



ЦЕНТР
ЕКОНОМІЧНОЇ
СТРАТЕГІЇ

АНАЛІТИЧНА
ЗАПИСКА

ЯК ЗАБЕЗПЕЧИТИ УКРАЇНЦІВ РОБОЧИМИ МІСЦЯМИ ПІСЛЯ ВІЙНИ?



ЦЕНТР
ЕКОНОМІЧНОЇ
СТРАТЕГІЇ



За фінансової підтримки
Європейського Союзу

ПІДГОТУВАЛИ:

Яна Охріменко, старша економістка ЦЕС

ДАТА:

30 серпня 2023 р.

Центр економічної стратегії – незалежний центр досліджень державної політики.

Завдання ЦЕС – підтримка реформ в Україні з метою досягнення стійкого економічного зростання країни. Центр робить внесок у розробку стратегії економічного зростання України, здійснює незалежний аналіз найбільш важливих аспектів державної політики, а також працює над посиленням громадської підтримки реформ. Заснований у травні 2015 року.

Наші принципи:

- Економічна свобода (лібералізація, дерегуляція, приватизація)
- Вільна та чесна конкуренція
- Менша роль держави за підвищення її ефективності
- Інформаційна прозорість та свобода слова
- Верховенство права та захист приватної власності
- Здорові та стабільні державні фінанси
- Економіка, що створена на засадах знань.

По докладнішу інформацію про ЦЕС просимо звертатися до В'ячеслава Ноздріна, директора з комунікацій: тел.: (044) 492-7970, office@ces.org.ua.

Також запрошуємо відвідати наш сайт www.ces.org.ua та стежити за нами у соціальних медіа facebook.com/cesukraine чи twitter.com/ces_ukraine.

Дослідження було проведено за фінансової підтримки Європейського Союзу. Вміст дослідження несе виключну відповідальність Центру економічної стратегії і не обов'язково відображає погляди Європейського Союзу.

ЗМІСТ

1. Вступ.....	4
2. Від чого залежить рівновага на ринку праці?	5
3. Пропозиція робочої сили.....	7
3.1 Демографічні умови та демографічна політика	9
3.2 Залучення молоді до ринку праці	11
3.3 Залучення пенсіонерів до ринку праці	12
3.4 Активізація жінок	12
3.5 Активізація осіб з обмеженими можливостями	13
4. Попит на робочу силу.....	14
4.1 Аналіз попиту на робочу силу у галузевому розрізі	14
4.2 Вплив капітальних інвестицій на продуктивність робочої сили та попит на неї у галузевому розрізі 16	
4.3 Людський капітал, якість освіти, та продуктивність робочої сили	18
5. Чинники рівноваги на ринку праці	19
5.1 Боротьба з безробіттям.....	19
5.1.1 Лібералізація ринку праці	21
5.1.2 Активні політики спрямовані на покращення функціонування ринку праці.....	21
5.2 Боротьба з дефіцитом робочої сили у розрізі статевої структури зайнятості	23
5.2.1 Боротьба з дефіцитом чоловічої робочої сили у промисловості	24
5.2.2 Боротьба з дефіцитом жіночої робочої сили	26
5.3 Врахування регіональної нерівності	26
6. Висновки та рекомендації	28
Додаток 1. Кроки спрямовані на досягнення цілей демографічної стратегії польщі 2040 за напрямком втручання.....	30
Додаток 2. Частки працевлаштованих за видами економічної діяльності в Україні в 2012-2021 роках	34
Додаток 3. Індивідуальні ефекти для регресій представлених в таблиці 3	35
Додаток 4. Додаткові рисунки до дослідження	36

ВСТУП

На момент підготовки цього дослідження, війну ще не завершено. Проте, для розробки ефективної політики, визначити ключові виклики повоєнного ринку праці необхідно вже зараз. У цій записці, ми пробуємо відповісти на два ключові питання:

- Як забезпечити українських працівників робочими місцями після війни?
- Як забезпечити українських виробників робочою силою після війни?

Економісти розглядають ринок праці через призму рівноваги. З цієї точки зору, можна виділити три фактори, що визначають кількість зайнятих та рівень їх благополуччя:

- пропозицію робочої сили;
- попит на робочу силу;
- якість функціонування ринку праці.

Відповідно до цього, ми розглядаємо три можливі напрямки державної політики.

У другому розділі, ми концентруємось на трьох складових рівняння рівноваги на ринку праці та їх компонентах.

У третьому розділі, ми детально розглядаємо пропозицію робочої сили в Україні перед початком широкомасштабного вторгнення та аналізуємо добрі практики у сфері покращення демографічної ситуації, а також можливі способи залучення молоді, літніх людей, жінок, та осіб з інвалідністю до ринку праці.

У четвертому розділі, ми звертаємось до перспективи працедавців (тобто, до попиту на робочу силу). Опираючись на чинники, що детермінують умовний попит на робочу силу, ми аналізуємо зайнятість у різних видах економічної діяльності та обчислюємо умовний попит на робочу силу, аналізуємо вплив капітальних інвестицій на продуктивність робочої сили, а також обговорюємо якість людського капіталу.

П'ятий розділ присвячено функціонуванню ринку праці. У цьому розділі, ми аналізуємо методи боротьби з безробіттям і подолання дефіциту робочої сили в Україні в розрізі статевої структури, а також піднімаємо питання регіональної нерівності.

Висновки та рекомендації представлено у шостому розділі.

ВІД ЧОГО ЗАЛЕЖИТЬ РІВНОВАГА НА РИНКУ ПРАЦІ?

Рівновага на ринку праці (чи, точніше, її атрибути: кількість зайнятих та заробітна плата) залежить від попиту на працю та її пропозиції.

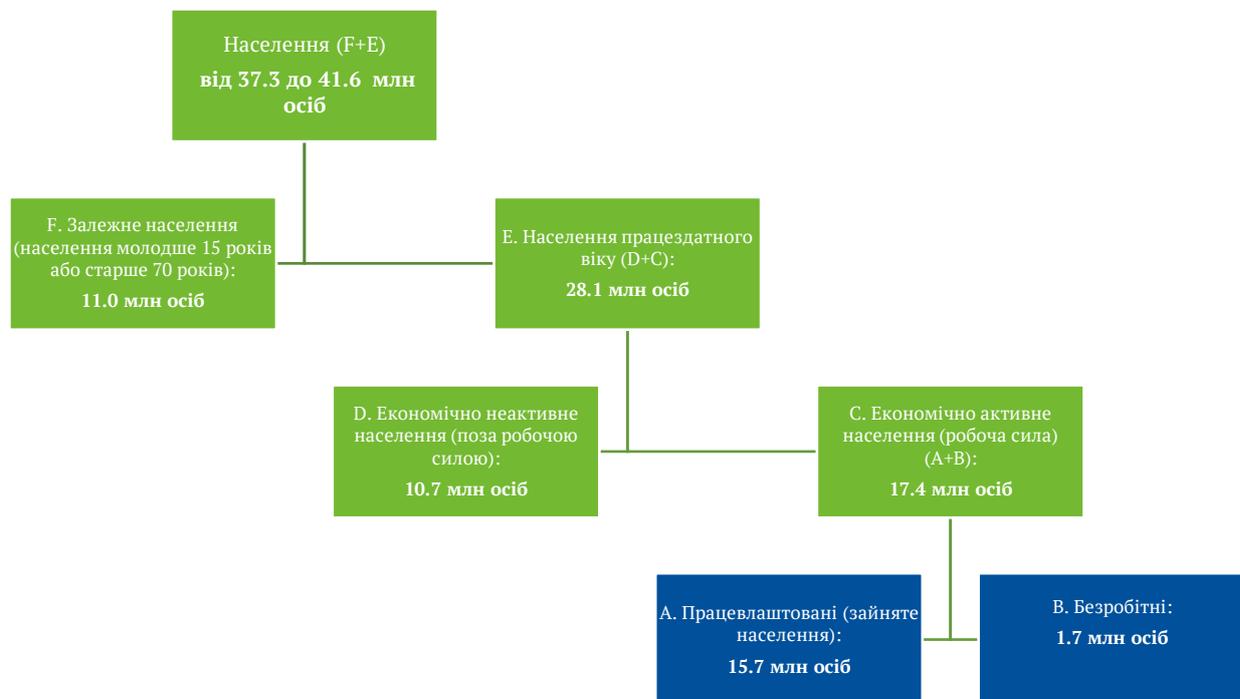
Якщо говорити про структуру пропозиції (Рис. 1), то насамперед необхідно задати питання про спроможність працювати; таким чином, ми можемо виділити так зване залежне населення (F) та населення працездатного віку (E).

У другу чергу, населення працездатного віку поділяється на робочу силу (C) та економічно неактивне населення, тобто осіб працездатного віку, які не мають роботи та не намагаються її знайти (D).

Робоча сила являє собою сукупність людей, які спроможні та мотивовані працювати; серед них можна виділити працевлаштованих (A) та безробітних, тобто тих, що не мають роботи, але докладають зусиль, щоб її знайти (B).

Працевлаштовані та безробітні відносяться до пропозиції робочої сили. Проте, їхня кількість також залежить від попиту на робочу силу. Отже, рівень зайнятості та безробіття можна розглядати лише в контексті рівноваги на ринку праці.

Рисунок 1. Структура пропозиції праці в Україні станом на кінець 2021 року¹



Джерело: візуалізація ЦЕС на основі даних Держстату, населення України 2021, http://db.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ_new1/2022/zb_nasel%20_2021.pdf

З іншого боку, працедавці репрезентують попит на робочу силу. Обсяг виробництва – це ключовий чинник, що детермінує попит на працівників. Проте, співвідношення зростання попиту і зростання

¹ Статистика Держстату для робочої сили та економічно неактивних осіб стосується вікової категорії 15-70 років (що дещо відрізняється від працездатного віку в Україні на поточний момент). Крім того, пенсіонери, молодші за 70 років відносяться до економічно неактивного населення. Обчислюючи розмір залежного населення, ми орієнтувались на вікові рамки 50-70 років, щоб зберегти послідовність класифікації, тоді як оновлена методологія Держстату відносить проміжок 15-64 до працездатного віку, аналогічно до МОП (Міжнародної Організації Праці). Оскільки останній перепис населення в Україні відбувся в 2001 році, встановити розмір населення досить проблематично. Тоді як за оцінкою Держстату він становив близько 41.6 млн осіб в 2021 році, результати електронного опису населення 2020 року менш втішні – 37.3 млн осіб.

виробництва різняться і має галузеву специфіку. Зокрема, воно залежить від капіталомісткості та ефективності продукції.

Економісти розглядають ринок праці через призму рівноваги. Хибно було б думати, що рівновага означає стовідсоткову задієність всіх, хто здатен і хоче працювати; рівновага означає лише те, що кількість працевлаштованих та рівень зарплат лишаються незмінними.

Досягнення рівноваги, що відповідає меншому рівню безробіття та достойним зарплатам – це вже питання державної політики.

Більше того, так званий кліринг ринку (тобто, рух до точки, в якій ринок праці лишається стабільним) може зайняти тривалий час. Отже, механізми досягнення рівноваги можна вважати третьою частиною рівняння.

Таким чином, будь-яку активну політику щодо покращення ситуації на ринку праці можна віднести до одного з трьох ключових напрямків:

- збільшення попиту на робочу силу;
- збільшення пропозиції робочої сили;
- покращення функціонування ринку праці².

Відповідно до цього, у наступних розділах ми детально обговоримо кожен зі цих напрямків.

² Calmfors, L. (1994). Active Labour Market Policies and Unemployment: A Framework for Analysis of Crucial Design Features, OECD Economic Studies, 22.

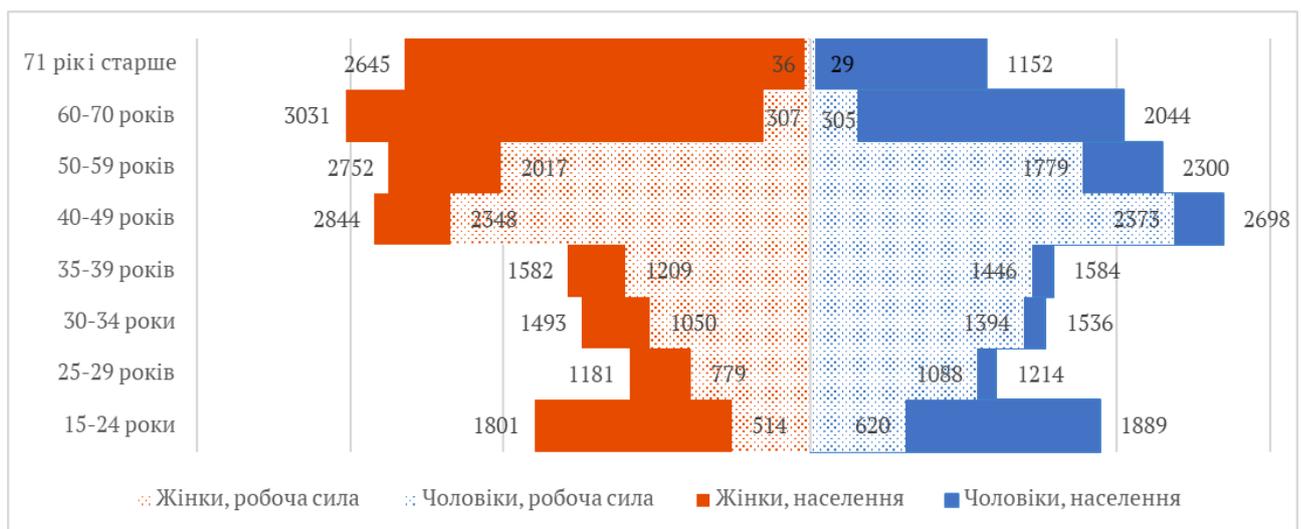
ПРОПОЗИЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ

Демографічні умови безпосередньо впливають на пропозицію робочої сили та її якість. Рівень народжуваності в Україні зменшувався протягом останніх років. Хоча подібну тенденцію можна спостерігати в інших європейських країнах³, в Україні, ця проблема є більш відчутною через відносну низьку очікувану тривалість життя та відтік населення. Оскільки останній перепис населення в Україні відбувся в 2001 році, встановити розмір поточний розмір популяції досить проблематично. Світовий Банк оцінює фактичне населення України в 2021 році в 43.8⁴ млн осіб. Тоді як за оцінкою Держстату він становив близько 41.6 млн осіб в 2021 році⁵, результати електронного опису населення 2020 року менш втішні – 37.3 млн осіб⁶. Масштаби депопуляції погіршилися за останні два роки, зважаючи на значний відтік населення із початком повномасштабного вторгнення.

Старіння населення (тобто збільшення частки людей похилого віку) також становить проблему в контексті ринку праці. Серед осіб віку 60+, рівень економічної активності значно нижчий в порівнянні до групи віком 25-59 років (див. Рис. 2).

Досить висока популярність вищої освіти в Україні може (бодай частково) пояснити високу частку осіб поза робочою силою в віковій групі від 15 до 24 років. Менше з тим, станом на 2017 рік, 16.5% молоді не навчалися і не працювали⁷.

Рисунок 2. Статеві-вікова структура населення та робочої сили в Україні (у тис. осіб) станом на кінець 2021 року



Джерело: візуалізація ЦЕС на основі даних Держстату

Загальний розмір економічно неактивного населення працездатного (15-70 років) віку в Україні 2021 року виносив 10718.3 тис. осіб, з них 60.3% жінок та 39.7% чоловіків.

Згідно з статистичною методологією Євростату, існує вісім основним причин для уникнення професійної діяльності:

³ Згідно з даними Світового Банку (Fertility rate, total (births per woman), <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN>) за 2021 рік.

⁴ Згідно з даними Світового Банку [Labor force, total – Ukraine, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN?locations=UA>; Population, total, <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL>].

⁵ Держстат, Населення України 2021, http://db.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ_new1/2022/zb_nasel%20_2021.pdf

⁶ Ракурс (23.01.2020), Вже й не 40 мільйонів: Дубілет розповів про результати перепису в Україні, <https://racurs.ua/ua/n132517-uje-y-ne-40-milyoniv-dubilet-rozpoviv-pro-rezultaty-perepysu-v-ukrayini-infografika.html>

⁷ Найбільш актуальні дані, згідно з даними МОП [Share of youth not in employment, education, or training, https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer28/?lang=en&segment=indicator&id=EIP_NEET_SEX_RT_A&ref_area=UKR].

- освіта або професійна освіта;
- вихід на пенсію;
- хвороба або інвалідність;
- догляд за дітьми або недієздатними дорослими;
- інші сімейні або особисті обов'язки;
- переконання у відсутності робочих місць;
- очікування виклику на роботу (для тих, хто перебуває у відпустці);
- та інші причини⁸.

Класифікація українського Держстату менш деталізована; відповідно, особи поза робочою силою включають наступні групи:

- пенсіонери;
- учні, студенти;
- ті, що виконують домашні (сімейні) обов'язки, перебувають на утриманні;
- зневірені;
- ті, що вважають, що немає підходящої роботи, та не знають, де і як шукати роботу;
- інші.

Загалом, 53.3% особи поза робочою силою – пенсіонери. Досить велика частка (42.6%) - це учні, студенти, та ті, хто виконує домашні (сімейні) обов'язки. Частка зневірених та тих, хто занадто довго шукає роботу, виносить всього 0.8%. На жаль, українська класифікація не дозволяє детально розглянути випадок осіб поза робочою силою через інвалідність – вони включені в групу «інші» (3.2%)⁹.

Причини перебування поза робочою силою суттєво різняться для жінок та чоловіків (див. Рис. 3). Серед чоловіків, найбільша частка економічно неактивних (66.0%) належить до учнів та студентів (у порівнянні з 33.5% відсотків жінок, що неактивні з тієї ж причини). Водночас, 61.5% жінок (та лише 18.9% чоловіків) економічно неактивні через виконання сімейних обов'язків.

Рисунок 3. Причини перебування поза робочою силою (окрім виходу на пенсію) в Україні станом на 2021 рік серед жінок та чоловіків



Джерело: візуалізація ЦЕС на основі даних Держстату

Надалі в розділі ми розглянемо державні політики, які можуть вплинути на ці компоненти пропозиції робочої сили в Україні.

⁸ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2017). Reactivate: Employment opportunities for economically inactive people, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁹ Держстат [Особи, які не входять до складу робочої сили за статтю, типом місцевості, за причинами незайнятості, <https://www.ukrstat.gov.ua/>].

1.1 ДЕМОГРАФІЧНІ УМОВИ ТА ДЕМОГРАФІЧНА ПОЛІТИКА

Розмір українського населення сягнув піку у 1993 році (коли налічував близько 52 мільйони осіб), і з того часу, невпинно зменшувався¹⁰. Відповідно до схеми наведеної в Рис. 1, кількість осіб, що проживає на території країни, є базою ринку праці. Отже, з точки зору аналізу пропозиції робочої сили в Україні, демографічні умови мають ключове значення.

Варто зазначити, що остання офіційно затверджена Стратегія демографічного розвитку¹¹ в Україні існувала з 2006 по 2015 рік; після цього, Стратегія людського розвитку¹² (що частково висвітлювала питання демографічних проблем) була прийнята лише у 2021 році. На поточний момент, в Україні немає жодного програмного акту, що б визначав основні напрямки урядової політики в контексті демографічних викликів.

Для прикладу того, як може виглядати Демографічна стратегія, розглянемо Польську Демографічну Стратегію 2040, що була прийнята в 2022 році. Її було розроблено на основі детального аналізу емпіричних та теоретичних досліджень присвячених основним чинникам, що впливають на народжуваність (далі, ми аналізуємо найважливіші з них).

Народжуваність у Польщі впала у 1990х роках, і значуще зменшення рівня участі держави після 1989 року (зокрема, ліквідація закладів публічної дошкільної освіти та зменшення трансферів на опіку) було, ймовірно, однією з основних причин (подібний тренд ми також спостерігаємо в Україні). За таких умов, поєднання роботи та опіки над дітьми було вкрай проблематичне для матерів, тоді як середній рівень трудових доходів був недостатньо високим для того, щоб один член сім'ї міг забезпечувати родину.

Утім, починаючи з 2008 року, державна політика зазнала значних змін, будучи спрямованою на полегшення умов працевлаштованих батьків (наприклад, запровадження державної програми опіки над дітьми до 3х років, збільшення строку відпустки по догляду за дітьми для обох батьків, збільшення трансферів, запровадження обов'язкової системи знижок для багатодітних родин – так званої Карти Великої Родини). В 2016 році, дещо суперечлива політика фінансових трансферів Родина 500+ (500 злотих на одну дитину для кожної родини з мінімум двома дітьми або однією дитиною за умови низького доходу; безумовні виплати на єдину дитину починаючи з 2019 року) вступила в силу. Щоправда, більшість економічних досліджень сходяться на тому, що Родина 500+ послужила стимулом до зменшення рівня робочої активності матерів. Тим не менше, радикальна зміна урядової політики у сфері сім'ї почасти посприяла поліпшенню демографічної ситуації в Польщі¹³.

У великій мірі, поточна демографічна політика у Польщі побудована на припущенні, що низька народжуваність безпосередньо залежить від зменшення кількості шлюбів та збільшення кількості розлучень. До чинників низької народжуваності також належать типові для розвинених країн явища, такі як збільшення прямих та непрямих коштів виховання дітей, субституція кількості «якістю»¹⁴ дітей, а також конфлікт між тиском, що створює ринок праці, та вихованням дітей. Таким чином, трансформація суспільних норм та цінностей вбачається надзвичайно важливою в контексті

¹⁰ Згідно з даними Світового Банку (Population, total, <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL>), що приводить статистику щодо фактичної кількості осіб, що проживають на території країни.

¹¹ Постанова Кабінету Міністрів від 24 червня 2006 р. N 879 Про затвердження Стратегії демографічного розвитку в період до 2015 року, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/879-2006-%D0%BF#Text>

¹² Указ Президента України №225/2021, Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року "Про Стратегію людського розвитку", <https://www.president.gov.ua/documents/2252021-39073>

¹³ Kotowska, I. E. (2020). Uwagi o urodzeniach i niskiej dzietności w Polsce oraz polityce rodzinnej wspierającej prokreację. *Studia Demograficzne*, 2(176), 11-29. <https://doi.org/10.33119/SD.2019.2.1>

¹⁴ Поширене серед економістів формулювання популяризоване Г. Бекером; йдеться про якість людського капіталу дітей, що безпосередньо залежить від витрат на освіту, дозвілля, здоров'я, і так далі.

демографічного розвитку¹⁵. До списку чинників, що стримують кількість дітей, також варто зарахувати наступне:

- ризики, що виникають з непевності на ринку праці;
- статеву нерівність (у світлі подібних професійних обов'язків та нерівномірно розділених обов'язків щодо утримання домогосподарства і догляду за дітьми, жінки воліють обмежити кількість дітей);
- занадто дороге житло;
- нестабільність політичного та суспільного оточення¹⁶ (в останньому випадку, приклад українського суспільства є досить показовим¹⁷).

Відповідно до всього, що було згадано вище, Демографічна Стратегія 2040 передбачає 10 основних викликів для рівня народжуваності в Польщі (див. Таб. 1).

Таблиця 1. Виклики для демографічного розвитку в Польщі

1	Протистояння зниженню рівня життя родин пов'язаному з народженням чергової дитини
2	Підвищення рівня задоволення житлових потреб сімей
3	Створення можливостей для поєднання професійної діяльності з опікою над дітьми
4	Підвищення якості освіти
5	Поліпшення стану здоров'я населення
6	Підвищення суспільного капіталу, включаючи зміцнення родинних зв'язків
7	Розвиток інфраструктури та послуг приязних для родин
8	Більш ефективне використання потенціалу місцевих територіальних громад та громадських організацій
9	Подолання регіональних нерівностей
10	Запевнення стабільних, послідовних, та ефективних публічних політик

Джерело: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu ds. Polityki Demograficznej (2022), Strategia Demograficzna 2040.

Відповідно до основних демографічних викликів, Демографічна Стратегія 2040 передбачає три специфічні завдання та 12 напрямків втручання (див. Таб. 2), а також містить опис конкретних кроків (див. Додаток 1).

¹⁵ Fihel, A., Kiełkowska, M., Radziwinowiczówna, A., & Rosińska, A. (2017). Determinanty spadku płodności w Polsce – próba syntezy. *Studia Demograficzne*, 2(172), 35-69. <https://doi.org/10.33119/SD.2017.2.1>

¹⁶ Sobotka, T., Matysiak, A. & Brzozowska, Z. (2019). Policy responses to low fertility: How effective are they? UNFPA Working Paper No. 1, https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Policy_responses_low_fertility_UNFPA_WP_Final_corrections_7Feb2020_CLEAN.pdf

¹⁷ Perelli-Harris, B. (2008). Ukraine: On the border between old and new in uncertain times. *Demographic Research*, 19(29), 1145-1178.

Таблиця 2. Основна мета, специфічні завдання та напрями втручання Демографічної Стратегії Польщі 2040

Основна мета	Вихід з пастки низької народжуваності та забезпечення рівня народжуваності, що здатен забезпечити заміщення поколінь		
Специфічні завдання	Зміцнення родини	Усунення бар'єрів для родин, що хочуть мати дітей	Покращення якості управління та впровадження публічних політик
Напрямки втручання	Фінансове забезпечення родин	Розвиток різних форм опіки над дітьми	Покращення якості управління та впровадження публічних політик на центральному рівні
	Сприяння задоволенню житлових проблем родин	Розвиток дружнього до родини ринку праці	
	Підтримка довговічності родин	Поліпшення якості організації освіти	Покращення якості управління та впровадження публічних політик на рівні місцевого самоврядування
	Популяризація культури, що сприяє створенню та підтримці родин	Розвиток охорони здоров'я	
	Посилення співпраці з третинним сектором, та іншими суб'єктами, що працюють на користь родини	Розвиток інфраструктури та послуг, необхідних родинам	

Джерело: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu ds. Polityki Demograficznej (2022), Strategia Demograficzna 2040.

1.2 ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДІ ДО РИНКУ ПРАЦІ

Станом на 2021 рік, на осіб у віці 15-24 років припадало 17.7%¹⁸ економічно неактивного населення (при цьому, лише 30.7% людей 15-24 років економічно активні¹⁹ – менше, ніж у більшості країн ОЕСР²⁰). У неформальному секторі, зайнятість молоді виносила всього 6.6%²¹ від кількості осіб у відповідній віковій групі. Очевидно, що один із чинників, що впливає на пропозицію робочої сили в Україні загалом – це низька задієність молоді на ринку праці.

Досвід України не унікальний, оскільки частка економічно активної молоді нижча в порівнянні до інших вікових груп у всьому світі²². Зі сторони пропозиції, основна причина для цього – бажання молодих людей отримати освіту і збільшити очікуваний дохід²³. Можна зробити припущення, що українська система освіти недостатньо гнучка для того, щоб дозволити студентам поєднувати навчання та роботу або підприємницьку діяльність. Серед інших ймовірних причин можна назвати низьку якість так званих «стартових позицій». Молоді випускники зазвичай заробляють менше, ніж ті, хто має значний досвід, що цілком природно. Проте, коли стартова зарплата недостатньо висока щоб заповнити бодай прийнятний спосіб життя, молоді люди мають мало стимулів до праці²⁴. В умовах

¹⁸ Згідно з даними Держстату [Особи, які не входять до складу робочої сили за статтю, типом місцевості та віковими групами, onvsrs_stmvg_21_ue.xls (live.com)].

¹⁹ Облічення на базі даних Держстату [Особи, які не входять до складу робочої сили за статтю, типом місцевості та віковими групами, onvsrs_stmvg_21_ue.xls (live.com); Робоча сила за статтю, типом місцевості та віковими групами, <https://www.ukrstat.gov.ua/>].

²⁰ OECD [Labour force participation rate, <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm>].

²¹ Облічення на базі даних Держстату [Особи, які не входять до складу робочої сили за статтю, типом місцевості та віковими групами, onvsrs_stmvg_21_ue.xls (live.com); Робоча сила за статтю, типом місцевості та віковими групами, <https://www.ukrstat.gov.ua/>; Неформально зайняте населення за статтю, типом місцевості та віковими групами, <https://www.ukrstat.gov.ua/>].

²² International Labour Organization (2020). Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs, Geneva, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf

²³ Congressional Research Service (2018). Youth and the Labor Force: Background and Trends, <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/R/R42519>

²⁴ S4YE (2015). Toward Solutions for Youth Employment. A 2015 Baseline Report, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_413826.pdf

низького попиту на молоду робочу силу, сприяння підприємницьким ініціативам молоді також може бути прийнятним напрямком політики²⁵.

1.3 ЗАЛУЧЕННЯ ПЕНСІОНЕРІВ ДО РИНКУ ПРАЦІ

Пенсіонери у віці до 70 років становили левову частку (53.3%²⁶) населення поза робочою силою в Україні в 2021 році. В Україні, пенсійний вік нижчий за аналогічні показники у більшості європейських країн, включаючи ЄС²⁷. Отже, підвищення пенсійного віку могло б здатися доцільною політикою активізації старших осіб до праці. Проте, очікувана тривалість життя для українців нижча за тривалість життя громадян ЄС на 8.9²⁸ та 12.5²⁹ років для жінок та чоловіків, відповідно. За таких умов, законодавче підвищення пенсійного віку може призвести до ситуації, коли значна частка робітників не доживе до нього.

Дотації на заробітну плату для старших працівників теоретично повинні заохотити їх до пізнішого виходу на пенсію. Проте, у Фінляндії, така політика виявилась тільки частково ефективною і надзвичайно дорогою³⁰. Якщо проаналізувати досвід менш розвинених країн (приклад, В'єтнаму), низька якість охорони здоров'я та відсутність курсів професійно-технічної освіти на робочому місці демотивують людей літнього віку лишатися економічно активними³¹.

Дизайн пенсійної системи в Україні також може служити перешкодою для формального працевлаштування літніх людей у продуктивних секторах. В Україні, продовження професійної діяльності після виходу на пенсію знижує вартість виплат. Отже, пенсіонери стикаються зі стимулом працювати неофіційно. За даними з 2021 року, співвідношення кількості неформально зайнятих до зайнятих у групі 71+ виносило 51.8% - найвищий показник серед усіх вікових груп³². Таким чином, пенсійна система в Україні може бути реформована таким чином, аби заохочувати людей пенсійного віку продовжувати офіційну професійну діяльність.

1.4 АКТИВІЗАЦІЯ ЖІНОК

У переважній більшості країн (навіть найбільш розвинених та емансипованих) частка економічно активних жінок значно нижча за частку економічно активних чоловіків³³. Як згадано вище, обов'язки по догляду за дітьми найчастіше лягають на жінок, і за відсутності доступності до закладів догляду та дружнього до родин дизайну ринку праці, вони не мають можливості поєднувати материнство і професійну діяльність.

²⁵ Ibidem.

²⁶ Згідно з даними Держстату [Особи, які не входять до складу робочої сили за статтю, типом місцевості, за причинами незайнятості, <https://ukrstat.gov.ua/>].

²⁷ Eurofound (2017). Extending working life: What do workers want? Eurofound, Dublin, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef1732.pdf>

²⁸ Згідно з даними Світового Банку (Life expectancy at birth, female (years), <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.LE00.FE.IN>) за 2021 рік.

²⁹ Згідно з даними Світового Банку (Life expectancy at birth, male (years), <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.LE00.MA.IN>) за 2021 рік.

³⁰ Huttunen, K., Pirttilä, J., Uusitalo, R. (2013). The employment effects of low-wage subsidies, Journal of Public Economics 97, 49–60.

³¹ Giang, T.L., Nguyen, T.H.D. (2016). Determinants of Work Decisions among Older People in Rural Vietnam, Population Ageing, 9, 289–303.

³² Обчислення ЦЕС на основі Даних Держстату [Зайнятість населення за статтю, типом місцевості та віковими групами, <https://www.ukrstat.gov.ua/>; Неформально зайняте населення за статтю, типом місцевості та віковими групами, <https://www.ukrstat.gov.ua/>].

³³ Згідно з даними Світового Банку (Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate), <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?view=chart> та Labor force participation rate, male (% of male population ages 15+) (modeled ILO estimate), <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.MA.ZS>) за 2021 рік.

Непропорційно високі доходи чоловіків у порівнянні із жінками (так званий gender wage gap, або міжстатевий розрив у доходах) також перешкоджає жіночій зайнятості³⁴. Оскільки кошт їхнього часу нижчий, економічна доцільність диктує, що саме вони мусять нести відповідальність за опіку над дітьми та догляд за домогосподарством. В свою чергу, це робить жінок менш цінними працівниками (оскільки працедавці очікують, що жінки більше уваги приділятимуть дітям і менше – роботі, що негативно вплине на їх продуктивність) та поглиблює міжстатевий розрив у доходах³⁵. Створення більш еластичних умов для працівників з дітьми може не тільки покращити демографічні показники, а й збільшити розмір робочої сили шляхом залучення жінок.

Обговорюючи проблему з більш широкою перспективи, досвід країн ОЕСР дозволяє виділити фактори, що теоретично можуть вплинути на економічну активність жінок³⁶:

- Сімейна політика
 - відпустка по догляду за дитиною
 - організація опіки над дітьми
- Податкова політика
 - структура податкової системи (співвідношення непрямих податків до прямих)
 - доходи від податку на прибуток
- Захист від безробіття
 - вимоги до працевлаштування для отримання допомоги по безробіттю
 - допомога по безробіттю
- Соціальне забезпечення в цілому
 - державні витрати на соціальні виплати
 - вимоги до працевлаштування для призначення пенсії за віком
 - вимоги до отримання допомоги у зв'язку з хворобою

З усіх чинників наведених вище, сімейна політика позитивно впливає на загальний розмір робочої сили, частку працівників з повним виміром праці, а також частку жінок на ринку праці. Захист від безробіття позитивно впливає на частку економічно активних осіб, але нейтральний до жіночої робочої сили. На кінець, немає жодних доказів впливу податкової політики або соціального забезпечення в цілому³⁷.

1.5 АКТИВІЗАЦІЯ ОСІБ З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ

Професійна активізація осіб з інвалідністю має значення як і для загального розміру робочої сили так і для суспільства в цілому. На жаль, в Україні, інтенсивність залучення інвалідів до професійної діяльності досить низька, незважаючи на чисельні нормативно-правові акти спрямовані на полегшення їхніх умов³⁸.

Тим не менш, інклюзія осіб з обмеженими можливостями є основним напрямом соціальної політики в більшості країн ОЕСР. За останні роки, значна кількість країн дещо трансформувала програму підтримки осіб з інвалідністю шляхом обмеження доступу до трансферів та запровадженням нових умов отримання виплат (переважно, спрямованих на активізацію осіб з інвалідністю на ринку праці).

³⁴ Albanesi, S., Prados, M. J. (2022). Slowing Women's Labor Force Participation: The Role of Income Inequality, National Bureau of Economic Research, Working Paper 29675

<http://www.nber.org/papers/w29675>

³⁵ Schiffman, L., Oden, R. & Koestner, C. (2019). Gender Wage Gap: Causes, Impacts, and Ways to Close the Gap. In: Leal Filho, W., Azul, A., Brandli, L., Özuyar, P., Wall, T. (eds) Gender Equality. Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-70060-1_50-1

³⁶ Stadelmann-Steffen, I. (2008). Women, Labour, and Public Policy: Female Labour Market Integration in OECD Countries. A Comparative Perspective. Journal of Social Policy, 37(3), -. doi:10.1017/s0047279408001967

³⁷ Ibidem.

³⁸ Антонюк, В.П. (2019). Забезпечення зайнятості як один із пріоритетних векторів соціальної політики стосовно осіб з обмеженими фізичними можливостями. Управління економікою: теорія та практика: Зб. наук. пр. — К: ІЕП НАНУ, 2019, 3-11.

У великій мірі, ефективність державної допомоги залежить її своєчасності – важливо, щоб вона була надана достатньо рано, аби особа з обмеженими можливостями не зневірилася в своїх шансах на ре-інтеграцію до суспільства.

Загалом, шерег рекомендацій ОЕСР включає наступне:

- трансформація виплат для інвалідів з пожиттєвих на тимчасові;
- запровадження політики раннього втручання;
- запровадження адекватних стимулів до праці;
- холістичний підхід до політики соціальної допомоги та подолання роздробленості соціального захисту;
- подолання бідності механізмами соціального захисту³⁹.

На жаль, питання ре-інтеграції осіб з інвалідністю до ринку праці Україні стоїть досить гостро з початку повномасштабного вторгнення; зважаючи на те, що ефективність інклюзивних заходів напряду залежить від своєчасності допомоги, необхідність змін у поточній політиці є досить нагальною.

ПОПИТ НА РОБОЧУ СИЛУ

Основний чинник, що визначає попит на робочу силу – це обсяг виробництва. Тобто, попит на працівників зазвичай виражається у формі так званого «умовного попиту» (conditional demand) – необхідній кількості робітників для забезпечення бажаного рівня виробництва (в теорії, такого рівня виробництва, щоб максимізувати прибуток).

Отже, збільшення обсягу виробництва призводить до більшого попиту на робочу силу. Проте, співвідношення зросту обсягу виробництва до збільшення зайнятості залежить від наступного:

- характеристик функції продукції, тобто капіталомісткості виробництва: у більш капіталомістких галузях (промисловості), збільшення рівня виробництва призводить до меншого збільшення попиту на працю в порівнянні з працемісткими галузями (наприклад, сільським господарством);
- продуктивності: підвищення рівня ефективності виробництва позитивно впливає на граничний прибуток, мотивуючи підприємства до збільшення обсягу продукції та попиту на робочу силу, відповідно.

У свою чергу, існує низка факторів, що детермінують рівень продуктивності. Зокрема, опираючись на фактори продукції, можна зазначити два ключові чинники:

- обсяг та якість фізичного капіталу;
- якість людського капіталу.

У подальших частинах цього розділу, ми концентруємось на кожному із чинників зазначених вище. Зокрема, ми розглядаємо співвідношення обсягу виробництва та зайнятості у різних галузях, аналізуємо вплив капітальних інвестицій на продуктивність робочої сили, а також намагаємось оцінити якість людського капіталу та продуктивність робочої сили в Україні.

1.6 АНАЛІЗ ПОПИТУ НА РОБОЧУ СИЛУ У ГАЛУЗЕВОМУ РОЗРІЗІ

Перед початком широкомасштабного вторгнення, більшість українців були працевлаштовані в

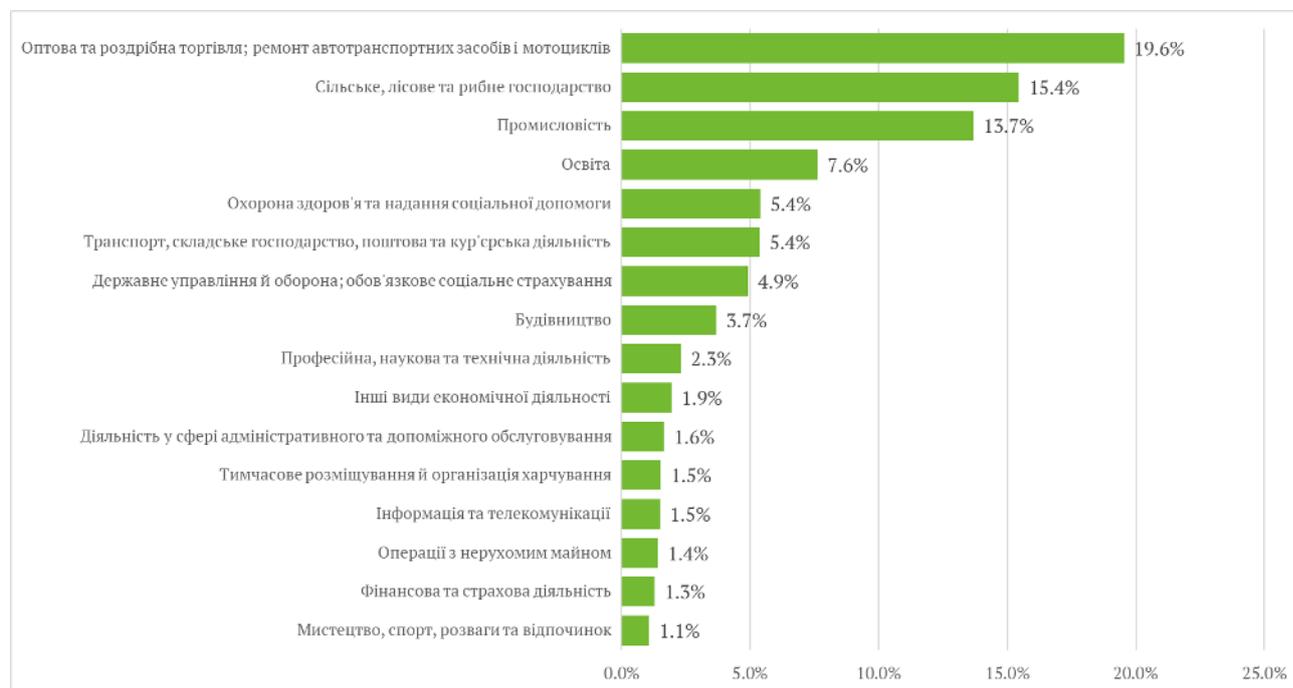
- оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів (19.6%);
- сільському, лісовому та рибному господарстві (15.4%);

³⁹ OECD (2022). Disability, Work, and Inclusion. Mainstreaming in All Policies and Practices. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1eaa5e9c-en>.

- та промисловості (13.7%).

Залишок (39.6%) припадав на інші види економічної діяльності (див. Рис. 4). При цьому, структура зайнятості не зазнавала значних змін протягом 2012-2021 років (див. Додаток 2).

Рисунок 4. Середня частка зайнятих в різних видах економічної діяльності в Україні в 2012-2021 роках



Джерело: обчислення і візуалізація ЦЕС на основі даних Держстату

Як зазначено на початку розділу, попит на робочу силу пропорційний до обсягу виробництва. Проте, характер цього зв'язку залежить від характеристик виробництва, зокрема, капіталомісткості та рівня продуктивності. Тому, доцільно було б проаналізувати попит на робочу силу в галузевому розрізі.

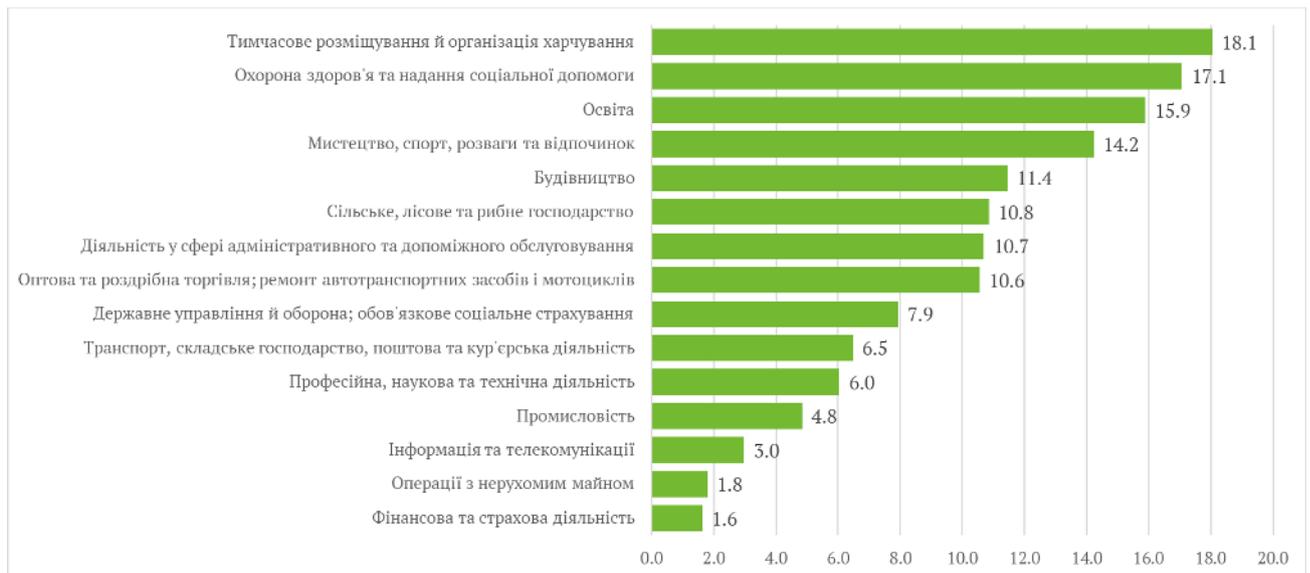
Якщо зробити ряд припущень (зокрема, про квазі-лінійність функції умовного попиту на робочу силу, тобто залежності між кількістю попиту на робітників та рівнем продукції), то попит на робочу силу можна обчислити як кількість зайнятих, що припадає на одиницю виробництва. Іншими словами, ми можемо проаналізувати кількість працівників, що необхідна для виробництва одиниці валового продукту у вибраному секторі (див. Рис. 5). Цілком очікувано, що найвищий умовний попит спостерігається у секторі послуг, наприклад,

- тимчасовому розміщенні і організації харчування (18.1 одиниць робочої сили на 1 млн гривень вартості валового продукту);
- охороні здоров'я та наданню соціальної допомоги (17.1 одиниць робочої сили на 1 млн гривень вартості валового продукту);
- та освіті (15.9 одиниць робочої сили на 1 млн гривень вартості валового продукту).

У той же час, у більш капіталомістких галузях, умовний попит набагато нижчий, зокрема у

- промисловості (4.8 одиниць робочої сили на 1 млн гривень вартості валового продукту);
- секторі інформації та комунікації (3.0 одиниць робочої сили на 1 млн гривень вартості валового продукту);
- операціях з нерухомим майном (1.8 одиниць робочої сили на 1 млн гривень вартості валового продукту);
- та фінансовій та страховій діяльності (1.6 одиниць робочої сили на 1 млн гривень вартості валового продукту).

Рисунок 5. Середня кількість зайнятих, що припадає на 1 млн гривень вартості валового продукту (у цінах 2016 року) в різних видах економічної діяльності в Україні в 2012-2021 роках



Джерело: обчислення і візуалізація ЦЕС на основі даних Держстату; Валовий внутрішній продукт виробничим методом та валова додана вартість за видами економічної діяльності (2010-2019рр.) з урахуванням перегляду даних платіжного балансу, https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2008/vvp/vvp_ric/arh_vtr_u.htm].

Отже, враховуючи умовний попит на робочу силу у різних галузях, теоретично, можна розрахувати ефект збільшення обсягу виробництва на попит на робочу силу.

1.7 ВПЛИВ КАПІТАЛЬНИХ ІНВЕСТИЦІЙ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ПОПИТ НА НЕЇ У ГАЛУЗЕВОМУ РОЗРІЗІ

Капітальні інвестиції - це сукупні витрати на фізичний капітал. Очікується, що збільшення рівня капітальних інвестицій призводить до підвищення продуктивності робочої сили. Це, в свою чергу, підвищує граничний прибуток та мотивує працедавців до збільшення штату⁴⁰.

Отже, ми можемо спробувати оцінити ефект капітальних інвестицій на попит на робочу силу в два етапи. По-перше, слід визначити ефект капітальних інвестицій на продуктивність. В другу чергу, можна проаналізувати ефект зростання продуктивності на зайнятість⁴¹. Ми опираємось на історичні дані та визначаємо **продуктивність** як частку валового продукту⁴², що припадає на одного зайнятого⁴⁵

⁴⁰ Підвищення граничного прибутку означає, що фірми мусять збільшити обсяг продукції з метою максимізації прибутку після позитивного шоку. Досконало раціональна поведінка фірм спрямована на максимізацію прибутку – це зазвичай хибне припущення. Проте, емпіричні дослідження дійсно сходяться на тому, що підвищення рівня продуктивності позитивно впливає на попит на робочу силу, принаймні середньо- і довготерміновій перспективі.

⁴¹ Читач міг би зазначити, що регресія з інструментальними змінними могла б спрацювати краще. Проте, капітальні інвестиції не можна використати в якості інструменту, зважаючи на те, що такий інструмент не є екзогенним.

⁴² Держстат [Валовий внутрішній продукт виробничим методом та валова додана вартість за видами економічної діяльності (2016-2021рр.) з урахуванням перегляду даних платіжного балансу; Валовий внутрішній продукт виробничим методом та валова додана вартість за видами економічної діяльності (2010-2019рр.) з урахуванням перегляду даних платіжного балансу, https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2008/vvp/vvp_ric/arh_vtr_u.htm].

⁴⁵ Держстат [Зайняте населення за видами економічної діяльності, <https://www.ukrstat.gov.ua/>].

в галузевому розрізі. **Капітальні інвестиції** також виражено як частку капітальних інвестицій⁴⁴, що припадає на одного зайнятого⁴⁵ в галузевому розрізі.

Одиниця вимірювання – це тисяча реальних гривень на одну особу для продуктивності та інвестицій, тоді як зайнятість виражено в тис. осіб. Так як ми аналізуємо дані для 2012-2021 років для 15 видів економічної діяльності, збалансована панель даних налічує 150 обсервацій. У вибірці спостерігається значна гетерогенність, зважаючи на те, що функції продукції у галузях суттєво розрізняються. До того ж, українська економіка зазнала кілька значних шоків під час періоду обсервації (окупація частини територій росією в 2014 році та локдаун спричинений епідемією COVID-19 в 2020-2021 роках). Отже, існує ризик хибної оцінки, зважаючи на чинники згадані вище. За допомогою F-тесту, ми визначили, що у випадку оцінки причинно-наслідкового зв'язку між інвестиціями та продуктивністю, необхідно враховувати і індивідуальні, і часові ефекти (тобто застосувати two-ways fixed effects panel model), тоді як у випадку аналізу впливу продуктивності на зайнятість, врахування індивідуальних ефектів буде достатньо (отже, ми застосували individual fixed effects panel model).

Як згадано вище, перший раунд аналізу – це визначення ефекту капітальних інвестицій на продуктивність робочої сили, тоді як другий включає оцінку впливу продуктивності на зайнятість. Ключові результати представлено в Таблиці 3 (індивідуальні ефекти для регресій згруповано в Додатку 3).

Таблиця 3. Результати економетричних регресій

Залежна змінна: продуктивність (реальний валовий продукт на працівника)			
	Коефіцієнт	Стандартна похибка	p-value
Капітальні інвестиції на працівника	0.242976	0.058965	<0.01
Метод	<i>two-ways effects</i>		
F-statistic	16.9802		
Залежна змінна: зайнятість			
Продуктивність	2.5902	0.4907	<0.01
Метод	<i>individual effects</i>		
F-statistic	27.8632		

Джерело: аналіз ЦЕС.

Отже, опираючись на регресійний аналіз, ми можемо зробити висновок, що збільшення рівня капітальних інвестицій на одного працівника на 1 тис. гривень призводить до зросту продуктивності (тобто, валового продукту на працівника) від 0.13 до 0.36 тис. гривень⁴⁶. В свою чергу, збільшення продуктивності робочої сили на 1 тис. гривень збільшує попит на робочу силу у вибраному секторі в межах 1.6 – 3.6 тис. осіб⁴⁷.

⁴⁴ Це включає всі види капітальних інвестицій, незалежно від джерела (дані з поділом на джерела інвестицій доступні за набагато коротший період) – див. Капітальні інвестиції за видами економічної діяльності, <https://www.ukrstat.gov.ua/>. Реальні вартості капітальних інвестицій обчислено за допомогою даних Світового Банку [GDP deflator (base year varies by country), <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.DEFL.ZS>].

⁴⁵ Держстат [Зайняте населення за видами економічної діяльності, <https://www.ukrstat.gov.ua/>].

⁴⁶ Обчислено на основі результатів регресії (confidence interval на рівні 95%).

⁴⁷ Обчислено на основі результатів регресії (confidence interval на рівні 95%).

1.8 ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, ЯКІСТЬ ОСВІТИ, ТА ПРОДУКТИВНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ

Людський капітал вважається одним з ключових факторів, що впливає на продуктивність робочої сили, а отже, збільшує очікувану зарплату та шанси на працевлаштування. В світлі цього, надання доступу до освіти здається оптимальною політикою для покращення умов на ринку праці в довготерміновій перспективі. На жаль, все не так просто.

Деякі дослідження⁴⁸ підкреслюють проблематичність політики, що сприяє збільшенню випускників ВНЗ. Традиційна точка зору стверджує, що вища освіта сприяє накопиченню людського капіталу та підвищенню продуктивності. В реальності, в багатьох країнах, збільшення кількості працівників не призводить до створення висококваліфікованих позицій у достатній кількості. Таким чином, вища освіта виконує суто сигнальну функцію.

Якщо опиратися на формальні показники освіченості населення, в Україні, середня загальна освіта є обов'язковою, а відсоток зарахувань до закладів вищої освіти перевищує аналогічний показник у більшості розвинених країн⁴⁹. На жаль, показник абсорбції є досить низьким: значна частка випускників вищих навчальних закладів знаходять робочі місця, що вимагають значно нижчого рівня кваліфікації⁵⁰.

Можна зробити висновок, що в Україні, рівень якості отриманих знань та навичок не є достатньо високим (або достатньо актуальним), що призводить до знецінення формального наукового ступеня. Парадоксально, одночасно із зростанням поширеності вищої освіти, працедавці надають перевагу випускникам вищих навчальних закладів, що створює щось на кшталт замкненого кола (і це незважаючи на досить високу вартість приватної освіти в Україні)⁵¹.

Загалом, питання необхідних реформ у системі української освіти занадто обширне і складне, щоб всерйоз пробувати розглянути його в цій аналітичній записці; зазначимо лише, що кількість і якість робочої сили в Україні у великій мірі буде залежати від того, наскільки ефективно ця система зможе задовільнити вимоги ринку праці після війни.

⁴⁸ Lauder, H., Mayhew, K. (2020). Higher education and the labour market: an introduction. *Oxford Review of Education*, 46(1), 1-9.

⁴⁹ Згідно з даними Світового Банку (School enrollment, tertiary (% gross), <https://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.ENRR?view=chart>)

⁵⁰ Libanova, E., Cymbal, A., Lisogor, L. & Iarosh, O. (2016). Labour market transitions of young women and men in Ukraine: Results of the 2013 and 2015 school-to-work transition surveys, ILO, Geneva, 2016.

⁵¹ European Training Foundation (2020). Policies for Human Capital Development. Ukraine, https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-06/07_trp_etf_assessment_2019_ukraine_0.pdf

ЧИННИКИ РІВНОВАГИ НА РИНКУ ПРАЦІ

Економісти часто сприймають рівновагу як щось неunikне. Проте, досягнення рівноваги на ринку праці може зайняти значний проміжок часу; крім того, досягнута рівновага може не відповідати суспільним інтересам. Отже, держава може виступити дизайнером політики покликаної покращити функціонування ринку праці. У цьому розділі, ми концентруємося на можливих ключових напрямках для державної повоєнної політики в контексті ринку праці. По-перше, ми розглядаємо методи боротьби з безробіттям. По-друге, ми аналізуємо можливі напрямки політики спрямованої на боротьбу з дефіцитом чоловічої сили. На кінець, ми піднімаємо питання регіональної нерівності.

1.9 БОРОТЬБА З БЕЗРОБІТТЯМ

За даними Держстату, станом на 2021 рік, в Україні було 1711.6 тис. безробітних осіб⁵² (при рівні безробіття 9.8%). Теоретично, можна виділити чотири основні типи безробіття:

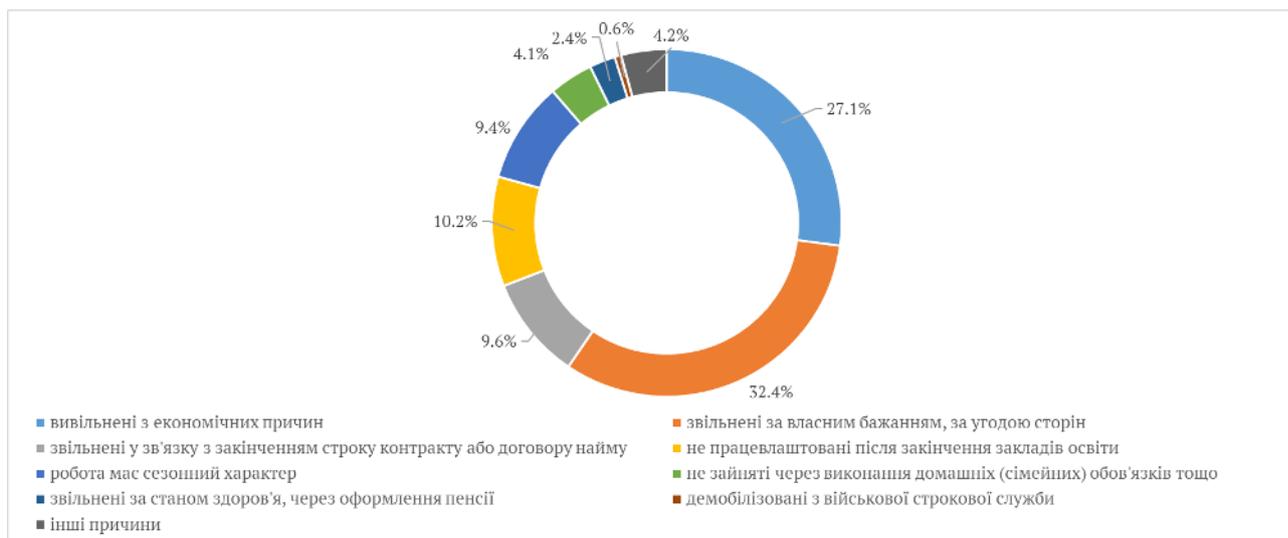
- **циклічне** (викликано економічною рецесією, коли підприємства скорочують виробництво і, відповідно, штат);
- **сезонне** (як правило, у галузях діяльності залежних від пори року, наприклад, сільському господарстві чи будівництві);
- **фрикційне** (викликано процесом пристосування на ринку праці, наприклад, регіональною міграцією чи зміною професійної діяльності);
- **структурне** (причиною цього явища є невідповідність навичок та кваліфікації робочої сили вимогам працедавців або надмірні обмеження на ринку праці – висока мінімальна зарплата, занадто щедри виплати безробітним і так далі).

Класифікація приведена вище радше теоретична; отже, ми не маємо статистичних даних щодо кількості безробітних у кожній категорії. Тим не менш, на підставі наявних даних, ми можемо сказати, що в 2021 році, 9.4% безробіття було викликано сезонним характером роботи (див. Рис. 6), що пояснюється значною часткою працевлаштованих в аграрному секторі⁵³. Теоретично, звільнення за власним бажанням або за угодою сторін (32.4%) можна було б класифікувати як фрикційне безробіття. Проте, зважаючи на те, що таке формулювання часто поширюється на звільнення з інших причин, ця статистика не занадто надійна. Вивільнені з економічних причин репрезентують другу за чисельністю групу (27.1%). Проте, за відсутності додаткових даних, важко сказати, до якої групи (циклічного чи структурного) безробіття їх віднести. Близько 10.2% безробітних знаходяться у пошуку роботи після закінчення навчання, що, певною мірою, можна віднести до структурного безробіття.

⁵² Держстат [Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2000-2021 роках, <https://www.ukrstat.gov.ua/>].

⁵³ 17.3% в 2021 році, згідно з даними Держстату [Зайняте населення за видами економічної діяльності, <https://www.ukrstat.gov.ua/>].

Рисунок 6. Причини безробіття в Україні станом на 2021

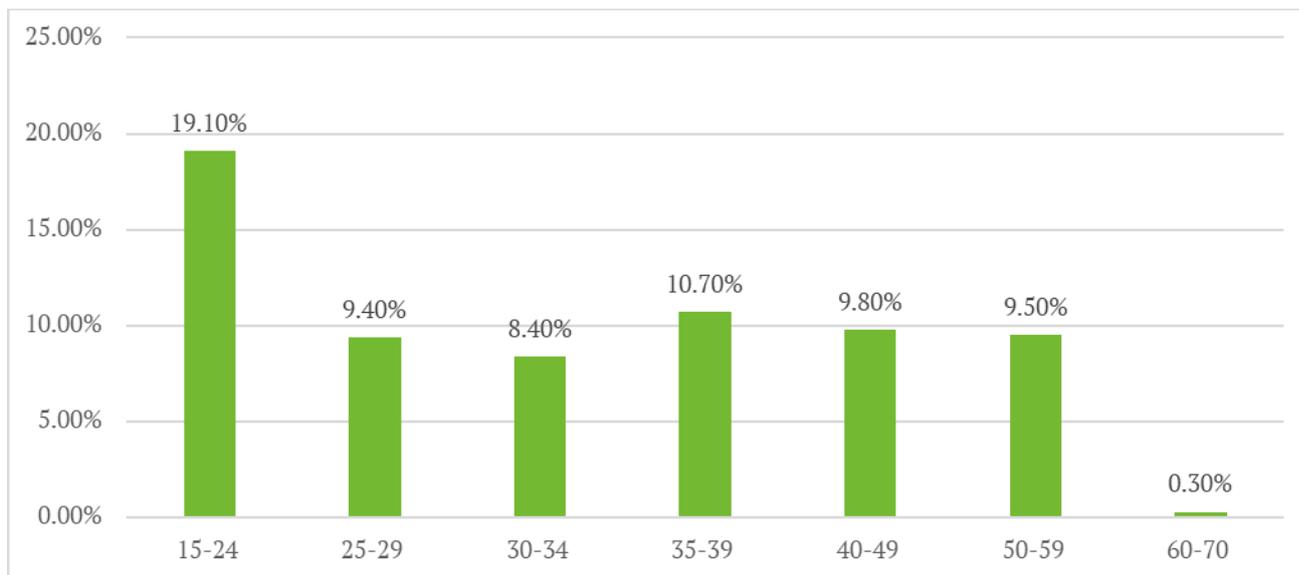


Джерело: візуалізація ЦЕС на основі даних Держстату [Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості, https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/ean/ean_u/arh_brnpr_rik_u.htm].

У 2021 році, середня тривалість пошуку роботи становила 7 місяці. При цьому, 24.1% безробітних перебували в такому стані понад рік⁵⁴.

Якщо говорити про вікову структуру безробіття, то рівень безробіття найвищий (19.1%) у віковій групі 15-24 роки (Рис. 7). Іншими словами, економічно активні молоді люди мають найнижчі шанси на працевлаштування.

Рисунок 7. Рівень безробіття серед різних вікових груп в Україні станом на 2021 рік



Джерело: візуалізація ЦЕС на основі даних Держстату [Безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, типом місцевості та віковими групами, <https://www.ukrstat.gov.ua/>].

⁵⁴ Згідно з даними Держстату [Безробітне населення (за методологією МОП) за тривалістю пошуку роботи, https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/ean/ean_u/arh_brntp_rik_u.htm].

Шерег політик спрямованих на боротьбу з безробіттям можна умовно поділити на два типи:

- ринкові: лібералізація ринку праці, тобто зменшення рівня захищеності працівників та зменшення коштів для працедавців;
- інтервенційні (активні): державні публічні послуги із працевлаштування, освітні програми, створення робочих місць у публічному секторі, або субсидії працевлаштування⁵⁵.

Надалі в розділі ми проаналізуємо кожен з цих напрямків.

5.1.1. ЛІБЕРАЛІЗАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ

Лібералізація ринку праці полягає на зменшенні або усуненні адміністративних чинників, що зменшують гнучкість робочої сили. До вище згаданих чинників належать:

- мінімальна зарплатня, що перевищує ринкову;
- щедри виплати безробітним;
- захищеність працівників (тобто, гарантії збереження робочого місця);
- поширеність профспілок, тощо.

Ідея такої політики полягає на зменшенні коштів (як експліцитних, так і коштів, що виникають із ризику найму працівника невідповідної кваліфікації) для працедавців. Крім того, політика лібералізації стимулює безробітних більш активно шукати роботу, а зайнятих – підвищувати продуктивність у світлі інтенсивнішої конкуренції на ринку праці.

В Україні, рівень безробіття найвищий серед молодих людей. Отже, доцільно було розглянути, як лібералізація ринку праці може допомогти молодим працівникам знайти роботу.

У Польщі, популяризація альтернативних робочих договорів (так званих цивільноправних договорів, що не регулюються трудовим правом) частково допомогла зменшити рівень безробіття серед молодих людей. Справа в тому, що такі договори стосуються виконання конкретних завдань і, теоретично, не мусять регулювати трудові відносини. Проте, вони дозволяють суттєво зменшити кошти для працедавця, оскільки не дають працівникам жодних гарантій чи додаткових пільг (наприклад, право на лікарняну відпустку або відпустку по догляду за дітьми). Тим не менш, такі умови досить популярні серед молодих людей – в 2016 році, 13.1% працевлаштованих людей у віці 15-24 роки працювали за цивільноправними умовами (цей показник виносив всього 4.4% для працевлаштованих загалом⁵⁶). Проте, таке працевлаштування також означає нижчий рівень соціальної захищеності та нижчі пенсії в майбутньому.

Загалом, лібералізація ринку праці може призвести до значного погіршення рівня життя у менш розвинених країнах⁵⁷. Іншими словами, ця політика допомагає досягти вищої ефективності на ринку праці за рахунок зменшення соціальної захищеності.

5.1.2. АКТИВНІ ПОЛІТИКИ СПРЯМОВАНІ НА ПОКРАЩЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Держава може створювати робочі місця напряму, але, що більш важливо, держава активно інвестувати у підвищення ефективності ринку праці. Не йдеться про надмірне регулювання – скоріше, створення умов для правильного функціонування. Надалі ми концентруємось виключно на активних політиках

⁵⁵ Fredriksson, D. (2020). Reducing unemployment? Examining the interplay between active labour market policies. *Social Policy & Administration*, 55(03), 1-17.

⁵⁶ GUS (2016). Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/pracujacy-w-nietypowych-formach-zatrudnienia,21,1.html>

⁵⁷ Demaret, L. (2004). Flexibility: Dangerously ineffective, Policy proposals for decent work and employment for young people, *Labour Education* 136, 21-28.

спрямованих на підвищення ефективності ринку праці. Ми свідомо оминаємо субсидії та інші форми втручання, що почасти руйнують механізми вільного ринку⁵⁸.

Державні агентства з допомоги у пошуку праці (job search assistance) є одним із прикладів політики розумного втручання, що покликаний забезпечити наступне:

- скорочення терміну пошуку роботи;
- збільшення частки зайнятих;
- ефективний підбір працівників з огляду на їх кваліфікацію та вимоги працевлаштів⁵⁹.

Як показує досвід інших країн, ефективність цього інструменту на пряму залежить від того, як він застосовується, а також від низки супутніх чинників. Наприклад, експериментальне дослідження в Ірландії показало, що публічні послуги із пошуку праці знижують його інтенсивність за умови відсутності контролю з боку держави. Тому, рекомендується запровадження регулярного моніторингу процесу пошуку праці, а також санкції за невиконання умов пошуку⁶⁰. До того ж, такі публічні послуги більш ефективні для осіб, що стикаються з порівняльно високим коштом пошуку праці (тобто, для найменш освіченої та кваліфікованої робочої сили^{61,62}).

Інформаційні послуги не обов'язково звужуються до публікації списку актуальних вакансій. У країнах з високим рівнем мобільності робочої сили, інформація про те, які професії найбільш дефіцитні у вибраних регіонах, допомагає особам у пошуку роботи приймати більш інформовані рішення. Це підвищує шанси на працевлаштування, а також сприяє ефективному розподіленню людських ресурсів. Наприклад, уряд Нової Зеландії публікує список найбільш дефіцитних професій та очікуваний рівень заробітків у різних галузях⁶³. Крім того, інформація про ключові тренди на ринку праці оприлюднюється на регулярній основі (щомісячно і щоквартально⁶⁴).

Суто інформаційна допомога з боку держави може бути надзвичайно придатною, але лише в найменш розвинених економіках з високим бар'єром до офіційної зайнятості або в найбільш розвинених країнах з високою мобільністю працівників. У інших випадках, шерг послуг із працевлаштування має бути розширено, аби ефективно зменшити рівень безробіття.

Розширена модель може включати програми з підготовки кадрів у дефіцитних професіях. Це сприяє не тільки зниженню кількості безробітних, а і поліпшенню якості робочої сили. Крім того, робітники можуть отримувати допомогу в релокації до регіонів, де їх професії у найбільшому дефіциті. Загалом, список можливих напрямків досить широкий. Будь-які заходи спрямовані на допомогу у офіційному постійному працевлаштуванні на роботі, що відповідає кваліфікації робітника та гарантує достойні умови, є прийнятними.

Така модель може бути запроваджена як державою, так і в рамках співробітництва між публічним та приватним сектором.

⁵⁸ Fredriksson, D. (2020). Reducing unemployment? Examining the interplay between active labour market policies. *Social Policy & Administration*, 55(03), 1-17.

⁵⁹ Mazza, J. (2017). *Labor Intermediation Services in Developing Economies*, Palgrave Macmillan, 2017.

⁶⁰ McGuinness, S., O'Connell, P.J., Kelly, E. (2019). Carrots, No Stick, No Driver: The Employment Impact of Job Search Assistance in a Regime with Minimal Monitoring and Sanctions. *Journal of Labor Research*, 40, 151–180. <https://doi.org/10.1007/s12122-019-09285-0>

⁶¹ Fougère, D., Pradel, J., Rogel, M. (2005). Does Job-Search Assistance Affect Search Effort and Outcomes? A Microeconomic Analysis of Public Versus Private Search Methods. *SSRN Electronic Journal*, 10.2139/ssrn.851184

⁶² Cheung, M., Egebark, J., Forslund, A., Laun, L., Rodin, M., Vikström, J. (2020). Does Job Search Assistance Reduce Unemployment? Experimental Evidence on Displacement Effects and Mechanisms, IFN Working Paper No. 1307, <https://ssrn.com/abstract=3515935>

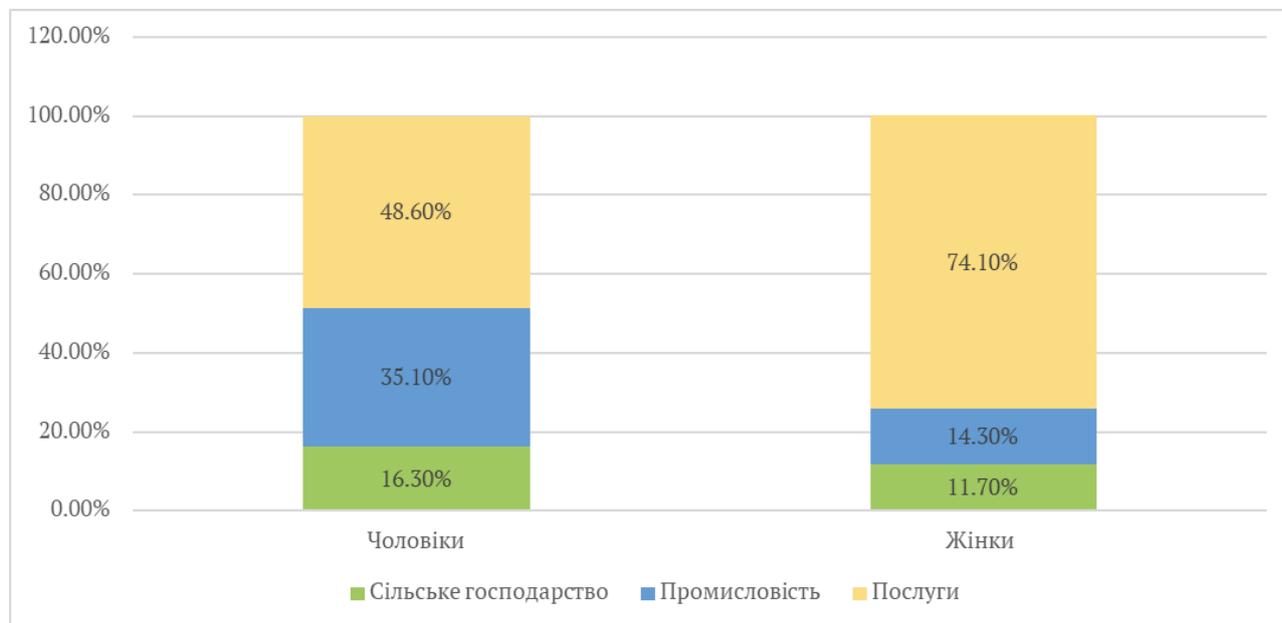
⁶³ Careers New Zealand, <https://www.careers.govt.nz/job-hunting/whats-happening-in-the-job-market/>

⁶⁴ Ministry of Business, Innovation & Employment, <https://www.mbie.govt.nz/business-and-employment/employment-and-skills/labour-market-reports-data-and-analysis/jobs-online/>

1.10 БОРОТЬБА З ДЕФІЦИТОМ РОБОЧОЇ СИЛИ У РОЗРІЗІ СТАТЕВОЇ СТРУКТУРИ ЗАЙНЯТОСТІ

За даними МОП 2017 року, секторальна структура зайнятості для жінок та чоловіків в Україні суттєво різнилась (див. Рис. 8). 74.1% жінок були працевлаштовані у третинному секторі, порівняно із 48.6% чоловіків.

Рисунок 8. Структура зайнятості за секторами залежно від статі в Україні станом на 2017 рік

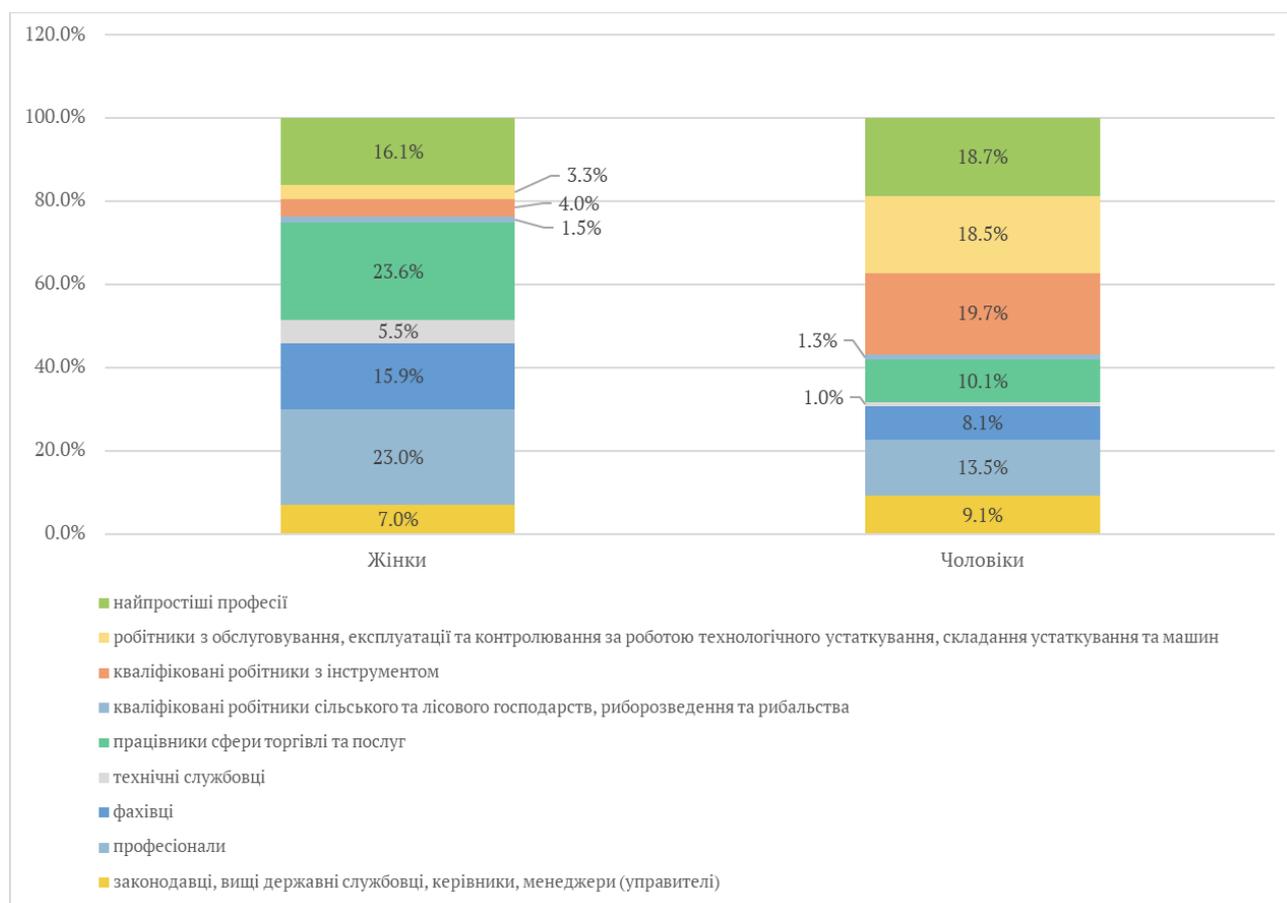


Джерело: візуалізація ЦЕС на основі даних МОП [Share of agriculture (%); Share of industry (%); Share of services (%), <https://ilostat ilo.org/data/country-profiles/>].

Що більш важливо, 51.4% працівників чоловічої статі були зайняті у сільському господарстві та промисловості, тоді як тільки 26.0 % жінок працювали у цих галузях.

Крім того, більш сучасні дані Держстату за 2021 рік вказують на те, що серед зайнятих чоловіків, відсоток професій, що напряму стосуються промисловості (наприклад, робітники з обслуговування машин чи кваліфіковані робітники з інструментом) суттєво вищий у порівнянні з жінками (див. Рис. 9).

Рисунок 9. Структура зайнятості за професійними групами залежно від статі в Україні станом на 2021 рік



Джерело: візуалізація ЦЕС на основі даних Держстату

Отже, можна зробити висновок, що в Україні, чоловіча та жіноча робоча сила виконують різні функції. Тоді як чоловіки домінують в промисловості та сільському господарстві, більшість зайнятих у секторі послуг – це жінки. Отже, буде цілком доцільно розглянути проблему дефіциту робочої сили з точки зору статевої структури.

5.2.1. БОРОТЬБА З ДЕФІЦИТОМ ЧОЛОВІЧОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ У ПРОМИСЛОВОСТІ

Мобілізація та воєнні втрати в першу чергу вплинуть на сільське господарство та промисловість (особливо важку⁶⁵), з огляду на статистичні дані представлені вище. Отже, доцільно було б розглянути досвід інших країн у подібних обставинах. Зважаючи на всі чинники, приклад західних країн після Першої та Другої світових воєн здається найбільш прийнятним з усіх наявних. Ми виділили чотири ключові стратегії протидії дефіциту чоловічої робочої сили, що описані нижче.

- **Політика невтручання**

У США, штати з найбільшим відсотком мобілізованих на Першу світову війну зазнали найбільш значущого збільшення частки жінок у робочій силі. У професіях, що вимагали високої кваліфікації, жінки досить успішно змогли замінити чоловіків. Натомість в секторі фізичної праці, зростання зайнятості жінок призвело до непропорційного зменшення зарплат жінок у порівнянні з чоловіками.

⁶⁵ Ми не маємо даних щодо кількості жінок та чоловіків відповідно до галузі промисловості. Проте, за статистичними даними ОЕСР, жінки переважно зайняті в легкій промисловості, тоді як чоловіки – у важкій. Отже, ми робимо висновок, що подібна закономірність спостерігається і в Україні.

Це означає, що працедавці не сприймали жіночу та чоловічу силу як досконалі субститути, надаючи перевагу останній⁶⁶. У Франції, збільшення кількості жінок на ринку праці після Першої світової війни також було спричинене збільшенням пропозиції жіночої робочої сили (у великій мірі, внаслідок нижчих шансів на одруження внаслідок воєнних втрат та зниження доходу) і призвело до подібних результатів⁶⁷.

Отже, за сценарію, коли держава не робить нічого, аби скоригувати ситуацію на ринку праці, збільшення кількості жінок з «чоловічими» професіями цілком ймовірно. Проте, за відсутності необхідної кваліфікації та підтримки, такий «жест відчаю» не призводить до ефективного використання жіночої робочої сили, значного зростання рівня виробництва, чи покращення рівня життя працівників-жінок. Назвати такий сценарій найбільш сприятливим аніж не можна.

- **Політика залучення жіночої робочої сили**

Інакше виглядала ситуація під час Другої світової війни в США. Збільшення частки жінок у робочій силі було спричинене зростанням попиту на неї та активним вербуванням жінок на критично важливі позиції. Цей ефект був короткотерміновим, адже після війни, більшість ветеранів повернулись на свої робочі місця, і частка економічно активних жінок значно зменшилась⁶⁸. Проте, США втратили лише близько 0.3% мобілізованих під час війни⁶⁹. Цілком можливо, у повоєнній Україні, зміни у статевій структурі робочої сили стануть перманентними.

За такого сценарію, залучення жінок до робочої сили супроводжується збільшенням попиту з боку виробників. Крім того, політика надання необхідної кваліфікації охочим працювати добре позначається на якості робочої сили та збільшує частку економічно активних жінок.

- **Політика спонукання, примусу, та субсидування заробітної плати**

У повоєнній Британії 1945-1949 років, Лейбористський уряд створив щось на кшталт державного планування для дефіцитної чоловічої робочої сили. У 1947 році, Парламент схвалив Наказ про контроль за зайнятістю. Згідно з наказом, певні галузі промисловості, головним чином вугільна та експортна, були визначені як «основні» або «першочергові». Працівників з потрібним фахом схилили працювати в ключових секторах; відмова могла потягти за собою правову відповідальність. «Спонування, примус або маніпулювання відносною заробітною платою для залучення працівників з однієї галузі в іншу» виступали основними інструментами такої політики⁷⁰. Очевидно, вона виявилась не занадто вдалою, адже трохи згодом, британський уряд вдався до інших заходів – вербування робочої сили з-за кордону.

Провал «політики примусу і втручання» пояснити досить легко. Такі заходи руйнують механізми вільного ринку; крім того, субсидування зарплат у вибраних галузях створює тиск на державний бюджет і вступає в конфлікт з іншими задачами повоєнного відновлення.

Більше з тим, вище описана політика не вирішує проблему дефіциту чоловічої робочої сили у масштабах економіки, концентруючись лише у вибраних галузях. Вона також не сприяє збільшенню робочої сили та покращенню її «якості» (тобто, підвищенню кваліфікації робітників).

- **Політика вербування робітників з-за кордону**

Закон про британське громадянство 1948 року значно спростив доступ до Британії для громадян Ірландії та країн Співдружності націй (колишньої Британської співдружності). Це значно допомогло

⁶⁶ Acemoglu, B., Autor, D.H., and Lyle, D. (2004). Women, War, and Wages: The Effect of Female Labor Supply on the Wage Structure at Midcentury. *Journal of Political Economy*, 112(3), 497–551. doi:10.1086/383100

⁶⁷ Boehnke, J., Gay, V. (2020). The Missing Men. *Journal of Human Resources*, 2020, 0419-10151R1-. doi:10.3368/jhr.57.4.0419-10151R1

⁶⁸ Rose, E. (2018). The Rise and Fall of Female Labor Force Participation During World War II in the United States. *The Journal of Economic History*, 78(3), 673-711. doi:10.1017/S0022050718000323

⁶⁹ Обчислення ЦЕС на основі даних The National WWII Museum, <https://www.nationalww2museum.org/students-teachers/student-resources/research-starters/research-starters-us-military-numbers>

⁷⁰ Sidney E.R. (1954). Manpower Allocation under British Planning, 1945-49. *The American Economic Review*, 44(3), 354–368. doi:10.2307/1810806

скоротити повоєнний дефіцит робочої сили⁷¹. Ключовою характеристикою такої політики є її вибірковість: перевага надається мігрантам дефіцитних професій. Необхідною умовою її впровадження є розуміння ситуації на ринку праці та наявність стратегічного плану розвитку.

Нову Зеландію можна назвати сучасним прикладом успішної політики вибіркової міграції. У цій країні, представники висококваліфікованих професій або менш кваліфіковані працівники дефіцитних галузей можуть скористатися зі спрощеної процедури міграції⁷². Це можливо лише завдяки регулярному і якісному моніторингу ринку праці, як зазначено вище.

5.2.2. БОРОТЬБА З ДЕФІЦИТОМ ЖІНОЧОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ

Згідно з результатами дослідження ЦЕС⁷³, станом на кінець червня 2023 року, за кордоном перебувало від 5.6 до 6.7 млн біженців. І хоча частка чоловіків збільшилася травні 2023 року порівняно з листопадом 2022 року⁷⁴, жінки все ще становлять переважну частку в загальному числі біженців робочого віку⁷⁵.

Якщо сконцентруватися на економічно активних біженцях працездатного віку (тобто, тих, що мав роботу, активно шукав роботу, або був самозайнятим до переїзду), їх загальна кількість становить від 4.1 до 4.9 млн осіб⁷⁶. При цьому, частка жінок складає 83.5%.

Таким чином, дефіцит жіночої робочої сили найбільше позначиться на саме на третинному секторі (тобто секторі послуг), відповідно до статевої структури зайнятості в Україні (див. Рис. 9). Проте, хибно було б думати, що відтік робочої сили вплине лише на сектор послуг. Як зазначено у попередньому підрозділі, залучення жіночої робочої сили - це один із продуктивних сценаріїв боротьби з дефіцитом працівників у промисловості, але він ймовірний лише за умови наявності мотивованої жіночої сили в Україні. Тому, питання повернення біженців - одне із ключових в контексті подолання дефіциту робочої сили після війни⁷⁷.

1.11 ВРАХУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ НЕРІВНОСТІ

До початку війни, економіка України являла собою досить показову ілюстрацію так званої проблеми центру і периферії (core-periphery problem⁷⁸). Істотою цього явища служить ефект зростаючих скалярних доходів. Більш розвинуті регіони приваблюють капітал та кваліфіковану робочу силу, що призводить до відтоку цих факторів з менш розвинених та регіонів та поглиблення розриву у доходах (див. Додаток 4) та рівні продуктивності (див. Додаток 5).

Крім того, існує досить очевидний зв'язок між «економічною вагою» регіону (розміром населення) та середнім рівнем зарплат (див. Додаток 6). Це доводить, що регіони з більшою концентрацією робочої сили є більш привабливими як для нових працівників, так і для працедавців.

⁷¹ Messina, A. (2001). The Impacts of Post-WWII Migration to Britain: Policy Constraints, Political Opportunism and the Alteration of Representational Politics. *The Review of Politics* 63(02), 259 – 285. 10.1017/S0034670500031181

⁷² Careers New Zealand, <https://www.careers.govt.nz/job-hunting/whats-happening-in-the-job-market/jobs-in-skill-shortage-and-labour-shortage/>

⁷³ Центр Економічної Стратегії (2023). Біженці з України: хто вони, скільки їх та як їх повернути? Фінальний звіт, <https://ces.org.ua/refugees-from-ukraine-ukr-final-report/>

⁷⁴ Центр Економічної Стратегії (2023). Біженці з України: хто вони, скільки їх та як їх повернути? Фінальний звіт, <https://ces.org.ua/refugees-from-ukraine-ukr-final-report/>

⁷⁵ Центр Економічної Стратегії (2023). Біженці з України: хто вони, скільки їх та як їх повернути? Фінальний звіт, <https://ces.org.ua/refugees-from-ukraine-ukr-final-report/>

⁷⁶ Обчислено на основі первинних мікро-даних першої хвилі дослідження ЦЕС в листопаді 2022 року, а також мінімальній та максимальній кількості біженців за оцінкою ЦЕС (Центр Економічної Стратегії (2023). Біженці з України: хто вони, скільки їх та як їх повернути? Фінальний звіт, <https://ces.org.ua/refugees-from-ukraine-ukr-final-report/>).

⁷⁷ Див. рекомендації щодо повернення біженців до України в дослідженні ЦЕС (Центр Економічної Стратегії (2023). Біженці з України: хто вони, скільки їх та як їх повернути? Фінальний звіт, <https://ces.org.ua/refugees-from-ukraine-ukr-final-report/>).

⁷⁸ Krugman, P. (1979) Increasing Returns, Monopolistic Competition, and International Trade. *Journal of International Economics*, 9, 469-479, [http://dx.doi.org/10.1016/0022-1996\(79\)90017-5](http://dx.doi.org/10.1016/0022-1996(79)90017-5)

Отже, перед початком широкомасштабного вторгнення, в Україні існувала значна регіональна нерівність. На жаль, враховуючи, що східні та південні області сильніше постраждали від російської агресії, ця проблема може поглибитися.

Регіональна нерівність зумовлює асиметричний ефект централізованої публічної політики у різних областях. Уявімо, наприклад, що держава запроваджує централізовану програму направлену на сприяння розвитку малого підприємництва, щоб збільшити зайнятість. У світлі значних регіональних диспропорцій, ми можемо очікувати, що від програми виграють лише найбільш розвинені області (існує сенс відкривати бізнес у густонаселених місцях з порівняно високим доходом, більшою концентрацією робочої сили, та кращою інфраструктурою).

Варто зазначити, що ця проблема не є унікальною для України, і досвід країн ОЕСР⁷⁹ вказує на те, що підвищення рівня міжрегіональної мобільності та скоординована регіональна політика можуть допомогти залагодити наслідки регіональної нерівності.

Крім того, польська інвестиційна політика напряму спрямована на підвищення рівня зайнятості в найбільш депресивних районах. Державний грант надається підприємствам зайнятим у ключових для розвитку галузях, а також тим, що створюють нові робочі місця (і напряму залежить від кількості нових позицій)⁸⁰.

⁷⁹ OECD (2000). Disparities in Regional Labour Markets. In: OECD Employment Outlook, <https://www.oecd.org/els/emp/2079538.pdf>

⁸⁰ Ministerstwo Rozwoju i Technologii, Załącznik do uchwały nr 91/2023 Rady Ministrów z dnia 5 czerwca 2023 r., Program wspierania inwestycji o istotnym znaczeniu dla gospodarki polskiej na lata 2011–2030

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

У цій записці, ми намагалися спрогнозувати основні виклики на українському ринку праці після закінчення війни. Крім того, ми проаналізували можливі напрямки політики, щоб відповісти на них. Дослідження стосувалося трьох ключових чинників ринку праці, а саме, пропозиції робочої сили, попиту на неї, а також якості функціонування ринку праці. Відповідно, рекомендації стосуються наступних напрямків:

- **Відносно пропозиції робочої сили**
 - **Створення демографічної стратегії, що відповідає сучасним викликам.** Процес депопуляції почався ще перед повномасштабним вторгненням; проблема значно поглибилась внаслідок відтоку біженців та втрат під час війни. Необхідно визначити ключові причини низької народжуваності (серед яких, найімовірніше, будуть низький рівень соціальної захищеності та обмежена можливість поєднувати догляд за дітьми та батьківство) та розробити стратегію протидії.
 - **Залучення молоді до ринку праці.** Молоді люди зазвичай менш економічно активні за інші вікові групи. Проте, в Україні, частка економічно активних людей 15-24 років значно нижча за середню ОЕСР. Отже, ринок праці може виграти від залучення молодих людей. Для цього необхідно визначити ключові бар'єри до ринку праці (що можуть включати недостатню гнучкість вищої освіти та занижку якості стартових позицій).
 - **Залучення пенсіонерів до ринку праці.** Більше половини осіб у віці 15-70 років поза робочою силою – це пенсіонери. Підвищення пенсійного віку навряд чи може служити рішенням проблеми, зважаючи на відносну коротку очікувану тривалість життя. Разом з тим, значна частина осіб літнього віку працюють неофіційно, що може бути наслідком дизайну української пенсійної системи.
 - **Залучення осіб з інвалідністю до ринку праці.** Відсоток осіб з інвалідністю збільшується внаслідок війни. Перед початком широкомасштабного вторгнення, заходи державної політики були не в стані забезпечити інвалідам ре-інтеграцію до ринку праці. Зважаючи на ключову роль своєчасної допомоги, потреба у дієвій політиці спрямованій на залучення осіб з інвалідністю до ринку праці є нагальною.
 - **Залучення жінок до ринку праці.** Частка економічно активних жінок нижча в порівнянні з чоловіками. До того ж, лівова частина жінок поза робочою силою не шукають роботу через виконання родинних обов'язків. Великою мірою, економічній активізації жінок може сприяти можливість поєднувати догляд за дітьми та роботу.
- **Відносно попиту на робочу силу**
 - **Заохочення до капітальних інвестицій.** На основі аналізу історичних даних, ми довели, що в Україні, збільшення рівня капітальних інвестицій призводить до зростання зайнятості через канал покращення продуктивності виробництва.
 - **Підвищення якості людського капіталу.** Незважаючи на високий відсоток осіб з вищою освітою, продуктивність робочої сили в Україні лишається на досить низькому рівні. Крім того, випускники ВНЗ часто не в стані монетизувати свою освіту, займаючи позиції, що не вимагають високої кваліфікації. Система освіти має краще відповідати вимогам сучасного ринку праці.
- **Відносно ефективного функціонування ринку праці**
 - **Покращення функціонування ринку праці.** Політика лібералізації – це цілком прийнятний інструмент для ринку праці, що функціонує в нормальних умовах у країнах з високим рівнем соціального захисту. Отже, така політика навряд чи спрацює в Україні в умовах війни. В якості альтернативи, держава може покращити функціонування ринку праці, при цьому не руйнуючи механізмів вільного ринку. Послуги з пошуку вакансій можна поєднати з більш глибоким рівнем допомоги – наприклад, навчанням та допомогою в релокації до місцевості з вищим попитом на конкретну професію.

- **Зменшення дефіциту робочої сили.** На основі аналізу статевої структури зайнятості в Україні, ми визначили, що чоловіча та жіноча робоча сила виконують різні функції. Тоді як промисловість – це галузь, в якій домінують чоловіки, зайняті у секторі послуг – це переважно жінки. Саме тому проблему повоєнного дефіциту робочої сили потрібно розглядати диференційовано.
Повоєнний досвід Заходу свідчить, що існують лише два прийнятні способи подолати дефіцит чоловічої робочої сили у промисловості. По-перше, працедавці можуть залучати жінок до «чоловічих» професій та надавати необхідну підтримку. По-друге, можна вибірково залучати мігрантів з високим рівнем кваліфікації або дефіцитними професіями.
Крім того, питання повернення біженців має стати ключовим в контексті подолання повоєнного дефіциту робочої сили.
- **Регіональна політика.** В Україні існує значна економічна нерівність на регіональному рівні. Отже, відмінності в економічному розвитку областей необхідно враховувати при розробці державної політики. Інакше, проблема лише загостриться.

В якості підсумку, ми хочемо зазначити, що підтримка держави – це необхідна умова для функціонування економіки під час війни та повоєнного відновлення. Державна політика може ефективно протидіяти сучасним викликам, розробляючи та впроваджуючи механізми та інституції, що сприяють нормальній роботі ринків в аномальних умовах. Проте, розробники політики мусять мати чітке розуміння того, що відбувається на ринку праці, та глобальне бачення довготермінового розвитку. Отже, принцип державної політики побудованої на знаннях буде актуальним як ніколи під час повоєнного відновлення.

Додаток 1. Кроки спрямовані на досягнення цілей Демографічної Стратегії Польщі 2040 за напрямком втручання

Напрямок втручання	Опис діяльності
Фінансове забезпечення родин	Розвиток системи оподаткування для кращого врахування факту наявності дітей, їх кількості та пов'язаних із цим сімейних витрат
	Подальше вдосконалення та підвищення ефективності системи сімейних трансферів
	Підтримка батьків в контексті утримання стабільних трудових доходів
	Розвиток системи пенсійного забезпечення у напрямку врахування факту батьківства та кількості дітей
	Врахування (в контексті фінансової підтримки) ситуації родин, що хочуть збільшити кількість дітей та багатодітних родин
	Врахування (в контексті фінансової підтримки) специфічних викликів, що стоять перед молодими людьми
Сприяння задоволенню житлових проблем родин	Підтримка сімей, які планують або мають дітей та бажають отримати перше житло в односімейному або багатоквартирному домі придбане на комерційному ринку, в отриманні кредиту на житло
	Підтримка фінансової спроможності сімей, які хочуть побудувати або розширити будинок, зокрема в районах низької активності девелоперських компаній
	Підтримка фінансової спроможності сімей, які вже мають дітей або планують мати дітей, у збільшенні площі будинку чи квартири або переїзду до житла більшої площі.
	Збільшення можливостей житлового сектору для збільшення пропозиції квартир і будинків, зокрема в місцях, привабливих для молодих сімей, і з площею прийнятною для розширення родини.
	Спрощення процедур для сімей, які бажають побудувати або розширити будинок
	Розвиток інновацій у системі будівництва, оздоблення, обладнання та фінансування житлового будівництва незалежно від типу інвестора
	Розвиток різних форм соціального житла
	Розвиток ринку в напрямку полегшення проживання поблизу родичів, зокрема переміщення людей похилого віку або дорослих дітей до людей похилого віку.
	Збільшення частки побудованого житла, переданого молоді
Підтримка довговічності родин	Підтримка пар, що хочуть створити родину
	Запобігання розпаду сімейних зв'язків
	Міжвідомча співпраця у сфері ранньої підтримки розвитку дітей та підтримки народжуваності
	Сприяння ініціативам батьків, створення власних груп підтримки для сімей та дітей

	Ініціювання заходів на місцевому рівні для підтримки стабільності сім'ї та обміну передовим досвідом у цій сфері
	Проведення циклічних досліджень для розробки ефективної політики у сфері підтримки довговічності та якості сімей
	Розвиток сімейного консультування
Популяризація культури, що сприяє створенню та підтримці родин	Підтримка розвитку в медіапросторі контенту, що сприяє формуванню стабільної сім'ї, народженню дітей, набуттю сімейних компетенцій та спільної відповідальності обох батьків за виховання дітей.
	Співпраця з організаціями підтримки про-родинної культури
	Делегація завдань для створення контенту (особливо з використанням нових технологій), який сприятиме формуванню стабільної сім'ї, народженню дітей та набуттю сімейних компетенцій,
	Підтримка досліджень культурних чинників, пов'язаних зі створенням і розвитком родин
	Збільшення рівня заангажування батьків під час вагітності, під час та після пологів
	Заснування нагороди для творців і мовників про-родинного контенту
Посилення співпраці з третинним сектором, та іншими суб'єктами, що працюють на користь родини	Співпраця у створенні та реалізації політики демографічного розвитку на центральному, регіональному та місцевому рівнях
	Делегація завдань з демографічного розвитку, в тому числі зміцнення та підтримки сім'ї
	Інституційне зміцнення та професіоналізація діяльності соціальних суб'єктів, що діють на благо сім'ї та розвитку сімейних компетенцій
	Підвищення компетенції керівників і співробітників організацій, що працюють у сферах, сприятливих для демографічного розвитку
	Поширення експертної підтримки для громадських організацій
	Ініціювання співпраці між неурядовими організаціями, громадськими рухами, релігійними об'єднаннями, органами державного управління у сфері вирішення демографічних проблем
Усунення бар'єрів для родин, що хочуть мати дітей	Підтримка усіх форм опіки над дітьми до 3-х років згідно з перевагами батьків
	Збільшення можливостей для опіки над дітьми до 3-х років для єдиного опікуна
	Підвищення еластичності закладів опіки над дітьми (зокрема, можливість віддавати дитину на кілька годин чи у вибрані дні)
	Розвиток можливостей екстреної допомоги дітям
	Розширення кола осіб, які мають право на пільги по догляду за дитиною
	Сприяння підтримці зав'язків між поколіннями та реалізації позитивної ролі людей похилого віку у догляді за дітьми.
Розвиток дружнього до родини ринку праці	Підвищення рівня гнучкості щодо робочого часу, організації праці, дистанційної роботи тощо для майбутніх мам і батьків
	Підвищення стабільності працевлаштування батьків
	Підтримка батьків, які хочуть народити чергову дитину за короткий проміжок часу від попередньої
	Підтримка роботодавців, які працевлаштовують жінок після перерви, пов'язаної з народженням дитини
	Підтримка роботодавців у діяльності, яка сприяє поєднанню професійної роботи з доглядом за дітьми та інших ініціативах, спрямованих на підтримку сім'ї
	Сприяння розвитку програм родинної відповідальності бізнесу (в рамках суспільної відповідальності бізнесу)

Створення привабливих місць роботи поза великими містами

Підтримка молодих людей на ринку праці

Надання можливості для підвищення кваліфікації або перекваліфікації чи відкриття бізнесу для батьків, які тривалий час перебували поза ринком праці у зв'язку з вихованням дітей

**Поліпшення
якості
організації
освіти**

Розробка шкільних навчальних програм, навчальних і навчальних матеріалів для кращого задоволення потреб учнів, пов'язаних із створенням майбутньої сім'ї та батьківством

Краще адаптація дизайну освіти до потреб ринку праці

Поліпшення якості освіти

Підтримка молодіжних організацій, що сприяють набуттю родинних компетенцій

Організація конкурсів, що сприяють розповсюдженню хороших практик у освіті

Профілактика ризикованої поведінки та захист світних можливостей учнів

Покращення організації роботи шкіл з метою зменшення логістичного навантаження на батьків

Зменшення бар'єрів для альтернативних форм навчання (наприклад, вдома)

Зменшення розриву між рівнем освіти чоловіків та жінок

Співпраця з вищими навчальними закладами з метою підвищення якості освіти на напрямках, що пов'язані з роботою з родинами та дітьми

Врахування становища багатодітних сімей у сфері освіти та системі вищої освіти

Визнання функціонального сімейного та соціального середовища як місць профілактики ряду порушень, що впливають на правильний розвиток, включаючи індивідуальний репродуктивний потенціал

Поліпшення способу життя дітей і молоді, включаючи профілактику ризикованої поведінки та залежностей

Сприяння профілактиці та підвищенню ефективності лікування захворювань у молодому віці, зокрема інвалідності, хронічних захворювань, психічних розладів та захворювань, що потенційно призводять до безпліддя

**Розвиток
охорони
здоров'я**

Поширення профілактики та підвищення ефективності лікування захворювань і розладів, що призводять до надмірної смертності серед молодих чоловіків

Підтримка в реалізації репродуктивних намірів невідкладно

Розвиток медичної опіки перед зачаттям

Опіка над родиною, що очікує на поповнення (включаючи школи для батьків)

Розвиток пренатальної діагностики та терапії як елемента зміцнення здоров'я ненароджених та новонароджених дітей

Поширення високоспеціалізованої медичної допомоги безплідним парам, у тому числі розширення мережі центрів репродуктивного здоров'я

Поширення високоспеціалізованої медичної допомоги в особливих ситуаціях

Поліпшення догляду за батьками під час пологів, у тому числі із застосуванням організаційного стандарту пренатального догляду та зменшення відсотку пологів шляхом кесаревого розтину

Розвиток комплексної високоспеціалізованої медичної допомоги новонародженим, дітям грудного та раннього віку та батькам, у тому числі популяризація грудного вигодовування

Збільшення фінансування профілактичних та лікувальних заходів, спрямованих на осіб пре- та репродуктивного віку в обсязі, що впливає на репродуктивний потенціал

Підвищення доступності медичних послуг

Популяризація сімейного консультування та консультування прийомних сімей

Розвиток консультаційних установ і організацій

Створення стандартів місць з урахуванням потреб сімей

Підвищення доступності інфраструктури для сімей з дітьми під час подорожі, надання можливості відпочинку та догляду

Розвиток можливості для відпочинку родин з дітьми

Розвиток інфраструктури та послуг, необхідних родинам

Підвищення доступності форм відпочинку, що сприяють розвитку сімейних компетенцій дітей та молоді

Підтримка у встановленні та розвитку соціальних стосунків, особливо в новому соціальному середовищі

Адаптація об'єктів архітектури до потреб сімей з дітьми

Покращення доступу до соціальних послуг та зменшення стигматизації користування вище згаданими послугами

Зменшення бар'єрів до доступу до публічної адміністрації для родин

Покращення доступності інформації про пільги сім'ям з дітьми та про права осіб, які перебувають у сімейному шлюбі, батьків, які очікують народження дитини, та батьків новонародженої дитини

Враховання потреб багатодітних сімей у сфері доступу до інфраструктури та послуг

Покращення якості управління та впровадження публічних політик на центральному рівні

Співробітництво у сфері демографічної політики з суб'єктами на рівні центрального управління

Аналіз та оцінка існуючих та запроваджених нормативно-правових актів з точки зору їх впливу на демографічну ситуацію

Розробка програм та проведення тренінгів для центральної адміністрації у сфері демографічних знань та посилення компетентності посадових осіб у цій сфері

Розробка платформи для аналізу ефективності діяльності на користь сім'ї та народжуваності

Адаптація методології та обсягу даних офіційної статистики для кращої діагностики демографічних явищ та визначення викликів

Співпраця за науково-дослідницькими інституціями з метою ідентифікації та аналізу демографічних викликів

Міжнародний обмін хорошими практиками

Створення центрального дослідницько-оцінювального підрозділу у сфері змін у динаміці процесів, що впливають на сім'ю та демографічні явища, а також розробки ефективної політики та інструментів

Покращення якості управління та впровадження публічних політик на рівні

Розробка рекомендацій щодо створення локальних стратегій спрямованих на розвиток та підтримку родин

Поширення добрих практик (Білої Книги)

Підтримка появи та розвитку місцевих ініціатив, які створюють сімейну культуру та формують місцеву ідентичність

місцевого самоврядування	Ініціювання та пошук співпраці та партнерства у сферах, пов'язаних з демографічними викликами.
	Підвищення кваліфікації працівників органів місцевого самоврядування у вирішенні демографічних проблем
	Залучення місцевих громадських формувань, неурядових організацій, громадських рухів, релігійних об'єднань, профспілок, роботодавців та їх об'єднань, наукових установ до планування та реалізації заходів щодо демографічних змін

Джерело: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu ds. Polityki Demograficznej (2022), Strategia Demograficzna 2040.

Додаток 2. Частки працевлаштованих за видами економічної діяльності в Україні в 2012-2021 роках

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Сільське, лісове та рибне господарство	17.2%	17.6%	16.0%	14.9%	14.9%	14.9%	15.3%	15.6%	14.1%	14.0%
Промисловість	16.8%	16.5%	15.0%	13.4%	13.0%	12.7%	12.6%	12.8%	12.2%	12.0%
Будівництво	4.3%	4.4%	3.9%	3.3%	3.3%	3.3%	3.5%	3.6%	3.4%	3.6%
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	21.6%	22.2%	20.6%	18.2%	18.3%	18.3%	19.0%	19.7%	18.9%	18.7%
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	6.0%	6.0%	5.8%	5.2%	5.2%	5.1%	5.2%	5.2%	5.1%	5.0%
Тимчасове розміщення й організація харчування	1.7%	1.7%	1.6%	1.4%	1.4%	1.4%	1.5%	1.6%	1.5%	1.5%
Інформація та телекомунікації	1.5%	1.6%	1.5%	1.4%	1.4%	1.4%	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%
Фінансова та страхова діяльність	1.6%	1.6%	1.5%	1.3%	1.2%	1.1%	1.1%	1.1%	1.1%	1.1%
Операції з нерухомим майном	1.7%	1.6%	1.5%	1.4%	1.3%	1.3%	1.3%	1.3%	1.3%	1.3%
Професійна, наукова та технічна діяльність	2.6%	2.6%	2.4%	2.2%	2.2%	2.2%	2.3%	2.2%	2.2%	2.2%
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1.8%	1.8%	1.7%	1.6%	1.6%	1.5%	1.6%	1.7%	1.6%	1.7%
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	5.2%	5.0%	5.0%	5.1%	5.1%	5.1%	4.9%	4.5%	4.7%	4.5%
Освіта	8.5%	8.4%	8.2%	7.8%	7.5%	7.4%	7.4%	7.2%	7.2%	6.5%
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	6.1%	6.1%	6.0%	5.4%	5.3%	5.3%	5.2%	5.1%	4.9%	4.7%
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1.2%	1.2%	1.1%	1.1%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	0.9%
Інші види економічної діяльності	2.2%	2.2%	2.0%	1.8%	1.8%	1.8%	1.8%	1.9%	1.9%	1.9%

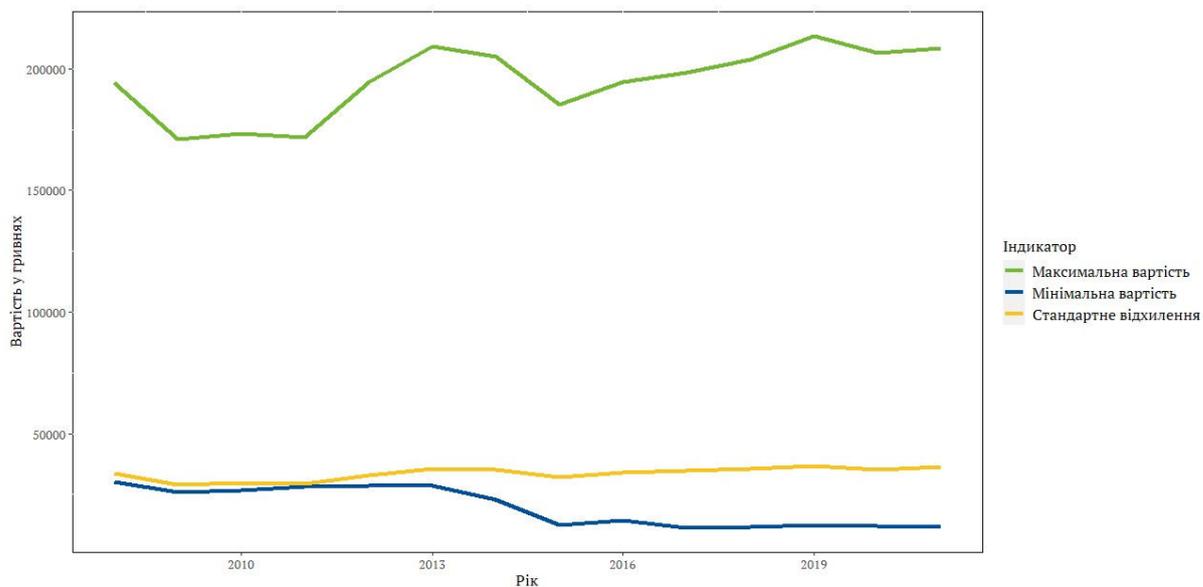
Джерело: аналіз ЦЕС на основі даних Держстату [Зайняте населення за видами економічної діяльності, <https://ukrstat.gov.ua>].

Додаток 3. Індивідуальні ефекти для регресій представлених в Таблиці 3

Група (вид економічної діяльності)	Регресія 1	Регресія 2
Сільське, лісове та рибне господарство	7.498449	265.2744
Промисловість	1.549869	703.4352
Будівництво	17.28445	916.9659
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	16.68533	302.4836
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	28.12862	174.1152
Тимчасове розміщування й організація харчування	6.28092	244.8929
Інформація та телекомунікації	32.28817	3726.495
Фінансова та страхова діяльність	88.08497	1286.142
Операції з нерухомим майном	43.51624	972.6724
Професійна, наукова та технічна діяльність	6.069749	2622.297
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	28.59959	402.9537
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	25.72435	2947.21
Освіта	27.67803	270.3745
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	17.40989	1015.668
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	29.30119	190.0684

Додаток 4. Додаткові графіки до дослідження

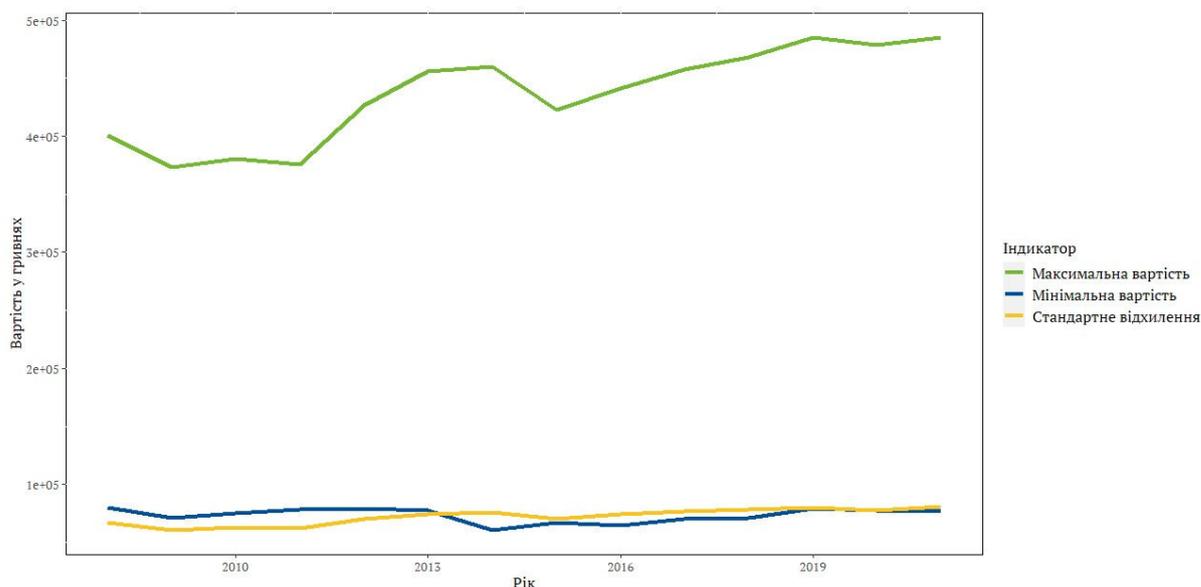
Рисунок 1. Стандартне відхилення, мінімальна, та максимальна вартість реального ВВП на душу постійного населення в 2008-2021 роках в 25-ти українських регіонах (за виключенням окупованого Криму та міста Севастополь)



Джерело: аналіз ЦЕС на основі даних Держстату [Валовий регіональний продукт (2004-2021) з урахуванням перегляду даних платіжного балансу, https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/vvp/kvartal_new/vrp/arh_vrp_u.html; Чисельність населення та середня чисельність за періоди року, Архів за 2022 рік, <https://www.ukrstat.gov.ua/>] та Світового Банку [GDP deflator (base year varies by country), <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.DEFL.ZS>].

Методологічна нотатка: стандартне відхилення - популярний індикатор нерівності, в нашому випадку - нерівності у ВВП на душу населення у 25-ти українських регіонах.

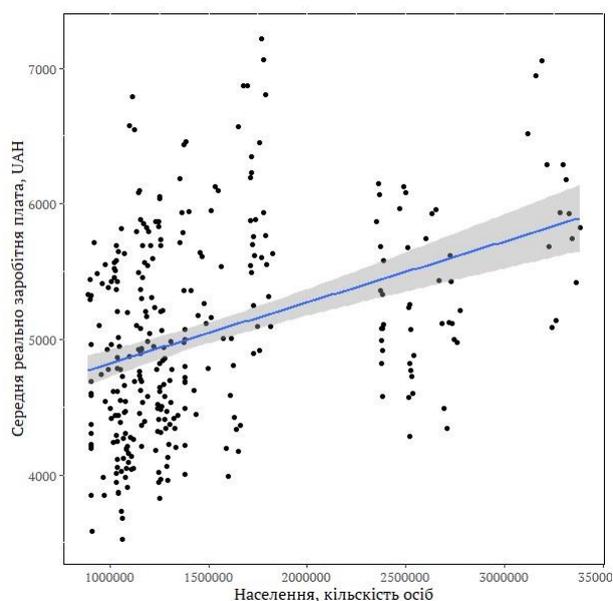
Рисунок 2. Стандартне відхилення, мінімальна, та максимальна вартість регіонального реального ВВП на одного зайнятого працездатного віку в 2008-2021 роках в 25-ти українських регіонах (за виключенням окупованого Криму та міста Севастополь)



Джерело: аналіз ЦЕС на основі даних Держстату [Валовий регіональний продукт (2004-2021) з урахуванням перегляду даних платіжного балансу, https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/vvp/kvartal_new/vrp/arh_vrp_u.html; Рівень зайнятості населення по регіонах, https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2009/rp/rp_reg/reg_u/arh_rzn_u.htm] та Світового Банку [GDP deflator (base year varies by country), <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.DEFL.ZS>]

Методологічна нотатка: стандартне відхилення - популярний індикатор нерівності, в нашому випадку - нерівності у ВВП на одного зайнятого у 25-ти українських регіонах. З огляду на доступність даних, продуктивність праці обчислено як output-per-input.

Рисунок 3. Зв'язок між реальними зарплатами та постійним населенням в 2008-2021 роках 23-х українських регіонах (за виключенням окупованого Криму, міста Севастополь, а також Донецької та Луганської областей)



Джерело: аналіз ЦЕС на основі даних Держстату [Середня заробітна плата за регіонами за місяць, https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/reg_zp_m/reg_zpm_u/arh_zpm_u.htm; Чисельність населення та середня чисельність за періоди року, Архів за 2022 рік, <https://www.ukrstat.gov.ua/>] та Світового Банку [GDP deflator (base year varies by country), <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.DEFL.ZS>].

Методологічна нотатка: лінію регресії запроєктовано за допомогою методу GLS (generalized least squares model). Луганську та Донецьку область було виключено, оскільки з 2014 року, статистичні дані щодо населення цих областей не є вірогідними.