



Razumkov
centre

**KONRAD
ADENAUER
STIFTUNG**

ТРУДОВІ РЕСУРСИ ДЛЯ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ: СТАН, ПРОБЛЕМИ, ШЛЯХИ РОЗВ'ЯЗАННЯ





Razumkov
centre

ТРУДОВІ РЕСУРСИ ДЛЯ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ: СТАН, ПРОБЛЕМИ, ШЛЯХИ РОЗВ'ЯЗАННЯ

Аналітична доповідь Центру Разумкова

Проект реалізується за підтримки
Представництва Фонду Конрада Аденауера в Україні



Київ-2024

ТРУДОВІ РЕСУРСИ ДЛЯ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ: СТАН, ПРОБЛЕМИ, ШЛЯХИ РОЗВ'ЯЗАННЯ

Керівник проєкту – Ольга ПИЩУЛІНА

Автори аналітичної доповіді:

Розділ I – Василь ЮРЧИШИН, Микола СУДАКОВ, Лідія ТКАЧЕНКО,

Розділ II – Ольга ПИЩУЛІНА, Михайло МІЩЕНКО,

Тетяна МАРЦІНКОВСЬКА.

За редакцією Юрія ЯКИМЕНКА

Центр Разумкова висловлює щиру вдячність експертам, які надали свої коментарі, експертні оцінки та консультації під час підготовки публікації, зокрема: Віталій ЗАЙЦЕВ, Валерій ЛЕЛЕКА, Оксана ДОНСЬКА, Ярослав ЖИГАН, Павло РОЗЕНКО, Василь ВОСКОБОЙНИК, Андрій ЕРМОЛАЕВ, Олександр ПЛАНЕТА, Вадим ФЕДЧИШИН, Ірина НОВАК

У виданні міститься інформаційно-аналітична доповідь, що присвячена аналізу сучасного стану трудових ресурсів України та ринку праці зокрема, визначенню проблем, шляхів, форматів, засобів і перспектив використання людського потенціалу для повоєнного відновлення економіки України. Визначаються змістовні підходи і механізми формування політики зайнятості, яка була би максимально ефективною для відновлення економіки України, з урахуванням породжених війною викликів. Сформульовані відповідні пропозиції для органів влади України, суб'єктів економічних та соціально-трудова відносин.

Представлена аналітична доповідь складається з двох розділів, які розглядають проблеми трудових ресурсів України та зайнятості населення з двох ракурсів: макроекономічного та соціологічного, для чого використовується відповідний інструментарій.

У доповіді представлені результати загальнонаціонального та експертних інтерв'ю.

Видання орієнтоване на широке коло читачів: урядовців, наукових працівників, викладачів і студентів.

Думки, висловлені в цьому виданні, не обов'язково відбивають позицію чи схвалюються грантодавцем.

У разі використання матеріалів, посилання на видання є обов'язковим.

Усі фотоматеріали, вміщені в цьому виданні, взяті із загальнодоступних джерел.

ЗМІСТ

5	ВСТУП
7	МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ
11	ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ЇХНІ ПРОЯВИ В УКРАЇНІ. МАКРОЕКОНОМІЧНИЙ ПОГЛЯД
11	1. ТРУДОВІ РЕСУРСИ УКРАЇНИ ЯК ЧИННИК ЇЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ
11	1.1. Трудові ресурси та історично сформовані взаємозв'язки
17	1.2. Робоча сила і зайнятість
29	1.3. Особливості взаємозв'язків виробництва й зайнятості в Україні
46	1.4. Зсуви на ринку праці в Україні: напрями та чинники
54	2. ОСНОВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ, ТЕНДЕНЦІЇ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЗМІН РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙНИ
54	2.1. Визначення основних тенденцій на ринку праці в умовах війни
64	2.2. Інвестиції в збереження. Оцінка обсягів та напрямів інвестиційної активності в Україні в умовах війни (на основі експертних оцінок)
75	2.3. Інтенсивність та напрями технологічного розвитку в основних секторах економіки (на основі експертних оцінок)
84	2.4. Особливості технологічного розвитку в межах окремих секторів економіки України
93	3. ЗАЛУЧЕННЯ ДО РИНКУ ПРАЦІ ЛЮДЕЙ СТАРШОГО ВІКУ
94	3.1. Роль підвищення пенсійного віку як стимулу до участі в ринку праці



107	3.2. Специфіка демографічної ситуації в Україні
112	3.3. Досвід підвищення пенсійного віку в Україні та його вплив на ринок праці
124	3.4. Сучасний профіль зайнятості людей старшого віку в Україні
137	Висновки
143	<i>Додаток 1.</i> Таблиця «Структура підприємств за видами економічної діяльності»
145	<i>Додаток 2.</i> Продуктивність праці: стан та чинники змін
150	ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ: СОЦІОЛОГІЧНИЙ ПОГЛЯД
152	2.1. Питання зайнятості очима громадян
179	2.2. Ринок праці України – експертні оцінки
205	Висновки
225	ПРОПОЗИЦІЇ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Центр Разумкова з максимальною ретельністю поставився до підготовки даної доповіді, проте Центр Разумкова не несе відповідальності за точність і повноту будь-якої інформації, аналізу та рекомендацій, що містяться в оцінках опитаних експертів.

Інформація, що використовується в доповіді, з урахуванням термінів проведення дослідження та експертних оцінок, актуальна щодо ситуації в Україні станом на вересень 2024 р.

З урахуванням цього факту, жодні позови не можуть подаватися проти Центру Разумкова у зв'язку з наслідками, які могли б виникнути внаслідок використання інформації, висновків або рекомендацій, що містяться в даній доповіді.

*«Відновлення ринку праці – це не наслідок перемоги,
це шлях до перемоги»*
(Тетяна Бережна, заступниця Міністра економіки України)

Питання задоволення потреб економіки в робочій силі та адаптації сфери зайнятості до умов війни набуває дедалі більшої актуальності з плином часу, оскільки затяжна війна вносить суттєві зміни у функціонування економічної системи в цілому та ринку праці зокрема.

Ще до початку широкомасштабного вторгнення український ринок праці мав суттєві структурні вади, які посилилися під час війни. На існуючі диспропорції на ринку праці фахівці звертали увагу принаймні впродовж останніх десятиліть. Зокрема на диспропорції та дезінтеграційні процеси українського ринку праці впливають статево-вікова структура населення країни, передусім скорочення частки молоді віком до 20 років та жінок продуктивного віку; територіальна диспропорція попиту та пропозиції породжують в одних регіонах застійне безробіття, а в інших – дефіцит робочої сили.

На інвестиційну привабливість України негативно впливає недостатня популярність інженерно-технічних спеціальностей та професійно-технічної освіти серед шукачів роботи, що призводить до нестачі молодих кваліфікованих кадрів на промислових підприємствах. Упродовж останніх десяти років для України були характерними високий рівень трудової міграції; висока диференціація в рівні оплати праці, що викликала відтік кваліфікованих кадрів і зниження попиту на професійну освіту за робочими спеціальностями; низька якість робочих місць, що призвела до високої плинності робочої сили; тривалий час набуття спеціальних професійних навичок і багато інших факторів, що провокували дисбаланс на ринку праці. На всі ці та інші тенденції неодноразово звертали увагу в багатьох попередніх дослідженнях¹.

¹ Див. Видання Центра Разумкова, <https://razumkov.org.ua/>.

Оцінка ролі демографічного фактору для економічного зростання та повоєнного відновлення <https://razumkov.org.ua/images/2023/05/22/2023-MATRA-I-KVARTAL-7.pdf>.

Професія військового в умовах змін ринку праці в Україні https://razumkov.org.ua/images/2022/08/29/2022_ANALIT_ZAPIS_MARKEVICH_2.pdf.

Ринок праці в Україні після війни: тенденції та прогнози, <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/31/2022-ANALIT-ZAPIS-MARKEVICH-FIN.pdf>. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації, <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>.



Війна посилила існуючі диспропорції, змінила умови та принципи, за якими функціонував ринок праці, перевівши його в більш невизначену та небезпечну фазу. Втрата та пошкодження виробничих активів та інфраструктури, переривання ланцюгів поставок торговельних мереж послабили потенціал ринку праці, призвівши до «зривів» та втрати можливостей працевлаштуватися більшості українців. У таких умовах макроекономічної нестабільності різко скорочується зайнятість населення, зростає рівень безробіття, погіршується якість робочої сили та зростає напруженість на ринку праці.

Оскільки країна наближається до повоєнної епохи відбудови суспільства, потреби в робочій силі лише зростатимуть, щоб відповідати вимогам економічного відновлення. Отже, ***час закласти підвалини для створення оновленого ринку праці, який знайде найкраще застосування знанням, навичкам та здібностям людей і запропонує їм нові економічні можливості, гідну працю та соціальний захист.***

Відповідно, метою дослідницького проекту став аналіз поточного стану трудових ресурсів України й ринку праці зокрема, визначення проблем, шляхів, форматів, засобів і перспектив використання людського потенціалу для повоєнного відновлення економіки України. Проект покликаний визначити змістовні підходи й механізми формування політики зайнятості, яка була б максимально ефективною для відновлення економіки України з урахуванням породжених війною викликів, і сформулювати відповідні пропозиції для органів влади України, суб'єктів економічних та соціально-трудова відносин.

Представлена аналітична доповідь складається з двох розділів, які розглядають проблеми трудових ресурсів України та зайнятості населення з двох ракурсів: макроекономічного та соціологічного, для чого використовується відповідний інструментарій.

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

ОБМЕЖЕННЯ ТА ЗАСТЕРЕЖЕННЯ

На жаль, через відсутність офіційних статистичних даних за період після початку повномасштабної російської агресії проти України наразі існує лише приблизне уявлення про вітчизняний ринок праці. Відсутні оцінки наявних змін статево-вікової, регіональної та професійної структури зайнятості та їхнього впливу на продуктивність праці в Україні. Тому одним з принципових завдань цього проекту стала (переважно якісна) оцінка змін у системі української зайнятості та на вітчизняному ринку праці, у т. ч. посилені структурними й демографічними диспропорціями та міграційними процесами, які можуть провокувати кризові шоки на вітчизняному ринку праці та системне гальмування соціально-економічного зростання та розвитку.

Водночас використання порівняльної статистичної інформації (де це можливо за наявності) дозволить раціональніше визначити прийнятність історично встановлених взаємозв'язків між складовими вітчизняного соціально-економічного середовища для оцінки перспективних трансформацій на ринку праці країни, а з тим і пріоритетних напрямів, які сприятимуть його (ринку праці) оновленню й соціально-економічному прискоренню вже в найближчій перспективі.

Зважаючи на євроінтеграційний вектор розвитку України, окремі складові та характеристики вітчизняного ринку праці порівнюватимуться з доступними середніми показниками країн Євросоюзу, що зможе сприяти врахуванню та узгодженню українських суспільних трансформацій з європейськими.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЇХНЬОГО ЗАСТОСУВАННЯ

Кабінетний аналіз

Як зазначалося, виклики, пов'язані з війною, унеможливають повноцінний аналіз поточної ситуації як на ринку праці, так і в інших сферах соціально-економічного життя країни. Припинився повноцінний збір статистичної інформації державними установами, скоротилися інструменти й можливості для проведення необхідних досліджень, і,



відповідно, немає вичерпної й достовірної інформаційної, статистичної бази для подальшого прогнозування й вироблення рекомендацій, стратегій щодо коригування, підвищення ефективності різних державних політик: політики зайнятості, механізмів регулювання трудових відносин, відновлення економіки, підвищення продуктивності праці, міграційної політики тощо.

Для вивчення особливостей використання трудоворесурсного потенціалу в процесі дослідження використовувалися різні інтерпретативні методи збирання, обробки та аналізу інформації. Представлене дослідження включає аналіз доступних статистичних джерел, контент-аналіз матеріалів преси, аналіз та інтерпретацію результатів польових досліджень.

Польове дослідження передбачало два етапи: загальнонаціональне соціологічне опитування, яке забезпечує отримання кількісних даних на загальнонаціональному рівні; глибинні інтерв'ю з національними експертами в галузі ринку праці (у розрізі галузей) для виявлення областей прогресу, прогалин і проблем у вирішенні завдань політики зайнятості.

Загальнонаціональне соціологічне опитування

В умовах відсутності значної частини офіційних даних щодо стану ринку праці в процесі дослідження використовувались опосередковані дані, зокрема отримані за допомогою загальнонаціонального соціологічного опитування.

За допомогою традиційної методології анкетного опитування отримано характеристику найбільш поширених, доступних для методів кількісного аналізу, проблем, мотивації, зайнятості та характеристик ринку праці сучасної України.

Розмір вибірки – 1200 респондентів.

Відбір респондентів відбувається методом маршрутного опитування. За формальними та неформальними звітам (неформальний опис ситуацій пошуку, який подавався у вигляді додаткових записок, повідомлень у службовій переписці Viber, телефонних розмовах з організаторами та інтерв'юерами) можна зазначити складність пошуку, що вплинула на загальні результати опитування. Можемо виокремити такі причини:

- ✓ Під час військового стану можливості пошуку інформації ускладнені.

- ✓ Продовження (підсилення) мобілізаційних заходів в Україні додавало складності у пошуку респондентів чоловічої статі.
- ✓ У сільській місцевості пошук таких людей був ускладнений закритішим ставленням до «чужих».

Експертні глибинні інтерв'ю

Цільова аудиторія – представники бізнесу (аграрний сектор, IT-сфера, меблева промисловість), бізнес-консультанти (сфера бізнес-консалтингу), аналітики, науковці у сфері економічних досліджень, досліджень ринку праці і трудових відносин.

Вочевидь, за повної відсутності економічної статистики здійснити комплексну оцінку змін продуктивності праці за допомогою традиційних економічних методів не видається можливим. Водночас її окремі аспекти можна діагностувати в межах експертної дослідницької стратегії.

Експертній оцінці підлягали:

Окремі аспекти продуктивності праці в бізнесі:

- ✓ Технологічний розвиток та інновації;
- ✓ Організаційний розвиток та системи управління;
- ✓ Оптимізація виробництва таощадливі технології;
- ✓ Кадрові потреби та професійний розвиток персоналу;
- ✓ Міграція;
- ✓ Оцінка загальних обсягів міграційного впливу на роботу підприємств;
- ✓ Особливості віддаленої зайнятості мігрантів в Україні з-за кордону.

Зайнятість жінок:

- ✓ Оцінка тенденцій розширення зайнятості жінок (сектори/технології/професії);
- ✓ Успішні кейси професійного розвитку жінок;
- ✓ Можливі заходи сприяння зайнятості жінок.



Підвищення пенсійного віку:

- ✓ Оцінка тенденцій розширення зайнятості осіб передпенсійного та пенсійного віку (сектори/технології/професії);
- ✓ Успішні кейси професійного розвитку осіб передпенсійного та пенсійного віку;
- ✓ Можливі заходи сприяння зайнятості осіб передпенсійного та пенсійного віку.

Також слід підкреслити певні методологічні обмеження експертних оцінок отриманих у межах якісного компоненту дослідження. Загалом невелика кількість експертів та секторів, включених до аналізу, не дала змогу отримати надійні експертні оцінки кількісних показників розвитку секторів, що в сукупності не дало змогу екстраполювати виявлені тенденції на економіку в цілому.

Отримані в межах даного компоненту оцінки можуть не повною мірою відображати наявні в секторах тенденції. Вибір секторів для аналізу також був обумовлений наявними обмеженнями в зборі даних та, зокрема, повною закритістю інформації стосовно сукупності секторів, які утворюють оборонний комплекс.

Хоча більшість обговорюваних питань була спрямована на пошук інструментів і механізмів вирішення проблем дефіциту трудових кадрів, підвищенню продуктивності праці, залученню до ринку праці осіб у віці 60+, відродження повоєнної економіки, частина експертів охочіше аналізувала нагальні проблеми й виклики, іноді відверто визнаючи, що механізми вирішення проблем повоєнного періоду будуть залежати від багатьох, наразі достеменно невідомих, чинників. Щоб підвищити інформативність і цінність інтерв'ю, площина дискусій була розширена й активним обговоренням вирішення поточних проблем воєнного періоду, що так само матиме позитивний вплив на відродження країни після перемоги.

Запропоновані в рамках даного дослідження висновки є здебільшого результатом теоретичного моделювання можливого перебігу різних суперечливих тенденцій, що спостерігаються в українській економіці та на ринку праці, отже, мають імовірнісний характер. З огляду на загальну ситуацію в Україні, запропоновані рекомендації носять загальний характер можливих напрямків стимулювання економічної стабілізації та відновлення.

I. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ЇХНІ ПРОЯВИ В УКРАЇНІ. МАКРОЕКОНОМІЧНИЙ ПОГЛЯД

1. ТРУДОВІ РЕСУРСИ УКРАЇНИ ЯК ЧИННИК ЇЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

1.1. Трудові ресурси та історично сформовані взаємозв'язки

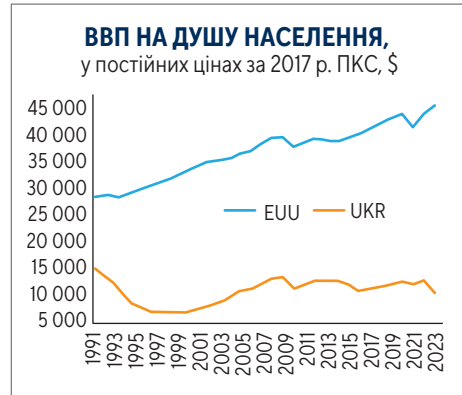
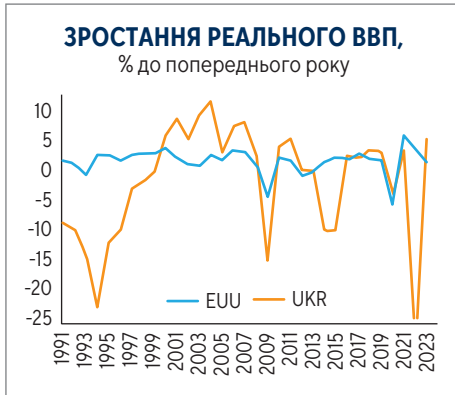
Добробут країни значною мірою визначається її соціально-економічною динамікою, насамперед темпами економічного зростання, продуктивністю та конкурентоспроможністю економічного середовища, демографічною структурою домогосподарств, дієвістю ринків праці, стійкістю суспільно-політичних інститутів та ін. Розглянемо особливості та тенденції змін цих параметрів в українському контексті.

Економічне зростання, демографічний фактор і продуктивність. У той час, як європейські країни впродовж останнього півстоліття демонструють хоча й невисокі, проте цілком позитивні темпи економічного розвитку, Україна, вийшовши із затяжної трансформаційної кризи 1990-х рр., залишилась суттєво вразливою до зовнішніх і внутрішніх негараздів. Відтак економічне прискорення продемонстроване на початку й у середині 2000-х рр., виявилось нестійким, і після глобальної фінансової кризи 2008–2009 рр. (ГФК) фактично кожні 4–5 років Україну накривала кризова хвиля (зумовлена різними чинниками), призводячи до стрімкого погіршення соціально-економічних показників (діаграма «Зростання реального ВВП»¹). Одним з найвагоміших негативних наслідків для

¹ Тут і далі, якщо не вказано інше, для міжнародних порівнянь використані дані, наведені у World Bank Indicators – <https://data.worldbank.org/indicator/>. Також для позначення економік використовуються визнані трилітерні міжнародні скорочення: EUU – ЄС, UKR – Україна та ін.



Україні стало те, що у вироблені доданої вартості (а з тим і доходів домогосподарств) країна дедалі більше відставала від добробуту європейських домогосподарств (діаграма «ВВП на душу населення»).



Важливою характеристикою соціально-економічного середовища України (що є одним з наслідків кризових шоків) є втрата людського капіталу. Україна має один з найгірших у Європі показників динаміки населення (і робочої сили) – навіть упродовж першого десятиріччя успішного пострадянського зростання (до ГФК), при середньорічних темпах зростання реального ВВП у близько 7%, скорочення населення складало 0,6% щорічно, насамперед унаслідок низької народжуваності, високої смертності (а з тим і низького рівня очікуваної тривалості життя) і значного відтоку робочої сили, пов'язаного з незадовільними темпами формування нового соціально-економічного середовища².

Слід зазначити, що, загалом, поряд із динамікою та структурою зайнятості, вирішальну роль у забезпеченні довгострокового економічного зростання й розвитку відіграє результативність та ефективність використання робочої сили. Так, серед найвагоміших складових економічного зростання зазвичай виокремлюють зростання населення працездатного віку (*working age population growth*), зростання продуктивності праці

² Спрацьовували й зворотні впливи – економічні негаразди зазвичай знаходять відображення у демографічній динаміці (зниженні народжуваності, скороченні тривалості життя та ін.), готовності громадян країни жити й продуктивно працювати у власній країні.

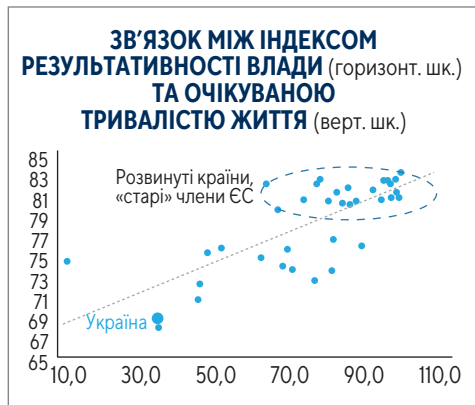
(*labour productivity growth*)³, зростання рівня використання праці (*labour utilization growth*)⁴. Саме через вказані компоненти відбуваються найдієвіші впливи демографічних чинників та складових на економічне зростання. На жаль, вітчизняна статистика не подає відповідних показників та індикаторів.

Звичайно, особливе місце й значення у формуванні та реалізації соціально-економічної політики належить державним управлінським інститутам, а їхній вплив вирішальною мірою посилює стійкість, раціональність, виваженість і передбачуваність суспільно-політичного розвитку країни (врізка «Фактор результативності влади»). Тому, коли йдеться про соціально-економічні зрушення, чи не на першому місці мають стояти завдання забезпечення верховенства права, протидії корупції, ефективності й результативності державного управління та ін., що суттєво ускладнює процеси відновлення для України.

ФАКТОР РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ВЛАДИ

Звичайна суспільно-політична й соціально-економічна динаміка країни визначається багатьма факторами, утворюючи складні факторні взаємозв'язки. Поряд з цим, серед базових чинників, які сприяють/перешкоджають розвитку країни, виокремлюється дієвість, раціональність, результативність дій влади й системи державного управління. У контексті нашого дослідження звернемо увагу лише на два значимих впливи (деталізований аналіз яких виходить за рамки цього дослідження), представлених для європейських країн.

По-перше, (очікувана) тривалість життя громадян країни, для яких (країн) характерна висока результативність влади, є помітно більшою, ніж країн з нижчими оцінками результативності (діаграма «Зв'язок між Індексом результативності влади та очікуваною тривалістю життя»).

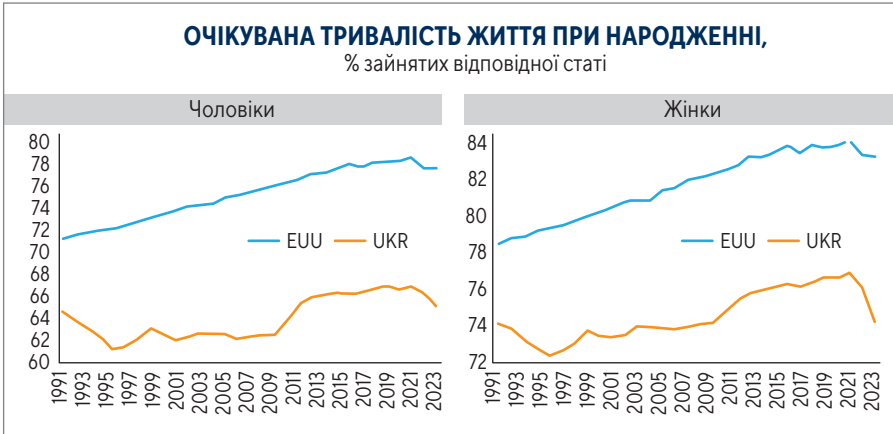


³ Визначається як створюваний ВВП на кількість відпрацьованого робочого часу.

⁴ Визначається як кількість робочого часу, що припадає на одного працівника. Зазначимо, зростання рівня використання праці (так само, як й інші показники динаміки) може мати негативне значення внаслідок скорочення відпрацьованого робочого часу або зростання населення працездатного віку (без нарощування виробничих показників).



Зазначимо, європейські країни за останні десятиліття суттєво покращили показники тривалості життя (насамперед унаслідок особистої матеріальної забезпеченості, значних державних витрат на охорону здоров'я, впровадженню рис «здорового способу життя» та інших складових соціальної політики), і сьогодні у переважній більшості розвинутих країн Європи очікувана тривалість життя при народженні перевищує 80 років.



Україна ж залишається серед європейських країн з найгіршими показниками тривалості життя (діаграма «Очікувана тривалість життя...»). Так, середній очікуваний рівень тривалості життя у 2021 р. склав менше 70 років, а для чоловіків – менше 64, що знаходиться в межах віку виходу на пенсію (медіана тривалості життя (*population median age*) – 38 років).

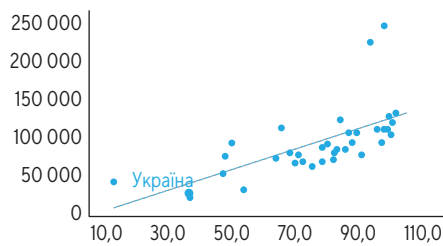
Звернемо увагу, якщо у європейських країнах (очікувана) тривалість життя чоловіків менша на 4-6 років тривалості життя жінок, то в Україні відповідний показник складає близько 10 років, що також є складовою гендерних занепокоєнь.

По-друге, дещо менш виразним є зв'язок між результативністю влади й продуктивністю економіки (діаграма «Зв'язок між Індексом результативності влади та продуктивністю»). Для європейських країн є високою «щільність» продуктивності, включно з тими країнами, які мають «середні» показники результативності влади. Тобто економічні успіхи дещо менше пов'язані з владними рішеннями, що, звичайно, обходиться дорожче і бізнесу, і суспільству, однак дозволяє досягати конкурентних результатів у випадках, коли проявляється неспроможність влади.

У цьому контексті доречно зазначити, що, хоча виважена державна політика, у т. ч. стосовно зайнятості й соціальної підтримки, завжди має забезпечуватись, однак під час війни й у період повоєнного відновлення вона набуває особливої значимості⁵. Більше того, актуалізується завдання чіткого усвідомлення процесів на ринку праці, а також наслідків нерационального державного втручання.

ЗВ'ЯЗОК МІЖ ІНДЕКСОМ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ВЛАДИ (горизонт. шк.) ТА ПРОДУКТИВНІСТЮ

(ВВП на одного працівника*, верт. шк.)



* У постійних цінах за паритетом купівельної спроможності.

Звернемо окрему увагу на такий важливий показник розвитку суспільства й добробуту населення як очікувана тривалість життя. Зрозуміло, чим довша тривалість життя громадян країни, тим більшою може бути чисельність населення країни та створюваний сукупний продукт, тим багатшою буде країна. Однак утягування країни у війну (як на власній території, так і за кордоном) здійснює відверто гальмівний вплив на подальшу економічну спроможність тих, хто безпосередньо зазнав лиха війни, і очікувану тривалість життя (особливо чоловіків) (врізка «Прояв війни в очікуваній тривалості життя»).

ПРОЯВ ВІЙНИ В ОЧІКУВАНІЙ ТРИВАЛОСТІ ЖИТТЯ

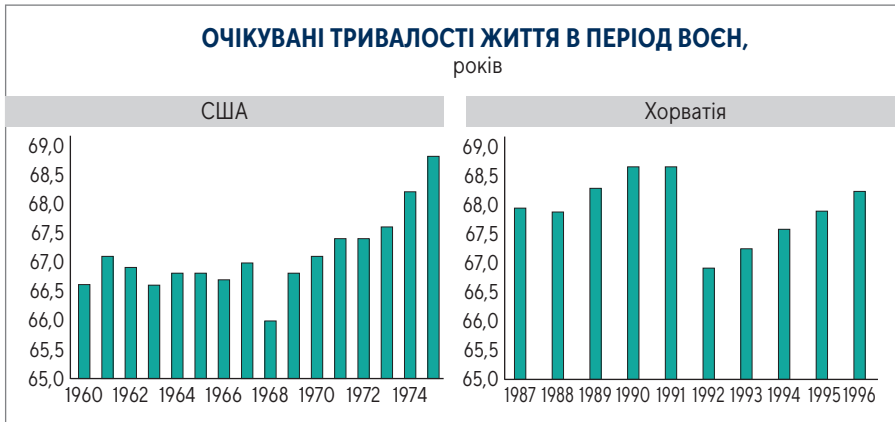
Один з проявів впливу війни на життя суспільства стосується тривалості життя. Причому не лише внаслідок бойових дій чи бомбардувань мирного населення, а й різноманітних посттравматичних (фізичних, психологічних) симптомів, які переслідують учасників бойових дій, а з тим і членів їхніх сімей ще довгі роки після війни.

Хоча війна США у В'єтнамі велася за межами країни (повномасштабне втручання США й ескалація військових дій – 1964-1968 рр.), а Хорватія боролась за незалежність (1991-1995 рр.) на власній території, однак характер погіршення

⁵ Охріменко Я. та ін. Як забезпечити українців робочими місцями після війни? – Центр економічної стратегії, <https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2023/09/yak-zabezpechiti-ukraincziv-robochimi-misczyami-pislya-vijni-1-1.pdf>.



ситуації з очікуваною тривалістю життя має спільні риси (діаграма «Очікувані тривалості життя в період воєн»). І лише за кілька років після досягнення миру можна очікувати відносної нормалізації у демографічному та економічному вимірах, хоча для учасників воєнних дій та членів їхніх сімей ситуація може навіть загострюватися.



Найболючіше це торкається тих, кого називають ветеранами, і стосується навіть «віддалених» сфер. Зокрема таких як освіта, де війна має негативні довгострокові наслідки. Так, чоловіки, які воювали, часто не повертаються до неї (освіти), що послаблює їхні позиції на ринку праці. До цього примикають проблеми із зайнятістю чоловіків, які отримали поранення. Крім ускладнень у пошуку роботи після демобілізації, проблема напевне посилюватиметься з роками – ростиме потреба в більшій кількості й дорожчих ліках, зростатиме ймовірність вимушеного раннього виходу на пенсію, що послаблюватиме купівельну спроможність та ін.⁶

Повертаючись до факторів, які визначають економічну динаміку, слід зробити загальне зауваження. У макроекономічному контексті розвитку та спроможності економіки, важливою є дилема «споживачі-працівники», розв'язання якої може мати суперечливий вияв. Так, зростання населення означає зростання споживачів (і, відтак, зростання агрегованого попиту, провокуючи інфляційні тенденції). Зростання ж чисельності працівників

⁶ Krupianyuk A. The Labor Market During Wartime: What Changes are Needed. – VoxUkraine, <https://voxukraine.org/en/the-labor-market-during-wartime-what-changes-are-needed>.



(зокрема за рахунок іммігрантів) може першочергово спонукати до нарощування сукупної пропозиції, що може спричинити «перегрів» економіки. Обидві складові впливають на структуру ВВП (як за категоріями доходів, так і кінцевого використання), а також його (ВВП) розподіл – відтак, на структуру та характер домогосподарств, частку середнього класу та ін.

У цьому контексті для сучасної України характерні тривожніші суперечності та процеси. Уже сьогодні слід констатувати суттєве звуження ринкових структур, яке (звуження) вірогідно, продовжуватиметься, оскільки чисельність жителів країни буде суттєво меншою, порівняно з періодом до широкомасштабного вторгнення. Зменшення чисельності населення означає і зменшення сукупного споживання, а з тим і потребуватиме зменшення пропозиції, тобто зменшення обсягів продажу, що для багатьох бізнесів може означати втрату доходів і прибутків.

Чи не єдиним виходом у такій ситуації має стати розширення інвестування в ефективні виробництва, що й собі може обернутися суперечністю з необхідністю використання прибутків на збільшення оплати праці кваліфікованим працівникам.

1.2. Робоча сила і зайнятість

Одним із базових факторів економічного розвитку країни є величина її робочої сили, яка й формує людський капітал, належний захист і збагачення якого стає одним з визначальних чинників оновлення України⁷.

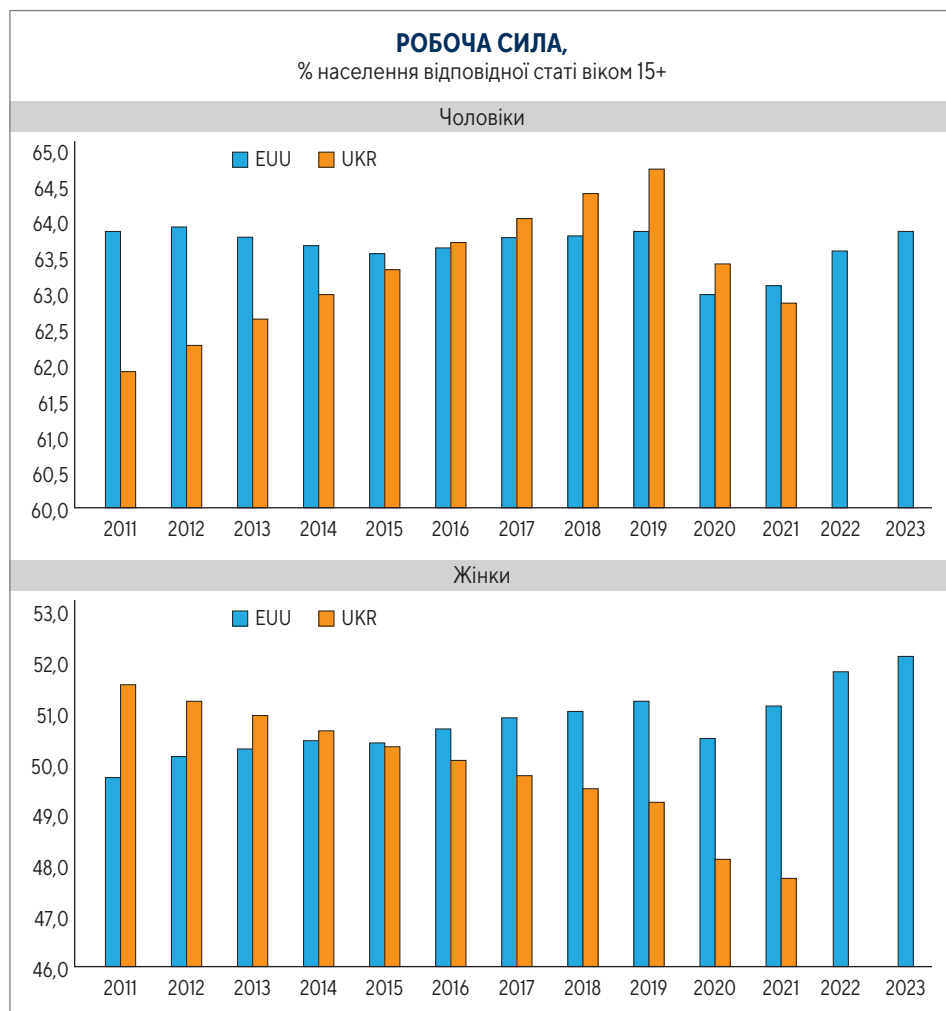
Важливо вказати, що у складі робочої сили не враховуються ті, хто з певних причин не може брати участь у економічних виробничих процесах (діти, люди похилого віку, з обмеженими можливостями та ін.). Утім, існує ще одна група населення, яка знаходиться поза її (робочої сили) межами. Ідеться про тих, хто не шукає роботу й не має наміру працевлаштовуватись, іноді навіть формуючи певні соціальні кластери. Питання про засоби існування для таких категорій радше риторичне. Однак, найвірогідніше, це люди, які зайняті в тіньовому секторі (часто користуються попитом діяльність, сплата за яку не проходить через фіскальні чи

⁷ Людський капітал – виклики для відновлення України. – Центр Разумкова, <https://razumkov.org.ua/images/2024/05/29/2024-PAKT-9.pdf>.



банківські рахунки), або наймаються на тимчасові роботи без офіційної реєстрації.

Зазначимо, що в успішних чи динамічних економічних системах робоча сила найчастіше демонструє тенденції до зростання. Або якщо в країні відбуваються системні зміни, у результаті яких зростає попит на працівників і помітно збільшується заробітна плата. Саме такі процеси (часто з вельми суперечливими наслідками) відбувалися в Україні в середині 2010-х рр. (діаграма «Робоча сила»).



В умовах негараздів категорія «тіньових» працівників може швидко зростати, що ще більше негативно впливає на соціальні можливості країни. Зауважимо, перехід до тіньової діяльності часто зумовлений неспроможністю влади вирішити проблеми зайнятості, соціального захисту, зарегульованості бізнес-середовища та ін.

У цьому контексті показовим є випадок України. Попри внутрішні й зовнішні негаразди в докоронавірусний період, величина робочої сили серед чоловіків мала тенденцію до зростання, дедалі більша їхня частка переходила у формальний сектор, зменшуючи тим самим тіньовий сектор. Одним з чинників прояву такої неочікуваної динаміки є те, що у другій половині 2010-х рр. активізувалися зусилля влади, спрямовані на посилення змістовності державного управління, унормування законодавчого поля для зменшення адміністративного тиску на бізнес, зменшення зарегульованості економічної діяльності. Далеко не завжди вони були зрозумілі, проте відновили позитивну економічну динаміку⁸ після втрат першої хвилі російської агресії 2014-2015 рр. (врізка «*Позитивні нормативні зміни...*»).

Такі зусилля влади менше вплинули на величину жіночої робочої сили, оскільки через кризове скорочення виробництва внаслідок ГФК у наступні роки серед жінок посилилися міграційні тенденції (зокрема, періодичний виїзд до розвинутих країн на сезонні роботи). Також слід згадати про те, що ще з радянських часів залишився високим рівень освіти та професійної підготовки жінок, а також система соціального захисту населення, у якій жінкам приділялася особлива увага. А скорочення гендерного розриву в заробітній платі було забезпечено впровадженням Єдиної тарифної сітки в бюджетній сфері у 2005 р., що призвело до поступового підвищення рівня оплати праці у найбільш «фемінізованих» видах економічної діяльності, які охоплюють галузі соціальної сфери⁹. Подібні заходи надали жінкам більшої свободи у виборі власної «економічної поведінки» стосовно вибору рівня зайнятості (у т. ч. виходу зі складу робочої сили) чи адекватності зарплати.

⁸ Див. діаграму вище «Зростання реального ВВП».

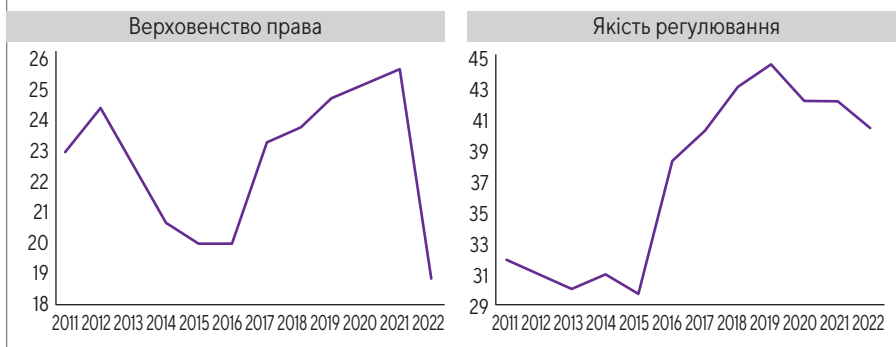
⁹ Україна: 30 років на європейському шляху. – Центр Разумкова, <https://razumkov.org.ua/uploads/2021-nezalezhnist-30.pdf>.



ПОЗИТИВНІ НОРМАТИВНІ ЗМІНИ, ЯКІ НЕ ОТРИМАЛИ ПРОДОВЖЕННЯ

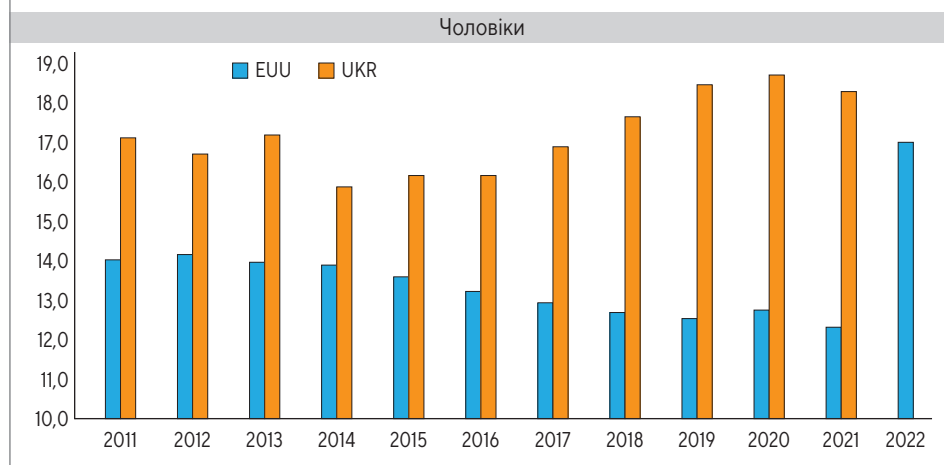
У другій половині 2010-х рр. в Україні були здійснені кроки, спрямовані на посилення прозорості й змістовності вітчизняного суспільно-політичного й соціально-економічного середовищ, у т. ч з урахуванням євроінтеграційної політики країни. Це знайшло своє відображення у міжнародних індексних оцінках (діаграма «Оцінки якості державного управління України»).

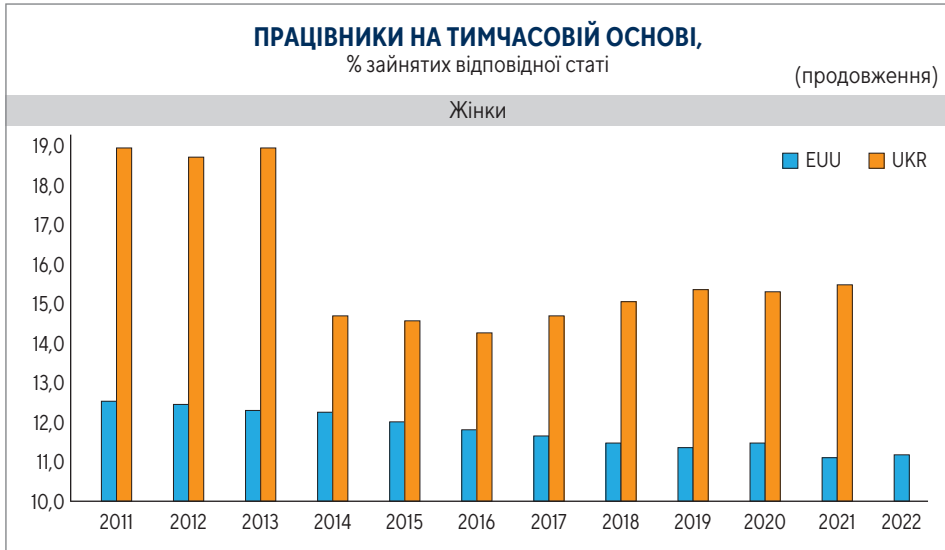
ОЦІНКА ЯКОСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ



ПРАЦІВНИКИ НА ТИМЧАСОВІЙ ОСНОВІ,

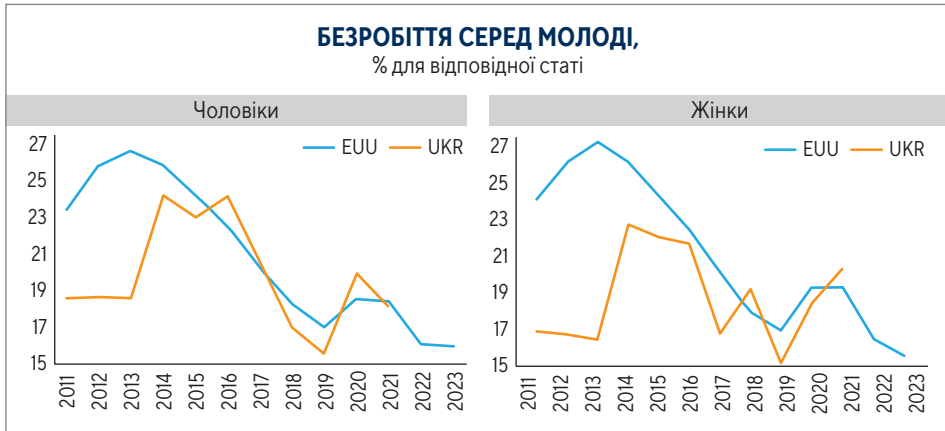
% зайнятих відповідної статі





Існує й інша причина зменшення робочої сили насамперед серед жінок. Якщо в європейських країнах виразною тенденцією є послідовна відмова від тимчасової зайнятості, то в Україні дедалі більше робочих місць набували характеру тимчасових або короткострокових, оформлення на які мало спрощений характер. Відтак частка працівниць, які працювали на офіційних тимчасових контрактах, демонструвала тенденції до збільшення, що мало влаштовувало жінок, які воліли б мати стабільніші та довготриваліші умови праці «Працівники на тимчасовій основі»).

Ще однією відмінністю ринку праці в Україні є те, що рівень безробіття серед молоді в Україні помітно нижчий, порівняно з середнім європейським показником, особливо серед молодих жінок (діаграма «Безробіття серед молоді»). Значною мірою це зумовлено тим, що українська молодь починає трудову діяльність одразу після набуття середньої освіти, і вже на третьому-четвертому роках навчання у вишах «підробляє» на різних роботах, не обов'язково пов'язаних зі спеціальністю за освітою. Це переважно шкодить якості навчання, однак, водночас, дає молодим людям змогу активніше включатись у «велику економіку».



Утім, не лише молоді потрібно оволодівати вміннями, пов'язаними з різними сферами діяльності. Справа у тому, що структура безробіття в Україні (як і в усіх європейських країнах) швидко змінюється. А зміни, пов'язані з війною — руйнування виробничих потужностей, релокація бізнесів, внутрішнє переміщення та еміграція — це неповний список чинників, які посилюють диспропорції на ринку праці, у т. ч. проблему відповідності кваліфікацій, які пропонують працівники, потребам роботодавців¹⁰.

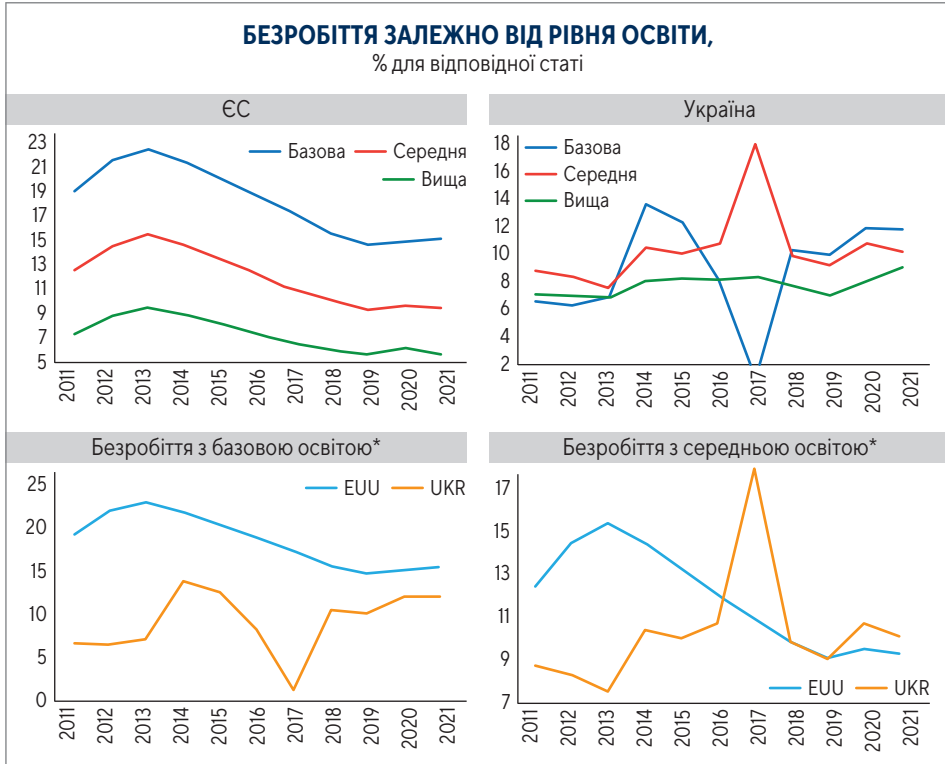
Фактор освіти. Вагомою складовою формування сприятливої структури зайнятості й високої доданої вартості в європейських країнах виступає освіта, яка дозволяє підвищувати конкурентоспроможність як економіки загалом, так і особисто кожного працівника. Тому сьогодні чітко провідною тенденцією є постійне підвищення рівня освіченості.

Звичайно, зайнятість формується не лише на основі попиту на робочу силу, значною мірою вона (зайнятість) залежить від пропозиції робочої сили, її якості, а також рівня відшкодування витрат робочої сили. У розвинутих країнах загалом спостерігається **закономірність**: вищий рівень освіти — вища кваліфікація — вищий попит на відповідних працівників — кращі кар'єрні можливості — вища заробітна плата.

¹⁰ Krupianyuk A. The Labor Market During Wartime: What Changes are Needed. — VoxUkraine, <https://voxukraine.org/en/the-labor-market-during-wartime-what-changes-are-needed>.

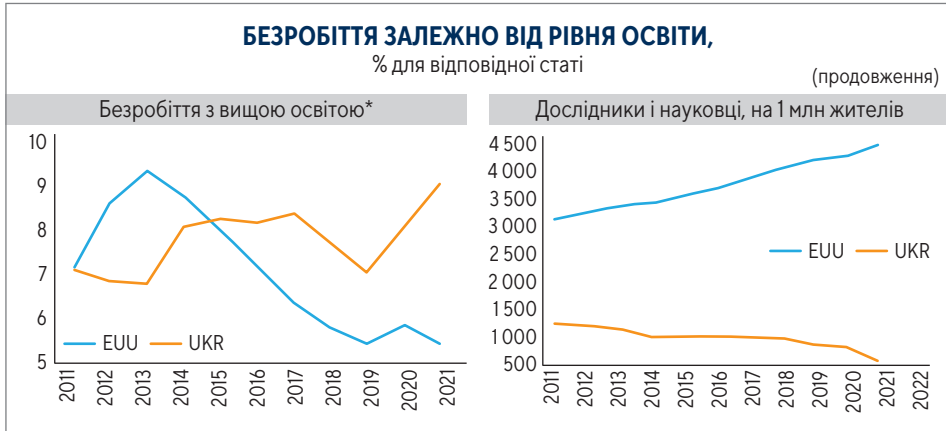


У європейських країнах вказана закономірність насамперед проявляється через залежність рівня безробіття від рівня освіти (діаграма «*Безробіття залежно від рівня освіти*»)¹¹.



* – % загальної робочої сили з відповідною освітою.

¹¹ Класифікація рівня освіти подана відповідно до Міжнародного стандарту освіти (*International Standard Classification of Education – ISCE*). Тут використовуватимуться наступні позначення. «Базова» освіта співвідноситься з початковою освітою чи неповною середньою (*Basic education comprises primary education or lower secondary education according to the ISCE*). «Середня освіта» відповідає т. зв проміжному рівню, в який включається повна середня освіта або середня спеціалізована освіта, але не вища освіта (*Intermediate education comprises upper secondary or post-secondary non tertiary education according to the ISCE*). «Вища освіта» вказує на наявність у особи вищих короткострокових курсів підготовки, бакалаврської чи магістерської освіти (чи їх еквівалентів), докторського ступеня (чи еквіваленту) (*Advanced education comprises short-cycle tertiary education, a bachelor's degree or equivalent education level, a master's degree or equivalent education level, or doctoral degree or equivalent education level according to the ISCE*). – *World Bank Indicators*, <https://data.worldbank.org/indicator/>.



* – % загальної робочої сили з відповідною освітою.

Звернемо увагу, що в Україні рівень безробіття працівників з базовою та середньою освітою є нижчим, порівняно з середньоєвропейським рівнем. Однак для працівників з вищою освітою – показник безробіття є помітно гіршим, що якраз є свідченням того, що вища освіта в Україні не є джерелом стабільності, зайнятості й статків, характерним для країн ЄС (діаграми «Безробіття з ... освітою»).

Зауважимо, що випускники з середньою професійно-технічною освітою на початковому етапі мають більше шансів працевлаштуватися, ніж ті, хто вирішує продовжити навчання. Однак, по-перше, такі переваги мають місце лише упродовж кількох років після входження в робочу силу. По-друге, можливості кар'єрного зростання, а з тим і рівня заробітних плат, також є менш сприятливими. Значною мірою це зумовлено готовністю та спроможністю до перенавчання, оволодіння новими технологіями, належної (комп'ютерної) грамотності та ін¹².

Пояснення ж «невідповідності» в Україні (як і в багатьох інших висхідних країнах) рівнів освіти й безробіття доволі просте – малокваліфіковані й малоосвічені працівники (якщо вони дійсно мають намір працювати й власноруч заробляти гроші, нехай і невеликі на першому етапі) беруться за будь-яку роботу, щоб підтримувати власний, хоча й невисокий, добробут, і не допустити скочування до стану бідності, яку значна частина населення

¹² Torre I., et al. What could the future of work in Europe look like? – World Bank, <https://blogs.worldbank.org/en/developmenttalk/what-could-future-work-europe-look>.



країн, що розвиваються (у термінах Світового банку) ще пам'ятає. Тут спрацьовують як власні наміри й очікування стосовно добробуту після отримання освіти, так і роботодавців, які для простих робіт не воліли б наймати освічених працівників. Крім того, в окремих країнах існують навіть певні заборони чи обмеження за соціальним статусом стосовно найму робочої сили (особи з відносно високою освітою не можуть найматись на некваліфіковані роботи).

Наголосимо, оновлення системи освіти у напрямі відповідності глобальним системним трансформаціям для України набуває особливої актуальності, оскільки довгий час у країні практикувалася політика дешевої робочої сили, яка (політика) нібито надавала переваги експортерам, насамперед у промисловості та аграрному секторі. Нинішні процеси реіндустріалізації та повернення виробничих потужностей із країн, що розвиваються до розвинутих, а також дедалі ширше застосування технологічних засобів в аграрному секторі, практично позбавляють сенсу продовження політики «дешевої робочої сили». Тому й система освіти має враховувати такі тенденції.

Те, що попит на працівників з вищою освітою в Україні є відносно низьким, суттєво послаблює людський капітал країни, а також певним чином девальвує значимість вищої освіти, а з тим — призводить до вимивання інтелектуалів з науково-дослідного середовища (діаграма «Дослідники і науковці...»).

Пандемія та війна створили величезні прогалини в рівні освіти, які дистанційним навчанням неможливо компенсувати. Відтак усунення накопичених прогалин має стати пріоритетом у відновленні України, щоб середня освіта змогла стати міцною основою для подальшого прагнення до сучасних знань і практик. Це зможе забезпечити молодим українцям гідну персональну конкурентоспроможність на вітчизняних і зарубіжних ринках праці. Безробіття серед молодих людей з вищою освітою є вагомим чинником втрати людського капіталу і «підштовхування» до еміграції.

Ринки праці, глобальні й національні, демонструють вельми суперечливі тенденції. З одного боку, вимагаються зміни в системі освіти, щоб зробити набуті знання й навички конкурентними перевагами. Однак вкрай нечіткими є вимоги стосовно того, які ж знання потрібні сьогодні, щоб конкурувати на випередження, і які будуть потрібними вже за десятиліття. Так, зараз спостерігається постійне зростання попиту на працівників



у технологічній та інженерній галузях, а також на фахівців у сфері бізнесу та права. Однак зрозуміло, що значна частина таких кваліфікацій буде витіснена автоматами й штучним інтелектом. А людські працівники дедалі більше концентруватимуться на ролях, які вимагають особистої взаємодії, догляду, навчання, інших гуманітарних сферах¹³.

У цьому контексті виділяються чотири основні імперативи стосовно збереження конкурентних позицій для окремих сфер діяльності та економіки в цілому: створення життєздатних шляхів навчання та кар'єрного зростання для вирішення проблеми нестачі кваліфікованих кадрів; покращення доступу до робочих місць у центрах динамічного зростання; пожвавлення та підтримка ринків праці, що скорочуються; а також підвищення рівня трудової участі¹⁴.

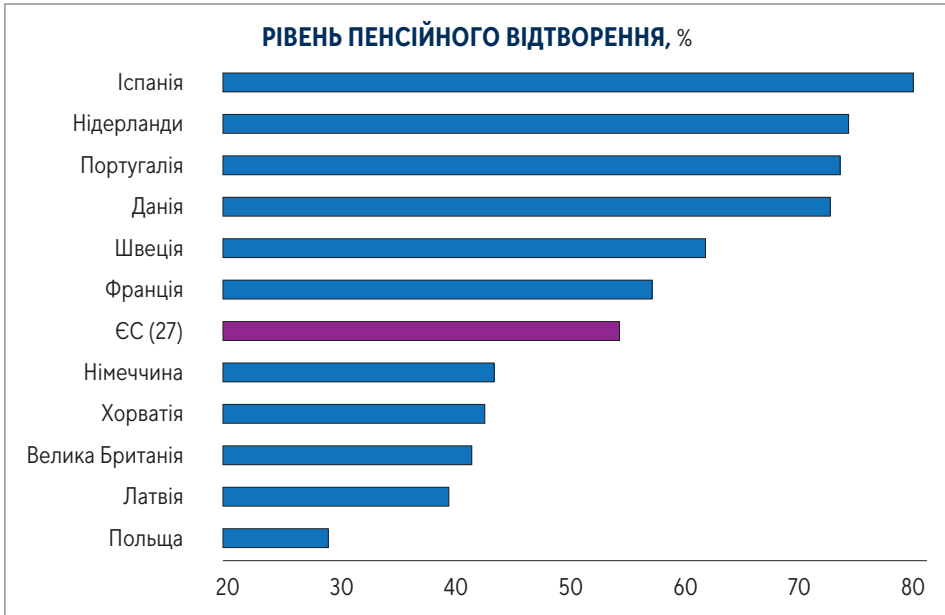
Між тим, заробітна плата буде ключовим чинником, який визначатиме дефіцит працівників у певній сфері. Тому, якщо йдеться про людський капітал, **починати слід зі стрімкого підвищення заробітної плати працівників науки й освіти**. Тоді й вимоги до якісної освіти будуть набагато змістовнішими. Інакше у більшості країн (в Україні також) множитимуться галузі, де роботодавці прискореними темпами втрачатимуть кваліфіковані кадри.

Сфери особливого піклування. Добробут людей старшого віку (що є одним з критеріїв ефективності соціальної політики) значною мірою залежить від спроможності протягом трудового життя накопичити певні ресурси для забезпечення гідної старості, що визначається обсягом пенсійного доходу та його рівнем відносно заробітних плат.

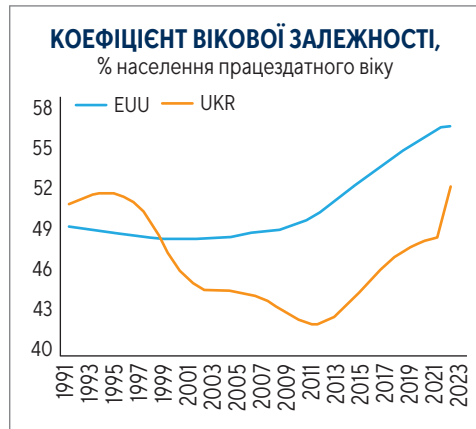
Одним з таких важливих індикаторів є коефіцієнт заміщення заробітної плати (*gross pension replacement rate*), який визначається як загальний обсяг пенсійного доходу відносно передпенсійного доходу. У країнах ЄС такий показник дуже різниться, коливаючись у межах 30-80% (діаграма «Рівень пенсійного відтворення») (пенсійні реформи в багатьох випадках спрямовані на те, щоби знизити такий рівень нижче 50%, оскільки в іншому випадку високими є ризики посилення фіскального навантаження на молодші покоління, особливо в умовах подовження тривалості життя).

¹³ Explore the future of work in Europe. – McKinsey & Company, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/explore-the-future-of-work-in-europe?page=/page/home>.

¹⁴ Explore the future of work in Europe. – McKinsey & Company, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/explore-the-future-of-work-in-europe?page=/page/home>.



Іншим важливим індикатором є коефіцієнт вікової залежності (*age dependency ratio*), який визначається як відношення суми числа жителів молодших 15 років і старших 64 років до загальної чисельності населення працездатного віку (15-64 роки). Як і в попередньому випадку, критичним для недопущення фіскальних ускладнень є 50% рівень (є принаймні 1 працездатний, в якого на утриманні знаходиться 1 дитина чи 1 пенсіонер).



Хоча в Україні вказаний показник все ще залишається меншим середньоевропейського рівня (діаграма «Коефіцієнт вікової залежності»), однак після певної «нормалізації» у середині 2010-х рр. він знову практично повернувся до 50% рівня (таблиця «Розподіл постійного населення...»). На жаль, слід очікувати його суттєве погіршення в повоєнний період.



РОЗПОДІЛ ПОСТІЙНОГО НАСЕЛЕННЯ ЗА ОКРЕМИМИ ВІКОВИМИ ГРУПАМИ І КОЕФІЦІЄНТ ЗАМІЩЕННЯ, млн, на початок року				
Рік	Усього	15-64 роки	Молодші 15 років і 65+ років	Коефіцієнт залежності, %
1991	51,6	34,3	17,4	50,7
2000	49,1	33,5	15,6	46,5
2015	42,8	29,6	13,1	44,3
2020	41,7	28,2	13,5	48,0
2021	41,4	27,9	13,5	48,3
2022	41,0	27,6	13,4	48,3

Особливістю політики зайнятості багатьох розвинутих країн є те, що вони докладають зусиль для залучення людей старшого віку до економічних процесів. Причому не лише через подовження віку виходу на пенсію, а радше через спонукання та сприяння їхньої суспільно-корисної праці в тих сферах, де їхні знання й досвід можуть бути корисними. Це, водночас, зможе стати чинником стимулювання пенсіонерів до продовження активної діяльності, уважного (а не байдужого) ставлення до здоров'я та ін.

В умовах України одним з напрямів послаблення негативного впливу зростаючого дефіциту молодих людей у певних секторах економіки та суспільного життя (як наслідок воєнних втрат чи еміграції), могло би стати зменшення або навіть зняття вікових обмежень (наприклад, під час прийняття на посади державної служби, служби в органах місцевого самоврядування та ін.). Звичайно, це вимагало б підвищення рівня цифрової грамотності та набуття інших необхідних знань і навичок кандидатами, а отже, було би стимулом для розвитку в Україні системи освіти для дорослих.

1.3. Особливості взаємозв'язків виробництва й зайнятості в Україні

Як зазначалося, в українському соціально-економічному середовищі вже встановилися певні довгострокові закономірності та тенденції, які часто слабко реагують на короткострокові шоки. Під час попередніх кризових шоків (на які багата коротка історія сучасної України) економічна структура, зазнаючи швидких змін у короткостроковому часі, у середньостроковому демонструвала тенденцію до «повернення». Хоча це може інтерпретуватись позитивно – як висока здатність до адаптації, однак, з іншого боку, це може мати й негативний зміст – указувати на слабкі й невиразні структурні зміни, що гальмуватимуть трансформаційні, а з тим і євроінтеграційні процеси у період повоєнного відновлення.

Поряд з цим сподівання на те, що структурні зміни у вітчизняній економіці в повоєнний період будуть стрімкими, є перебільшено оптимістичними. Інерційний тягар формальних і неформальних правил і практик не може швидко зникнути. Водночас така інерційність може мати вагоме значення для оцінки й прогнозування структурних змін у вітчизняному соціально-економічному середовищі, у т. ч. у сфері зайнятості й ринку робочої сили (у період повоєнного відновлення країни).

ВВП і зайнятість. Насамперед нагадаємо, що робоча сила, зайнятість і продуктивність є найвагомими складовими економічного середовища країни. Зрозуміло, якщо відбувається зростання чисельності зайнятих (зокрема залучення в трудову діяльність пенсіонерів, іммігрантів), то є підстави очікувати прискорення економічного зростання загалом. Спрацьовує й «зворотній» ефект – зростаюча економіка формує додатковий попит на робочу силу, що часто супроводжується розширенням пропозиції праці, а також зростанням заробітних плат, що так само може ставати чинником розширення виробництва й зайнятості в окремих сферах чи економіки країни в цілому.

Говорячи про сучасний стан ринку праці в Україні й те, що безробіття зросло з 10% до 20%, не слід забувати, що вітчизняна економіка обвалилася майже на третину. Тобто «реакція» ринку праці виявилася менш «жорсткою» порівняно з результатами економічної діяльності. Уже згадуваний досвід коронавірусного періоду продемонстрував спроможність вітчизняного бізнесу «оптимізувати» форми участі працівників у виробничій



діяльності, зокрема використовуючи можливості онлайн інструментів, що дозволяло зберегти робочі місця діючими¹⁵.

Варто нагадати, що в Україні в перші успішні трансформаційні роки (2000–2007 рр.) динаміка чисельності зайнятого населення чітко співвідносилась з динамікою виробництва (обидва показники демонстрували співмірні зростаючі тенденції)¹⁶. Проте, починаючи з 2008–2009 рр., навіть у періоди економічного зростання чисельність зайнятого населення практично не зростала. Основними базовими макроекономічними вадами на шляху формування ефективної моделі ринку праці була (і поки залишається) низька продуктивність праці.

Зауважимо, необхідною умовою зростання та зміцнення продуктивності національної економіки є наявність достатніх обсягів капітальних ресурсів (традиційно інвестицій в основний капітал), а також результативне використання людського капіталу, базованого на освіті, набутих знаннях і досвіді. Особливо стосовно менеджменту та управління, що покращує використання фізичного і людського капіталів. Слід визнати, що в Україні всі три вказані складові знаходились і знаходяться у вельми занедбаному стані. Так, хоча Україна є достатньо освіченою країною, однак часто виникають гуманітарні та інтелектуальні дисбаланси. Зокрема, багато людей з вищою освітою працюють на роботах, які є менш престижними (продавцями, водіями, охоронцями), однак, краще оплачуваними, а люди старшого віку (маючи знання і досвід) взагалі не можуть знайти роботу за фахом.

Слід також згадати про ще один фактор, який «формує» низьку продуктивність – що може бути результатом перебування України протягом досить тривалого проміжку часу у кризовому стані – збереження значної частки «тіньової» економіки в країні¹⁷, аналіз чого виходить за рамки даного дослідження.

Поряд з цим навіть в умовах несприятливого економічного середовища ринок праці України мав певні резерви щодо підвищення

¹⁵ Соціально-економічні наслідки коронакризи. – Центр Разумкова, https://razumkov.org.ua/uploads/article/2021_Socialno-Ekonomichni_naslidky_koronakryzy.pdf.

¹⁶ Тут і далі, якщо не вказано інше, у частині економіки України використані дані, представлені на офіційних сайтах Держстату (<https://ukrstat.gov.ua>) і НБУ (<https://bank.gov.ua>).

¹⁷ Інституційне середовище неформальних трудових відносин в Україні: масштаби, динаміка, наслідки. – Центр Разумкова, https://razumkov.org.ua/uploads/article/2019_Zaynat.pdf.



конкурентоспроможності робочої сили, що було вагомим чинником входження іноземних інвесторів, які на той час (початок 2000-х рр.) очікувались. Однак ГФК зруйнувала як очікування, так і розширення зайнятості в Україні. І надалі динаміка вітчизняного ринку праці помітно корелювала з волатильною економічною динамікою економіки загалом та її окремих сегментів.

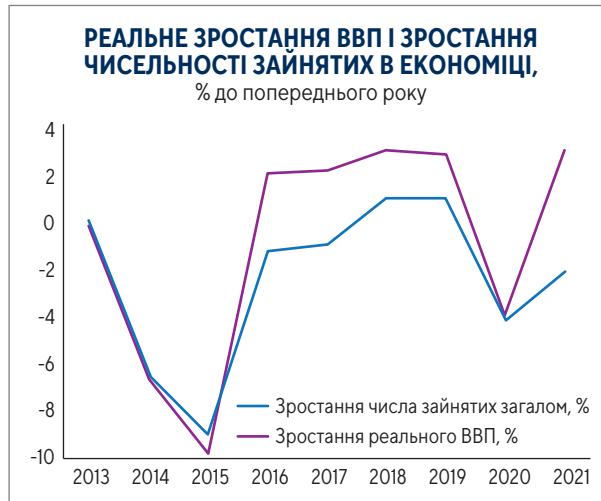
Так, українська практика останнього десятиріччя, яке було наповнено кризовими шоками, підтверджує такі взаємозв'язки. При цьому, звернемо увагу, що протягом зазначеного періоду (який переважно розглядатиметься у цьому підрозділі¹⁸) динаміка чисельності зайнятих у економіці була менш волатильною, ніж динаміка самого формування ВВП (діаграма «*Реальне зростання ВВП і зростання чисельність зайнятих у економіці*»).

Не викликає подиву, що в економіці України найбільші падіння рівнів зайнятості (зменшення чисельності зайнятих, підвищення безробіття) відбувалися в період 2014–2015 рр. Їхньою причиною стали шокова втрата виробничих засобів і потужностей та значна внутрішня міграція (виїзд з Криму й Донбасу). У той же час формування пропозиції роботи в нових регіонах було повільним, у т. ч. унаслідок відсутності в людей власного досвіду й навіть розуміння, як довго триватимуть військові протистояння, і чи можна (і на коли) планувати повернення.

Негативні тенденції у 2014–2015 рр., коли економіка зазнала структурної та фінансової кризи, посилювались тим, що головні напрями дій влади спрямовувались не на розбудову нової виробничої структури й соціальний захист домогосподарств (в умовах переміщення великих мас населення), а на «боротьбу» за зниження фіскального дефіциту шляхом скорочення видатків (на чому наполягав МВФ) і здійснення центральним банком країни жорсткої монетарної політики, зосереджуючись на показниках інфляції та ігноруючи потреби ринку праці. У результаті стрімко погіршилася зайнятість і добробут домогосподарств, а виробничі сектори зазнали потужного скорочення виробництва¹⁹.

¹⁸ Підкреслимо, вітчизняна статистика надає дані про зайнятість і ринку праці лише до року повномасштабного вторгнення, тобто до 2021р. включно. Тому у цій частині аналізуються взаємозв'язки доступні в рамках офіційної статистики, яка надається Держстатом.

¹⁹ Данилишин Б. Сприяння зайнятості – важлива складова державної політики під час війни. – Еспресо, <https://espreso.tv/spriyannya-zaynyatosti-vazhliva-skladova-derzhavnoi-politiki-pid-chas-viyni>.

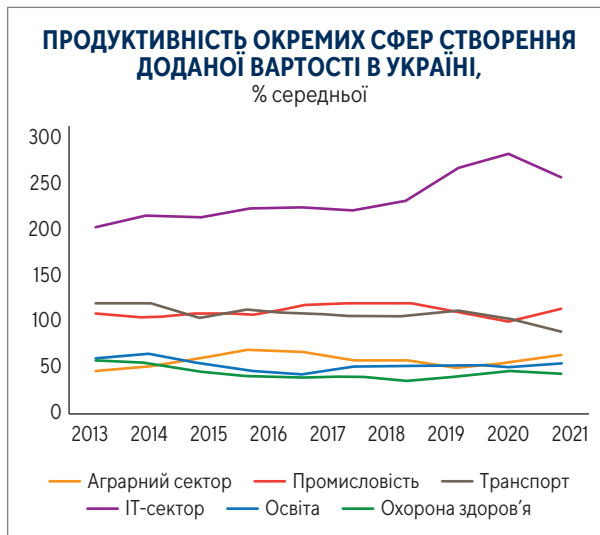


Інший шок (утім, дещо меншої інтенсивності) спостерігався в перший коронавірусний 2020 р., який був обтяжений численними заборонами й обмеженнями, часто невмотивованими, що розбалансовувало ринки (докладніше про це йдеться у дослідженнях Центру Разумкова²⁰).

Звичайно, у різних виробничих сферах створюється різна додана вартість, а також зайнята різна чисельність працівників. «Нормування» різних сфер діяльності, зокрема, досягається визначенням продуктивності праці у відповідній сфері – тобто величині створюваної доданої вартості у розрахунку на одного працюючого, що може слугувати уточнюючим фактором для визначення «вагомості» тієї чи іншої виробничої ніші. «Класично» вважається, що у середньостроковому горизонті відбуватиметься поступове перетікання робочої сили у ті сфери, де вищою є продуктивність, а відтак і зарплати. Такі процеси можуть прискорювати трансформаційні зсуви, у т. ч. ті, які призводять до витіснення з економічного середовища сфер діяльності з низькою продуктивністю. Що, своєю чергою, вимагає посилення регулювання для окремих сфер та індустрій. Як приклад можна взяти освіту, де сконцентрований значний людський потенціал, проте реалізується незадовільна зарплатна політика.

²⁰ Див., зокрема: Соціально-економічні наслідки коронакризи. – Центр Разумкова, https://razumkov.org.ua/uploads/article/2021_Socialno-Ekonomichni_naslidky_koronakryzy.pdf.

Так, хоча у сфері промисловості створюється найбільша частка доданої вартості по економіці загалом (крім сфери державного управління, де сьогодні враховуються витрати на безпеку і оборону), однак її продуктивність є суттєво меншою, порівняно з продуктивністю сектору інформації та телекомунікації (ІТ-сектору). А продуктивність аграрного сектору, який сьогодні є головним експортним виробником, практично удвічі менша, ніж середній показник по економіці загалом (хоча зазначимо, що продуктивність праці у великих агрохолдингах є на рівні промисловості, проте середній її низький рівень формується за рахунок низької продуктивності праці фермерських особистих господарств). Також удвічі меншою є продуктивність у сферах, які безпосередньо опікуються формуванням і підтриманням людського капіталу – освіті та охороні здоров'я (діаграма «Продуктивність окремих сфер створення доданої вартості в Україні»).



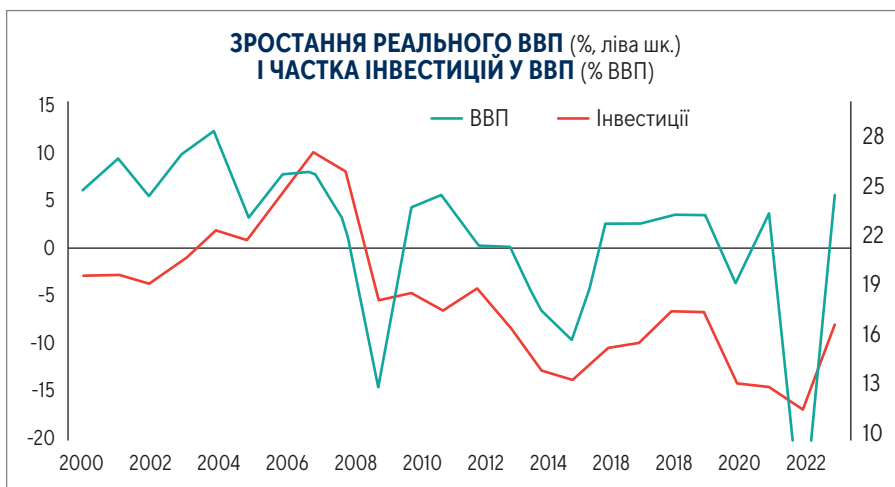
Зауважимо, що загалом виокремлюється низка факторів, якими визначається економічна динаміка країни (врізка «Фактор інвестицій для України») та рівень продуктивності. Це, зокрема, обсяг та якість фізичного капіталу, активність людського капіталу, управлінські спроможності та ін.²¹, однак їхнє дослідження виходить за межі цього проєкту.

²¹ Охріменко Я. та ін. Як забезпечити українців робочими місцями після війни? – Центр економічної стратегії, <https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2023/09/yak-zabezpechiti-ukraïncziv-robocimi-misczyami-pislya-vijni-1-1.pdf>.



ФАКТОР ІНВЕСТИЦІЙ ДЛЯ УКРАЇНИ

Валове нагромадження основного капіталу (інвестиції) належить до базових чинників соціально-економічного зростання і розвитку країни. Україна короткий час (2000-2007 рр.) практикувала інвестиційну модель розвитку, утримуючи при цьому високі темпи зростання (середньорічні – понад 7%). Однак у подальшому у структурі ВВП домінував надмірно споживчий характер (кінцеві споживчі витрати сягали рівня ВВП), що фактично супроводжувалося вимиванням інвестицій, а також втрастою економічної динаміки (діаграма «Зростання реального ВВП і частка інвестицій у ВВП»).



Споживча структура ВВП загалом визначає і низький рівень заощаджень, які є основою формування належних інвестиційних ресурсів, і водночас призводить до стійкого утримання зовнішньоекономічного дефіциту, на фінансування якого потрібно залучати значні зовнішні (найчастіше боргові) ресурси, що послаблює можливості прискореного зростання національної економіки.

Зв'язки зайнятості та доданої вартості. Звернемо увагу на кореляцію динаміки обсягів створюваної доданої вартості і динаміки чисельності працівників у окремих (визначальних) сферах вітчизняної економіки, що дозволить продемонструвати важливі макроекономічні взаємозв'язки.

Зазначимо, що у вітчизняній економіці промисловість посідає особливе місце, що відбивається не лише на обсягах виробництва, а й на чисельності зайнятих у сфері. Лише зовнішні шоки досить відчутно впливали на виробничу динаміку і динаміку зайнятості у промисловості (діаграма «Зростання промисловості й чисельності...»).

Звернемося до іншої виробничої сфери, однієї з найбільш розвинутих в Україні — аграрної (сільськогосподарської)²². Хоча її виробнича динаміка залишається досить волатильною (насамперед унаслідок залежності від погодних умов), однак є стабільнішою стосовно задіяної робочої сили, що відображає характер аграрного виробництва, а також спосіб та особливості життєдіяльності сільських територій (діаграма «Зростання аграрного сектору й чисельності...»).



Лише шоки, пов'язані з адміністративними обмеженнями (наприклад, заборона сільськогосподарських поставок продукції з південних районів країни під час коронавірусного нападу у 2020 р.), тимчасово виштовхували зайнятих з агросектору в інші сфери діяльності. Тому саме зміцнення міжнародних позицій України у таких важливих економічних сферах, якими є виробництво сільськогосподарських (і харчових) товарів, дає підстави сподіватись на стійкість зовнішньоторговельних позицій країни загалом (врізка «Глобальна значимість вітчизняного агросектору»).

²² Розвиток теми промисловості див. нижче.



ГЛОБАЛЬНА ЗНАЧИМІСТЬ ВІТЧИЗНЯНОГО АГРОСЕКТОРУ

Тенденції нарощування глобального попиту на продукти харчування вже мають сталий характер – з року в рік попит на продовольство, у т. ч. органічного походження, зростатиме. Більше того, Україна належить до групи країн, яка упродовж останніх років відігравала одну з ключових ролей у забезпеченні глобальної продовольчої безпеки. Країна є одним з найбільших експортерів сільськогосподарських товарів – частка України у світовому експорті пшениці складала 9-11%, кукурудзи – 13-16% та ін. (при тому, що ВВП України складає менше 0,2% світового ВВП²³).

Є підстави стверджувати, що Україна спроможна утримуватися у вказаній групі країн-експортерів, а з тим і брати участь у формуванні світових цін на окремих біржових ринках. Хоча й не можна недооцінювати ризики, які супроводжуватимуть країну ще довгі роки. Так, внаслідок перешкод для українського експорту, зумовлених війною, обсяги вітчизняних експортних поставок суттєво знизились, і частка України у світовому експорті пшениці у 2022-2023 маркетинговому році скоротилась до 5%, кукурудзи – до 7-8%²⁴.

Водночас слід мати на увазі, що світовою тенденцією дедалі більше стає якість, екологічність і безпека продуктів харчування. Тому вже найближчими роками потрібна буде чітка зорієнтованість на відповідність оновлюваним світовим стандартам. Це допоможе зміцнити сектор, а також вже завойовані ніші на світових аграрних ринках. У цьому контексті активніше «входження» переробної промисловості в аграрний сектор, створення потужного агропромислового (переробного) комплексу зможе стати новою «візитівкою» України.

До речі, саме «умовний надлишок» робочої сили у сільськогосподарському виробництві в Україні порівняно з більшістю країн Європи, а також внутрішня стійкість вітчизняного аграрного ринку праці вказують на те, що значний потенціал для загального зростання виробництва і доходів може бути реалізований за рахунок перетікання робочої сили з сільської місцевості до міської, у т. ч. для працевлаштування у сфері обслуговування.

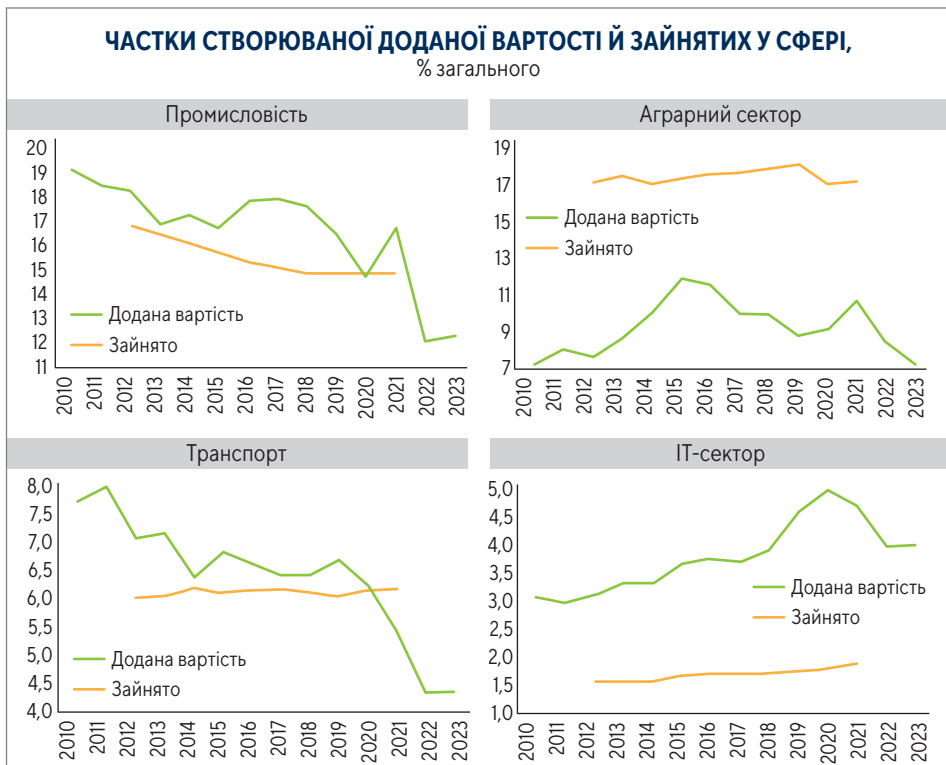
²³ Grain: World Markets and Trade. – U.S. Department of Agriculture, <https://www.fas.usda.gov/data/grain-world-markets-and-trade>.

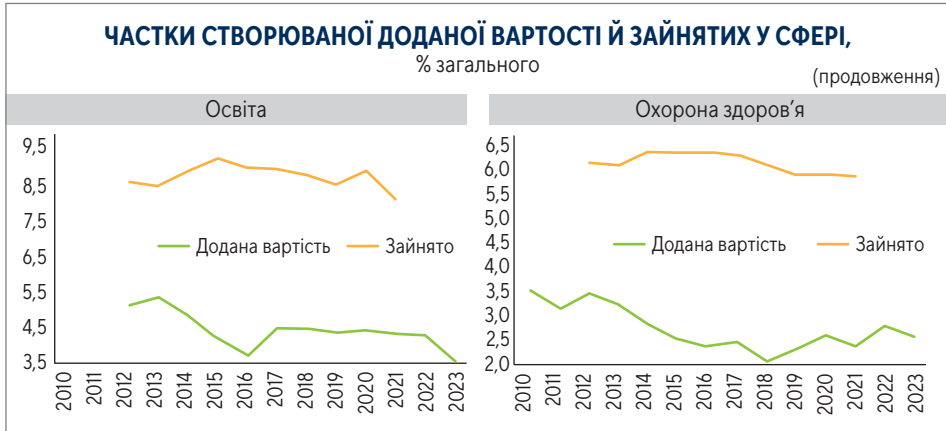
²⁴ Певні оптимістичні настрої підтверджують міжнародні експерти. Так, аналітики Міністерства сільського господарства США (USDA) підвищили прогноз світового експорту пшениці у 2023/24 МР на 1,15 млн т до 210,7 млн т. Хоча прогноз врожаю пшениці в Україні залишився без змін – 23,4 млн т, однак оцінка експорту зросла до 15 млн т (+1 млн т). Тобто, по-перше, Україна знову забезпечуватиме близько 11% світового експорту пшениці, що є поверненням до рівня попередніх років. По-друге – практично весь приріст світового експорту формується за рахунок експорту України. Це при тому, що країна продовжує збройну боротьбу проти російського агресора.



Загалом, для переважної більшості економічних сфер частка створюваної доданої вартості в окремій з них суттєво відрізняється від частки зайнятих у відповідній сфері (діаграма «*Частки створюваної доданої вартості й зайнятих у сфері*»). Хоча, для певних сфер це є природнім (скажімо, створювана додана вартість у фінансовому секторі, хоча й охоплює значно меншу (порівняно з більшістю інших секторів економіки) частку працюючих, завжди перевищуватиме відповідну частку в освіті), однак водночас це вказує на додаткові можливості перетікання робочої сили між секторами національної економіки або підвищення обсягу валової доданої вартості за рахунок підвищення продуктивності принаймні в одному секторі. І одним з критеріїв такого перетікання є продуктивність (вища продуктивність і, як правило, вищі зарплати приваблюють працівників).

Наслідком є «зворотні» наміри – якщо є потреба зберегти чисельність зайнятих у сфері або навіть залучити додаткову робочу силу на ринкових засадах, то доречним є нарощування формованої доданої вартості, зокрема через підвищення зарплати.

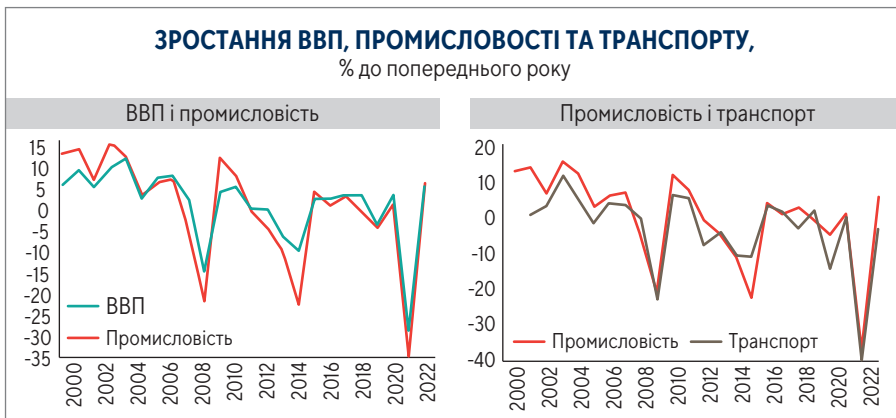




Також важливим є спостереження стосовно впливу економічної динаміки окремих виробничих сфер одна на іншу, насамперед промисловості (врізка «Вплив динаміки промисловості на ВВП та інші виробничі сфери»). Зважаючи на усталеність взаємозв'язків між обсягами створюваної доданої вартості в окремих сферах, а також обсягами доданої вартості і зайнятості (в рамках окремої сфери), є підстави припускати «продовження» головних тенденцій на посткризовий період (початку відновлення країни).

ВПЛИВ ДИНАМІКИ ПРОМИСЛОВОСТІ НА ВВП ТА ІНШІ ВИРОБНИЧІ СФЕРИ

Промисловий сектор України є визначальним у формуванні валової доданої вартості, принаймні темпи зростання/падіння ВВП і промислового виробництва демонструють значиму близькість (діаграма «Зростання ... ВВП і промисловість»).





Важливість промисловості також проявляється в тому, що вона формує значну частку попиту на транспортні перевезення (діаграма «Зростання ... Промисловість і транспорт»).

Хоча останніми роками вагомість промисловості у структурі ВВП поступово зменшується, однак, вірогідно, у повоєнний період відбуватиметься певне повернення до «звичного» місця промисловості у виробленні внутрішнього продукту. А з тим впливу на зайнятість у суміжних сферах.

Подібно до аграрного сектору, про «умовний надлишок» робочої сили (частка зайнятих у вказаних сферах суттєво перевищує частки створюваних у них доданих вартостей) можна було б говорити щодо освіти та охорони здоров'я. Однак насправді не про «надлишок» працівників має йтися, а про вкрай низькі офіційні заробітні плати (що прискорює вимивання кваліфікованих кадрів з офіційної освіти (і охорони здоров'я) або змушує значну частину освітян і лікарів надавати «неформальні» професійні консультації та послуги). Зрозуміло, у період повоєнного відновлення така ситуація має зазнати докорінних змін.

Особливо це стосується потреби у лікарях та фахівцях з фізичної реабілітації, попит на яких стрімко зростає і зростатиме у міру продовження бойових дій. Однак, це професії, які вимагають довгого навчання і значної практики. Причому така медична і психологічна підтримка мають координуватися з системою професійної переорієнтації, а також адаптації робочих місць, щоб ті, хто хочуть повернутися до роботи, змогли це зробити.

Звернемо також увагу на низку інших вимірів, які стосуються зайнятості, у частині їх потенційних трансформацій. Так, важливою є оцінка чисельності зайнятих за статтю. Тут слід зазначити, що різке зменшення чисельності зайнятих жінок було спричинено у 2020 р. коронавірусною кризою, коли багато закладів і підприємств (у т. ч. освіти, побутової сфери, надання послуг) припинили свою роботу, і, крім того, для догляду за дітьми (внаслідок закриття дитячих садочків, скорочення графіків роботи шкіл та ін.) багато жінок змушені були залишити роботу. І такий процес продовжувався і у наступному 2021 р., оскільки коронавірусний фактор (хоча став «звичним») в Україні продовжував поглинати трудові ресурси. Відтак зайнятість серед жінок прискорено зменшувалася.



Частково це «переноситься» на еміграційні процеси, зумовлені військовими діями. Оскільки більшість українських переселенців – жінки з дітьми, то є підстави припускати, що умови праці дозволяли їм швидко залишити робочі місця (або ж навіть не брались до уваги).

Що ж стосується чоловіків, то вони в перший рік широкомасштабної війни зазнали більших втрат у звичній зайнятості, ніж жінки. Значною мірою жінки працюють у бюджетному секторі економіки, який виявився набагато стійкішим до скорочень чи урізання зарплат. Чоловіки ж (серед тих, хто не був мобілізований) втратили значну частину робочих місць через руйнацію промислових об'єктів чи призупинення будівельних робіт²⁵.

Ще одним фактором зростання безробіття з початку широкомасштабних військових дій був глибокий спад економічної активності та поповнення лав безробітних внутрішньо переміщених осіб (ВПО) з прифронтових територій, які потребували працевлаштування. ВПО створюють додатковий тиск на ринок праці, адже у східних регіонах структура зайнятості була суттєво зміщеною в бік промисловості порівняно із західними та центральними областями, куди вони переміщуються, де промисловий сектор відіграє значно меншу роль у формуванні валового регіонального продукту. Це посилювало вже наявні структурно-кваліфікаційні диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили, навіть з урахуванням впливу релокації підприємств²⁶.

Зазначимо, що не лише рівень зайнятості між економічними сферами помітно різниться, але й нестача персоналу нерівномірно розподілена за видами економічної діяльності. Як вказується у квітневому Інфляційному звіті НБУ, у 2023 р. таку нестачу частіше відчували підприємства тих видів діяльності, де історично переважали чоловіки (у будівництві, транспорті, добувній промисловості). Підприємства цих видів частіше пов'язували брак працівників з мобілізацією, особливо з мобілізацією висококваліфікованих вузьких спеціалістів, а також значними часовими потребами для навчання працівників на заміну²⁷.

²⁵ Вінокуров Я. Мільйони українців втратили роботу через війну. Звідки вони беруть гроші на життя? – Економічна правда, <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/12/8/694732/>.

²⁶ Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи. – НІСД, <https://niss.gov.ua/news/komentarij-ekspertiv/rynok-pratsi-v-umovakh-vijny-tendentsiyi-ta-perspektyvy>.

²⁷ Інфляційний звіт НБУ, квітень 2024, https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf?v=7.

Особливо яскраво такі суперечності проявляються в економічних сферах, які з часом також могли б стати «візитівкою» України, зокрема ІТ-сектору. Так, до 2022 р. сектор демонстрував високі темпи зростання і продуктивності, активно завойовуючи міжнародні ніші. Певне погіршення динаміки не є чимось надзвичайним. Однак у ІТ-компаній, значна частина яких вже здобула визнаний авторитет і репутацію, у т. ч. тих, які залишились в Україні, з'явилися нові турботи і потреби — для продовження законтракованих проєктів інвестувати значні кошти у релокацію персоналу, резервну інфраструктуру, енергетичні джерела, комунікаційне обладнання — все для того, щоб забезпечити безперервність бізнес-процесів²⁸. Водночас відбулося зменшення замовлень у компаній, які залишились (як відображення шокових втрат економіки загалом), що зменшило вартість праці та продуктивність, повернення до яких у короткостроковому аспекті не видається легким, оскільки навчання спеціалістів у сфері потребує передачі широкого кола знань і вмінь.

Відтак потенціал відновлення динаміки різних сфер ще вкрай невизначений, між тим суперечності вже накопичуються. І хоча попит на робочу силу матиме тенденцію до зростання, проте задоволення його зможе мати значно слабкіший результат, якщо не відбуватиметься зміна структури вартості самої робочої сили (врізка «Умовний галузевий попит на робочу силу»²⁹).

²⁸ Зануда А. Світчери підуть в робітники? Як змінився ринок праці під час війни і що буде після неї. — BBC, <https://www.bbc.com/ukrainian/articles/c2xpp4yyny1o>.

²⁹ Охріменко Я. та ін. Як забезпечити українців робочими місцями після війни? — Центр економічної стратегії, <https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2023/09/yak-zabezpechiti-ukraïncziv-robocchimimisczyami-pislya-vijni-1-1.pdf>.



УМОВНИЙ ГАЛУЗЕВИЙ ПОПИТ НА РОБОЧУ СИЛУ

Класично продуктивність, як указано, визначається як величина створюваної доданої вартості (у галузі) у розрахунку на одного зайнятого (у відповідній галузі). Водночас умовний попит на робочу силу визначається як чисельність зайнятих, яка необхідна для виробництва одиниці валового продукту у вибраному секторі. Зрозуміло, що продуктивність і величина умовного попиту мають обернену залежність.

Відтак в IT-сфері, яка має одну з найвищих продуктивностей, величина умовного попиту є найнижчою (близько 3 одиниць робочої сили на 1 млн грн створюваної доданої вартості). А найвищий умовний попит спостерігається в освіті та охороні здоров'я (16 і 17 одиниць робочої сили на створення доданої вартості у 1 млн грн), які, як вказано, мають найнижчу продуктивність.

Якщо зберігається стійкий взаємозв'язок між величиною умовного попиту на робочу силу і обсягами виробництва, то у випадку раціональних прогнозів зростання національної економіки можна визначити і потреби у робочій силі (яка таке зростання могла б забезпечити).

Однак, зростання на макро- та мікро- рівнях залежать від різних факторів і складових. «Зв'язною» ланкою можуть виступати заробітні плати, саме рівноважний рівень яких визначає збалансованість попиту і пропозиції робочої сили. Що робить фактор заробітної плати чи не найдієвішим фактором економічних трансформацій і прискорення.

Отже, відсутнє підвищення заробітних плат (насамперед в освіті та охороні здоров'я, що забезпечуватиме прискорення фінансування людського капіталу) зможе сприяти зростанню чисельності зайнятих у цих сферах, а надалі і збільшенню вироблюваного валового продукту. Саме через підвищення зарплат можна зменшити величину умовного попиту в умовах тотального дефіциту робочої сили.

А такі зміни відбуватимуться не лише внаслідок «традиційних» міжгалузевих дисбалансів. Має відбутися значний міжрегіональний зсув продуктивних сил, що вже спостерігалось (хоча в меншому масштабі) у період першої хвилі агресії, внаслідок якої Україна втратила значні виробничі потужності в частково захоплених областях (врізка «Економічні втрати Донбасу»).

ЕКОНОМІЧНІ ВТРАТИ ДОНБАСУ

Один з найсильніших економічних шоків, що спричинили глибоке падіння, був зумовлений першою хвилею військових дій, активна фаза якої відбувалась у 2014-2016 рр.³⁰. Звернемось до аналізу втрат двох регіонів країни, які зазнали/не зазнали безпосередньої окупації – Дніпропетровської та Донецької обл.³¹

До 2013 р. валовий регіональний продукт (ВРП) Донецької обл. незначно перевищував ВРП Дніпропетровської обл. (діаграма «Валовий регіональний продукт Донецької та Дніпропетровської обл.»), при цьому частка ВРП Донецької обл. складала 11-13% національного ВВП (Дніпропетровської – 9-11%) (діаграма «Частка валового регіонального продукту Донецької та Дніпропетровської обл. у ВВП України»).

Як видно, на Донбасі відбулися значні втрати у виробленні ВРП у Донецької обл., створивши кризовий шок, пов'язаний із втратою території, а з тим і виробничого потенціалу, порушенням інфраструктури і налагоджених зв'язків як у самій області, так і з сусідніми областями. Відтак з відносної економічної «рівності» двох вказаних областей, ВРП Донецької обл. у наступні роки став практично вдвічі менше ВРП Дніпропетровської обл.

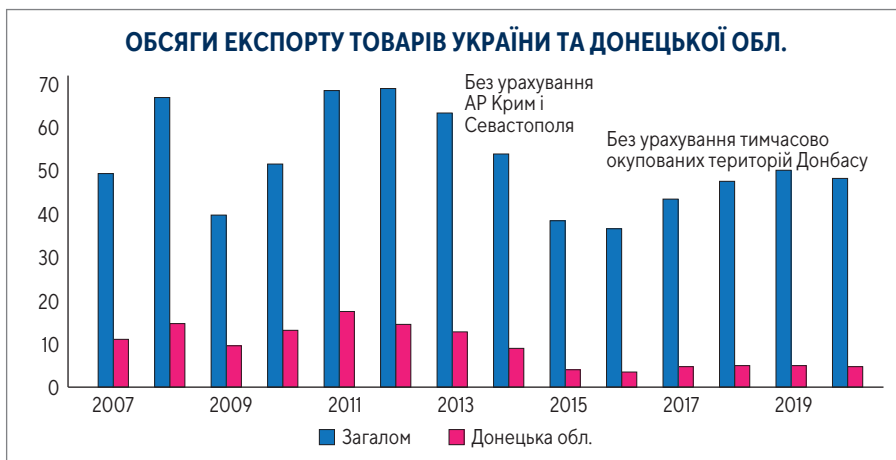
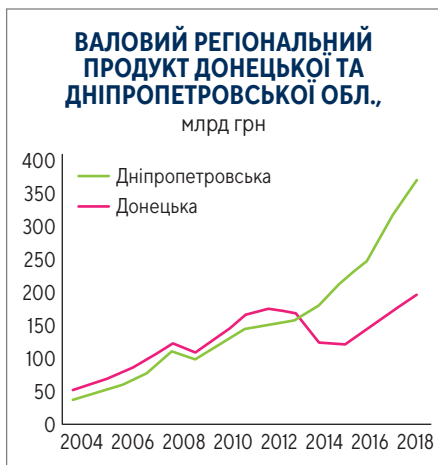
Більше того, Дніпропетровська обл. закріпила лідерство серед регіонів країни, у т. ч. унаслідок переміщення людей і капіталів з окупованих територій до тих регіонів, в яких проукраїнські позиції виявились міцними³². І лише у 2018 р. капітали почали повертатись до неокупованої частини Донецької обл.³³ Відтак у 2017-2018 рр. безпосередні втрати у виробленні ВРП Донецького регіону і як значну частку ВВП України загалом можна оцінити на рівні 200-250 млрд грн.

³⁰ Війна на Донбасі: реалії і перспективи врегулювання. Національна безпека і оборона. – Центр Разумкова, 2019 р., №1-2, https://razumkov.org.ua/uploads/journal/ukr/NSD177-178_2019_ukr.pdf.

³¹ Україна: 30 років на європейському шляху. – Центр Разумкова, <https://razumkov.org.ua/uploads/2021-nezalezhnist-30.pdf>.

³² Див., зокрема: Міграція в Україні. (випуски різних років), <https://iom.org.ua/sites/default/files/>.

³³ Донецька область лідирує у рейтингу залучення капітальних інвестицій. – Донецька обласна державна адміністрація, <https://dn.gov.ua/ua/news/donecka-oblast-lidiruye-u-rejtingu-zaluchennya-kapitalnih-investicij>.



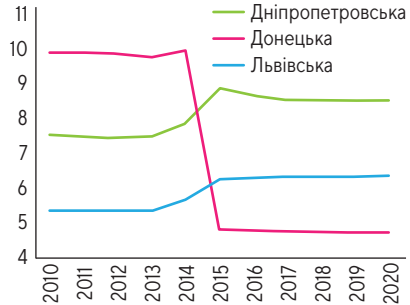
Ще (відносно) більші втрати спостерігаються для експорту товарів – упродовж десятиріччя до 2014 р. частка експорту Донецької обл. у загальному експорті України складала 20-25% (діаграми «Обсяги експорту товарів України та Донецької обл.», «Частка експорту Донецької та Дніпропетровської обл. у загальному експорті України»), що, звичайно, мало принципове значення як для посилення валютного потенціалу країни (наповнення міжнародних резервів), так і зміцнення макроекономічного середовища загалом.

Загалом частка експорту Донецької обл. впала до 7-9% загальноукраїнського експорту, що крім поточних валютних доходів країни призвело до витіснення України з міжнародних промислових (насамперед металургійних) ринків.

ЧАСТКА ЕКСПОРТУ ДОНЕЦЬКОЇ ТА ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛ. У ЗАГАЛЬНОМУ ЕКСПОРТІ УКРАЇНИ, %



ЧАСТКА РОБОЧОЇ СИЛИ В ОКРЕМИХ ОБЛАСТЯХ У ЗАГАЛЬНІЙ РОБОЧІЙ СИЛІ УКРАЇНИ, %



Частка робочої сили Донецької обл. (у загальнонаціональній) у 2015 р. зменшилась практично удвічі, порівняно з попередніми роками (діаграма «*Частка робочої сили в окремих областях...*»). Оскільки виїзд за кордон у ті часи ще не набув масштабності, то більшість працівників (нагадаємо, що Донецька обл. мала промислову спеціалізацію) разом із сім'ями переселялись до тих регіонів, які вважались краще індустріально розвиненими. Найбільш привабливою для переселенців з Донецької обл. була Харківська обл.

Звернемо увагу, що перерозподіл часток робочої сили Донецької обл. цілком співвідноситься з перерозподілом часток РВД у ВВП країни (діаграма вище «*Частка валового регіонального продукту...*»).

Слід зазначити, що в Україні зсув продуктивних сил уже мав прецеденти, зокрема переміщення людей і виробництва у 2014-2017 рр., і це при тому, що в країні мала місце низька мобільність населення, насамперед унаслідок нерозвитої житлової інфраструктури. Однак, як не дивно, війна може зменшити міжрегіональні дисбаланси (у т. ч. між східними і центральними областями та північними і західними), якщо політика релокації та підтримки бізнесу й домогосподарств у постраждалих регіонах буде виваженою і результативною.



1.4. Зсуви на ринку праці в Україні: напрями та чинники

Позитивну роль у забезпеченні потреб як роботодавців, так і працівників відіграють служби, діяльність яких якраз спрямована на ринок праці. Так, розширюються можливості пошуку роботи через інтернет, нової якості набувають агентства пошуку роботи, відкриваються нові приватні заклади у сфері послуг, що суттєво розширює коло можливостей працевлаштування³⁴. Тобто питання дедалі більше стоятиме не у пропозиції роботи (такі пропозиції множитимуться), а у якості знань та вмінь потенційних кандидатів.

Головні напрями зсувів на ринку праці. Попри продовження бойових дій і значну частку громадян країни, які залишаються за кордоном, з'явилися обережні ознаки поліпшення ситуації на ринку робочої сили. Так, у 2023 р. роботодавці поінформували центри зайнятості про наявність загалом 329 тис. вакансій, причому 18% вакансій – на підприємствах переробної промисловості, 13% – у сфері освіти, 9% – у сільському господарстві, 8% – у сфері охорони здоров'я.

При цьому, якщо на початку 2023 р. потреба роботодавців у працівниках на заміщення офіційних вакантних посад складала близько 30 тис. осіб, то на початку 2024 р. – понад 40 тис. Відтак навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) знизилось з 4-5 до 3, відповідно³⁵.

Однак дедалі гостріше проявляється кваліфікаційна проблематика. Попри те, що загальна чисельність кандидатів переважає кількість пропозицій, роботодавці відчують брак кваліфікованих кадрів. Це сприяє значній конкуренції між роботодавцями на ринку праці – вони готові платити більше кваліфікованим працівникам³⁶. Відтак уже зрозуміло, що роботодавцям доведеться інвестувати в розвиток і навчання персоналу, т. зв. *reskilling* і *upskilling*, для того, щоб перенаправити людей на ті

³⁴ Зануда А. Світчери підуть в робітники? Як змінився ринок праці під час війни і що буде після неї. – BBC, <https://www.bbc.com/ukrainian/articles/c2xpp4yyyny1o>.

³⁵ Зауважимо, поки це не є однозначним свідченням започаткування процесів відновлення. Радше поки це відображає кадровий дефіцит внаслідок участі громадян у захисті Батьківщини, а також вимушеною еміграцією значної частки населення (у т. ч. працездатного).

³⁶ How has the war transformed the labor market in Ukraine? – Ukraine Business News, <https://ubn.news/how-has-the-war-transformed-the-labor-market-in-ukraine/>.

спеціальності, які їм потрібні³⁷. Питання, чи готові до цього підприємці, залишається відкритим, оскільки подібна практика не була поширена в Україні, а для її усвідомлення і прийняття потребується певний час.

Досвід попередніх кризових шоків, зокрема коронавірусного, вказує на те, що (під дією таких шоків) зміни на ринку праці мають швидкозмінний і різноспрямований характер³⁸ – з одного боку, зникають одні професійні ніші і з'являються інші, напевне з вищою продуктивністю, з іншого – дисбаланси на ринку в нових умовах можуть посилитись (оскільки зростання попиту не супроводжуватиметься підготовкою і пропозицією відповідних кваліфікацій).

Це певним чином може слугувати поясненням, чому, незважаючи на високий відсоток осіб з вищою освітою, продуктивність робочої сили в Україні лишається на досить низькому рівні, а частина працівників займає «низькі» позиції, які не вимагають високої кваліфікації та відповідальності.

Повернення українців з-за кордону могло б збільшити український економічний потенціал, утім, для цього потрібні такі передумови як безпека, інфраструктура, економічні можливості. Що більше часу українські мігранти знаходяться за кордоном, то більше вірогідність, що вони залишаться там назавжди, оскільки вимушені мігранти стають трудовими мігрантами та створюють нові соціальні зв'язки. Хоча в таких умовах українська діаспора збільшуватиметься і також зможе відігравати важливу роль у відновленні країни³⁹, однак вагомість такої ролі буде значно нижчою, якщо українці все ж більшою мірою повертатимуться.

Вірогідно, перші ознаки оновлення попиту на робочу силу проявлятимуться у тих сферах, які безпосередньо пов'язані з відбудовою і відновленням фізичної інфраструктури, а з тим відбуватиметься *прогнозоване зростання попиту на фахівців будівельної індустрії* (проектувальників, архітекторів, дизайнерів, мулярів та ін.) **та суміжних з нею галузей економіки** (логістів, водіїв автотранспортних засобів, спеціалістів

³⁷ Krupianyk A. The Labor Market During Wartime: What Changes are Needed. – VoxUkraine, <https://voxukraine.org/en/the-labor-market-during-wartime-what-changes-are-needed>.

³⁸ УКРАЇНА: вплив COVID-19 на економіку і суспільство. – ЮНІСЕФ, <https://www.unicef.org/ukraine/documents/consensus-report>.

³⁹ Дефіцит кадрів та навичок – основний виклик ринку праці у 2023 році. – ЕВА, <https://eba.com.ua/defitsyt-kadriv-ta-navychok-osnovnyj-vykyk-rynku-pratsi-u-2023-rotsi/>.



з виготовлення будівельних матеріалів та ін.). Це зможе мати кумулятивний ефект, оскільки вважається, що одне створене у будівництві робоче місце тягне за собою створення 6-7 нових робочих місць в дотичних галузях⁴⁰. Поряд з цим, з огляду на масштаби руйнувань промислових підприємств і тривалість відновлення зруйнованих потужностей, **попит на працівників промислових видів діяльності певний час буде порівняно слабким**⁴¹.

Однак стосовно промисловості існує важливий чинник, який спроможний кардинально змінити ситуацію. І цей чинник — пряма співпраця компаній партнерських країн з оборонною промисловістю України⁴². Упродовж останніх двох років у секторі відбуваються значні трансформації, поки не достатньо оцінені, насамперед внаслідок потреб захисту інформації у воєнний час. Наприклад, індустрія дронів пройшла шлях від виробництва одиниць чи десятків дронів у 2022 р. до виробництва десятків тис. сьогодні. Авіаційні (безпілотні) та ракетні системи українського виробництва також стали складнішими, їм вдалося завдавати ударів по цілях у глибині росії способами, які були б немислимими у 2022 р.

Слід нагадати, що Україна була ядром аерокосмічної промисловості часів СРСР, і донині зберегла значну частку кваліфікованих інженерів і фахівців. У поєднанні із західними технологіями, виробничим обладнанням, фінансуванням, виробничі потужності України різко зростуть і зможу докорінно змінити відповідну систему промислового виробництва сучасного озброєння.

Сфера ж виробництва сучасної зброї, по-перше, є високотехнологічною і високоприбутковою, по-друге, характеризується високим попитом на кваліфіковану працю з високим її (праці) відшкодуванням. Відтак як продуктивність, так і обсяги виробництва у промисловості суттєво зростуть, а також сприятимуть збільшенню виробничих потужностей (і попиту

⁴⁰ Зануда А. Світчери підуть в робітники? Як змінився ринок праці під час війни і що буде після неї. – BBC, <https://www.bbc.com/ukrainian/articles/c2xpp4yyyny1o>.

⁴¹ Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи. – НІСД, <https://niss.gov.ua/news/komentarij-ekspertiv/rynok-pratsi-v-umovakh-viyny-tendentsiji-ta-perspektyvy>.

⁴² Zagorodnyuk A., et al. A Theory of Victory for Ukraine. – Foreign Affairs, https://www.foreignaffairs.com/ukraine/theory-victory-ukraine?utm_medium=newsletters&utm_source=twofa&utm_campaign=How%20China%20Will%20Squeeze%2C%20Not%20Seize%2C%20Taiwan&utm_content=20240524&utm_term=FA%20This%20Week%20-%20112017.

на кваліфіковані кадри) практично всіх виробничих сфер, що може суттєво прискорити економічну динаміку загалом.

Зробимо одне узагальнення, яке стосується специфіки зайнятості. Традиційно сфера «прикладання рук» для чоловіків і жінок має помітні галузеві відмінності, хоча з часом вони мають тенденцію до згладжування. Так, у важкій промисловості, машинобудуванні переважає чоловіча зайнятість. У сфері обслуговування, шкільній освіті жіночий персонал суттєво перевищує чоловічий.

Оскільки відбудова промисловості в багатьох сценаріях повоєнного розвитку України розглядається пріоритетною, то актуалізується завдання поповнення робочої сили у промисловості замість чоловіків, які не повернуться з війни, або працездатність яких не буде належною для «повноцінної» праці на великих виробництвах.

Досвід країн світу, які повинні були відбудовувати власні країни, засвідчує, що дефіцит чоловічої робочої сили у промисловості може бути послаблений⁴³: працевлаштуванням підготовлених жінок на «чоловічі» професії і кваліфікації, активної політики повернення тих чоловіків, які виїхали з країни до мобілізації, а також обмеженим залученням кваліфікованих мігрантів (насамперед у ті сфери, де дефіцит працівників є критичним).

У зв'язку з очікуваною зміною структури зайнятості для забезпечення довгострокового економічного зростання й розвитку вже поточна політика має зорієнтовуватися, по-перше, на створення робочих місць, де могла б ширше використовуватись жіноча праця (у т. ч. зважаючи на вищий рівень очікуваної тривалості життя серед жінок порівняно з таким для чоловіків), по-друге, формувати умови (у т. ч. шляхом виваженої системи перенавчання), за яких люди старшого віку могли б активно використовувати свій досвід і свої навички в нових виробничих процесах, не обмежуючи при цьому можливості працевлаштування серед молоді. Ефективність їхнього залучення залежатиме від спільних зусиль бізнесу і держави, зокрема шляхом розбудови заходів щодо їхньої інтеграції у

⁴³ Охріменко Я. та ін. Як забезпечити українців робочими місцями після війни? – Центр економічної стратегії, <https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2023/09/yak-zabezpechiti-ukraincziv-robotchimi-misczyami-pislya-vijni-1-1.pdf>.

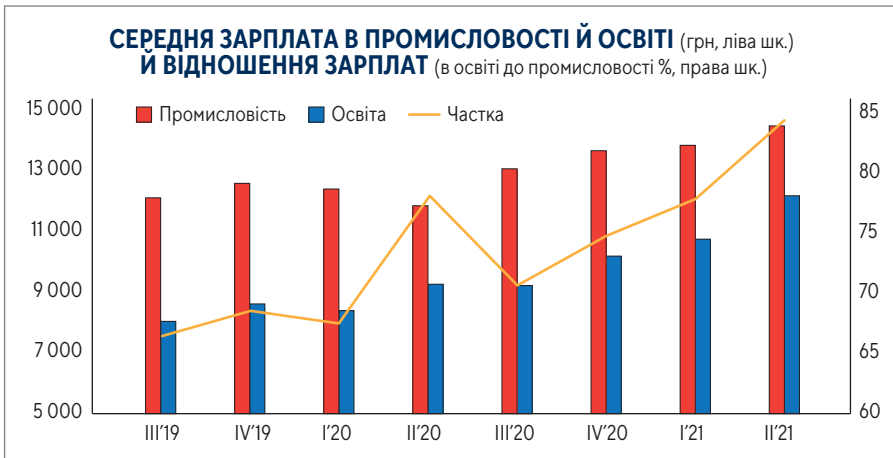


ринок праці, розширення безбар'єрного доступу та адаптації на робочому місці, у т. ч. дистанційно, перенавчання тощо.

Між тим, уже зараз можна стверджувати, що заробітна плата буде ключовим чинником, який визначатиме попит на працівників і дефіцит працівників у певній сфері. Сьогодні спостерігається тенденція до «вирівнювання» зарплат у різних сферах (врізка «*Зарплата в освіті наздоганяє зарплату в промисловості?*»). Звичайно, не йдеться про зрівнялівку. Радше про те, що освіта й медицина мають формувати прискорену динаміку підвищення заробітних плат.

ЗАРПЛАТА В ОСВІТІ НАЗДОГАНЯЄ ЗАРПЛАТУ В ПРОМИСЛОВІСТІ?

Особливістю динаміки заробітних плат в Україні стало послідовне наближення зарплати гуманітарних сфер до виробничих. Особливо в останні роки це стосується освіти. Відомо, що вітчизняна система освіти втрачає значну частку людського капіталу, чим послаблюється інтелектуальна спроможність сучасного суспільства й наступних поколінь. Відтак вказане наближення (діаграма «*Середня зарплата в промисловості та освіті й відношення зарплат*») у повоєнний період матиме позитивний вплив на інтелектуальні ресурси країни.





Зазначимо, суттєве підвищення зарплат в освітній сфері вже практикувалось на початку розгортання коронавірусного шоку, що суттєво пом'якшило наслідки втрати освітян, внаслідок переходу до системи віддаленого навчання (що для багатьох вчителів старшого покоління було неприйнятним). Подібне (у той самий період) відбувалося і у системі охорони здоров'я, де зросли ризики захворювань, однак сферу вдалося модернізувати та зробити відносно стійкою до коронавірусних викликів.

Проте починаючи з 2020 р. зарплати освітянам заморожувалися через зупинку дії Постанови № 822 від 10 липня 2019 р.⁴⁴, а українські вчителі отримують одну з найменших заробітних плат в країні. Уряд мав намір виправити цю ситуацію, змінити підхід до розрахунків та збільшити розмір оплати праці вже у 2024 р. Однак Кабінет Міністрів планує перенести ці плати на невизначений термін.

Відтак, якщо йдеться про людський капітал, то починати слід зі стрімкого підвищення заробітної плати працівників науки й освіти, а також сфери охорони здоров'я. Тоді й вимоги до якісного людського капіталу будуть набагато змістовнішими. Інакше, в Україні множитимуться галузі, де роботодавці прискореними темпами втрачатимуть кваліфіковані кадри.

Про що свідчать опитування? Для оцінки робочої сили загалом та зайнятості у різних економічних сферах потрібні певні індикатори. Як зазначається в Інфляційному звіті НБУ: «...За відсутності офіційних даних [Держстату] через призупинення обстеження робочої сили після повномасштабного вторгнення оцінити зміни на ринку праці дають змогу результати опитувань підприємств»⁴⁵.

Ми також вимушено приймаємо такий підхід. Тому тут ми наведемо окремі результати опитувань, які дозволяють підтвердити/оскаржити наведені вище взаємозв'язки економічної динаміки та зайнятості як загалом, так і в окремих сферах економічної діяльності, що, своєю чергою, надає можливість надати якісну оцінку трансформацій ринку зайнятості у коротко- та середньостроковій перспективі.

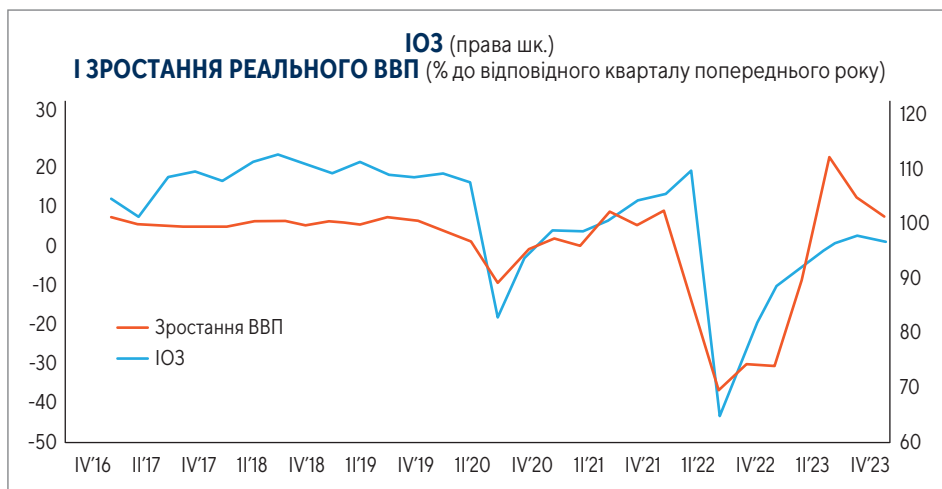
⁴⁴ Стаття передбачала, що з 1 січня 2024 р. мали відбутися зміни у розрахунку зарплат освітянам. Планувалося, щоб посадові оклади вчителів розраховувалися із врахуванням мінімального обсягу посадової зарплати освітнього працівника в розмірі чотирьох прожиткових мінімумів для працездатних осіб. Однак ухвалення цієї постанови відкладається з 2020 р.

⁴⁵ Інфляційний звіт НБУ, квітень 2024 р., https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf?v=7.



Показовим у цьому контексті є (дещо неочікувана) близькість об'єктивного макроекономічного показника – квартального зростання реального ВВП – і т. зв. індикатора квартальних очікувань у частині зайнятості працівників. Індикатор очікувань щодо зайнятості працівників (ІОЗ) формується Держстатом на основі регулярних (щоквартальних) опитувань вітчизняних підприємств на предмет їхньої оцінки й короткострокових прогнозів соціально-економічного розвитку країни.

Виявляється, що показник квартального зростання реального ВВП чітко корелює з оцінками ІОЗ, отримуваними у результаті квартальних опитувань (діаграма «ІОЗ і зростання реального ВВП»). Тобто ІОЗ підтверджує, що навіть у нинішніх українських реаліях зростаюча національна економіка дійсно проявляє вплив на зростання і зміцнення ринку зайнятості (відчуття зростання у менеджерів та управлінців посилює тенденції ухвалення рішень стосовно додаткового найму працівників).



Якщо ж йдеться про оцінку перспектив економічного стану країни, то результати опитувань Центру Разумкова також надають чіткі орієнтири на коротко- та середньострокову перспективу (таблиця «Як зміниться економічне становище в Україні?»).

Так у короткостроковій перспективі частка респондентів, які очікують зміни в економіці країни на краще у короткостроковому періоді, останнім часом помітно зменшилася (з 10% у вересні 2023 р. до 6,6% у березні 2024 р.), частка ж тих, хто очікує зміни на гірше зросла (з 28,2% до 31,2%, відповідно). Відтак баланс відповідей погіршився на 6,4 процентних пункти (п. п.).



У середньостроковій перспективі очікування «привабливіші» – частка тих, хто очікує позитивні зміни поки перевищує частку тих, хто очікує негативні. Однак баланс відповідей уже наблизився до паритетного рівня.

ЯК ЗМІНИТЬСЯ ЕКОНОМІЧНЕ СТАНОВИЩЕ В УКРАЇНІ?			
	Вересень 2023	Грудень 2023	Березень 2024
Короткостроково – у найближчі три місяці			
Зміниться на краще	10,0	6,8	6,6
Зміниться на гірше	28,2	32,9	31,2
Не зміниться	49,8	48,1	49,1
Важко відповісти	12,0	12,2	13,0
<i>Баланс (позитивні - негативні)</i>	<i>-18,2</i>	<i>-26,1</i>	<i>-24,6</i>
Середньостроково – у найближчі 2-3 роки			
Зміниться на краще	38,1	34,5	28,6
Зміниться на гірше	20,3	22,1	25,3
Не зміниться	16,8	16,1	19,4
Важко відповісти	24,8	27,3	26,8
<i>Баланс (позитивні - негативні)</i>	<i>17,8</i>	<i>12,4</i>	<i>3,3</i>

Інші оцінки й перспективи ринку праці відображаються в інформаційних ресурсах попиту-пропозиції роботи, на кшталт Work.ua. Характерним у цьому контексті є порівняння показників попиту/пропозицій у різні часові проміжки. Зокрема, кількості вакансій у тих чи інших сферах напередодні вторгнення і навесні 2024 р.⁴⁶ Так, з-поміж 28 категорій на Work.ua у 9, роботодавці у 2024 р. пропонують більше вакансій, ніж було у січні 2022 р., натомість у 19 категоріях пропозицій роботи менше.

При цьому, найвищі показники приросту вакансій зафіксовані у медицині і фармацевтиці (+26%) та освіті і науці (+23%) (узагальнена категорія, йдеться про утворений значний дефіцит освітян). Стосовно ж медицини, то в Україні стрімко зростає запит на відновлення ментального здоров'я – приріст вакансій психологів сягнув 136% (у січні 2024 р. відносно січня 2022-го р.), а психіатрів – 129%. У цій же динаміці знаходиться зростання попиту на фахівців з реабілітації та лікарів.

⁴⁶ Як змінився ринок праці в Україні від початку війни? – <https://visitukraine.today/uk/blog/3464/how-has-the-labor-market-in-ukraine-changed-since-the-beginning-of-the-war>

2. ОСНОВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ, ТЕНДЕНЦІЇ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЗМІН РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙНИ

2.1. Визначення основних тенденцій на ринку праці в умовах війни

Аналіз ринку праці за 2023–2024 рр. свідчить про його поступову адаптацію до військових умов. Однак дефіцит кваліфікованих кадрів та складність найму персоналу залишаються ключовими факторами, що гальмують економічне відновлення. При цьому найбільш важливі для економіки сектори – сільське господарство, промисловість та торгівля – продемонстрували відносну стабільність, незважаючи на загострення дефіциту кадрових ресурсів. Однак питання продуктивності праці потребує окремого прискіпливого аналізу, базованого на широких статистичних даних, відсутніх в умовах війни (див. Додаток «*Продуктивність праці: стан та чинники змін*»).

Кількісні зміни підприємств. Від початку 2023 р. в Україні спостерігається загальне збільшення кількості підприємств. За даними Пенсійного фонду України у другому кварталі 2024 р. кількість підприємств становила 563,4 тис., що на 45,7 тис. більше ніж у відповідний період 2023 р. У той же час експертами відзначається, що наявне зростання здебільшого характеризує процеси перереєстрації підприємств з тимчасово окупованих територій або відновлення діяльності підприємств після його формальної ліквідації або тимчасового припинення діяльності. Левова частка зазначеного приросту припадає на мікро підприємства. Наразі в межах даного дослідження не вдалось встановити фактів створення нових середніх або великих підприємств. Відтак наявне збільшення кількості підприємств напевно не можна інтерпретувати як стійкий позитивний чинник.



Найбільшу частку підприємств у їхній загальній кількості становлять підприємства сектора торгівлі, їхня частка в загальній структурі – 36%. Підприємства переробної промисловості становлять 9%. Значна кількість підприємств зосереджена в секторах будівництва (6%), транспорту (5%), сільського господарства (5%), адміністративних послуг (5%), науки та операцій з нерухомістю. Відзначимо, що сектори із переважно державними підприємствами, зокрема державне управління, освіта та охорона здоров'я, у загальній структурі підприємств мають до 2%. У цілому галузева структура підприємств протягом останніх трьох років не зазнавала істотних змін. Найбільш помітні зміни відбулись у секторі торгівлі, де частка підприємств у загальній структурі скоротилась на 2%. Для решти секторів зміни в структурі коливались у межах 1%¹.

Загалом, за підсумками 2022 р., кількість небюджетних підприємств в Україні скоротилась на 21,3%. Це відбулося за рахунок погіршення ситуації в Луганській, Донецькій, Запорізькій і Херсонській обл., де кількість підприємств продовжувала скорочуватись у третьому і четвертому кварталах і становила 31% від усіх підприємств, що припинили діяльність. Станом на початок 2023 р. в Луганській обл. кількість діючих небюджетних підприємств скоротилась на 89%. Підприємства, що не припинили працювати, не ведуть діяльність на території області. У Донецькій обл. протягом 2022 р. кількість підприємств скоротилась на 72%, Запорізькій – 42% і Херсонській – 82%. Водночас у всіх інших регіонах незначне зменшення кількості підприємств було зафіксовано в третьому кварталі, а у

¹ Див. Додаток 1. Структура підприємств за видами економічної діяльності.



четвертому – відбулось відновлення роботи частини підприємств (до 5%), зокрема, у тих регіонах, що були повністю деокуповані.



Схожі за змістом тенденції виявляється при аналізі підприємництва. Динаміки кількості фізичних осіб-підприємців (ФОП) протягом 2023–2024 р. також вказує на певне відновлення. Варто вказати, що коливання кількості ФОП як у кризовий період скорочення (2022–2023 рр.), так і в період відносної стабільності та відновлення (2023–2024 рр.) у цілому є незначними. Експерти пояснюють таку ситуацію небажанням підприємців ліквідувати ФОП у разі фактичного припинення його діяльності та його переведення в «сплячий» режим.

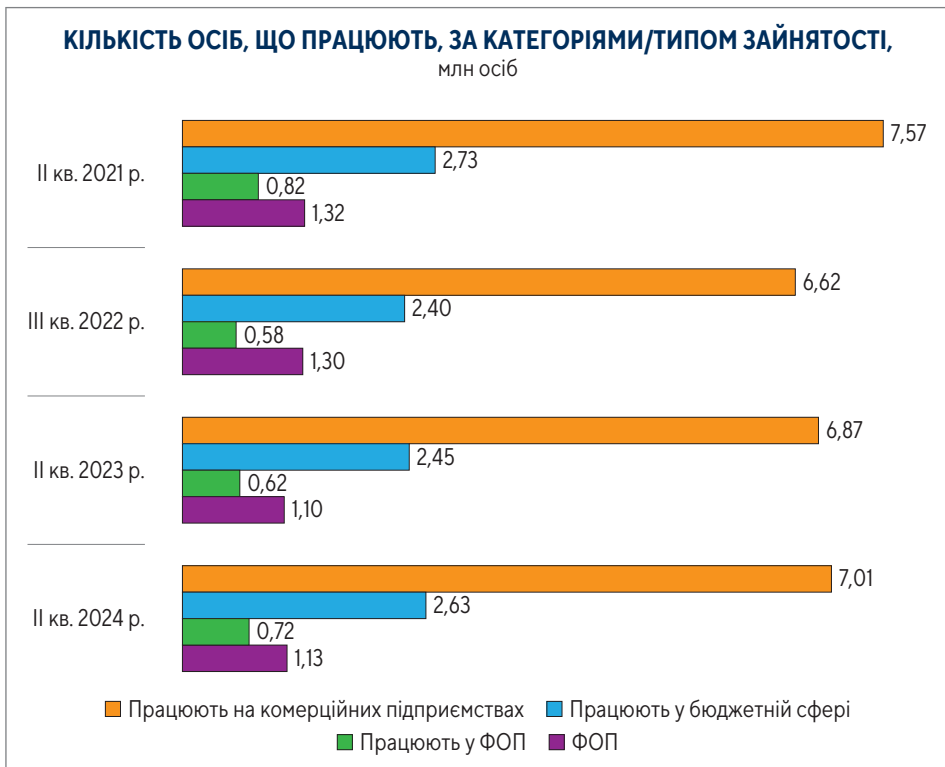
Зазвичай більш показовими даними щодо економічної активності ФОП є дані щодо поданих декларацій ФОП з нульовим доходом. До того ж загалом значна кількість ФОП в Україні пояснюється використанням даної форми для оформлення фактично найнятих на роботу працівників з метою оптимізації податкових витрат підприємств. На думку експертів, саме цим може пояснюватись збільшення кількості ФОП у період 2023–2024 рр.

Зміни структури підприємств. У галузевій структурі підприємництва найбільшу частку займає торгівля. Її частка складає 42% усіх працюючих ФОПів. При цьому сектор інформації та телекомунікації, до якого входять програмісти та інші ІТ-спеціалісти, становить 18%. Значні частки в структурі працюючих ФОПів відзначається в секторах науки (7%) та інших послуг (7%).



Від початку повномасштабних воєнних дій у країні демографічні проблеми лишаються найбільш вагомим чинником тиску на ринок праці. На тлі низької народжуваності та високого рівня смертності відзначається відносно припинення масового відтоку людей за кордон та часткове повернення людей на територію України. Водночас відзначається постійний відтік дітей старшого шкільного віку (особливо чоловічої статі) за кордон на навчання.

Тим не менш, за даними Пенсійного фонду України, відзначається поступове відновлення зайнятості. Так, кількість офіційно працюючих осіб, станом на липень 2024 р., становила 11,3 млн осіб.



Статистично подібні тенденції спостерігаються для основних категорій зайнятих осіб. У той же час жодна з категорій не досягла значень 2021 р.



Експертами відзначається, що одним з чинників поступового відновлення зайнятості є мобілізація, яка одночасно є і стимулом тінізації зайнятості, і доволі жорстким інструментом її детінізації. Мобілізація була і залишатиметься найбільш вагомим чинником впливу на ринок праці. Призов у лави ЗСУ суттєво вплинув на обсяги найму працівників, призвів до змін обороту кадрів, зумовив особливості попиту й пропозиції, а також посилив наявний дефіцит кадрів на ринку праці.

Доволі суттєві зміни спостерігаються у професійній структурі зайнятості. Порівняно з останніми даними обстежень робочої сили та наявних даних Пенсійного фонду України найбільш відчутні зміни відзначаються у професійних групах керівників, працівників торгівлі й послуг. Очевидним наслідком скорочення кількості підприємств та зайнятості є істотне зменшення частки найпростіших професій та професій торгівлі й послуг, а також відчутне зростання частки керівників.



Вочевидь, скорочення зайнятості в першу чергу відобразилось на працівниках некваліфікованих професій. Напевно, помітне зростання частки професійної групи керівників є зворотнім наслідком цього процесу, оскільки керівники, як правило, керують процесами звільнення та звільняються в останню чергу. Скорочення частки працівників торгівлі й послуг інтуїтивно зрозуміле з огляду на катастрофічний 2022 р. Наявні коливання кількості працівників в основних групах робітничих професій², імовірно, мають пояснюватись мобілізацією, оскільки мають у своєму складі переважну кількість працівників чоловічої статі.

Зазначені зміни, вочевидь, впливають на показники продуктивності праці, адже в структурі зайнятості помітно скорочується частка некваліфікованої праці. У той же час відсутність більш розгорнутих даних та особливості даних Пенсійного фонду щодо професійного складу працівників не дозволяють зробити більш детальний аналіз, зокрема відповідних змін у регіональному та галузевому розрізах.

Безробіття. Вельми суперечливими видаються висновки досліджень безробіття³. З урахуванням введених законодавчих змін щодо скорочення термінів допомоги по безробіттю, офіційне безробіття скоротилось з початку 2022 р., коли його оцінювали на рівні 30%. Небажання чоловіків ставати на облік до центрів зайнятості з метою ухилення від мобілізації утворило істотні гендерні диспропорції у складі офіційно зареєстрованих безробітних. Так кількість безробітних осіб, що перебувала на обліку в центрах зайнятості у 2023 та 2024 рр. становила в середньому 25% кількості безробітних у 2021 р., а частка безробітних чоловіків, які перебувають на обліку в Державній службі зайнятості від початку 2022 р. не перевищувала 25%. Вочевидь, показник офіційно зареєстрованого безробіття може використовуватись для характеристики безробіття в Україні лише умовно. На сьогодні він радше може використовуватись для опосередкованої оцінки фінансового стану Фонду загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття, ніж для реальної оцінки безробіття в країні.

² Маються на увазі професійні групи Кваліфіковані робітними з інструментом та Робітники з обслуговування устаткування та машин.

³ Самойлюк М. Трекер економіки України під час війни. – Центр економічної стратегії, <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war>.



Відсутність статистичного обстеження домогосподарств, на основі якого формувався показник рівня безробіття за методологією Міжнародної організації праці, певною мірою компенсується наявністю соціологічних опитувань. Зокрема, Національний банк України у своїх звітах регулярно публікує результати опитувань соціологічної групи «Рейтинг». Згідно з їхніми результатами, у липні 2023 р. частка осіб, що мали роботу до початку повномасштабної війни та не мають роботу на момент опитування безробіття становила 30%⁴, що на 6% (відсоткових пунктів) менше ніж у лютому 2023 р. У квітні 2024 р.⁵ Національний банк України опублікував уточнення оцінок рівня безробіття у 2023 р. (до 18,2%), а також поліпшив прогноз рівня безробіття на 2024 р. Так, згідно з прогнозом НБУ, рівень безробіття у 2024 р. має зменшитись до 14,2% у 2024 р. та 10–12% у 2025–2026 рр.

Підсумовуючи результати оцінок безробіття, а також численні дослідження кадрових потреб підприємств, відзначимо, що на тлі наростаючого дефіциту робочої сили рівень безробіття лишається на значно вищому рівні ніж у період до повномасштабної війни. Експертами зауважується, що високий рівень безробіття формується здебільшого за рахунок прифронтових та/або сільських територій прикордонних з росією областей.

Дефіцит робочої сили. Дефіцит робочої сили стає основним трендом ринку праці в Україні та найбільш вагомими чинником стримування економічного відновлення⁶, на що вказує більшість роботодавців. У 2024 р. загальна кількість вакансій перевищила рівень 2021 р. Істотно зросла тривалість укомплектування вакансій. Реакцією бізнесу на відчутний дефіцит працівників стало збільшення вакансій для вразливих категорій, зокрема молоді без досвіду роботи, ветеранів, осіб з інвалідністю, осіб пенсійного віку. У той же час за даними порталу пошуку роботи у червні 2024 р. кількість вакансій становила 100,65 тис. проти 169,23 тис. резюме,

⁴ Інфляційний звіт, липень 2023 р. – Національний банк України, https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q3.pdf?v=7.

⁵ Інфляційний звіт, квітень 2024 р. – Національний банк України, https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf?v=7.

⁶ Інфляційний звіт, квітень 2024 р. – Національний банк України, https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf?v=7.



що утворює диспропорцію між попитом і пропозицією – в 1,7 рази на користь пропозиції⁷.

Зазначене насамперед свідчить про вартісну диспропорцію на ринку праці, яка є наслідком складного фінансового становища приватних підприємств та невідповідності державних стандартів оплати праці. За оцінками експертів, кадровий дефіцит набув загрозливих ознак в секторах комунального господарства, водопостачання та енергетики. Водночас наявний кадровий дефіцит стимулює зростання заробітних плат та створює конкурентне середовище в сфері оплати праці. На жаль, державні та комунальні підприємства не можуть витримати подібної конкуренції із бізнесом.

За даними Державної служби статистики в першому кварталі 2024 р. середня заробітна плата в Україні складала 18 903 грн⁸. Оцінки НБУ стверджують, «...що в I кварталі 2024 р. в середньому реальні заробітні плати збільшилися на 17,7% р/р. Згідно з наявними високочастотними індикаторами, високі темпи зростання зарплат збереглися й у II кварталі 2024 року...»⁹.

Дещо інша ситуація впливає згідно з даними Пенсійного фонду України, що публікуються Інститутом професійних кваліфікацій Конфедерації роботодавців України¹⁰. Так, станом на липень 2024 р. середня заробітна плата в Україні складає 14 400 грн¹¹.

Не вдаючись в інтерпретацію розбіжностей даних відзначимо, що **зростання заробітних плат, вочевидь, має місце, проте середні показники даного процесу в цілому є малопоказовими**. У той же час розгорнута статистика заробітних плат на даний час відсутня. Експерти в цьому контексті наголошують на істотних галузевих та регіональних розбіжностях. Так, більші заробітні плати притаманні великим містам, в першу чергу

⁷ Аналіз показників потреб національного ринку праці за II квартал 2024 року. – Національне агентство кваліфікацій, <https://nqa.gov.ua/news/analiz-pokaznikiv-potreb-nacionalnogo-rinku-praci-za-ii-kvartal-2024-roku/>.

⁸ Середня заробітна плата українця зросла на 22,5% в першому кварталі. – Економічна правда, <https://www.epravda.com.ua/news/2024/06/3/714630/>.

⁹ Інфляційний звіт, квітень 2024 р. – Національний банк України, https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf?v=7.

¹⁰ Інститут професійних кваліфікацій, <https://ipq.org.ua/>.

¹¹ Інститут професійних кваліфікацій, <https://www.futureskills.org.ua/ua/market>.



м. Києву. Прифронтові східні, південні та північні регіони істотно відстають в цьому процесі. Відчутно вищі заробітні плати забезпечуються великим компаніями. Традиційно високі заробітні плати відзначаються у секторі інформації та телекомунікацій, сфері фінансів, страхової діяльності – 39 116 грн (+18,2% або 7129); та авіаційному транспорті – 34 699 грн (+30%).

За даними опитувань роботодавців¹², здебільшого працівників потребують великі та середні підприємства. Найбільший попит на працівників відзначався в секторах енергетики, охорони здоров'я, добувної промисловості.

Протягом 2023–2024 рр. підприємства наймали переважно представників робітничих професій. Зокрема, в загальній структурі найнятих працівників у 2023 р. найчисленнішими групами є робітники з обслуговування машин та устаткування (22%) та працівники торгівлі та послуг (22%). Найчисленнішими професіями, за якими здійснювався найм працівників у 2023 р. стали продавці, водії автотранспорту, підсобні робітники, бухгалтери, медичні сестри, трактористи, охоронці, кухарі, прибиральники та швачки.

Значною мірою обсяги найму персоналу були зумовлені не стільки додатковим попитом на працівників, скільки пошуком заміни вибулим працівникам (переважно через мобілізацію).

Експертами відзначається, що характерною тенденцією для ринку праці 2023 та 2024 рр. стало зростання зайнятості жінок. Дефіцит працівників за традиційно чоловічими професіями зумовив залучення до роботи жінок. Відзначаються успішні кейси багатьох підприємств із перенавчання жіночого персоналу для заміщення вакантних посад за професіями зварників, водіїв-навантажувачів, водіїв тощо.

Працевлаштування вразливих груп населення

Відповідно до Закону України «Про соціальні послуги»¹³ до вразливих груп населення відносяться особи/сім'ї, які мають найвищий ризик потрапляння у складні життєві обставини через вплив несприятливих зовнішніх

¹² Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України 2022-2023: стан, тенденції та перспективи, https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf.

¹³ Закону України «Про соціальні послуги» від 17 січня 2019 р., N 2671-VIII.

та/або внутрішніх чинників. Або соціальні групи, що мають більшу, ніж інші, ймовірність зазнати негативних впливів соціальних, політичних, екологічних факторів або ризиків хвороб чи ушкоджень). **До вразливих категорій, зокрема, належать:**

- ✓ особи з інвалідністю;
- ✓ особи віком понад 60 років;
- ✓ діти-сироти та позбавлені батьківського піклування;
- ✓ особи, які самостійно виховують дитину;
- ✓ сім'ї військовослужбовців, які беруть безпосередню участь у бойових діях;
- ✓ багатодітні та малозабезпечені сім'ї тощо.

Відповідно до факторів вразливості відносять:

- ✓ перебування у складних природних умовах;
- ✓ захворювання (стан здоров'я);
- ✓ функціональні обмеження та особливі потреби;
- ✓ вік (похилий, дитячий);
- ✓ освіта та професія, які не відповідають соціальним умовам;
- ✓ соціальна виключність;
- ✓ відсутність соціальної підтримки;
- ✓ порушення прав та соціально-правова незахищеність;
- ✓ підвищена споживацька завантаженість;
- ✓ вплив катастрофічних подій.

Отже, у загальному сенсі «вразливість» – це нездатність людини витримувати зовнішні впливи середовища, особливе сприйняття зовнішніх проявів у суспільстві.



Напевно можна констатувати, що звільнення з армії допоки не має масового характеру, а звільнені військовослужбовці із набутими ушкодженнями різного ступеню лише починають виходити на ринок праці.

Результати опитування свідчать, що роботодавці усвідомлюють незворотні перспективи збільшення чисельності представників цієї групи населення після закінчення активних воєнних дій. Значна частина роботодавців вказує на готовність наймати працівників з числа вразливих груп населення. Забезпечення зайнятості представників уразливих груп населення ускладнюється внаслідок ризиків і перешкод, які суттєво впливають на ефективність цього процесу. Загалом оцінка роботодавцями перешкод працевлаштуванню вразливих груп населення свідчить про недостатнє усвідомлення серйозності тих проблем, які супроводжуватимуть працевлаштування й організацію роботи цих груп населення в перспективі.

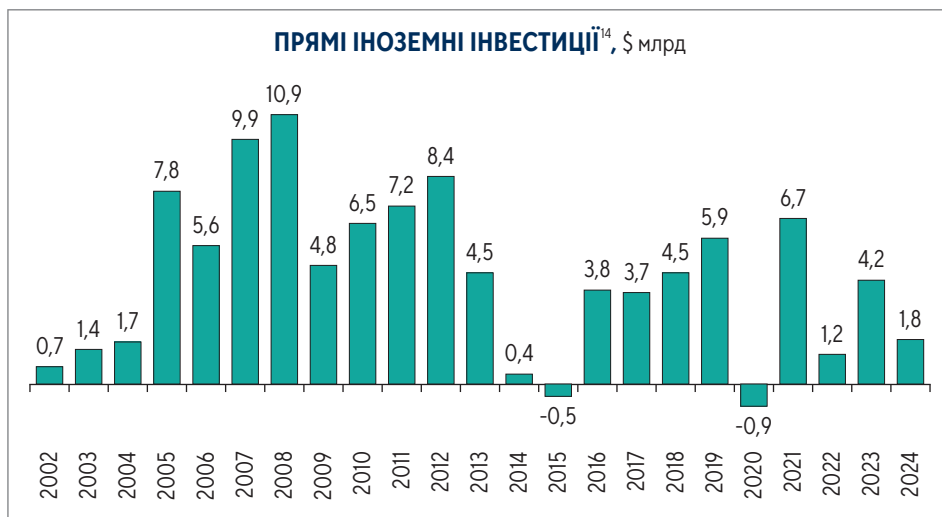
Підсумовуючи загальні тенденції на ринку праці, можна констатувати, що скорочення зайнятості та утворений кадровий дефіцит стають на заваді відновленню та зростанню економіки. Поступове зростання заробітних плат, що є наслідком перегляду державних стандартів оплати праці та все більш гострого дефіциту працівників у цілому, не покривається економічним зростанням у більшості секторів економіки. Можливе поступове розширення зайнятості жінок та осіб передпенсійного віку не здатне за обсягами замінити вибулих мобілізованих працівників.

2.2. Інвестиції в збереження. Оцінка обсягів та напрямів інвестиційної активності в Україні в умовах війни (на основі експертних оцінок)

Інвестиційна активність відіграє ключову роль у створенні умов для економічного зростання. Інвестиції забезпечують технологічне оновлення, створення нових робочих місць, підвищення конкурентоспроможності підприємств і зростання національного доходу. Історично період незалежності України вельми багатий на економічні, політичні та соціальні зміни, які суттєво впливали на рівень і характер інвестиційної активності. Від початку 2000 рр. обсяги інвестицій мали істотні коливання внаслідок кризових зовнішніх та внутрішніх обставин.

Після економічної кризи кінця 1990-х рр. в Україні почався період поступового економічного відновлення. Доволі високі темпи зростання ВВП

Україні стали можливим завдяки активній структурній перебудові економіки, приватизації державних підприємств та зростанню внутрішнього споживання. Важливим чинником було також покращення інвестиційного клімату, зокрема через спрощення регуляторних процедур та покращення умов для іноземних інвесторів.



Період 2005–2008 рр. можна вважати часом інвестиційного буму в Україні. Після Помаранчевої революції 2004 р. курс на євроінтеграцію та економічні реформи підвищили інтерес іноземних інвесторів до країни. Важливу роль у залученні інвестицій відіграла приватизація великих державних підприємств, зокрема в металургійному та енергетичному секторах. Прямі іноземні інвестиції (ПІІ) досягли свого піку у 2008 р., коли їхній обсяг склав понад \$10 млрд. Основними інвесторами були країни Європейського Союзу, а також росія, США та інші держави. Головними галузями, що приваблювали інвестиції, були металургія, машинобудування, фінансовий сектор, торгівля та нерухомість.

Світова фінансова криза 2008–2009 рр. суттєво вплинула на українську економіку. ВВП країни знизився на 15% у 2009 р., а рівень безробіття значно зріс. Це призвело до суттєвого зниження інвестиційної активності. Обсяг іноземних прямих інвестицій у 2009 р. скоротився майже вдвічі порівняно з попереднім роком. Український уряд був змушений звертатися

¹⁴ Прямі іноземні інвестиції (ПІІ) в Україну, <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/fdi/>.



до Міжнародного валютного фонду (МВФ) за фінансовою допомогою для стабілізації економіки. Було розпочато низку антикризових заходів, включаючи реструктуризацію банківської системи, підтримку стратегічних галузей та посилення фіскальної дисципліни. Проте відновлення інвестиційної активності вимагало більше часу та значних зусиль. Період 2010–2013 рр. відзначався поступовим відновленням української економіки та інвестиційної активності. ВВП зростав у середньому на 2–4% щороку, що сприяло покращенню інвестиційного клімату. Основними драйверами зростання були сільське господарство, промисловість та ІТ-сектор.

Проте політична нестабільність та корупція залишалися значними викликами для інвестиційної діяльності. Незважаючи на окремі успіхи, багато іноземних інвесторів з обережністю ставилися до вкладення коштів в українську економіку через високий ступінь ризику. Крім того, зростання державного боргу та проблеми в енергетичному секторі створювали додаткові перешкоди для залучення інвестицій.

Події 2013–2014 рр. мали суттєвий вплив на інвестиційну активність в Україні. У 2014 р. ВВП України скоротився на 6,8%, а у 2015 р. — ще на 9,8%. Іноземні інвестори масово виводили капітали з України, що призвело до значного скорочення обсягів прямих іноземних інвестицій. Водночас уряду України вдалося стабілізувати економічну ситуацію, розпочати реформи, спрямовані на боротьбу з корупцією, децентралізацію, дерегуляцію бізнесу та покращення інвестиційного клімату. Було укладено Угоду про асоціацію з Європейським Союзом, що відкрило нові можливості для торгівлі та інвестицій.

З 2016 р. українська економіка почала поступово відновлюватися. ВВП зростав у середньому на 2–3% щорічно, що сприяло підвищенню довіри інвесторів. Уряд продовжував впроваджувати реформи, зокрема у сфері податкової політики, правосуддя та державного управління. Це допомагало покращити бізнес-клімат та залучати нові інвестиції. Одним з важливих досягнень цього періоду стало зростання інвестицій в ІТ-сектор. Україна стала однією з провідних країн у сфері аутсорсингу інформаційних технологій, залучаючи іноземних клієнтів та інвесторів. Крім того, значний потенціал для інвестицій відкривався у сільському господарстві, харчовій промисловості та альтернативній енергетиці.

Пандемія COVID-19, що розпочалася на початку 2020 р., стала серйозним викликом для глобальної економіки, включаючи Україну. ВВП України



у 2020 р. скоротився на 4%, що стало наслідком запровадження карантинних заходів, зниження зовнішнього попиту та порушення ланцюгів постачання. Інвестиційна активність значно знизилася, оскільки багато компаній зосередилися на підтримці своєї ліквідності та виживанні в умовах кризи.

Проте деякі галузі, зокрема ІТ та електронна комерція, продемонстрували зростання навіть в умовах пандемії. Крім того, уряд України впровадив низку заходів підтримки бізнесу, включаючи податкові пільги, кредитні програми та інвестиційні стимули, що допомагало зменшити негативний вплив кризи на економіку.

Підсумовуючи історичний огляд інвестиційної ситуації в Україні, зазначимо, що середньорічний обсяг прямих іноземних інвестицій у період від 2002 по 2022 р. складав \$4,5 млрд. Звичайно, такий обсяг інвестицій в країну з понад 800 тис. підприємств навряд можна вважати достатнім для забезпечення сталого технологічного розвитку країни. Для порівняння: обсяги прямих іноземних інвестицій в Польщі протягом цього періоду в середньому у 2 і більше разів перевищували відповідні обсяги в Україні. До прикладу, у 2007 р. прямі іноземні інвестиції склали \$19,9 млрд, а у 2021 р. \$24,8 млрд¹⁵.

Важливим для адекватного сприйняття інвестиційної активності в Україні є розгляд географічного розподілу прямих іноземних інвестицій в Україну. У період 1995–2008 рр. найбільший обсяг інвестицій в Україну надходив з США, Німеччини, Великобританії та Нідерландів. Час від часу до п'ятірки найбільших країн-інвесторів входила росія. У період з 2009 р. найбільша частка інвестицій припадала на офшорні країни. Так, у 2009 та 2011–2019 рр. найбільшим іноземним інвестором України був Кіпр, значна частка інвестицій також припадала на Британські, Віргінські та Сейшельські острови. Така ситуація пояснюється експертами особливою схемою легалізації капіталів, що ґрунтується на їхньому виводі в офшорні зони та повернення їх в Україну у вигляді інвестицій. Відтак значну частку інвестицій в Україну, що надходила з офшорних зон, за змістом доцільно вважати внутрішніми інвестиціями.

Подібно до коливань обсягів зовнішніх інвестицій динаміка внутрішніх (капітальних) інвестицій в Україні також характеризується періодами

¹⁵ Колодюк А. Об'єднані спільними інтересами: перспективи економічної співпраці Польщі й України. – Економічна правда, <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/07/22/689503/>.



зростання, спаду та відновлення. Найбільшим джерелом внутрішніх інвестицій протягом 2010–2019 рр. лишались власні кошти підприємств та організацій. У той же час найбільш вагомим чинником їхнього коливання були інфляційні процеси, що супроводжували кризові періоди в економіці. Так, якщо в гривневому еквіваленті обсяги внутрішніх інвестицій у період 2010–2019 рр. демонстрували відносно стійке зростання, тоді як у валютному вираженні помітно скорочувались та після значного падіння у 2014 та 2015 рр. лише у 2019 р. перевищили показник 2010 р.

Тим не менш, обсяги внутрішніх капітальних інвестицій протягом 2010–2019 рр. значно перевищували прямі іноземні інвестиції в Україну та з урахуванням «офшорної» специфіки зовнішніх інвестицій в Україну напевно можна стверджувати, що саме внутрішні інвестиції варто розглядати як основний драйвер економічної стабілізації та відновлення після кризи 2014–2015 рр.



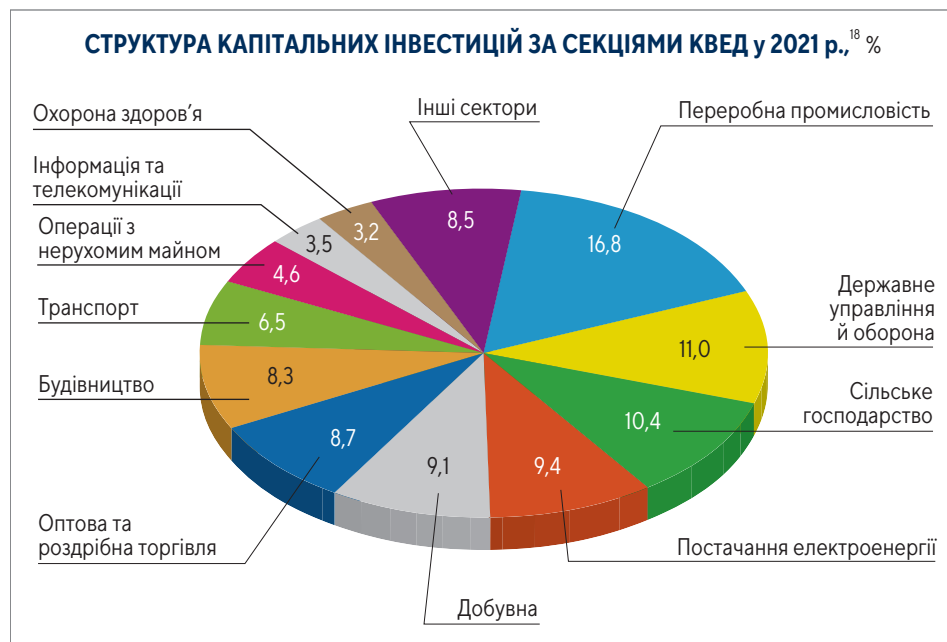
Від початку повномасштабних воєнних дій прямі іноземні інвестиції в Україну скоротились до \$1,2 млрд у 2022 р., проте у 2023 р. обсяги зросли до \$4,2 млрд. Згідно з даними Мінекономіки, у січні–травні 2024 р. чистий приплив прямих іноземних інвестицій оцінено у \$2,2 млрд, що в цілому співмірно із відповідним періодом 2023 р.¹⁷ Слід зазначити, що основна

¹⁶ Капітальні інвестиції за джерелами фінансування за 2010–2019 рр. – Держстат України, <https://ukrstat.gov.ua>.

¹⁷ Моніторинг основних подій в економіці України. – Міністерство економіки України, <https://me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=d5c3b1e3-0438-462b-994f-d53fdafdece1&tag=MonitoringOsnovnikhPodiiVEkonomitsiUkraini>.

частка (68%) інвестицій припадає на реінвестування доходів банківського сектору, що, як правило, свідчить про недостатню диверсифікацію інвестиційних джерел. Така ситуація достатньо чітко характеризує нестабільність соціально-економічної та військово-політичної ситуації, в якій інвестори усвідомлюють високі ризики вкладень, в той час як банки змушені реінвестувати свої прибутки для забезпечення фінансової стійкості.

На жаль, дані щодо внутрішніх капітальних інвестицій від 2022 р. не публікуються. В цілому можна констатувати, що капітальні інвестиції в Україні з 2010 по 2021 р. мали відносно сталу структуру. Так у 2021 р. найбільший обсяг капітальних інвестицій припадав на сектори переробної промисловості, державного управління й оборони, а також сільського господарства.



Значний обсяг у структурі капітальних інвестицій припадав на сектори енергетики, добувної промисловості, торгівлі, будівництва та транспорту.

¹⁸ Капітальні інвестиції за видами активів за видами економічної діяльності у 2021 р., <https://ukrstat.gov.ua>.



Порівняння часток ВВП та капітальних інвестицій в основних секторах дозволяє виокремити дві групи секторів. Зокрема:

Сектори з високою часткою капітальних інвестицій і меншою часткою ВВП, що може свідчити про те, що сектор інтенсивно інвестує в розвиток, але поки що не досяг значного внеску в економіку. Як правило, це є свідченням процесів розвитку або модернізації. Ці сектори потребують значних інвестицій для досягнення або підтримки продуктивності. До таких секторів можна віднести:

- ✓ переробну промисловість;
- ✓ державне управління;
- ✓ постачання електроенергії;
- ✓ будівництво;
- ✓ добувну промисловість;

Сектори з високою часткою ВВП і меншою часткою капітальних інвестицій, що може вказувати на те, що сектор досягає результатів з меншими капіталовкладеннями, що може бути ознакою високої ефективності або відносної стабільності. До таких можна віднести:

- ✓ сільське господарство;
- ✓ оптову та роздрібну торгівлю;
- ✓ операції з нерухомим майном;
- ✓ інформацію та телекомунікації;
- ✓ фінансову та страхову діяльність.



ЧАСТКА ВВП ТА КАПІТАЛЬНИХ ІНВЕСТИЦІЙ ЗА СЕКЦІЯМИ КВЕД у 2021 р.¹⁹



¹⁹ Розрахунки автора за даними Державного комітету статистики, <https://ukrstat.gov.ua>.



Більш деталізовані дані (на рівні розділів КВЕД) щодо структури капітальних інвестицій дають можливість надати більш чітку характеристику їхнього галузевого розподілу. На 15 субсекторів найбільших за обсягом капітальних інвестицій припадає понад 75% їхнього загального обсягу. Так, найбільша частка відзначається у секторах державного управління й оборони (11%), сільського господарства (10,1%) та енергетики (9,4%). Значна частка інвестицій припадає на субсектори будівництва будівель та операцій з нерухомим майном.

Відзначимо, що серед субсекторів торгівлі більша частка капітальних інвестицій припадає на роздрібну торгівлю (4,7%). Водночас на оптову торгівлю припадає 3,4% загального обсягу капітальних інвестицій.

У добувній промисловості найбільша частка припадає на субсектори добування металевих руд (4%) та нафти й газу (3,1%). Серед субсекторів переробної промисловості найбільш вагомими за рівнем капіталовкладень виявляються підприємства металургії (3,7%), харчової промисловості (3,1%) та оброблення деревини (2,3%).

До 15 субсекторів найбільших за обсягом капітальних інвестицій також потрапляє субсектор телекомунікацій.



СТРУКТУРА КАПІТАЛЬНИХ ІНВЕСТИЦІЙ У 2021 р. ЗА РОЗДІЛАМИ КВЕД²⁰, %



²⁰ Капітальні інвестиції за видами активів за видами економічної діяльності у 2021 р. – Держстат України, <https://ukrstat.gov.ua>.



На жаль, порівняти частки обсягів капітальних інвестицій та ВВП за розділами КВЕД не видається можливим через відсутність статистичних даних. Тим не менш, наведений розподіл дає підстави для подальшого аналізу тенденцій технологічного розвитку в Україні.

Підсумовуючи результати аналізу наявних даних щодо обсягів та основних напрямів інвестиційної активності в Україні у період до 2022 р. та у період війни, а також експертних оцінок, можна констатувати, що інвестиційна активність в Україні має вельми обмежений вплив на економічне зростання. У період до 2022 р. через комплекс обставин обсяги прямих іноземних інвестицій не були доступними для досягнення сталого економічного зростання та були здебільшого зорієнтовані на підтримку сировинних секторів, в яких зберігався експортний потенціал. Внутрішні капіталовкладення мали загалом більші обсяги та були більш диверсифікованими. У той же час їхні обсяги також мали істотні обмеження з комплексу причин. Зокрема, експертами відзначається, що незважаючи на відсутність прямих обмежень на використання прибутку для капіталовкладень, низка економічних, податкових та внутрішніх факторів негативно впливають на їхні обсяги та опосередковано стимулюють застосування «сірих» схем інвестування. Найбільш вагомими з них відзначаються частий перегляд законодавства, що ускладнює довгострокове планування, відсутність прозорості та високі корупційні ризики.

Згідно з експертними оцінками, в умовах повномасштабної війни внутрішня та зовнішня інвестиційна активність в Україні скоротилась, проте не припинилась. У дійсно кризових умовах воєнного часу інвестиції здебільшого набули вимушеного характеру для збереження та/або підтримки операційної діяльності компаній. За експертним консенсус-прогнозом Мінекономіки, обсяги інвестицій в Україні в найближчій перспективі будуть скорочуватись²¹. Безперечно позитивним чинником є значна міжнародна фінансова допомога, що спрямована на ліквідацію наслідків атак росії на цивільну та енергетичну інфраструктуру. Проте відновлення критично важливої інфраструктури можна вважати інвестиціями лише умовно.

Через обставини воєнного стану білою плямою лишаються обсяги та напрями державних інвестицій в оборонний сектор. Цілком зрозуміло, що

²¹ Випуск «Україна: сценарії відновлювального зростання. Консенсус-прогноз» (Квітень 2024). – Міністерство економіки України, <https://me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&tag=Konsensus-prognoz>.



Україна забезпечує істотні капіталовкладення в розвиток технологій та виробництв, спрямованих на забезпечення обороноздатності. У той же час досить дискусійним є питання, чи можна вважати витрати на виробництво зброї інвестиціями. Тим не менш, відзначимо, що виробництво зброї, по-перше, потенційно стимулює економічну активність, створює робочі місця, підтримує суміжні галузі промисловості, по-друге, військові технології часто є рушійною силою розвитку нових технологій, які згодом можуть мати попит на світовому ринку або знайти застосування в цивільній сфері.

Складною є економічна ситуація, яка зумовлюється як наслідками тривалої війни, так і структурними проблемами, що накопичувалися протягом багатьох років. Одним із ключових чинників, що обмежує економічне відновлення, є недостатній рівень інвестицій, зокрема капіталовкладень у критично важливі галузі. Незважаючи на міжнародну фінансову допомогу, обсяги інвестицій залишаються недостатніми для забезпечення стабільного відновлення економіки, особливо в енергетичному секторі та промисловості.

Як наслідок низьких обсягів інвестицій у модернізацію виробничих потужностей та впровадження нових технологій, економіка лишається на низькому рівні ефективності. У той же час інвестиційна активність утворює в Україні певні невеликі осередки високої продуктивності, що наявні в межах більшості секторів, які навіть у складних воєнних умовах 2022–2023 рр. змогли продемонструвати істотне зростання. Згідно з даними опитувань бізнесу²² та оцінками експертів²³, такі сегменти оцінюються від 1 до 5 відсотків залежно від сектору.

2.3. Інтенсивність та напрями технологічного розвитку в основних секторах економіки (на основі експертних оцінок)

Оцінка інтенсивності та напрямів технологічного розвитку в основних секторах економіки України є складною, але вкрай важливою для розуміння потенціалу країни та визначення шляхів подальшого зростання. Технологічний розвиток України є доволі неоднозначним, проте, незважаючи на значну кількість проблем в багатьох аспектах, країна демонструє позитивні тенденції. Експертами відзначається, що особливо

²² Опитування роботодавців Державної служби зайнятості України, <http://surl.li/uexgpb>.

²³ Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи, https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-1m-1.pdf.



відчутний прогрес спостерігається у таких секторах, як ІТ, телекомунікації та фінансів.

Очевидною характеристикою технологічного розвитку в Україні є його нерівномірність. Динамічніше розвиваються сектори, орієнтовані на глобальні ринки. Водночас традиційні галузі промисловості, наприклад, металургія чи машинобудування, демонструють повільніші темпи технологічної модернізації. У той же час експерти відзначають наявність успішних, технологічно розвинених підприємств фактично в усіх секторах економіки, проте їхня частка є порівняно незначною. Більшість підприємств продовжує використовувати застарілі технології та обладнання, має обмежені можливості для модернізації. Відтак інтенсивність процесів модернізації виробництва перебувають в цілому на низькому рівні.

Обставини війни лише посилюють наявну нерівномірність, до якої додалися регіональний та кадровий чинники. Регіональний чинник характеризує більші втрати, що понесли підприємства східних, південних та частково північних областей, а також в цілому більш безпечну ситуацію в центральному та західному регіонах України. Кадровий чинник полягає в істотному зростанні дефіциту працівників, що підвищує конкуренцію за персонал та відповідно ускладнює можливості кадрового забезпечення для менш успішних компаній. Зрештою кадровий дефіцит набуває загрозливих ознак для багатьох неконкурентних секторів, як-то комунальне господарство, водопостачання тощо.

Основною ознакою формування відмінностей секторів та підприємств у технологічному вимірі є рівень долучення до глобальних технологічних трендів. Розуміння технологій у цьому випадку виходить за рамки виробництва, охоплюючи також організаційні та управлінські аспекти. До таких сьогодні можна віднести:

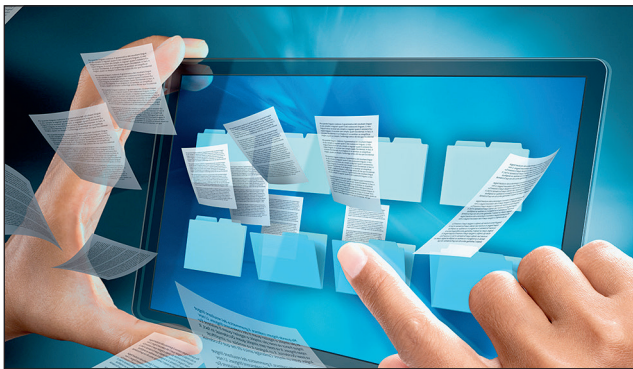
- ✓ Цифровізацію;
- ✓ Ощадливе виробництво;
- ✓ Зелену економіку;
- ✓ Корпоративну соціальну відповідальність;
- ✓ Цифровий HR та управління талантами.

Ці тренди мають наскрізний характер, тісно пов'язані між собою, створюють синергетичний ефект та в цілому відкривають нові можливості для інновацій і покращення процесів, сприяють досягненню стійкого розвитку. Проте поруч із цим виникають нові виклики у сфері безпеки, приватності та регулювання.

Цифровізація

Під цифровізацію зазвичай розуміють процес переходу до цифрових технологій у всіх сферах життя та діяльності. У контексті технологічного розвитку до цифрових технологій на сьогодні можна віднести безліч різноманітних виробничих та організаційно-управлінських аспектів. Зокрема, в межах масштабного опитування підприємств, що здійснено Державною службою зайнятості України²⁴, роботодавцям було запропоновано надати оцінку інтенсивності використання 24 цифрових технологій/інструментів/пристроїв різного спрямування.

Отримані дані свідчать, що більшість підприємств в Україні вже інтегрували базові цифрові технології в свою роботу, такі як доступ до інтернету, персональні комп'ютери, електронну звітність. Технології, що спрямовані на підвищення ефективності та автоматизацію, такі як ERP²⁵, CRM²⁶, і корпоративні хмарні рішення, також набирають популярності. Проте технології, що потребують більших інвестицій або спеціалізованих знань, такі як робототехніка та штучний інтелект, впроваджуються повільніше. Це свідчить про різний рівень технологічної зрілості серед підприємств.



²⁴ Опитування роботодавців Державної служби зайнятості України, <http://surl.li/uexgpb>.

²⁵ ERP – система планування ресурсів підприємств.

²⁶ CRM – управління взаємодії з клієнтами.



ЧАСТКА ПІДПРИЄМСТВ, ЩО ВИКОРИСТОВУЄ ПЕВНУ ТЕХНОЛОГІЮ/ІНСТРУМЕНТ/ПРИСТРІЙ, %





Зрозуміло, що запропоновані для оцінки технології/інструменти/пристрої мають певні галузеві особливості та не завжди можуть використовуватись у виробничих процесах певних підприємств. Узагальнений показник використання запропонованих технологій свідчить, що найвищий рівень цифровізації мають підприємства секторів фінансів та страхування й інформації та телекомунікації.

ЗВЕДЕНИЙ ПОКАЗНИК РІВНЯ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ОСНОВНИХ СЕКТОРІВ ЕКОНОМІКИ (БАЛИ)





Сектори з високим рівнем цифровізації, такі як фінанси, телекомунікації та переробна промисловість, активно використовують цифрові технології для підвищення продуктивності, ефективності та адаптації до змін ринку.

Натомість галузі з низьким рівнем цифровізації, такі як сектори нерухомості та готельно-ресторанного бізнесу, мають значний потенціал для розвитку шляхом впровадження цифрових технологій. В цих секторах цифровізація ще тільки набирає обертів, але вже очевидно, що впровадження таких засобів CRM-системи, автоматизація обслуговування, онлайн-платформи для бронювання та управління можуть значно покращити продуктивність, збільшити дохідність і підвищити рівень обслуговування клієнтів.

Загалом, рівень цифровізації значною мірою корелюється з потребою в технологіях та доступом до ресурсів для їхнього впровадження. Сектори з високою потребою в автоматизації, швидкому доступі до даних та оптимізації процесів зазвичай мають більшу цифрову зрілість.

Водночас галузі з обмеженими ресурсами або меншою залежністю від технологій можуть відставати, проте мають величезний потенціал для розвитку через цифровізацію. Упровадження цифрових технологій у таких секторах може стати ключем до підвищення їхньої продуктивності та конкурентоспроможності в майбутньому.

Ощадливе виробництво (LEAN)

Ощадливе виробництво (LEAN) як організаційно-управлінська технологія фокусується на мінімізації відходів і максимально ефективному використанні ресурсів. Експертами відзначається, що LEAN-технологія на українському ринку набуває популярності, втім, незважаючи на великий запит на оптимізацію бізнесів, її системне застосування запроваджено лише відносно незначною кількістю переважно великих компаній. Найбільшими перешкодами широкого впровадження технології ощадливого виробництва експерти відзначають:

- ✓ Брак кваліфікованих фахівців, оскільки в Україні недостатньо спеціалістів з досвідом впровадження LEAN-практик.



- ✓ Вартість впровадження, оскільки LEAN може вимагати значних початкових інвестицій у навчання, консультації та модифікацію процесів, що для малих і середніх підприємств здебільшого не по кишені.
- ✓ Необхідність навчання та перекваліфікації значної частини персоналу для ефективного застосування LEAN-методів, оскільки без належного навчання і підтримки результати можуть бути недостатньо стабільними.
- ✓ Стара інфраструктура: значна кількість українських підприємств має застаріле обладнання та інфраструктуру, що ускладнює впровадження LEAN, оскільки старе обладнання може бути не сумісним з новими процесами.
- ✓ Технічні обмеження, такі як відсутність сучасних інформаційних систем для моніторингу і управління процесами, можуть перешкоджати ефективному впровадженню LEAN.
- ✓ Необхідність зміни мислення, оскільки LEAN вимагає не тільки змін у процесах, але й у корпоративній культурі, що може бути значною перешкодою, особливо в середовищах з традиційними підходами до управління.

Вочевидь, широке впровадження LEAN-технологій в різних сферах бізнесу може розглядатись як вагомий чинник подальшого технологічного розвитку в Україні. Експертами також відзначається, що наявні програми підготовки економічного та управлінського спрямування не забезпечують адекватної підготовки спеціалістів даного профілю.

Впровадження LEAN зазвичай здійснюється в межах окремих консалтингових проєктів сертифікованими представниками всесвітньої мережі LEAN Global Network.

Зелена економіка

Зелена економіка спрямована на збалансування економічного зростання та охорони навколишнього середовища. Такий підхід не лише сприяє збереженню планети, але й відкриває нові можливості для бізнесу і стимулює інновації. Експерти зазначають, що в українських реаліях впровадження екологічних практик, окрім підвищення ефективності



використання ресурсів, підвищує конкурентоздатність компаній на зовнішніх ринках через підвищений попит на екологічно чисті товари.

Підвищена увага до екологічних стандартів відзначається у секторах сільського господарства, харчової промисловості та готельно-ресторанного бізнесу. Значні зміни у поширенні зелених екостандартів відбулись в Україні через Угоду про асоціацію з ЄС. В цілому експертами відзначається, що процес підвищення екологічних вимог та стандартів до продукції може істотно ускладнювати виробничі процеси та вимагає від компаній додаткових інвестицій у переобладнання, впровадження додаткових процесів забезпечення та контролю якості, отримання відповідних сертифікацій.

Необхідність доволі значних інвестицій для забезпечення екостандартів виробництва в багатьох випадках стає перепорою для розвитку виробництва та певним чином стримує поширення зелених підприємств в Україні.

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ)

Корпоративна соціальна відповідальність передбачає, що бізнес бере на себе відповідальність за свій вплив на суспільство і навколишнє середовище, а також охоплює етичні та соціальні ініціативи компанії. Компанії, які дотримуються принципів КСВ, інвестують у соціальні проєкти, підтримують місцеві громади та прагнуть досягти балансу між економічними, соціальними та екологічними цілями. Упровадження КСВ-політик допомагає створити позитивний імідж компанії, що підвищує її репутацію серед споживачів і партнерів, а також допомагає підвищити мотивацію і залучення працівників, що безпосередньо впливає на продуктивність праці.

Своєчасна реакція на соціальні виклики й відповідальне управління можуть зменшити потенційні юридичні та фінансові ризики, що підвищує загальну конкурентоспроможність бізнесу.

КСВ як технологія набула в Україні достатньої високої популярності, особливо серед великих компаній. За оцінками експертів, на сьогодні майже всі великі компанії реалізують значну кількість програм соціальної відповідальності. Із початком повномасштабної війни КСВ-політики



здебільшого трансформувались в різноманітні програми підтримки ЗСУ, ветеранів, осіб постраждалих від воєнних дій.

Цифровий HR та управління талантами

Незважаючи на те, що даний напрям можна трактувати як окремий аспект загального процесу цифровізації, його доцільно розглянути як окремий напрям технологічного розвитку. Це продиктовано тим, що цифровий HR та управління талантами є новою парадигмою у сфері управління персоналом, де завдяки впровадженню цифрових технологій усуваються обмеження традиційного HR. Замість того, щоб розглядати працівника виключно як виконавця функцій, новий підхід фокусується на його талантах, здібностях та потенціалі, що дозволяє створювати персоналізовані стратегії розвитку й підвищувати ефективність на всіх рівнях організації.

Підхід охоплює весь спектр HR-функцій, від рекрутингу та навчання до управління зарплатами, пільгами, аналітикою персоналу та навіть корпоративною культурою. Його суть полягає в інтеграції таких інновацій, як штучний інтелект, аналітика даних, автоматизація процесів і платформи управління навчанням, що дозволяє зосередитися на стратегічному управлінні людським капіталом. Це істотно модернізує HR-менеджмент, роблячи його більш ефективним, динамічним, адаптивним і орієнтованим на майбутнє. Особливого значення даний підхід набуває в ситуаціях високого дефіциту кадрів.

Загалом підхід набуває популярності в Україні. Доволі багато компаній використовують загальні підходи та його окремі інструменти, проте дуже незначна частина компаній в Україні впровадили цей підхід повною мірою. Це компанії-лідери фінансового та телекомунікаційного секторів, що акумулюють величезний обсяг даних про клієнтів та споживачів.

На думку експертів, упровадження цифрового HR та управління талантами в перспективі допоможе українським компаніям бути більш конкурентоспроможними, ефективними й готовими до викликів сучасного бізнес-середовища. У той же час його впровадження та цифрова трансформація загалом стримується через обмежений доступ до інвестицій.



Підсумовуючи наявні дані та експертні оцінки щодо наскрізних технологічних трендів в Україні, можна зробити висновок, що український бізнес поступово інтегрує новітні технології. Великі та міжнародні компанії демонструють активне впровадження новітніх технологій і методів, зокрема в сферах цифровізації та автоматизації процесів, управління ресурсами та екологічних практик, що в цілому сприяє підвищенню їхньої конкурентоспроможності та ефективності.

Однак малий і середній бізнес стикається з численними викликами, такими як недостатня інфраструктура, обмежені фінансові ресурси та відсутність кваліфікованих фахівців. У цілому, хоча український бізнес показує позитивні тенденції у впровадженні сучасних технологій, прогрес залишається неоднорідним, як для секторів, так і для підприємств у їхніх межах.

2.4. Особливості технологічного розвитку в межах окремих секторів економіки України

Повномасштабна війна завдала значної шкоди підприємствам та значно ускладнила та сповільнила їхній розвиток. Коротко оглянемо основні напрями технологічного розвитку в межах окремих секторів економіки України. Вибір секторів для аналізу, з одного боку, зумовлено необхідністю огляду контроверсійних тенденцій та відмінностей впливу війни на стан різних секторів, а з іншого — наявними можливостями в межах даного дослідження.

У цьому дослідженні також використовуються результати експертного опитування, здійсненого в межах дослідницького проєкту «Ринок праці 2022-2023: стан, тенденції та перспективи», здійсненого за спільної ініціативи ЄБРР, Фонду міжнародної солідарності, Державної служби зайнятості та Федерації роботодавців України у 2023 р.²⁷

Інформаційні технології та телекомунікація

Загалом сектор інформаційних технологій та телекомунікацій в Україні переживає швидкі зміни, зокрема внаслідок впровадження нових технологій та інфраструктурних оновлень. Розвиток 4G і підготовка до

²⁷ Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України 2022-2023: стан, тенденції та перспективи, https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf.



впровадження 5G технологій забезпечують значне покращення швидкості передачі даних та якості зв'язку. Швидко зростає використання оптоволоконних мереж для підвищення швидкості інтернету та підвищення якості зв'язку. Значний попит на розробку різноманітного програмного забезпечення як для зовнішнього, так і для внутрішнього ринку створює привабливі умови для розвитку великих та малих компаній, а також підприємництва й фрілансу.

Основними напрями розвитку телекомунікаційного сегменту включають розширення покриття мобільного зв'язку, модернізацію мереж і впровадження нових сервісів. Зростає увага до впровадження технологій для забезпечення кібербезпеки та захисту даних. Субсектор в основному представлено потужними великими компаніями мобільного зв'язку, а також національними та регіональними провайдерами швидкісного інтернет-зв'язку.

В умовах війни підприємства субсектору телекомунікацій понесли відчутні прямі втрати через тимчасову окупацію територій сходу та півдня країни, терористичні атаки на інфраструктуру енергетики та зв'язку, а також постійні кібератаки. Тим не менш, підприємства спільними зусиллями продовжують забезпечувати високоякісну роботу мереж зв'язку та їхнє оперативне відновлення як на деокупованих, так і наближених до лінії фронту територіях. В умовах енергетичної кризи, компаніями вкладено значні кошти в забезпечення енергонезалежності мереж зв'язку. Загальний економічний спад та необхідність значних оперативних витрат на відновлення роботи пошкодженого обладнання негативно вплинули на прибутки компаній.

Загалом підприємства субсектору мають найвищий в Україні рівень технологічного та цифрового розвитку. Згідно з експертними оцінками, компанії-лідери відповідають усім світовим стандартам якості надання послуг зв'язку, організаційного розвитку й менеджменту та виступають еталоном для інших компаній.

Не менш значний розвиток відбувається в сегменті розробки програмного забезпечення. ІТ-сектор в Україні є одним із найбільш важливих секторів економіки, що динамічно зростають. Українські компанії відомі в усьому світі своєю якістю послуг, інноваційністю та високим рівнем технічної експертизи. Зв'язок із глобальним ринком та відсутня для сектору



проблема логістики зробили його продукцію найбільшим експортним товаром у кризовому 2022 р. Обсяг експорту ІТ-компаній у 2022 р. склав 40,5% усіх експортованих послуг або \$3,7 млрд)²⁸.

Український ІТ-сектор продовжує відігравати важливу роль у глобальній економіці та, незважаючи на складні умови, має великий потенціал для подальшого зростання та розвитку. Україна є одним із світових лідерів у сфері ІТ-аутсорсингу. Тут розташовані численні аутсорсингові компанії, які обслуговують клієнтів з Північної Америки, Європи та інших регіонів.

Війна в Україні стала значним викликом для ІТ-сектору, проте більшість компаній зберегли свою діяльність, а деякі навіть продовжують зростати. Втім, достатньо велика кількість компаній була релокована з України до сусідніх країн. Okремо варто відзначити релокацію ІТ-компаній в межах України, зокрема їхнє масове переміщення з Харкова на захід країни.

Експертами відзначається, що Україна має потужну освітню базу з доволі високим рівнем підготовки ІТ-спеціалістів. Проте успіх у підготовці кадрів для сектору варто пов'язувати із політикою ІТ-компаній, що залучають до роботи студентів іще на стадії навчання, надаючи їм сучасні знання та практичні навички, необхідні для успішної роботи. Експертами відзначається, що в цілому рівень підготовки викладачів знижується, проте поки достатній лише для забезпечення базового рівня підготовки, наявні випадки, коли студенти мають вищу кваліфікацію за своїх викладачів. Недоліки освіти також компенсуються величезним обсягом відеоматеріалів доступних в мережі для самоосвіти. Не менш важливим чинником успішного розвитку сектору є мода на ІТ-спеціальності серед молоді, що забезпечує високі конкурси на усі ІТ-спеціальності.

Успішними кроками для підтримки ІТ-сектору стали розвиток стартап-екосистеми, зосередженої у великих містах, а також відкриття ІТ-кластерів та технопарків, які сприяють створенню стартапів та нових технологічних компаній. Усе це сприяло активному залученню як внутрішніх, так і зовнішніх інвестицій.

²⁸ Експорт України у 2022 році: головні тенденції, сектори та регіони. – ДІЯ, https://export.gov.ua/news/4570-eksport_ukraini_u_2022_rotsi_golovni_tendentsii_sektori_ta_regoni.

Сільське господарство

Сільське господарство в Україні демонструє поступовий розвиток технологій, зокрема в напрямках механізації та автоматизації процесів. Впровадження сучасних сільськогосподарських машин, таких як трактори та комбайни нового покоління, дозволяє підвищити ефективність обробки ґрунту та збору врожаю. Технології точного землеробства, що включають GPS-навігацію та дрони, в останні роки набули поширення, що позитивно впливає на продуктивність. На початок 2022 р. 75–80% підприємств були укомплектовані сучасною технікою. Лідерами технологічного розвитку у сільському господарстві є великі агрохолдинги, що мають достатні ресурси для інвестицій у розвиток. Сталі високі прибутки дозволили цим компаніям розширювати поле діяльності та інвестувати значні кошти у переробку сільськогосподарської продукції.

Початок повномасштабної війни частково або повністю призупинив цей розвиток. Сільське господарство зазнало безпрецедентних втрат. Найбільше постраждали регіони Приазов'я та схід України, які тимчасово окупували російські війська. За оцінками експертів, прямі збитки для агропідприємств у цих областях становлять десятки мільярдів гривень. Втрати зумовлені незаконним захопленням та вивезенням зернових запасів і насіння, а також розкраданням або знищенням поголів'я тварин, техніки, запасів пального і добрив.

Негативного впливу воєнної агресії зазнали підприємства в усіх регіонах. Основною тенденцією в сільському господарстві стало поступове зменшення обсягів виробництва, що стало наслідком низки чинників, зокрема:

- ✓ скорочення посівних площ, у т. ч. через замінування та військове забруднення;
- ✓ скорочення кількості вирощуваних культур на користь більш продуктивних;
- ✓ ускладнення логістики експорту через блокування морських портів;
- ✓ інфляція, підвищення тарифів, здороження паливно-мастильних матеріалів та добрив;
- ✓ енергетична криза і проблеми обробки та зберігання врожаю.



За оцінками експертів, найбільшою проблемою сільськогосподарських підприємств у 2023-2024 рр. став кадровий голод за основними професіями сектору, що є наслідком мобілізації. Експертами наголошується, що проблема місцями сягнула таких масштабів, що ставить під загрозу отримання поточного врожаю.

Тим не менш, незважаючи на вельми складну ситуацію, аграрний сектор лишається одним з найбільш стабільних секторів в Україні, що продовжує технологічний розвиток. Його напрями зосереджені на покращенні якості ґрунтів, підвищенні врожайності та впровадженні нових агрономічних практик. Зокрема, зростає використання біотехнологій, таких як генетично модифіковані культури, що дозволяє підвищити стійкість рослин до шкідників та хвороб. Важливим для України є відновлення та розвиток систем зрошення та технологій збереження води.

Нестача кадрів у секторі підсилюється слабкими можливостями системи освіти як у кількісному, так і в якісному аспектах. Згідно з наданими експертними оцінками, підготовка кадрів за робітничими професіями агросектору (тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва, машиніст агротехніки, слюсар з ремонту сільськогосподарської техніки, зоотехнік, ветеринар), а також найбільш поширених професій в економіці (водій, зварник, слюсар-ремонтник, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування) не готові до виконання виробничих завдань без значного додаткового практичного навчання. Тоді як професійно-технічні навчальні заклади (за окремими винятками) стикаються з проблемами як застарілого обладнання, так і браком контингенту учнів.

У цілому, попри певні позитивні тенденції, на сьогодні аграрний сектор стикається зі значними труднощами та, вочевидь, потребує підтримки, особливо в сегменті малих фермерських господарств.

Гірничо-металургійний комплекс

Гірничо-металургійний комплекс (ГМК) України є одним з основних секторів економіки країни, відіграючи ключову роль у промисловості та експорті. Сектор об'єднує великі підприємства видобування металевих руд та металургії, що розташовані переважно в Дніпропетровській, Донецькій, Полтавській та Запорізькій обл.

Унаслідок війни підприємства сектору зазнали значних збитків, у т. ч. через тимчасові втрати територій та повне знищення металургійних підприємств Маріуполя. Морська блокада та істотне скорочення експорту призводили до тимчасового припинення роботи значної кількості підприємств та скорочення загального обсягу виробництва до 20-30% 2021 р. Подальше відновлення морського експорту лише частково вирішило проблеми логістики збуту та сприяло відновленню обсягів виробництва до 50-60% порівняно з 2021 р. На думку експертів, попри знищені підприємства, Україна здатна відновити обсяги видобутку руди та виробництва металу до рівня 2021 р. за умов поліпшення логістики та припинення відтоку робочої сили.

У період до повномасштабного вторгнення підприємства сектору інвестували в технологічний розвиток та мали довгострокові інвестиційні програми технологічного оновлення виробництва. На теперішній час переважна більшість інвестиційних проектів у секторі призупинені. В цілому складна ситуація в ГМК призвела до значних труднощів на супутніх підприємствах, що забезпечували виробничі процеси ремонту й обслуговування обладнання, а також його виробництво.





На думку експертів, найбільш важливим чинником стримування відновлення сектору у період 2023–2024 рр. став брак робочої сили. Незважаючи на те, що підприємства мають можливість бронювання 50% працівників від мобілізації на підприємствах лишаються відкритими тисячі вакансій. Найбільш дефіцитними лишають робітничі професії. Згідно з експертними оцінками, навчальні заклади на сьогодні не мають достатнього контингенту учнів аби забезпечити наявний попит на працівників.

Причинами гострого кадрового дефіциту експерти називають питання безпеки, що пов'язано з масовим від'їздом людей до західних регіонів або закордон, та мобілізацію, яка зумовила відтік кадрів з підприємств з метою ухилення від неї.

Технологічний розвиток сектору, згідно з оцінками експертів, має кілька важливих напрямів. По-перше, це продовження адаптації сучасних технологій для підвищення ефективності видобутку. По-друге, впровадження сучасних систем автоматизації та моніторингу допомагають покращити контроль за процесами.

Третім важливим напрямом є модернізація способів металургійного виробництва. Що передбачає перехід на більш ефективні технології виробництва металів (у т. ч. інші електричні дугові печі (EAF), пряме відновлення заліза (DRI), гідрогенізація (Hydrogen Reduction), а також підвищення енергетичної ефективності та оптимізацію використання ресурсів.

Зокрема, модернізація має на меті зменшення викидів CO₂ та інших забруднюючих речовин. Цей перехід є критично важливим для забезпечення сталого розвитку металургійного сектора та підвищення його конкурентоспроможності на міжнародних ринках.

Однак ці процеси потребують значних інвестицій в інфраструктуру, технологічне обладнання та навчання персоналу. Підприємства частково готові до таких інвестицій, але поточна ситуація, зокрема війна, створює суттєві труднощі для реалізації цих планів. Підтримка з боку держави та міжнародних партнерів може стати ключовим фактором для подолання цих бар'єрів та забезпечення сталого розвитку металургійної галузі в Україні.



Деревообробна промисловість та виробництво меблів

Деревообробка та виробництво меблів в Україні є важливими секторами економіки, які мають значний потенціал для розвитку. Деревообробка та виробництво меблів в Україні тісно взаємопов'язані, оскільки перший сектор забезпечує сировину, інший сприяє розширенню внутрішнього ринку збуту. Висока якість деревини, включаючи ефективну обробку та вироблення матеріалів на її основі, безпосередньо впливає на кінцевий продукт у виробництві меблів. Відтак сектори напряму сприяють розвитку одне одного. Звичайно, виробництво меблів не вичерпується продукцією деревообробки та потребує широкий спектр іншої продукції як-то скла, фурнітури тощо.

Експертами відзначається, що обидва сектори у період до повномасштабного вторгнення активно модернізували виробництва. Переважна більшість підприємств укомплектована сучасним автоматизованим обладнанням, що забезпечувало високу продуктивність виробництв. Обидва сектори демонстрували відчутне зростання обсягів виробництва та експорту.

Обставини війни істотно змінили ситуацію. Незважаючи на те, що підприємства сектору здебільшого розташовані на заході країни та відносно менше постраждали від прямих наслідків війни, тенденції зростання й розвитку змінились на протилежні. У кількісному плані відзначається навіть незначне зростання. Так у 2023 р. кількість підприємств зросла на 20 одиниць. Причиною цього експерти називають певну детінізацію з метою отримання доступу до грантових програм підтримки експорту. Поруч із цим підприємства втратили до 30-50% працівників, що стало наслідком мобілізації.

Експертами відзначається, що загальні для України проблеми енергозабезпечення були доволі швидко подолані закупками власних генераторів та навіть станцій у т. ч. твердопаливних. У той же час найгострішою для підприємств сектору стала проблема забезпечення кадрами, яка на сьогодні є основним чинником скорочення обсягів виробництва. Мобілізація, виїзд працівників за кордон спричинили неможливість виконання значної кількості експортних замовлень. Також відбувається значне скорочення внутрішнього ринку.



За експертними оцінками, обсяги виробництва меблів швидко скорочуються. Якщо у 2023 р. падіння оцінювалось у мінус 30% від довоєнного, то в у 2024 – це мінус 50% від 2021 р. Такі невтішні тенденції будуть мати продовження.

Кадрове забезпечення і до повномасштабного вторгнення чинило негативний вплив на роботу підприємства, втім, не мало такого масштабу. Загалом, молодь не бажає опановувати професії деревообробки та меблевого виробництва. Профорієнтаційні заходи з популяризації цих професій та галузей здебільшого не дають бажаного ефекту.

У цілому, негативні оцінки експерти надають кількості та якості підготовки молоді у навчальних закладах. Незважаючи на певний прогрес у цьому напрямі через створення нових центрів підготовки, що забезпечені новим обладнанням, підприємства мають вкладати додаткові кошти у навчання для допуску випускників до роботи. Великі підприємства співпрацюють з навчальними закладами, організовують свої власні академії або школи.

Підприємства адаптують виробничі процеси для можливості зайнятості жінок, людей пенсійного віку та ветеранів війни, що включає закупівлю допоміжного обладнання, скорочення робочого часу тощо. Проте такі заходи не долають наявного дефіциту працівників.

Спільним негативним чинником, що стає на заваді розвитку секторів, є недосконалість організації ринку деревини та корупція, що тісно взаємопов'язані. Корупційний чинник відзначається і стосовно механізмів бронювання працівників від мобілізації. Експерти відзначають, що позитивні тенденції детінізації в секторах можуть бути перекреслені урядовими ініціативами підвищення податків.

Напевно позитивними рисами у поточній ситуації варто сприймати створення та поступовий розвиток бізнес кластерів, що є виключно ініціативою бізнесу та функціонують як добровільні об'єднання бізнесів задля спільної мети та спільного заробітку. До прикладу, підприємства деревообробної та меблевої галузей широко застосовують принципи ощадливого та екологічного виробництва, що є необхідними інструментами підвищення ефективності виробництв.

Загалом, деревообробка та виробництво меблів в Україні мають значний потенціал для зростання й розвитку, але на теперішній час потребують підтримки.

3. ЗАЛУЧЕННЯ ДО РИНКУ ПРАЦІ ЛЮДЕЙ СТАРШОГО ВІКУ

Передумови збільшення ролі людей старшого віку на ринку праці.

У пошуках резервів робочої сили увагу привертають групи населення, які наразі мають нижчий рівень участі в ринку праці. За віковим профілем це зазвичай молодь та населення старшого віку. У силу соціально-демографічних причин, зокрема низької народжуваності та зростаючої тривалості навчання, в країнах Європи участь молоді у ринку праці розглядається скоріше з позицій проблем соціалізації, зокрема концепції NEET (*not in employment, education or training*), спрямованої на вирішення проблем особливо вразливого становища молодих людей віком 15–29 років, які не зайняті та не проходять навчання в освітніх закладах або на виробництві¹. Натомість аналіз фактичної динаміки та оцінки перспектив ринків праці в країнах Європи засвідчують, що розширення пропозиції робочої сили відбувається переважно за рахунок залучення населення старшого віку (55 років і старші). Причому додаткова пропозиція робочої сили з боку цієї вікової групи знаходить реалізацію у зростанні зайнятості, без ризиків загострення проблеми безробіття, як буває у випадку молоді².

Серед факторів зростаючої ролі людей старшого віку на ринку праці найпершим називають глобальний та довгостроковий процес старіння населення — зі збільшенням частки людей старшого віку в населенні зростає їхній вплив на всі сфери життя й економічну активність зокрема. Також серед факторів зростаючої ролі людей старшого віку на ринку праці називають зростання тривалості життя й, зокрема, активного періоду життя, розвиток технологій та збільшення серед літніх людей частки

¹ NEETs. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound); Commission proposes guidelines for Member States' employment policies (2024). — European Commission, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10853>.

² Katalin Bodnár. Labour supply and employment growth. — ECB Economic Bulletin, https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/other/ebart201801_01.en.pdf; 2024 Ageing Report. Underlying Assumptions & Projection Methodologies. Institutional Paper 257, November 2023. European Commission's Directorate-General for Economic and Financial Affairs. Luxembourg: Publications Office of the European Union, https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/ea60b7c2-1b91-4e28-b651-2385d589e8c4_en?filename=ip257_en_1.pdf.



осіб з вищим освітнім рівнем, що відкриває доступ до кращих умов праці, сприяє збереженню здоров'я та посилює ціннісну мотивацію до продовження роботи. Водночас участь людей старшого віку в ринку праці не базується виключно на їхньому бажанні, існує також матеріальна необхідність працювати для отримання доходу³.

Хоча матеріальна необхідність участі у ринку праці існує й для людей молодшого віку, ситуація з людьми старшого віку істотно відрізняється специфікою стимулів. Для залучення людей старшого віку до ринку праці, крім традиційних заходів політики зайнятості та активної політики ринку праці, держави мають дієвий стимул у вигляді підвищення пенсійного віку, обмеження ранніх пенсій та інших заходів, спрямованих на віддалення віку призначення пенсії та виходу з ринку праці.

3.1. Роль підвищення пенсійного віку як стимулу до участі в ринку праці

Традиційно головною метою підвищення пенсійного віку вважається оптимізація витраток пенсійної системи та інших пов'язаних витраток, адже статус пенсіонера за віком зазвичай відкриває доступ не лише до довічних пенсійних виплат, а й до різноманітних соціальних пільг та послуг. Концентрація уваги на проблемі пенсійних витраток зрозуміла. За оцінками Міжнародної організації праці, грошові виплати літнім людям у вигляді пенсій за віком або аналогічних соціальних виплат – наймасштабніший вид соціального захисту як за колом бенефіціарів, так і за обсягом витраток. Публічні пенсійні системи існують практично у всіх країнах, і загалом по світу 77,5% населення пенсійного віку отримують пенсії за віком у тій чи іншій формі. Держави витрачають на пенсії за віком та аналогічні соціальні виплати (без витрат на охорону здоров'я) в середньому по світу 7% національного ВВП, а країни Європи та Центральної Азії – у середньому 10,7% ВВП⁴.

³ Paul J Nicholson, Grant V Mayho. Ageing and employment: are patients ever too old to work? – British Journal of General Practice, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5198596/>; Whizy Kim. Older Americans are working longer. Some want to; others have to. – Vox Media, <https://www.vox.com/money/24080062/retirement-age-baby-boomers-older-workers>.

⁴ International Labour Office. World Social Protection Report 2020-22: Social Protection at the Crossroads – in Pursuit of a Better Future. – Geneva: ILO, <https://www.social-protection.org/gimi/ShowResource.action?id=1>.

Але підвищення пенсійного віку лише заради скорочення пенсійних видатків не може бути самостійною метою соціальної політики. Тим більше, що підвищення пенсійного віку не може дати швидких результатів і зовсім не гарантує зниження пенсійних видатків, ані у номінальному виразі, ані у % до ВВП. Для цього уряди мають більш «надійні» інструменти, такі як заниження мінімальних гарантій або заморозка індексації пенсій. Попри інтуїтивно негативне сприйняття, підвищення пенсійного віку як інструмент політики насправді має значно складніший, комплексний характер, тому що його вплив на ринок праці насправді важливіший, ніж на пенсійні видатки.

Рівень пенсійних видатків залежить від низки факторів, серед яких організаційна структура пенсійної системи, фактичне охоплення, розмір виплат тощо, а також вікова структура населення. Підвищення пенсійного віку, звісно ж, не змінює структуру населення за біологічним віком, але посуває на більш пізній вік законодавчо встановлену межу, яка поділяє працездатний і пенсійний вік. Тобто пенсійний вік – це один з інструментів регулювання балансу інтересів між соціальною та економічною політиками, між ринком праці та пенсійним забезпеченням. На мікрорівні пенсійний вік дає змогу раціоналізувати співвідношення між трудовим і пенсійним періодами життєвого циклу, адже пенсія, по суті, є рентою від зайнятості.

Регулюючи доступ до довічного індивідуального грошового доходу, до того ж захищеного державними гарантіями, підвищення пенсійного віку не лише сповільнює зростання чисельності пенсіонерів, а й створює базу для розширення пропозиції робочої сили, зростання чисельності зайнятого населення та платників внесків/податків. В умовах глобального старіння населення, коли чисельність і частка людей похилого віку мають довгостроковий тренд до збільшення, підтримка пропорцій між контингентами пенсіонерів та платників внесків/податків стає самостійним напрямом соціальної політики, де стримування зростаючих видатків на пенсії за віком є важливим завданням, але не самоціллю.

Хоча підвищення пенсійного віку зазвичай сприяє розширенню можливостей реалізації трудового потенціалу та зменшенню ризиків бідної старості, його **першим та найочевиднішим наслідком є віддалення доступу до пенсійного доходу, тому більшістю населення воно сприймається як обмеження соціальних прав.** Щоб зменшити негатив у свій бік



і не втрачати голоси виборців, політики намагаються зробити підвищення пенсійного віку та інші «непопулярні» реформи менш помітними, опосередкованими способами⁵. Тому, крім прямого підвищення пенсійного віку, у міжнародній практиці напрацьовано цілий арсенал заходів політики, які мають дрібніший масштаб, технічні-

ший характер, складніший механізм реалізації або менш очевидні наслідки, але зрештою спрямовані на віддалення віку призначення пенсії та виходу зі складу робочої сили. Водночас такий підхід дає змогу коректніше сформулювати соціальну мету реформи й перейти від політики обмежень доступу до пенсії до політики стимулювання продовження зайнятості та пізнішого виходу з ринку праці. По суті, підвищення пенсійного віку, хоч і змінює параметри пенсійної системи, є також важливою складовою реформ ринку праці та зайнятості.

Світовий досвід реформувань пенсійного віку та їхнього впливу на ринок праці. За даними Моніторингу МОП щодо соціального захисту, у період 2010–2020 рр. уряди різних країн світу оголосили про 291 захід пенсійної реформи, з яких 150 (тобто більше половини) були спрямовані на віддалення віку отримання пенсії. З цих 150 заходів, 100 передбачали безпосередньо підвищення пенсійного віку, решта 50 містили опосередковані інструменти (таблиця «Заявлені урядами пенсійні реформи, спрямовані на раціоналізацію витратків та збільшення надходжень, у період 2010–2020 рр.»). Тобто світова практика реформ засвідчує, що заходи, спрямовані на віддалення віку отримання пенсії, мають велику перевагу порівняно зі скороченням реальних доходів пенсіонерів чи збільшенням фіскального навантаження на роботодавців та працівників.

⁵ Jensen, C., Arndt, C., Lee, S. and Wenzelburger, G. (2018). Policy instruments and welfare state reform. – Journal of European Social Policy, 28 (2), pp. 161-176. doi: <https://doi.org/10.1177/0958928717711974>.

**ЗАЯВЛЕНІ УРЯДАМИ ПЕНСІЙНІ РЕФОРМИ, СПРЯМОВАНІ НА РАЦІОНАЛІЗАЦІЮ
ВИДАТКІВ ТА ЗБІЛЬШЕННЯ НАДХОДЖЕНЬ,
у період 2010-2020 рр.**

Напрями та види заходів	Кількість кейсів
Заходи, спрямовані на віддалення віку отримання пенсії:	
✓ підвищення пенсійного віку	100
✓ запровадження/посилення стимулів для пізнішого виходу на пенсію	16
✓ збільшення тривалості кваліфікаційного періоду	12
✓ запровадження/підвищення «пенальті» за ранній вихід на пенсію	10
✓ обмеження пільг з дострокового виходу на пенсію	6
✓ посилення вимог, які дають право на отримання пенсії	6
Заходи, спрямовані на стримання росту виплат:	
✓ модифікація формули обчислення	34
✓ реформування методу індексації пенсій	20
✓ запровадження або підвищення оподаткування пенсій	8
✓ замороження індексації пенсій	5
✓ зменшення субсидування внесків	2
✓ скасування або зменшення субсидування пенсійних виплат	1
Заходи, спрямовані на зростання надходжень:	
✓ підвищення розміру внесків	41
✓ підвищення стелі для нарахування внесків	4
Інші заходи:	
✓ запровадження/приватизація індивідуальних накопичувальних рахунків	16
✓ часткове або повне закриття пенсійної схеми	4
✓ звуження охоплення пенсійною схемою	1

Джерело: World Social Protection Report 2020-22: Social protection at the crossroads – in pursuit of a better future. International Labour Office, Geneva, 2021 https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_817572/lang-en/index.htm



Підвищення пенсійного віку може реалізуватися трьома способами:

- 1) Дискреційний, коли рішення про підвищення пенсійного віку ухвалюються спорадично і швидко втілюються;
- 2) Плановий, коли підвищення пенсійного віку здійснюється поступово й розписується по календарних роках або вікових когортах на певну перспективу;
- 3) Автоматичний, коли підвищення пенсійного віку пов'язується з динамікою певного об'єктивного показника⁶.

Автоматичний спосіб набирає дедалі більшого поширення. Частково це пов'язано з небажанням політиків брати на себе відповідальність за непопулярні рішення, але, ймовірно, також з вимогою ч. 2 ст. 26 Конвенції МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення щодо необхідності обґрунтування встановлення межі пенсійного віку вище 65 років⁷, оскільки в багатьох країнах світу вже ухвалюються такі рішення.

Головними аргументами необхідності підвищення пенсійного віку зазвичай наводяться старіння населення та зростання тривалості життя, тому завданням і розрахунковим орієнтиром для автоматичного коригування межі пенсійного віку найчастіше стає утримання константи за тривалістю пенсійного періоду життя з урахуванням фактичної динаміки або прогнозу очікуваної тривалості життя у пенсійному періоді, або ж балансування співвідношення кількості років активної участі у ринку праці з кількістю років перебування на пенсії задля підтримки цільового коефіцієнту заміщення заробітків пенсіями.

Досвід країн ОЕСР у період після 2000 р. надає багато прикладів пенсійних політик, які містять автоматичне підвищення пенсійного віку або інші вбудовані стимули відкласти вихід на пенсію на пізніший вік:

⁶ Jorge M. Bravo, Mercedes Ayuso, Robert Holzmann, Edward Palmer. Intergenerational actuarial fairness when longevity increases: Amending the retirement age. – Insurance: Mathematics and Economics, Volume 113, November 2023, Pages 161-184. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167668723000793>.

⁷ Конвенція МОП №102 про мінімальні норми соціального забезпечення, ухв. Генеральною конференцією Міжнародної організації праці 1952. – База даних Верховної Ради України «Законодавство України», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011#Text.

- ✓ Прив'язка розміру новоназначених пенсій до фактора фінансової стійкості (Португалія), покогортних коефіцієнтів очікуваної тривалості життя (Фінляндія) або фактора доступу (Німеччина), які враховують вік на дату призначення пенсії;
- ✓ Автоматична індексація звичайного та раннього пенсійного віку відповідно до динаміки очікуваної тривалості життя (Данія, Естонія, Фінляндія, Греція, Італія, Кіпр, Нідерланди, Португалія, Словаччина, Швеція, Норвегія, Велика Британія; Болгарія планує перейти на цей механізм з 2037 р., після того як закінчиться підвищення пенсійного віку жінок до 65 років);
- ✓ Прив'язка кваліфікаційних умов для отримання пенсії за віком, зокрема кількості років стажу, необхідних для отримання повного розміру пенсії, до динаміки очікуваної тривалості життя (Франція, Італія);
- ✓ Прив'язка віку виходу на пенсію до тривалості стажу: що менший стаж, то пізніший вік призначення пенсії, а наявність дуже тривалого стажу дає змогу вийти на пенсію при досягненні мінімального порогу пенсійного віку (Іспанія, Італія, Португалія, Греція, Франція);
- ✓ Запровадження/посилення стимулів за відстрочку виходу на пенсію або «пенальті» за ранній вихід на пенсію (застосовують практично всі країни ОЕСР);
- ✓ Трансформація публічних страхових пенсійних схем в умовно-накопичувальну схему (NDC), яка передбачає умовну ануїтізацію балансів індивідуальних пенсійних рахунків та через формулу автоматично коригує розмір пенсії на очікувану тривалість життя в пенсійному періоді (Італія, Латвія, Норвегія, Польща, Швеція);
- ✓ Запровадження обов'язкових або добровільних накопичувальних схем зі встановленим внеском (FDC) на часткову заміну або доповнення публічної системи пенсійного забезпечення (Австралія, Болгарія, Естонія, Латвія, Литва, Польща, Словаччина, Хорватія, Швеція, Ізраїль, Мексика, Швейцарія, ін.)⁸.

⁸ Jorge M. Bravo, Mercedes Ayuso, Robert Holzmann, Edward Palmer. Intergenerational actuarial fairness when longevity increases: Amending the retirement age. – Insurance: Mathematics and Economics, Volume 113, November 2023, Pages 161-184, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167668723000793>; Mutual Information System on Social Protection. – MISSOC Comparative Tables, <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/>.



Досвід країн ЄС. На рівні ключових документів та публікацій ЄС рамки працездатного віку охоплюють період від 20 до 64 років, і вони орієнтовані скоріше на емпіричні показники участі у ринку праці, ніж на юридичні норми національних законодавств. Нижня рамка – 20 років – відображає зростаючу тривалість періоду здобуття базових і середніх рівнів освіти, що обумовлює довший період дитинства, пізніший вік виходу на ринок праці та початку трудової кар’єри сучасної молоді. Верхня рамка – 64 роки – відображає високу планку законодавчо встановленого пенсійного віку, який у 2022 р. і в середньому по країнах ЄС вже становив для чоловіків 65,2 років, для жінок – 64,5 років⁹.

Більшість країн ЄС продовжують реформи з підвищення пенсійного віку, у т. ч. 10 країн – Данія, Естонія, Греція, Італія, Кіпр, Нідерланди, Португалія, Словаччина, Фінляндія і Швеція – на рівні законодавства пов’язали підвищення пенсійного віку з динамікою очікуваної тривалості життя. Якщо така автоматична індексація буде справді втілена в практику, до 2050 р. у чотирьох з цих країн (Данії, Греції, Італії, Нідерландах) пенсійний вік може наблизитися або й перевищити межу в 70 років (таблиця «Встановлений пенсійний вік у 2022 р. та очікувана динаміка на період до 2050 р., згідно з ухваленими рішеннями в країнах ЄС»).

Прогнози соціальних видатків, представлені Генеральним директором Європейської комісії у справах економіки та фінансів у доповіді «2024 Ageing Report», побудовані на гіпотезі, що підвищення пенсійного віку прямолінійно впливає на рівень участі людей старшого віку у ринку праці, тобто затримка виходу на пенсію спонукатиме довше залишатися у складі робочої сили (особливо це стосується когорт передпенсійного віку). У середньому по країнах ЄС за період 2000–2021 рр. рівень участі у ринку праці населення віком 55–64 років збільшився з 38% до 64%, а продовження реформ, зокрема автоматична індексація пенсійного віку на динаміку очікуваної тривалості життя, дасть змогу підвищити цей показник у майбутньому ще в середньому на 10 відсоткових пунктів¹⁰.

⁹ 2024 Ageing Report. Underlying Assumptions & Projection Methodologies. Institutional Paper 257, November 2023. – European Commission’s Directorate-General for Economic and Financial Affairs. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023, https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/ea60b7c2-1b91-4e28-b651-2385d589e8c4_en?filename=ip257_en_1.pdf.

¹⁰ 2024 Ageing Report. Underlying Assumptions & Projection Methodologies. Institutional Paper 257, November 2023. – European Commission’s Directorate-General for Economic and Financial Affairs. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023, https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/ea60b7c2-1b91-4e28-b651-2385d589e8c4_en?filename=ip257_en_1.pdf.

**ВСТАНОВЛЕНИЙ ПЕНСІЙНИЙ ВІК У 2022 Р. ТА ОЧІКУВАНА ДИНАМІКА НА ПЕРІОД
ДО 2050 Р., ЗГІДНО З УХВАЛЕНИМИ РІШЕННЯМИ В КРАЇНАХ ЄС, років**

	Чоловіки			Жінки		
	2022 р.	2030 р.	2050 р.	2022 р.	2030 р.	2050 р.
Бельгія	65,0	67,0	67,0	65,0	67,0	67,0
Болгарія	64,4	65,0	65,0	61,8	63,3	65,0
Чехія	63,9	65,0	65,0	62,2	64,7	65,0
Данія	67,0	68,0	71,5	67,0	68,0	71,5
Німеччина	65,9	66,9	67,0	65,9	66,9	67,0
Естонія	64,2	65,5	67,7	64,2	65,5	67,7
Ірландія	66,0	66,0	66,0	66,0	66,0	66,0
Греція	67,0	68,5	70,5	67,0	68,6	70,5
Іспанія	66,2	67,0	67,0	66,2	67,0	67,0
Франція	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0
Хорватія	65,0	65,0	65,0	63,0	65,0	65,0
Італія	67,0	67,3	69,2	67,0	67,3	69,2
Кіпр	65,0	65,6	67,6	65,6	65,6	67,6
Латвія	64,3	65,0	65,0	64,3	65,0	65,0
Литва	64,3	65,0	65,0	63,7	65,0	65,0
Люксембург	65,0	65,0	65,0	65,0	65,0	65,0
Угорщина	65,0	65,0	65,0	65,0	65,0	65,0
Мальта	63,0	65,0	65,0	63,0	65,0	65,0
Нідерланди	66,6	67,3	68,5	66,6	67,3	68,5
Австрія	65,0	65,0	65,0	60,0	63,5	65,0
Польща	65,0	65,0	65,0	60,0	60,0	60,0
Португалія	66,6	66,9	68,1	66,6	66,9	68,1
Румунія	65,0	65,0	65,0	61,8	63,0	63,0
Словенія	65,0	65,0	65,0	65,0	65,0	65,0
Словаччина	62,8	64,0	66,1	62,0	63,2	65,4
Фінляндія	64,5	65,4	66,9	64,5	65,4	66,9
Швеція	65,0	67,0	68,0	65,0	67,0	68,0

Джерело: 2024 Ageing Report. Underlying Assumptions & Projection Methodologies. Institutional Paper 257, November 2023. European Commission's Directorate-General for Economic and Financial Affairs. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023 https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/ea60b7c2-1b91-4e28-b651-2385d589e8c4_en?filename=ip257_en_1.pdf.



Мають найоптимістичніший вигляд результати країн, де межа пенсійного віку арифметично пов'язана з динамікою очікуваної тривалості життя в пенсійному періоді (т. зв. автоматична індексація пенсійного віку). У реальності, ймовірно, процедура коригування пенсійного віку на динаміку очікуваної тривалості життя не відбуватиметься цілком автоматично, будуть певні публічні дискусії та політичні рішення.

Хоча більшість країн ЄС підіймають пенсійний вік, існує й протилежний рух:

- ✓ Польща у 2016 р. не просто зупинила підвищення пенсійного віку (планувалося поступово вирівняти пенсійний вік жінок і чоловіків на межі 67 років), а й знизила досягнуті на той час показники до рівня, який був до початку реформи 2012 р. – 60 років для жінок і 65 років для чоловіків. Це найбільш резонансний випадок ще й тому, що солідарна система Польщі реорганізована в умовно-накопичувальну схему, і зниження пенсійного віку безпосередньо відбилося на зменшенні рівня пенсійних виплат та збільшенні розриву між пенсіями жінок і чоловіків;
- ✓ Чехія у 2017 р. скасувала ухвалену у 2011 р. автоматичну прив'язку пенсійного віку до очікуваної тривалості життя, зафіксувавши майбутню «стелю» на межі 65 років;
- ✓ Хорватія у 2019 р. обмежила горизонт підвищення пенсійного віку на 65 роках (спочатку планувалося підвищення до 67 років), водночас зменшивши «пенальті» за достроковий вихід на пенсію та скасувавши прискорене вирівнювання пенсійного віку жінок і чоловіків;
- ✓ Словаччина у 2019 р. встановила знижку пенсійного віку для матерів або одиноких батьків, залежно від числа народжених та вихованих дітей (на пів року за 1 дитину, на рік за 2 дітей і на півтора року за 3 і більше дітей);
- ✓ Італія у 2019 р. відклала запровадження обмежень для дострокового виходу на пенсію за віком¹¹.

¹¹ 2024 Ageing Report. Underlying Assumptions & Projection Methodologies. Institutional Paper 257, November 2023. European Commission's Directorate-General for Economic and Financial Affairs. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023, https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/ea60b7c2-1b91-4e28-b651-2385d589e8c4_en?filename=ip257_en_1.pdf.

Водночас потрібно звернути увагу, що усі країни ЄС, за винятком Ірландії, Швеції та Нідерландів, застосовують гнучкий підхід, коли «стандартна» межа пенсійного віку встановлюється високою, але існує можливість вийти на пенсію за віком раніше, досягнувши мінімального пенсійного віку та виконавши необхідні критерії за стажем. Різниця між встановленим і раннім віком виходу на пенсію зазвичай становить 1-3 роки, але іноді може сягати й 5 років (таблиця «Встановлений пенсійний вік, ранній пенсійний вік і середній вік виходу з ринку праці в країнах ЄС у 2022 р.»). Причому йдеться не про пенсії, пов'язані з важкими, шкідливими чи іншими особливими умовами праці (такі дострокові пенсії теж є в кожній країні), а про можливість раніше вийти на пенсію за віком для працівників на «звичайних» робочих місцях.



Поширеність ранніх пенсій призводить до того, що фактичний вік виходу на пенсію та/або виходу з ринку праці може бути істотно нижчим встановленого «стандартного» віку. Наприклад, у Бельгії «стандартний» вік становить 65 років, але за наявності стажу 42 роки можна вийти на пенсію в 63 роки, і розрахунковий середній вік виходу з ринку праці майже збігається з цим числом. Щоб стимулювати працівників залишатися працювати після досягнення «раннього» пенсійного віку, більшість країн знімає певні відсотки з розміру пенсії або застосовує інші «пенальті», причому штрафне зниження розміру пенсії може залишатися довічно. Литва, Мальта, Іспанія забороняють, а Данія обмежує можливість поєднувати пенсію із заробітком у період до досягнення «стандартного» віку. Принаймні в одинадцяти країнах ЄС – Австрії, Франції, Німеччині, Греції, Італії, Латвії, Люксембурзі, Польщі, Португалії, Словенії, Швеції – вік звернення за пенсією безпосередньо впливає на розмір призначеної пенсії, що теж має стимулювати пізніший вік виходу на пенсію¹².

¹² Джерело: Mutual Information System on Social Protection. – MISSOC Comparative Tables, 2024, <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/>.



**ВСТАНОВЛЕНИЙ ПЕНСІЙНИЙ ВІК, РАННІЙ ПЕНСІЙНИЙ ВІК
І СЕРЕДНІЙ ВІК ВИХОДУ З РИНКУ ПРАЦІ В КРАЇНАХ ЄС у 2022 р., років**

	Встановлений пенсійний вік		Вік раннього виходу на пенсію		Середній вік виходу з ринку праці	
	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки
Бельгія	65,0	65,0	63,0	63,0	62,5	63,0
Болгарія	64,4	61,8	63,4	60,8	63,5	62,5
Чехія	63,9	62,2	60,0	59,2	62,6	61,7
Данія	67,0	67,0	63,5	63,5	65,3	64,5
Німеччина	65,9	65,9	63,0	63,0	64,4	64,0
Естонія	64,2	64,2	59,2	59,2	63,6	63,9
Ірландія	66,0	66,0	66,0	66,0	64,3	64,1
Греція	67,0	67,0	62,0	62,0	63,8	63,7
Іспанія	66,2	66,2	64,2	64,2	64,0	64,0
Франція	67,0	67,0	62,0	62,0	62,4	62,7
Хорватія	65,0	63,0	60,0	58,0	63,3	62,5
Італія	67,0	67,0	64,0	64,0	64,0	64,5
Кіпр	65,0	65,6	65,0	65,0	64,0	63,5
Латвія	64,3	64,3	62,3	62,3	64,2	64,2
Литва	64,3	63,7	59,3	58,7	64,1	64,1
Люксембург	65,0	65,0	57,0	57,0	60,6	60,9
Угорщина	65,0	65,0	65,0	65,0	64,4	62,9
Мальта	63,0	63,0	61,0	61,0	62,9	63,1
Нідерланди	66,6	66,6	66,6	66,6	65,0	64,8
Австрія	65,0	60,0	60,0	55,0	63,0	61,4
Польща	65,0	60,0	65,0	60,0	64,5	61,6
Португалія	66,6	66,6	60,0	60,0	64,6	64,2
Румунія	65,0	61,8	60,0	56,8	63,2	62,5
Словенія	65,0	65,0	60,0	60,0	62,4	62,2
Словаччина	62,8	62,0	60,8	60,0	62,8	62,1
Фінляндія	64,5	64,5	61,0	61,0	63,7	63,2
Швеція	65,0	65,0	62,0	62,0	65,0	65,0

Джерело: 2024 Ageing Report. Underlying Assumptions & Projection Methodologies. Institutional Paper 257, November 2023. European Commission's Directorate-General for Economic and Financial Affairs. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023 https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/ea60b7c2-1b91-4e28-b651-2385d589e8c4_en?filename=ip257_en_1.pdf.

Досвід оцінок впливу підвищення пенсійного віку на ринок праці.

Зарубіжні дослідження наслідків підвищення пенсійного віку для ринку праці, стану здоров'я населення, стійкості пенсійної системи, фінансової спроможності публічних фінансів тощо не завжди засвідчують однозначність результатів, хоча й здійснюються переважно на прикладах розвинутих країн. Частково це пов'язано з обмеженістю спостережень та доступних індикаторів, але також із складним характером взаємодій різних політик та інструментів, впливом соціально-економічного контексту та різноманітних зовнішніх обставин. Деякі важливі висновки наводяться нижче:

- ✓ Ефект підвищення пенсійного віку на зайнятість великою мірою залежить від поведінки цільових когорт населення до початку реформи. Якщо серед людей передпенсійного віку рівень зайнятості був високий, і серед пенсіонерів за віком зайнятість і так була поширена, вплив підвищення пенсійного віку на рівень зайнятості та середній фактичний вік виходу на пенсію буде менш відчутним;
- ✓ Підвищення пенсійного віку може супроводжуватися збільшенням чисельності бенефіціарів інших програм соціального страхування, таких як пенсія по інвалідності, допомога по безробіттю, допомога по тимчасовій непрацездатності тощо. Це т. зв. ефект заміщення пенсій іншими програмами соціального страхування, але зазвичай цей ефект незначний;
- ✓ Якщо підвищується лише стандартний пенсійний вік, без пропорційного підвищення віку раннього виходу на пенсію, навіть якщо пільговий режим залишається лише для певних вікових когорт чи соціальних груп, це істотно підриває або віддаляє ефективність впливу на зайнятість;
- ✓ Ефект підвищення пенсійного віку більшою мірою впливає на поведінку найманих працівників, що може бути пов'язано з обов'язковістю виходу на пенсію після призначення пенсії або досягнення певного віку; самозайняті особи схильні працювати до більш пізнього віку в силу свого соціального статусу і меншого рівня захисту;
- ✓ Поширення накопичувальних пенсійних програм т. зв. другого рівня, де розмір виплат напряму залежить від тривалості періоду



накопичення та пенсійного періоду, стимулює довше залишатися в зайнятості¹³;

- ✓ Вплив підвищення пенсійного віку на показники смертності та користування медичними послугами після виходу на пенсію не підтверджується доказами. Ймовірність негативних наслідків може бути пов'язана з недостатнім підготовчим періодом, коли реформа втілюється швидко, одразу після ухвалення, і люди не мають можливості гнучко реагувати на зміну умов¹⁴;
- ✓ На етапі планування реформ необхідно фокусуватися на довгостроковій перспективі, щоб не підірвати довіру до системи з боку поколінь молодого та середнього віку, намагатися підтримувати справедливість між поколіннями, зважати на демографічну, економічну та актуарну раціональність в пенсійній системі в умовах підвищеної невизначеності;
- ✓ Схильність людей працювати у старшому віці залежить від багатьох факторів: здоров'я, бажання мати вільний час, щоб зайнятися іншими інтересами, політики роботодавців, політики профспілок, турботи про родичів, культурних норм тощо. Як правило, з віком працівники все частіше порівнюватимуть фінансові винагороди від продовження своєї трудової кар'єри з корисністю дозвілля;
- ✓ Тривалі періоди незайнятості наприкінці трудового життя можуть призвести до незворотного виходу з робочої сили, особливо якщо є можливість оформити дострокову пенсію з причин ринку праці. Загалом, люди схильні вийти на пенсію за першої ж можливості, без огляду на значну втрату пенсійних прав. Тому існує потреба в політиках поступового виходу на пенсію, з акцентом на робоче середовище і недопущення вікової дискримінації;
- ✓ Існує велика кількість емпіричних доказів, що люди з вищим соціально-економічним статусом за доходом, освітою чи професією зазвичай живуть довше та мають краще здоров'я, ніж люди з нижчим

¹³ Tilbe Atav, Egbert Jongen, Simon Rabat. Increasing the Effective Retirement Age: Key Factors and Interaction Effects. IZA – Institute of Labor Economics. IZA DP No. 14150, February 2021, <https://docs.iza.org/dp14150.pdf>.

¹⁴ Hagen, Johannes. The effects of increasing the normal retirement age on health care utilization and mortality. *Journal of Population Economics*, 2018, No. 31, pp.193-234. doi: 10.1007/s00148-017-0664-x.

доходом, освітою та професійним статусом. Фактори ризику способу життя людей з низьким доходом та кваліфікацією мають бути враховані, щоб уникнути несправедливого перерозподілу від бідніших соціально-економічних груп до заможніших груп;

- ✓ Здобуття вищої освіти затримує вік виходу на ринок праці, але зрештою призводить до кращих результатів працевлаштування, стабільнішої кар'єри та позитивно корелює з очікуваною тривалістю життя. Ті, хто має нижчу освіту, як правило, заробляють менше і мають вищий ризик безробіття. Вищий рівень освіти закладає основу для кращих умов життя, і це джерело неоднорідності слід враховувати під час пенсійної реформи;
- ✓ При плануванні підвищення пенсійного віку потрібно враховувати не лише очікувану тривалість життя, а й тривалість здорового життя. Технології, звісно, допомагають зробити виробниче середовище більш сприятливим для працівників, але, вочевидь, вікові обмеження здоров'я рано чи пізно починають перешкоджати продовженню трудового періоду життя¹⁵;
- ✓ Пандемія COVID-19 показала, що багаторічна тенденція до зростання очікуваної тривалості життя може бути швидко зламана, і люди старшого віку та люди з низькими доходами найбільш уразливі до ризиків пандемії¹⁶.

3.2. Специфіка демографічної ситуації в Україні

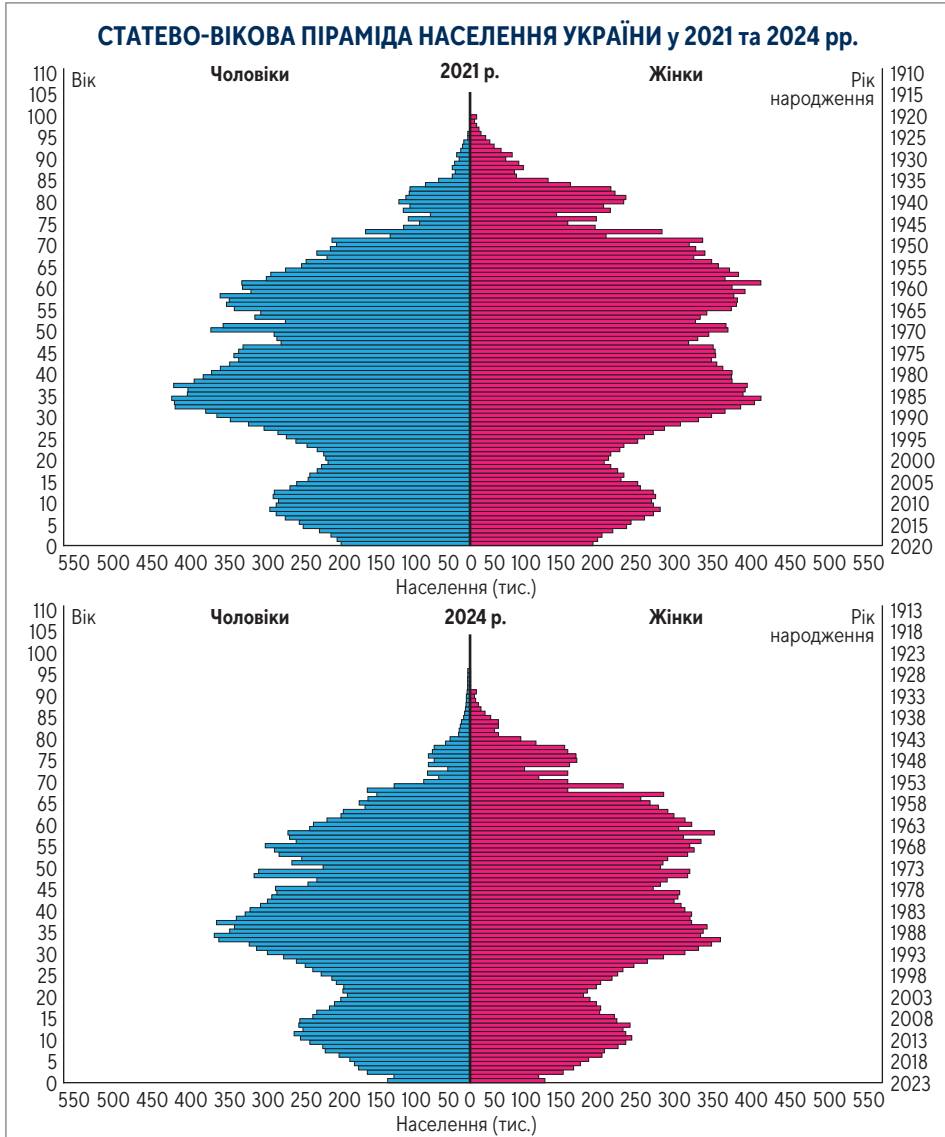
Для України підвищення рівня участі в ринку праці населення старшого віку набуває вирішального значення, оскільки через війну відбулися різкі зміни в чисельності та віковій структурі населення (діаграма «*Статеві-вікова піраміда населення України*»). За оцінками ООН, упродовж 2022-2023 рр. загальна чисельність населення України в міжнародно визнаних кордонах скоротилася на 6,5 млн осіб (-15%), до 37,4 млн осіб на початок 2024 р. При цьому чисельність дітей віком

¹⁵ Jorge M. Bravo, Mercedes Ayuso, Robert Holzmann, Edward Palmer. Intergenerational actuarial fairness when longevity increases: Amending the retirement age. – Insurance: Mathematics and Economics, Volume 113, November 2023, Pages 161-184, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167668723000793>.

¹⁶ Kathleen Romig. Raising Social Security's Retirement Age Would Cut Benefits for All New Retirees. Harm Would Fall Disproportionately on Seniors With Low Incomes. April 25, 2023, <https://www.cbpp.org/research/social-security/raising-social-securitys-retirement-age-would-cut-benefits-for-all-new>.

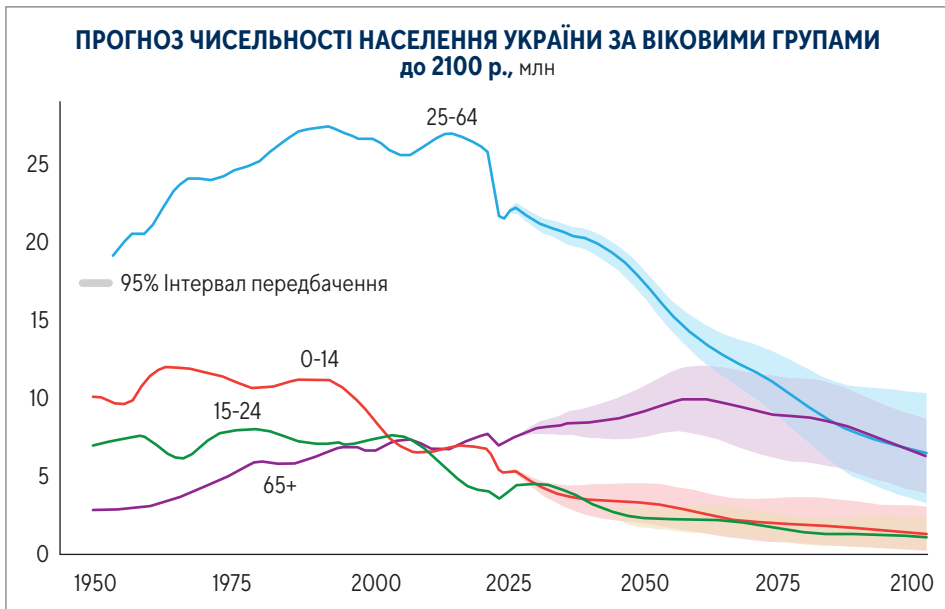


0-14 років скоротилася на 1,3 млн осіб (-20%), населення працездатного віку 15-59 років – на 4,2 млн (-16%), населення пенсійного віку 60 років і старші – на 1,1 млн (-10%). Частка осіб віком 60+ в населенні досягла 26,3%.



Джерело: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2024). World Population Prospects 2024: Data Sources. (UN DESA/POP/2024). <https://population.un.org/wpp/Graphs/DemographicProfiles/Pyramid/804>.

Згідно з прогнозом ООН, навіть за найоптимістичнішого сценарію населення України в довгостроковій перспективі буде скорочуватися, зростання чисельності очікується лише серед старших вікових груп (діаграма «Прогнозна чисельність населення...»). Відповідно, зростатиме рівень старіння. Наприклад, за реалізації середнього сценарію народжуваності, до 2080 р. частка людей віком 60 років і старше (нинішня межа офіційного пенсійного віку) може зрости до 49%. Тобто особи віком 60+ становитимуть майже половину населення.



Джерело: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2024). World Population Prospects 2024: Data Sources. (UN DESA/POP/2024). <https://population.un.org/wpp/Graphs/DemographicProfiles/Line/804>.

Головною причиною різкого скорочення та постаріння населення України за два роки війни стало масове вимушене переміщення за кордон. За даними Євростату, станом на 30 червня 2024 р., 4,2 млн громадян України мали статус тимчасового захисту (*temporary protection*) в країнах ЄС або в Ісландії, Ліхтенштейні, Норвегії, Швейцарії. Серед них 1,4 млн осіб – діти до 18 років, 2,7 млн – особи віком 18–64 років, і близько



170 тис. — особи віком 65 років і старші¹⁷. Тобто виїхали переважно особи працездатного віку з дітьми, і їхнє повернення під питанням.

Друга причина — погіршення показників природного руху населення. За оцінками, наведеними у проєкті Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 р., сумарний коефіцієнт народжуваності в Україні становив 1,2 дитини на одну жінку у 2020 р., а під час війни скоротився до 1. Водночас зросла й без того висока передчасна смертність; середня очікувана тривалість життя скоротилась у чоловіків до 57,3 років, жінок до 70,9 років (у 2020 р. було відповідно 66,4 і 76,2 років)¹⁸. Такий спад показників народжуваності й очікуваної тривалості життя матиме довгострокові негативні наслідки для ринку праці, подібно до кризи, яка спостерігалася впродовж перехідного періоду 1990-х — початку 2000-х рр.

За оцінками Інституту демографії та проблем якості життя НАН України, чисельність населення контрольованої території України наприкінці 2023 р. становила 31,1 млн осіб, у т. ч. діти віком до 16 років — 4,6 млн осіб, молодь віком 16–29 років — 5,3 млн, особи віком 30–59 років — 13,3 млн, особи віком 60 років і старші — 7,9 млн осіб. Чисельність людей віком 60 років і старші становила 25,5% загальної чисельності населення, а у співвідношенні з чисельністю населення працездатного віку — 42%. Причому чисельність вікової групи 60+ на третину перевищувала чисельність молоді віком 16–29 років¹⁹.

Хоча демографічні проблеми досить широко висвітлюються й обговорюються, роль людей старшого віку на ринку праці недооцінюється як на рівні суспільної думки, так і на рівні державної політики. За результатами соціологічного опитування, проведеного соціологічною службою Центру Разумкова у червні 2024 р.²⁰, на питання про способи подолати дефіцит кадрів в Україні (таблиця «Що необхідно, щоб подолати дефіцит кадрів в Україні?») 52,4% респондентів обрали варіант відповіді

¹⁷ Розраховано за базу даних Євростату, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/migr_asytspm_custom_12728687/default/table?lang=en.

¹⁸ Проєкт Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року. Розміщений на сайті Мінсоцполітики 28 березня 2024 р., <https://www.msp.gov.ua/projects/870/>.

¹⁹ Розраховано за: Соціально-економічний стан домогосподарств України (за результатами загальнодержавного вибіркового обстеження соціально-економічного стану домогосподарств, проведеного у грудні 2023 р. — лютому 2024 р.). Сайт Дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ) в Україні, <https://www.unicef.org/ukraine/documents/social-economical-state-2023-24>.

²⁰ Див. детальніше 2 розділ.

ЩО НЕОБХІДНО, ЩОБ ПОДОЛАТИ ДЕФІЦИТ КАДРІВ В УКРАЇНІ?

% серед працюючих (роботодавців, найманих працівників,
працюючих співвласників підприємств, самозайнятих)

	Чоловіки	Жінки	Загалом
Перекваліфікація співробітників і перерозподіл обов'язків у трудовому колективі	55,3	51,6	53,5
Програми залучення молодих фахівців	51,5	53,3	52,4
Заохочення повернення до України громадян України, які зараз перебувають за кордоном	53,4	51,1	52,3
Програми навчання та адаптації для працівників старшого віку	28,3	32,0	30,2
Пристосування робочих місць та умов зайнятості для працівників старшого віку та працівників з інвалідністю	24,5	22,9	23,7
Автоматизація процесів	21,7	21,6	21,6
Залучення жінок на чоловічі професії	15,4	15,6	15,5
Залучення робочої сили з інших країн	7,4	5,8	6,6
Підвищення віку виходу на пенсію	2,1	0,7	1,4
Нічого не потрібно робити	2,5	3,0	2,7
Інше	3,0	4,1	3,6
Важко відповісти	5,5	6,0	5,7

* Респондентам пропонувалося відзначити всі прийнятні варіанти відповіді.

«Програми залучення молодих фахівців», водночас «Програми навчання та адаптації для працівників старшого віку» обрали 30,2% респондентів, «Пристосування робочих місць та умов зайнятості для працівників старшого віку та працівників з інвалідністю» – 23,7%, «Підвищення віку виходу на пенсію» – 1,4%. Тобто в уявленні респондентів, пошук резервів робочої сили потрібно концентрувати на молодих фахівцях, хоча в реальності чисельність молоді значно менша, ніж людей старшого віку, і дієвих інструментів для залучення молоді до ринку праці не існує.

Державна служба зайнятості нині у своїх публікаціях зосереджує увагу на молоді, жінках, особах з інвалідністю, ветеранах, внутрішньо переміщених особах, що відображає потреби часу²¹. Але люди старшого віку

²¹ Розділ «Статистика» сайту Державної служби зайнятості, <https://dcz.gov.ua/stat>.



зовсім випали з моніторингу, хоча традиційно особи передпенсійного віку становили найбільший контингент серед категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню згідно зі ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення»²².

3.3. Досвід підвищення пенсійного віку в Україні та його вплив на ринок праці

Дискусії «за» і «проти» підвищення пенсійного віку тривали в Україні ще 1990-х рр., але перші практичні рішення в цьому напрямі були ухвалені лише у 2011 р. Наразі можна виокремити три етапи реформ, пов'язаних з підвищенням пенсійного віку.

Реформа 2011 р.: Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи»²³ істотно змінював практично усі параметри солідарної системи, але найбільший ажіотаж викликало підвищення пенсійного віку для жінок. Передбачені такі кроки в напрямі віддалення віку призначення пенсії:

- ✓ поступове підвищення пенсійного віку для жінок до межі, установленої для чоловіків — 60 років, згідно з установленим графіком за датами народження, з кроком пів року на рік, починаючи з 1 жовтня 2011 р. і закінчуючи 1 квітнем 2021 р.;
- ✓ одномоментне підвищення кваліфікаційного страхового стажу, який дає право на призначення пенсії за віком, з 5 до 15 років;
- ✓ одномоментне підвищення вимог до повного стажу, необхідного для призначення пенсії за віком у розмірі не нижче мінімальної, з 20 до 30 років для жінок, з 25 до 35 років для чоловіків;
- ✓ запровадження більш гнучкої та щедрої системи нарахування бонусів за відстрочку виходу на пенсію за віком;

²² Закон України «Про зайнятість населення» 2013 р., поточна редакція. – База даних Верховної Ради України «Законодавство України», <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.

²³ Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» 2011 р., перша редакція. – База даних Верховної Ради України «Законодавство України», <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3668-17/ed20110708#Text>.



- ✓ підвищення вимог до тривалості вислуги на 5 років для військових пенсій та фіксація вислуги у календарних роках (тобто без кратного стажу, який зараховується за певні періоди);
- ✓ поступове підвищення віку для призначення державної соціальної допомоги жінкам, які не мають права на пенсію за віком, з 58 до 63 років, згідно з встановленим графіком за датами народження, з кроком по пів року на рік (за аналогією з пенсіями за віком).

Щоб пом'якшити сприйняття підвищення пенсійного віку поколіннями жінок, які першими під нього потрапляють, в якості компенсації передбачили два додаткові заходи:

- 1) до 1 січня 2015 р. жінкам надали право дострокового виходу на пенсію за віком після досягнення 55 років, за наявності страхового стажу не менше 30 років та за умови звільнення з роботи; але тим, хто таким правом скористається, розмір пенсії буде зменшений на 0,5% за кожний місяць дострокового виходу на пенсію і це зниження передбачалося залишити на весь пенсійний період;
- 2) жінкам, які виходитимуть на пенсію за новим віковим порогом згідно з графіком, основний розмір пенсії підвищується по 2,5% за кожні 6 місяців підвищення віку після 55 років; передбачалося надавати це підвищення лише жінкам, народженим у період по 31 грудня 1961 р., тобто які виходитимуть на пенсію, поки триватиме перехід до нової межі пенсійного віку.

Незважаючи на добрі наміри, ці положення викликали додаткові проблеми. Правом дострокового виходу на пенсію за віком до 1 січня 2015 р. скористалися майже 200 тис. жінок²⁴. Ці жінки мали стаж не нижче 30 років і повне право на мінімальну пенсію, але після відрахування «штрафних» відсотків їхні пенсії часто виявлялися нижче прожиткового мінімуму. Щоб вийти з цієї колізії, «штрафні» відсотки скасували під час реформи 2017 р.

²⁴ Оцінка за даними звіту Пенсійного фонду України «Звіт про чисельність пенсіонерів і суми призначених місячних пенсій» (форма № 6ПФ), <https://www.pfu.gov.ua/270787-zvit-pro-chyselnist-pensioneriv-i-sumy-pryznachenih-misyachnyh-pensij-stanom-na-01-01-2018/>.



Бонуси в розмірі 2,5% за кожні 6 місяців підвищення віку отримали понад 770 тис. жінок²⁵. Максимальний розмір бонусів (+25% основного розміру пенсії) отримали жінки, які народилися у період з 1 квітня 1961 р. по 31 грудня 1961 р., тобто з когорти жінок, які першими вийшли на пенсію у 60 років. Завдяки цьому середній розмір новопризначених пенсій у жінок у 2021 р. навіть обігнав аналогічний показник чоловіків (4 456 грн у жінок проти 3 942 грн у чоловіків, вікова група 60–64 років)²⁶. У 2022 р. підвищення віку вже закінчилося, але щоб уникнути різкого скорочення розміру нових пенсій, усім жінкам, які цього року вперше виходили на пенсію за віком, уряд встановив підвищення основного розміру пенсій на 9%²⁷. Після 2022 р. жодних бонусів вже не нараховувалося, що одразу позначилося відновленням гендерного розриву на користь для чоловіків. Однак, завдяки вирівнюванню пенсійного віку надалі різниця в розмірах пенсій жінок і чоловіків буде визначатися здебільшого гендерним розривом у зарплатах, який теж має скорочуватися в міру розширення кар'єрних можливостей жінок.

Завдяки графіку підвищення пенсійного віку у 2011–2021 рр. Пенсійний фонд мав піврічні «канікули», оскільки жінки виходили на пенсію за віком лише у 2-му та 3-му кварталі, решта чекала нового вікового порогу, тобто потік нових пенсіонерок за віком у цей період зменшився вдвічі. Це дало змогу зосередити кошти пенсійної системи на людях більш старшого віку, з більшим ступенем втрати працездатності. У 2021 р. підвищення пенсійного віку закінчилося, і Пенсійний фонд вже не матиме «канікул», когорти 60-річних жінок цілорічно виходять на пенсію, і за мирних умов загальна чисельність пенсіонерів мала б почати зростати. Тобто ефект зменшення чисельності пенсіонерів є тимчасовим, він триває, поки відбувається підвищення віку. Але чисельність пенсіонерів і навантаження на пенсійну систему однаково будуть істотно меншими, порівняно з тими, якби вік залишався незмінним. Історія з наданням жінкам довічних

²⁵ Оцінка за даними звіту Пенсійного фонду України (форма № 6ПФ), <https://www.pfu.gov.ua/2164653-zvit-pro-chyselnist-pensioneriv-ta-sumy-pryznachenyh-misyachnyh-pensij-stanom-na-01-01-2024-6-pf/>.

²⁶ Оцінка за даними звіту Пенсійного фонду України (форма № 6ПФ), <https://www.pfu.gov.ua/2153920-zvit-pro-chyselnist-pensioneriv-ta-sumy-pryznachenyh-misyachnyh-pensij-stanom-na-01-01-2022-6-pf/>.

²⁷ Урядовий портал, 15 вересня 2022 р., <https://www.kmu.gov.ua/news/pensioneri-vikom-70-otrimayut-u-2022-roci-shchomisyachni-doplati-do-pensiyi>.

компенсаційних бонусів є прикладом того, що підвищення пенсійного віку може супроводжуватися не економією, а додатковими витратами.

Реформи 2014-2015 рр.: низка законодавчих змін, які обмежували пільги з дострокового виходу на пенсію:

- ✓ з січня 2015 р. скасування дострокових пенсій для осіб, звільнених з економічних причин, які зареєструвалися в державній службі зайнятості і яким до досягнення пенсійного віку залишилося не більше 1,5 року²⁸;
- ✓ з квітня 2015 р. обмеження дострокових пенсій: поступове підвищення на 5 років пенсійного віку для жінок, які мають право дострокового виходу на пенсію за віком (по аналогії з підвищенням пенсійного віку загалом для жінок); поступове підвищення на 5 років критеріїв загального страхового стажу, необхідного для дострокового виходу на пенсію за віком, та професійного страхового стажу, необхідного для виходу на пенсію за вислугу років; встановлення мінімального віку, який дає право дострокового виходу на пенсію за віком або на пенсію за вислугу років (для категорій, де такий вік не було встановлено раніше)²⁹.

Але через певний час обмеження ранніх пенсій, як і інші одночасно прийняті обмежувальні заходи, були скасовані, оскільки Конституційний Суд визнав їх неконституційними³⁰. Конституційний Суд так аргументував свої рішення³¹:

- ✓ порушено принцип юридичної визначеності, оскільки закон не передбачив належного перехідного періоду для адаптації суб'єктів права до нових норм;

²⁸ Закон України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» 2014 р., перша редакція. База даних Верховної Ради України «Законодавство України», <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/76-19/ed20141228#Text>.

²⁹ Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення» 2015 р., перша редакція. – База даних Верховної Ради України «Законодавство України», <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/213-19/ed20150302#Text>.

³⁰ Рішення Конституційного Суду України від 4 червня 2019 р. № 2-п/2019. – База даних Верховної Ради України «Законодавство України», <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va02p710-19#Text>

³¹ Рішення Конституційного Суду України від 23 січня 2020 р. № 1-п/2020. – База даних Верховної Ради України «Законодавство України», <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-20#Text>.



- ✓ має місце звуження змісту та обсягу права на пенсійне забезпечення без справедливого поліпшення умов праці (стосовно обмеження ранніх пенсій);
- ✓ зміни недостатньо обґрунтовані, оскільки забезпечення фінансових інтересів держави, зокрема наповнення державного бюджету та бюджету Пенсійного фонду, не є достатньою підставою для обмеження права людини на пенсійне забезпечення.

Дострокові пенсії з причин ринку праці для зареєстрованих безробітних, яким до досягнення пенсійного віку залишилося не більше ніж півтора року, були відновлені у 2022 р. за ініціативою уряду. Аргументація базувалася суто на фінансових міркуваннях: розмір допомоги по безробіттю в середньому на 44% вище розміру пенсій, тому виплата впродовж півтора року дострокової пенсії буде коштувати значно дешевше, ніж виплата допомоги по безробіттю упродовж двох років³². Безробітні особи передпенсійного віку, які оберуть таку дострокову пенсію, втрачатимуть двічі, оскільки допомога по безробіттю не лише вища пенсії, але й період отримання допомоги по безробіттю зараховується у страховий стаж без сплати внесків. Тобто ранній вихід на пенсію з причин ринку праці призводить до скорочення майбутньої пенсії. А національний ринок праці безповоротно втрачає резерви робочої сили.

Реформа 2017 р.: Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій»³³ містив низку заходів, спрямованих на стимулювання пізнішого виходу на пенсію та збільшення тривалості трудового періоду життя:

- ✓ з січня 2018 р. установлення додаткової мінімальної гарантії для осіб, які досягли віку 65 років і мають страховий стаж не менше 30 років для жінок, 35 років для чоловіків: їхня пенсія за віком має становити не менше 40% мінімальної заробітної плати;

³² Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення пенсійного законодавства». – База законопроектів Верховної Ради України <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/508386>.

³³ Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій», перша редакція. – База даних Верховної Ради України «Законодавство України», <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2148-19/ed20171003#Text>.

- ✓ з січня 2018 р. запровадження додаткових критеріїв страхового стажу для призначення пенсії за віком (т. зв. коридор пенсійного віку) з поступовим підвищення критеріїв на 10 років згідно з встановленим графіком; у 2028 р., коли підвищення критеріїв закінчиться, право на призначення пенсії за віком у 60 років матимуть особи із стажем не менше 35 років, у 63 роки – зі стажем від 25 до 34 років, у 65 років – із стажем від 15 до 24 років включно; водночас особи зі стажем 40 років і більше зможуть виходити на пенсію незалежно від віку;
- ✓ повторні норми про поступове підвищення пенсійного віку та необхідного стажу для дострокового виходу на пенсію за віком, з урахуванням високої ймовірності скасування подібних законодавчих змін реформи 2015 р. після відкриття провадження Конституційного Суду;
- ✓ скасування пенсій за вислугу років для усіх цивільних категорій зайнятого населення, за винятком артистів та осіб, які набули право на таку пенсію до дня, коли Закон набрав чинності;
- ✓ продовження поступового підвищення віку для призначення державної соціальної допомоги особам, які не мають права на пенсію за віком, з 63 до 65 років; підвищення відбувається згідно з встановленим графіком за датами народження, по пів року на рік.

Графік підвищення критеріїв стажу для визначення віку, коли людина набуває право на пенсію за віком, наведений у таблиці «Критерії стажу для визначення віку, коли людина набуває право на пенсію за віком». Щоб отримати пенсію за віком, особам, яким у 2024 р. виповнилося 60 років, потрібно мати страховий стаж не менше 31 року. Якщо людина має стаж від 21 до 31 років, вона зможе отримати пенсію за віком, коли їй виповниться 63 роки, або коли вона напрацює стаж 31 року (залежно від того, що станеться раніше). Якщо стаж менше 21 року, пенсію доведеться чекати ще п'ять років, або ж намагатися напрацювати більший стаж. Починаючи з 2028 р., право на призначення пенсії за віком у 60 років матимуть особи зі стажем не менше 35 років, у 63 роки – зі стажем від 25 до 34 років, у 65 років – зі стажем від 15 до 24 років включно. Крім того, у разі наявності 40 і більше календарних років страхового стажу, з 1 січня 2028 р. можна буде вийти на пенсію незалежно від віку.



**КРИТЕРІЇ СТАЖУ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ ВІКУ,
КОЛИ ЛЮДИНА НАБУВАЄ ПРАВО НА ПЕНСІЮ ЗА ВІКОМ, років***

Календарний рік	Необхідний стаж для визначення віку, коли людина набуває право на пенсію за віком, календарних років		
	вік від 60 до 63 років	вік від 63 до 65 років	вік 65 років і старше
2018	не менше 25 років	від 15 до 25 років	х
2019	не менше 26 років	від 16 до 26 років	від 15 до 16 років
2020	не менше 27 років	від 17 до 27 років	від 15 до 17 років
2021	не менше 28 років	від 18 до 28 років	від 15 до 18 років
2022	не менше 29 років	від 19 до 29 років	від 15 до 19 років
2023	не менше 30 років	від 20 до 30 років	від 15 до 20 років
2024	не менше 31 року	від 21 до 31 року	від 15 до 21 року
2025	не менше 32 років	від 22 до 32 років	від 15 до 22 років
2026	не менше 33 років	від 23 до 33 років	від 15 до 23 років
2027	не менше 34 років	від 24 до 34 років	від 15 до 24 років
2028 і далі	не менше 35 років	від 25 до 35 років	від 15 до 25 років

* Складено відповідно до умов ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». – База даних Верховної Ради України «Законодавство України», <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>.

За принципом дії прив'язка права на отримання пенсії не лише до віку, а й до стажу, досить схожа на розглянуті вище схеми гнучкого віку, які застосовуються в країнах ЄС. Але у них офіційно встановленою межею пенсійного віку визнається найвищий віковий поріг, а усі інші сходинки вважаються раннім пенсійним віком, що надає пільги працівникам з високим стажем.

Український уряд під час ухвалення реформи наполягав, що пенсійний вік залишається незмінним (60 років для жінок і чоловіків), а людині надається право обирати, в якому віці вона зможе вийти на пенсію. Аргументація зводилася переважно до того, що залежність віку призначення пенсії від стажу має спонукати населення переходити з неформальної зайнятості до офіційного працевлаштування, завдяки чому зростуть надходження єдиного соціального внеску (ЄСВ), Пенсійний фонд стане бездефіцитним і матиме кошти на підвищення пенсій.

Цілком погоджуючись з необхідністю вирішувати проблему неформальної зайнятості, важливо зауважити два моменти:

- 1) Можливість вибору віку виходу на пенсію в цьому випадку сумнівна, особливо для людей зрілого віку, які вже не матимуть змоги істотно змінити свою трудову кар'єру. Неформальна зайнятість далеко не завжди є вільним вибором людини, часто це пов'язано з відсутністю вибору та загалом низькою якістю робочих місць, особливо коли йдеться про зайнятість у сільській місцевості та малих містах. Великою мірою відповідальність за розповсюдження неформальної зайнятості лежить на державі, яка фактично самоусунулася від контролю за дотриманням трудового законодавства.
- 2) Пропонована матриця залежності віку від стажу, в центрі якої бажаний пенсійний вік 60 років, замість формування правильної поведінки на довгострокову перспективу участі у ринку праці, радше дезорієнтує населення. Молоді люди, з огляду на зростаючу тривалість навчання, просто не встигатимуть заробити 35 років стажу до досягнення віку 60 років. Тим більше, що стаж після 1 липня 2000 р. обчислюється виключно за даними персоніфікованого обліку в реєстрі застрахованих осіб, з суворим щомісячним контролем сплати мінімального розміру ЄСВ, і період здобуття професійної освіти залишається непокритим. Існуюча схема залежності пенсійного віку від стажу потребує істотного коригування, щоб замість жаданого горизонту 60-річного віку люди бачили стимули продовжувати працювати.

Узагальнена оцінка результату проведених реформ для ринку праці ускладнюється зовнішніми обставинами, зокрема відсутністю даних по тимчасово окупованих територіях у період 2014–2021 рр. та повною зупинкою обстеження робочої сили після початку війни у 2022 р. Тим не менше, дані обстежень робочої сили за період 2011–2021 рр. засвідчують істотне розширення присутності вікової групи 50–59 років на ринку праці, особливо жінок (таблиця «Рівні участі населення України в ринку праці за віковими групами»). Упродовж 2011–2021 рр. рівень участі у ринку праці серед жінок віком 50–59 років зріс на 15 відсоткових пунктів і досяг 73,6%. У чоловіків відповідного віку рівень участі у ринку праці зріс на 3,7 відсоткових пунктів до 77,6%. Тобто вирівнювання пенсійного віку жінок і чоловіків кардинально зменшило гендерний розрив за рівнем участі у



ринку праці, що має стати основою подолання гендерної нерівності в трудових і соціальних правах. Натомість рівень участі у ринку праці молоді віком 15–24 років мав тенденцію до спаду, і у 2021 р. став менше 40% показника вікової групи 50–59 років.

Аналіз динаміки рівня участі у ринку праці населення віком 60+ потрібно здійснювати окремо за періоди 2011–2013 та 2014–2021 рр., оскільки у 2014 р. змінилися вікові рамки населення, яке охоплюється програмою обстеження робочої сили (див. примітку під таблицею «*Рівні участі населення України в ринку праці за віковими групами*»). Але загалом у цій віковій групі переважала тенденція до помірного зниження рівня участі у ринку праці, як серед жінок, так і серед чоловіків. Тобто можна припустити, що активізація участі у передпенсійному віці, може супроводжуватися деяким спадом активності після досягнення пенсійного віку.

Важливо зауважити, що проведені реформи пенсійного віку не спричинили значного скорочення чисельності працюючих пенсіонерів (таблиця «*Чисельність працюючих пенсіонерів в Україні*»). Різкий спад між 2014 і 2015 рр. відбувся не стільки під впливом реформ, скільки через початок війни та тимчасову окупацію частини території України. Деяке скорочення у 2015–2017 рр. могло бути викликане тим, що у ці роки працюючим пенсіонерам обмежувався розмір пенсійних виплат — якщо пенсія перевищувала 1,5 прожиткових мінімумів для осіб, які втратили працездатність, від вищої частини пенсії виплачувалося 85% розміру, а решта 15% залишалася в бюджеті Пенсійного фонду³⁴. Крім того, з 2014 р. пенсії вище певного розміру обкладалися податком на доходи фізичних осіб³⁵. Вірогідно, ці фіскальні заходи демотивували частину працюючих пенсіонерів з порівняно високими пенсіями. У 2017 р. всі фіскальні вилучення були скасовані, і, починаючи з 2018 р., чисельність працюючих пенсіонерів невпинно зростає.

³⁴ Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення» 2015 р., перша редакція. — База даних Верховної Ради України «Законодавство України», <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/213-19/ed20150302#Text>.

³⁵ Закон України «Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні» 2014 р., перша редакція. — База даних Верховної Ради України «Законодавство України», <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1166-18/ed20140327#Text>.

РІВНІ УЧАСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ В РИНКУ ПРАЦІ ЗА ВІКОВИМИ ГРУПАМИ, %

Роки	Стать	Вікові групи, років							
		15-70	15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60+*
2011	Чоловіки	70,7	46,5	90,1	90,2	86,4	73,9	27,4	
	Жінки	58,5	36,6	69,0	78,4	84,2	58,5	22,1	
2012	Чоловіки	71,3	46,3	91,7	90,7	86,9	74,1	27,4	
	Жінки	58,6	35,0	71,0	78,3	83,9	59,0	21,7	
2013	Чоловіки	71,6	44,4	91,0	91,7	87,8	74,9	27,5	
	Жінки	58,9	34,0	70,2	78,8	84,0	60,9	21,4	
2014	Чоловіки	69,3	44,0	91,3	91,7	89,5	86,0	70,7	18,1
	Жінки	56,1	32,5	69,4	73,3	80,2	83,3	57,1	13,8
2015	Чоловіки	69,2	40,6	90,5	91,2	90,1	86,5	74,1	17,9
	Жінки	56,2	31,8	70,7	73,3	80,5	83,7	59,1	12,2
2016	Чоловіки	69,1	38,9	89,9	91,1	90,6	86,7	75,1	17,3
	Жінки	55,9	31,0	67,7	72,7	79,9	82,9	61,0	12,3
2017	Чоловіки	69,0	38,6	90,8	91,8	90,9	86,7	74,9	16,5
	Жінки	55,7	30,0	65,7	73,4	78,6	82,8	63,1	12,1
2018	Чоловіки	69,0	37,2	90,2	91,8	91,0	88,4	75,4	15,9
	Жінки	56,8	30,0	68,6	74,6	78,5	83,7	66,9	11,4
2019	Чоловіки	64,8	40,5	92,2	91,6	91,3	88,1	77,4	16,4
	Жінки	49,2	31,7	67,3	72,2	80,2	84,0	70,8	11,8
2020	Чоловіки	68,5	35,7	90,3	91,4	90,2	87,3	77,4	16,2
	Жінки	56,3	27,9	67,2	70,6	77,7	82,4	72,3	11,2
2021	Чоловіки	62,9	33,0	89,7	90,8	91,4	87,9	77,6	15,5
	Жінки	56,1	28,1	65,1	70,4	76,4	82,6	73,6	11,0

* Примітка: У 2011-2013 рр. обстеження робочої сили охоплювало населення віком 15-70 років включно, тому у колонці «60+» за ці роки показники наводяться по віковій групі 60-70 років включно. Починаючи з 2014 р., обстеження робочої сили охоплює населення віком 15 років і старші (без обмеження верхньої вікової рамки), тому у колонці «60+» наводяться показники по населенню віком 60 років і старші. Внаслідок зміни методології обстеження, знаменник для розрахунку рівня участі у ринку праці по старшій віковій групі істотно збільшився (було населення віком 60-70 років, стало населення віком 60+), тому порівнювати показники у колонці «60+» можна лише окремо за кожен період.

Джерело: Складено за даними сайту Державної служби статистики України http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_znsmv_u.htm.



ЧИСЕЛЬНІСТЬ ПРАЦЮЮЧИХ ПЕНСІОНЕРІВ В УКРАЇНІ

	Чисельність пенсіонерів, що працюють, осіб на початок року	У % до контингенту:		
		Загальна чисельність пенсіонерів (усі види пенсій)	Чисельність робочої сили	Чисельність зайнятого населення
2011	2,957,019	22%	14%	15%
2012	3,078,766	22%	15%	16%
2013	3,035,315	22%	15%	16%
2014	3,043,205	22%	15%	17%
2015	2,666,242	22%	15%	16%
2016	2,354,876	19%	13%	14%
2017	2,318,387	19%	13%	14%
2018	2,332,980	20%	13%	14%
2019	2,452,321	21%	14%	15%
2020	2,587,594	23%	14%	16%
2021	2,674,354	24%	15%	17%
2022	2,684,983	25%	н/д	н/д
2023	2,724,582	25%	19%*	21%*
2024	2,748,666	26%	н/д	н/д

*Примітка: У 2023 р. чисельність робочої сили та зайнятого населення для розрахунку взято за результатами загальнодержавного вибіркового обстеження соціально-економічного стану домогосподарств, яке оцінює чисельність робочої сили в 14,226 млн осіб, зайнятого населення – в 13,255 млн осіб. Джерело: Сайт Дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ) в Україні. <https://www.unicef.org/ukraine/documents/social-economical-state-2023-24>.

Джерело: Складено та розраховано за даними статистичних збірників «Соціальний захист населення України» та сайту Державної служби статистики України https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publ-cat/Arhiv_u/15/Arch_szn_zb.htm.

Щоправда, дані про чисельність працюючих пенсіонерів, доступні лише загалом по усіх видах пенсій і включають не лише пенсіонерів за віком чи вислугою років, а й працюючих пенсіонерів, по інвалідності. За даними Мінсоцполітики, упродовж 2021-2023 рр. чисельність працюючих осіб з інвалідністю зменшилася з 455 тис. до 400 тис. осіб³⁶. Тобто

³⁶ В Україні скорочується кількість працівників з інвалідністю. – Укрінформ, 23 вересня 2023, <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3767712-v-ukraini-skorocuet-sa-kilkist-pracivnikiv-z-invalidnistu.html>.

переважна більшість працюючих пенсіонерів – це пенсіонери за віком або за вислугою років, і саме вони формують тенденцію до збільшення загальної чисельності працюючих пенсіонерів.

Станом на початок 2024 р. чисельність працюючих пенсіонерів, становила 2,75 млн осіб, це лише на 200 тис. менше, ніж було до початку реформи 2011 р. Вочевидь, стратегія вийти якомога раніше на пенсію і продовжувати працювати, щоб мати два джерела доходу, переважає стимули відстрочити вихід на пенсію, щоб збільшити розмір майбутньої пенсії за рахунок додаткових бонусів. Хоча насправді така стратегія може бути фінансово вигідною лише у випадку достатньо тривалого періоду зайнятості та/або вищого заробітку після призначення пенсії, оскільки після реформи 2011 р. перерахунок пенсій працюючим пенсіонерам не приносить великої вигоди.

З початку реформи 2011 р. загальна чисельність пенсіонерів скорочується, тому питома вага тих, хто працює, зростає пришвидшеними темпами. Станом на початок 2024 р. пенсіонери, що працюють, становили 26% загальної чисельності пенсіонерів, порівняно з 19% у 2016–2017 рр. та 22% у 2011–2015 рр. Тобто нині з чотирьох пенсіонерів – один працює.

На ринку праці роль працюючих пенсіонерів, теж має тенденцію до зростання. Їхній відсоток по відношенню до чисельності робочої сили стабільно становив 13–15%, чисельності зайнятого населення – 14–17%. На жаль, з початку війни обстеження робочої сили поставлене на паузу. Але якщо взяти до уваги результати загальнодержавного вибіркового обстеження соціально-економічного стану домогосподарств, проведеного за підтримки Дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ) в Україні, у 2023 р. відсоток працюючих пенсіонерів, у робочій силі збільшився до 19%, у зайнятому населенні – до 21%. Тобто нині з п'яти зайнятих один пенсіонер.

Висока частка працюючих пенсіонерів, загалом притаманна країнам Східної Європи, де традиція високого рівня зайнятості населення зберігається ще з часів соціалістичної системи. Значна присутність пенсіонерів на ринку праці може вважатися позитивним сигналом про їхню активну трудову позицію та наявність попиту на їх робочу силу, зокрема з демографічних причин – усі ці країни під час перехідного періоду 1990-х рр. зазнали спад народжуваності та міграційних втрат, тому зараз



стикаються зі скороченням чисельності населення працездатного віку, особливо молоді. Водночас високий рівень участі пенсіонерів у ринку праці може свідчити про неадекватний рівень пенсій, що спонукає шукати додаткові джерела доходу, а також про незбалансованість норм пенсійного законодавства, зокрема слабкість стимулів до відстрочки виходу на пенсію та заниженого порогу пенсійного віку.

3.4. Сучасний профіль зайнятості людей старшого віку в Україні

Через зупинку обстеження робочої сили надійні дані про структурні характеристики зайнятого населення в розрізі статево-вікових груп відсутні. Доступні лише деякі адміністративні дані, які можна використати для обережних оцінок. Зокрема, Пенсійний фонд почав публікувати зведені дані з реєстру застрахованих осіб та електронних трудових книжок про склад новоприйнятих працівників за віком та професійними групами на рівні підрозділу Класифікатора професій. Звичайно, це лише маленька частина ринку праці, і висновки не можна поширювати на все зайняте населення. Однак ці дані можуть допомогти зрозуміти, на які робочі місця можуть розраховувати люди старшого віку і наскільки їхні позиції співвідносяться з представниками інших вікових груп (таблиця «*Питома вага працівників за професійними та віковими групами, січень 2024 р.*»).

Частка працівників передпенсійного віку 51-60 років становила 18,3%, працівників пенсійного віку – 10,3% загальної чисельності працевлаштованих. Порівняно з працівниками середнього віку, вони досить пропорційно або навіть більше представлені на посадах професіоналів (зокрема викладачі) та фахівців (технічні фахівці), працівників сфери послуг (охоронник, кухар, молодший медперсонал, соціальний робітник), кваліфікованих сільськогосподарських робітників, робітників з комплексного обслуговування й ремонту будинків, слюсарів-сантехніків, слюсарів-ремонтників, швачок, водіїв, а також у найпростіших професіях (прибиральники, сторожа, двірники, підсобні робітники, пакувальники). Деяко недопредставлені на посадах керівників підприємств, установ та організацій, і дуже мало представлені серед керівників малих підприємств та менеджерів підприємств, установ, організацій та їхніх підрозділів. Це може свідчити про обмежений доступ людей старшого віку до керівних посад у приватному секторі.

ПИТОМА ВАГА ПРАЦІВНИКІВ ЗА ПРОФЕСІЙНИМИ ТА ВІКОВИМИ ГРУПАМИ,

січень 2024 р., % до загального підсумку

Професійні групи за підрозділами Класифікатора професій	Питома вага працівників за віковими групами					
	до 30	31-40	41-50	51-60	60+	Всього
Законодавці, вищі державні службовці, вищі посадові особи громадських і самоврядувальних організацій	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Керівники підприємств, установ та організацій	0,8	2,0	2,3	1,5	0,8	7,4
Керівники малих підприємств без апарату управління	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,4
Менеджери (управителі) підприємств, установ, організацій та їхніх підрозділів	0,9	1,1	0,7	0,2	0,1	3,1
Професіонали в галузі фізичних, математичних та технічних наук	0,6	0,7	0,6	0,4	0,3	2,7
Професіонали в галузі наук про життя та медичних наук	0,6	0,6	0,5	0,4	0,3	2,5
Викладачі	0,8	1,1	1,1	0,9	0,6	4,5
Інші професіонали	1,2	1,5	1,3	0,7	0,3	4,9
Технічні фахівці в галузі прикладних наук та техніки	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	1,3
Фахівці в галузі біології, агрономії та медицини	0,8	0,5	0,6	0,5	0,3	2,7
Фахівці в галузі освіти	0,4	0,2	0,2	0,2	0,1	1,1
Інші фахівці	2,8	2,4	1,7	0,8	0,4	8,1
Фахівці в галузі харчової та переробної промисловості	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Службовці, пов'язані з інформацією	0,6	0,7	0,6	0,4	0,2	2,5
Службовці, що обслуговують клієнтів	2,1	1,1	0,8	0,6	0,2	4,9
Працівники, що надають персональні та захисні послуги	2,5	1,3	1,5	1,7	1,1	8,1
Продавці та демонстратори	4,3	2,7	2,5	1,4	0,3	11,3
Працівники, що надають інші послуги юридичним та фізичним особам	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0



ПИТОМА ВАГА ПРАЦІВНИКІВ ЗА ПРОФЕСІЙНИМИ ТА ВІКОВИМИ ГРУПАМИ,						
січень 2024 р., % до загального підсумку (продовження)						
Професійні групи за підрозділами Класифікатора професій	Питома вага працівників за віковими групами					
	до 30	31-40	41-50	51-60	60+	Всього
Кваліфіковані сільськогосподарські робітники та рибалки	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1	0,9
Робітники з видобутку корисних копалин і на будівництві	0,2	0,4	0,4	0,4	0,4	1,8
Робітники металургійних та машинобудівних професій	0,9	0,9	0,9	0,7	0,5	3,8
Робітники в галузі точної механіки, ручних ремесел та друкування	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
Інші кваліфіковані робітники з інструментом	0,5	0,6	0,7	0,5	0,1	2,4
Робітники, що обслуговують промислове устаткування	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	2,8
Робітники, що обслуговують машини та складальники машин	0,7	0,6	0,6	0,4	0,2	2,4
Водії та робітники з обслуговування пересувної техніки та установок	1,0	1,6	1,7	1,5	0,9	6,7
Найпростіші професії торгівлі та сфери послуг	0,4	0,8	1,4	2,2	2,2	7,0
Найпростіші професії в сільському господарстві та подібних галузях	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Найпростіші професії у видобувних галузях, будівництві, промисловості та на транспорті	1,1	1,4	1,7	1,7	0,3	6,2
Найпростіші професії, що є загальними для всіх галузей економіки	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Всього	24,5	23,5	23,0	18,3	10,3	100,0

Джерело: Розраховано за даними Пенсійного фонду України «Професійний склад працюючих за віком (prof_vik) за січень 2024 року» https://www.pfu.gov.ua/2165613-profesijnyj-sklad-pratsyuyuchykh-za-vikom-prof_vik-za-sichen-2024-roku/.

Якщо порівняти перелік топ-10 професій працівників за віковими групами, по всіх групах спостерігається переважання масових робітничих професій (таблиця «Топ-10 професій залежно від віку працівників»). Зокрема, такі робітничі професії, як водій автотранспортних засобів, продавець продовольчих товарів, підсобний робітник зустрічаються у топ-10 абсолютно по всіх вікових групах, хоча й у різній послідовності. З професій вищої кваліфікації в топ-10 найчастіше зустрічається вчитель закладу загальної середньої освіти: ця професія присутня по всіх вікових групах, за винятком наймолодшої (до 30 років).

ТОП-10 ПРОФЕСІЙ ЗАЛЕЖНО ВІД ВІКУ ПРАЦІВНИКІВ	
Вікові групи	Перелік десяти найпоширеніших професій
до 30 років	Продавець-консультант, продавець непродовольчих товарів, продавець продовольчих товарів, фахівець, водій автотранспортних засобів, касир торговельного залу, кухар, підсобний робітник, адміністратор, касир (на підприємстві, в установі, організації).
31-40 років	Водій автотранспортних засобів, продавець продовольчих товарів, підсобний робітник, продавець-консультант, фахівець, продавець непродовольчих товарів, вчитель закладу загальної середньої освіти, бухгалтер, кухар, менеджер із збуту.
41-50 років	Продавець продовольчих товарів, водій автотранспортних засобів, підсобний робітник, продавець-консультант, бухгалтер, фахівець, прибиральник службових приміщень, кухар, вчитель закладу загальної середньої освіти, продавець непродовольчих товарів.
51-60 років	Підсобний робітник, водій автотранспортних засобів, продавець продовольчих товарів, прибиральник службових приміщень, охоронник, вчитель закладу загальної середньої освіти, сторож, продавець-консультант, молодший медперсонал, кухар.
60 років і старші	Водій автотранспортних засобів, сторож, прибиральник службових приміщень, охоронник, підсобний робітник, двірник, продавець продовольчих товарів, вчитель закладу загальної середньої освіти, молодший медперсонал, машиніст (кочегар) котельні.

Джерело: Складено за даними Пенсійного фонду України «Професійний склад працюючих за віком (prof_vik) за січень 2024 року» https://www.pfu.gov.ua/2165613-profesijnij-sklad-pratsuyuyuchykh-za-vikom-prof_vik-za-sichen-2024-roku/.

Найбільше професій вищої кваліфікації зустрічається в топ-10 по віковій групі 31-40 років, одразу чотири: фахівець, вчитель закладу загальної середньої освіти, бухгалтер, менеджер із збуту. У топ-10 по віковій групі 41-50 років таких професій три: бухгалтер, фахівець, вчитель закладу



загальної середньої освіти. Навіть у наймолодшій віковій групі є дві професії вище робітничої кваліфікації: фахівець і адміністратор. Але у вікових групах 51–60 років та 60+ є лише одна – вчитель закладу загальної середньої освіти.

По двох молодших вікових групах, до 30 років і 31–40 років, у топ-10 потрапила лише одна професія з розділу найпростіших – підсобний робітник. По віковій групі 41–50 років таких професій уже дві: підсобний робітник та прибиральник службових приміщень. По віковій групі 51–60 років, підсобний робітник очолює топ-10 професій, а всього у переліку три найпростіші професії: підсобний робітник, прибиральник службових приміщень, сторож. Найбільша кількість найпростіших професій у списку топ-10 по віковій групі 51–60 років: одразу чотири: сторож, прибиральник службових приміщень, підсобний робітник, двірник.

Аналіз переліку топ-10 професій за віковими групами працівників досить чітко засвідчує асиметрію віку і кваліфікації, внаслідок чого працівники молодшого та середнього віку більше представлені на робочих місцях вищої кваліфікації, а працівники старшого віку більшою мірою сконцентровані на робочих місцях у найпростіших професіях. Профіль працівників за професійними та віковими групами свідчить про засилля вікових упереджень та стереотипів (у т. ч. з боку самих працівників старшого віку), що обумовлюють затухання кар'єрних амбіцій задовго до досягнення пенсійного віку. За таких умов залучення людей старшого віку до ринку праці відбувається скоріше через матеріальні стимули, а ціннісна мотивація зайнятості та реалізація їхнього трудового потенціалу залишаються дуже неповними.

Проблеми в зайнятості людей старшого віку. Головними перевагами працівників старшого віку зазвичай називають підтверджену практикою кваліфікацію, великий професійний та особистий досвід, готовність передавати знання та навички молодшим колегам, високу трудову етику та дисципліну, надійність, стабільність, вміння цінувати час³⁷. Під час опитування, проведеного соціологічною службою Центру Разумкова, на

³⁷ Susanne Ricee. 16 Reasons Why Older Workers and Senior Talent Workforce are Assets to Your Company. December 22, 2022, <https://diversity.social/senior-older-workers-are-assets/>; Hire Older Workers – 5 Key Benefits for Your Business. VANTAGE Aging. January 18, 2022 <https://vantageaging.org/blog/benefits-of-older-workers/>; Ruth Finkelstein & Dorian Block. 10 Advantages of Retaining and Hiring Older Workers: Lessons from NYC Small Businesses Columbia University Mailman School of Public Health, <https://www.publichealth.columbia.edu/research/others/age-smart-employer/resources/guides/advantages-older-workers>.

питання щодо властивих якостей працівників старшого віку, порівняно з працівниками молодшого та середнього віку (таблиця «Якщо говорити про працівників старшого віку (55 і більше років), то, чи властиві таким працівникам, порівняно з працівниками молодшого та середнього віку, кожна з таких якостей...»), найбільший відсоток (75,1%) набрав варіант відповіді «більший професійний досвід та практичні навички, готовність до наставництва». Але на робочих місцях у найпростіших професіях ці якості дуже часто залишаються незатребуваними.

Водночас значна частка респондентів відзначила скоріше негативні варіанти відповідей: менші амбіції, не женуться за кар'єрою – 72,8% респондентів, погоджуються на меншу зарплату – 61,2%, менше сил та менша продуктивність – 58,2%, несприйняття новацій, обмежені навички у сфері передових, цифрових технологій, гірші знання іноземних мов – 49,7%, незацікавленість перспективами розвитку бізнесу – 39,9% респондентів. Причому респонденти віком 50–59 років і особливо респонденти віком 60+ років давали стверджувальну відповідь на ці питання приблизно з тою самою частотою, як респонденти середнього віку.

Високі відсотки підтверджувальних відповідей щодо відмови від кар'єрних амбіцій та погодження на меншу зарплату можна розцінювати як свідчення про поширеність порушень трудових прав людей старшого віку, зокрема тиск та дискримінацію на робочому місці. Хоча національне законодавство про зайнятість і працю містить заборону усіх форм дискримінації, у т. ч. за ознаками віку, виконання цих норм закону на практиці не контролюється. Інституційна спроможність Державної служби України з питань праці (Держпраці) залишається слабкою. Планові перевірки охоплюють переважно технічні питання охорони праці і часто зупиняються мораторіями з різних причин (криза, пандемія, зараз – воєнний стан). Позапланові перевірки інспектори праці проводять у випадку звернень працівників, але такі звернення стосуються переважно випадків невиклати заробітної плати або звільнення з ініціативи роботодавця, де факти порушень довести відносно просто³⁸.

³⁸ Сайт Державної служби України з питань праці, <https://dsp.gov.ua/category/realni-istorii-vyrishennia-problemnykh-pytan/>.



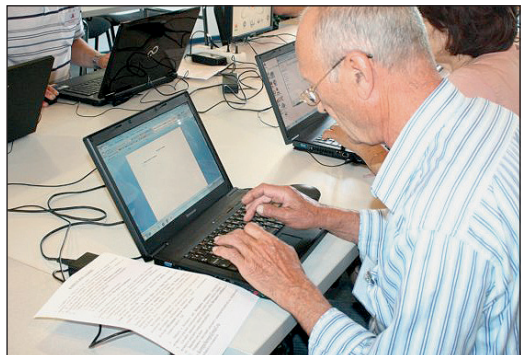
**ЯКЩО ГОВОРИТИ ПРО ПРАЦІВНИКІВ СТАРШОГО ВІКУ (55 І БІЛЬШЕ РОКІВ),
ТО, ЧИ ВЛАСТИВІ ТАКИМ ПРАЦІВНИКАМ, ПОРІВНЯНО З ПРАЦІВНИКАМИ
МОЛОДШОГО ТА СЕРЕДЬНОГО ВІКУ, КОЖНА З ТАКИХ ЯКОСТЕЙ...**

% опитаних

	Чоловіки	Жінки	Загалом
Більший професійний досвід та практичні навички, готовність до наставництва			
Так	74,3	75,8	75,1
Ні	11,8	12,4	12,2
Важко відповісти	13,9	11,8	12,8
Менші амбіції, не женуться за кар'єрою			
Так	70,2	75,0	72,8
Ні	14,9	12,7	13,7
Важко відповісти	15,0	12,3	13,5
Унікальні кваліфікації, з яких зараз вже не готують спеціалістів			
Так	67,7	69,5	68,7
Ні	17,0	16,3	16,6
Важко відповісти	15,3	14,2	14,7
Погоджуються на меншу зарплату			
Так	59,8	62,3	61,2
Ні	24,9	22,2	23,4
Важко відповісти	15,2	15,5	15,4
Менше сил та менша продуктивність			
Так	57,2	59,0	58,2
Ні	22,5	24,2	23,4
Важко відповісти	20,2	16,8	18,4
Несприйняття новацій, обмежені навички у сфері передових, цифрових технологій, гірші знання іноземних мов			
Так	51,3	48,5	49,7
Ні	24,7	28,4	26,8
Важко відповісти	24,0	23,1	23,5
Незацікавленість перспективами розвитку бізнесу			
Так	39,5	40,3	39,9
Ні	30,4	29,8	30,1
Важко відповісти	30,1	29,9	30,0

Стосовно розриву в кваліфікаціях, загальновідомо, що відставання людей старшого віку за рівнем певних знань і навичок виникає через прогалини системи навчання впродовж всього життя, у т. ч. брак можливостей навчання на робочому місці. Також існує міцний стереотип, що навчання — прерогатива молодих. Опитування компаній, проведене для підготовки доповіді до Всесвітнього економічного форуму 2023 р., показало, що вони надають пріоритет у навчанні жінкам (79%), молоді віком до 25 років (68%) та людям з інвалідністю (51%), тоді як навчання працівників віком старше 55 років пріоритезують лише 36%³⁹. Причому в цьому випадку питання ставилося про навчання у внутрішніх структурах компанії, тобто не йшлося про тривале й коштовне навчання у формальних навчальних закладах.

При опитуванні, проведеному соціологічною службою Центру Разумкова, респонденти середнього та старшого віку показали значно меншу готовність до проходження навчання задля працевлаштування, порівняно з респондентами молодого віку (таблиця «*Чи готові Ви задля того, щоб знайти роботу...?*»). Причому готовність до навчання чи зміни інших умов життя зменшувалася пропорційно збільшенню віку. Тим не менше, серед респондентів віком 50–59 років майже половина була готова пройти перепідготовку для перекваліфікації та отримання нових навичок, близько третини — додатково навчатися або змінити професію, близько чверті — вивчити іноземну мову. Серед респондентів віком 60+ ці відсотки були значно меншими (від 13,9% для перекваліфікації до 6,5% для іноземної мови). У всіх вікових групах готовність респондентів до навчання була істотно вище, ніж готовність працювати в іншій місцевості, в іншому регіоні або в іншій країні. Тобто готовність до навчальної мобільності перевищувала готовність до міграції, і це важливо враховувати при плануванні повоєнного відновлення.



³⁹ The Future of Jobs Report 2023. – World Economic Forum, https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf.



ЧИ ГОТОВІ ВИ ЗАДЛЯ ТОГО, ЩОБ ЗНАЙТИ РОБОТУ...?			
% опитаних			
	Чоловіки	Жінки	Загалом
Пройти перепідготовку для перекваліфікації та отримання нових навичок			
Так	51,7	56,6	47,6
Ні	39,0	33,7	43,3
Важко відповісти	9,4	9,7	9,1
Додатково навчатися			
Так	46,2	51,6	41,6
Ні	45,7	39,2	51,2
Важко відповісти	8,1	9,2	7,2
Вивчити іноземну мову			
Так	38,7	49,9	11,4
Ні	40,5	46,7	12,8
Важко відповісти	37,1	52,6	10,3
Змінити професію			
Так	34,0	38,8	30,0
Ні	55,8	50,1	60,5
Важко відповісти	10,2	11,1	9,4
Працювати в іншій країні			
Так	25,6	32,1	20,1
Ні	64,5	57,6	70,2
Важко відповісти	9,9	10,3	9,6
Працювати в іншому населеному пункті в межах свого регіону			
Так	25,1	32,3	19,1
Ні	67,3	59,1	74,0
Важко відповісти	7,6	8,5	6,9
Працювати в іншому регіоні України			
Так	19,7	27,2	13,3
Ні	71,8	63,6	78,7
Важко відповісти	8,6	9,2	8

На питання, чи сприятиме можливість підвищити кваліфікацію, отримати нову спеціальність зайнятості людей пенсійного віку (діаграма «Чи сприятиме кожен з таких заходів працевлаштуванню та залученню до зайнятості людей пенсійного віку?»), ствердну відповідь надали 56,9% респондентів віком 50–59 років і 38,7% респондентів віком 60+. Тобто коли питання про навчання ставилося не як про особисті наміри, а як про заходи загальної політики щодо літніх людей, воно набрало більшої ваги.



Розширення можливостей навчання для людей старшого віку матиме вирішальне значення для їхнього залучення до ринку праці, оскільки існуючий віковий профіль зайнятості лише зміцнює базу для проявів ейджизму й не відповідає стратегічній меті повоєнного відновлення. Водночас існують великі ризики, що навчальні потреби людей старшого віку залишаться незадоволеними, оскільки їм буде важко конкурувати з іншими пільговими



категоріями, чисельність яких зростає через війну — ветерани війни, люди з інвалідністю внаслідок війни, сім'ї загиблих, внутрішньо переміщені особи, самотні матері/батьки та інші категорії, і які мають додаткові державні гарантії на ринку праці. Водночас обсяги фінансування та набір інструментів політики для вирішення проблем освіти дорослих залишаються дуже обмеженими.

Крім навчання зареєстрованих безробітних, яке здійснюється за обмеженим колом професій під цільове замовлення роботодавців, нині існує лише один інструмент активної політики ринку праці, пов'язаний з навчанням — ваучер для підтримання конкурентоспроможності на ринку праці. Програма ваучерів була запроваджена у 2013 р. і спочатку призначалася для людей віком 45 років і старше як інструмент пом'якшення наслідків пенсійної реформи 2011 р. та підтримки можливостей зайнятості в умовах підвищення пенсійного віку та інших заходів реформи. Нині ст. 30 Закону України «Про зайнятість населення» вміщує вже сім різно-рідних категорій населення, які мають право на отримання ваучера, включаючи учасників бойових дій, внутрішньо переміщених осіб та осіб з інвалідністю⁴⁰. Розмивання цільового призначення програми ваучерів в умовах дуже обмеженого фінансування призводить до конкуренції між пільговими категоріями населення, без істотного значення для задоволення існуючих освітніх потреб. За неповні вісім місяців 2024 р. Державна служба зайнятості видала всього лише 15 тис. ваучерів, скільки з одержувачів мали вік 45 років і старше, не повідомляється⁴¹. Зрозуміло, що такими темпами проблему підвищення кваліфікації людей старшого віку вирішити неможливо.

Підсумовуючи аналіз, важливо відзначити, що люди старшого віку здійснюють важливий внесок в економічний розвиток країни, і загалом сприйнятливі до реформ, реагуючи більш активною поведінкою на ринку праці. При опитуванні, проведеному соціологічною службою Центру Разумкова, на питання *«До якого віку Ви готові працювати?»* серед респондентів віком 50-59 років понад 40% вказали існуючий поріг пенсійного віку — 60 років, ще майже 16% указали вищий вік — 61-65 років. У молодших вікових групах ці відсотки були істотно нижчі. Можна

⁴⁰ Закон України «Про зайнятість населення» 2013 р. — База даних Верховної Ради України «Законодавство України», <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.

⁴¹ Сайт Державної служби зайнятості, <https://dcz.gov.ua/stat/infograph>.

припустити, що населення передпенсійного віку краще обізнане з пенсійним законодавством і відповідним чином планує свою участь у ринку праці.

Водночас на пряме питання про ставлення до підвищення пенсійного віку (таблиця «Як Ви поставилися б до підвищення пенсійного віку в Україні?») респонденти віком 50–59 років та віком 60+ відреагували найбільш негативно, понад 63% з них вважають, що негативні наслідки підвищення пенсійного віку переважатимуть можливий позитив. Така реакція зрозуміла, тому що ці вікові групи найбільше піклуються про збереження своїх пенсійних прав. Водночас 15,8% респондентів (в середньому по всіх вікових групах) обрали варіант відповіді «Підвищення пенсійного віку матиме приблизно однаковою мірою як позитивні, так і негативні наслідки», і ще 7,1% респондентів – «Це був би вимушений крок, але його позитивні наслідки переважатимуть негативні». Тобто загалом у суспільстві є розуміння, що підвищення пенсійного віку має підґрунтя, і може принести не лише негативні, а й позитивні наслідки.

ЯК ВИ ПОСТАВИЛИСЯ Б ДО ПІДВИЩЕННЯ ПЕНСІЙНОГО ВІКУ В УКРАЇНІ?			
% опитаних			
	Чоловіки	Жінки	Загалом
Це був би вимушений крок, але його позитивні наслідки переважатимуть негативні	7,4	6,8	7,1
Негативні наслідки підвищення пенсійного віку переважатимуть можливий позитив	54,0	61,5	58,1
Підвищення пенсійного віку матиме приблизно однаковою мірою як позитивні, так і негативні наслідки	18,1	13,9	15,8
Важко відповісти	20,5	17,8	19,0

Для цього потрібна більш щільна координація заходів пенсійної політики з політиками ринку праці і зайнятості, щоб реалізувати трудовий потенціал людей старшого віку повнішою мірою. На думку респондентів опитування, проведеного соціологічною службою Центру Разумкова, залученню до зайнятості людей пенсійного віку сприятиме можливість працювати за гнучким графіком або неповний робочий день/тиждень



(діаграма «Чи сприятиме кожен з таких заходів працевлаштуванню та залученню до зайнятості людей пенсійного віку?»). Така можливість оцінюється респондентами усіх вікових груп навіть вище, ніж можливості професійного навчання.

Чинна редакція Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» передбачає, що на прохання працівників похилого віку роботодавець може встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень з пропорційною оплатою⁴². Також цей Закон містить важливу норму про програми підготовки до виходу на пенсію за віком, які можуть передбачати щадні умови праці, поступове скорочення за бажанням працівника робочого часу, а також заходи, що розширюють можливості громадян похилого віку в подальшій освіті, веденні здорового способу життя, у задоволенні інтересів, опануванні ремесел та інші заходи, що сприяють адаптації громадян похилого віку до нового способу життя (ст. 15). Але, на жаль, ці норми Закону залишаються скоріше декларативними, оскільки вони не представлені в Кодексі законів про працю, а сам Закон не має прямої дії.



⁴² Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» 1993 року. – База даних Верховної Ради України «Законодавство України», <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12#Text>.

ВИСНОВКИ

Особливе місце й значення у формуванні та реалізації соціально-економічної політики належить державним управлінським інститутам, а їхній вплив вирішальною мірою посилює стійкість, раціональність, виваженість і передбачуваність суспільно-політичного розвитку країни. Тому, коли йдеться про соціально-економічні зрушення, у т. ч. пов'язані із ринком робочої сили, чи не на першому місці мають стояти завдання забезпечення верховенства права, протидії корупції, ефективності й результативності державного управління, що слугуватиме запорукою виваженості державної політики, а з тим і позитивних зрушень.

Слід констатувати, що нинішня чисельність жителів країни, а також людей працездатного віку є й залишатиметься суттєво меншою порівняно з періодом до широкомасштабного вторгнення. Зменшення чисельності означає й зменшення сукупного споживання, а з тим і потребуватиме зменшення пропозиції, тобто зменшення обсягів продажу, що для багатьох бізнесів може означати втрату доходів і прибутків. Чи не єдиним виходом у такій ситуації має стати розширення інвестування в ефективні виробництва, що теж може суперечити необхідності використання прибутків на збільшення оплати праці кваліфікованим працівникам.

Між тим, якщо вдасться запровадити структурні зміни (насамперед у виробничій і професійній сферах), то можна очікувати й прискорення соціально-економічного розвитку — зростаюча економіка формуватиме додатковий попит на робочу силу, що супроводжуватиметься розширенням пропозиції праці, а також зростанням заробітних плат, що може ставати чинником розширення виробництва й зайнятості в окремих сферах чи економіки країни в цілому.

Поки ж зміни, пов'язані з війною в країні — руйнування виробничих потужностей, релокація бізнесів, внутрішнє переміщення та еміграція — посилюють диспропорції на ринку праці, у т. ч. відповідності кваліфікацій, які пропонують працівники, потребам роботодавців. Між тим, нові умови функціонування вітчизняної економіки в умовах війни зумовлюють прискорене збільшення попиту на одні професії (насамперед пов'язані з безпекою й обороною) з одночасним зменшенням попиту (або трансформації



попиту відповідно до інших форм діяльності) на інші (переважно гуманітарного спрямування).

Серед таких сфер виокремлюється освіта, яка є мірилом людського капіталу й дає змогу підвищувати конкурентоспроможність як економіки загалом, так і працівників особисто. У розвинутих країнах загалом спостерігається закономірність: вище рівень освіти – вища кваліфікація – вищий попит на відповідних працівників – кращі кар'єрні можливості – вища заробітна плата.

Оновлення системи освіти у напрямі відповідності глобальним системним трансформаціям для України набуває особливої актуальності, оскільки довгий час у країні практикувалась політика дешевої робочої сили, яка (політика) нібито надавала переваги експортерам, насамперед у промисловості та аграрному секторі. Нинішні світові процеси реіндустріалізації та повернення виробничих потужностей із висхідних країн до розвинутих, а також дедалі ширше застосування технологічних засобів в аграрному секторі, практично позбавляють сенсу продовження політики «дешевої робочої сили».

Більше того, хоча попит на робочу силу в Україні матиме тенденцію до зростання, проте задоволення його зможе мати значно слабкіший результат, якщо не відбуватиметься зміна структури вартості самої робочої сили.

Для збереження конкурентних позицій для окремих сфер діяльності та економіки в цілому Україні потрібно створення життєздатних шляхів навчання та кар'єрного зростання для вирішення проблеми нестачі кваліфікованих кадрів, покращення доступу до робочих місць у центрах динамічного зростання, поживлення та підтримка ринків праці, що скорочуються, а також підвищення рівня трудової участі (молоді, жінок, пенсіонерів).

Заробітна плата при цьому буде ключовим чинником, який визначатиме дефіцит працівників у певній сфері. Відтак, якщо йдеться про людський капітал, то починати слід зі стрімкого підвищення заробітної плати працівників науки й освіти. Тоді й вимоги до якісної освіти будуть набагато змістовнішими. Інакше в більшості країн (в Україні також) множитимуться галузі, де роботодавці прискореними темпами втрачатимуть кваліфіковані кадри.



Сподівання на те, що структурні зміни у вітчизняній економіці в повоєнний період будуть стрімкими, є перебільшено оптимістичними. Інерційний тягар формальних і неформальних правил і практик не може швидко розвіятися. Водночас така інерційність може мати вагоме значення для оцінки та прогнозування структурних змін у вітчизняному соціально-економічному середовищі, у т. ч. у сфері зайнятості й ринку робочої сили (у період повоєнного відновлення країни).

Особливістю політики зайнятості багатьох розвинутих країн є те, що вони докладають зусиль для залучення людей старшого віку до економічних процесів. Причому не лише через подовження віку виходу на пенсію, а радше через спонукання та сприяння їхньої суспільно-корисної праці в тих сферах, де їхні знання й досвід можуть бути корисними. Це зможе стати чинником стимулювання пенсіонерів до продовження активної діяльності людей, уважного (а не байдужого) ставлення до здоров'я та ін.

В умовах України одним з напрямів послаблення негативного впливу зростаючого дефіциту молодих людей у певних секторах економіки та суспільного життя (як наслідок воєнних втрат чи еміграції), могло би стати зменшення або навіть зняття вікових обмежень (наприклад, під час прийняття на посади державної служби, служби в органах місцевого самоврядування та ін.).

Розмовляючи про сучасний стан ринку праці в Україні й те, що внаслідок агресії безробіття зросло з 10% до 20%, слід не забувати, що вітчизняна економіка обвалилася майже на третину. Тобто «реакція» ринку праці виявилася менш «жорсткою» порівняно з результатами економічної діяльності. Досвід коронавірусного періоду продемонстрував спроможність вітчизняного бізнесу на територіях, які залишились українськими, «оптимізувати» форми участі працівників у виробничій діяльності, зокрема використовуючи можливості онлайн інструментів, що дозволяло зберегти робочі місця. Цей досвід і сьогодні множиться поступовим відновленням економічної діяльності на звільнених від окупантів територіях країни.

Важливим для оновлення ринку праці є нарощування продуктивності загалом по економіці й у провідних галузях та сферах діяльності зокрема. Так, хоча у сфері промисловості створюється одна з найбільших часток доданої вартості по економіці загалом, однак продуктивність є суттєво



меншою порівняно з продуктивністю сектору інформації та телекомунікації (ІТ-сектору). А продуктивність аграрного сектору, який сьогодні є головним експортним виробником, практично удвічі менша, ніж середній показник по економіці загалом. Також удвічі меншою є продуктивність у сферах, які безпосередньо опікуються формуванням і підтриманням людського капіталу – освіті та охороні здоров'я. Як вказано, відмова від дешевої робочої сили в освіті та охороні здоров'я мають стати базисом для трансформацій вітчизняного ринку праці.

Внутрішня стійкість вітчизняного аграрного ринку праці вказують на те, що значний потенціал для загального зростання виробництва і доходів може бути реалізований (навіть у випадку значних втрат у промисловості) за рахунок перетікання робочої сили з сільської місцевості до міської, у т. ч. для працевлаштування у сфері обслуговування і, що особливо важливо, медичного обслуговування, професіях середнього медичного персоналу.

Потреби у лікарях та фахівцях з фізичної реабілітації, попит на яких стрімко зростає і зростатиме у міру продовження бойових дій, мають стати першочерговими, оскільки це професії, які вимагають довгого навчання і значної практики. Причому відповідна медична і психологічна підтримка мають координуватися з системою професійної переорієнтації, а також адаптації робочих місць, щоб ті, хто хочуть повернутися до роботи, змогли це зробити.

Вагомим фактором зростання безробіття був глибокий спад економічної активності та поповнення лав безробітних мігрантами з прифронтових територій, які потребували працевлаштування. Внутрішні мігранти створюють додатковий тиск на ринок праці, адже у східних регіонах структура зайнятості була суттєво зміщеною в бік промисловості порівняно із західними та центральними областями, куди вони переміщуються, де промисловий сектор відіграє значно меншу роль у формуванні валового регіонального продукту. Це посилювало вже наявні структурно-кваліфікаційні диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили навіть з урахуванням впливу релокації підприємств.

В Україні вже дедалі гостріше проявляється кваліфікаційна проблематика. Так, попри те, що загальна чисельність кандидатів на вакантні посади переважає кількість пропозицій, роботодавці відчувають брак



кваліфікованих кадрів. Це сприяє значній конкуренції між роботодавцями на ринку праці – вони готові платити більше кваліфікованим працівникам.

Відтак уже зрозуміло, що роботодавцям доведеться інвестувати в розвиток і навчання персоналу для того, щоб перенаправити людей на ті спеціальності, які їм потрібні. Питання, чи готові до цього підприємці, залишається відкритим, оскільки подібна практика не була поширена в Україні, а для її усвідомлення і прийняття потребується певний час.

У зв'язку з уже проявленими процесами зміни структури зайнятості для забезпечення довгострокового економічного зростання і розвитку, поточна політика має спрямовуватися, по-перше, на створення робочих місць, де могла б ширше використовуватись жіноча праця, по-друге, формувати умови (у т. ч. шляхом виваженої системи перенавчання), за яких люди старшого віку могли б активно використовувати свій досвід і свої навички в нових виробничих процесах, не обмежуючи при цьому можливості працевлаштування серед молоді.

Спостереження вказують на те, що збільшився найм жінок та осіб, які працюють дистанційно, водночас залучення ветеранів та осіб з інвалідністю, набутою до війни, поки що незначне. У подальшому повернення мігрантів, залучення ветеранів до цивільного життя та розширення участі в робочій силі осіб з інвалідністю буде вагомим ресурсом для поліпшення стану ринку праці в Україні, особливо на етапі швидкого відновлення. Ефективність їхнього залучення залежатиме від спільних зусиль бізнесу й



держави, зокрема шляхом розбудови заходів щодо їхньої інтеграції в ринок праці, розширення безбар'єрного доступу та адаптації на робочому місці, у т. ч. дистанційно, перенавчання тощо. Інакше кадровий голод залишатиметься значним обмеженням для відновлення країни.

Вірогідно, перші ознаки оновлення попиту на робочу силу проявлятимуться у тих сферах, які безпосередньо пов'язані з відбудовою і відновленням фізичної інфраструктури, а з тим відбуватиметься прогнозоване зростання попиту на фахівців будівельної індустрії (проєктувальників, архітекторів, дизайнерів, мулярів та ін.) та суміжних з нею галузей економіки (логістів, водіїв автотранспортних засобів, спеціалістів з виготовлення будівельних матеріалів та ін.). Це зможе мати кумулятивний ефект, оскільки вважається, що одне створене в будівництві робоче місце тягне за собою створення 6-7 нових робочих місць у дотичних сферах.

У промисловості також можна сподіватись на зміни, які спроможні кардинально змінити зайнятість і продуктивність праці. Таким чинником є пряма співпраця компаній партнерських країн з оборонною промисловістю України. Україна була ядром аерокосмічної промисловості часів СРСР і донині зберегла значну частку кваліфікованих інженерів і фахівців. У поєднанні із західними технологіями, виробничим обладнанням, фінансуванням, виробничі потужності України різко зростуть і зможу докорінно змінити відповідну систему промислового виробництва сучасного озброєння.

Таким чином, серед напрямів структурних трансформацій головна увага має концентруватися на розвитку і зміцненню систем і продукції безпеки і оборони, які мають високу продуктивність і зростаючий попит на світових ринках. Великі компанії, які виробляють оборонну продукцію (у т. ч. подвійного призначення), стимулюватимуть створення численних малих і середніх підприємств у суміжних галузях і сферах, у т. ч. соціального та гуманітарного призначення.

Після війни велика маса працездатного населення потребуватиме швидкої інтеграції в систему суспільно-економічних відносин країни. Стабільні та адекватно оплачувані робочі місця дозволяють зберегти і відновити трудовий і людський капітал, а також спонукатимуть громадян, які тимчасово залишили країну, повертатися до України.

ДОДАТОК 1.

СТРУКТУРА ПІДПРИЄМСТВ ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, %															
	I кв. 2020	II кв. 2020	III кв. 2020	IV кв. 2020	I кв. 2021	II кв. 2021	III кв. 2021	IV кв. 2021	I кв. 2022	II кв. 2022	III кв. 2022	IV кв. 2022	I кв. 2023	II кв. 2023	III кв. 2023
Торгівля	38,0	38,3	37,6	37,7	37,9	38,1	37,8	36,7	37,6	36,4	35,9	35,8	35,7	35,7	35,8
Переробна промисловість	8,7	8,7	8,7	8,6	8,6	7,9	8,6	8,4	8,6	8,7	8,8	8,7	8,7	8,7	8,7
Наука та професійно-технічна діяльність	5,7	5,7	5,8	5,7	5,7	5,8	5,7	5,7	5,8	5,9	5,9	5,8	5,8	5,8	5,7
Адміністративні та допоміжні послуги	5,7	5,7	5,8	5,7	5,8	5,9	6,0	5,8	6,0	6,3	6,2	6,2	6,1	6,1	6,1
Нерухомість	5,4	5,5	5,6	5,5	5,6	5,5	5,7	5,5	5,7	6,0	6,1	6,0	6,1	6,1	6,1
Сільське, лісове та рибне господарство	5,2	5,2	5,5	5,5	5,4	4,9	5,7	5,6	5,5	5,8	6,0	6,0	5,8	5,7	5,7
Будівництво	5,0	4,8	5,0	5,0	4,9	4,4	4,9	4,8	4,9	4,8	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9
Транспорт та логістика	5,0	4,9	5,0	5,1	5,0	4,7	5,0	4,9	5,1	5,0	5,1	5,4	5,5	5,6	5,6
Готелі та ресторани	4,6	4,7	4,3	4,5	4,3	4,2	4,5	4,6	4,6	4,2	4,1	4,2	4,2	4,3	4,5
Інші послуги	3,9	3,8	3,8	3,7	3,7	4,7	3,5	3,4	3,5	3,4	3,4	3,4	3,4	3,3	3,3
Державне управління	2,8	2,7	2,7	2,9	2,7	2,1	1,8	2,7	1,7	2,0	2,0	2,0	2,0	2,1	2,0



СТРУКТУРА ПІДПРИЄМСТВ ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, %															
	(продовження)														
	I кв. 2020	II кв. 2020	III кв. 2020	IV кв. 2020	I кв. 2021	II кв. 2021	III кв. 2021	IV кв. 2021	I кв. 2022	II кв. 2022	III кв. 2022	IV кв. 2022	I кв. 2023	II кв. 2023	III кв. 2023
Охорона здоров'я	2,7	2,7	2,8	2,8	2,8	2,7	3,0	3,4	3,1	3,3	3,3	3,3	3,4	3,5	3,5
Інформація та телекомунікації	2,7	2,6	2,7	2,7	2,7	4,4	2,7	2,7	2,8	3,0	3,0	2,9	2,9	2,9	2,8
Освіта	1,8	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	2,1	2,9	2,2	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4
Мистецтво, розваги, спорт	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	1,1	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
Фінанси та страхування	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Водопостачання	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Енергетика	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Добувна промисловість	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Екстериторіальні організації	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Діяльність домашніх господарств	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ДОДАТОК 2. Продуктивність праці: стан та чинники змін

Як відомо, продуктивність праці є комплексним показником, який відображає ефективність використання людського капіталу й технологій та є одним з ключових показників загальної ефективності економічної системи. Оцінка продуктивності праці та чинників її підвищення надає важливу інформацію для прийняття широкого спектру економічних та політичних рішень, що впливають на розвиток країни та добробут її громадян¹. Тож не випадково аналіз продуктивності праці є традиційно актуальною темою для дослідження українських вчених та міжнародних організацій.

Узагальнюючи результати численних досліджень, можна констатувати, що у довоєнний період, незважаючи на кризові коливання, продуктивність праці в Україні поступово зростала. На продуктивність праці в Україні у довоєнний період впливав комплекс соціально-економічних і політичних факторів.

Незважаючи на значні регіональні відмінності та проблеми, з якими стикалась країна, зростання продуктивності праці підтримувалося зростанням ринкової конкуренції, інвестиційними можливостями та певним кроками політичного сприяння поліпшенню інвестиційного клімату та технологічного розвитку на національному рівні². Не менш вагоме значення мали глобальні тренди розвитку як то цифровізація, екологізація, організаційно-технологічна оптимізація тощо. Водночас внутрішньополітичні та корупційні чинники продовжували стримувати спроможності країни повністю використати свій потенціал продуктивності.

Порівняно з сусідніми країнами продуктивність праці в Україні істотно відставала. Для прикладу, сусідня Польща незмінно випереджала Україну за темпами зростання продуктивності праці завдяки більш потужним економічним реформам, прямим іноземним інвестиціям і технологічному прогресу. Подібні відмінності спостерігаються стосовно Чеської та Словацької республік, Румунії тощо. Ще більші відмінності в продуктивності праці відзначались порівняно з країнами-лідерами ЄС.

¹ I. Lukianenko and A. Novik, The Ukrainian labor market investigation with the use of system dynamics methods. – ResearchGate, https://www.researchgate.net/publication/323591199_The_Ukrainian_labor_market_investigation_with_the_use_of_system_dynamics_methods.

² L. Petkova, O. Berezina, I. Honcharenko, L. Berezina and D. Marushchak, Management of the national economy productivity: the experience of European integration, <https://er.chdtu.edu.ua/handle/ChSTU/2393>.



Основними чинниками повільного зростання продуктивності праці в Україні дослідники відзначали: технологічну відсталість виробництва, неефективну структуру економіки, недостатнє інвестування³ та оновлення основних фондів⁴. Традиційно складною визначалась також демографічна ситуація в країні. Тенденції старіння населення, високий рівень смертності (особливо чоловіків працездатного віку), зниження народжуваності та еміграція кваліфікованих працівників мали наслідком поступове наростання дефіциту робочої сили.

Відзначимо, що умови війни не зняли, а істотно загострили актуальність усього зазначеного. У той же час війна докорінно змінила базові обставини економічних відносин та виробництва, тому очевидні тенденції як правило мають більш складну інтерпретацію. У реальному контексті війна опосередковано може сприяти підвищенню ефективності та оновленню. Фізичне знищення основних фондів здебільшого стосується технологічно застарілих виробництв (через те, що таких більшість), порушення експортних ланцюгів сировини збільшують можливості для внутрішньої переробки тощо.

На даний час через відсутність необхідних статистичних даних пряма оцінка продуктивності праці не видається можливою. Проте варто відзначити, що навіть за умов наявності повної економічної статистики отримані оцінки навряд чи можна було би вважати надійними, в першу чергу через обставини війни та її безпосередні наслідки, як то тимчасова окупація територій та їхнього населення, коливання лінії фронту, постійні руйнування цивільної та промислової інфраструктури, міграційні хвилі тощо. За таких обставин непряма оцінка продуктивності праці через аналіз її основних чинників видається конструктивною, з огляду на комплексний характер даної категорії та можливість доволі надійної експертної оцінки її окремих аспектів.

³ O. Magopets and T. Kornieieva, «Comprehensive evaluation of labour efficiency at macro- and mesoeconomic levels in Ukraine. – ACCESS, https://journal.access-bg.org/issue-2-1-2021/Comprehensive_evaluation_of_labour_efficiency_at_macro-and_mesoeconomic_levels_in_ukraine.

⁴ M. Dykha, N. Tanasienko and K. Kolisnyk, Ensuring of labor productivity growth in the context of investment and innovation activity intensification. – ResearchGate, https://www.researchgate.net/publication/322073956_Ensuring_of_labor_productivity_growth_in_the_context_of_investment_and_innovation_activity_intensification.

Аналіз основних чинників підвищення продуктивності праці в Україні є важливим для вирішення як діагностичних, так і технологічних завдань. По-перше, висока інтенсивність економічних процесів переважно негативного характеру потребує постійної діагностики та оцінки стану економіки країни. По-друге, безпрецедентні умови в яких опинилась країна вимагає вироблення ключових економічних рішень сприяння відновленню економіки та розвитку країни для забезпечення її обороноздатності.

Теоретичне моделювання можливих змін продуктивності праці в Україні на основі загальновідомих фактів щодо стану української економіки від початку повномасштабної війни висуває низку дилем.

По-перше, дискусійними є оцінки економічного розвитку від початку 2022 р. та можливості їхнього порівняння із показниками довоєнного періоду, що виливається у необхідність визначення та обґрунтування адекватної точки відліку. Докорінна зміна умов функціонування економіки та суспільства призводить до понятійної невизначеності термінів «зростання» або «розвиток» та відповідно певної неточності інтерпретацій. Чи можна в умовах війни, після катастрофічного обвалу економіки в понад 30% у 2022 р., вважати, що у 2023 р. економіка розвивалась і зросла на 3%? Для мирного часу та економічно розвиненої країни зростання у 3% може вважатись надзвичайним успіхом. В умовах війни така цифра, вочевидь, має сприйматись лише як певний елемент стабілізації.

По-друге, можна констатувати наявність в економіці певного балансу негативних трендів, що забезпечує відносно стабільну ситуацію в економіці та на ринку праці протягом 2023 та 2024 рр. Так істотне скорочення кількості підприємств та робочих місць у першій половині 2022 р. певним чином компенсувалось міграційним відтоком. А підприємства, що продовжували працювати, мали можливість більш вигідно наймати працівників. Вочевидь, позитивний вплив на продуктивність праці така ситуація мала б у випадку скорочення малопродуктивних робочих місць та збереження й розширення високопродуктивних, у протилежному випадку продуктивність праці мала б скорочуватись. На жаль, однозначної оцінки таких показників немає.

По-третє, проблемною є оцінка інвестиційної ситуації. Скорочення внутрішніх та зовнішніх інвестицій через обставини війни, значний відтік



(вивіз) внутрішнього капіталу з одного боку та істотне зростання обсягів міжнародної фінансової допомоги з іншого, програми підтримки макроекономічної стабільності утворюють певний баланс. У той же час питання яким чином такий баланс впливає на продуктивність праці лишається відкритим.

Вочевидь, загальна ідентифікація змін продуктивності праці в Україні в умовах війни потребує:

- ✓ Змістовної інтерпретації основних тенденції та процесів, що відбуваються на ринку праці, з урахуванням регіонального та галузевого аспектів у контексті їхнього можливого впливу на продуктивність праці;
- ✓ Оцінки інтенсивності та напрямів інвестиційної активності в Україні;
- ✓ Оцінку інтенсивності та напрямів технологічного розвитку в основних секторах економіки в умовах війни.

Підсумовуючи проведений аналіз, можна констатувати, що в період 2022-2024 рр. продуктивність праці в Україні опинилася під значним впливом ряду негативних чинників, що визначили економічну ситуацію в країні.

По-перше, значні прямі втрати економіки через війну, зокрема знищення промислових об'єктів, інфраструктури, а також вимушене переміщення населення, призвели до суттєвого скорочення виробничих потужностей. Це також вплинуло на зменшення загального рівня продуктивності, оскільки підприємства стикнулися з обмеженими можливостями для відновлення виробництва в умовах бойових дій.

По-друге, загальна недостатність прямих іноземних інвестицій (ПІІ) поглибила проблеми української економіки, оскільки іноземні капіталовкладення могли б стати важливим джерелом ресурсів для технологічного оновлення та модернізації виробничих процесів. Водночас значні обсяги міжнародної фінансової допомоги, що надавалися Україні, хоча й сприяли стабілізації макроекономічної ситуації, не завжди були спрямовані на підвищення продуктивності праці, оскільки значна частина цих коштів була використана для соціальних витрат та забезпечення першочергових потреб країни.

Додатково, високий кадровий дефіцит, спричинений міграцією кваліфікованих працівників та мобілізацією населення, ще більше ускладнив ситуацію на ринку праці. Це призвело до збільшення навантаження на залишковий персонал та зниження ефективності праці. Крім того, державні інвестиції, спрямовані на оборонний сектор та виробництво зброї, обмежили можливості для фінансування інших галузей, які могли б сприяти економічному зростанню та підвищенню продуктивності.

Нарешті, обмежений технологічний розвиток бізнесу в умовах війни також негативно позначився на продуктивності праці. Відсутність інвестицій у нові технології та недостатній доступ до сучасного обладнання зменшили конкурентоспроможність українських підприємств на внутрішньому та міжнародному ринках, що так само негативно вплинуло на загальний рівень продуктивності в країні. У комплексі ці чинники створили серйозні виклики для української економіки та вимагають значних зусиль з боку уряду та міжнародної спільноти для подолання.



II. ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ: СОЦІОЛОГІЧНИЙ ПОГЛЯД

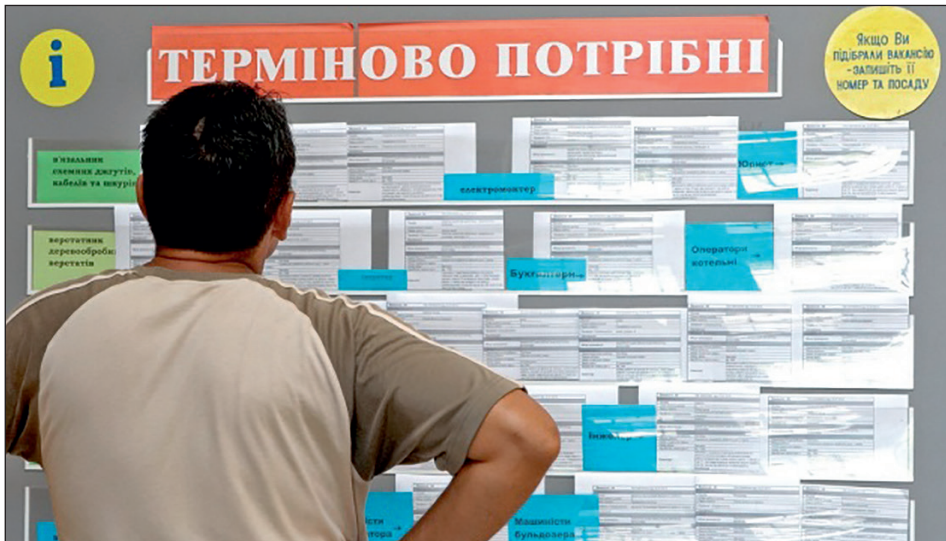
Зайнятість населення та її якісні характеристики належать до найважливіших соціально-економічних проблем, а також є головними критеріями ефективності соціально-економічної політики, яка здійснюється у країні. В Україні сьогодні проблема ринку праці розглядається як ключова, і не лише тому що зайнятість зрештою визначає потенціал суспільства та його перспективи, оскільки саме у сфері зайнятості задовольняються життєво важливі потреби людини та реалізуються її можливості, а й тому що рівень та якість зайнятості впливає на стійкість економіки та відповідно на рівень обороноздатності країни.

Традиційно проблеми зайнятості розглядаються в межах економічної парадигми. Водночас суто економічний підхід до дослідження має певні обмеження, оскільки він зводить бачення проблеми та зводить відносини ринку праці переважно до економічних факторів, що не може не позначитися на виборі механізмів управління. Саме тому специфіка вивчення зайнятості зумовлює необхідність використання комплексних методів дослідження, зокрема використання соціологічного підходу при розгляді питань, пов'язаних з трудовим потенціалом країни. І перш за все тому що саме соціологічний підхід до аналізу проблем, які існують на ринку праці, дає змогу досліджувати проблематику ширше та комплексніше. За такого підходу людина сприймається як суб'єкт зі своїми потребами, інтересами, цінностями, що економічний підхід традиційно ігнорує.

Можна погодитися з тезою про те, що головна відмінна риса соціологічного підходу полягає в тому, що основні компоненти ринку праці розглядаються в контексті їхнього залучення до системи широких соціальних зв'язків і відносин, що зумовлюють поряд з економічними, політичними, демографічними та соціально-психологічними умовами та факторами детермінацію стану й тенденції розвитку відносин, що складаються на ринку праці.

Особливістю соціологічного підходу також є те, що структурні елементи ринку праці розглядаються як результат діяльності людей в єдності об'єктивного та суб'єктивного факторів, зовнішніх і внутрішніх спонукальних стимулів і мотивів. Отже, складові ринку праці розглядаються крізь призму соціального змісту, тобто формуються в т. ч. й соціальні контури ринку праці.

Застосовуючи під час дослідження ринку праці комбінований комплексний підхід з використанням різних методологічних підходів соціологічного аналізу, як-от загальнонаціональне опитування, глибинні експертні інтерв'ю та конотаційний аналіз, ми використовуємо їхню основну перевагу – можливість отримання даних, що не відстежується статистикою. Це дає змогу розкрити суб'єктивну сторону людської діяльності та оцінку політики в сфері зайнятості, що здійснюється державою, без чого аналіз ситуації на ринку праці не був би повним. Використання соціологічних методів дає змогу виявити існуючі точки соціальної напруженості та запропонувати заходи щодо пом'якшення ситуації на ринку праці. Зрештою, за допомогою соціологічних методів можна оцінити ефективність ухвалених управлінських рішень і отримати зворотний зв'язок.





2.1. Питання зайнятості очима громадян

З метою отримання характеристики найбільш «масових», доступних для методів кількісного аналізу проблем зайнятості — соціально-демографічних та економічних показників ринку праці, можливостей працевлаштування, соціальної адаптації — було проведено загальнонаціональне соціологічне опитування¹, метою якого було виявлення думки громадян України, їхнього ставлення й оцінки щодо:

- а) загальної ситуації в галузі зайнятості та ринку праці;
- б) шляху подолання кризи в сфері зайнятості;
- в) перспективи зайнятості осіб передпенсійного віку;
- г) важливість заходів стимулювання повернення мігрантів;
- д) залучення праці іноземних громадян;
- е) тенденції розширення зайнятості жінок.

Структура зайнятості

Порівняння даних досліджень упродовж останніх років дають підстави стверджувати про зміни структури зайнятості, зокрема збільшення чисельності непрацюючих та зменшення чисельності найманих працівників. Так, порівняно з 2021 р. частка найманих працівників зменшилася з 49%

¹ Соціологічне опитування проводилося соціологічною службою Центру Разумкова з 6 по 12 червня 2024 р. Опитування методом face-to-face проводилося у Вінницькій, Волинській, Дніпропетровській, Житомирській, Закарпатській, Запорізькій, Івано-Франківській, Київській, Кіровоградській, Львівській, Миколаївській, Одеській, Полтавській, Рівненській, Сумській, Тернопільській, Харківській, Херсонській, Хмельницькій, Черкаській, Чернігівській, Чернівецькій обл. та м. Києві (у Запорізькій, Миколаївській, Харківській, Херсонській обл. — лише на тих територіях, що контролюються урядом України та на яких не ведуться бойові дії).

Опитування проводилося за стратифікованою багатоступеневою вибіркою із застосуванням випадкового відбору на перших етапах формування вибірки та квотного методу відбору респондентів на заключному етапі (коли здійснювався відбір респондентів за статеві-віковими квотами). Структура вибіркової сукупності відтворює демографічну структуру дорослого населення територій, на яких проводилося опитування, станом на початок 2022 р. (за віком, статтю, типом поселення).

Опитано 2 016 респондентів віком від 18 років. Теоретична похибка вибірки не перевищує 2,3%. Разом з тим, додаткові систематичні відхилення вибірки можуть бути зумовлені, зокрема, вимушеною евакуацією мільйонів громадян.

до 41%, частка непрацюючих зростає з 37% до 44% (таблиця «До якої категорії Ви можете себе насамперед віднести?»).

ДО ЯКОЇ КАТЕГОРІЇ ВИ МОЖЕТЕ СЕБЕ НАСАМПЕРЕД ВІДНЕСТИ?						
% опитаних						
	Вересень 2019 р.	Червень 2020 р.	Травень 2021 р.	Грудень 2022 р.	Червень 2023 р.	Червень 2024 р.
Непрацюючі	41,4	40,0	37,4	45,6	42,5	44,1
Наймані працівники	48,0	46,9	48,7	42,6	43,5	40,7
Самозайняті	4,8	6,3	6,7	7,2	7,7	6,6
Роботодавці	2,3	2,9	2,5	2,3	3,6	3,5
Працюючі співвласники підприємства	1,4	1,9	1,4	1,3	1,5	2,0
Важко відповісти	2,1	1,9	3,3	1,1	1,2	3,2

Порівняно з 2021 р. найбільш помітно зменшилася частка робітників (з 28% до 22%), також з 16% до 13% зменшувалася частка фахівців. З 1% до 3% зростає частка військовослужбовців (при тому, що ми не опитували в районі бойових дій), з 3% до 6% – непрацюючих (але не зареєстрованих як безробітні), тоді як частка зареєстрованих безробітних залишилася незмінно низькою (відповідно 0,4% і 0,7%), 1% до 3% – непрацевдатних (у т. ч. інвалідів), з 0,6% до 3% – тих, хто відмовився відповідати (таблиця «Ваш соціальний статус»).

ВАШ СОЦІАЛЬНИЙ СТАТУС,		
% опитаних		
	Грудень 2021 р.	Червень 2024 р.
Пенсіонер	26,6	25,2
Робітник	28,1	21,9
Фахівець, державний службовець	16,3	13,0
Непрацюючий (але не зареєстрований як безробітний)	3,4	6,0
Підприємець, фермер, ІТД, ФОП	4,5	5,8
Домогосподарка	6,3	5,5
Службовець в іншій сфері	5,0	5,1
Учень, студент	3,3	4,3



ВАШ СОЦІАЛЬНИЙ СТАТУС, % опитаних		
	Грудень 2021 р.	Червень 2024 р.
Військовослужбовець, службовець СБУ, МВС	1,1	2,9
Непрацевдатний (у т. ч. люди з інвалідністю)	1,0	2,9
Керівник підприємства, установи або керівник підрозділу підприємства	1,6	1,8
Офіційно зареєстрований безробітний	0,4	0,7
Інше	0,9	1,6
Не відповіли	0,6	3,4

Порівняно з 2020 р. найбільш помітно скоротилася частка працівників торгівлі та сфери обслуговування (з 28% до 23%), дещо більше – з 1% до 3,5% – стало представників Збройних сил (таблиця «У якій сфері (галузі) Ви працюєте?»).

У ЯКІЙ СФЕРІ (ГАЛУЗІ) ВИ ПРАЦЮЄТЕ?* % опитаних			
	Вересень 2019 р.	Червень 2020 р.	Червень 2024 р.
Торгівля та сфера обслуговування	26,5	27,6	22,8
Освіта	9,3	9,4	11,7
Будівництво	10,4	10,3	9,8
Транспорт	10,1	7,5	9,2
Охорона здоров'я	6,7	4,8	6,5
Сільське господарство й агропромисловий комплекс	8,5	9,1	6,5
Державне управління	3,4	3,4	3,7
Збройні сили	0,8	1,3	3,5
Фінансовий сектор	2,4	3,2	3,5
Культура	1,6	2,6	3,2
Енергетика	2,5	1,9	2,7
Машино- і приладобудування	2,5	2,9	1,7

* Респондентам пропонувалося обрати ту сферу, робота в якій є основною, якщо вони працюють в кількох сферах (галузях).

У ЯКІЙ СФЕРІ (ГАЛУЗІ) ВИ ПРАЦЮЄТЕ?			
	% опитаних		
	(продовження)		
	Вересень 2019 р.	Червень 2020 р.	Червень 2024 р.
Правоохоронні органи	2,4	0,8	1,5
Наука	1,1	0,9	1,2
Добувна промисловість	1,0	2,1	1,0
Металургія	1,6	2,0	1,0
Податкова служба	0,2	0,6	0,4
Інше	8,0	8,0	9,0
Важко відповісти	1,3	1,6	1,0

Основні проблеми ринку праці та сфери зайнятості

До основних проблем, які існують сьогодні на ринку праці України, громадяни, які брали участь в опитуванні, віднесли мобілізацію працівників – 73%, дефіцит кадрів – 53%, відтік кваліфікованих кадрів за кордон – 48%, тінізацію економічних відносин – 26% та диспропорції у зарплатних очікуваннях кандидатів та фінансовими можливостями бізнесу – 22%.

Мобілізація. Станом на середину літа 2024 р. найбільша частка респондентів назвала мобілізацію основною проблемою ринку праці. Серед опитаних так вважають 78% чоловіків та 69% жінок. Перш за все нові правила мобілізації суттєво вплинули на всі сектори ринку праці в Україні, але є особливо проблематичними там, де більшість робочої сили традиційно становлять чоловіки. Мобілізацію найчастіше називають працівники будівництва (84%), сільського господарства (85,5%). Водночас слід розуміти, що мобілізація – це вимушений захід, зумовлений необхідністю захисту Батьківщини, тому потрібні рішення, які дадуть змогу забезпечити баланс між потребами обороноздатності й економіки країни.

За даними останнього масштабного опитування, проведеного Міністерством економіки України спільно з Міжнародною організацією з міграції², дефіцит кваліфікованого персоналу вийшов на перше місце серед проблем українського бізнесу, обійшовши ризики безпеки та нестачу

² Пошук кваліфікованих працівників – проблема № 1 для 60% роботодавців, – результати опитування. – Міністерство економіки України, <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=e9317d6b-282f-4346-bc90-2cc7b70a45b5&title=PoshukKvalifikovanikh>.



фінансування. Наше дослідження повністю підтверджує зазначені тенденції.

Результати загальнонаціонального соціологічного дослідження показали, що дефіцит кадрів як головну проблему ринку праці називають 57% чоловіків та 51% жінок. Слід звернути увагу, що на дефіцит кваліфікованих кадрів більшою мірою звертають увагу представники старшої вікової групи. Так, серед представників вікової групи 18–29 років на дефіцит кадрів як на проблему вказали 47% опитаних респондентів, а серед вікової групи 60 років і старше дефіцит кадрів визнає 62% опитаних.

Існування значного кадрового дефіциту підтверджують данні провідних кадрових порталів України. Так, за даними найбільшого кадрового порталу Work.ua, роботодавці щомісячно збільшують кількість вакансій. Зокрема, у травні 2024 р. Work.ua зафіксував найбільшу кількість вакансій від початку повномасштабного вторгнення – понад 113 000. У червні було розміщено 110 922 пропозиції. Проте резюме надається не в тій кількості, що очікувалось. Ринок праці, попри певне відновлення, не став таким, як у лютому 2022 р. – спостерігаються серйозні зміни як за структурою, так і за географією. В умовах, коли людей бракує, а вакансій – тисячі, неминуче падає показник конкуренції, тобто середня кількість відгуків шукачів на вакансії. Зараз цей показник досяг найнижчої точки за понад 3 роки. Тож роботодавцям украй складно знаходити працівників³.

Дослідження, проведені за ініціативою Державної служби зайнятості, Федерації роботодавців України та Helvetas Ukraine показують, що найчисленнішими професіями, за якими здійснювався найм працівників, наприклад, у 2023 р. стали: продавці, водії автотранспорту, підсобні робітники, бухгалтери, медичні сестри, трактористи, охоронці, кухарі, прибиральники та швачки, яких готують заклади профтехосвіти. Водночас це зумовлено «не стільки додатковим попитом на працівників, скільки пошуком заміни вибулим – переважно через масовий виїзд за кордон і мобілізацію⁴». На питання «*Чи є дефіцит кадрів на підприємстві, де Ви зараз працюєте?*» про дефіцит кваліфікованих і некваліфікованих фахівців усіх кваліфікацій (кваліфікованих та некваліфікованих) повідомили 66% чоловіків та 54,6% жінок. І саме там, де більшою мірою працюють

³ Про що нам говорить статистика червня. – Work.ua, <https://www.work.ua/articles/analytics/3308/>.

⁴ Дослідження «Оцінка ринку праці та попиту на професійні навички в Україні 2023–2024». – Державна служба зайнятості, Федерація роботодавців України та Helvetas Ukraine, <https://fru.ua/ua/media-center/news/fru/v-ukrajini-vpershe-proveli-doslidzhennya-rinku-pratsi-yake-e-reprezentativnim-na-rivni-oblastej-ta-rajoniv>.

представники старшої вікової групи, найбільше не вистачає кваліфікованих фахівців. Так, якщо на відсутність кваліфікованих фахівців серед респондентів вікової групи до 60 років указує кожний четвертий, то серед вікової групи 60+ – кожний третій опитаний респондент.

Частіше за інших відповідають, що дефіциту немає, представники сфери торгівлі та обслуговування (46%) (зазначимо, саме частка працівників торгівлі та сфери обслуговування найбільше скоротилася порівняно з довоєнним часом), найрідше представники транспорту (20%). Значно частіше таку відповідь дають жінки (відповідно 37% і 26%), тобто на тих підприємствах, де частіше застосовується жіноча праця (таблиця «*Чи можете Ви сказати, що є дефіцит кадрів на Вашому підприємстві?*»).

ТАМ, ДЕ ВИ ЗАРАЗ ПРАЦЮЄТЕ, ЧИ МОЖЕТЕ ВИ СКАЗАТИ, ЩО Є ДЕФІЦИТ КАДРІВ НА ВАШОМУ ПІДПРИЄМСТВІ?					
% серед працюючих (роботодавців, найманих працівників, працюючих співвласників підприємств, самозайнятих)					
	18-29 років	30-39 років	40-49 років	50-59 років	60 років і старші
Так, є суттєвий дефіцит фахівців усіх кваліфікацій	23,6	31,2	34,0	28,7	22,4
Так, не вистачає кваліфікованих фахівців	24,2	25,9	21,8	22,6	31,8
Так, не вистачає некваліфікованих фахівців	5,5	5,0	6,7	10,0	2,4
Ні, дефіциту кадрів немає	33,9	31,9	30,5	30,9	31,8
Важко відповісти	12,7	6,0	7,0	7,8	11,8

Сьогодні з дефіцитом кваліфікованих кадрів найчастіше стикаються підприємства в тих видах діяльності, де історично переважали чоловіки (будівництво, транспорт, видобувна промисловість). Найбільші проблеми виникають через мобілізацію висококваліфікованих фахівців (на що вказують експерти та роботодавці), яких важко швидко замінити. Хоча відчувається також і дефіцит у тих сферах, де переважно працюють жінки, унаслідок того, що декілька мільйонів працездатних жінок виїхало за кордон. Водночас, як зазначалося, проблема дефіциту кадрів в Україні спричинена не лише мобілізацією, її причини є значно глибшими і є наслідком хронічних дисбалансів ринку праці.



При цьому слід звернути увагу на те, що дефіцит кадрів на ринку праці поєднується з високим рівнем безробіття – з одного боку, бізнес не отримує достатньо відгуків на свої пропозиції роботи, а з іншого – люди активно шукають роботу та скаржаться на безробіття. Це може означати, що або в українців вищі очікування стосовно компенсації/умов праці, і пропонувані умови їх не влаштовують, або їхня кваліфікація відрізняється від тієї, яку потребує роботодавець.

ДИСПРОПОРЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ: КРИВА БЕВЕРІДЖА

Існування суттєвих диспропорцій на ринку праці підтверджує динаміка (крива Беверіджа), що відображає зв'язок між рівнем вакансій (їхньою кількістю по відношенню до робочої сили) та рівнем безробіття. Відповідно до побудованих кривих Беверіджа для загального та зареєстрованого ринку праці України, закономірність в основному не відповідає загальній властивості врівноваження ринку праці, а саме: у разі значної кількості вакансій, зокрема внаслідок розширення економічної активності, за інших рівних умов рівень безробіття має бути порівняно низьким, оскільки наявні вакансії заповнюються кандидатами, що шукають роботу.

Як можна побачити в побудованих моделях, криві Беверіджа знаходяться далеко від початку координат, що свідчить про низьку ефективність узгодження поточної пропозиції та попиту на працю. Зміна динаміки (зміщення кривої Беверіджа) внаслідок зростання кількості вакансій за майже незмінного рівня безробіття ще у 2021 р. свідчила про значні складнощі із заповненням наявних вакансій через невідповідність професій чи кваліфікації. Таку ж ситуацію ми бачимо й зараз. Це можна пояснити тим, що у робітників або відсутня інформація, або низька трудова мобільність або кваліфікація, або відсутнє бажання у безробітних адаптуватися до ринкової ситуації, що швидко змінюється в умовах макроекономічної нестабільності або, як зараз, в умовах воєнного часу.





Так, кількість нових резюме на початку війни скоротилася майже у 4,6 рази. Але через два роки зросла майже втричі. З початком війни активність роботодавців знизилася набагато більше, ніж активність претендентів. Але зараз ситуація радикально змінилася, і ми знову бачимо відновлення існуючих диспропорцій, коли за наявності значної кількості вакансій залишається високим рівень безробіття.

Фактор регіональної специфіки. Існуючі дисбаланси пояснюються в т. ч. географічними та структурними змінами в економіці, зокрема фактором регіональної специфіки. Наприклад, якщо людина переїхала зі східних регіонів до невеликого міста на Заході України, то там важко знайти роботу за відповідним фахом унаслідок відсутності великих промислових підприємств. Так, на проблему перерозподілу працівників всередині країни вказали 15% респондентів. Наслідком переміщення жителів України після початку повномасштабної російської агресії стала тенденція до деіндустріалізації Східних регіонів, а на Півдні України – втрата потенціалу аграрного сектору.

При цьому створення промислового комплексу, у т. ч. ВПК, на Заході України буде ускладнено внаслідок відсутності в регіоні великих промислових підприємств і традицій відповідної виробничої культури. Об'єктивно кожний регіон має свою виробничу та економічну субкультуру, вона може змінюватись, але це потребує часу. Прикладом також є проблеми, які виникли при релокації певних підприємств, труднощі з пошуком роботи для ВПО, нестача кадрів, затребуваних на ринку праці.

Отже, як згадувалось у попередніх розділах, роботодавцям доведеться інвестувати в розвиток і навчання персоналу, т. зв. *reskilling* і *upskilling*, для того, щоб перенаправити людей на ті спеціальності, які їм потрібні.

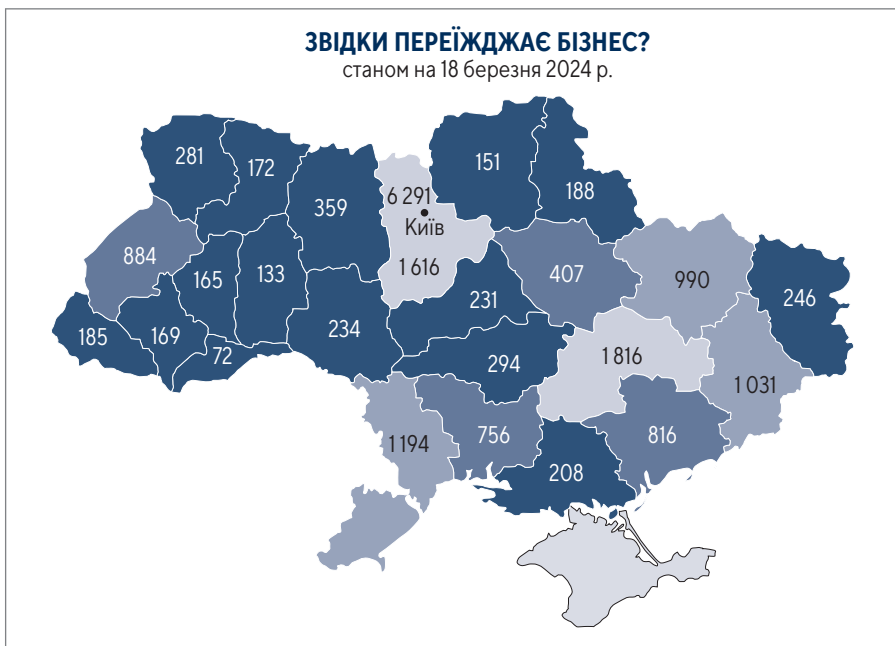
За даними Opendatabot.ua, з початку повномасштабного вторгнення до березня 2024 р. зафіксовано 18 944 переїзди бізнесу з одного регіону в інший. Найпопулярнішим напрямком для переїзду став маршрут з Києва до Київської обл. 173 компанії, які переїхали, згодом знову повернулись у свій регіон. При цьому Київ став лідером серед регіонів, куди релокуються підприємства – майже 28% загальної кількості релокацій.



Топ найпопулярніших маршрутів:

- ✓ з Києва до Київської обл. – 30%;
- ✓ з Львівської до Київської обл. – 2,7%;
- ✓ з Києва до Закарпаття – 2,6% відповідно.

Найчастіше переїжджають компанії у сфері оптової торгівлі – 39,4% загальної кількості. Також до топу увійшли компанії у сфері будівництва та нерухомості – 6% та 4,4% відповідно⁵.

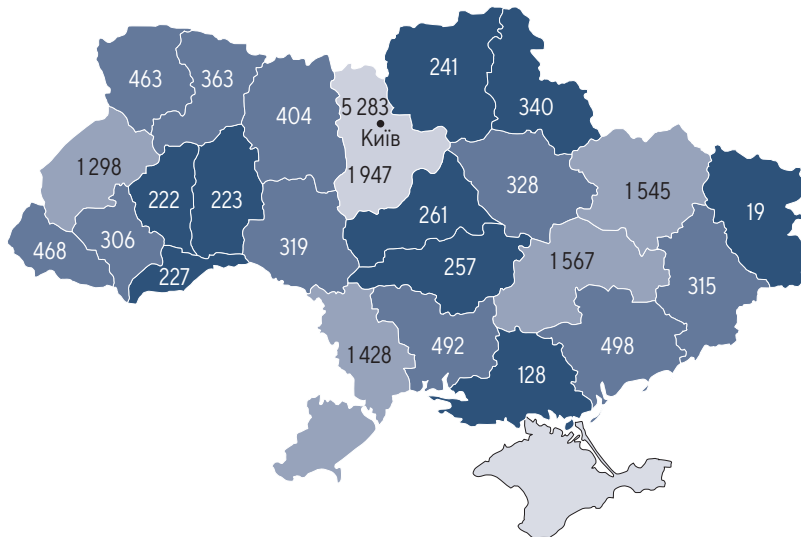


⁵ Понад 600 компаній переїжджали декілька разів, проте не повернулись у свої регіони від початку повномасштабної агресії. – Opendatabot.ua, <https://opendatabot.ua/analytics/business-relocation-20232>.



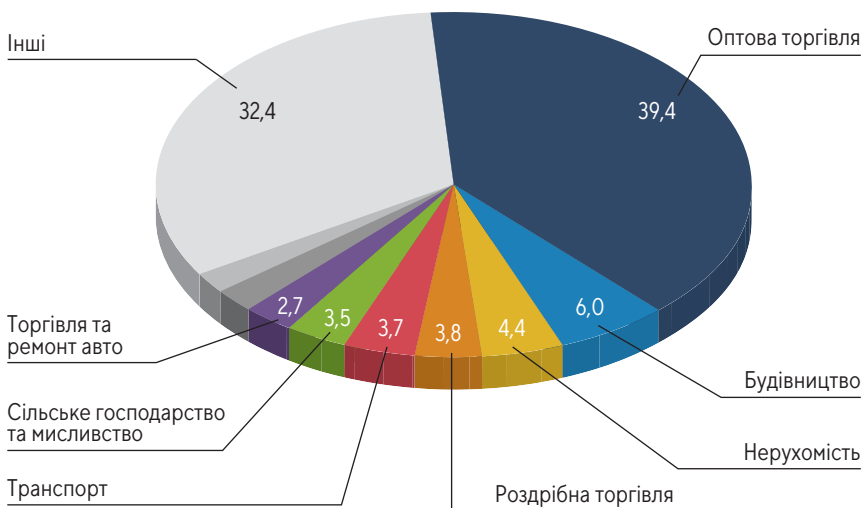
КУДИ ПЕРЕЇДЖАЄ БІЗНЕС?

станом на 18 березня 2024 р.



СФЕРИ КОМПАНІЙ-РЕЛОКАНТІВ,

станом на 18 березня 2024 р.





Міграція. З лютого 2022 р. більше ніж 6 млн людей, які виїхали, створили дефіцит кадрів на ринку, і з кожним місяцем проблема загострюється. Так, відтік кваліфікованих кадрів за кордон як проблему визнають 45% чоловіків і 50% опитаних жінок.

Показовим є те, що 22% респондентів вважають ризиком виїзд за кордон молоді. Так, діти, яких батьки вивезли за кордон, ростуть, і частина з них не піде до вишів в Україні, і відповідно не шукатиме роботу в Україні.

Проте виїзд молоді за кордон містить значно більші ризики для майбутнього країни, ніж проблеми, які торкаються безпосередньо ринку праці. Ризики, перш за все, пов'язані з демографічними перспективами країни. Виїзд за кордон переважно молодих жінок з дітьми радикально змінює демографічну структуру суспільства, значно прискорює процес демографічного старіння населення країни та відповідно посилює навантаження на працездатне населення, унеможлиблює демографічне відтворення населення країни.

Міністерство соціальної політики підготувало проєкт Демографічної стратегії України до 2040 р.⁶ Проте він не містить положень, суттєво відмінних від принципів демографічної політики уряду з 1991 р.

Деякі аналітики⁷ також звертають увагу і на політичний виклик — виїзд молодшої за віком частини населення позначається на результатах електоральних кампаній. Великі шанси на підтримку можуть з'явитися у партій, які пропонуватимуть ідеї патерналізму, державного регулювання, популізму. І це зрозуміло, адже у суспільстві зростатиме значна частка громадян, які постраждали від війни, очікують допомоги від держави і не бажають різких та болісних реформ.

Тінізація економічних відносин. Можна припустити, що ця негативна тенденція на ринку праці має серед своїх стимулів мобілізаційні процеси, оскільки офіційне працевлаштування військовозобов'язаних передбачає їхній облік. Відповідно частина чоловіків, які намагалися уникнути мобілізації, обирали як засіб неформальну зайнятість і поповнювали таким чином сектор тіньової економіки.

⁶ Стратегія демографічного розвитку України на період до 2040 р. (проєкт), <https://www.msp.gov.ua/projects/870/>.

⁷ Декілька алгоритмів боротьби з демографічною проблемою. — Український інститут майбутнього, <https://uifuture.org/publications/dekilka-algotymiv-borotby-z-demografichnoyu-problemoju/>.

Так, 15% чоловіків і 12% жінок відповіли, що працюють на основі усної домовленості, тобто без офіційного оформлення, 14,5% чоловіків і 11% жінок відповіли, що працевлаштовані офіційно, але частину зарплати одержують неофіційно (в конверті). Переважно працюють на основі усної домовленості (без офіційного оформлення) представники молодшої вікової групи (18%) та вікової групи 60+ (18%), проти 12% працевлаштованих неофіційно серед інших вікових груп.

Про високий рівень незадекларованої зайнятості свідчить високий відсоток громадян – 9% чоловіків і 7% жінок, які відмовилися дати відповідь щодо характеру оформлення трудових відносин. Найбільш високий відсоток відмови від відповіді на питання щодо форми працевлаштування серед наймолодшої вікової категорії (10%), що дає підстави стверджувати саме про неофіційний рівень працевлаштування серед цієї категорії респондентів.

Безумовно, навряд чи можна розраховувати на цілком відверті відповіді на питання, які пов'язані з соціально чутливими темами або з темами, які торкаються порушення певних норм, тим більше правових. До того ж необхідно пам'ятати, що співставлення економічних та соціологічних оцінок здебільшого не збігаються, оскільки економіка побудована на чітких одиницях виміру, а соціологія таких вимірів не має (за певними винятками, наприклад, розмірів заробітної плати).

Про збільшення тіньової складової української економіки свідчать дані з різних джерел. Так, за оцінками Конфедерації роботодавців України, тіньовий ринок праці в Україні налічує нині до 4 млн людей, а за останні півтора року з офіційного ринку праці в Україні звільнилися приблизно 1,5 млн працівників через необхідність ставати на військовий облік⁸.

Саме тому державі необхідно знайти баланс між мобілізацією та бронюванням⁹, оскільки помітно зросла кількість працівників, які вважають за краще не бути офіційно працевлаштованими, щоб уникнути мобілізаційних обов'язків.

⁸ «Треба знайти золоту середину» – Мірошніченко про бронювання військовозобов'язаних. – Конфедерація роботодавців України, <https://employers.org.ua/news/id2607>.

⁹ «Треба знайти золоту середину» – Мірошніченко про бронювання військовозобов'язаних, <https://ukr.radio/news.html?newsID=103630>.



Наразі питання бронювання регулюється [Постановою Кабміну № 76](#), за якою бронюється переважна кількість підприємств. Водночас на те, яким чином здійснюється це бронювання, існує багато нарікань, передусім з боку представників приватних підприємств оборонно-промислової сфери.

Нині [можуть бути заброньовані](#) працівники органів державної влади, місцевого самоврядування, підприємств та організацій у порядку, встановленому Кабміном. Постанова Кабміну зараз дозволяє бронювати 50% військовозобов'язаних працівників критично важливих для функціонування економіки підприємств. У квітні 2024 р. прем'єр-міністр Денис Шмигаль [доручив міністерствам оновити постанови](#) про визначення критично важливих підприємств, за якими бронюють військовозобов'язаних. Він заявив, що бронювання має бути справедливим і повинні бути чіткі критерії, за якими визначатимуть такі підприємства.

Одним із шляхів вирішення проблеми є т. зв. економічне бронювання – сплата роботодавцем щомісячно певної суми військового збору за кожного із заброньованих працівників, які стратегічно важливі для діяльності бізнесу.

Наразі розглядаються три основні [моделі економічного бронювання](#):

Парламентська модель – передбачає надання компанії можливості забронювати працівника в разі сплати за нього військового збору в розмірі 20 тис. грн на місяць (додатково до 1,5% військового збору, який сплачується). Таке бронювання передбачається на додачу до бронювання працівників критичних сфер, яке регулюють постанови уряду.

Урядова модель – передбачає можливість бронювання військовозобов'язаних, зарплата яких перевищує 35 тис. грн на місяць (сума податків та зборів, сплачена з таких доходів, становить близько 14,5 тис. грн).

Змішана модель – передбачатиме надання можливості забронювати найманих працівників, зарплати яких перевищують 35 тис. грн, та ФОПів, які сплачуватимуть збір у розмірі 20 тис. грн.

Запровадження економічного бронювання підтримується різними бізнес-асоціаціями України, які перебувають з цих питань у процесі діалогу з Міністерством оборони, Міністерством економіки та іншими урядовими структурами. Очікується, що найближчим часом питання отримає законодавче унормування. Зокрема, у Верховній Раді зареєстровано [Проект Закону про внесення змін до Податкового кодексу України щодо особливостей сплати воєнного збору за бронювання військовозобов'язаних](#).

Метою законопроекту заявлено впровадження спеціального збору за бронювання військовозобов'язаних, а саме фізичних осіб-підприємців та/або їхніх працівників, а також працівників підприємств, установ, організацій. Зазначений інструмент покликаний забезпечити прогнозованість організації бізнесових та виробничих процесів підприємств та, як наслідок, стабільне функціонування економіки в умовах воєнного стану.

На питання «Що необхідно зробити, щоб подолати дефіцит кадрів в Україні?» 54% респондентів відповідають, що необхідна передусім перекваліфікація співробітників і перерозподіл обов'язків у трудовому колективі, 52% висловились за поширення програм залучення молодих фахівців. Для цього необхідно застосовувати або перекваліфікацію фахівців суміжних професій, або оптимізацію навантаження.

Такі заходи, як залучення жінок на чоловічі професії, залучення іноземної робочої сили або підвищення пенсійного віку, не знаходять підтримки у більшості громадян. Так, залучення жінок на чоловічі професії як засіб вирішення проблеми дефіциту кадрів підтримують лише 15% респондентів, що взяли участь в опитуванні.

При цьому слід відзначити, що роботодавці, представники бізнес-спільноти в цілому позитивно сприймають ідею залучення жінок на «чоловічі» професії, осіб 60+ та мігрантів – в економіку. Так, роботодавці та представники бізнесу засвідчують, що роль жінок в українській економіці дійсно помітно трансформується. Через дефіцит кадрів компанії усе частіше трапляються випадки залучення жінок на посади, які стереотипно довгі роки вважались суто чоловічими. Проте таке залучення, імовірно, не стане масовим.





У березні 2022 р. Верховна Рада дозволила жінкам у період дії воєнного стану працювати на підземних роботах. Тож тепер українки залучені й до праці на вугільних шахтах, безпосередньо під землею.

Державна служба зайнятості підтверджує тенденцію зміни професій серед жінок. За її сприяння у 2023 р. нову роботу знайшли 158 тис. жінок, які серед іншого обирали для себе такі спеціальності: машиністка крана, верстатниця, машиністка підземних установок, вантажниця, водійка, слюсарка. Крім того, за сприяння ДСЗ торік 1,2 тис. жінок знайшли роботу на будівництві – тепер вони становлять 38% усіх працевлаштованих у галузі. Ще у 2021 р. жінок у будівництві було 20%.

У Міністерстві економіки України планують приділяти більше уваги програмам перекваліфікації жінок, які опановують нові професії. Наприклад, охоронниць, водійок вантажівок, автобусів або тракторів. Там наголошують, що Європейський банк реконструкції та розвитку розгляне можливість фінансово підтримати реалізацію відповідних програм перекваліфікації.

Ініціативи з залученням жінок вже розвиваються безпосередньо в бізнесі, який зацікавлений в нових кадрах. Наприклад:

«АрселорМіттал Кривий Ріг» має ліцензію на навчання понад 350 робочим професіям. На підприємстві впродовж 2023 р. майже 5 тис. жінок пройшли навчання за різними напрямками – це вдвічі більше, ніж у 2022 р.

В агрокомпанії Kernel жінкам пропонують навчатися на операторок котелень та виробництва.

В агрохолдингу МХП готують жінок на посади трактористок, машиністок, слюсарок і водійок.

Також проєкти з навчання запускають громадські організації та міжнародні донори.

Підвищення віку виходу на пенсію не підтримується переважною більшістю громадян. Підтримує таку ініціативу лише 1,4% респондентів. Цікаво, що найбільша частка прибічників подовження віку виходу на пенсію – 2,4% серед представників вікової групи 60+, тобто тієї групи, якої це підвищення вже не стосується, але для якої залишається певна проблема з працевлаштуванням. Тому природньо, що респондентами широко підтримуються ініціативи із запровадження програм навчання та адаптації для працівників старшого віку. Такі програми підтримуються 28% чоловіків та 32% жінок.

Слід сказати, що до теперішнього часу ані держава, ані роботодавці не були зацікавлені в активному залученні осіб 60+ до активної трудової діяльності, і упродовж тривалого часу становище літніх працівників на ринку праці не поліпшувалось.

Представникам старшого покоління вдавалося знайти або зберегти роботу високого соціального статусу, який відповідає їхнім знанням, переважно завдяки унікальним компетенціям або вузькій спеціалізації. З іншого боку, наявність низького рівня пенсії спонукає літніх людей погоджуватися на роботу з умовами оплати, неприйнятними для працівників трудоактивного віку. Таким чином, в економіці **значна частина пенсіонерів заміщує найменш привабливі для інших категорій населення вакансії**, працюючи переважно у сфері державної освіти або на низькокваліфікованих робочих спеціальностях (охоронець, сторож, консьерж, вахтер, двірник тощо). Також слід мати на увазі, що коли йдеться про вакансії, які не потребують професійної освіти, шанси літніх людей отримати це робоче місце можуть бути вищими, порівняно з молоддю.

Є також й об'єктивні фактори, що знижують можливості літніх людей на ринку праці. Це передусім відсутність достатніх цифрових компетенцій, яку досить складно радикально підвищити внаслідок зниження когнітивних здібностей літніх людей. Перешкодою до активної участі на ринку праці є також наявність хронічних хвороб та погіршення здоров'я.

Залучення до ринку праці працівників 60+

Щодо імовірної можливості підвищення пенсійного віку в Україні 58% опитаних респондентів відповіли, що негативні наслідки підвищення пенсійного віку переважатимуть можливий позитив, 16% респондентів вважають, що підвищення пенсійного віку матиме приблизно однаковою мірою як позитивні, так і негативні наслідки, і лише 7% відповіли, що підвищення пенсійного віку в Україні можна розглядати як вимушений крок, і його позитивні наслідки переважатимуть негативні.

Молоді люди (18-29 років) рідше говорять про негативні наслідки, ніж в інших вікових групах, і частіше займають невизначену позицію, очевидно, через те, що в їхньому віці вважають цю проблему ще неактуальною.

На питання «*До якого віку Ви готові працювати?*» 29% відповіли до 60 років, 12% – готові працювати до 61-65 років, 3% – до 66-70 років і 15% – до 50-59 років. При цьому 20% відповіли, що взагалі не можуть або не готові працювати.

Чим молодші респонденти, тим частіше вони вагаються з відповіддю на це питання (від 32% серед 18-29 років до 17% серед 60 років і старші).



Частка готових працювати до 61-65 років приблизно однакова в усіх вікових групах. Найвища частка готових працювати після 65 років серед тих, кому 60 і більше років (8%), в інших вікових групах від 1 до 4%.

Переважна більшість опитаних респондентів погоджується з тезою про те, що **якщо говорити про працівників старшого віку (55 і більше років)**, то вони переважно мають більший професійний досвід та практичні навички, готовність до наставництва (75%), менші амбіції, не жнуть за кар'єрою (73%), мають унікальні кваліфікації, з яких зараз уже не готують спеціалістів (69%), погоджуються на меншу зарплату (61%). При цьому 58% опитаних респондентів відмічають, що працівники старшого віку мають менше сил та меншу продуктивність (58%), для них характерні несприйняття новацій, обмежені навички у сфері передових, цифрових технологій, гірші знання іноземних мов (50%), а також незацікавленість перспективами розвитку бізнесу (40%).

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

У цілому можна констатувати, що наразі ситуація на вітчизняному ринку праці несприятлива для літніх працівників. Для збільшення рівня їхньої участі в ринку праці потрібна активна та адресна політика, спрямована на всебічне сприяння зайнятості літніх людей.

Залучення іноземців на ринок праці. Такий спосіб подолання дефіциту трудових ресурсів підтримало 7% чоловіків та 6% жінок. Відношення до залучення іноземців також залежить від віку респондентів, якщо у віковій групі 18-29 років лише 4% підтримують залучення іноземної робочої сили на ринок праці, то у віковій групі 60+ таких було 11%.

Такий результат, імовірно, можна пояснити тим, що можливості для працевлаштування молоді наразі обмежені. Молодь під час пошуку роботи стикається з характерними переважно для цієї вікової категорії перепонами, як-от відсутність досвіду й навичок професійної адаптації, соціальна незрілість і незахищеність, невідповідність першого робочого місця рівню та якості отриманих професійних знань, високі вимоги

роботодавців до професійних компетенцій та невідповідність запитів перших реальним професійним обов'язкам тощо. Усе це суттєво посилює напруженість на ринку праці серед молодіжного сегменту. Відсутність практичних навичок та професійного досвіду знижує конкурентоспроможність та перспективи молоді на ринку праці, тим більше в умовах спричиненої війною кризи в економіці. Конкуренція з боку іноземної робочої сили може ще більше погіршити ситуацію для молоді.

Слід зазначити, що число офіційно зареєстрованих безробітних, особливо молодого віку, у період війни зменшилось унаслідок зняття з обліку тих, хто мігрував за кордон. Це переважно жінки (78%), вік більшості з них (80%) – 18–40 років, тобто найбільш продуктивний. Так, чисельність непрацюючих, але незареєстрованих безробітних збільшилась удвічі порівняно з 2021 р. – з 3% до 6%. Водночас сучасна статистика повною мірою не відображає ситуації в країні, адже не містить даних про осіб, які перебувають, наприклад, на тимчасово окупованих територіях. Крім того, частина безробітного населення не реєструвалася в службах зайнятості. Також спостерігається скорочення кількості безробітних чоловіків у віці до 35 років, що, з одного боку, пояснюється мобілізацією їх до лав ЗСУ, з іншого – небажанням бути мобілізованими, через що вони не прагнуть ставати на облік до служби зайнятості.

П'ята частина опитаних респондентів вважає, що проблему дефіциту кадрів можливо вирішити через запровадження автоматизації виробничих процесів. Хоча слід визнати, що автоматизація та технології не можуть повністю вирішити проблему нестачі кадрів, їхнє ефективне поєднання з людськими здібностями дає змогу підвищити продуктивність працівників та сприяти сталому розвитку компанії. Для українського бізнесу в цьому існує нагальна потреба, однак її вирішення потребує коштів на модернізацію чи реконструкцію виробництв. Зрозуміло, що в умовах війни можливості для цього у більшості сфер будуть обмежені.

Водночас слід пам'ятати, що на глобальному ринку праці, за даними McKinsey, до 2030 р. діяльність, на яку припадає до 30% робочого дня, наприклад, економіки США, може бути автоматизована, і ця тенденція прискориться завдяки генеративному ШІ¹⁰. Хоча генеративний ШІ радше

¹⁰ Generative AI and the future of work in America. – McKinsey, Global Institute, <https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/generative-ai-and-the-future-of-work-in-america>.



покращить роботу фахівців у сфері STEM, креативних технологій, бізнесу та юриспруденції, ніж повністю ліквідує значну кількість робочих місць. Звичайно, говорити про те, що автоматизація та технології зараз повністю зможуть замінити людський ресурс не можна, але належним чином налаштована автоматизація може значно допомагати в оптимізації тимчасових та кількісних ресурсів та прискоренні виконання рутинних завдань.

Стимулювання повернення громадян із-за кордону

Одним з джерел поповнення трудових ресурсів в Україні є стимулювання повернення громадян України. Хоча слід визнати, що питання стимулювання повернення українських громадян із-за кордону викликає в суспільстві широкі дискусії. На питання «*Чи потрібно для стимулювання повернення українських громадян з-за кордону запроваджувати спеціальні стимули та преференції для них?*» переважна більшість респондентів (63%) відповіли «так».

Нагадаємо, що, відповідно до численних міжнародно-правових документів, у разі виникнення вимушених міграційних потоків після надання екстреної допомоги основним завданням є віднайдення для біженців тривалого рішення, яке може мати три варіанти: *повернення на Батьківщину, інтеграція і налагодження життя там, де людина опинилася, або переселення до іншого місця*. При цьому **найкращим варіантом вважається безпечне повернення**.

Можна побачити, що більшість біженців та внутрішньо переміщених осіб поділяють саме таку думку. Зокрема, численні опитування переміщених у результаті війни українців свідчать, що не менше 60–70% із них сподіваються одного дня повернутися до своїх домівок¹¹.

Наміри щодо працевлаштування, основна мотивація

За прогнозними оцінками, найближчим часом український ринок праці перебуватиме у досить статичному стані: в основних секторах економіки не очікується як різкого зростання вакансій, так і сплеску звільнень. Утім, за результатами опитувань роботодавців, практично у всіх ключових сферах

¹¹ Дослідження гендерної специфіки вимушеної міграції з України до ЄС в умовах військового конфлікту. – Центр Разумкова, <https://razumkov.org.ua/images/2024/01/29/2024-Pyshchulina-EDNANNYA-SITE.pdf>.

економіки підприємства та компаній мають наміри змінювати кількість співробітників¹². Очікування є негативними, тому що наміри про скорочення (звільнення) працівників лунають набагато частіше, ніж наміри про найм нових працівників.

Проте це дослідження показало тенденцію до суттєвої зміни мотивації щодо праці у громадян України. Неструктурованість ринку праці та відсутність її гідних умов, що характерно для ринку праці України, як правило, стимулюють працівників до зміни місця роботи. Тим не менш, на питання «*Чи думаєте Ви про зміну роботи?*» 71% відповіли, що зараз не планують змінювати свою роботу, лише 17% мають наміри змінити роботу і 12% не можуть дати однозначну відповідь.

Серед тих, хто не працює (за різними причинами) 60% відповіли, що не планують і не готові в принципі вийти на роботу. Готові до роботи лише 31% непрацюючих респондентів. 78% опитаних респондентів навіть не шукають роботу.

За критерієм статі серед непрацюючих готові вийти на роботу 34% чоловіків і 29% жінок. Шукають роботу серед тих, хто зараз не працює, лише 16% опитаних. Серед них шукають роботу 20,5% чоловіків і лише 14% жінок.

На питання «*З якими проблемами Ви стикаєтесь під час пошуку роботи?*» 56% відповіли, що головною проблемою є низький рівень заробітної плати за наявними вакансіями, 52% позначили відсутність роботи за фахом і 34% — недостатність навичок та компетентностей, які потрібні роботодавцю.

Серед тих, хто готовий працювати та шукати роботу, 52% готові пройти перепідготовку для перекваліфікації та отримання нових навичок, 46% — додатково навчатися, 39% готові вивчити іноземну мову, 34% — змінити процесію, 26% готові працювати в іншій країні, і 25% готові працювати в іншому регіоні України.

- ✓ Частка готових додатково навчатися знижується від 77% серед 18-29 років до 10% серед 60 і більше.

¹² Дослідження «Оцінка ринку праці та попиту на професійні навички в Україні 2023-2024». – Державна служба зайнятості, Федерація роботодавців України та Helvetas Ukraine, <https://fru.ua/ua/media-center/news/fru/v-ukrajini-vpershe-proveli-doslidzhennya-rinku-pratsi-yake-e-reprezentativnim-na-rivni-oblastej-ta-rajoniv>.



- ✓ Частка готових змінити професію знижується від 52% серед 18-29 років до 9% серед 60 і більше.
- ✓ Частка готових працювати в іншому населеному пункті в межах свого регіону знижується від 45% серед 18-29 років до 6% серед 60 і більше.
- ✓ Частка готових працювати в іншому регіоні знижується від 41% серед 18-29 років до 3% серед 60 і більше.
- ✓ Частка готових працювати в іншій країні знижується від 53% серед 18-29 років до 4% серед 60 і більше.
- ✓ Частка готових пройти перепідготовку для перекваліфікації та отримання нових навичок знижується від 78% серед 18-29 років до 14% серед 60 і більше.

На питання *«На які поступки стосовно умов праці Ви готові піти при пошуку роботи?»* 32% серед тих, хто працює, і 16% непрацюючих готові обговорювати умови праці, але поступитися лише певними умовами, 17% працюючих і 12% погодяться працювати лише на власних умовах щодо роботи, і лише 4,5% як серед працюючих, так і серед непрацюючих готові на будь-яку роботу та на будь-які умови праці.

При цьому 22% зазначили, що готові працювати на фізично важких роботах, і 12% – на шкідливих роботах.

Вимоги до роботи

Головною вимогою до роботи для респондентів є гідний рівень заробітної плати – на це вказала переважна більшість опитаних – 89%. При цьому 53% зазначили, що розмір заробітної плати не відповідає трудовим зусиллям, не враховує складність чи важливість праці, 24% вказали на важкість та надмірну інтенсивність роботи.

Характерно, що бронювання працівників від мобілізації як вимогу до роботи називає лише чверть респондентів (24%), як і додаткові соціальні пільги, привілеї, бенефіти (24%). Стабільність компаній та комфортні умови праці відзначили 22% опитаних, зручність розташування – 16%, кар'єрні перспективи – 14%, страхування життя працівників – 13%, дружню атмосферу в колективі – 11%.

Умови праці під час війни

Тільки 28% працюючих респондентів відповіли, що їм ніколи або практично ніколи не доводиться працювати понаднормово. Серед тих, хто працює в умовах понаднормового часу, 13% відповіли, що працюють в таких умовах постійно, 24% відповіли, що понаднормово працюють часто, і 31% понаднормово працюють, але це трапляється рідко.

Чим старші респонденти, тим частіше вони відповідають, що їм ніколи не доводиться працювати понаднормово (від 22% серед 18-35 років до 36% серед 50 і старші). Жінки рідше, ніж чоловіки, працюють понаднормово (ніколи працювати понаднормово не доводиться (33%), серед чоловіків (24%).

Якщо люди працюють понаднормово, то 26% отримують більшу заробітну плату, адекватну понаднормовій роботі, 29% опитаних респондентів відповіли, що отримують більшу заробітну плату, але не адекватну відпрацьованому часу, і 36,5% респондентів відповіли, що у випадках, коли їм доводиться працювати понаднормово, вони взагалі не отримують винагороди за понаднормову роботу.





УМОВИ ПРАЦІ ТА РЕЖИМ РОБОТИ В УМОВАХ ВІЙНИ: ЗАКОНОДАВЧІ ЗМІНИ

Воєнний стан кардинально вплинув на всі сфери життя українців, включно з трудовою діяльністю. Зокрема Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (№ 2136) змінив умови для роботодавців і працівників України, які працюють за трудовим договором. Так, роботодавці можуть:

- ✓ установлювати випробувальний термін для всіх працівників, у т. ч. для неповнолітніх, осіб з інвалідністю, вагітних жінок, одиноких матерів із дітьми до 14 років або дитиною з інвалідністю, внутрішньо переміщених та інших осіб, яких раніше це не стосувалося.
- ✓ без попередження і згоди працівників перевести їх на іншу роботу та в іншу місцевість для відвернення чи ліквідації наслідків бойових дій, обставин, що загрожують життю чи критичним потребам людей.
- ✓ Нормальна тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 годин на тиждень на об'єктах критичної інфраструктури із пропорційним збільшенням заробітної плати.
- ✓ До 40 годин на тиждень – скорочений робочий час, передбачений для працівників із скороченим робочим днем на об'єктах критичної інфраструктури із пропорційним збільшенням заробітної плати.
- ✓ Роботодавець визначає час початку й закінчення щоденної роботи (зміни).
- ✓ Якщо раніше працівники мали відпочивати щонайменше 42 години поспіль щотижня, на період воєнного стану вихідні можуть зменшити до 24 годин.

Додатково скасовуються:

- ✓ заборона роботи у вихідні дні;
- ✓ скорочений робочий день напередодні святкових, неробочих і вихідних днів;
- ✓ перенесення вихідного дня, якщо святковий або неробочий день збігається з вихідним днем;
- ✓ обмеження для надурочних робіт;
- ✓ закон дозволяє відмовити у відпустці працівникам на об'єктах критичної інфраструктури;
- ✓ Скорочений робочий час вночі скасовано.

Рівень працездатності

Війна має надзвичайно серйозний вплив на психологічний стан людини. Вона змушує не тільки стикатися з фізичною небезпекою, а й переживати емоційний стрес та травматичні події. Відбувається порушення звичних життєвих ритмів, що може викликати депресію, тривожність та інші негативні емоції, що безпосередньо впливає на працездатність людини.



Водночас на питання «*Чи змінився рівень Вашої працездатності після початку повномасштабної війни? (тобто після лютого 2022 р.)*» відносна більшість респондентів (43%) дала негативну відповідь. При цьому 28% відповіли, що рівень працездатності дещо знизився, 13% респондентів відповіли, що їхній рівень працездатності знизився істотно. І 13% відповіли, що їхній рівень працездатності зріс.

За гендерною ознакою рівень працездатності дещо знизився серед жінок порівняно з чоловіками (29% проти 26%). Серед вікових груп природньо, що рівень працездатності знизився в осіб старше 60 років. Так, 36% громадян віком 60+ відповіли, що їхній рівень працездатності дещо знизився. Хоча одночасно на істотне зниження працездатності вказують 14% громадян віком від 40 років, проти 11% громадян у віці 18-39 років.

Природньо, що працездатність чи здатність до праці залежить від стану здоров'я людини, професійних знань, уміння й досвіду. Шокова травма, спричинена війною, безумовно впливає на емоційний стан населення. Постійне занурення у негативні новини, мобілізацію друзів та знайомих, думки про економічне майбутнє України, очікування кінця війни сприяють підвищенню тривозі та стресу та відповідно на працездатність людини.

Доходи та видатки домогосподарств

Відомо, що основним рушієм економічного розвитку країни є попит, оскільки переважна більшість українського бізнесу існує завдяки внутрішньому споживачу. Тому саме фінансова стійкість українців є базовим індикатором життєздатності економіки.

Дослідження з питань фінансової стійкості громадян було проведено Центром Разумкова на замовлення Дзеркала тижня¹³. Так, у відповідь на питання «*Яким є середньомісячний рівень доходів вашої сім'ї?*» 29,5% респондентів обрали варіант «до 8 тис. грн», 36,3% – «від 8 до 18 тис. грн», 16% – «від 18 до 30 тис. грн» і лише 5,4% щомісяця отримують більш як 30 тис. грн.

¹³ Опитування проводилося з 20 по 28 червня 2024 р. Опитано 2 027 респондентів віком від 18 років. Теоретична похибка вибірки не перевищує 2,3%. Див. Доходи на сім'ю в Україні: скільки українців можуть собі дозволити хліб з маслом. – Дзеркало тижня, 25 липня 2024 р., <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/dokhodi-na-simju-v-ukrajini-skilki-ukrajintsiv-mozhut-sobi-dozvoliti-khlib-z-maslom-.html>.



Слід звертати увагу на те, що питання стосувалося саме сукупного доходу домогосподарства, тобто сім'ї, отже, у перерахунку на одну особу дохід є в рази меншим. Нагадаємо, що, за оцінкою Світового банку (СБ), межа бідності становить майже \$7 на день. За оцінками СБ, в Україні за останні два роки рівень бідності зріс з 5% до 24%, тобто майже чверть українців опинилися за межею бідності¹⁴.

Зрозуміло, переважна більшість (67,2%) тих, хто живе на суму до 8 тис. грн, це непрацюючі особи за віком або за станом здоров'я. Але критичним є те, що 43,6% працюючих респондентів також обрали варіант «від 8 до 18 тис. грн», і лише п'ята частина домогосподарств (22%) має доходи в діапазоні «від 18 до 30 тис. грн».

У регіональному розрізі ситуація не має суттєвих відмінностей. Хоча соціологи зафіксували високий рівень нерівності саме на Сході країни. За вищої, ніж загалом по Україні, кількості сімей, що мають середньомісячний дохід до 8 тис. грн (35% проти 29,5%), на Сході зафіксовано найбільший відсоток сімей із доходом у діапазоні від 18 до 30 тис. грн (20,3% проти загальноукраїнських 16%) і з доходом вище 30 тис. грн (8,3% проти 5,4% загалом в Україні).

¹⁴ За останні два роки рівень бідності в Україні зріс з 5% до 24%, це ставить під загрозу можливість людей старшого віку про себе попіклуватись – Уляна Токарева. – Міністерство соціальної політики України, <https://www.msp.gov.ua/news/23714.html?PrintVersion>.

Ранжування сукупних середньомісячних витрат за часткою, яку вони становлять у родинному бюджеті¹⁵ показало, що пріоритетність видатків є виживальницькою: продукти харчування (4,1 бала), ЖКП (3,6 бала), охорона здоров'я (2,4 бала), одяг і взуття (2,2 бала), транспорт і зв'язок (по 2 бала), предмети домашнього вжитку (1,9 бала), інші товари та послуги (1,3 бала), харчування поза домом, алкоголь із тютюновими виробами й освіта (по 1,2 бала), відпочинок і розваги (1,1 бала). Таким чином можна зробити висновок, що доходів українців вистачає лише на базові витрати.



* За шкалою від «0» до «5», де «0» – таких витрат зовсім немає, а «5» – ця стаття витрат відноситься до найбільших.

¹⁵ Ранжування здійснювалось за шкалою від «0» до «5», де «0» означає, що таких витрат зовсім немає, а «5» – що ця стаття витрат належить до найбільших.



Важливим індикатором економічного стану громадян є самооцінка добробуту. У відповідь на запитання «Яке із тверджень найточніше відповідає фінансовому стану вашої сім'ї?» щонайменше 9% опитаних вказали, що їм не вистачає грошей навіть на їжу. Трохи більше 32% відповіли, що на їжу вистачає, але купувати одяг уже важко, 48% відповіли, що вистачає на їжу і одяг, але для купівлі чогось дорожчого (наприклад, побутової техніки) доводиться відкладати. 7,4% зазначили, що їм вистачає на все, заощаджень вимагають лише дуже дорогі покупки (наприклад, авто). Лише трохи більше 1% вказали, що сім'я може собі дозволити все, що забажає.

Стан справ у працюючих кращий, ніж у решти опитаних, там тільки чверті родин (25,2%) вистачає грошей лише на їжу. Більшість (56,9%) може дозволити собі їжу й одяг, а на купівлю чогось дорожчого вже має відкладати. Але стрімке зростання рівня бідності ставить під загрозу можливість людей похилого віку про себе піклуватися.

Висновок, який можна зробити на основі отриманих відповідей, – поточний рівень доходів українців і розподіл отриманих доходів, у яких з великим відривом переважають базові видатки, може підтримувати лише відповідні базові сектори економіки, передусім виробництво продуктів харчування. І відповідно всі «небазові» напрями тією чи іншою мірою стикатимуться із недостатнім попитом.

ЯКЕ ІЗ ТВЕРДЖЕНЬ НАЙТОЧНИШЕ ВІДПОВІДАЄ ФІНАНСОВОМУ СТАНУ ВАШОЇ СІМ'Ї?



2.2. Ринок праці України – експертні оцінки

Для цілей цього дослідження в період 1 липня по 3 серпня 2024 р. були проведені глибинні експертні інтерв'ю. Експертами виступили представники бізнесу (аграрний сектор, ІТ-сфера, меблева промисловість), бізнес-консультанти (сфера бізнес-консалтингу), аналітики, науковці у сфері економічних досліджень, досліджень ринку праці та трудових відносин.

Загальна характеристика сучасного ринку праці України

За експертними оцінками, останні десятиріччя держава не приділяла належної уваги ринку праці, не досліджувала його потенціал, відповідно, ми не мали уявлення про його розмір, динаміку та проблеми. На жаль, навіть в умовах значної потреби й досі нема чіткого розуміння, скільки спеціалістів у яких галузях економіки є, кого і в якій кількості потрібно готувати у найближчі роки.

«Ніколи в цій країні за період незалежності не займалися плануванням, хто потрібен».

«А взагалі у нас дуже велика проблема з даними, коли у 2022 р. ми втратили певну частину території, то Держстат призупинив обстеження ринку праці і робочої сили, те, що вони щороку видавали. Навіть не могу сказати, чи збирають вони ці дані, в якому обсязі. А раніше була сітка, й інтерв'юери через мережу Держстату. Там ішлося про опитування людей. Зрозуміло, що на Херсонщині, у Запоріжжі вони втратили певну частину. Оприлюднення інформації було дуже сильно обмежено. І це триває дотепер. І нам як фахівцям дуже складно в цьому полі робити якісь висновки. Ми не можемо вже спиратися на ті чи інші джерела і тягнути якісь ряди, які ми раніше тягнули, щоби говорити про цифри впевнено».

Наразі відбулося ще більше викривлення статистики й навіть дефіцит достовірних даних про трудові ресурси, зокрема через брак інструментів і механізму моніторингу ринку в умовах війни, через посилення тіньового характеру ринку праці. Як зазначалося, певна кількість потенційних трудових кадрів призовного віку відмовляється від офіційного працевлаштування через страх бути мобілізованими, оскільки, згідно з законом керівництво підприємств, незалежно від форми власності, зобов'язані надавати ТЦК інформацію про своїх працівників.



Виходячи з цього, можна передбачити, що ринок праці має свій внутрішній невикористаний потенціал. Такий **потенціал оцінюється за різними оцінками у 2-3 млн людей**, яким за різних причин комфортніше працювати в тішовому секторі економіки. Звідси виникає нагальне, але дуже складне питання, як заохотити ці кадри до офіційного працевлаштування, легалізації бізнесу, сплати податків. Ця проблема була актуальною задовго до повномасштабного вторгнення, але з новими викликами війни потребує ще більше уваги й пошуку шляхів вирішення.

Наразі економічне бронювання, приваблива система оподаткування та комфортні умови започаткування і ведення малого бізнесу могли б бути одним із стимулів до офіційного працевлаштування. Також в даному контексті згадували про необхідність судової реформи, вдосконалення соціальної політики, гарантування державою гідної пенсії тощо.

Працевлаштування не є прозорим, а державні механізми залучення на ринок праці – дієвими. Неефективно працюють державні центри зайнятості. На запити потенційних працедавців часто надається інформація, що не відповідає дійсності. Не фіксується реальне місцезнаходження безробітних, не відслідковується попит на ринку праці, надаються неефективні або застарілі навчальні програми. Через центри зайнятості працевлаштовується відносно невеликий відсоток безробітних.

Одна з причин деградації українського ринку праці – міграційна політика розвинутих країн Заходу, які протягом останніх десятиліть залучають з України робочу силу, цінність якої полягає у наступному:

- ✓ висока професійна підготовка та досвід: у недалекому минулому Україна була індустріальною країною з розвинутою інфраструктурою;
- ✓ високий рівень освіти, високий рівень спеціалістів у технічних дисциплінах;
- ✓ легко адаптивні в соціально-культурному плані, тому що мають близький до європейського менталітет та цінності.

«Особливо користуються попитом іммігранти 30-45 років, фізично здорові, бажано – повна чи середня кваліфікована освіта, нашою мовою – технікум, а краще – вища освіта. Досвід роботи – від 5 років; Бажано несімейні, тому що в цьому випадку розглядається як робоча сила, максимально схильна до асиміляції, він створюватиме сім'ю, адаптуватиметься. І природно, пріоритет у цьому випадку щодо реального сектору економіки, бо своїх розумників там і так вистачає».

Теперішній ринок праці характеризують як швидкозмінний, з ознаками невизначеності, нестабільності, непередбачуваності, неможливості моніторингу, збору необхідної статистики, прогнозування, започаткування і реалізації довгострокових проєктів і стратегій.

«Зараз немає очікувань ні від роботодавців, ні від людей, які шукають роботу. Про якісь великі, стабільні та серйозні проєкти, принаймні, якщо ми зараз говоримо про чоловіків, які не мають можливості релокації та знаходяться в Україні, не йдеться. Тому перше, що б я охарактеризував, це динамічність і розгляд проєктів «зараз і на сьогодні».

З початку повномасштабного вторгнення відбувається подальше драматичне зниження якості та кількості трудових ресурсів, скорочення ринку праці. Як ключові проблеми негативних тенденцій вказали наступне:

- ✓ масова вимушена міграція за кордон значної кількості працездатного населення через війну;
- ✓ загострення демографічної кризи;
- ✓ масова мобілізація чоловіків працездатного віку;
- ✓ нечітко, неправильно встановлені правила та критерії бронювання, відстрочки, через що втрачаються кваліфіковані працівники, потрібні для діяльності критично важливих підприємств і галузей економіки.

Влада, керівництво країни, припустилися певних помилок, які загострили негативні тенденції на ринку праці, у бізнесі, в економіці загалом, зокрема: закриття державних кордонів для частини населення, не для всіх чоловіків призовного віку, а з численними винятками; проблемна мобілізація, через відсутність належної комунікації влади з населенням під час проведення мобілізації; факти порушення прав громадян та чинного законодавства з боку ТЦК, що знизило мотивацію населення доєднуватися до Збройних сил, підвищило кількість охочих виїхати за кордон або переховуватися.

Крім того, повномасштабне вторгнення загострило й масштабувало в десятки разів ті тенденції, які розпочалися ще з початком збройного конфлікту у 2014 р. на Сході України, коли посилювалося структурне безробіття, відбулася втрата контролю над частиною східних територій та розташованих на них підприємств видобувної, металургійної та інших галузей, зниження інвестиційного попиту тощо.



Але за цей період (2014–2022 рр.) держава не виробила стратегії, механізми формування стійкості щодо подолання подібних викликів і шоків, які несе війна. Дехто з експертів зазначив, що в першу хвилю бізнес Донеччини та Луганщини зумів частково вижити за рахунок, зокрема, релокації в сусідні, підконтрольні Україні області, зокрема Дніпропетровську та Харківську, що було приємним здивуванням для влади. Але повномасштабне вторгнення спричинило більш масштабні збитки і втрати, й без ефективної внутрішньої і міжнародної політики держави бізнес, економіка загалом не виживуть.

«Але у 2022 р. (порівняно з 2014 р.) ситуація була і залишається гіршою, масштаб виріс, ми маємо більше регіонів східних і південних, які попали в зону руйнування і окупації, і зараз піддаються впливу війни. Це перенесення бізнесу теж відбувається, але обмежено тими потужностями, які можна перенести в західні регіони. І тут ми маємо втрати безповоротні. Найбільш яскравий приклад – це металургія. Там, де ми втрачаємо цілі металургійні комбінати. Ми вже не можемо їх перенести в інше місце: Авдіївський коксохім, Маріуполь – це вже вплив, який має більші обсяги».

Наразі через війну відбувається «примусова реструктуризація» економіки, концентрація передумов і нагальності прискореного впровадження новітніх прогресивних технологій, інновацій, ощадливого виробництва, зелених технологій.

Особливості ведення бізнесу в умовах війни

Із початку війни в різних галузях економіки України, компаніях та бізнесах відбулися зміни різної спрямованості:

Негативні зміни, проблеми, виклики:

- ✓ Утрата ключових підприємств, наприклад, в енергетиці, занепад окремих галузей економіки, таких як металургія і вугільна промисловість як у т. ч. скорочення обсягів виробництва в багатьох галузях економіки;
- ✓ Ускладнення логістики, затримки, перебої в постачанні, дорожчання певних товарів, послуг, особливо запчастин, устаткування, критично важливих для забезпечення стабільної роботи виробництв, у т. ч. в сільському господарстві;

«Ми поставляємо техніку з різних куточків світу – і з Китаю, і з Європи; з країн Північної і Південної Америки. І коли почалася війна, всі ці ланцюжки почалися перебудовуватися. Відповідно змінилася вартість перевезення, часові рамки, в яких ми орієнтувалися раніше».

- ✓ Скорочення обсягів продажів в Україні через зниження внутрішнього попиту через значне погіршення економічної ситуації;
- ✓ Ускладнення доступу до фінансових інструментів, проблеми із залученням інвестицій;
- ✓ Дефіцит кадрів, скорочення кількості найманих робітників через мобілізаційні заходи і значну міграцію робітників за кордон з початку широкомасштабної війни. Це істотно скорочує можливості бізнесів нарощувати обсяги виробництва, розвиватися, масштабуватися.

«На сьогоднішній день причиною номер один, чому не беруть експортні контракти, тому що не вистачає робітників. Не мають змоги виконати контракти і боятися зірвати строки... Меблева (галузь) – це загалом чоловіча галузь, і відповідно війна вдарила саме по кадрах нашої галузі».

Позитивні зміни:

- ✓ Успішна релокація підприємств. Протягом перших місяців війни багато підприємств були збережені власниками, перевезені на безпечні території, зберегли колективи; повністю відновили або підвищили обсяги виробництва;
- ✓ Подолання дефіциту електроенергії власними силами підприємств на своїх виробництвах під час блекаутів, починаючи з осені 2022 р. завдяки впровадженню сучасних технологій;

«Дефіцит електроенергії минулого року – це вже квіточки. Підприємства закупили газові генератори, поставили сонячні електростанції. Те, що нам минулого року здавалося глобальною проблемою, закрили досить легко порівняно з дефіцитом кадрів».

- ✓ Переорієнтація на експорт. Тим компаніям, які стикнулися з викликами зниження внутрішнього попиту на свою продукцію, за час від початку війни вдалося вийти на зовнішній ринок, розширити експортну діяльність, створити представництва, філіали з продажу



продукції із залученням своїх робітників з числа біженців, навіть релюкувати свої виробництва за кордон;

«Ті хлопці, які з початком війни втекли за кордон, і були монтажниками в Україні, сьогодні вони масово надають послуги монтажу меблів для українських меблевиків. Звідси йде запакована продукція, а там на місці українські монтажники приїжджають на об'єкт і монтують його».

- ✓ Нарощення обсягів виробництва. У деяких галузях, не зважаючи на матеріально-технічні втрати й обмежений людський ресурс, спостерігається нарощення виробництва за рахунок вдалих бізнес рішень, частково, завдяки впровадженню сучасних технологій. Розвиток сільського господарства під час війни експертами вважається економічним дивом.

«Якщо подивитися статистику, Україна минулого року експортувала, виробила 71 млн т зерна. У попередні довоєнні роки ця цифра коливалася в межах 44-64 млн т. Ці цифри звідки беруться? Частина території окупована, частина замінована, а кількість зібраного зерна росте. Тому це дійсно економічне диво».

Дефіцит трудових ресурсів

Наголошуючи на дефіциті кадрів в умовах браку офіційних даних, оцінки експертів й представників бізнесу часто обмежувалися однією-двома галузями, власними спостереженнями й аналітикою. Правдивість доступних офіційних даних в деяких експертів викликає сумніви.

«У нашому безробітті найбільш кричущий – це структурний компонент. Не можна сказати, що у нас аж такий дефіцит загалом. НБУ прогнозує на 24-й рік 14,2% безробіття. По 2023 р. вони давали цифру 18,2%. Вони кажуть, що безробіття знижується. Не довіряти НБУ зовсім – не можна... У будь-якому випадку, безробіття в нас дуже далеко від природної норми, 2-3%».

За словами деяких експертів, дефіцит трудових ресурсів спостерігається насамперед на великих підприємствах у таких галузях, як сільське господарство, будівництво, автоперевезення – там, де робітники офіційно працевлаштовані. Саме туди організовано приходять представники ТЦК. Ці тенденції призводять до значного скорочення виробництва, навіть занепаду окремих галузей економіки. На тлі дефіциту кадрів в

більшості галузей, в ІТ-сфері навпаки може спостерігатися надвисока конкуренція, зокрема завдяки можливості працювати онлайн з-за кордону.

«Якщо говорити про будівництво, обсяги будівництва падають. Я спілкувався з ріелтором. Каже: як тільки був введений закон про мобілізацію, продажі по Києву взагалі зупинилися. Ніхто не будує. Немає будівельників».

Мобілізація — невід’ємна умова виживання країни в умовах війни. Але навколо цього процесу точиться дуже багато дискусій і лунає багато гострої критики в експертних, бізнесових колах, громадському секторі і серед пересічних громадян.

Унаслідок непродуманих мобілізаційних заходів та дій спостерігається **дефіцит кваліфікованих трудових ресурсів** — ключових або цінних спеціальностей, керівників, без яких робочі процеси утруднені або неможливі, що призводить в окремих випадках до зупинки виробництва. Експерти згадують непоодинокі випадки, коли керівники домовляються з військовими, «міняють» одних працівників на менш цінних задля збереження робочого процесу.

«Тепер є трактори, які самі їздять, дрони, які самі літають, це, звичайно, дозволяє людям подивитися вперед з надією, але цих людей треба вчити, і тільки не встигають навчити, як вносити добрива через дрони, як ця людина йде в військо і вже в війську займається дронами».

«Це виробничі компанії, інжинірингові, які виробляють, займаються обробкою металу... Серйозні компанії з робочими професіями: слюсарі, токарі, зварювальники, — професії важко замінити водночас, якщо немає фаху зварювальників і так далі. Є певні складнощі з професіями, пов’язаними з сільським господарством, — це агрономи і механізатори. Знаю, що є труднощі (ідеться про високий дефіцит кадрів) у виробничих компаній з фізично важким циклом виробництва».

Як позитивні тенденції експерти майже нічого не озвучили. Були поодинокі коментарі стосовно можливості бронювання працівників, зокрема від представників критично важливих галузей/підприємств, і стосовно формування тренду на навчання, здобуття нових навичок та знань, опанування нових професій і перекваліфікацію незалежно від віку.

«У чому плюси — у тому, що зараз є певний сегмент людей, які швидко перелаштовуються, швидко опановують нові професії, види діяльності. Зараз важка ситуація на ринку праці, але вона динамічна».



«Наразі держава дочекалася, дякуючи багатьом депутатським групам, принаймні на механізаторів у сільському господарстві є певні броні, Україна зараз орієнтована на сільське господарство, це також дуже важливо».

Шляхи вирішення проблеми дефіциту кадрів

Оптимізація та розширення зайнятості окремих груп населення

Бізнес готовий і самостійно реалізує проекти з експрес-підготовки або перекваліфікації окремих груп населення (передпенсійний і пенсійний вік, люди з інвалідністю, перепрофілювання жінок на «чоловічі» види зайнятості) для боротьби із дефіцитом кадрів. Але успішних прикладів не так багато, і це поки не забезпечує ефективного вирішення проблеми і суттєвого покриття дефіциту кадрів у цілому.

Жінки

На ринку праці є достатньо вакансій у типово жіночих сферах діяльності у зв'язку з масовим виїздом жінок з країни, є значний попит, кращі умови і висока оплата роботи на жіночі професії.

Водночас наводилися нехай не масові, але доволі успішні кейси розширення зайнятості жінок в умовах війни, в ІТ, в міському транспорті, на виробничих підприємствах, в аграрному секторі, сфері логістики.

«Уже знову в нас пішли жінки під землю працювати, уже обговорюється питання, робляться конкретні кроки, що в далекобійники запрошують жінок... Рятуються (бізнеси) в яких не вистачає чоловіків. Але дефіцит нішовий – це далекобійники водії, це аграрії, побутовий сектор. Звичайно, жінками заміщують не від хорошого життя. Це виживання сьогодні на сьогодні».

Є приклади, коли жінки опановують ІТ-професії, особливо ті професії, які не потребують дуже довгого перенавчання, наприклад, менеджери проєктів або тестувальники ПЗ.

«Є курси, які дають змогу ці навички отримати. Тільки треба більш екологічно обирати курси, тому що багато в мережі інтернету є пропозицій, які не дають фахових знань... Є приклади, коли люди працювали в туризмі, зробили гарний скринінг, підбрали для себе саме ті навчальні програми, які їм підходили, пройшли стажування в великих компаніях і зараз працюють на посаді тестувальника».

«Показовий приклад – Київський метрополітен. Нещодавно пролунала інформація, що поступило більше 1 000 заявок на машиністів метрополітену, і 45 жінок вже навчаються на машиністів».

Слушною може стати ідея перепрофілювання жінок навіть пенсійного віку з гуманітарною освітою на психологів-реабілітологів. У зв'язку з масовим закриттям навчальних закладів, спричинених міграцією родин, багато вчителів залишаються не задіяними. Гуманітарна освіта й багаторічний досвід комунікації, у т. ч. з проблемними учнями та студентами – цінний бекґраунд для реабілітації військових.

«Дуже багато жінок, які мають педагогічну освіту, медичну освіту перекваліфікуються на реабілітологів і психологів».

На думку експертів, розширенню зайнятості жінок може сприяти створення умов, які б звільнили їх від виконання домашніх обов'язків, вихованню дітей. Наприклад, жінки охоче працевлаштовуються на аграрні підприємства, коли агрохолдинги відновлюють в населених пунктах дитсадки, навчальні заклади.

«Можливо полегшити жінкам вихід на роботу, мається на увазі – щось зробити для того, щоби діти були доглянуті, зняти головний біль з приготування і прибирання, якщо щось з цього може взяти на себе працедавець або держава».

Проте такі приклади активного залучення жінок на «чоловічі» професії розглядаються більшою мірою як нетипові та не є поширеними. Висловлюються сумніви щодо можливості масової заміни жінками чоловіків у типово «важких» чоловічих професіях, які передбачають значне фізичне або психічне навантаження.

«Є професії, які не можна ніким замінити, наприклад, пакувальник цегли – він роками пакує цеглу. Це фізично важка робота».

Особи передпенсійного і пенсійного віку

Представники бізнесу запевняють, що активно залучають пенсіонерів до навчання перекваліфікації; працевлаштовують їх, створюючи сприятливі умови праці, зокрема гнучкий графік роботи, короткий робочий день.



Наводяться деякі приклади організації та програм, які займаються пере-кваліфікацією і навчанням осіб пенсійного віку.

«Ми активно пропагуємо працевлаштування людей 60+. Нехай не на 8-годинний робочий день, а на чотири години».

«Є програми від бізнесу по залученню людей похилого віку, старшого віку до робіт в ІТ-бізнесі, які вони можуть виконувати. Можна назвати тестувальників, роботи щодо дизайну. Наприклад, це айтішна робота, але досить механічна, вона не потребує якихось дуже глибоких знань, а потребує чіткого виконання бізнес-процесу... Існують приклади, цікавих пропозиції від програми «Жизнелюб». Літнім людям пропонують перекваліфікацію, навчання, але це волонтерство».

Як можливі переваги трудових кадрів пенсійного віку експерти називали:

- ✓ зазвичай вищу дисциплінованість і відповідальність порівняно з молодими людьми;
- ✓ наявність цінного досвіду та знань;
- ✓ стабільність, послідовність, певну консервативність, звідси – не схильність часто змінювати місце роботи.

«Є роботи, які потребують досвіду знань, які дають можливість більш спокійної роботи, без серйозних фізичних навантажень».

Як головну перевагу в умовах війни називали те, що літні люди не підлягають мобілізації, й тому в цю категорію потенційних трудових кадрів «можна інвестувати».

Проте лунали скептичні оцінки щодо можливості ефективного навчання, адаптації та мотивації, забезпечення стабільного виконання роботи особами пенсійного віку. Частина бізнесу мала негативний досвід співпраці з пенсіонерами, тому не готова інвестувати в їхню підготовку та перекваліфікацію.

Працевлаштування пенсіонерів, на загальну думку, має певні обмеження:

- ✓ людям пенсійного віку може бути важко працювати в умовах значного фізичного або психічного навантаження;

- ✓ відчувають певні труднощі у вивченні та використанні нових технологій;
- ✓ спостерігається зниження когнітивної функції, зумовлене віком.

Підвищення пенсійного віку не сприймають як ефективний ресурс для подолання дефіциту трудових кадрів:

- ✓ в умовах низької тривалості життя більшість пенсіонерів в Україні має обмеження по здоров'ю, які несумісні з фізично важкою або інтенсивною працею;
- ✓ частина пенсіонерів не бажає працювати. Традиційно для України люди пенсійного віку надають перевагу допомозі родині, веденню домогосподарства, вихованню онуків, а під час війни масово виїжджають з онуками неповнолітнього віку за кордон;
- ✓ виховуючи онуків, як зауважив експерт з професійної освіти, пенсіонери фактично працевлаштовуються, набувають педагогічну професію, і навіть інколи сприяють майбутній профорієнтації онуків;
- ✓ енергійні та підприємливі пенсіонери працюють. Чимала кількість пенсіонерів є самозайнятими особами, серед яких далеко не всі сплачують податки.

«Є фізичні межі можливостей використання робочої сили. Змусити пенсіонера копати чи бігати за комбайном не вдасться».

«Напевно, це пов'язано зі стереотипами... Молодь кричить: Мамо, чого ти підеш (працювати), краще посидь із онуками, ми тобі будемо доплачувати, ніж ми будемо оплачувати дитячий садок».

Люди з інвалідністю

Бізнес має бажання та плани працевлаштовувати демобілізованих чоловіків, зокрема тих, хто отримав інвалідність, але їхній стан здоров'я дає змогу виконувати професійні завдання. При цьому роботодавці готові створювати відповідні комфортні умови для роботи, гнучкий або скорочений робочий день для цих груп робітників.

«Меблевики з радістю беруть демобілізованих воїнів, розуміють необхідність їхньої адаптації до виробництва... Також бізнес намагається підлаштувати виробничі приміщення з урахуванням інклюзії, щоби можна брати до роботи колясочників або людей з вадами слуху».



Проте наразі випадки працевлаштування демобілізованих чоловіків є поодинокими, а за словами окремих експертів, навіть спостерігається дефіцит осіб з інвалідністю, готових працювати.

«Уже є проблема людей з інвалідністю сьогодні знайти. Їх немає!»

«ІТ розробили програми з навчання ветеранів, вони працюють з тими, хто отримав поранення, люди з обмеженими можливостями та їх працевлаштовують».

Експерти та представники бізнесу підкреслили важливість і необхідність реалізації державних програм з реабілітації військових, у т. ч. з інвалідністю, їхньої перекваліфікації та подальшого працевлаштування, з використанням позитивного досвіду інших країн.

«Ми спілкуємось з колегами з Ізраїлю, у них багато досвіду, від елементарного на кшталт того, якими мають бути меблі в компаніях ІТ, інжинірингової компанії в людини, яка не може пересуватися, і пристрої, щоб вона могла пересуватися і працювати вільно, від пандусів і закінчуючи психологічними аспектами повернення і введення людей назад в мирне життя і в працю».

Організаційний розвиток і системи управління

Система управління, лінійно впливає на бізнес. Перехід на сучасні системи управління бізнесом зменшує витрати, час роботи і збільшує продуктивність. Тому управління на сьогодні змінюється в напрямі людиноцентричної економіки, коли головним стає фахівець, а не процес. Таким чином, у найближчому майбутньому будуть змінюватися підходи до побудови компаній.

Зміна управління і, як наслідок, зміна бізнес-процесів дає помітні позитивні результати. Експерти згадували проекти, де бізнес-процеси змінювалися, оптимізувалися, внаслідок чого оптимізувалася структура підприємства, і в результаті збільшувалася маржинальність виробництва через такі підходи як аутсорсинг, аутстафінг та ін.

«Є механізми, які дають можливість оптимізувати процеси, а оптимізувати процеси, як наслідок, – зменшити затратну частину, збільшити маржинальність. Відповідно, збільшити податкові надходження».

Оптимізація виробництва та оцядливі технології

Як приклад оптимізації виробництва наводили принцип пошуку втрат в агросекторі.

«Якщо стандартні втрати у техніки, що працювала в нас на сільському полі, становили 25% втрат, і це було закладено технологією збору зерна, то сьогодні технології збору доходять до 4-6% втрат. Це спрацювала технологія».

В якості прикладів оцядливого виробництва окремі експерти, бізнес-консультанти вказували на досвід застосування системи LEAN і 5С.

«5С – це стандартизація для того щоби зменшити час обробки будь-чого, не важливо чого. Це стандартизація робочого місця... LEAN – це і є оцядливе виробництво».

Зелені технології

Представники бізнесу, бізнес-консультанти сфери консалтингу наводили численні приклади застосування **зелених технологій** для енергогенерації та опалення: встановлення джерел безперебійного живлення, сонячних панелей, генераторів для забезпечення безперебійного живлення виробничих ліній, будування біогазових заводів, використання вторсировини для опалення робочих приміщень.

«Поставили сучасний новий котел з температурою спалювання 1200 градусів. І ось сміттям ДСП і МДФ опалюється фабрика. І ніхто не каже про зелені технології. Просто економить кошти і правильно утилізує сміття... 10 років тому величезне підприємство меблеве поставило електростанцію, яка працює на дерев'яних пелетах, залишках виробництва. Станція надає енергію на місто, не тільки на фабрику».

Зелені технології в частини респондентів викликають першу асоціацію не стільки з відповідальним ставленням до навколишнього середовища, скільки з пошуком альтернативних джерел електроенергії й шляхів вирішення певних проблем бізнесу.

«У нас уже є проблема з батарейками, їх потрібно утилізувати, тому що в них шкідливі викиди. А от зараз є багато електротранспорту. А що буде з батареями з цього електротранспорту? А з батареями, які накопичують електрику з сонячних панелей?».



При цьому, на думку деяких експертів, вплив зелених технологій на навколишнє середовище не вивчений, а в деяких галузях, зокрема в агро-секторі, може бути шкідливий або невиправданий.

«Альтернативні джерела палива, електрики у нас розміщуються на землі. На тій землі, на якій теоретично можна було б щось вирощувати. Кінчиться тим, що будемо накопичувати електроенергію та її продавати, але тоді ми будемо купувати їжу в інших країнах, де її будуть виробляти».

Не заперечуючи важливість подальшого просування зелених технологій, дехто з експертів зауважив, що наразі найбільш пріоритетними є заходи, які дадуть змогу бізнесу і населенню пережити наступну зиму в умовах зруйнованого енергосектору, відновлення якого не завжди є доцільним й можливим в умовах постійних прицільних обстрілів і руйнувань.

«Навряд чи хтось буде відновлювати теплові станції. Після Каховки всі казали, перший час експерти і провідні спеціалісти цієї галузі казали: «Так, ми все відновимо». Пройшло більше року, я вже бачу думки, що можливо і не варто відновлювати Каховську ГЕС. По тепловій генерації, мені здається, оскільки війна не закінчилася, оті ризики, що призвели до руйнації теплових станцій, продовжуються, уявити собі зараз, що ми будемо їх відновлювати складно, де вони знищені повністю».

Кадрові потреби та професійний розвиток персоналу

Визнається, що на ринку гостро відчувається нестача працівників з високою кваліфікацією і досвідом роботи в критично важливих галузях економіки, на працівників з технічною освітою, також зростає попит на низькокваліфіковану робочу силу.

Як зауважили експерти, за час війни суттєво знизилися вимоги до кандидатів на вакансії: до їхнього досвіду роботи, віку, статі, навіть стану здоров'я. Натомість більше звертається уваги на їхню мотивацію, здатність і готовність; здібності швидко набувати нові знання і навички.

«Бізнес тепер не вибагливий, не схильний до ейджизму...».

Зусиллями працедавців створюються інтенсивні курси з навчання і перепрофілювання працівників, освоєння практичних навичок нової професії.

«Навчити в принципі можна будь-кого будь-чому. Цей підхід, наприклад, є в агрокомпаніях зараз, якщо раніше у нас були агрономи з досвідом 20-30 років, що ви їм будете розповідати, то зараз це змінилося. Навчити можна будь-кого будь-чому, якщо людина хоче вчитися. І якщо є бажання навчатися, то в принципі зараз можна знайти будь-яку роботу. Буде ще й можливість зростати».

Багато бізнесів, що продають продукцію або техніку, створюють безоплатні курси, проводять навчання для компаній-покупців щодо використання своєї продукції.

«Ті бізнеси, які виробляють засоби захисту рослин, навчають. Я можу своїх спеціалістів відправити, щоб вони навчилися, на що звертати увагу, як вносити».

Наразі бізнес активно займається оптимізацією кадрів, підвищенням універсальності працівників, поверненням до багатофункціональності.

«Зараз приклади є, коли переглядається функціонал і оптимізується функціонал підприємств, коли працівники отримують по декілька спеціальностей, об'єднують функціонали, оптимізують кадри. Факт, що в нас інколи роздуті кадри. Хоча в бізнесі це не така часта річ, але вона була. Зараз іде оптимізація функціоналів. І вона дає результат...».

Підприємства, компанії докладають максимальних зусиль для збереження свого колективу, професійної команди. Наприклад, релокація бізнесу в безпечні регіони відбувається із релокацією критично важливих робітників та їхніх родин, забезпечення їх житлом, облаштуванням їхнього побуту. Деякі великі компанії побудували сімейні гуртожитки поблизу нового місця роботи або орендують житло для своїх працівників.

Діджиталізація

За словами деяких респондентів, не варто переоцінювати можливості сучасних технологій у виробничих і бізнес-процесах. Наприклад, **діджиталізація**, на їхню думку, дає змогу алгоритмізувати та спростити певні процеси в бухгалтерії, звітності, комунікації, але не замінить кваліфікованого спеціаліста в ремонті та обслуговуванні техніки, роботі з клієнтами



тощо, і не призведе до суттєвого скорочення персоналу. Крім того, впровадження нових технологій – трудомісткий, довгий і дорогий процес з відкладеною ефективністю.

«Потрібно все робити руками, тому що техніка дуже дорога і високотехнологічна і потребує постійного обслуговування, підтримки, сервісу, кваліфікації, знань, вміння, інструментів. Це ж не діджиталізуєш! Ні!».

Повернення вимушених мігрантів

Загалом стимулювання повернення вимушених мігрантів в Україну розглядається як потужний ресурс вирішення демографічних і кадрових проблем, особливо у повоєнний час. Водночас експерти підкреслили складність винайдення механізму повернення і більш того зауважили, що з відкриттям кордонів після перемоги України й отриманням безпекових гарантій не лише повернуться далеко не всі вимушені мігранти, але й емігрує частина тих, хто не мав такої можливості в умовах воєнного стану. В обох випадках йдеться переважно про осіб працездатного віку.

«Розуміємо, що по закінченні війни і відкритті кордонів, якщо тут будуть такі умови, що людей не будуть приваблювати, будуть і надалі виїжджати, і у жінок у т. ч. будуть такі еміграційні настрої. Ситуація, в якій ми опинилися, погана тим, що ми не бачимо горизонтів і нормально скласти сценарій бодай середньострокового майбутнього на 3-5 років. Ми не розуміємо перспективи закінчення війни. За замовчуванням ми розуміємо, що всі, хто живуть зараз в країні, орієнтовані на нашу перемогу. Інший варіант не варто розглядати».

Розробку і впровадження ефективної міграційної політики, координацію зусиль України і країн-реципієнтів щодо стимулювання повернення українських громадян додому традиційно покладають на державу.

Найголовнішою передумовою для повернення вимушених мігрантів вважають фактор безпеки, потім – індикатори якості життя, які зумовлені рівнем оплати праці, доступністю житла, розвиненістю інфраструктури та якістю і доступністю необхідних для життя послуг, соціальною захищеністю, перспективами для навчання і самореалізації тощо.

Окремі експерти розрізняють добровільних і вимушених мігрантів. Добровільні – це ті, хто давно мав на меті виїхати з України в пошуках кращих умов життя, скористався такою можливістю у зв'язку з війною,

за кордоном працевлаштувався, адаптувався або продовжує жити на соціальні виплати. Такі українці здебільшого переймаються проблемами виживання в країні перебування і демонструють низький рівень патріотизму.

Тож досить прагматично пропонують зосередити зусилля на тій категорії мігрантів, які є дійсно «вимушеними» і патріотично налаштованими, але з різних причин і обставин не мають можливості повернутися додому. Пропонують також боротися за повернення цінного генофонду – успішних підприємливих співвітчизників, долучити їх до відновлення своєї країни, дехто в цьому контексті вказав на особливу цінність співвітчизників з підвищеною пасіонарністю.

«Це ще й боротьба за якість населення... Поїхали (за кордон) ті, хто не побоявся невідомого та сподівався на свої сили, здатність знайти собі застосування та роботу. Цю пасіонарну частину треба повертати. За цю категорію треба боротися».

Окремі експерти розкритикували словосполучення *«повернення вимушених мігрантів»*, натякаючи, що йдеться про вільних людей і демократичну країну. Пропонували натомість використовувати *«мотивування/стимулювання або сприяння поверненню вимушених мігрантів»*.

«Ті, хто виїжджав за кордон, супроводжуючи своїх родичів з інвалідністю. Зараз немає чіткої ясності щодо цих людей, як їм повертатися. Друга частина – ті, хто виїхав нелегально чи напівлегально. Тому що у перші дні виїжджали всі, і не було ніякого контролю... Людина може зважити, що для неї краще, повернутися й отримати амністію, умовно кажучи, сплатити адміністративний штраф, чи це буде період відпрацювання, але це мають бути зрозумілі умови».

Працевлаштування робітників, що перебувають за кордоном

З перших днів війни частина бізнесу намагалася надати всебічну допомогу працівникам, які виїхали за кордон, зокрема допомагали за кордоном фінансово і з житлом. Разом з тим, намагалася створити умови для повернення цінних працівників з-за кордону, фізична присутність яких необхідна для забезпечення виробничих або бізнес-процесів.

«У нас була програма і від компанії, і від нашого партнера John Deere (машинобудування, США), коли всіх наших працівників ми забезпечували житлом, і родини всіх працівників – і в Польщі, і в Чехії, і в Берліні. В цей хаос ми намагалися людей підтримати».



Частина вимушених мігрантів працевлаштована в Україні і працюють віддалено, онлайн. Більшою мірою це є специфікою і сильною стороною ІТ-сфери.

Деякі бізнеси, які займаються експортом своєї продукції, або мають за кордоном представництва, залучають до співпраці вимушених мігрантів в країні-реципієнті, як торгових представників, офісних або технічних працівників. Цікаво, що дехто з респондентів надає перевагу співпраці з експрацівниками, які іммігрували за кордон задовго до початку війни. Ці люди адаптувалися в країні перебування і патріотично налаштовані: намагаються підтримувати біженців і часто донатять на ЗСУ. Тих, хто виїхав під час війни і не повернувся, вважають «непатріотичними», схильними до паразитарного існування за кордоном за рахунок пільг та допомоги для біженців.

Залучення іноземних трудових мігрантів

У більшості експертів ставлення до іноземних трудових мігрантів є цілком позитивним. На думку експертів, без присутності іноземних трудових мігрантів повоєнне відновлення України є неможливим або затягнеться на невизначений термін.

«Без залучення іноземних трудових мігрантів у нас немає жодної можливості для нормального розвитку і економічної відбудови нашої країни. Оцінки Міністерства економіки – нам потрібно 4,6 млн робочих рук додатково до тих, які у нас були у 2021 р.».

Проте потоки іноземних працівників суттєво знизилися від початку війни. Одна з причин тому – важко, довго і дорого діставатися до України через відсутність авіасполучення і необхідність перетинати багато кордонів. Інша причина – цілий ряд недосконалостей законодавства обмежень щодо офіційного найму іноземних робітників, у т. ч. складнощі з оформленням і короткими термінами дії робочої візи.

«В Україні було багато іноземців – з Узбекистану, Киргизстану. На сьогодні їхня кількість значно зменшена, тому що ми не можемо перетинати кордон, який раніше був з росією. А, вірогідно, вони через Євросоюз до нас доїхати не можуть».

Експерти вважають, що питання іноземних трудових мігрантів потребує державного регулювання із визначенням певних критеріїв, фільтрів, умов, строків перебування в Україні. За основу пропонують використати досвід країн, які відновлювали свою економіку за участю трудових мігрантів.

Привабливими країнами – донорами мігрантів експерти вважають слов'янські країни зі схожими традиціями та подібним менталітетом, або країни Заходу. Водночас, на думку експертів, потоки мігрантів з білорусі та росії будуть унеможливлені або обмежені в осяжному майбутньому. Уважається, що основними донорами трудових мігрантів будуть країни СНД, насамперед Центральної Азії або країни Сходу.

«Громадяни країн Європи до нас точно не поїдуть. Росіяни також не поїдуть до України. Залишаються країни Азії, де є незалучені люди. Це єдиний контингент трудових ресурсів...».

«Якщо говорити про тих, хто нам більше за все підходить, у звичайній ситуації, коли немає війни, я би сказав, що це можуть бути люди з білорусі, з рф. Але цього вже не буде! Наразі це, найвірогідніше, будуть Індія, Пакистан, Іран, азійські країни».

Водночас значна частина експертів з певною пересторогою чи навіть несприйняттям ставляться до іноземних трудових мігрантів – вихідців з мусульманських країн. Одним з наведених аргументів є те, що неконтрольований потік мігрантів-мусульман до України, беручи до уваги традиційну корупцію серед чиновників і недосконале законодавство, становитиме загрозу етнічній ідентичності українців. Також вказувалися такі проблеми, як складність інтеграції мігрантів з мусульманських країн в українське суспільство (схильність до утворення ізольованих громад) та кримінальна загроза.

«Тут же чиста математика, дивіться: середня українська сім'я має одного - двох дітей. Так же? Середня пакистанська, сирійська, ліванська сім'я має 6-7 дітей. І через 15-20 років, коли така сім'я заїде навіть удвох, чоловік і дружина без дітей, у них традиція мати більше дітей. Мені здається, що оця проблема виникне через 15-20, може 30 років, коли в Україні буде більшість не українців, а інших національностей».

«Сюди ж не всі будуть їхати порядні люди для інтелектуальної роботи, у т. ч. будуть люди їхати або з наміром тут назавжди залишитися, або отримати громадянство...».



Перекваліфікація трудових ресурсів

На думку експертів, на сьогодні відсутня державна стратегія підтримки ініціатив професійного перепрофілювання в той час, як бізнес має обмежені можливості та може собі дозволити інвестувати тільки в ті окремі проекти, які обіцяють швидке повернення інвестицій. Професійне навчання також відбувається за рахунок грантових програм, що надаються міжнародними організаціями.

Експерти неодноразово вказували на дефіцит та потребу підготовки нових кадрів саме з технічних спеціальностей. В останні десятиліття виник і зберігається значний дефіцит кадрів з технічною освітою і робітничими спеціальностями і профіцит осіб з вищою гуманітарною освітою.

«Подивіться на наше обладнання в університетах! Здебільшого – це все дуже застаріле, стоїть один верстат К-62, на якому я у 1987 р. працював на Харківському заводі тракторних двигунів... В останні роки в Україні дуже сильно загинула галузь з виробництва підручників з технічних наук. Монографії та все інше – це випуски університетів для себе коханих. А підручників немає!».

«Спілкувались з керівником великого сільгосп підприємства, кандидат наук, 65 років, каже: до мене зараз приходять випускники наших технічних спеціальностей. Вони вчилися по тих же підручниках, по яких вчився я!».

При цьому бізнес не лише готовий, але й активно вкладається в процеси перекваліфікації, навчання і підготовки кадрів. Але в ідеалі бажає бачити в цих процесах більш активну й ефективну участь держави.

Найбільш поширеними прикладами виживання бізнесу в умовах війни є:

- ✓ релокація в більш безпечні області України, рідше – за кордон;
- ✓ перекваліфікація наявного персоналу;
- ✓ «перекупування» досвідчених спеціалістів у конкурентів;
- ✓ рідше – рекрутинг і підготовка кадрів з тих груп населення, які не підлягають мобілізації – жінки, люди з інвалідністю, люди старшого віку, демобілізовані;
- ✓ прискорена підготовка молодих спеціалістів у тісній співпраці підприємств, компаній і відповідних за профілем навчальних закладів.

«Мені 55 років. Відповідно до певного моменту таким людям під час війни було важко знайти роботу і знайти гарну посаду. Зараз це більш реально. Один з напрямів – це перегляд людей літніх. Другий – це заміна деяких місць і перекваліфікація тих, хто має відстрочку, або людей, які мають певні обмежені можливості. Але не завжди це можна. Тому наступний крок, я вважаю, – це підготовка кадрового резерву, робота з навчальними закладами, які готують людей, які можуть швидше підключитися до бізнес-процесів».

Значно рідше респонденти самостійно вказували на вирішення проблеми дефіциту кадрів за допомогою впровадження нових технологій, автоматизації, діджиталізації бізнесу, ощадливого виробництва, інших заходів, спрямованих безпосередньо на підвищення продуктивності праці, оптимізацію виробництва тощо, оскільки такі заходи вимагають суттєвих інвестицій в основні фонди, виробничі потужності, навчання й підготовку висококваліфікованих кадрів, що є радше середньо- або довгостроковим проектом, який бажано реалізовувати в мирний час, з гарантіями безпеки, певної стабільності, зрозумілої та сприятливої системи оподаткування, і прозорих, стабільних правил гри для бізнесу.

Бачення перспектив і шляхів відродження економіки

Цілком зрозуміла обережність і стриманість експертів щодо будь-яких прогнозів й окреслення оптимальних шляхів відродження економіки після закінчення війни, насамперед через невизначеність, коли і якою буде перемога, і в якому стані її зустрине Україна.

«Ми зараз все це говоримо, не розуміючи масштабів нашої майбутньої повоєнної економіки. Все ще відкриті питання про повоєнні території, мені дуже хочеться сподіватися, що питання закінчення війни не буде вирішено за рахунок територій, бо не територіальні претензії лежать в історії цього конфлікту... Оскільки ми не знаємо масштабів економіки, нам, звичайно, невідомо, в яких кордонах ми будемо існувати, ми не знаємо, який буде обсяг економіки, скільки тут залишиться людей. Надто багато невідомих, щоби ми говорили про задоволення якихось потреб і обсяги, чи нам вистачить людей, чи не вистачить».

Умови для відновлення економіки

Частина експертів поділяють думку, що швидкого економічного відновлення в повоєнній Україні не очікується, відповідно якість життя, розмір заробітних плат, соціальних стандартів тривалий час будуть не співставними



з рівнем сусідніх країн, і тому в повоєнні роки існує високий ризик подальшого відтоку частини населення в більш успішні країни.

«За прогнозом нашого Міністерства економіки, у 2032 р. наш ВВП повинен скласти \$250 млрд. На той самий момент уряд Польщі планує, що ВВП Польщі повинен сягнути \$1 трлн! Відповідно розмір заробітних плат, соціальних виплат і т. ін. Конкурувати по заробітним платам ми не зможемо...»

Опитані власники середніх і малих бізнесів в різних галузях економіки вважають існуючі умови для своїх підприємств несприятливими, і не мають позитивних сценаріїв розвитку своїх підприємств в найближчі 3-5 років через інфраструктурні проблеми, корупцію, зарегульованість державою їхніх бізнесів, не конкурентоспроможність з великими бізнесами, відсутність рівного доступу до державних й іноземних грантових програм.

«Тенденції, які ми спостерігаємо сьогодні, і які нас очікують завтра – це ще більша корупція, переведення бізнесу в тінь, повернення до «чорного» бізнесу. Можливо, скорочення експорту і внутрішнього ринку, об'ємів виробництва».

Розширювати свій бізнес, інвестувати в оновлення виробничого парку і в персонал власники готові за умови і після відновлення стабільного постачання електроенергії.

Експерти не готові були спрогнозувати, якою буде модель, структура економіки; які галузі економіки будуть розвиватися в післявоєнні роки. На думку опитаних експертів, економічне майбутнє країни цілком залежить від таких чинників:

- ✓ державні кордони України після закінчення війни,
- ✓ безпекові гарантії, які отримує Україна по завершенні війни; вірогідність поновлення війни найближчими роками;
- ✓ умови для розвитку бізнесу, система оподаткування;
- ✓ інвестиційний клімат, обсяги інвестицій.

Частина експертів мають сумніви, чи зможе Україна після війни побудувати сучасну високотехнологічну економіку.

«Будь-яке високотехнологічне робоче місце – це від \$100 тис. до 1 млн. Чи будете ви вкладати гроші у країну, в котрій тільки що закінчилася війна і невідомо, чи буде друга серія?»

Державна програма соціального житла – єдиний дієвий спосіб повернути українців з-за кордону і долучити їх до повоєнного відновлення економіки.

«В Україні середньостатистична родина ніколи не зможе купити собі житло. Так само вона не зможе купити собі житло в Польщі, Німеччині або десь там. Але якщо ми масово почнемо будувати соціальне житло, це призведе до зниження цін на житло, котре вже тут побудовано, комерційне, і другий момент, люди, які будуть розуміти, що вони повернуться, і в них буде тут житло в Україні, для них з'явиться сенс повернення».

Наразі великий бізнес демонструє позитивні приклади будівництва житла для залучення нових кадрів або заохочення, утримання вже досвідчених висококваліфікованих працівників.

«Є позитивні приклади. Я думав, це фантастика, виявляється, вони (бізнеси) так роблять. Я знаю дві агроферми в Київській обл., які почали будувати на свої кошти житло, вони пропонують дуже вигідний лізинг. Запрошують туди хлопців, які або демобілізувалися, або з якимись пораненнями, які дозволяють працювати, – з родиною приїхати жити та працювати».

Хоча **«Національна стратегія доходів 2024-2030»** не була предметом цього дослідження, респонденти часто згадували її в контексті обговорення проблем ринку праці і економіки загалом. Опитані експерти вважають, що Стратегія в теперішньому вигляді суттєво погіршить умови ведення бізнесу в Україні, інвестиційний клімат, сприятиме тінізації економіки й посиленню корупції.

Підкреслювалось, що Стратегія була затверджена урядом без належних обговорень, стала справжнім шоком для бізнесу, громадськості, експертних кіл. У деяких експертів склалося враження, що Стратегія, яка насправді має бути дуже серйозним документом, «конституцією» для економіки, бізнесу, інвесторів, була розроблена чиновниками без досвіду роботи в секторах економіки та розуміння реальних економічних процесів, відповідно, її реалізація може мати негативні наслідки для економіки.



Перспективні галузі та формування ринку праці

На думку більшості опитаних експертів, галузі, які будуть найдинамічніше розвиватися у повоєнній Україні, це:

- ✓ **сільське господарство** з акцентом на екологічне землеробство і переробку;
- ✓ **енергетика** з акцентом на відновлювану зелену енергетику, інфраструктурне **будівництво**;
- ✓ **транспорт і логістика, надання послуг**, у т. ч. комунальних;
- ✓ **торгівля**;
- ✓ **військова, оборонна промисловість** з акцентом на масовому виготовленні існуючих видів зброї та техніки, що перебувають на озброєнні ЗСУ.

«Зелена енергетика вона більше швидка, і ми прямуємо не до Азії, а до Європи, і тому цей тренд буде підтримуватися... Ми дійшли до того розуміння, що земля повинна працювати довго. І це довгі проекти, особливо відношення до екологічного землеробства. Там досить суворі правила, потребують ощадливого відношення до земельних ресурсів».

«Зелена енергетика, у нас є перспективи, враховуючи те, скільки вже в нас всього набувано, сонячних панелей. І в принципі, в нас вся відновлювальна енергетика непогано йшла з 2016 р. ... Там насправді був такий сильний ривок України в цьому плані. Зараз все це трохи повимивалося, бо частина територій у Південних регіонах втрачена, і там і не залишилося нічого, все там розграбували».

«Що буде затребуваним – усі прості професії, пов'язані з комунальними службами та енергетикою місцевих комунальних систем, що пов'язано з обслуговуванням мереж, підключенням малої енергетики, можливо, це варто було б виділити в окремий Національний освітній проект...».

Однією з пріоритетних галузей буде також **військова, оборонна промисловість**, масове виготовлення існуючих видів зброї та техніки, що перебуває на озброєнні ЗСУ, розробка нових видів озброєнь; відкриття на території України воєнних виробництв відомих світових воєнних концернів, сервісних центрів з обслуговування воєнної техніки та озброєння, що перебувають на балансі ЗСУ.

Галузь, яка не потребуватиме втручання держави або іноземних інвестицій, а зможе відновитися самостійно силами національного бізнесу і вітчизняних інвестицій – це **сільське господарство**. Слід зауважити, що аграрний сектор вказувався майже всіма експертами насамперед як найбільш перспективний.

Водночас спостерігалось певне занепокоєння деяких щодо того, яку нішу зуміє зайняти Україна в результаті світового розподілу аграрного ринку, залежність від членства в ЄС, рівня домовленостей щодо розподілу ринків в межах Світової організації торгівлі. У даному контексті пригадали конфлікт з Польщею щодо експорту українського зерна.

«Ці переговори про членство (в ЄС), які в нас тільки почалися в цьому році, вони будуть складними саме через ці питання. Бо це фактично новий розподіл ринку праці і в Європі. Вони мають десь посунутися, нам дати якусь частину можливостей, якісь ринки, квоти... У Греції та країнах Середземномор'я вони (ЄС) йшли шляхом – якщо ми не можемо пристосувати ваші помідори і ваші маслини, давайте ми будемо платити дотації вашим фермерам, щоби вони їх просто не вирощували. Яким чином підуть ці переговори, не можемо сказати. Я не знаю, чи урядовці, які беруть участь у цих переговорах, чи говорять вони про це зараз з кимось».

Галузі, які зазнали найбільшої руйнації й спаду, зокрема металургійна і вугільна промисловість, у разі відновлення потребуватимуть довгострокової підтримки держави.

«Для України насамперед була однією з великих галузей – металургія. Тепер стаття експорту в металургії впала у 24 рази».

Експерти пропонують не обмежуватися відновленням постраждалих під час війни галузей економіки, а **відновлювати індустріальний статус** країни, створити підвалини для відновлення потенціалу, що був втрачений після розвалу СРСР, наприклад, космічної промисловості, літако- і ракетобудування, а також умови для формування висококваліфікованих фахівців у сучасних галузях економіки й відповідну урбаністику – комфортні та сучасні умови життя і праці.

«За амбіціями держави стоїть цілий пласт завдань – організаційний, ідеологічний, урбаністичний, бо виконавці, ця категорія людей живе у сучасних містах. Учений не живе в садку вишневого коло хати... Він живе в сучасному, урбанізованому, комунікаційному просторі».



Очікування від влади

Комунікація, підвищення довіри до влади

За оцінками експертів, наразі не відбувається діалогу між владою, бізнесом та суспільством, про що свідчить велика кількість затверджених урядом волонтаристських рішень. Як приклади слід навести уже згадану Національну стратегію формування доходів 2024-2030 рр., яка зазнала гострої критики в експертних колах, з боку бізнесу і громадськості, недосконалість Трудового кодексу, який уряд намагався «удосконалити» через нові виклики війни, недосконалість й неефективність державної міграційної політики, державної політики зайнятості, порушення прав працівників у змінах до трудового законодавства під час війни тощо.

Упровадження економічного бронювання

Ставлячи перемогу у війні як беззаперечний пріоритет, але водночас прагнучи зберегти бізнес і економіку, як один з інструментів зниження негативного впливу мобілізації на економіку, послаблення корупційних схем і збільшення надходжень до бюджету вказали **економічне бронювання**.

Станом на кінець вересня 2024 р. влада не сформувала і не озвучила свою позицію щодо економічного бронювання, більше того, влада не демонструє єдиного підходу щодо встановлення прозорих і чесних правил гри для бізнесу. Деяких експертів навіть бентежить категоричне неприйняття економічного бронювання з боку деяких високопосадовців, водночас, коли інші представники влади готують відповідний законопроект для розгляду у ВР.

При цьому експерти не заперечують, що економічне бронювання має не лише переваги, але й недоліки, але нічого кращого наразі запропонувати не змогли, щоб зробити процес мобілізації більш прогнозованим, відкритим і справедливим, знизити корупційні ризики для роботодавців (необхідність нелегально викупати висококваліфікованих працівників або за допомогою корупційних схем отримувати для підприємства статус критично важливого).

ВИСНОВКИ

Загальнонаціональне опитування показало, що з початку повномасштабного вторгнення відбувається подальше зниження якості та кількості трудових ресурсів, скорочення ринку праці, що відбувається на тлі зміни структури зайнятості, зокрема збільшення чисельності непрацюючих та зменшення чисельності найманих працівників.

За оцінками громадян, одна з центральних проблем сучасного ринку праці України — проблема кадрового дефіциту, що відбувається на тлі збільшення кількості вакансій та високого рівня безробіття в країні.

Водночас поряд з існуванням кадрового дефіциту в країні існує достатньо значний трудоворесурсний резерв, який не використовується. Зокрема це значний резерв серед тих, хто зараз не працює, як серед працездатного населення, так і серед населення у віці 60+. Серед непрацюючих переважна більшість не шукають роботу і не мають таких намірів. **У пошуку роботи знаходяться лише 16%.**

Громадяни в переважній більшості готові додатково навчатися, вивчити іноземну мову, пройти перепідготовку для перекваліфікації задля отримання нових навичок, працювати в іншому регіоні України. Респонденти погоджуються, що для подолання кадрового дефіциту необхідна перекваліфікація співробітників і перерозподіл обов'язків у трудовому колективі, поширення програм залучення молодих фахівців. Для цього необхідно застосовувати або перекваліфікацію фахівців суміжних професій, або оптимізацію навантаження.

Залучення жінок на чоловічі професії, залучення іноземної робочої сили або підвищення пенсійного віку не знаходять підтримки у більшості громадян. Хоча роботодавці, представники бізнес-спільноти в цілому позитивно сприймають ідею залучення жінок на «чоловічі» професії, осіб 60+ та мігрантів у економіку, проте наразі такі заходи є поодинокими та такими, що не набули масового розповсюдження.

Підвищення віку виходу на пенсію не підтримується переважною більшістю громадян. При цьому респонденти широко підтримують ініціативи із запровадження програм навчання та адаптації для працівників старшого віку. Хоча, на жаль, роботодавці не були зацікавлені в активному залученні



осіб 60+ до активної трудової діяльності, і упродовж тривалого часу становище літніх працівників на ринку праці не поліпшувалося.

Більшість респондентів погоджується з тезою про те, що працівники старшого віку мають більший професійний досвід та практичні навички, але менші амбіції. При цьому більшість відмічає, що працівники у віці 60+ мають меншу продуктивність та меншу схильність до новацій. Представникам старшого покоління вдається зберегти роботу високого соціального статусу або завдяки унікальним компетенціям, або завдяки вузькій спеціалізації. Загалом же значна частина пенсіонерів заміщує найменш привабливі посади та вакансії. Отже, ситуація на ринку праці є несприятливою для літніх працівників, тому для збільшення рівня їхньої зайнятості потрібна проактивна та адресна політика.

Громадяни погоджуються, що проблему дефіциту кадрів необхідно вирішити через запровадження автоматизації виробничих процесів, хоча в умовах війни можливості для цього у більшості сфер будуть обмежені.

Для стимулювання повернення українських громадян з-за кордону респонденти погоджуються з необхідністю запровадження спеціальних стимулів та преференцій для них.

За час війни суттєво знизилися вимоги до кандидатів на вакансії: до їхнього досвіду роботи, віку, статі, навіть стану здоров'я. Натомість з боку роботодавців більше звертається уваги на їхню мотивацію, здатність і готовність; здібності швидко набувати нові знання й навички.

Не дивлячись на неструктурованість ринку праці та відсутність гідних умов для праці, працевлаштовані громадяни переважно не мають намірів до зміни місця роботи. Тим не менш, дослідження показало тенденцію до суттєвої зміни мотивації щодо праці у громадян України, зокрема серед непрацюючих, які в переважній більшості, не залежно від віку, не планують і не готові в принципі вийти на роботу. Особливо це стосується громадян чоловічої статі.

Головною перепорою на шляху трудової мотивації стоїть низький рівень заробітної плати за існуючими вакансіями. Причому динаміка показує зниження бажання до навчання, зміни професії, перекваліфікації, готовності працювати в іншому населеному пункті, регіоні. При пошуках

роботи непрацюючі готові обговорювати умови праці, але поступитися лише певними умовами. Головною вимогою до роботи для респондентів є гідний рівень заробітної плати.

Експертне опитування підтвердило віднесення проблеми дефіциту кадрів до ключових проблем, з якими стикнулася економіка України з початку війни. Причинами зростання дефіциту трудових ресурсів є масова вимушена міграція за кордон працездатного населення, переважно жінок, загострення демографічної кризи, мобілізація, непрозорість системи бронювання і відстрочки, людські втрати.

Окрім цього, причинами кадрового дефіциту є відсутність ефективного механізму моніторингу, аналізу і прогнозування ринку праці, державного замовлення на підготовку реально затребуваних на ринку професій, незадовільну якість навчання і підготовки молодих кадрів, тобто проблеми, які виникли задовго до повномасштабного вторгнення й досі залишаються актуальними.

Здебільшого брак працівників відчують ті галузі, підприємства, де насамперед використовується чоловіча праця – аграрний сектор, промислове виробництво, транспорт, логістика, будівництво, енергосектор тощо.

В контексті регіональної специфіки негативні тенденції у більшій мірі спостерігаються у східних, південних і центральних областях, і меншою мірою брак робочої сили відчують західні області, внаслідок внутрішнього переміщення громадян із найбільш небезпечних, наближених до лінії фронту областей у найбільш безпечні.

Незважаючи на існування суттєвого кадрового дефіциту, ринок праці має значний внутрішній невикористаний потенціал, який оцінюється різними показниками від 2 до 3 млн людей, яким за різних причин комфортніше працювати в тіньовому секторі економіки. Звідси виникає нагальне, але дуже складне питання, як заохотити ці кадри до офіційного працевлаштування, легалізації бізнесу, сплати податків.

Не дивлячись на складні умови, український бізнес проявив значну гнучкість, високу адаптивність, креативність, живучість і незламність.



Поширеними заходами, які на практиці вже використовує бізнес для подолання дефіциту кадрів у стислі терміни, є:

- ✓ релокація цінних працівників та їхніх сімей разом із підприємством у найбільш безпечні регіони;
- ✓ перекваліфікація, розширення функціоналу, універсальності наявних кадрів;
- ✓ перекупування (хедхантинг) досвідчених спеціалістів у конкурентів;
- ✓ рекрутинг і прискорена підготовка нових кадрів з числа тих, хто не підлягає мобілізації, зокрема чоловіки до 25 років, у тісній співпраці підприємства і навчального закладу відповідного профілю;
- ✓ оптимізація і розширення зайнятості жінок, осіб передпенсійного і пенсійного віку, осіб з інвалідністю, демобілізованих. Незважаючи на успішні кейси, розширення та оптимізації зайнятості цих груп населення не сприймається як потужний ресурс для вирішення проблеми дефіциту кадрів.

Дещо рідше як інструмент вирішення проблеми дефіциту кадрів застосовується підвищення продуктивності праці, актуальність якої особливо зростає у повоєнний період.

Ставлення до залучення іноземних трудових мігрантів неоднозначне. З одного боку, не заперечується, що без цього ресурсу навряд чи можливе інтенсивне повоєнне відродження країни, з іншого боку, демонструється певне занепокоєння і застороги, насамперед щодо ризиків втрати національної ідентичності українського суспільства.

Хоча надати можливі моделі повоєнної економіки наразі достатньо складно, аналіз настроїв демонструє бажання бізнесу відійти від сировинної моделі економіки та необхідність розвитку переробних підприємств, сприянню виробництву кінцевого продукту, відновлювання індустріального статусу держави.

Найбільш перспективними галузями економіки має стати енергетика з акцентом на зелені технології та розвиток альтернативних джерел,



будівництво, агросектор, оборонна промисловість, IT-сфера, транспорт і логістика, сфера послуг.

Відсутність валідних даних, необхідної статистики щодо поточної ситуації на ринку праці, структури зайнятості, демографічного складу тих, хто перебуває в країні, хто перебуває у вимушеній міграції за кордоном тощо загалом утруднюють аналіз проблем і тенденцій на рівні країни й відповідно ускладнюють експертні рекомендації щодо виходу з економічної кризи й формування ефективної стратегії вирішення проблеми дефіциту трудових ресурсів.

У зв'язку з цим особливої актуальності набуває проблема моніторингу, дослідження ринку праці і, відповідно, проблеми розробки відповідних стратегій політик його регулювання, прогнозування, планування кадрів, оцінки рівня безробіття тощо.

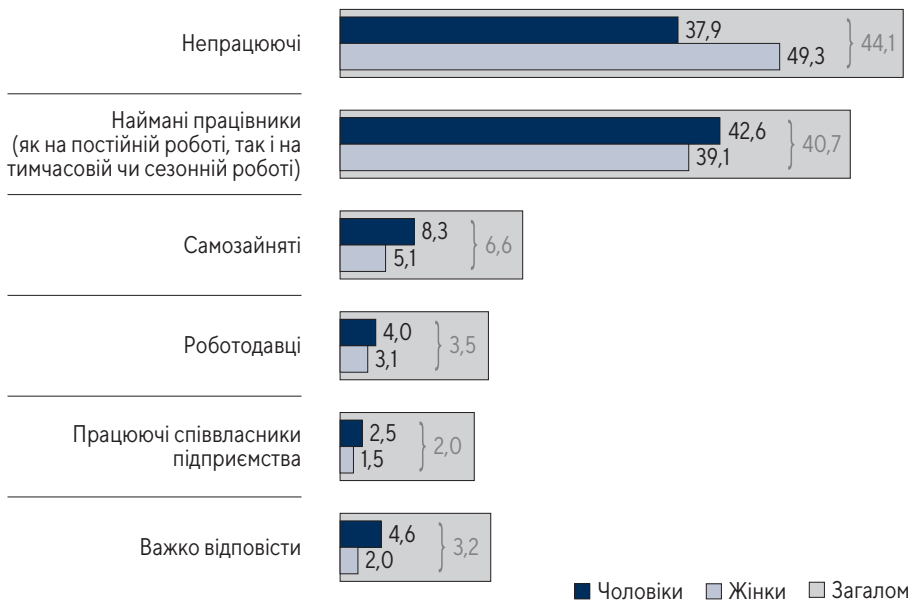
Формування експертних порад і рекомендацій щодо вкрай необхідних змін до трудового законодавства, вдосконалення міграційної політики, системи оподаткування, державної політики зайнятості, стратегії відродження економіки пов'язано з необхідністю ефективної комунікації держави з бізнесом, громадськістю, відповідними експертними колами, роботодавцями та профспілками.

Очікується започаткування такого діалогу держави з роботодавцями, бізнесом, експертами, громадськістю навколо «Національної стратегії доходів 2024-2030», яка потребує суттєвого редагування і вдосконалення, та трудового законодавства, яке регулює трудові відносини в умовах війни.



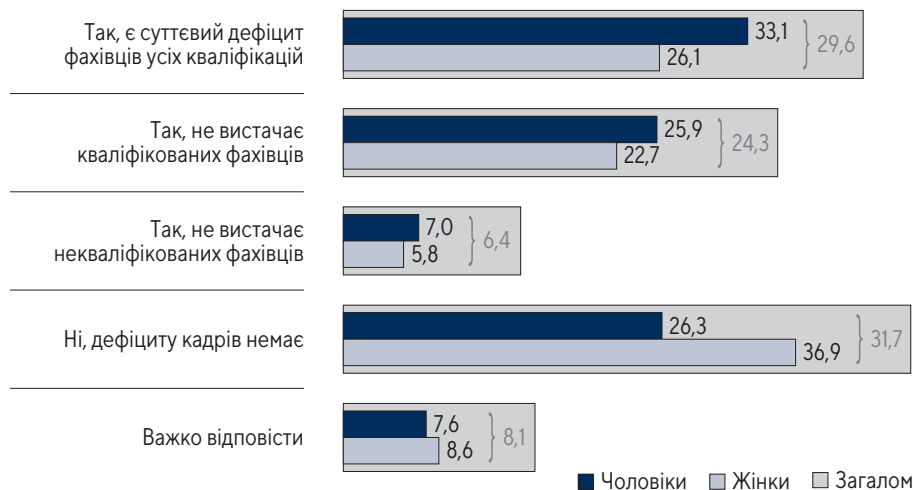
ДО ЯКОЇ КАТЕГОРІЇ ВИ МОЖЕТЕ СЕБЕ НАСАМПЕРЕД ВІДНЕСИТИ?

% опитаних



ТАМ, ДЕ ВИ ЗАРАЗ ПРАЦЮЄТЕ, Є ДЕФІЦИТ КАДРІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ?

% серед працюючих (роботодавців, найманих працівників, працюючих співвласників підприємств, самозайнятих)



ВИ ПРАЦЮЄТЕ НА ОСНОВІ...			
% серед працюючих (роботодавців, найманих працівників, працюючих співвласників підприємств, самозайнятих)			
	Чоловіки	Жінки	Загалом
Запису у трудовій книжці або письмового договору і отримуєте лише офіційну заробітну плату	61,1	70,2	65,6
Працюєте на основі усної домовленості (без офіційного оформлення)	15,3	11,7	13,5
Запису у трудовій книжці або письмового договору, але частину зарплати одержуєте неофіційно (в конверті)	14,5	10,6	12,6
Відмова відповідати	9,2	7,4	8,3

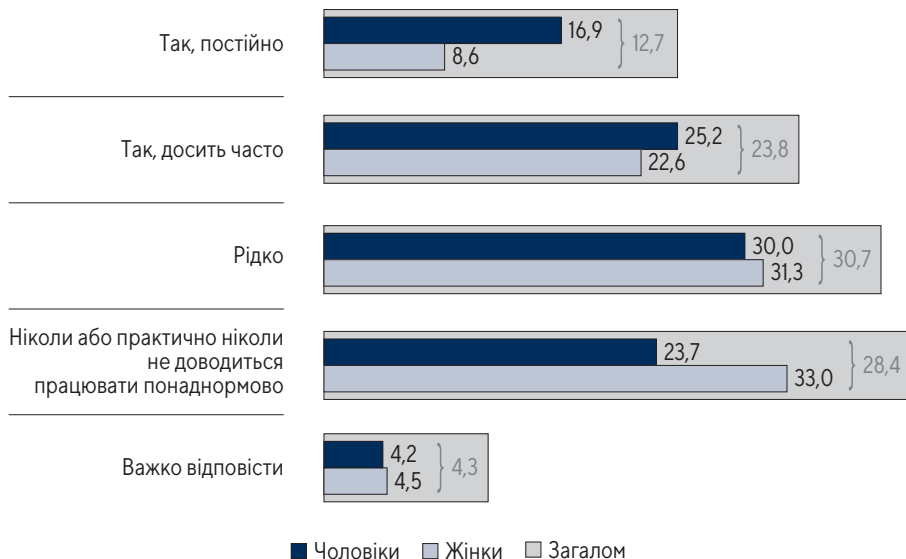
ЧИ МОЖНА ПРО ВАС СКАЗАТИ, ЩО...			
% серед працюючих (роботодавців, найманих працівників, працюючих співвласників підприємств, самозайнятих)			
	Чоловіки	Жінки	Загалом
Розмір Вашої заробітної плати не відповідає трудовим зусиллям, не враховує складність чи важливість праці	53,2	53,4	53,4
Ваша робота фізично важка або надто інтенсивна	31,9	16,8	24,3
Вам не подобається обмежений чи відсутній соціальний захист на Вашій роботі	11,4	12,7	12,1
Вам не подобаються облаштування Вашого робочого місця, рівень комфорту на робочому місці	9,3	9,1	9,2
Вам не подобається, що Ваша робота не забезпечує відстрочку (бронювання) від мобілізації	16,0	2,6	9,2
Ви працюєте в шкідливих для здоров'я умовах	12,0	6,1	9,0
Ви відчуваєте, що переросли свою посаду чи професійну роль	8,0	8,6	8,2
Вам не подобаються цінності Вашої організації (несприятливе емоційне оточення, погані стосунки з колегами чи керівництвом)	5,5	5,6	5,5
Вам не подобається відсутність у Вас офіційного працевлаштування	5,7	5,2	5,5
Вам не подобається те, що Ви не маєте можливості працювати віддалено (онлайн)	4,2	4,5	4,4
Ви не бачите сенсу в тому, що робите	3,6	4,1	3,8
Вам не подобається те, що Ви не маєте можливості працювати офлайн	3,4	3,0	3,2
Важко відповісти	21,3	25,5	23,4

* Респондентам пропонувалося відзначити всі прийнятні варіанти відповіді.



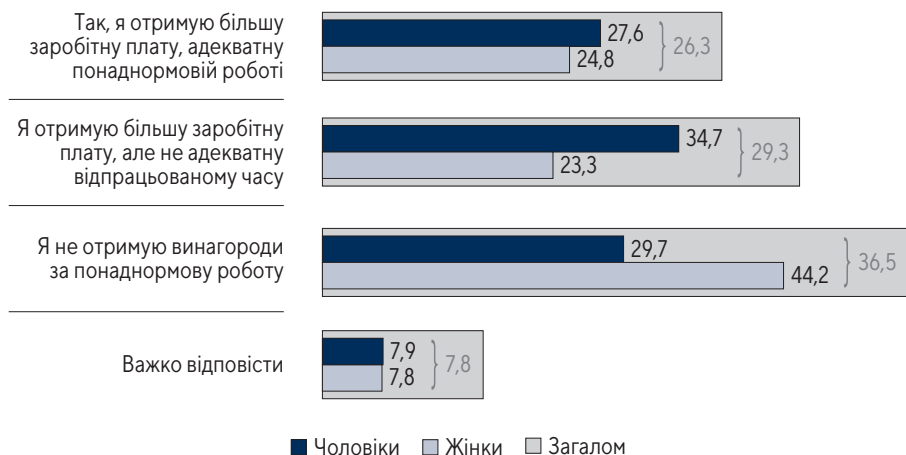
ЧИ ДОВОДИТЬСЯ ВАМ ПРАЦЮВАТИ ПОНАДНОРМОВО?

% серед працюючих (роботодавців, найманих працівників,
працюючих співвласників підприємств, самозайнятих)



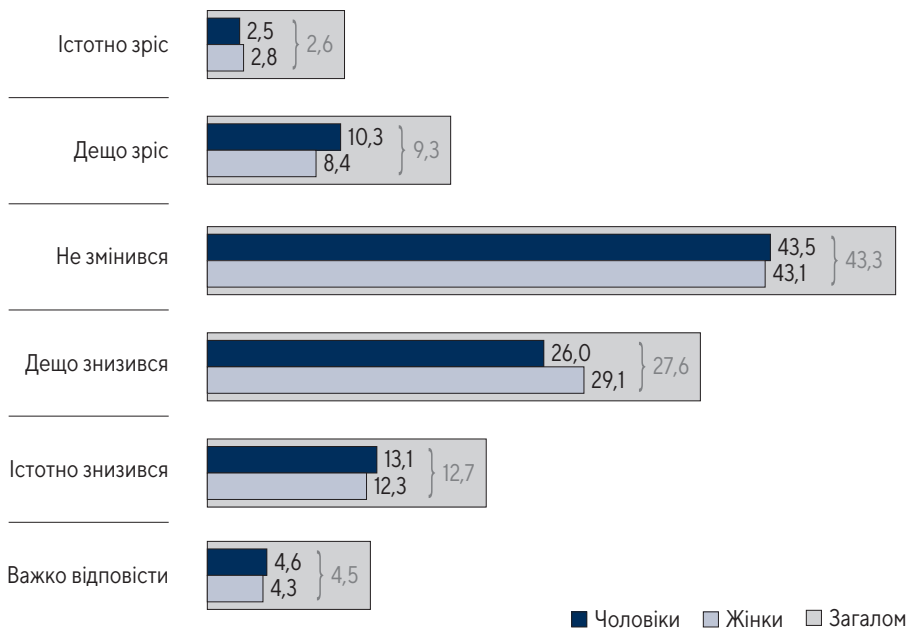
ЧИ АДЕКВАТНУ ВИНАГОРОДУ ВИ ОТРИМУЄТЕ ЗА ПОНАДНОРМОВУ РОБОТУ?

% серед працюючих (роботодавців, найманих працівників,
працюючих співвласників підприємств, самозайнятих)



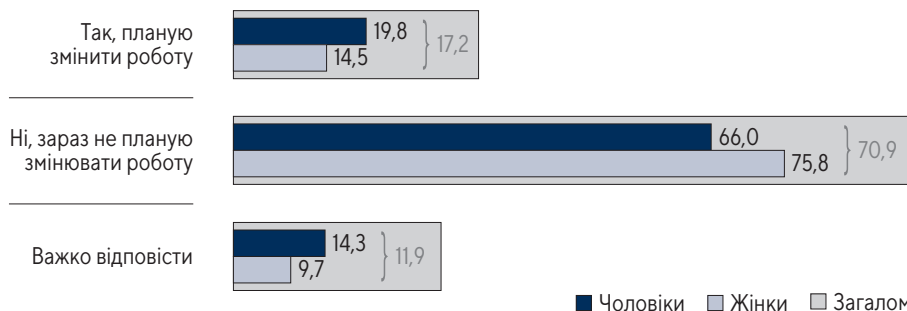
ЧИ ЗМІНИВСЯ РІВЕНЬ ВАШОЇ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ПІСЛЯ ПОЧАТКУ ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ (тобто після лютого 2022 р.)?

% серед працюючих (роботодавців, найманих працівників, працюючих співвласників підприємств, самозайнятих)



ЧИ ДУМАЄТЕ ВИ ПРО ЗМІНУ РОБОТИ?

% серед працюючих (роботодавців, найманих працівників, працюючих співвласників підприємств, самозайнятих)





ЯКІ ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ Є ЗАРАЗ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ?

% серед працюючих (роботодавців, найманих працівників, працюючих співвласників підприємств, самозайнятих)

	Чоловіки	Жінки	Загалом
Мобілізація працівників	77,6	69,1	73,3
Дефіцит кадрів	56,7	50,5	53,5
Відтік кваліфікованих кадрів за кордон	45,3	49,9	47,6
Український бізнес продовжує працювати в «сірому» або «чорному» полі, що не дуже сприяє поверненню громадян, які виїхали	24,5	26,8	25,7
Диспропорції між зарплатними очікуваннями кандидатів та фінансовими можливостями бізнесу	20,9	23,3	22,1
Виїзд студентів на навчання за кордон	21,7	22,0	21,9
Вигорання і втома співробітників	20,0	22,0	21,0
Неготовність рекрутерів і роботодавців до співпраці з кандидатами, старшими 40 років	18,8	19,6	19,2
Відсутність стратегічного управління демографічними процесами	15,6	14,3	15,0
Перерозподіл працівників всередині країни (концентрація кандидатів в більш безпечних регіонах)	15,6	14,5	15,0
Брак фахівців зі знанням англійської мови, інших іноземних мов	12,9	16,0	14,5
Бажання працівників працювати віддалено (онлайн)	15,0	13,6	14,3
Низький рівень інклюзивності, мало ініціатив щодо залучення ветеранів і людей з інвалідністю	13,7	14,9	14,3
Неготовність працювати в маловідомих компаніях	5,9	6,0	6,0
Не бачу проблем	2,3	3,5	3,0
Інше	0,0	0,6	0,3
Важко відповісти	1,7	3,5	2,7

* Респондентам пропонувалося відзначити всі прийнятні варіанти відповіді.

ЩО НЕОБХІДНО, ЩОБ ПОДОЛАТИ ДЕФІЦИТ КАДРІВ В УКРАЇНІ?

% серед працюючих (роботодавців, найманих працівників,
працюючих співвласників підприємств, самозайнятих)

	Чоловіки	Жінки	Загалом
Перекваліфікація співробітників і перерозподіл обов'язків у трудовому колективі	55,3	51,6	53,5
Програми залучення молодих фахівців	51,5	53,3	52,4
Заохочення повернення до України громадян України, які зараз перебувають за кордоном	53,4	51,1	52,3
Програми навчання та адаптації для працівників старшого віку	28,3	32,0	30,2
Пристосування робочих місць та умов зайнятості для працівників старшого віку та працівників з інвалідністю	24,5	22,9	23,7
Автоматизація процесів	21,7	21,6	21,6
Залучення жінок на чоловічі професії	15,4	15,6	15,5
Залучення робочої сили з інших країн	7,4	5,8	6,6
Підвищення віку виходу на пенсію	2,1	0,7	1,4
Нічого не потрібно робити	2,5	3,0	2,7
Інше	3,0	4,1	3,6
Важко відповісти	5,5	6,0	5,7

* Респондентам пропонувалося відзначити всі прийнятні варіанти відповіді.



ЯКІ ВИМОГИ ДО РОБОТИ ДЛЯ ВАС Є ГОЛОВНИМИ?

% серед працюючих (роботодавців, найманих працівників,
працюючих співвласників підприємств, самозайнятих)

	Чоловіки	Жінки	Загалом
Гідна зарплата	88,6	89,9	89,2
Додаткові соціальні пільги, привілеї, бенефіти (наприклад, підтримка співробітників, які частково або повністю втратили житло внаслідок військових дій)	25,3	23,1	24,2
Бронювання працівників від мобілізації	34,6	13,2	23,8
Стабільність компанії, гарантована робота	22,6	21,6	22,1
Комфортні умови праці	20,7	21,6	21,1
Зручність розташування, близькість місця роботи до місця проживання	13,3	18,4	15,9
Кар'єрні перспективи	13,5	13,6	13,6
Страхування життя працівників	13,1	12,5	12,8
Дружня атмосфера в колективі	9,1	13,6	11,4
Робота за фахом	10,5	11,2	10,9
Зручні години роботи	8,6	10,8	9,6
Робота, де Ви бачите конкретний результат	7,8	6,9	7,3
Можливість працювати дистанційно	4,8	8,4	6,6
Не дуже напружена робота	6,1	5,0	5,6
Тривала відпустка, достатня кількість неробочих днів	4,6	6,5	5,6
Престижність роботи	3,6	4,5	4,1
Цікава, творча робота	3,6	4,1	3,9
Суспільно-корисна робота	3,2	4,1	3,6
Робота, що відповідає здібностям	4,2	2,8	3,6
Можливість проявити ініціативу	2,3	4,1	3,2
Відповідальна робота	1,7	2,0	1,9
Нічого з цього	0,6	1,5	1,1
Важко відповісти	0,8	0,9	0,9

* Респондентам пропонувалося відзначити не більше трьох прийнятних варіантів відповіді.

У ЯКІЙ СФЕРІ (ГАЛУЗІ) ВИ ПРАЦЮЄТЕ?

% серед працюючих (роботодавців, найманих працівників,
працюючих співвласників підприємств, самозайнятих)

	Чоловіки	Жінки	Загалом
Торгівля і сфера обслуговування	13,7	31,6	22,8
Освіта	5,9	17,3	11,7
Будівництво	17,1	2,6	9,8
Транспорт	16,2	2,4	9,2
Охорона здоров'я	3,6	9,5	6,5
Сільське господарство й агропромисловий комплекс	8,2	4,8	6,5
Державне управління	3,0	4,5	3,7
Збройні сили	6,3	0,7	3,5
Фінансовий сектор	2,1	4,8	3,5
Культура	1,5	4,8	3,2
Енергетика	3,6	1,9	2,7
Машино- і приладобудування	2,1	1,3	1,7
Правоохоронні органи	1,7	1,1	1,5
Наука	1,3	1,1	1,2
Добувна промисловість	1,3	0,7	1,0
Металургія	1,3	0,7	1,0
Податкова служба	0,4	0,6	0,4
Інше	9,1	8,7	9,0
Важко відповісти	1,3	0,7	1,0

* Респондентам пропонувалось обрати ту сферу, робота в якій є основною, якщо працюєте в кількох сферах (галузях).



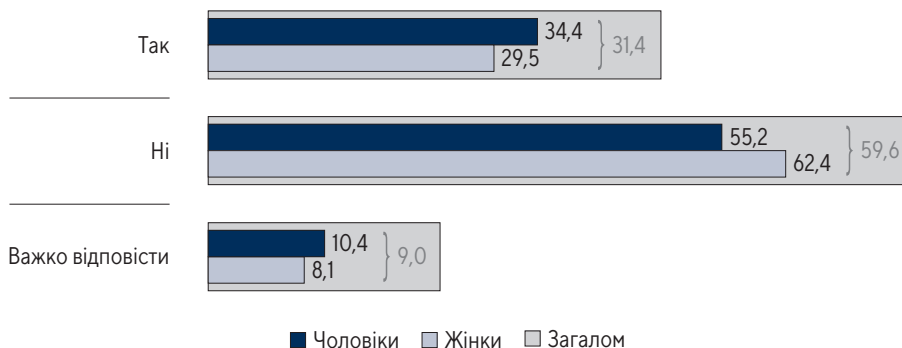
ЯКЩО ВИ НЕ ПРАЦЮЄТЕ, ТО З ЯКОЇ ПРИЧИНИ?

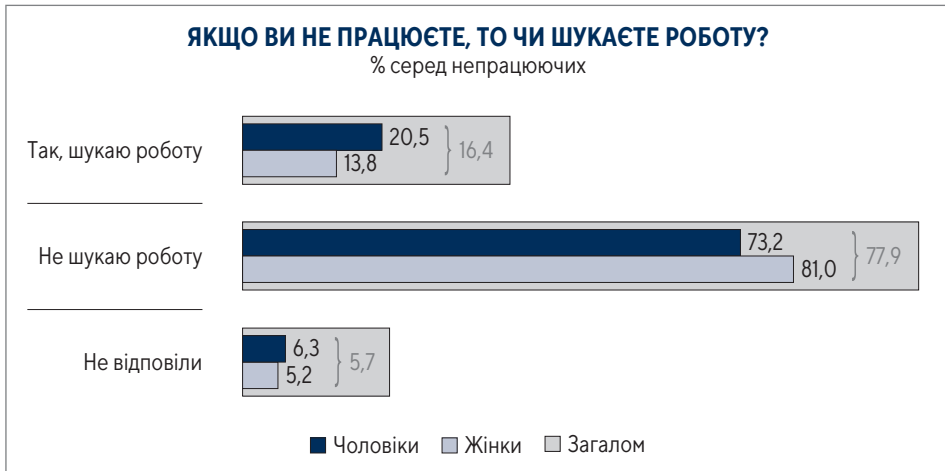
% серед непрацюючих

	Чоловіки	Жінки	Загалом
Не працюєте за віком	45,0	54,2	50,7
Не працюєте за станом здоров'я	18,2	8,0	12,0
Не працюєте, оскільки навчаєтеся стаціонарно	9,2	7,1	8,0
Перебуваєте у відпустці для догляду за дитиною	–	11,7	7,2
Не можете знайти підходящу роботу за рівнем оплати	7,2	3,3	4,7
Не можете знайти підходящу роботу за фахом та кваліфікацією	5,5	2,4	3,6
Не працюєте, оскільки в цьому не бачите необхідності (наприклад, живе за рахунок доходів інших членів родини)	1,2	3,5	2,6
Не беруть на роботу через Ваш вік	1,7	2,2	2,0
Щоб уникнути мобілізації	3,7	0,0	1,4
Не працюєте з інших причин	4,3	6,4	5,6
Важко відповісти, відмова відповідати	4,0	1,3	2,3

ЯКЩО ВИ НЕ ПРАЦЮЄТЕ, ЧИ ГОТОВІ ВИ В ПРИНЦИПІ ВИЙТИ НА РОБОТУ?

% серед непрацюючих





З ЯКИМИ ПРОБЛЕМАМИ ВИ СТИКАЄТЕСЬ ПІД ЧАС ПОШУКУ РОБОТИ?

% серед непрацюючих, які шукають роботу

	Чоловіки	Жінки	Загалом
Низький рівень заробітної плати за наявними вакансіями	63,4	49,3	56,3
Відсутність робочих місць за фахом	49,3	54,7	51,9
Недостатність навичок та компетентностей, які потрібні роботодавцю	37,1	30,7	34,0
Зневіра в пошуку роботи	8,6	16,0	12,9
Відсутність навичок активного пошуку роботи	14,3	7,9	11,1
Необхідність отримання додаткової освіти	7,0	11,8	9,3
Активні бойові дії на території проживання	5,7	10,5	8,3
Небажання працювати	0,0	0,0	0,0
Інше	5,7	8,0	7,4
Важко відповісти, відмова від відповіді	0,0	2,6	1,0

* Респондентам пропонувалося відзначити не більше трьох прийнятних варіантів відповіді.



НА ЯКІ ПОСТУПКИ СТОСОВНО УМОВ ПРАЦІ ВИ ГОТОВІ ПІТИ ПРИ ПОШУКУ РОБОТИ?

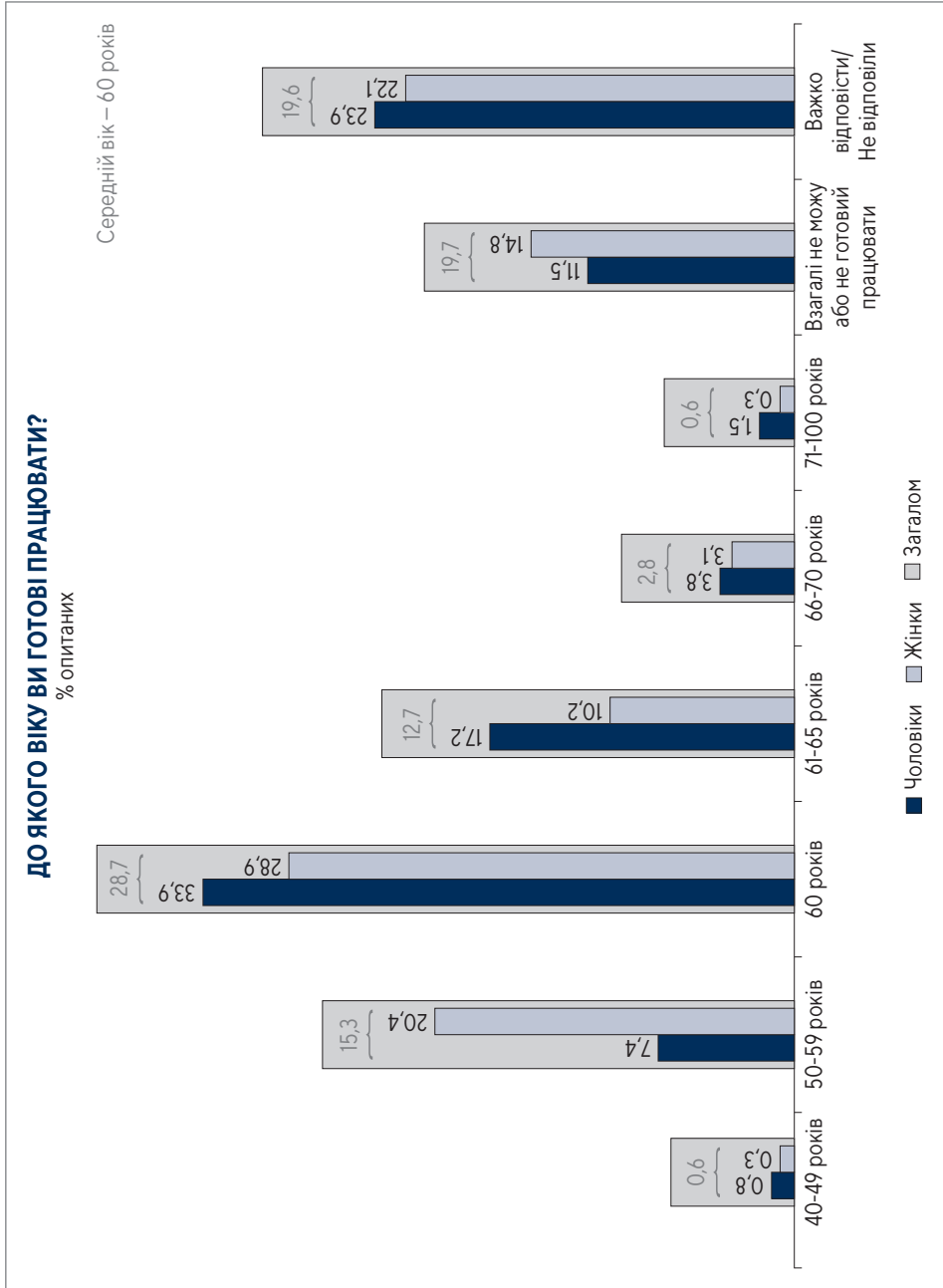
% опитаних

	Чоловіки	Жінки	Загалом
Я взагалі не збираюся шукати роботу	39,4	43,9	41,8
Я готовий обговорювати умови праці, але поступитися лише певними умовами	25,4	24,2	24,8
Я погоджуся лише на власні умови щодо роботи	17,5	14,8	16,0
Я готовий на будь-яку роботу та на будь-які умови праці	4,9	4,1	4,5
Важко відповісти	12,8	13,0	12,9

ЧИ ГОТОВІ ВИ ПРАЦЮВАТИ У РАЗІ НЕОБХІДНОСТІ...?

% опитаних

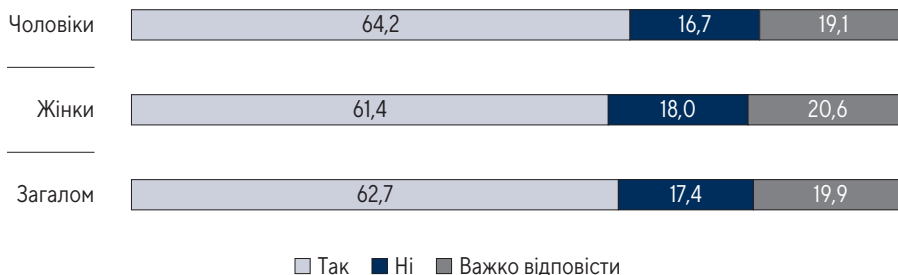
	Чоловіки	Жінки	Загалом
На фізично важких роботах			
Так	22,3	34,2	12,4
Ні	69,8	57,0	80,5
Важко відповісти	7,9	8,8	7,2
На небезпечних роботах			
Так	11,8	18,5	6,2
Ні	79,5	71,2	86,4
Важко відповісти	8,7	10,3	7,4
На шкідливих роботах			
Так	9,1	13,7	5,3
Ні	82,3	74,9	88,4
Важко відповісти	8,7	11,4	6,4





ЧИ ПОТРІБНО ДЛЯ СТИМУЛЮВАННЯ ПОВЕРНЕННЯ УКРАЇНСЬКИХ ГРОМАДЯН З-ЗА КОРДОНУ ЗАПРОВАДЖУВАТИ СПЕЦІАЛЬНІ СТИМУЛИ ТА ПРЕФЕРЕНЦІЇ ДЛЯ НИХ?

% серед непрацюючих



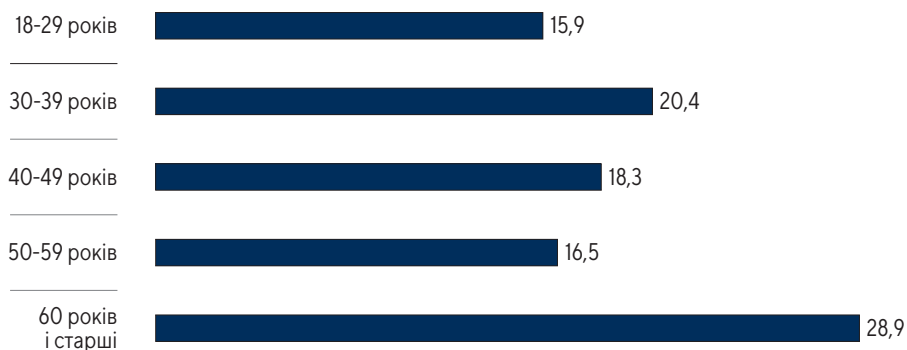
СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНІ ПОКАЗНИКИ,

% опитаних

Стать респондентів

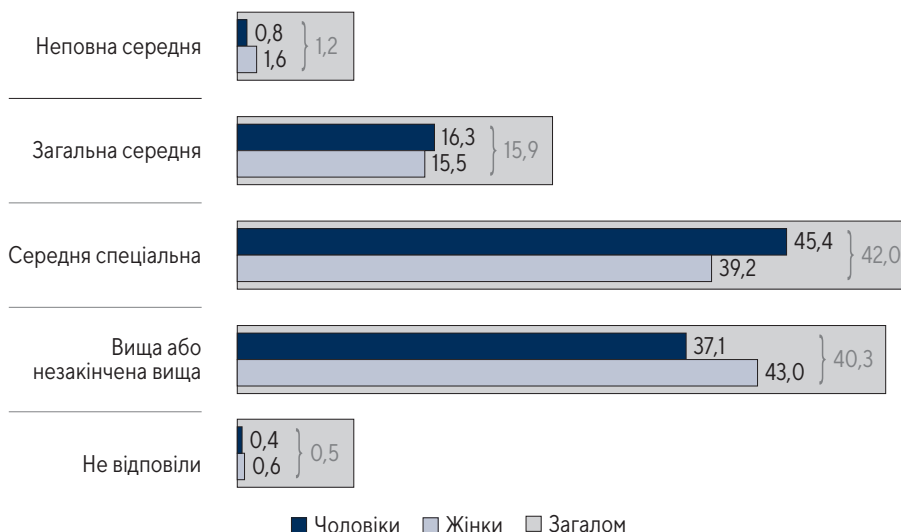


Вік респондентів



СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНІ ПОКАЗНИКИ, % опитаних

Освіта респондентів



Соціальний статус респондентів

Пенсіонер	19,6	29,8	25,2
Робітник	27,2	17,4	21,9
Фахівець (гумантарного, технічного профілю, природничих наук тощо)	8,3	13,5	11,1
Непрацюючий (але не зареєстрований як безробітний)	7,7	4,5	6,0
Службовець в іншій сфері	3,7	6,3	5,1
Військовослужбовець, службовець СБУ, МВС	5,8	0,5	2,9
Зайнятий індивідуальною трудовою діяльністю, фізична особа-підприємець (ФОП)	5,0	3,2	4,0
Учень, студент	4,7	4,0	4,3
Непрацездатний (в т. ч. інваліди)	4,4	1,6	2,9
Підприємець, фермер	3,2	0,5	1,8



СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНІ ПОКАЗНИКИ			
% опитаних			
	Чоловіки	Жінки	Загалом
Соціальний статус респондентів			
Керівник підприємства, установи або керівник підрозділу підприємства	2,4	1,4	1,8
Державний службовець	1,8	1,9	1,9
Домогосподарка	0,9	9,4	5,5
Офіційно зареєстрований безробітний	0,3	1,0	0,7
Інше	1,4	1,7	1,6
Відмова відповідати	3,6	3,2	3,4
Яке в цілому матеріальне становище вашої сім'ї?			
У цілому на життя вистачає, але придбання речей тривалого вжитку, таких як меблі, холодильник, телевізор, уже викликає труднощі	40,3	37,1	38,5
Вистачає на харчування та на придбання необхідних недорогих речей	36,1	38,7	37,6
Ледве зводимо кінці з кінцями, грошей не вистачає навіть на необхідні продукти	10,8	14,6	12,9
Живемо забезпечено, але зробити деякі покупки ми поки що не в змозі (купити квартиру, автомобіль тощо)	8,8	7,0	7,8
Ми можемо собі дозволити придбати практично все, що хочемо	0,7	0,5	0,6
Важко відповісти	3,4	2,1	2,7

ПРОПОЗИЦІЇ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Зважаючи на те, що вирішальне місце і значення у формуванні та реалізації соціально-економічної політики належить державним управлінським інститутам, першочерговим завданням влади є стійке забезпечення верховенства права і протидії корупції, ефективності та результативності ухвалення та реалізації намірів і дій влади, що слугуватиме запорукою виваженості державної політики загалом, а з тим і позитивних соціально-економічних зрушень, у т. ч. стосовно трудових ресурсів. Особливої гостроти такі вимоги набувають в умовах війни і повоєнного відновлення країни.

1. Слід визнати, що проблеми України у сфері трудових ресурсів загалом і зайнятості зокрема мають довгостроковий характер. Для недопущення нових втрат, пов'язаних з дефіцитом трудових ресурсів у період відновлення, владні інститути мають докладати цілеспрямованих зусиль і **формування інституційного середовища** сприятливого до розширення інвестування у ефективні виробництва, **насамперед військового та оборонного характеру**, підтримку створення спільних (з партнерськими країнами) підприємств, заохоченню і стимулюванню експорту продукції таких підприємств, у т. ч. приватних, які виконують військові замовлення, що формуватиме стійкий попит на кваліфіковану робочу силу.

2. На цьому ж шляху владі слід шукати **вирішення проблеми мобілізації**. Владні інститути у формуванні внутрішньої політики, у т. ч. в умовах кадрових дефіцитів, мають виходити з того, що мобілізація — це вимушений захід, однак вона зумовлена потребами захисту Батьківщини і нерозривно пов'язана із зайнятістю та економічними здобутками. Владі слід **розробити механізми заміни бронювання** (яке містить дискримінаційні та корупційні ризики) на «цивільну» мобілізацію для роботи на підприємствах військово-оборонного комплексу.

3. Владі слід розробити і публічно представити **перспективи трансформації** вітчизняної економіки, що міститиме крім економічних показників **проспекти потреб у спеціалістах і фахівцях** для результативного використання ресурсів, у т. ч. підкріплених планами навчання, підготовки і перепідготовки спеціалістів у виокремлених галузях. Такі плани-перспективи повинні мати інтерактивний динамічний характер, стати



складовою як бюджетного процесу, так і накреслень у частині формування в країні кваліфікованих кадрів.

4. Тому постійною турботою **влади у кооперації з бізнес-спільнотою** має стати створення **життєздатних шляхів навчання** та кар'єрного зростання для швидкого вирішення проблеми нестачі кваліфікованих кадрів, покращення доступу до робочих місць у центрах динамічного зростання, пожвавлення та підтримка гнучких ринків праці, а також підвищення рівня трудової участі молоді, жінок, пенсіонерів.

5. Для підвищення якості використання робочої сили та її заохочення до кар'єрного зростання влада разом з бізнес-спільнотою має забезпечити відповідність у трикутнику: зміна структури економіки – зміна структури зайнятості – зміна структури вартості самої робочої сили. Стабільні та **адекватно оплачувані робочі місця** дозволяють зберегти та відновити трудовий і людський капітал, а також спонукатимуть громадян, які тимчасово залишили країну, повертатися до України. Першочергово влада повинна представити бачення підвищення доходів у гуманітарних сферах, насамперед освіти та охороні здоров'я.

6. Особливістю політики зайнятості багатьох розвинутих країн є те, що вони докладають зусиль для залучення людей старшого віку до економічних процесів, насамперед у тих сферах, де їх знання і досвід можуть бути корисними. Це водночас зможе стати чинником стимулювання пенсіонерів до продовження активної діяльності людей, уважного (а не байдужого) ставлення до здоров'я та ін.

Тому влада у партнерстві з бізнес-спільнотою ініціює **заходи із запровадження програм** навчання та адаптації для працівників старшого віку. Такі програми мають, з одного боку, відповідати **потреbam сучасності** та формувати базові компетенції для конкурентних (цифровізованих) виробництв, посилюючи спроможність літніх людей до потреб ринку праці, з іншого – сприяти вирішенню проблем соціальної включеності пенсіонерів у соціальні відносини, що є вагомим чинником соціальної згуртованості.

7. Владні інститути мають переглянути на законодавчому рівні ініціативи по зменшенню (принаймні на тимчасовій основі) або навіть **зняттю вікових обмежень** при прийнятті на посади державної служби, служби

в органах місцевого самоврядування та ін., що дозволить зменшити плінність і дефіцит кадрів.

8. Потенціал для загального зростання виробництва міститься в ефективному **перетіканні робочої сили** з сільської місцевості до міської, у т. ч. для працевлаштування у сфері оборонної промисловості та обслуговування і, що особливо важливо, медичного обслуговування, професіях середнього медичного персоналу.

Потреби у лікарях та фахівцях з фізичної реабілітації, попит на яких стрімко зростає і зростатиме у міру продовження бойових дій, мають стати першочерговими, оскільки це професії, які вимагають довгого навчання і значної практики. Причому відповідна медична і психологічна підтримка мають скоординовуватися з системою професійної переорієнтації, а також адаптації робочих місць.

9. У зв'язку з уже проявленими процесами зміни структури зайнятості, для забезпечення довгострокового економічного зростання і розвитку поточна політика має зорієнтуватись, по-перше, на створення робочих місць, де могла б ширше використовуватись жіноча праця, по-друге – формувати умови (у т. ч. шляхом виваженої системи перенавчання), які б надавали **жінкам ширші виробничі та побутові можливості** (у т. ч. в онлайн-режимі) для догляду і виховання дітей.

Ефективність залучення жінок залежатиме від **спільних зусиль бізнесу і держави**, зокрема шляхом розбудови заходів щодо їхньої інтеграції у ринок праці, розширення безбар'єрного доступу та адаптації на робочому місці, перенавчання, гнучких графіків роботи тощо.

10. Владні інститути повинні виробити **рекомендації стосовно іноземних трудових мігрантів**, що потребує державного регулювання із визначенням певних критеріїв, фільтрів, умов, строків перебування в Україні та ін. Реалізація рекомендацій можлива лише у разі досягнення суспільної згоди стосовно широкого залучення мігрантів у процеси відновлення країни.

11. Для стимулювання економічного відновлення та сталого зростання продуктивності праці виглядають доцільними:

✓ Інвестування в освіту та професійну підготовку, що передбачає відкриття нових, підтримку та розширення наявних програм навчання та



перекваліфікації працівників для розвитку актуальних навичок, особливо в технологічних та інноваційних сферах.

✓ Підтримка малого та середнього бізнесу через спрощення податкового навантаження та адміністративних процедур для малого і середнього бізнесу з метою стимулювання підприємництва та створення робочих місць. З огляду на наявну ситуацію уряду України доцільно утриматись від кроків додаткової регуляції та підвищення податкового навантаження на бізнес.

✓ Цифровізація та впровадження інноваційних технологій, що включає заохочення підприємств до впровадження цифрових рішень та автоматизації виробничих процесів, а також створення механізмів фінансової підтримки цифрової трансформації підприємств.

✓ Розвиток інфраструктури шляхом інвестування в розбудову транспортної, енергетичної та цифрової мереж, що матиме довгостроковий ефект зростання для всіх секторів економіки.

✓ Модернізація трудового законодавства в напрямі забезпечення більшої гнучкості в умовах праці та зростання стандартів оплати праці.

✓ Забезпечення належного соціального захисту та охорони здоров'я працівників.

✓ Стимулювання наукових досліджень та інновацій через запровадження програм фінансування та підтримки наукових досліджень, розробки нових технологій та їхнє впровадження в промисловості та інших секторах економіки.

✓ Залучення іноземних інвестицій шляхом поліпшення умов ведення бізнесу та захисту прав інвесторів.

✓ Підтримка експорту та виходу на міжнародні ринки українських виробників через підвищення ефективності наявних механізмів консультування, кредитування та захисту інтересів українських експортерів як в Україні, так і за кордоном.