

УДК 331.5.024.5
JEL E24; J40

ПРО ОСОБЛИВОСТІ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Мар'яна Федик

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
79008, м. Львів, просп. Свободи, 18,
e-mail: mariana.fedyk@lnu.edu.ua; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1067-6843>*

Анотація. *Мета статті – аналіз стану, проблемних аспектів та перспектив функціонування ринку праці України в умовах повномасштабної війни.*

З моменту початку повномасштабної війни й до сьогодні вітчизняний ринок праці перебуває у безпрецедентно важких умовах функціонування. Скорочення пропозиції вакансій, часткове або повне припинення роботи окремих суб'єктів господарювання, зниження активності цілих галузей економіки, зміна пріоритетів населення та активні пошуки громадянами шляхів оптимальної організації життєдіяльності у сукупності зовсім не сприяють збереженню зайнятості на рівні довоєнного стану. В процесі дослідження визначено, що впродовж 2022 року було реалізовано низку важливих та необхідних трансформаційних кроків, більшість із яких забезпечили базис для підтримки активності на ринку праці. Сьогодні ситуація залишається нестабільною та навіть важкою, проте більшість із громадян усвідомлює важливість професійної діяльності як методу підтримки держави в умовах воєнного стану. Власне, з метою моніторингу змін, реалізованих на вітчизняному ринку праці, визначення їх ефективності в контексті підтримки населення та держави, а також формування подальшої стратегії управління рівнем зайнятості в Україні доцільним є збереження уваги до окресленої проблематики.

Дослідження проблематики здійснювалось завдяки застосуванню методів порівняння, абстракції, аналізу та узагальнення, а також методу системно-структурного дослідження.

В процесі дослідження було детерміновано сутність ринку праці як сукупності трудових відносин, що виникають між працівниками і працедавцями, а також важкість організації і регулювання таких відносин в умовах воєнного стану. Досліджено основні тенденції, характерні для вітчизняного ринку праці впродовж війни, проаналізовано динаміку зайнятості та приділено увагу подальшим перспективам розвитку ринку, зважаючи на можливості оновлення принципів і напрямів політики зайнятості повоєнної економіки України.

Ключові слова: *ринок праці, трудові відносини, воєнний стан, мобілізація, людський капітал, рівень зайнятості, активність на ринку праці.*

Постановка проблеми. Ринок праці є однією із тих систем, яка зазнала найбільших втрат та обмежень із початком повномасштабної війни в Україні. З одного боку, значний відтік кадрів, спричинений вимушеною міграцією громадян, знизив попит на робочі місця

та спричинив виникнення нерівномірності зайнятості в розрізі окремих регіонів; власне, незакритою залишається і потреба у висококваліфікованих, різносторонніх працівниках. Проте, з іншого боку, готовність громадян до роботи не завжди є гарантією підтримки стабільного рівня зайнятості, адже практика свідчить про скорочення діяльності підприємств, організацій, компаній чи навіть цілих галузей, зниження їх потенціалу та можливостей щодо пропозиції робочих місць чи конкурентоспроможних заробітних плат. Ці два характерні для сьогоденного ринку праці фактори взаємодоповнюють один одного, унеможливаючи збереження належного рівня зайнятості. Проте, пошук шляхів оптимізації трудових відносин в умовах війни триває, а тому існують реальні можливості трансформації застарілої та недостатньо ефективної практики, власне такі, як:

- оновлення організації й моделі ринкових відносин;
- створення прозорішого та ефективнішого механізму управління зайнятістю, перерозподілом та перекваліфікацією робочої сили;
- введення в практику стимулювання і мотивації оновлених інструментів та методів впливу на результативність та продуктивність роботи;
- забезпечення ефективного контролю та регулювання трудових відносин.

Не менш важливою є і можливість усунення застарілих звичок у трудових відносинах, успадкованих від радянської практики, що особливо доречно для подальшого незалежного розвитку України та збереження євроінтеграційного вектору. Власне, ці аспекти доводять пріоритетність проблематики саме сьогодні; окрім труднощів війна принесла певні можливості для подальшого розвитку України та ринку праці, зокрема, важливим є лише їх ефективне, обмірковане та вчасне використання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам еволюції ринку праці в Україні, особливостям функціонування ключових інститутів системи та загальним тенденціям організації трудових відносин на різних етапах розвитку держави приділено увагу в працях таких дослідників, як М. Долішній, С. Злупко, В. Приймак, О. Стефанишин [1], У. Садова [2], А. Колот, Е. Лібанова, С. Пирожков, В. Близнюк [3], І. Петров [4], В. Петюх, Л. Лісогор, Н. Азьмук, О. Грішнова, О. Куклін [5], О. Костюченко, Т. Колеснік [6], А. Клименко [7], І. Алексеєнко, С. Сільченко [8], С. Бортник тощо. Так, важливим фактором росту адаптованості ринку праці України до умов війни є гнучкість трудових відносин та форм зайнятості, власне що і вивчають І. Петрова, І. Кравченко, Л. Лісогор [4]. В. Близнюк аналізує ринок праці як структуру, що функціонує в умовах існування великої кількості викликів та факторів, що зумовлюють складність досягнення балансу між рівнем попиту на людський капітал і його пропозицією. В умовах війни одним із новоутворених викликів став аспект отримання освіти, який, власне, визначає рівень професіоналізму. Таким чином, повномасштабна війна стала причиною «динамічного зростання невідповідності стрімкого соціального прогресу та професійної підготовки майбутніх працівників на ринку праці» [3]. Також, на особливу увагу заслуговує дослідження, проведене Н. Азьмук, О. Грішновою та О. Кукліним, які вивчають цифрову зайнятість, тенденції її розвитку. Зокрема, такий тип зайнятості є одним із важливих в умовах війни, адже

розширює можливості і для працівників, і для роботодавців. Основна ідея дослідження науковців пов'язана із вивченням розвитку цифрової зайнятості як сучасної економічної категорії, а також визначенням впливу зміни її рівня на глобальний розподіл цифрової робочої сили. Зокрема, в умовах війни даний тип зайнятості може бути детермінований шляхом поглиблення інтеграції вітчизняного ринку праці у глобальну, світову соціально-економічну систему. Вивченням законодавчого регулювання відносин, що виникають між учасниками ринку праці, а також трансформаціям цього механізму в умовах війни, займається А. Клименко – аналізує можливості реорганізації структури ринку праці в умовах карантину чи спеціального правового режиму, перспективи створення ринкових інститутів з організації, підтримки, супроводження, оцінювання результативності та кар'єрного розвитку працівників, які працюють дистанційно або надомно [7, с. 149]; О. Костюченко і Т. Колеснік – досліджують актуальні проблеми і методи підвищення ефективності законодавчого регулювання трудових відносин в Україні [6]; С. Сільченко – аналізує основні питання законодавчого регулювання дистанційної праці, які мають бути обов'язково врегульовані в умовах війни [8].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Наукові роботи вище зазначених науковців є важливим внеском у дослідження проблематики організації і реформування ринку праці України. Проте, умови війни є безпрецедентними для нашої держави, а це вимагає пошуку шляхів реорганізації трудових відносин та ефективних методів підтримки і управління рівнем зайнятості на основі актуальних показників. Збереження активності на ринку праці є одним із першочергових пріоритетів для держави, це і зумовлює необхідність збереження уваги до цієї проблематики.

Мета – аналіз стану, проблемних аспектів та перспектив функціонування ринку праці України в умовах повномасштабної війни. Для досягнення поставленої мети було сформовано та вирішено такі **завдання**, як:

- детермінувати поняття «ринку праці» та основні аспекти, пов'язані із його функціонуванням в умовах війни;
- дослідити тенденції рівня зайнятості впродовж дії воєнного стану;
- визначити перспективи ринку праці України та основні принципи, що мають бути притаманні оновленій політиці зайнятості повоєнної економіки.

Виклад основного матеріалу. Соціально-економічні процеси в умовах війни піддаються трансформаціям – вимушеним крокам на шляху їх адаптації до різних обмежень, спричинених відповідним правовим режимом. Ринок праці став не виключенням, характерними є безпрецедентні зміни в організації трудових відносин, значний дисбаланс між попитом на робочу силу та її пропозицією, зниження заробітних плат та динамічний ріст безробіття, а також оновлення в роботі основних інститутів ринку, недостатня їх ефективність та, навіть, руйнування окремих із усієї сукупності, характерної для довоєнної України. Зазначені тенденції значно погіршують стан економіки країни, проте вона продовжує функціонувати в умовах таких обмежень і труднощів. Власне, і ринок праці, як самостійна складова економічної системи, відображає певну стійкість та адаптивність до умов війни, що особливо важливо сьогодні як для громадян, так і для держави загалом.

У широкому розумінні, ринок праці – це система соціально-економічних відносин, що пов'язанні із рухом специфічного ресурсу – людського капіталу. Враховуючи сучасні тенденції, дана система змінюється, набуваючи нових властивостей:

- *в контексті цифровізації* – як позитивного фактору, ринок праці стає більш гнучким середовищем, дозволяє спростити взаємодію його учасників, пропонує нові форми зайнятості, що у сукупності сприяє оптимізації трудових відносин та структури ринку загалом;
- *в контексті воєнних подій* – потенціал ринку щодо підтримки рівня зайнятості значно скорочується. Виникнення такої властивості спричинено обмеженнями, встановленими правовим режимом воєнного стану та порушеннями територіальної цілісності держави. Власне, варто додати, що останнє із зазначеного стало однією із причин безпрецедентної кризи на ринку, значних дисбалансів між рівнем пропозиції праці та попитом на неї.

Таким чином, ринок праці у сучасних реаліях – це система соціально-економічних відносин, що функціонує на засадах вимог режиму воєнного стану та тенденцій цифровізації, які у сукупності визначають або змінюють поведінку людського капіталу на ринку, як специфічного виду ресурсу.

Ідеальною структурою ринку є досягнення балансу між попитом на робочу силу і її пропозицією, проте, як вже зазначалось раніше, в умовах війни існує не просто складність підтримки відповідності між цими показниками, а і гострий дисбаланс як у розрізі професій, так і регіонів. Так, за результатами 2022 року Державний центр зайнятості визначив, що на одне вільне робоче місце претендувало 9 безробітних, проти 7 осіб на відповідну дату минулого року. Найбільша невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі впродовж 2022 року спостерігалася серед кваліфікованих робітників сільського господарства (на 1 вакансію претендували 40 осіб), технічних службовців (21 особа), службовців та керівників (17 осіб), працівників сфери торгівлі та послуг (17 осіб). Окрім того, станом на 1 січня 2023 року найскладнішою залишалась ситуація із працевлаштуванням у таких областях України, як Херсонська (86 осіб на вакансію, Черкаська (27 осіб на вакансію), Чернігівська (25 осіб), Миколаївська (23 особи), Донецька (22 особи) та Запорізька (19 осіб) [9].

Такі тенденції є невтішними і динамічного розвитку ринку праці в умовах війни очікувати не варто. Проте, реформації можуть стати корисними в контексті протидії негативним трендам. Отже, чому саме реорганізація відносин, що виникають між суб'єктами в межах ринку праці, є пріоритетом і сьогодні, і на етапі післявоєнного відновлення? Відповіддю на дане питання є ряд причин:

- по-перше, існує необхідність пошуку нових методів відновлення і поступового збільшення рівня зайнятості;
- по-друге, характерною є потреба у створенні нових робочих місць, а також зниженні їх дефіциту із врахуванням внутрішнього переміщення осіб, руйнування бізнесу, інфраструктури, зниження продуктивності цілих галузей економіки;

- по-третє, зважаючи на проблеми окремих територій, постраждалих від бойових дій чи окупації, необхідно розробити план перерозподілу робочої сили, спростити реінтеграцію різних груп населення, які постраждали від війни;
- по-четверте, враховуючи складність роботи інститутів ринку в умовах війни доцільним є пошук шляхів його відбудови, відновлення основних функцій. Інституційний механізм є ключовим у питанні відновлення ринку праці, адже його ефективна робота здатна вирішити і проблеми зниження активності, і росту безробіття, і дисбалансів, і реінтеграції постраждалих осіб, зокрема тих, що були вимушені змінити місце проживання, і професійну діяльність та багато інших;
- по-п'яте, необхідність надання допомоги бізнесу у його адаптації до умов війни в частині організації трудових відносин, найму працівників. Враховуючи те, що саме бізнес пропонує більшу частку робочих місць, лише трансформації допоможуть скоротити дефіцит робочих місць та стримати зниження заробітної плати.

Незважаючи на вплив різного роду зовнішніх та внутрішніх факторів, ринок праці має залишатись тим простором, що відповідає за організацію трудових відносин в державі. Цей тип відносин можна визначити як такі, що виникають в результаті існування дисбалансів між різного роду детермінантів, перш за все між попитом на працю і її пропозицією. Одним із індикаторів ефективності процесів на ринку праці є рівень зайнятості – показник, що залежить від організації трудових відносин, проте його стан характеризується високою мінливістю і може змінюватись під впливом багатьох факторів. Таким чином, ефективність ринку праці та роботи його основних інститутів є достатньо нестабільною характеристикою, вона змінюється від рівня зайнятості і безробіття в державі, ефективності праці та середньої заробітної плати, яку пропонують роботодавці, тенденцій зовнішньої міграція чи внутрішньодержавних переміщень громадян, а також тенденцій розвитку неформальних форм праці.

Отже, однією із подій сьогодення є зниження кількості безробітних, що на перший погляд може здаватись позитивною тенденцією, проте насправді такою не є. За результатами 2022 року показник досягнув рівня 867,6 тис. осіб, що на 323,4 тис. осіб менше, ніж за результатами 2021 року [9] (табл. 1). Проте, причиною даних змін є не ріст зайнятості, а сукупність наступних факторів:

- виїзд великої кількості громадян за кордон;
- неможливість отримувати дані із тимчасово окупованих територій;
- відсутність точної інформації від роботодавців, які в умовах воєнного стану можуть відтермінувати її вчасне подання;
- зменшення підконтрольної українській владі території [10];
- внесення істотних змін у трудове законодавство;
- зменшення можливостей та підстав для звернень до Державної служби зайнятості з боку громадян та відсутність намірів шукати роботу через офіційні мережі в умовах війни [11].

Таким чином, ситуація на ринку праці все ж таки є проблематичною, а зростання дисбалансів очікується на момент повернення громадян з-за кордону та деокупації захоплених населених пунктів.

В свою чергу, кількість вакансій критично скоротилась. Так, за результатами 2022 року в цілому по Україні було запропоновано 396,3 тис. вакансій, що на 309,5 тис. вакансій менше, ніж за результатами 2021 року [9] (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка кількості безробітних та кількості вакансій впродовж 2018–2022 рр.

| Показник | Роки | | | | | Абсолютне відхилення, тис. од. 2022/2021 | Відносне відхилення, % 2022/2021 |
|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|-------|------------------------------------------|----------------------------------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | | |
| Кількість вакансій, тис. од. | 1 114,0 | 1 153,3 | 829,7 | 705,8 | 396,3 | -309,5 | -43,9 |
| Кількість безробітних, тис. ос. | 1 064,2 | 1 024,4 | 1 247,2 | 1 191,0 | 867,6 | -323,4 | -27,2 |

Джерело: пораховано автором за даними [9].

Аналізуючи секторальну структуру ринку праці в умовах війни, варто відзначити, що характерним є ріст потреби у фахівцях для роботи в таких галузях, як роздрібна торгівля, сільське господарство, перевезення та логістика, нафтогазовий сектор, сектор металургії, фармацевтика, харчова промисловість, будівництво, державне управління. Зовсім протилежною є ситуація у таких галузях, як туризм та готельно-ресторанний бізнес, де майже відсутня активність протягом дії воєнного стану. Також, складніше знайти роботу юристам, страхувальникам, працівникам сфери обслуговування, охоронцям, освітянам і науковцям (Рис. 1) [9; 11]. Загалом, в умовах війни ринок праці є достатньо вразливим та продовжує корелювати із секторами економіки, які забезпечують базові потреби населення на тих територіях, де не ведуться бойові дії – енергетика, логістика, медицина, сектор харчової промисловості. Можна спрогнозувати, що на етапі повоєнного відновлення ці тенденції зберігатимуться впродовж тривалого часу; окрім того, в умовах відбудови особливим попитом можуть відрізнятись робітничі професії різних фахів.

Найбільш стійкою у розрізі вакансій стала сфера ІТ-діяльності, оскільки вона є міжнародно-орієнтованою. Водночас, вразливими були ті групи спеціалістів ІТ, які працювали на підприємствах інших секторів економіки. Оптимізуючи витрати та намагаючись утримати основний склад працівників, які відповідають за операційну діяльність, ті, хто відповідав за стратегічні процеси, запровадження та розробку нових проєктів, – також перебували у зоні ризику та зазнавали скорочень [12].

Структура та кількість вакансій у значній мірі залежать від активності бізнес-сектору, проте тенденції 2022 року не є позитивними. Держава використовує увесь наявний потенціал задля формування і розвитку механізмів підтримки підприємництва, проте, повернення бізнес-активності до рівня довоєнної позначки до сьогодні

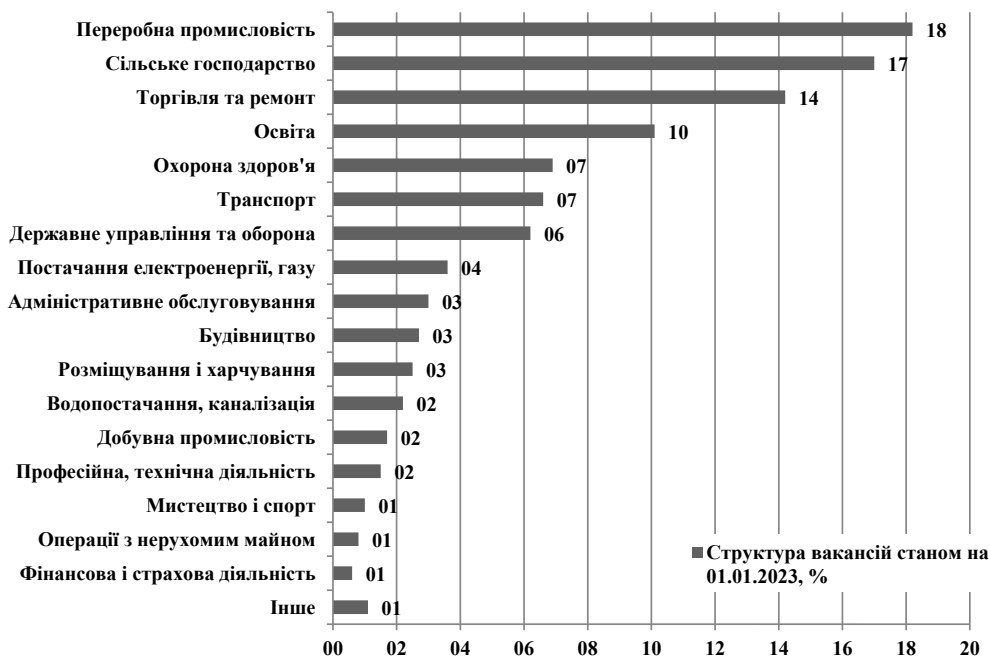


Рис. 1. Структура вакансій станом на 01.01.2023 року, %

Джерело: складено автором за даними [9; 11]

залишається неможливим. Отже, більшість підприємств скорочує свою діяльність, зменшує кількість працівників, не пропонує нових вакансій та, в загальному, не в змозі виплачувати заробітну плату на довоєнному рівні. Опитування, проведені у березні-травні 2022 році серед бізнесу щодо рівня їх фінансової стійкості свідчили проте те, що лише 5% господарюючих суб'єктів мали фінансові резерви, яких було достатньо для підтримки активності більше, ніж на рік; значна частка респондентів (а це 29%) резервного капіталу не мала зовсім (рис.2), що, власне, призвело до і скорочення заробітних плат, і персоналу загалом (рис. 3).

Отже, недостатній рівень фінансової стійкості створює загрози для бізнесу, що змусило його шукати шляхи мінімізації витрат. Основним методом є оптимізація організаційної структури шляхом скорочення персоналу та зниження витрат на виплату заробітних плат. Це має безпосередній вплив на ринок праці – рівень середньої заробітної плати знижується, попит на окремі категорії вакансій скорочується, проте і пропозиція праці скорочується. Власне, опитування бізнесу, проведене ще на початку війни, це підтверджує – лише 23% респондентів зазначили що продовжують виплачувати заробітну плату на довоєнному рівні, а 32% респондентів підтвердили, що рівень оплати праці знизили (рис. 3).

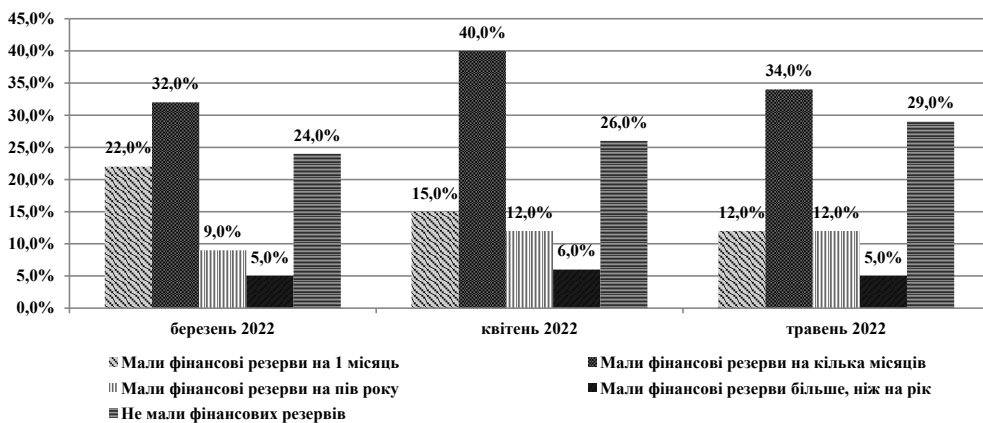


Рис. 2. Фінансова стійкість бізнесу в умовах війни

Джерело: побудовано автором за даними [11]

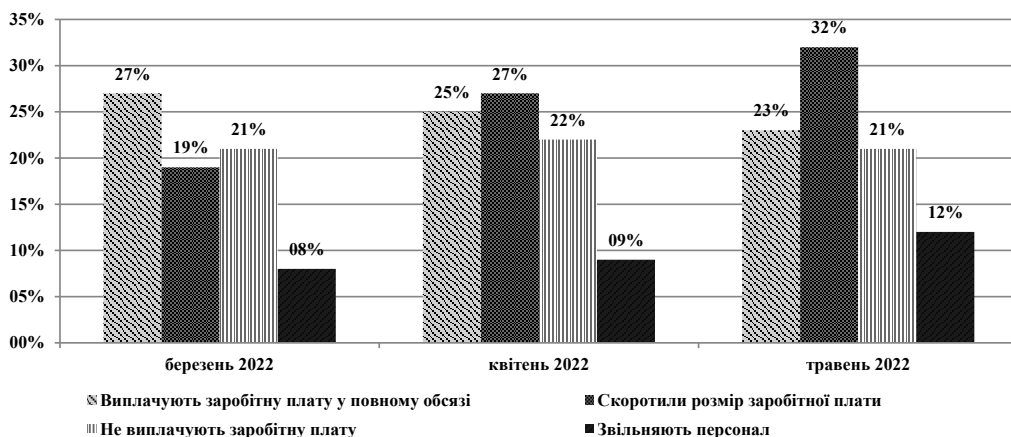


Рис. 3. Виплата заробітної плати в умовах війни

Джерело: побудовано автором за даними [11]

Таким чином, ситуація із персоналом на ринку праці в умовах війни характеризується такими тенденціями:

- більше, ніж 1 070 000 працівників було скорочено у секторі малого і середнього бізнесу (далі – МСБ);
- орієнтовно 27% персоналу працює на умовах скорочення зарплати;
- орієнтовно 20% персоналу (по відношенню до показника 23.02.2022 року) відправлено у відпустку;
- орієнтовно 20% персоналу (по відношенню до показника 23.02.2022 року) була скорочена станом на липень 2022 року [11].

Національний банк України (далі – НБУ) підсумував події на ринку праці, що відбувались в умовах війни, та визначив, що станом на грудень 2022 року:

- поглибилося зменшення кількості вакансій на сайтах пошуку роботи. Зростання кількості резюме також послабилося (крім ІТ-сфери та пошуку роботи за кордоном). Одним із позитивних факторів для ринку праці стало звільнення Херсону, що поживило пропозицію вакансій в регіоні;
- за підсумками 2022 року номінальні зарплати наблизились до рівня минулого року, проте реальні – істотно знизились, особливо у приватному секторі. Виплати бюджетним працівникам, у тому числі військовим, стримують погіршення добробуту домогосподарств;
- впродовж 2023 року очікується повернення громадян, оскільки за даними ООН, станом на 06.12.2022 з України виїхало 16,1 млн осіб, а повернулося лише 8,3 млн осіб; з них статус тимчасового захисту в ЄС отримали 4,8 млн осіб [14]. Таким чином, за умови поступового повернення громадян дефіцит на ринку праці триватиме до поки економіка і бізнес не почнуть працювати більш ефективно, створюючи нові робочі місця та пропонуючи конкурентні із європейськими заробітні плати. Але, об'єктивно можна зазначити, що очікувати таких змін до моменту повного звільнення усіх окупованих територій, припинення бойових дій та досягнення миру не варто.

Окремою групою працівників, трудові відносини з якими зазнали значних змін, є військовозобов'язані чоловіки. Власне, в умовах війни вони можуть бути мобілізовані та залучені до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію». Їх рух між різними сфера діяльності також зумовлює значні зміни у структурі ринку праці. Статтею 119 КЗпП [13] визначено, що на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки здійснюються у робочий час, працівникам гарантується збереження місця праці і всіх умов, передбачених вже укладеним між роботодавцем і працівником трудовим договором. А це означає, що за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб-підприємців, у яких вони працювали на час призову.

Зміна трудового законодавства у частині регулювання трудових відносин між роботодавцями і групами громадян, що підлягають мобілізації, носить тимчасовий характер, адже таке введення на постійній основі буде руйнівним для ринку праці – більшість із суб'єктів підприємництва вже сьогодні не здатна покрити витрати на оплату праці у повному обсязі, вимушена скорочувати штат та пропозицію вакансій.

В перспективі, це лише загострюватиме проблему зниження фінансової стійкості і платоспроможності бізнесу. Проте, варто зазначити що значна частина нововведень є актуальною і доцільною лише в контексті тимчасового застосування, тобто в умовах війни.

Цілком імовірно, що в силу вище окреслених причин і тенденцій ситуація на ринку праці буде нестабільною не лише в умовах війни, а й після її завершення, зокрема ще впродовж тривалого періоду характерним залишатиметься дефіцит і робочої сили, і пропозиції праці. З метою забезпечення поступової стабілізації ринку праці доцільною є не лише поточна підтримка активності та стимулювання росту зайнятості, а і завчасне формування політики повоєнного відновлення. Власне, за основу доцільно взяти принципи оновлення організації відносин на ринку праці, які враховуватимуть пост-воєнні потреби держави, можливості бізнесу та зміни у попиті на працю серед громадян. Так, Національний інститут стратегічних досліджень (далі – НІСД) зазначає, що повоєнна стратегія управління ринком праці має передбачати три напрями:

- 1) перший напрям – зорієнтований на екстрене забезпечення зайнятості та доходів за умов стабілізації безпеки та соціо-гуманітарної ситуації для груп осіб, що найбільше постраждали від війни;
- 2) другий напрям – передбачає створення умов для відновлення економіки приймаючих громад;
- 3) третій напрям – визначає загальнодержавну політику створення й розвитку робочих місць, яка має ґрунтуватися на принципах концепції гідної праці, а також сприяти розбудові інституційної спроможності ринку праці та соціального діалогу на національному рівні [15].

Висновки. В результаті проведено дослідження можна стверджувати, що ринок праці України перебуває у безпрецедентно важкому становищі. Основною із умов ефективності роботи цієї системи є досягнення збалансованості між попитом на працю і її пропозицією, що дозволяє зберігати належний рівень зайнятості, запобігати росту безробіття, підтримувати конкурентоспроможний рівень оплати праці тощо. Але, сьогодні для вітчизняного ринку праці характерним є повний дисбаланс, кількість вакансій знижується, значний відтік кадрів, спричинений вимушеною міграцією, створює дефіцит робочої сили у певних галузях, тривала адаптація бізнесу до умов воєнного стану спричиняє скорочення персоналу та зниження витрат на оплату праці. Такі тенденції є невтішними, проте їх усунення в умовах війни є складним, адже вимагає залучення додаткових ресурсів, яких на даний момент держава не має. Не менш важливим є і той факт, що існування проблем на ринку праці триватиме і після завершення війни, що пов'язано із подальшим рухом кадрів, релокацією бізнесу. Таким чином, ще на етапі війни доцільним є прогнозування повоєнних можливостей держави та формування повоєнної політики управління трудовими відносинами. Узагальнюючи актуальні тенденції можна говорити про те, що вона повинна враховувати потреби у забезпеченні зайнятості, доходів для громадян і прибутків для бізнесу, план формування оптимальних умов для відновлення економіки приймаючих громад, а також методи і шляхи стимулювання бізнесу як основного суб'єкта економічної системи, який пропонує робочі місця.

Список використаних джерел

1. Стефанишин О. В. Людський потенціал економіки України: монографія. Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка. 2006. 315 с.
2. Садова У. Я. Соціальна політика в Україні: регіональні дослідження і перспективи розвитку: монографія. Львів: ІРД НАН України. 2005. 408 с.
3. Blyzniuk V., Yatsenko L. Education as a factor of professional mobility in the labor market: the case of Ukraine. *Euromentor Journal – Studies about education*. 2022. Is. 2/XIII/2022. p. 120–131.
4. Петрова І., Кравченко І., Лісогор Л., Чувардинський В. Гнучкість працевлаштування в Україні: переваги та недоліки. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2021. №3 (38). С. 490–498.
5. Azmuk N., Grishnova O., Kuklin O. Digital employment: Ukraine's ranking in the global division of digital labour. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2022. Vol. 2 (43). p. 380–391. DOI:10.55643/fcapter.2.43.2022.3578
6. Костюченко О.Є., Колеснік Т.В. Правила внутрішнього трудового розпорядку як інструмент правового регулювання організації праці на підприємствах, в установах, організаціях. *Економічна теорія та право*. 2021. №3 (46). С. 89–107. DOI: <https://doi.org/10.31359/2411-5584-2021-46-3-89>
7. Клименко А.Л. Оновлення трудового законодавства в контексті запровадження самостійних форм роботи: дистанційної та надомної. *Право і безпека*. 2021. №1 (80). С. 144–150.
8. Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. *Підприємництво, господарство і право. Серія: Трудове право*. 2021. №1. С. 93–99. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.1.16>
9. Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у 2022 році / Державна служба зайнятості, 2023. Available at: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68> (дата звернення: 29.01.2023)
10. Штундер І. О. Ринок праці України в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 40. Available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1453/1398> (дата звернення: 29.01.2023)
11. Пищуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації: аналітична записка. Київ: Razumkov centre, 2022. Available at: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf> (дата звернення: 29.01.2023)
12. Соловійов Б. ТОП-професії в Україні під час війни: кого шукають роботодавці та скільки платять. *Апостроф*. 2022. Available at: <https://apostrophe.ua/news/economy/2022-04-17/top-professii-v-ukraine-vo-vremya-voynyi-kogo-ischtut-rabotodateli-i-skolkoplatyat/266199> (дата звернення: 29.01.2023)
13. Кодекс законів про працю України №322-VIII від 10.12.1971. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до №50
14. Щомісячний макроекономічний та монетарний огляд грудень 2022 року / Національний банк України, Департамент монетарної політики та економічного аналізу, 2022. Available at: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/MM_2022-12.pdf?v=4 (дата звернення: 29.01.2023)
15. Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи / Національний інститут стратегічних досліджень, 2022. Available at: <https://niss.gov.ua/news/komentarij-ekspertiv/rynok-pratsi-v-umovakh-viyny-tendentsiyi-ta-perspektyvu> (дата звернення: 29.01.2023)

References

1. Stefanyshyn O. V. (2006). *Liudskiyi potentsial ekonomiky Ukrainy: monohrafiia* [Human potential of the economy of Ukraine]. *Lviv: Vydavnychiy tsentr LNU im. Ivana Franka*, 315 s. [in Ukrainian].
2. Sadova U. Ya. (2005). *Sotsialna polityka v Ukraini: rehionalni doslidzhennia i perspektyvy rozvytku: monohrafiia* [Social policy in Ukraine: regional studies and development prospects]. *Lviv: IRD NAN Ukrainy*, 408 s. [in Ukrainian].
3. Blyzniuk, V., Yatsenko, L. (2022), Education as a factor of professional mobility in the labor market: the case of Ukraine. *Euromentor Journal – Studies about education*, vol. 2/ XIII/2022, pp. 120–131. [in English].
4. Petrova, I., Kravchenko, I., Lisogor, L., Chuvardynskiy, V. (2021), Hnuchkist pratsevlashuvannia v Ukraini: perevahy ta nedoliky [Employment flexibility in Ukraine: advantages and limitations]. *Finansovo-kredytna diyal'nist': problemy teorii ta praktyky*, vol. 3(38), pp. 490–498 [in Ukrainian].
5. Azmuk, N., Grishnova, O., Kuklin, O. (2022), Digital employment: Ukraine's ranking in the global division of digital labour. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*, vol. 2 (43), pp. 380–391. DOI:10.55643/fcaptop.2.43.2022.3578. [in English].
6. Kostiuhenko, O. Ye., & Koliesnik, T. V. (2021), Pravyla vnutrishnoho trudovoho rozporiadku yak instrument pravovoho rehuliuвання orhanizatsii pratsi na pidpriemstvakh, v ustanovakh, orhanizatsiiakh [Rules of internal labor regulation as a tool of legal regulation of work organization at enterprises and institutions]. *Ekonomichna teoriia ta pravo*, vol. 3 (46), pp. 89–107. DOI: <https://doi.org/10.31359/2411-5584-2021-46-3-89> [in Ukrainian].
7. Klymenko, A. L. (2021), Onovlennia trudovoho zakonodavstva v konteksti zaprovadzhennia samostiinykh form roboty: dystantsiinoi ta nadomnoi [Update of labor legislation in the context of the introduction of independent forms of work: remote and domestic]. *Pravo i bezpeka*, vol. 80 (1), pp. 144–150 [in Ukrainian].
8. Sil'chenko, S., & Sjerbina, D. (2021), Dystantsiina pratsia: suchasnyi stan i perspektyvy rozvytku pravovoho rehuliuвання [Distance work: current status and prospects for the development of legal regulation]. *Pidpryjemnyctvo, gospodarstvo i pravo. Serija: Trudove pravo*, vol. 1, pp. 93–99. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.1.16> [in Ukrainian].
9. State Employment Service (2023), Sytuatsiia na rynku pratsi ta diialnist Derzhavnoi sluzhby zainiatosti u 2022 rotsi [The situation on the labor market and the activities of the State Employment Service in 2022], available at: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/68> (Accessed at 29 January 2023) [in Ukrainian].
10. Shtunder, I. O. (2022), Rynok pratsi Ukrainy v umovakh voiennoho stanu [Labor market of Ukraine under martial law]. *Ekonomika ta suspil'stvo*, vol. 40, available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1453/1398> (Accessed at 29 January 2023) [in Ukrainian].
11. Pyshhulina, O., Markevych, K. (2022), Rynok pratsi v umovakh viiny: osnovni tendentsii ta napriamy stabilizatsii: analitychna zapyska [The labor market in the conditions of war: main trends and directions of stabilization: analytical note]. *Razumkov centre*, Kyiv, Ukraine, available at: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf> (Accessed at 29 January 2023) [in Ukrainian].
12. Solovjov, B. (2022), TOP-profesii v Ukraini pid chas viiny: koho shukaiut robotodavtsi ta skilky platiat [TOP professions in Ukraine during the war: who employers are looking for and how much they pay]. *Apostrof*, available at: <https://apostrophe.ua/news/economy/2022-04-17/top-professii-v-ukraine-vo-vremya-voynyi-kogo-ischtut-rabotodately-i-skolkoplatyat/266199> (Accessed at 29 January 2023) [in Ukrainian].

13. The Verkhovna Rada of Ukraine (1971), Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of Labor Laws of Ukraine], Vidomosti Verhovnoi' Rady URSR, vol. 50 [in Ukrainian].
14. The National Bank of Ukraine, The Department of Monetary Policy and Economic Analysis (2022), Shchomisiachnyi makroekonomichni ta monetarnyi ohliad hruden 2022 roku [Monthly macroeconomic and monetary review of December 2022], available at: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/MM_2022-12.pdf?v=4 (Accessed at 29 January 2023) [in Ukrainian].
15. The National Institute of Strategic Studies (2022), Rynok pratsi v umovakh viiny: tendentsii ta perspektyvy [Labor market in conditions of war: trends and prospects], available at: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-v-umovakh-viiny-tendentsiyi-ta-perspektyvy> (Accessed at 29 January 2023) [in Ukrainian].

ON THE PECULIARITIES OF THE LABOR MARKET OF UKRAINE IN THE CONDITIONS OF WAR

Mariana Fedyk

*Ivan Franko National University of Lviv,
18 Svobody Ave., Lviv, 79008, Ukraine,
e-mail: mariana.fedyk@lnu.edu.ua; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1067-6843>*

Abstract. The purpose of the article is to analyze the state, problematic aspects and prospects of the functioning of the labor market of Ukraine in the conditions of a full-scale war.

Current labor market has found itself in a unprecedented demanding operational environment since the beginning of a full-scale war and until nowadays. The reduction in the number of vacancies, partial or complete stoppage of individual business entities activity, low activity of whole economic sectors, changes in the population's options and priorities, as well as active looking for ways of optimization of livelihoods by citizens collectively do not contribute to conservation and increasing of employment level at all. But it is determined that a number of important changes, which are able to provide a sound basis for supporting of activity on the labor market, were realized during 2022. Nowadays the situation remains complicated and imbalanced, but the majority of citizens understand the importance of professional activity as a method of supporting our country in the context of martial law. So, with the aim of monitoring of actual changes, which are realized in the domestic labor market, determination of its effectiveness in the context of the State and the people support, as well as formation the following management strategy of employment level in Ukraine need to maintain focus on described problematic.

Accordingly, the article is devoted to the analysis of actual state, problem aspects and prospects of function of the labor market in Ukraine in the context of full-scale war.

Comparison, methods of abstraction, analysis and generalization are the research methods which were used in the article.

In this science paper the essence of the labor market as a system of labor relations, which become between employers and employees, as well as the complexity of organizing and regulation it's in the context of war conditions were determined. The main trends, which that characterize the Ukrainian labor market during war were researched; the dynamic of employment level was analyzed. So, to sum up, the prospects of following development of labor market under conditions of updating the principles and vectors of post-war employment policy in Ukraine were summarized.

Key words: labor market, labor relations, martial law, mobilization, human capital, employment level, activity on the labor market.

*Стаття надійшла до редакції 17.11.2022
Прийнята до друку 02.02.2023*