

Міграція населення під час війни та її вплив на ринок оплати праці

Тутова Анастасія Сергіївна,

викладач кафедри менеджменту, логістики та інновацій, ХНЕУ ім. С. Кузнеця

(м. Харків, Україна),

e-mail: tutova26@ukr.net

Повномасштабна війна призвела до гуманітарної кризи та активного переміщення населення, у тому числі за кордон, що визначатиме демографічний розвиток і ситуацію на ринку праці впродовж багатьох років. Глибокий спад економіки зумовив стрімке скорочення доходів населення та зростання рівня безробіття. За даними ООН [1], кількість біженців із України з початку війни перевищила 8 млн, значна частина з них отримала тимчасовий захист та урядову допомогу в країнах-реципієнтах. Станом на 1 листопада 2022 року фіксують більше ніж 7,5 млн біженців з України по всій Європі, з них 4,4 млн зареєстровані для тимчасового захисту або аналогічних національних схем захисту в Європі.

Серед біженців за кордон переважають жінки з дітьми, здебільшого з вищою освітою. Згідно з опитуванням Центру Разумкова [6], зробленого в березні-квітні, абсолютна більшість біженців – жінки (83 %), а вік понад половини мігрантів – від 30 до 49 років, $\frac{3}{4}$ – з вищою або незакінченою вищою освітою, 63 % біженців виїжджали за кордон із дітьми. Кількість українських мігрантів за країнами станом на 01.11.2022 р., за даними порталу оперативних даних щодо ситуація з біженцями в Україні [1], наведено на *рис. 1*.

Частина з них зі значною вірогідністю навіть після закінчення активної фази війни залишиться в країнах, що надали їм прихисток, оскільки, за опитуваннями, адаптуються за кордоном, вчать мову, активно шукають роботу або вже працюють. Результати опитування громадян наведено на *рис. 2–5*. За даними опитування [3],

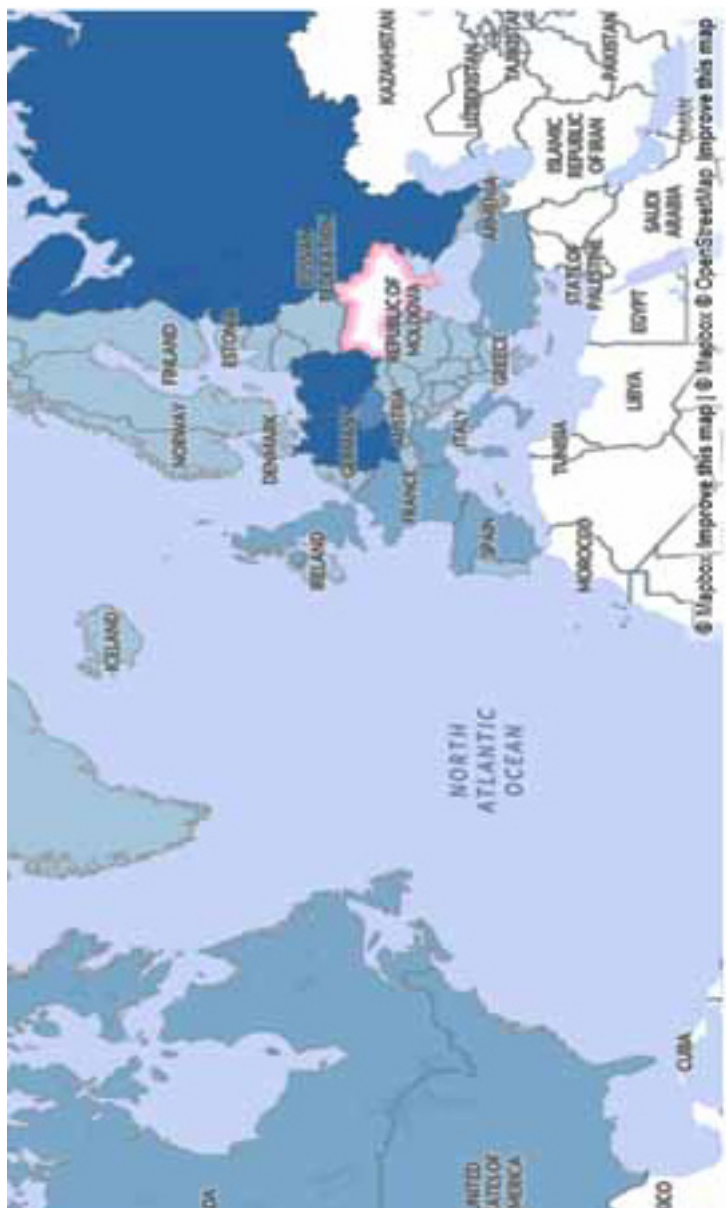


Рис. 1. Кількість українських мігрантів за країнами станом на 01.11.2022 р.

59 % українських біженців уже шукали роботу в країні тимчасового перебування. Водночас частина біженців (28 %) продовжують працювати дистанційно в українських підприємствах та організаціях і отримують гроші за свою роботу. Це підтримує їх зв'язки із Україною, проте чим довше триває війна, тим меншою буде вірогідність їх повернення.

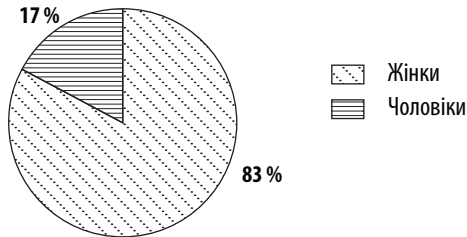


Рис. 2. Стать мігрантів

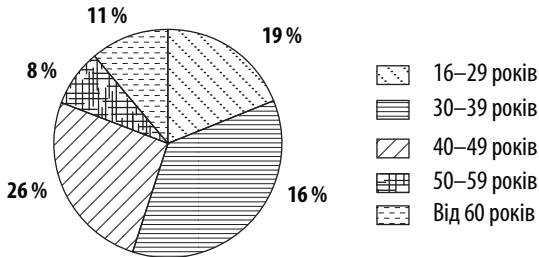


Рис. 3. Вік мігрантів

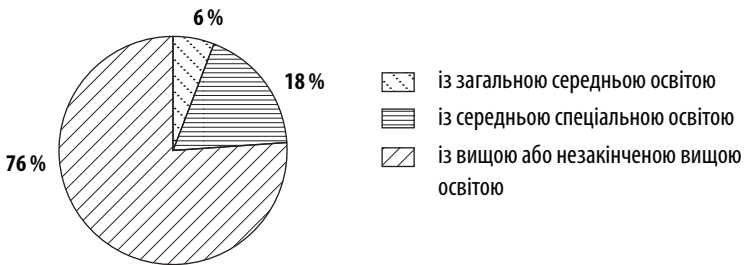


Рис. 4. Освіта мігрантів

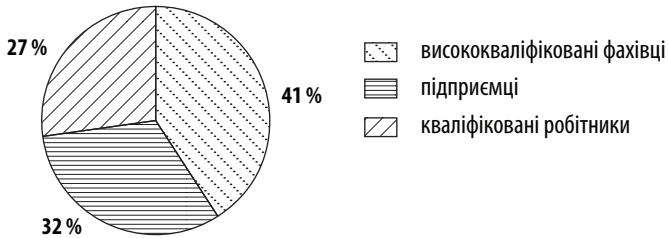


Рис. 5. Соціальна група мігрантів

Дані опитування щодо працевлаштування мігрантів за кордоном наведені на рис. 6–9. Це підтримує їх зв'язки із Україною, проте чим довше триває війна, тим меншою буде вірогідність їх повернення.

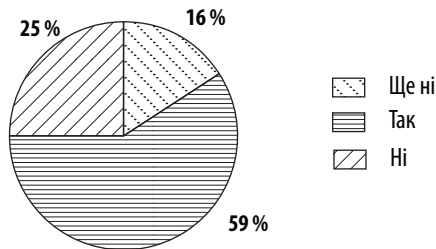


Рис. 6. Чи шукали Ви вже роботу в тій країні, в яку виїхали?

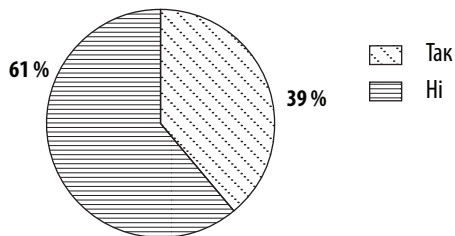


Рис. 7. Якщо шукали роботу – вдалось знайти?

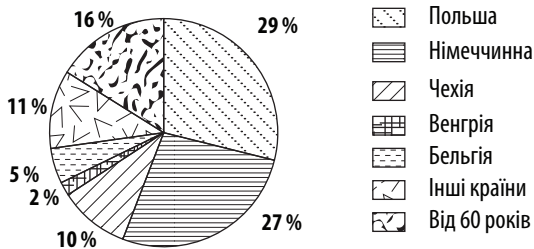


Рис. 8. Країни, в яких українці шукають роботу

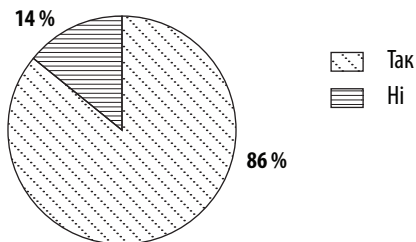


Рис. 9. Чи плануєте Ви повернутися в Україну?

Масова міграція матиме значний негативний вплив на українську демографію та розвиток економіки. Зокрема, зумовлюватиме скорочення внутрішнього споживання та зменшення пропозиції робочої сили, у тому числі в довгостроковій перспективі, що тиснутиме на ринок праці, потенційний ВВП, а також пенсійну систему України.

Додатковий тиск на ринок праці чинять і внутрішні мігранти, адже в східних регіонах структура зайнятості була суттєво зміщеною в бік промисловості порівняно із західними областями. Це, вірогідно, посилить уже наявні диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили, попри релокацію підприємств.

Станом на вересень місяць, за даними дослідження Міжнародної організації з міграції, кількість внутрішньо переміщених осіб становить 6,9 млн осіб. Майже половина внутрішньо переміщених осіб (44 %) працездатного віку наразі не отримують доходу. Лише одна третина опитаних назвала заробітну плату як основне джерело доходу після переміщення, а 24 % зазначили, що покладаються на державну підтримку. У результаті більшість переміщених домогосподарств вдалися до таких заходів, як скорочення витрат (70 %), зокрема на продовольство, а третина взяла позику. Стан доходу внутрішньо переміщених осіб наведено на *рис. 10*.

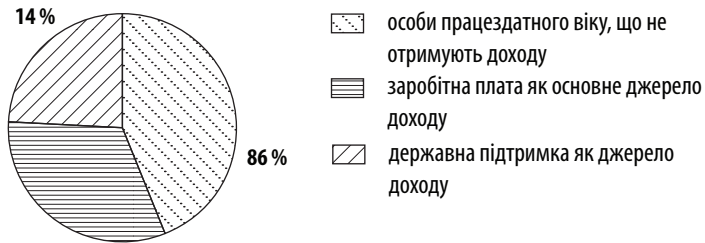


Рис. 10. Стан доходу ВПО

На *рис. 11* наведено динаміку темпу відновлення бізнес-клімату в Україні з березня по вересень місяць. Протягом повномасштабної війни реєстрація нового бізнесу продовжує демонструвати позитивну динаміку відновлення, яка розпочалася у квітні. Кількість новозареєстрованих суб'єктів господарювання зростає щомісяця. Війна активізувала закриття бізнесу в Україні: в середньому щомісяця закривалося 13 тисяч суб'єктів господарювання, що до середини липня перевищувало кількість зареєстрованих нових. Вперше в серпні 2022 року кількість нового бізнесу перевищує у 2 рази кількість закритого.



Рис. 11. Темпи відновлення бізнес-клімату в Україні під час війни [7]

Згідно з останніми озвученими офіційними даними, у січні 2022 року середня зарплата в Україні становила 14 577 грн. [4]. Відтоді Держстат такої інформації не публікує. Проте Нацбанк в Інфляційному звіті [5] за липень стверджує, що загалом номінальні зарплати у 2022 році скоротяться на 12 %, а в реальному вимірі з урахуванням інфляції – на 27 %.

Більшість роботодавців зазначають [2], що виплачують своїм співробітникам довоєнний рівень заробітної плати у національній валюті. Проте, навіть якщо в компанії зарплати залишилися на довоєнному рівні, фактично це означає зниження на понад 40 % через девальвацію та інфляцію.

За даними дослідження [3], третина опитаних роботодавців виплачує своїм співробітникам скорочену заробітну плату. Серед тих, хто скорочував компенсаційні виплати персоналу, більшість (11,6 %) зменшила оклади на 16–30 %. Також більшість підприємств та організацій (7,8 %) скоротила зарплату на 31–50 %. На понад 50 % відбулося скорочення окладів у 6,1 % компаній.

Премій і бонусів теж платять менше. З початку війни більшість компаній змінили підходи до додаткових виплат – бонусів і премій. Зокрема, повністю відмовилася від додаткових виплат кожна п'ята компанія (20,8 %). Чверть роботодавців (25,1 %) були змушені скоротити додаткові виплати. Позитивні зміни у матеріальній мотивації під час війни через збільшення додаткових бонусних виплат сталися лише у 2,6 % роботодавців.

На *рис. 12* та *рис. 13* наведено дані сфер, у яких за час війни відбулось найбільше зниження рівня заробітної плати, а також сфер з найбільшим рівнем доходу. З початку війни зарплати зменшилися у кілька разів у тих фахівців, які до війни були переоцінені незалежно від професійної сфери. Там, де зарплата відповідала ринку, вона або залишилася на довоєнному рівні, або знизилася не більше ніж на 20 %.

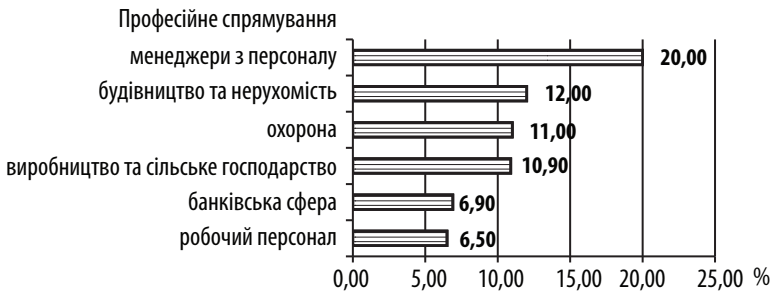


Рис. 12. Найбільше зниження заробітної плати працівників, професійним спрямуванням, % (липень 2022 р.) [3]

Також слід зазначити, що у квітні-червні 2022 року проявився тренд зменшення компенсацій топ-менеджменту, звільнення дорогих експатів та заміни неефективних менеджерів вищої ланки на власників бізнесу, які стали за штурвал власних компаній.

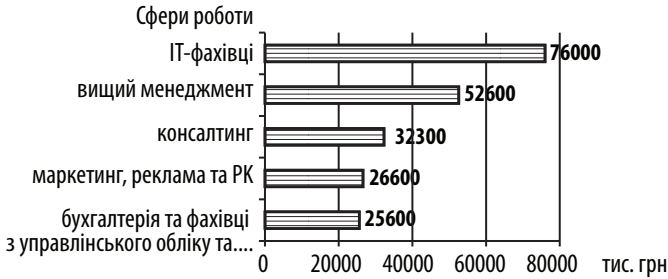


Рис. 13. Сфери із найвищими середніми зарплатніми платами (з початку війни) [3]

Слід зазначити, що зарплати нині залежать не тільки від фаху працівника, а і в цілому від підприємства, на якому він працює. Якщо підприємство на сьогодні завантажене роботою і має міцні позиції на ринку збуту, воно намагається утримати висококваліфікованих працівників, а тому на деяких підприємствах персоналу навіть підвищують зарплати, незважаючи на війну.

Загалом, якщо порівняти з довоєнним рівнем, співробітники багатьох компаній в Україні отримують на 16–50 % менше. Низка компаній не мають наміру скорочувати зарплати, але все може змінитися. На питання, якої зарплатної політики дотримуватимуться компанії протягом найближчих пів року, чверть (28,2 %) опитаних роботодавців відповіла, що не можуть спрогнозувати через невизначеність ситуації в країні. Чверть підприємств і організацій (28,6 %) планує утримати зарплати своїм співробітникам на довоєнному рівні.

Сучасні реалії потребують сучасних рішень від роботодавців, працівників та людей, що знаходяться у пошуку роботи. На рис. 14 та рис. 15 на прикладі підприємств, що адаптувались до сучасних умов, наведено основні принципи організації роботи працівників під час війни та можливі трансформації суб'єкта господарювання для збереження активної діяльності.

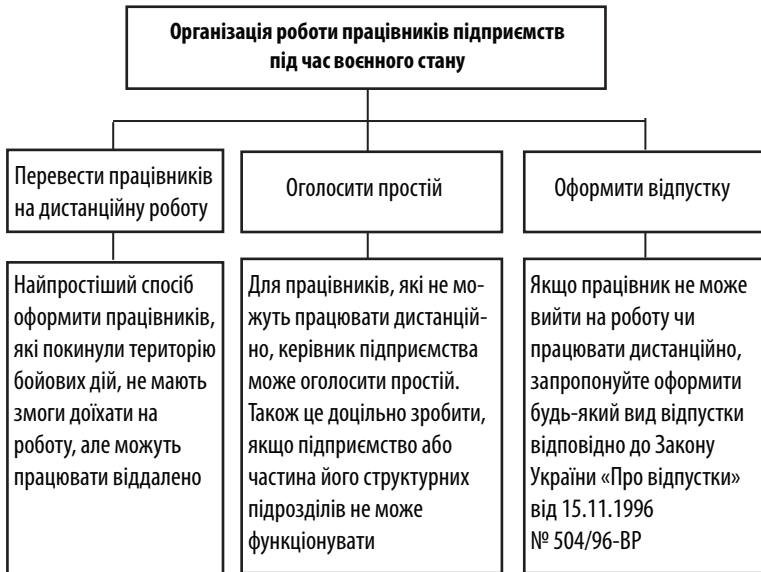


Рис. 14. Організація роботи працівників в умовах воєнного стану



Рис. 15. Трансформація підприємства під час війни для збереження активності своєї діяльності

Війна вплинула на всі сфери нашого життя, зокрема і на ті, що пов'язані з роботою: когось звільнили, у когось були зруйновані кар'єрні плани, хтось змушений змінювати сферу діяльності. Запропоновано практичні поради для людей, що знаходяться у пошуку роботи в період війни:

1. Оцінка ресурсів – емоційних і фінансових. Щоб зрозуміти, куди рухатися та що робити, коли в країні війна, треба усвідомити, в якій точці ви знаходитесь зараз, в якому емоційному стані та з якими можливостями.
2. Проактивна позиція: самостійно моніторити пропозиції про роботу; розсилати резюме на всі релевантні вакансії; звертатися безпосередньо до роботодавців; шукати через знайомих.
3. Час роботодавця, а не шукача. Необхідно визначитися з форматом роботи – дистанційна чи локальна, і подумати, чи зможете працювати за своєю професією чи спеціалізацією, або ж краще перейти в іншу сферу діяльності.
4. Використання усіх можливих каналів роботи. Пошук роботи у воєнних умовах в технічному плані мало чим відрізняється від пошуку роботи в мирний час. Почніть зі створення або оновлення резюме. Сайти пошуку роботи, телеграм-канали та боти, газети, соціальні мережі, спеціальні платформи, друзі та знайомі – все підходить для пошуку свого місця на ринку праці у цей нелегкий час. Не нехтуйте жодним з перерахованих каналів.

У надзвичайно складний для держави час, коли економіка країни працює у посиленому режимі, – робочі місця повинні бути збережені та створюватись у максимально можливій кількості.

Література

1. Operational Data Portal: refugee situations. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

