час війни? https://eba.com.ua/yaki-zarplaty-proponuyut-pid-chas-vijny/
56. Ярмолюк А. Ринок праці під час війни: як організувати HR процеси у компаніях? ЛІГАБізнесІнформ, 14 квітня

2022p.https://blog.liga.net/user/ayarmoliuk/article/rinok-pratsi-pid-chas-viyni-yak-organizuvati-hr-protsesi-u-kompaniyah.
57. The impact of the Ukraine crisis on the world of work: Initial assessments tps://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/ documents/briefingnote/wcms_844295.pdf.
58. UNITED NATIONS IN UKRAINE, Key messages, 6 April 2022. EU-citizens have also left the country, however so far there are no numbers available on how many
59. War in the Region. Europe and Central Asia Economic Update. World Bank Group, Spring 2022, https:// openknowledge.worldbank.org/handle/10986/37268.