

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

МАГАС МИКОЛА АНДРІЙОВИЧ

Допускається до захисту:  
завідувач кафедри менеджменту  
та поведінкової економіки,  
д.е.н. наук, професор  
\_\_\_\_\_ О. А. Дороніна  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**ВПЛИВ КАРАНТИНУ ВІД COVID-19 НА РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

Спеціальність 051 Економіка

Кваліфікаційна (магістерська) робота

Керівник:  
Г. В. Серeda, доцент кафедри  
менеджменту та поведінкової  
економіки, канд. екон. наук

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Оцінка: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_  
(бали/за шкалою ЄКТС/за національною шкалою)

Голова ЕК: \_\_\_\_\_  
(підпис)

Вінниця – 2020

## АНОТАЦІЯ

**Магас М.А.** Вплив карантину від COVID-19 на ринок праці в Україні. Спеціальність 051 «Економіка», Освітня програма «Управління персоналом та економіка праці». Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2020.

Кваліфікаційна магістерська робота знайомить з дослідженнями в області ринку праці під час пандемії COVID-19. Проаналізовано стан українського ринку праці з введенням карантинних заходів та надані рекомендації щодо його покращення. Особлива увага приділена вивченню впливу пандемії на суб'єктів ринку праці: працівників та роботодавців. Розроблені пропозиції щодо регулювання ринку праці в умовах карантину з урахуванням зарубіжного досвіду.

Ключові слова: ринок праці, пандемія COVID-19, коронавірус, карантин, локдаун.

90 с., 7 табл., 18 рис., 94 джерела.

**Mahas M.** Impact of COVID-19 quarantine on the labor market in Ukraine. Specialty 051 «Economics», Educational program «Personnel Management and Labour Economics». Vasyl' Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2020.

The qualification master's thesis introduces labor market research during the COVID-19 pandemic. The situation on the Ukrainian labor market since the introduction of quarantine measures is analyzed and recommendations for its improvement are provided. Particular attention is paid to the study of the impact of the pandemic on the subjects of labor market: employees and employers. Proposals have been developed for regulating the labor market under quarantine conditions, taking into account foreign experience.

Key words: labor market, COVID-19 pandemic, coronavirus, quarantine, lockdown.

Tabl. 7. Fig. 18. Bibliography: 94 items.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПАНДЕМІЙ НА ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ.....	7
1.1 Сутність, типологія та структура сучасного ринку праці.....	7
1.2 Огляд досліджень стану та закономірностей розвитку ринку праці в Україні до пандемії.....	14
1.3 Об’єктивні та суб’єктивні передумови впливу пандемії COVID-19 на глобальний та регіональні ринки праці.....	19
РОЗДІЛ 2 ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПАНДЕМІЇ COVID-19 НА СТАН РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	25
2.1 Аналіз стану ринку праці в Україні під час пандемії COVID-19.....	25
2.2 Дослідження дій держави в сфері запобігання негативного впливу пандемії COVID-19 на стан ринку праці.....	43
2.3 Аналіз практик пристосування вітчизняного бізнесу та внутрішніх ринків праці до умов пандемії COVID-19.....	49
РОЗДІЛ 3 РОЗРОБКА ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО ПОДОЛАННЯ НАСЛІДКІВ НЕГАТИВНОГО ВПЛИВУ ПАНДЕМІЇ COVID-19 НА СТАН РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	61
3.1 Прогнозування стану ринку праці України внаслідок пандемії COVID-19..	61
3.2 Зарубіжний досвід подолання негативного впливу пандемії COVID-19 на стан національних та внутрішніх ринків праці.....	66
3.3 Пропозиції по подоланню наслідків пандемії COVID-19 на стан та розвиток вітчизняного ринку праці.....	78
ВИСНОВКИ.....	87
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ.....	91



## ВСТУП

Вивчення ринку праці, його стану, розвитку та перспектив вдосконалення його регулювання, безперечно не втратить своєї актуальності. В сучасних умовах швидких змін та непередбачуваних подій, ринкові відносини потребують більш детального вивчення, з метою забезпечення їх дієвості всередині країни. У зв'язку з цим, теперішній стан українського ринку праці, є актуальною темою дослідження.

**Актуальність теми.** Пандемія COVID-19 стала головною подією у 2020 році. Ризик високої смертності від захворювання, спричинив введення по всьому світу жорстких карантинних заходів. Таким чином, запроваджений на початку 2020 року карантин позначився на українському та світовому ринку праці. Вплив пандемії COVID-19 на український ринок праці є новою, а отже недостатньо вивченою темою. Дослідження вищезазначеної теми важливе з точки зору розуміння теперішньої ситуації та за потреби можливості її корегування.

Оскільки тема нова, малорозроблена, лише окремі науковці висвітлили її у своїх наукових працях і статтях. Серед українських вчених, експертів, які наразі досліджують дану тему можна виділити Т. Пашкіну та Е. Лібанову, які проаналізували зміни на українському ринку праці. Серед зарубіжних науковців, вивчення цього питання здійснив Ф. Закарія у своїй книзі «10 Lessons for A Post-Pandemic World». У розгляді проблеми брали участь українські науково-дослідні інститути: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи, Інститут економіки та прогнозування НАН України, Національний інститут стратегічних досліджень.

**Метою дипломної роботи** є аналіз впливу пандемії на український ринок праці та розроблення рекомендацій щодо покращення його стану.

Досягнення поставленої мети потребує вирішення таких **завдань**:

- окреслити стан та закономірності розвитку ринку праці в Україні до пандемії COVID-19;

- проаналізувати стан ринку праці в Україні під час пандемії COVID-19;
- дослідити дії держави в сфері запобігання негативного впливу пандемії коронавірусу на стан ринку праці;
- описати зміни в діяльності вітчизняного бізнесу та його пристосування до умов пандемії;
- розглянути зарубіжний досвід подолання впливу пандемії COVID-19 на стан національних та внутрішніх ринків праці;
- спрогнозувати зміни на українському ринку праці в майбутньому та надати пропозиції щодо покращення його стану.

**Об'єктом дослідження** даної роботи є ринок праці як складова ринкової економіки.

**Предметом дослідження** є стан ринку праці під час пандемії COVID-19.

**Методи дослідження.** Дослідження проводилось на основі системно-функціонального та теоретичного наукових підходів, за допомогою наукових методів: індукції і дедукції, аналізу і синтезу, моделювання, узагальнення і абстрагування, класифікації і пояснення.

**Наукова новизна дослідження.** Вперше проведено ґрунтовне дослідження стану українського ринку праці під час карантину, запровадженого через COVID-19, проаналізовано зміни галузевих та внутрішніх ринків праці, організації праці в умовах жосткого та адаптивного карантину. Розроблено комплекс заходів для покращення стану ринку праці, постраждалого від наслідків карантинних обмежень.

**Теоретичною базою дослідження** є наукові концепції, монографії та періодичні публікації українських і зарубіжних учених з питань економіки, економіки праці, ринку праці. У роботі використано законодавчі і нормативні акти України.

**Інформаційну базу дослідження** склали: економічна література і періодичні видання, аналітичні дані по ринку праці, матеріали Державної служби зайнятості

України, аналітичні дані Міжнародної організації праці та Організації Об'єднаних націй, дослідження українських науково-дослідних інститутів, матеріали ЗМІ, статті експертів та науковців, матеріали Кабінету Міністрів України та Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, звітність Всесвітнього економічного форуму та Міжнародного валютного фонду, дослідження міжнародних та зарубіжних консалтингових компаній.

**Практична значущість.** Прогнози та рекомендації дипломної роботи можуть знайти відображення в державній економічній політиці, у сфері покращення постпандемічного стану українського ринку праці для швидкого виходу з кризи.

**Апробація результатів дослідження.** Основні результати проведеного дослідження були представлені у статті: Середа Г.В., Магас М.А. Прогнозування майбутніх змін на ринку праці України внаслідок пандемії COVID-19, у науковому фаховому журналі «Економіка і організація управління», що видається економічним факультетом Донецького національного університету імені Василя Стуса. 4 випуск за 2020 р. (прийнято до друку).

Дипломна робота складається з: вступу, трьох розділів, що включають 9 підрозділів, висновків, списку використаних джерел із 94 найменувань. Текст дипломної роботи містить 7 таблиць і 18 рисунків. Загальний обсяг роботи 91 лист.



## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПАНДЕМІЙ НА ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

#### 1.1 Сутність, типологія та структура сучасного ринку праці

Ринок праці є невід’ємною частиною ринкової економіки. Саме на цьому ринку приймаються рішення, пов’язані з наймом та зайнятістю працівників, укладаються угоди між роботодавцями та найманими працівниками щодо рівня оплати, умов праці та інших аспектів соціально-трудова відносин [1]. Він функціонує лише у взаємозв’язку з іншими типами ринків, забезпечує вироблення та рух товарів і послуг, створення інновацій, спрямовуючи та вилучаючи ресурси з галузей економіки відповідно до руху капіталів і товарів. Отже, ринок праці є самостійною, комплексною системою в ринковій економіці, яка, з одного боку залежить від інших ринків, а з іншого – сама впливає на них [2].

Існує декілька наукових підходів до визначення поняття ринку праці. Найчастіше визначення ринку праці подається через призму широкого та вузького значення. У широкому значенні ринок праці є системою соціально-економічних відносин, які забезпечують ефективне використання робочої сили та її відтворення. У вузькому значенні ринок праці розглядають як систему відносин між суб'єктами цього ринку – працедавцями, які визначають пропоновану кількість, якість робочих місць, умови праці, та найманими працівниками, які претендують на робочі місця, приймають умови праці й впливають на них [3].

Суб'єктами ринку праці є роботодавці, наймані працівники (представлені профспілками) та держава (рис. 1.1).



Рисунок 1.1 Суб'єкти ринку праці

Держава є опосередкованим суб'єктом ринку праці, адже прямої участі в укладанні трудових угод не бере [1].

Ринок праці характеризується схожими елементами до інших ринків ресурсів і специфіка яких виділяє його з-поміж інших ринків (рис. 1.2).

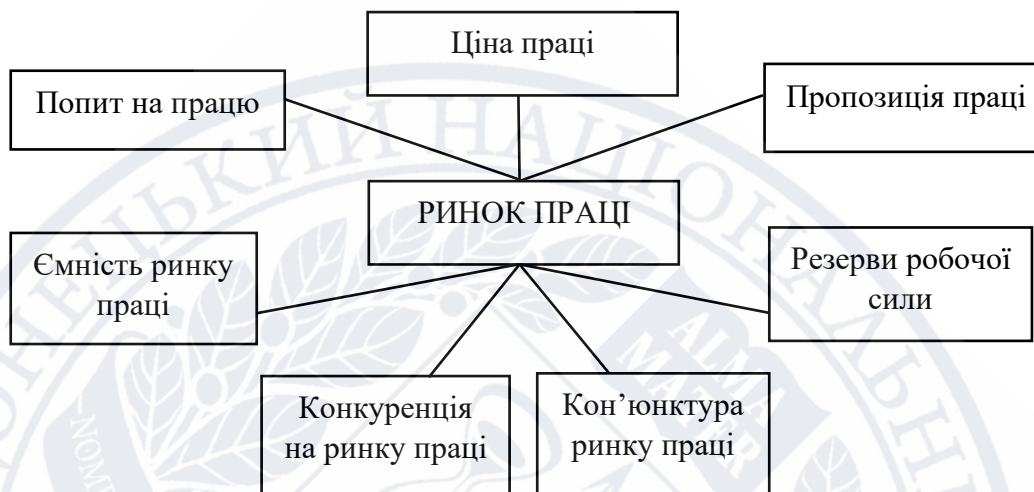


Рисунок 1.2 Елементи ринку праці

На ринок праці поширюються ті самі принципи функціонування, що й на ринки інших факторів виробництва. Попит на робочу силу як товар виявляють підприємці, фірми, організації, установи, тобто всі фізичні та юридичні особи, які використовують її в процесі своєї діяльності. Пропозиція робочої сили являє собою контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцеві свою здатність до праці, свій трудовий потенціал в обмін на життєві блага [4].

Зауважимо, що функції ринку праці визначаються значенням праці у суспільному житті, де вона виступає найважливішим джерелом доходу та добробуту. Відповідно до цього виділяють такі функції сучасного ринку праці:

- суспільного поділу праці. Розподіл найманих працівників за професіями та кваліфікацією, галузями виробництва та регіонами;
- інформаційну. Ринок надає учасникам процесу купівлі-продажу послуг праці інформацію щодо умов найму, рівня заробітної плати, пропозиції робочих місць, робочої сили та її якості тощо.



- посередницьку. Ринок праці формує відносини між роботодавцями та найманими працівниками, які виходять на ринок для задоволення взаємних інтересів і потреб щодо вигідних умов купівлі-продажу послуг праці.

- ціноутворюючу. Це основна функція ринку праці, що спрямована на встановлення рівноваги між попитом і пропозицією праці.

- стимулюючу. Ця функція полягає в тому, що ринок зумовлює матеріальну зацікавленість усіх учасників конкурентного процесу в задоволенні потреб людей. Тобто, ринок праці стимулює найманих працівників та роботодавця удосконалювати свої якісні характеристики, тим самим покращуючи власний стан в ринкових відносинах.

- оздоровлюючу. Завдяки конкуренції суспільне виробництво звільняється від економічно слабких, нежиттєздатних підприємств.

- регулюючу. Певною мірою ринок праці впливає і на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, адже сприяє міграції робочої сили з одних регіонів або підприємств в інші - високорентабельні [1].

Водночас, ринки праці диференціюють за такими видами:

- просторової протяжності та адміністративно-територіальної залежності: національний, регіональний, місцевий (локальний) і міжнародний;

- ступеня зрілості: фрагментарний (частковий) ринок праці, тіньовий (нерегульований) і регульований;

- демографічними ознаками: ринки праці молоді, жінок, літніх людей;

- професійними ознаками: ринки праці інженерів, вчителів, лікарів, економістів, менеджерів і т. п.;

- керованості: ліберальні, соціально орієнтовані, гнучкі;

- характером соціально-трудових відносин: професійно відкриті і внутрішні закриті [5].

Розглянемо кон'юнктуру ринку праці. Кон'юнктура ринку праці - це співвідношення попиту і пропозиції в розрізі всіх складових структур ринку. Вона

формується в залежності від стану економіки (підйом або спад); її галузевої структури; рівня розвитку технічного базису; добробуту і рівня доходів населення (у тому числі душевого); розвитку ринку товарів, послуг, житла, цінних паперів; стану соціальної та виробничої інфраструктури; ступеня розвитку багатокладності економіки; інтеграційних зв'язків (галузевих і територіальних). Крім того, на неї впливають демографічні, етносоціальні, політичні, екологічні та інші фактори.

Далі розглянемо три типи кон'юнктури ринку (див. рис. 1.3):

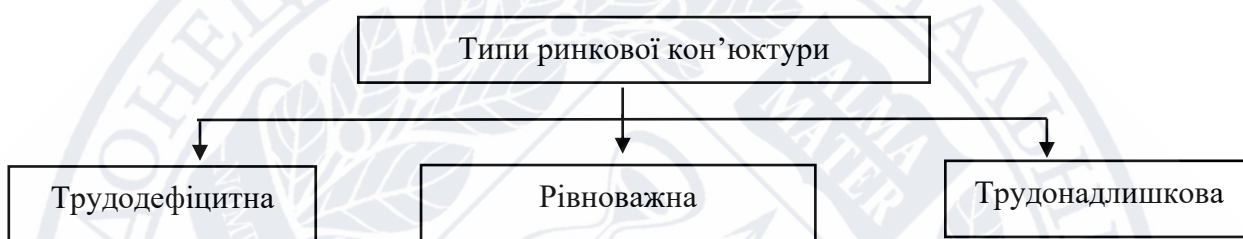


Рисунок 1.3 Типи ринкової кон'юнктури

- трудодефіцитна - на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці;
- трудонадлишкова, коли існує велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці;
- рівноважна, коли попит на працю відповідає її пропозиції.

Як відомо, ринок праці обмежується певним економічним простором, який має чіткі територіальні, галузеві, демографічні, соціальні, національні та інші параметри. Сегментація ринку праці – це розподіл ринку робочої сили на окремі групи за певними критеріями, залежно від поставленої мети вивчення, аналізу чи управління [2]. Сегментація базується на виявленні комплексного впливу багатьох різномірних факторів на ринок праці (табл. 1.1). Усі ознаки можна об'єднати в три групи: професійно-галузеву, кваліфікаційно-оплатну та соціально-демографічну [4].

Таблиця 1.1. Ознаки сегментації ринку праці

<i>Принцип сегментації ринку праці</i>	<i>Ознаки сегментації</i>
Територіальне положення	область, регіон, район, місто, село
Демографічні характеристики	статеві-віковий і сімейний склад населення
Соціально-економічні характеристики	рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад працівників, стаж роботи
Економічні критерії	розподіл за фінансовим станом, за рівнем матеріальної забезпеченості
Психографічні показники	особисті якості працівників, їх належність до певних верств і прошарків суспільства
Поведінкові характеристики	мотивація зайнятості

Слід зазначити, що сучасний ринок праці структурують на відкритий і закритий, первинний та вторинний, зовнішній і внутрішній.

Відкритий ринок праці охоплює економічно активне населення, яке перебуває в пошуку роботи та може потребувати сприяння у працевлаштуванні, підготовці та перепідготовці.

Прихований ринок праці складається із працівників, що формально зайняті на підприємствах, але є висока вірогідність, що їх можуть звільнити через скорочення виробництва [6].

Первинний ринок праці - це ринок, для якого характерні стабільний рівень зайнятості і високий рівень заробітної плати, можливість професійного просування, прогресивна технологія, схема управління.

Вторинний ринок праці - це ринок, для якого характерні плінність кадрів, нестабільна зайнятість, низький рівень заробітної плати, відсутність професійного просування і підвищення кваліфікації, відстала техніка і застарілі технології, відсутність профспілок.

Внутрішній ринок праці — це система соціально-трудових відносин, обмежених рамками одного підприємства, усередині якого призначення ціни



робочої сили та її розміщення визначаються адміністративними правилами і процедурами.

Зовнішній ринок праці – це система соціально-трудоих відносин між роботодавцями та найманими працівниками в масштабі країни, регіону, галузі. Він припускає первинний розподіл працівників за сферами прикладання праці і їх рух між підприємствами [5].

Залежно від того, які склалися стосунки між найманими працівниками та роботодавцями, в який спосіб регулюються ці відносини, ринок праці може бути жорстким або гнучким. До 70-х років XX ст. у промислово розвинутих країнах, для яких на той період характерними були економічне зростання, повна зайнятість, незначна інфляція, функціонував жорсткий ринок праці. Основною ознакою такого ринку є державне регулювання та значний вплив профспілок. З початком кризи виробництва та кризи зайнятості (в 1974-1975 рр.) увага науковців і практиків сконцентрувалася на детальному вивченні ринку праці, виявленні негативних тенденцій у його розвитку, аналізі закономірностей та розробці системи заходів щодо стимулювання зайнятості. Дослідження довели, що розвиток ринку праці має відбуватися у напрямі більшої гнучкості. Це зумовило розробку та поширення концепції гнучкого ринку праці, який можна охарактеризувати як форму пристосування ринку праці до структурної перебудови економіки. Під гнучкістю ринку праці розуміють комплекс заходів соціально-економічного, виробничого та юридичного характеру, спрямований на пристосування діяльності підприємства до нестійких умов господарювання [1].

Зупинімося детальніше на інфраструктурі ринку праці – системі інститутів сприяння зайнятості й регулювальних важелів, що забезпечують економічно ефективне співвідношення між попитом і пропозицією та містять інформаційне й організаційне співвідношення на ринку праці [6]. Державні установи, недержавні структури сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди забезпечують найбільш ефективну взаємодію між попитом та

пропозицією на ринку праці. Інфраструктура покликана регулювати відносини між роботодавцем і працівником з приводу ціни робочої сили, умов праці, підготовки і перепідготовки працівників, а також організовувати і регулювати процеси захисту прав роботодавців і найманих робітників на ринку праці [7].

Прийнято вважати, що регуляторами ринку праці виступають:

- нормативно-правові акти держави, а також конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці.

- економічні закони, що характерні для всіх країн з ринковою системою.
- рівень розвитку і впливу профспілкового руху та засобів масової інформації.
- національні особливості, менталітет нації, кліматичні умови країни [8].

Відомо кілька моделей ринку праці, які пов'язані з особливостями політики зайнятості, що проводиться в окремих країнах. Національна модель ринку праці складається з тієї чи іншої системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників, системи заповнення вакантних робочих місць і способів регулювання трудових відносин з участю профспілок [9]. Найбільш типовими і цікавими є американська, шведська, та японська моделі ринку праці (табл. 1.2).

Таблиця 1.2 Моделі ринку праці

Модель ринку праці	Характеристика
Американська	<ul style="list-style-type: none"> <li>- переважає зовнішній ринок;</li> <li>- висока активність суб'єктів ринку праці;</li> <li>- заохочення конкуренції на ринку праці;</li> <li>- орієнтація на індивідуальний успіх;</li> <li>- низька соціальна захищеність працівників;</li> <li>- високий рівень безробіття.</li> </ul>
Японська	<ul style="list-style-type: none"> <li>- переважає внутрішній ринок;</li> <li>- система довічного найму;</li> <li>- гарантія зайнятості до досягнення працівником граничного працездатного віку;</li> <li>- орієнтація на командний успіх.</li> </ul>

Продовження табл. 1.2

Шведська	<ul style="list-style-type: none"> <li>- активне державне регулювання політики зайнятості;</li> <li>- перепідготовка робочої сили;</li> <li>- підвищення конкурентоспроможності найманих працівників;</li> <li>- створення нових робочих місць;</li> <li>- стримування безробіття.</li> </ul>
----------	---

Отже, підсумовуючи представлену вище інформацію, можна стверджувати, що ринок праці, являється складною економічною системою, в межах якої існують відносини між найманими працівниками та роботодавцем з приводу формування попиту і пропозиції на працю.

## **1.2 Огляд досліджень стану та закономірностей розвитку ринку праці в Україні до пандемії**

Ще Платон писав, що держава повинна створювати гідні умови для праці і життя своїх громадян, а громадяни - сумлінно трудитися та бути лояльними до своєї держави [10].

Важливо зазначити, що попит на робочу силу на ринку праці України залежить від стану національної економіки. Якщо національна економіка зростає, то попит на робочу силу збільшується і навпаки. Тобто, для отримання розвинутого ринку праці в українських реаліях, потрібно, щоб економіка держави була на високому рівні.

Проведемо аналіз досліджень інших авторів щодо сучасного стану на українському ринку праці.

Насамперед розглянемо негативні тенденції на ринку праці України. Як стверджує А.В. Калина: «Найважливіша проблема функціонування ринку праці України – це, з одного боку, недостатній попит на робочу силу, з другого – «непрозорість» трудової сфери, переважання в ній латентних процесів. Це стосується як структури зайнятості та незайнятості (високий рівень



неzareєстрованої зайнятості, зокрема повторного та прихованого безробіття), так і оплати праці (з одного боку, не виплата офіційно нарахованої зарплати, з другого – неофіційні виплати «чорною» готівкою, різні спотворені форми оплати праці). Нарешті, великі податки, пов'язані з працею, створюють потужний стимул до економії на них за допомогою розвитку неформальних «тіньових» трудових відносин, навіть у реєстрованому секторі економіки» [4].

Багато вчених акцентують свою увагу на втратах українського ринку праці в зв'язку з анексією Криму, бойовими діями в Луганській та Донецькій областях. Через те, що багато підприємств на цих територіях зазнали серйозної руйнації або знищення, що призвело до скорочення персоналу чи до згорання виробництва. Також останнім часом спостерігається ріст рівня міграції, коли кваліфіковані спеціалісти з України покидають територію країни в пошуках кращої заробітної плати або життєвого рівня. На думку Н. Чорної рівень безробіття занижений через міграцію працездатного населення за кордон [11]. Найбільш привабливими для трудових мігрантів з України є країни Європейського Союзу : Польща, Італія, Чехія, Іспанія, Угорщина, Німеччина, Португалія. Треба зазначити, що українські трудові мігранти мають найвищий відсоток освіченості (37 %) серед мігрантів, які мають вищу освіту. Українські трудові мігранти переважно зайняті в таких секторах економіки: будівництво - 46 %, домашній догляд - 18 %, оптова і роздрібна торгівля - 9 %, сільське господарство - 11 %, промисловість - 4 %, діяльність готелів і ресторанів - 4 %, діяльність транспорту і зв'язку - 4 %, інші види економічної діяльності - 4 %. Наразі, цілий ряд країн Європейського Союзу, особливо сусідніх, розглядають Україну як джерело дешевої робочої сили для розвитку своєї економіки [12]. Так, за даними польської преси, в 2015 р. у Польщі, як легально, так і нелегально, працювало близько 1 млн українців. Проте, в стратегічному плані негативні наслідки трудової міграції з України є більш загрозливими. По-перше, мова йде про трудову міграцію за кордон української молоді, яка усе більше набуває характеру її остаточної імміграції з України. Збереження цієї вкрай несприятливої

економіко-демографічної тенденції розвитку вітчизняного ринку праці призведе до прискореного старіння економічно активного населення та подальшої необхідності підвищення пенсійного віку в Україні. По-друге, трудова міграція з України за кордон висококваліфікованої робочої сили загрожує вітчизняним підприємствам [13]. Загальновідомо, що багато молоді України обирає зарубіжні країни для отримання освіти. Серед найбільш бажаних для навчання країн є Польща, Німеччина, Канада, Італія, Чехія, США, Іспанія, Австрія, Франція та Угорщина. Зростання попиту вітчизняних абітурієнтів на освіту за кордоном викликане переважно бажанням емігрувати в більш розвинені країни на постійне місце проживання на тлі малоімовірних покращень в Україні [11]. На думку норвезького економіста Е. Райтнера відкриття кордонів між Україною та Європейським Союзом спричинить відтік молоді до 9 мільйонів осіб. Він аргументує це тим, що Латвія, у свій час, таким чином втратила 20 % трудових ресурсів країни. Е. Райтнер стверджує, що Україні необхідно спрямувати свої зусилля на збереження виробництва, аби запобігти втраті ще більшої кількості працездатного висококваліфікованого населення [14].

Виявлено, що найбільшим попитом на вітчизняному ринку праці у 2019 році користувалися робітники з обслуговування, експлуатації устаткування, представники найпростіших професій, працівники сфери торгівлі та послуг, кваліфіковані робітники з інструментом. Унаслідок цього, виник феномен «надлишкової освіти», коли працівники з високою формальною підготовкою виконують низько кваліфіковані роботи, що свідчить або про низьку якість освіти, або про нераціональне використання праці. Незатребувані на вітчизняному ринку праці фахівці заповнюють вакансії, пропонувані іноземними державами. Як наслідок, Україна стає постачальником людських ресурсів. Відбувається вимивання кваліфікованих кадрів, які не можуть реалізувати себе на внутрішньому ринку праці [11].

За оцінками експертів, а також розрахунками Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, рівень тінізації економіки України у 2015 р. залежно від методу розрахунку становив від 42 % до 58 %. За даними Державної служби статистики України, кількість неформально зайнятих в Україні на початку 2016 р. досягла 4,4 млн, або 26,5 % від загальної кількості зайнятого населення. Отже, в тіні працює більш ніж кожен четвертий українець. Серед видів економічної діяльності найбільш поширеною є неформальна зайнятість у сільському, лісовому та рибному господарствах, в оптовій та роздрібній торгівлі, сфері послуг, ремонті автотранспортних засобів, а також у будівництві. Аналіз доводить, що неформальні робочі місця переважно займають представники найпростіших професій, працівники сфери торгівлі та послуг, кваліфіковані працівники з інструментом. Таким чином, тінізація зайнятості має значні негативні наслідки для економіки [15].

За прогнозами Українського інституту майбутнього до 2050 року кількість працюючих скоротиться, а людей пенсійного віку значно збільшиться. Тобто, на одного працівника припадатиме два утриманця. Це означатиме, що підростаючому поколінню доведеться вдвічі більше працювати, щоб утримувати старіюче населення [16].

Якщо розглядати позитивні тенденції, то їх не так вже багато, але вони є. Відносно новою рисою розвитку українського ринку праці протягом останнього десятиріччя є активізація молоді у пошуках роботи. Це свідчить про певну трансформацію психології українців на ринку праці, їх більш реалістичне ставлення до роботи та націленість на кар'єрне зростання [13].

Компанії наразі приділяють більше уваги питанням побудови систем управління персоналом, завдяки яким вони зможуть утримувати співробітників. Отже, йдеться не лише про матеріальні стимули, такі як збільшення заробітних плат і бонусів, а й про системи мотивації, націлені на створення сприятливих, комфортних умов праці.



Наразі міленіали є найчисельнішою групою на ринку праці. Представники цього покоління більш динамічні у питаннях працевлаштування і не готові працювати десятиріччями в одній і тій самій компанії – вони активно шукають кращих можливостей та роботу, яка відповідатиме їхнім цінностям.

Катерина Польова, HR-директор інтернет-магазину вважає: «Молоді люди зараз дуже активно зайняті самостійним навчанням – відвідують конференції, вебінари, профільні семінари, активно обмінюються досвідом на форумах. Вони мають гнучкий розум. Тепер не тільки роботодавець обирає кандидата, але й кандидат обирає компанію і робить це дуже ретельно та прискіпливо, вивчаючи кожну дрібницю, ставить правильні уточнюючі питання під час співбесіди» [17].

Загалом сучасний ринок праці в Україні має такі ознаки:

- перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї;
- низька ціна робочої сили, її невідповідність реальній вартості;
- зменшення зайнятості у суспільному виробництві, зростання чисельності незайнятого населення;
- мала частка офіційно зареєстрованих безробітних за великого зростання прихованого безробіття;
- поширення нерегламентованої зайнятості;
- зростання молодіжного безробіття;
- брак або недостатня дієвість правових норм організаційно-економічних механізмів, що регулюють трудові відносини, тощо;
- еміграція висококваліфікованої робочої сили.

Н. Чорна наголошує на важливості вирішення воєнного конфлікту на Донбасі та оптимальному державному регулюванні, без яких український ринок праці не зможе функціонувати ефективно [11].

Наприкінці відзначимо, що стан ринку праці України на кінець 2019 року знаходився не в кращому стані. Цьому сприяла затяжна економічна криза, викликана подіями 2014 року. Недостатній попит на працю, низька заробітна плата

та трудова міграція населення – ось основні чинники, які впливають на сучасний ринок праці. Тому нинішня ситуація потребує невідкладного реагування з боку держави на поставлені проблеми.

### **1.3 Об'єктивні та суб'єктивні передумови впливу пандемії COVID-19 на глобальний та регіональні ринки праці**

«Лише криза - фактична чи сприйнята - призводить до реальних змін», - Мілтон Фрідман, один з найвпливовіших економістів 20 століття [18].

Необхідно розглянути, що таке пандемія коронавірусу. Пандемія - епідемія, що характеризується найбільшим поширенням будь-якого інфекційного захворювання на території усієї країни та сусідніх держав, багатьох країн світу, різних материках [19].

Коронавіруси – це велика родина вірусів, які викликають захворювання, починаючи від звичайної застуди до більш важких захворювань. Новий коронавірус – це новий штам, раніше не ідентифікований у людей. COVID-19 – це інфекційне захворювання, спричинене останнім виявленим коронавірусом (SARS-CoV-2). Люди можуть заразитися COVID-19 від інших людей, які мають вірус, вдихаючи дрібні крапельки рідин від інфікованих COVID-19, які кашляють або чхають, або через дотик до забруднених поверхонь. Цей вірус уперше був ідентифікований під час розслідування спалаху в м. Ухань, Китай, у грудні 2019 року.

Симптоми можуть проявитися через 2-14 днів після зараження новим коронавірусом. У багатьох пацієнтів SARS-CoV-2 спричиняє запалення обох легень. Багато людей, які заражаються, відчувають легкі симптоми і одужують, але деякі люди можуть переносити хворобу з ускладненнями.

Основні заходи захисту від хвороби (рис. 1.4):

Часто мити руки
Використовувати антисептики
Уникати контакту з хворими людьми
Не торкатись обличчя, очей і носа
Уникання зустрічей, подій у районах, де постійно присутня велика кількість людей
Дотримання соціальної дистанції 1,5 метри
Використання одноразових масок, якщо є відчуття респіраторного захворювання

Рисунок 1.4 Основні заходи захисту від COVID-19

Наразі у лабораторіях створюють вакцини для захисту від SARS-CoV-2, а отже, досі немає специфічного противірусного лікування від COVID-19. Найкращий спосіб боротьби з хворобою – соціальне дистанціювання. 11 березня ВООЗ охарактеризувала спалах COVID-19 у світі як пандемію [20].

Пандемія COVID-19 беззаперечно торкнулась життя кожного мешканця планети, вплинувши на всі важливі соціально-економічні аспекти. Так, канцлер Німеччини Ангела Меркель назвала коронавірус найбільшим викликом із часів Другої світової війни [21].

Не викликає жодних сумнівів негативний вплив COVID-19 на світову економіку. У четвер 12 березня біржовий індекс Dow Jones втратив 2352 пункти або майже 10 %, що стало найбільшим обвалом із 1987 року, коли індекс впав за добу на 26,7 %. У день найбільшого обвалу п'ять технологічних гігантів Amazon, Apple, Alphabet, Facebook та Microsoft сукупно втратили 416,63 млрд доларів. У Міжнародному валютному фонді вже заявили про те, що вплив спалаху COVID-19 сповільнить зростання світової економіки до рівня нижче 2,9 % [22].

Через наслідки, спричинені пандемією коронавірусу, найбільші економіки світу у другому кварталі 2020 року, пережили найбільші та рекордні показники падіння ВВП. Зокрема, Австралія вперше з 1991 року вступила в рецесію після того,



як її ВВП скоротився на 7 % у другому кварталі. Найбільша економіка Латинської Америки – Бразилія, зафіксувала рекордний обвал ВВП у розмірі 9,7 % між квітнем і червнем. Вона стала другою країною, яка найбільше постраждала від пандемії. За даними Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), найбільша у світі економіка – США впала на 9,5 % у другому кварталі після спаду на 1,3 % у першому кварталі. У Японії найважчими виявилися три місяці: у другому кварталі її ВВП з січня по березень впав на 7,8 %. Це було найбільше падіння ВВП з 1980 року. Найбільша економіка Європи – Німеччина зафіксувала спад ВВП на рівні 9,7 % у другому кварталі після падіння на 2 % у першому. ВВП Франції після більш жорсткого і тривалого стримування, ніж її сусідка Німеччина, навесні впав на 13,8 %, після скорочення цього показника на 5,9 % між січнем і березнем. За оцінкою Національного інституту статистики та економічних досліджень (INSEE), це був найгірший квартал, коли-небудь зафіксований з повоєнного періоду в історії Франції. Велика Британія серед європейських країн найбільше страждає від пандемії. ВВП впав на 20,4 % у другому кварталі, після того як у першому зменшився на 2,2 % [23].

Ситуація в Україні теж виглядає не найкращим чином. Станом на початок листопада в Україні зафіксовано 460331 хворих на COVID-19, з яких 206866 одужало, та 8450 померло. Міжнародний валютний фонд (МВФ) прогнозує падіння ВВП України в 2020 році на 7,7 % у 2020 році. Рівень державного боргу зросте до 68 % ВВП на кінець 2020 року [24, 25].

COVID-19 перевернув світ. Все зазнало впливу. Як ми живемо та взаємодіємо один з одним, як ми працюємо та спілкуємось, як ми пересуваємось та подорожуємо. Кожен аспект нашого життя постраждав [26]. Останнім часом саме цифрові платформи стали єдиним способом для багатьох людей працювати, отримувати освіту та розважатись. Пандемічна криза прискорила темпи цифрової трансформації, з подальшим розширенням електронної комерції та збільшенням темпів впровадження телемедицини, відеоконференцій, інтернету [27]. У більшості

міст, життя – це тінь того, що було колись, вулиці порожні, арени занедбані, підприємства закриті. Більшість тих, хто залишився в місті, зачинились у своїх помешканнях, та обмежили свій рух та спілкування. Нещодавнє опитування, проведене у США, показало, що 70 відсотків менших ресторанів не очікують на відкриття, якщо криза коронавірусу триватиме більше чотирьох місяців [28]. Віддалена робота, швидше за все, стане більш поширеною.

Недавні дослідження показують, що робота вдома принаймні така ж продуктивна, як робота в офісі. Однак багато компаній неохоче приймали рішення про віддалену роботу [27]. COVID-19 катастрофічно змінює життя дітей - особливо найбідніших. Відсутність цифрових технологій обмежує доступ багатьох дітей до навчання. Закриття шкіл через заходи COVID-19 представляють велику загрозу для навчання дітей, особливо на рівні початкової освіти [26]. Тисячі американців чекають повернення до звичного стану, але для багатьох це може не означати повернення до офісу. Робота вдома може бути новим звичним явищем для багатьох працівників, оскільки більшість роботодавців та виконавчих директорів, включаючи Mondelez, Nationwide та Barclays, повідомляють про постійний перехід на роботу з дому та скорочення офісних приміщень [29]. Італійський філософ Сержіо Бенвенуто вважає, що таке домашнє «затворництво», спричинене епідемією, з часом стане нашим звичним способом життя.

Конференція ООН з торгівлі та розвитку (UNCTAD) прогнозує скорочення глобальних прямих іноземних інвестицій на 5-15 %. Більше за все потерпатимуть автомобільна промисловість, авіакомпанії, готельний, ресторанний бізнес і дозволя [30].

Голова Європейського центрального банку (ЄЦБ), Крістін Лагард вважає, що вищезгаданий вірус допоможе прискорити перехід до більшої цифровізації і автоматизації економіки, ланцюжки поставок стануть коротшими, а промисловість – більш екологічною, рівень роботизації збільшиться на 70-75 %. Лагард зазначила

також швидке зростання онлайн-торгівлі в період локдаунів. Цей тренд, на її думку, буде посилюватися в збиток традиційної торгівлі [31].

Таким чином, як падіння Берлінської стіни, або крах американського інвестиційного банку Lehman Brothers, чи теракт навколо Всесвітнього торгового центру, пандемія коронавірусу – це «вибухова» подія у світі, далекосяжні наслідки якої будуть непередбачувані.

### **Висновки до розділу 1**

На даному етапі свого розвитку, сучасний ринок праці набув гнучкого виду, тобто, направленого на адаптацію до структурних змін в економіці. Значно вдосконалилась інфраструктура ринку праці, порівняно з ХХ століттям. За останні роки, було розроблено багато нормативно-правових актів, конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП), які покликані регулювати ринкові відносини. Істотне вивчення приділялось моделям ринку праці, а саме особливостям політики зайнятості в окремих країнах. Актуальними для вивчення залишаються американська, японська та шведська моделі ринку праці.

Встановлено, що за останні роки значно погіршився стан українського ринку праці. Так, як формування ринку праці залежить від розвитку економіки країни, а українська економіка перебувала у стані кризи з 2014 року, спричиненого анексією Криму та бойовими діями на Сході, отже ринок трудових ресурсів зазнав негативного впливу. Виявлено, що в Україні існував недостатній попит на робочу силу та низький рівень заробітної плати, що в свою чергу призвело до зростання трудової міграції кваліфікованих кадрів у країни ЄС. Глибокою проблемою є існування міграції молоді для навчання за кордон, з подальшою її асиміляцією в зарубіжних країнах. Серед інших проблем нами виділена тінізація економіки та трудових відносин. Тому нинішня ситуація на ринку праці потребує невідкладного реагування з боку держави на поставлені проблеми.



Як показав аналіз, прихід пандемії COVID-19 змінив життя, порушив роботу ринкових систем та виявив компетентність (чи некомпетентність) урядів. Змінилось бачення ринкових відносин в бік схильності до регулювання на основі принципу соціального партнерства, розвитку набула дистанційна зайнятість, людство знаходилося в стані невизначеності. Ринок праці, як складова економічної системи, безумовно відчує на собі негативні наслідки коронавірусної пандемії.



## РОЗДІЛ 2

### ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПАНДЕМІЇ COVID-19 НА СТАН РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

#### 2.1 Аналіз впливу COVID-19 на ринок праці в Україні

Пандемія COVID-19 та карантинні обмеження (локдаун), спровоковані нею, безумовно вплинули на весь світ. Так, згідно з новими даними Міжнародної організації з праці, понад мільярд людей у всьому світі постраждають у фінансовому відношенні, оскільки коронавірус негативно впливає на збереження робочих місць і на розмір заробітної плати персоналу. Не залишилась осторонь цих подій і Україна. Локдаун введений в країні в березні, практично паралізував всю економіку: зупинився малий та середній бізнес, тільки великі компанії через запас фінансової міцності змогли втримати позиції. Вагомого впливу зазнав український ринок праці. Першого жовтня 2020 року Державна служба зайнятості опублікувала звітність по ситуації на ринку праці за січень-вересень цього року [32]. Скориставшись наявною інформацією, проаналізуємо зміни, виділимо основні тенденції та встановимо вплив пандемії на розвиток українського трудового ринку. Для проведення дослідження буде використано й іншу доступну інформацію: висновки експертів по ринку праці, звітність сайтів з пошуку роботи, дослідження інститутів демографії та економіки.

Так, за даними Державної служби зайнятості (ДСЗ) кількість зареєстрованих осіб, які сплачують ЄСВ на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, значно зменшилась у березні, квітні, порівняно з 2019 роком (рис 2.1)

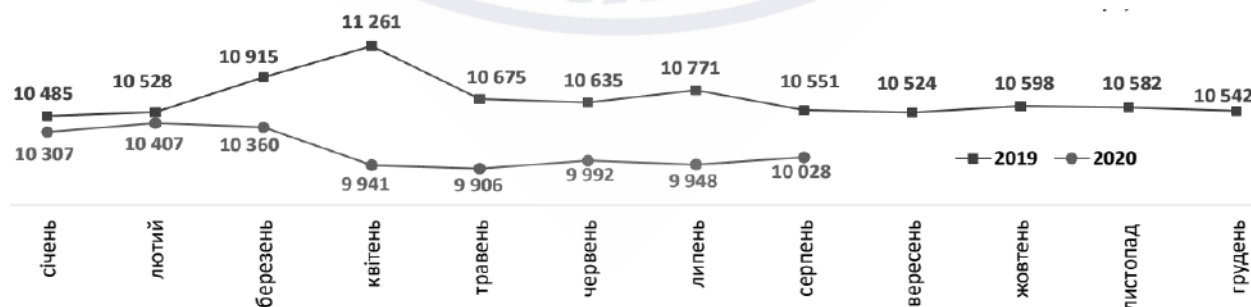


Рисунок 2.1 Кількість осіб, що сплачує ЄСВ, до пенсійного фонду за даними ДСЗ

З графіка видно, що зменшення кількості осіб, що сплачують ЄСВ, розпочалось ще в березні, але свого піку досягло в квітні. Тоді кількість осіб, що здійснювали відрахування до пенсійного фонду зменшилась порівняно з 2019 роком, з 11261 тис. осіб до 9941 тис. осіб, або на 11,7 %. Проте, наразі розрив зменшився завдяки скасуванню сурових карантинних обмежень.

Порівняно з 2019 роком середньооблікова кількість штатних працівників за видами економічної діяльності станом на серпень 2020 року, збільшилась у таких сферах: промисловість, охорона здоров'я, сільське господарство, адміністративне обслуговування. Тимчасом відбулось скорочення штатних працівників в державному управлінні й обороні, торгівлі та ремонті, фінансовій діяльності.

Заробітна плата штатних працівників також зазнала змін. Згідно з даних ДСЗ у серпні 2020 року середній розмір заробітної плати становив – 11,4 тис. грн. За видами економічної діяльності, найменша заробітна плата у штатних працівників спостерігалась у сфері розміщування й харчування – 6,2 тис. грн, освіта – 8,2 тис. грн, охорона здоров'я – 8,5 тис. грн. Найнижчий розмір заробітних плат в даних сферах, може свідчити не про вплив пандемії на них, а демонструвати виражену для них ринкову особливість. Найвищі заробітні плати отримували штатні працівники у сферах: державного управління і оборони – 16,8 тис. грн, фінансової та страхової діяльності – 19,7 тис. грн, інформації та телекомунікації – 19,8 тис. грн.

В кризовий весняний період кількість працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати такі, що були переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) значно збільшилась в порівнянні з 2019 роком (рис. 2.2).

На рисунку видно, що кількість осіб, відправлених у відпустку у весняний період, без збереження заробітної платні, збільшився на 51,2 % порівняно з 2019 роком. А чисельність осіб, переведених на неповний робочий день, збільшилась на 33,9 %. Такі суттєві зміни пов'язані передусім з введенням сурових карантинних мір, які значно вплинули на роботодавців.





Рисунок 2.2 Кількість осіб, що знаходилась у відпустках без збереження заробітної плати та переведені на неповний робочий день, за даними ДСЗ України

В таких несприятливих, кризових умовах, малий та середній бізнес країни, не маючи можливості платити заробітну плату працівникам, вирішив зменшити податкове навантаження на зарплатний фонд, відправивши частину працівників у відпустку, або ж скоротивши їм робочий день, тим самим зменшивши їхній заробіток. Краща ситуація була на великих підприємствах, які цінують своїх працівників. Там заробітні платні не зменшувались, а виплачувались в повному обсязі.

Кількість працівників, що знаходилась у відпустках без збереження заробітної плати переважала у таких сферах: промисловість – більшення на 14800 працівників, торгівля та ремонт – збільшення на 10900 працівників, транспорт – збільшення на 6800 працівників. Якщо зіставити дані у відсотковому розрізі до середньої кількості штатних працівників, то найбільше перебували у відпустці за власний рахунок у сферах: розміщування й харчування - 4,7 % від усіх працівників галузі, операції з нерухомим майном - 3,4 %, будівництво - 2 %. Такий негативний стан у цих сферах діяльності, можна пояснити зменшенням на них попиту під час локдауну. Так, було припинено діяльність готелів, ресторанів, кафе, барів, закусочних, що значно вплинуло на їх доходи, а отже, й на зарплати їх працівників.

Певна річ, через зниження купівельної спроможності людей та зменшення попиту постраждала сфера будівництва й нерухомості. Найбільша кількість працівників, переведених на неповний робочий день, спостерігалась у таких галузях, як промисловість та транспорт. У відсотковому вираженні, таких працівників найбільше в промисловості - 5,8 % від усіх працівників галузі, професійній та науковій діяльності - 4,9 %, та у транспорті - 4 %. Ці дані свідчать про скорочення замовлень, попиту, реалізації продукції у даних сферах під час карантинних обмежень. Так, у промисловості, через відсутність реалізації продукції, скоротили кількість робочих змін, годин для своїх робітників, тим самим зменшивши їм зарплату. Та ж ситуація спостерігалась і у транспортній галузі. Адже з введенням карантину, люди перестали пересуватись, тим самим доходи автомобільних перевізників істотно скоротились.

У 2020 році значно збільшились обсяги запланованого масового вивільнення працівників спричинені пандемією (рис. 2.3).



Рисунок 2.3 Обсяги запланованого масового вивільнення працівників у січні-вересні 2020 року за даними ДСЗ

Відтак, можна побачити, що за 9 місяців 2020 року обсяги масово вивільнених працівників зросли на 51000 осіб, або на 45,4 % порівняно з 2019 роком. Ці дані свідчать про закриття багатьох підприємств через неможливість підтримувати свою життєздатність в період карантину. Серед обсягу запланованого масового вивільнення працівників за видами економічної діяльності переважають: охорона здоров'я – 50936 працівників, державне управління й оборона – 37962 працівника, переробна промисловість – 24593 працівника. Найменше попереджених про

заплановане вивільнення спостерігалось серед працівників сфери інформації та телекомунікації та будівництва. Кількість попереджених про заплановане звільнення за професійними групами найбільша серед фахівців, робітників з обслуговування устаткування, працівників сфери торгівлі і послуг, робітників з інструментом.

У 2020 році Державна служба зайнятості надала такі послуги (табл. 2.1):

Таблиця 2.1 Надання послуг Державною службою зайнятості за 9 місяців 2020 року

Всього отримували послуги	1,9 млн осіб
з них мали статус безробітного	1 млн осіб
Кількість користувачів порталу ДСЗ	3,1 млн осіб
Кількість сеансів (відвідувань) порталу ДСЗ	8,7 млн осіб
Кількість дзвінків, які надійшли на «гарячу лінію» ДСЗ	50 тис.
Працевлаштовано	473 тис. осіб
середня тривалість пошуку роботи безробітними	117 днів
Отримували допомогу по безробіттю	888 тис. осіб

Тож з таблиці можна побачити, що пандемія COVID-19 вплинула на зайнятість 1,9 млн осіб, серед яких було 1 млн безробітних. Державній службі зайнятості вдалось працевлаштувати 473 тис. осіб. Допомогу по безробіттю отримували майже 900 тис. осіб. Ці дані вказують на дійсний негативний вплив пандемії на стан ринку праці.

З початком суворих карантинних мір, кількість зайнятих значно скоротилася. У 2 кварталі 2019 року зайнятих було – 16710 тис. осіб, а в 2020 під впливом пандемії їх кількість зменшилась на 1 млн 69 тис. осіб і склала 15621 тис. осіб. Тобто, близько 10 % зайнятих, вибуло під час весняного періоду, що є дуже вагомим показником.

Кількість працевлаштованих осіб у 2020 році зменшилась, адже коронавірус і викликана ним криза, позбавили багатьох людей можливості працевлаштуватись через відсутність робочих місць (рис 2.4).



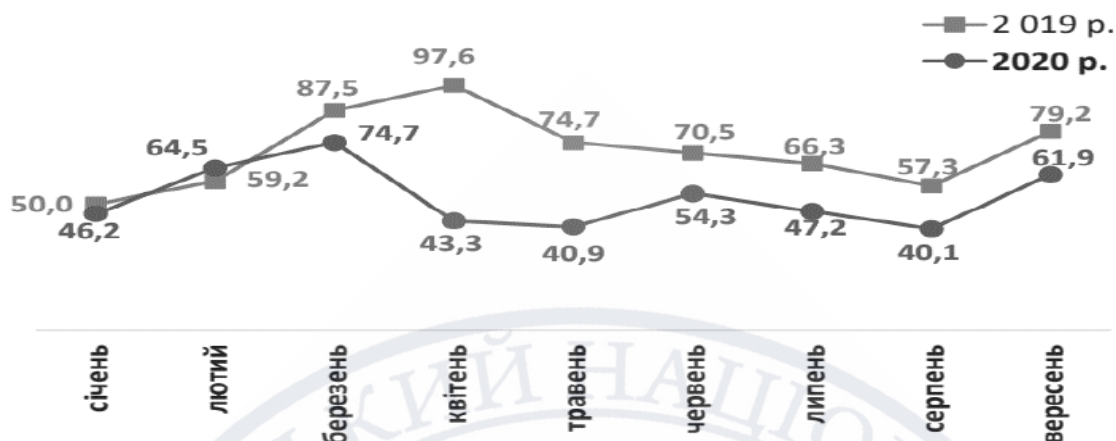


Рисунок 2.4 Кількість працевлаштованих осіб у 2019-2020 роках за даними ДСЗ

Ці дані підкреслюють, що зниження працевлаштування почалось ще в березні, а максимальною точкою став квітень. Так, в квітні відбувся обвал попиту на робочу силу. Якщо порівнювати квітні 2019 та 2020 року, то чисельність працевлаштованих осіб впала на 55,6 %, що є підтвердженням істотного впливу локдауну на українських роботодавців. Тому знайти роботу в квітні для людей було набагато важче. Чисельність працевлаштованих осіб з травня по серпень коливалась. Проте восени, з початком нового робочого сезону, кількість працевлаштованих осіб збільшилась, що може свідчити про відновлення ринку праці від кризи.

Коронавірус та жорсткі карантинні міри ним спровоковані суттєво збільшили кількість безробітного населення на ринку праці у 2020 році (рис. 2.5)

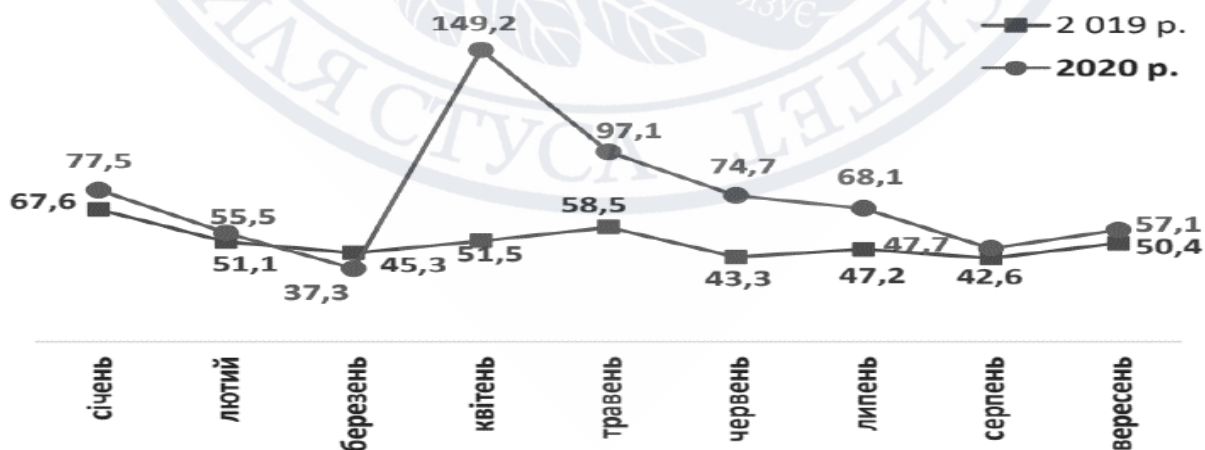


Рисунок 2.5 Кількість зареєстрованих безробітних за 9 місяців 2020 року (дані ДСЗ)

Проведений аналіз показав, що кількість безробітних у 1 кварталі 2020 року практично не відрізнялась від чисельності безробітних у 2019, проте у квітні ринок праці зазнав стрімкого падіння. Введений жорсткий локдаун спричинив істотне збільшення безробітного населення. Якщо порівняти статистичні дані за квітень 2020 і 2019 років у відсотковому вираженні, то отримаємо зростання безробіття на 189,7 %. Передусім, це було викликано невпевненістю у завтрашньому дні працівників та роботодавців, які були змушені звільняти свій персонал, через неможливість виплачувати зарплату. Щоправда, вже у травні кількість безробітних поступово почала зменшуватись, а в серпні повернулась до значення 2019 року. Пояснюється це послабленням карантинних заходів що в літній період. Це сприяло пожвавленню економіки, а з тим, відновленню роботи малого та середнього бізнесу й поверненню до роботи тимчасово безробітних громадян.

За період з січня по вересень 2020 року кількість працевлаштованих безробітних спочатку зменшилась, а потім перевищила допандемічні показники (рис 2.6).

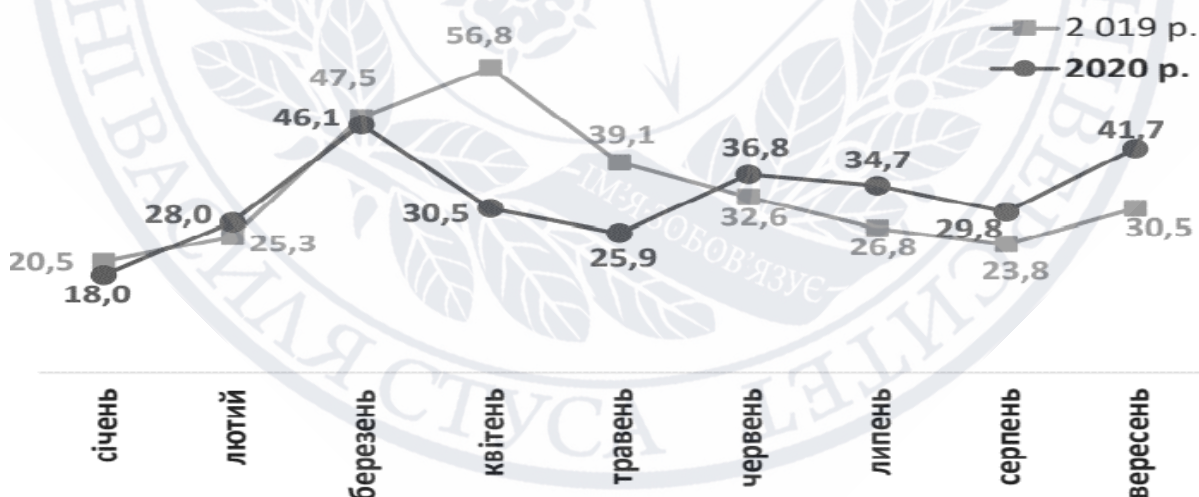


Рисунок 2.6 Кількість працевлаштованих безробітних в 2020 році за даними ДСЗ

Наведені дані свідчать про те, що спад працевлаштування безробітних розпочався в квітні. Негативним він був і в травні, але вже в червні – перевищив значення 2019 року. В вересні працевлаштування безробітних продовжує зростати.

Тобто, поновлюється попит на робочу силу, завдяки покращенню епідеміологічного стану країни.

За видами економічної діяльності, найбільше працевлаштовано безробітних у сільському, лісовому та рибному господарстві – 34,5 %, переробній промисловості – 5,7 %, торгівлі та ремонті – 14,7 %. Такий розподіл пояснюється тим, що сільське господарство найменше постраждало від COVID-19, адже їхня продукція не втратила попиту під час карантину. А галузь торгівлі та ремонту швидко відновила, після введення адаптивного карантину.

В 2020 році Державною службою зайнятості були надані такі послуги безробітному населенню (табл. 2.2):

Таблиця 2.2 Надання послуг безробітним Державною службою зайнятості

Зареєстровано безробітних	504 тис. осіб (+56 %)
з них, подали документи в електронному вигляді для отримання статусу безробітного	112 тис. осіб
Працевлаштовано	324 тис. осіб (-36 %)
Розпочато виплату допомоги по безробіттю	428 тис. осіб (+91 %)
Зареєстровано вакансій у період карантину	396 тис. (-40 %)

За даними ДСЗ в Україні у 2020 році було зареєстровано на 56 % більше безробітних, порівняно з минулим роком. Кількість осіб, що отримували допомогу від держави по безробіттю виросла на 91 %. Кількість вакансій в період карантину скоротилась на 40 %.

Проаналізувавши кількість зареєстрованих безробітних за видами економічної діяльності, відзначимо помітне зростання в сфері торгівлі та ремонту – на 92,3 %, та у сфері переробної промисловості – на 73 %. Значне збільшення безробітних торкнулось сфер будівництва, розміщування та організації харчування, інформації та телекомунікації, транспорту, охорони здоров'я.

Слід вказати на зміни у структурі безробітних у 2020 році (рис 2.7):



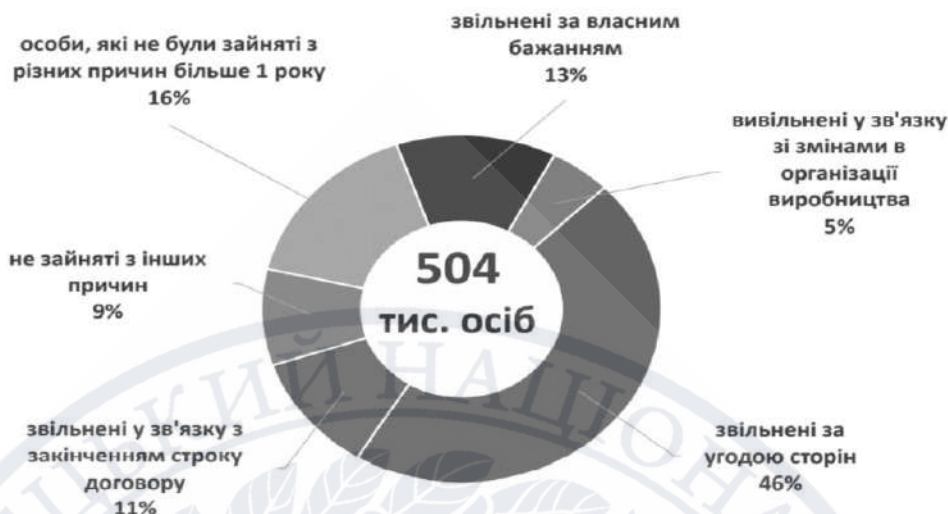


Рисунок 2.7 Структура безробітних за даними ДСЗ

Так, з діаграми 2.7 видно, що під час карантину найбільше було звільнено працівників за угодою сторін – 46 % від усіх. Це означає, що в кризовий момент роботодавці звільняли працівників через неможливість проводити свою діяльність. Тобто, це було незаплановане звільнення під впливом карантину.

Станом на 1 жовтня 2020 року ДСЗ зафіксувала порушення гендерної рівності в правах зайнятих, оскільки серед звільнених працівників переважали жінки – 59 %, а чоловіки – 41 %. Аналіз вікових груп свідчить про наступне: звільнені до 35 років – 31 %, 35-44 роки – 29 %, понад 45 років – 40 %. Зрештою від пандемії постраждали всі вікові категорії. Причому особи з вищою освітою постраждали найбільше – 52 %. Експерти пояснюють це тим, що звільнення торкнулось таких професійних груп як: професіонали, спеціалісти, службовці. Після скорочення штату в квітні-травні, ці люди не могли певний час знайти собі нове робоче місце. Оскільки вони шукали схожу за критеріями роботу, а вакансій було небагато і пропозиції не відповідали запитам людей з вищою освітою.

За 2020 рік кількість зареєстрованих вакансій від роботодавців зменшилась (рис. 2.8).

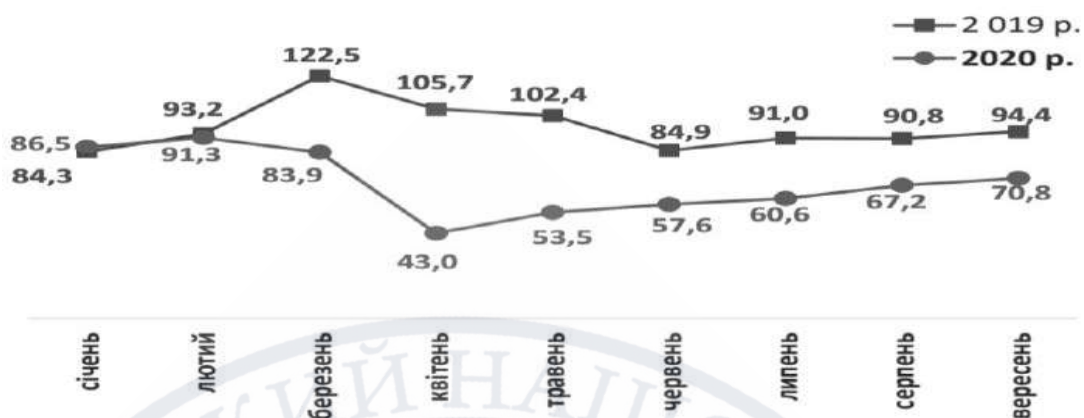


Рисунок 2.8 Кількість зареєстрованих вакансій за даними ДСЗ

Наведений вище графік вказує, що падіння попиту на робочу силу зі сторони роботодавців, почалось з березня, але свого максимального піку досягло в квітні. Так, в квітні 2020 року порівняно з квітнем 2019, кількість вакансій зменшилась майже на 60 %. Ці дані свідчать про те, що роботодавці в цей період навпаки оптимізували наявний персонал, призупинивши найм нових кадрів. В травні кількість вакансій збільшилась, і наразі в вересні продовжує зростати.

Найбільша кількість вакансій у 2020 році, була зареєстрована в сільському господарстві, переробній промисловості, та в торгівлі і ремонті. Через пом'якшення карантину зростає попит на працівників у цих сферах, проте прослідковується тенденція до зниження заробітної плати. (рис 2.9):

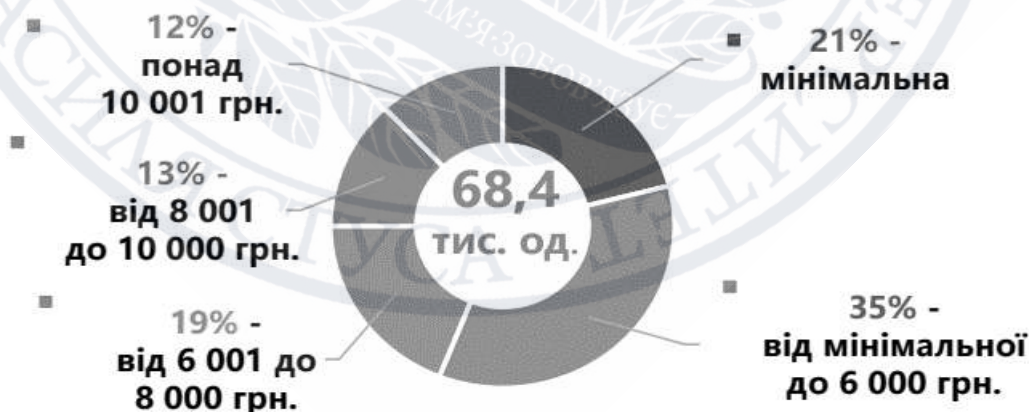


Рисунок 2.9 Вакансії за розміром заробітних плат на 1 жовтня 2020 року

Так, найбільший сегмент складають вакансії з заробітною платою від мінімальної до 6000 грн, вона вказана у 35 % вакансій. Інша частина – це вакансії з

мінімальним розміром зарплати, частка яких в вакансіях – 21 %. Тож можна констатувати, що зараз на ринку праці існує тенденція до зменшення платні працівникам.

Проаналізуємо зайнятість у неформальному секторі економіки у 2020 році (рис. 2.10):



Рисунок 2.10 Структура зайнятих у неформальному секторі за видами економічної діяльності

Так, у 2020 році зайняті у неформальному секторі економіки розподілялися наступним чином: сфера сільського господарства (44,1 %), будівництво (16,9 %), торгівля та ремонт (16 %).

У професійному розрізі, найбільше вакансій подано для працевлаштування наступних категорій:

- кваліфікованих робітників з інструментом (швачка, електромонтер, слюсар-ремонтник, пекар, маляр);
- робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (водій, оператор, водій трамвая, токар, тракторист, оператор заправних станцій, машиніст екскаватора);
- працівників сфери торгівлі та послуг (продавець, кухар, охоронник, офіціант, поліцейській, перукар);



- професіоналів (вчитель, вихователь, викладач закладу вищої освіти, інженер, лікар, психолог, економіст);
- некваліфікованих працівників (прибиральник службових приміщень, двірник, вантажник, укладальник-пакувальник, комірник, сторож);
- фахівців (сестра медична, бухгалтер, фармацевт, електрик, механік, фельдшер, інструктор з фізкультури);
- керівників, менеджерів (менеджер із збуту, головний бухгалтер, майстер).

Як видно з аналізу звітності ДСЗ, пандемія COVID-19 завдала суттєвого негативного впливу українському ринку праці. Наразі стан ринку поступово відновлюється. Але для бачення повної картини впливу пандемії на ринок праці, проаналізуємо інформацію з інших експертних джерел.

За результатами проведеного моніторингу УІСД імені О. Яременко, Центру «Соціальний моніторинг» спільно з ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», який проводився з 12 по 24 травня 2020 року в 24-х областях України виявлено, які зміни торкнулися опитуваних під час карантину (рис. 2.11) [33].

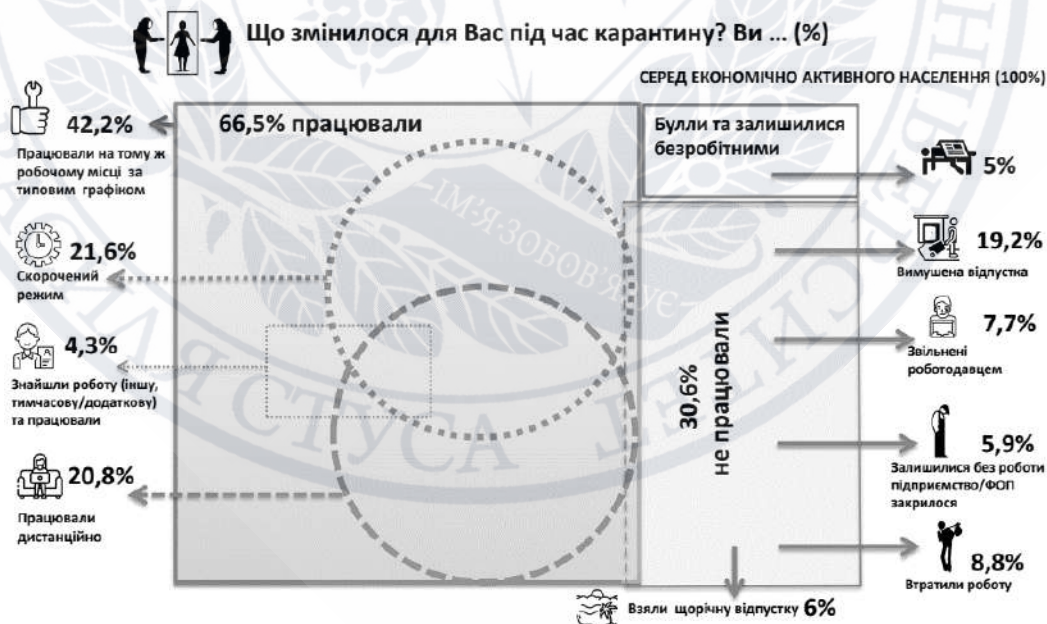


Рисунок 2.11 Вплив карантину на українських громадян

Опитування вказало на те, що майже одна третя респондентів під час карантину не працювали. Більшість з них залишились без роботи, або були

відправлені у вимушені відпустки. З тих людей, що залишились працювати, більшість виконували свої обов'язки на тому ж робочому місці (42,2 %) та значно виросла кількість дистанційно працюючих (20,8 %).

У своєму дослідженні економістка Центру економічної стратегії Дарія Михайлишина стверджує, що за даними соціопитувань, станом на червень, роботу втратили 2,8 млн людей. А загалом, за офіційними даними, в Україні у той період було близько 2 млн безробітних, а згідно з даними соціопитувань - близько 4,4 млн. Ще 3,1 млн українців (17% від робочої сили) перебували у стані прихованого безробіття: перейшли на часткову зайнятість, або пішли в неоплачувану відпустку. Вона вважає, що дані, подані ДСЗ, не повністю відображають глибину кризової ситуації на ринку праці. Адже не всі безробітні зареєструвались там. Багато хто не бачить в цьому перспективи, та шукає роботу самостійно. Експертка з ринку праці Тетяна Пашкіна переконана, що ринок праці ще досі не повернувся до докарантинного рівня. «Чим довше триватиме карантин і діятимуть обмеження, тим довшим буде відчуття наслідків», - переконана Т. Пашкіна. На її думку повне відновлення ринку праці відбудеться не раніше 2022-2023 року [34].

Виконавчий віце-президент Конфедерації роботодавців України Олексій Мірошниченко пояснює, що бізнес зараз переживає не найкращі часи. Оскільки відсутня ефективна державна підтримка. Тому, багатьом компаніям доводиться вирішувати – чи скорочувати людей, чи урізати зарплати [35].

Як показав аналіз, в лютому 2020 р. заборгованість працівникам економічно активних підприємств зменшилася на 12 млн грн, у березні – на 74 млн грн. А у квітні – заборгованість працівникам вищезгаданих підприємств зросла на 6 млн грн, а в травні – на 136 млн грн [36]. За даними травневого дослідження компанії KPMG, під час карантину близько половини опитаних українських компаній скоротили зарплати на 20-30 %, а 35 % роботодавців планували й далі зменшувати оклади. Приблизно 65 % респондентів планували дотримуватися поточного рівня оплати праці. І лише у 6 % опитаних витрати на персонал зросли. За словами Альони Куцоконь, керівника відділу



професійного і мас-рекрутменту HR-провайдера Smart Solutions, у середньому зарплати на ринку впали на 10-15 %, хоча на початку року планувався приріст на 20-25 %. Скорочення зарплат найбільше зачепило ІТ-фахівців та топ-менеджерів – на 15-30 % [37]. Втім, є і ті, хто, навпаки, виграв в зарплаті. Скажімо, діджитал-напрям зараз оплачується краще, ніж до карантину. З одного боку, зменшились зарплати у наступних галузях: у промисловості (на 12,5 %, до 11,4 тис.), будівництві (на 13,8 %, до 8,2 тис.), сфері громадського харчування (майже на 40 %, до 3,5 тис.), телекомунікації (на 21,4 %, до 18,3 тис.), сфері послуг (майже на 24 %, до 10,6 тис.). З другого боку, в сільському господарстві зарплати зросли більше ніж на 11 % (до 10,1 тис.), в сфері адміністративних послуг – на 10 % (до 9,3 тис.) [35].

За даними кадрового порталу grc.ua, найбільше постраждали від коронакризи і відчутно скоротили кількість вакансій готелі, ресторани, туристичні оператори, салони краси, ритейл. В березні 2020 року кількість вакансій там зменшилася більш ніж на 50 % в порівнянні з лютим та майже на 40 % в квітні в порівнянні з березнем [38]. За словами Альони Куцоконь, найбільше постраждали будівництво, промисловість, туризм, ресторанний бізнес, банки, логістика. Найменші втрати понесли ІТ-сфера, торгівля, фармацевтика, АПК. «Як і раніше, є попит на ІТ-фахівців, інженерів, медичних працівників, фахівців із продажу, фінансистів, аграріїв, кризових менеджерів. Упав попит на маркетологів (виняток - інтернет-маркетинг), HR, фахівців готельно-ресторанної та туристичної галузей, банківських співробітників», - додає Альона Куцоконь [37]. У топі digital-маркетолог, PPC-фахівець, IOS-розробник, HTML-верстальник, project manager, SMM-менеджер, SEO-спеціаліст.

Як наголошує оглядач інтернет-видання «Деловая столица» О. Куц, нинішня карантинна модель призвела в стан кризи і тіньову економіку, причому навіть сильніше, ніж офіційну [36].

Під час піку коронакризи, кількість вакансій на сайтах пошуку роботи work.ua та robota.ua, впала майже вдвічі. Але, із введенням адаптивного карантину, кількість



вакансій швидко повернулась до майже докарантинного рівня. При цьому, активність шукачів роботи навпаки зросла зі зняттям жорстких обмежень (рис. 2.12) [39].

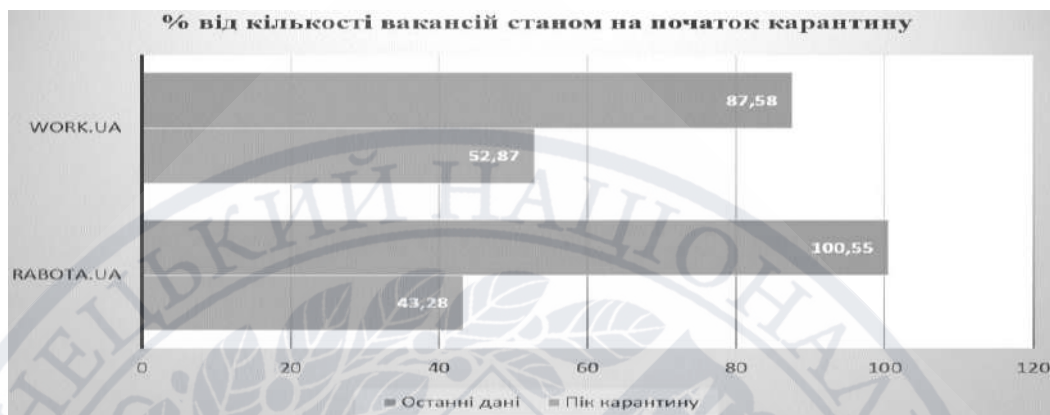


Рисунок 2.12 Зміна чисельності вакансій на сайтах з пошуку роботи

Аналітика сайту із пошуку роботи grc.ua свідчить, що під час карантину побільшало вакансій кур'єрів, пакувальників, операторів служби підтримки, водіїв. Окрім того, зросла кількість вакансій у сфері інформаційних технологій, системної інтеграції, послуг для бізнесу, роздрібної торгівлі, у фінансовому, бухгалтерському, банківському і медичному секторі. Натомість, знизилась кількість пропозицій у сфері продажу, виробництва, транспорту, будівництва (рис. 2.13).



Рисунок 2.13 Напруженість на неформальному ринку праці за даними OLX Робота

Проілюструємо найпопулярніші професії за даними OLX Робота. У травні найпопулярнішою стала професія водія. Таких пропозицій було 5,2 тисячі – це на

16 % більше, ніж у квітні. Затребуваною також була професія продавця. Далі розташувались комплектувальники, штукатури, таксисти (рис 2.14).

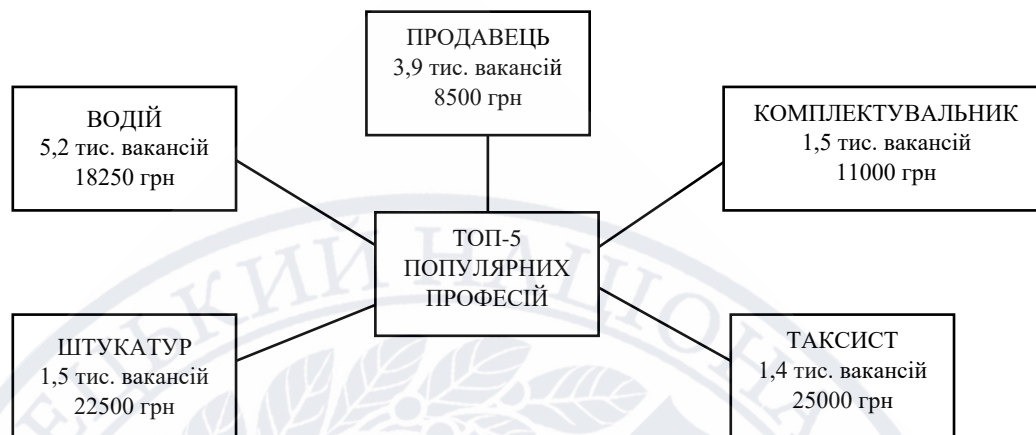


Рисунок 2.14 ТОП затребуваних професій за даними OLX робота

Віддалену роботу здебільшого пропонували операторам call-центрів, Instagram-фахівцям, менеджерам з продажів, онлайн-адміністраторам, бухгалтерам, програмістам і копірайтерам [34].

Слід зазначити, що під час пандемії коронавірусу, українці почали більше цінувати свою роботу. Плинність кадрів на українському ринку праці, наразі одна з найнижчих за останні 10 років. «Цього року плинність кадрів у компанії була найнижча за останні 12 років. Якщо за підсумками 2019 року вона складала 18,5 %, то зараз вона втричі нижча – 5,4 %», - говорить директор з управління персоналом компанії «Епіцентр К» Йолана Каменчук. – «В розпал карантину люди взагалі практично не йшли з компанії». За словами експертів, у компаніях, де керівництво проявило турботу про співробітників, цифри схожі. «Люди почали цінувати бізнес, який дає їм стабільність. Думаю, що ця тенденція пов'язана ще і з психологічним чинником – довірою та прихильністю до компанії, яка виявилася для людей точкою опори у важкий момент», - розповідає Йолана Каменчук.

На відміну від кризи 2008 року, коли єдиною стратегією компаній було масове звільнення робітників, зараз пріоритетом є збереження персоналу. Згідно з опитуванням «HR в період пандемії», що проведено у партнерстві KPMG в Україні, журналом «Бізнес» та міжнародним кадровим порталом grc.ua, 71 % українських

компаній в травні 2020 року не планували скорочень працівників. Вони замислюються над тим, аби вкласти кошти у віддалені робочі можливості, забезпечуючи працівникам умови для продуктивної роботи з дому [40].

Карантин вплинув і на трудову міграцію. Так, наприкінці червня тодішній голова НБУ Я. Смолій заявив, що частина українців, які працюють за кордоном, навіть не поверталися додому під час введення карантину, оскільки їх лякала перспектива пошуку роботи в Україні. А ті, хто повернувся, тепер змушені конкурувати з місцевими безробітними, за менш оплачувані робочі місця. Через це, трудові мігранти почали виїжджати на заробітки за кордон, як тільки було введено пом'якшення карантинних обмежень [36]. Заслужений економіст України Елла Лібанова вважає: «Повернулися ті, хто не мав надійного статусу в країні тимчасового перебування. Ті, хто мали цей статус, працювали хоча б напівлегально, або мали соціальний пакет, залишилися там» [41]. Водночас зменшення кількості українських трудових мігрантів під тиском пандемії коронавірусу COVID-19 позначилося й на сумах приватних переказів іноземної валюти в Україну з-за кордону, оскільки воно відображає фактичний процес зменшення доходів населення нашої держави загалом.

Головною тенденцією нинішнього ринку праці можна вважати кратне зростання різних варіантів віддаленої роботи. І навіть після того, як гостра фаза карантину минула, дистанційна робота лише зміцнила свою актуальність. Згідно з результатами опитування компанії CBRE Ukraine, трохи більше половини опитаних (51,1 %) розглядають можливість частково або повністю змінити формат роботи на віддалений у майбутньому. При цьому 47,9 % респондентів не готові й не планують переходити на дистанційний режим [37]. За даними дослідження Соціологічної групи «Рейтинг», у березні 29 % дорослого населення України працювали дистанційно. У квітні серед мешканок українських міст із населенням понад 50 тис. працювали з дому неповний чи повний робочий день уже 40 % (за даними опитування Gradus). За даними опитування DigData, серед працюючих користувачок інтернету в Україні 39 % хотіли б



працювати віддалено і після завершення карантину [42]. Проте, Елла Лібанова справедливо вказує: «Я не захваті від цього, тому що людина, яка працює дистанційно, фактично із найманого працівника перетворюється на фрілансера. Її права значно звужені, і вона є менш захищеною. Найманому працівнику роботодавець забезпечує певні умови праці, надає офісну техніку, сплачує лікарняний, відпустку, бодай мінімальну зарплату. Фрілансер працює стільки, скільки є роботи. Хто сплачує лікарняний – ніхто, хто купує техніку, платить за інтернет, електрику тощо – сам фрілансер. Так, не витрачаються гроші й час на транспорт, але мені здається, що це замала компенсація» [41].

Карантин багато в чому трансформував ринок праці. Наведений вище матеріал переконливо доводить, що на ринку праці України відбулися істотні зміни:

- Кризовий «ринок кандидата» перетворився на «ринок роботодавця». Конкуренція на ринку праці істотно зросла, вимоги роботодавців при відборі співробітників стали жорсткішими. Для роботодавців з'явилася можливість наймати кращі кадри за менші гроші. Компанії переглядають свої вимоги до потенційних працівників. Так, згідно з опитуванням ggs.ua, майже половина роботодавців (48 %) почали висувати більше вимог до нових співробітників.

- Для співробітників найважливішим стає стабільність, вони менш схильні змінювати місце роботи. Для багатьох українців на перше місце виходить наявність роботи як такої.

- Компанії започаткували оптимізації та інновації стосовно свого персоналу. Керівництво аналізувало доцільність існування регіональних відділень, офісів, окремих посад. Також зросла швидкість прийняття рішень і впровадження новацій в умовах карантину. Компанії в короткі терміни були змушені розробляти нові процедури й запускати нові рішення.

- Роботодавці помітно урізали соціальні пакети. Менше стало пропозицій для навчання. Більшість роботодавців залашили обов'язкові види навчання.

Здійснений аналіз дає змогу дійти висновку, що жорсткі карантинні заходи завдали непомірної шкоди ринку праці. За висновками багатьох експертів, розраховувати на покращення ситуації на ринку праці, варто, не раніше 2-го кварталу 2021 року.

## **2.2 Дослідження дій держави в сфері запобігання негативного впливу пандемії COVID-19 на стан ринку праці**

Третього березня 2020 року, уряд затвердив розроблений Міністерством економіки комплексний план заходів, спрямованих на вирішення нагальних питань у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць. Цей стратегічний документ був основою для подальших кроків, що сприятимуть підвищенню зайнятості, детінізації праці, створенню легальних робочих місць. Крім того, План передбачав реформування ДСЗ, яка мала перетворитися на сервісну установу, яка б задовільняла реальні запити та потреби людей і роботодавців. Основними заходами мали стати: стимулювання розвитку підприємництва та самозайнятості, детінізація ринкових відносин у сфері праці, розвиток системи професійної освіти, сприяння зайнятості молоді, реалізація ефективної політики у сфері трудової міграції. Проте, уже в квітні, уряду України довелось повністю змінювати вектор своїх цілей на ринку праці. Через виникнення пандемії коронавірусу та введення жорстких карантинних обмежень, ринок праці зазнав масштабних втрат вперше з часів світової фінансової кризи. Після місяця жорсткого локдауну, органам державної влади потрібно було приймати термінові міри задля стабілізації ситуації на ринку праці [43].

Для запобігання зростання кількості хворих на COVID-19, уряд запровадив адаптивний карантин в Україні, котрий триватиме до кінця 2020 року. Регіони позначали зеленим, жовтим, помаранчевим або червоним рівнем небезпеки поширення COVID-19, залежно від епідемічної ситуації. Такий розподіл мав на меті

контроль за ситуацією по регіонах. В тих регіонах, де був високий показник захворюваності, вводили сурові міри. Зелена зона передбачала відсутність сплеску захворювань, завантаженість ліжок в лікарні на рівні 5 %, можливі масові заходи за участю 50-ти осіб. Жовта зона - 5 днів зміни у показниках захворюваності, при цьому завантаженість лікарняних ліжок на рівні від 5 % до 50 %, та дозволено масові заходи до 30-ти осіб. Помаранчева зона - завантаження ліжок становить 50-75 %, масові заходи до 20-ти осіб. Для червоної зони характерно сплеск захворювання, завантаженість ліжок понад 75 %.

Державними органами влади в 2020 році було створено Фонд боротьби з гострою респіраторною хворобою COVID-19. Розмір фонду становить 64,7 млрд грн. Станом на 15 червня 2020 Урядом прийняті рішення про виділення 36,1 млрд грн з фонду боротьби з COVID-19. Кошти фонду можуть спрямовуватись на:

- заходи із запобігання виникненню та поширенню, локалізацію та ліквідацію спалахів, епідемій та пандемій COVID-19;
- додаткові доплати до заробітної плати медичним та іншим працівникам, які безпосередньо зайняті на роботах з ліквідації хвороби;
- надання грошової допомоги громадянам, зокрема особам похилого віку, у зв'язку з негативними наслідками поширення коронавірусної хвороби;
- надання фінансової допомоги Фонду соціального страхування і Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Станом на 15 червня фактично використано 1,8 млрд грн Фонду.

Двадцять сьомого травня 2020 року на засіданні Уряду була затверджена Програма стимулювання економіки для подолання наслідків епідемії COVID-19 з умовою її доопрацювання. У підготовці цієї Програми взяли участь більше 90 розробників, серед яких аналітичні центри, бізнес-асоціації та окремі компанії (в тому числі із представників малого та середнього бізнесу). У Програмі враховані ініціативи за такими напрямками: доступ до фінансів, доступ до ринків,



дерегуляція, модернізація та розвиток, доступ до інфраструктури. Важливою частиною Програми буде системна та ґрунтовна підтримка вітчизняного виробника.

Програма передбачала широкий спектр методів підтримки: допомога просування експорту; доступні кредити, грантові програми; розширення участі малого і середнього бізнесу у державних закупівлях [44]. Програма містить ініціативи щодо зменшення кількості безробітного населення на ринку праці. Основними заходами в цій сфері є застосування нових форм здобуття освіти у професійному навчанні безробітних, реалізація навчальної програми IT Nation, збільшення рівня активної підтримки безробітних, оновлення системи видачі ваучерів на навчання в ДСЗ. Також пріоритетами щодо вирішення проблеми безробіття являються: створення робочих місць в рамках програми «Велике будівництво», створення додаткових робочих місць для фахівців із соціальної роботи, створення робочих місць у сфері будівництва інфраструктурних об'єктів, створення додаткових робочих місць у сфері лісового господарства, створення робочих місць у сфері будівництва доступного житла, створення робочих місць у сфері благоустрою і т.д. Проте, на даний момент, Програма ще не була широко застосована.

На період дії карантину та протягом 30-ти днів після його завершення, підвищено мінімальний розмір допомоги по безробіттю з 650 грн до 1 000 грн. З 1 вересня 2020 року зросла мінімальна заробітна плата з 4723 грн до 5000 грн. Також, під час карантину запроваджено законодавчі зміни, щодо призначення зареєстрованим безробітним допомоги з першого дня набуття статусу, навіть тим, хто був звільнений у період карантину за власним бажанням (до карантину звільненим за власним бажанням допомога виплачувалася з 91 дня набуття статусу). Також, з 1 липня, відповідно до закону «Про Державний бюджет України на 2020 рік», підвищено прожитковий мінімум для основних соціальних і демографічних груп населення (до 2 197 грн). Враховуючи, що максимальний розмір допомоги по безробіттю не може перевищувати 4-кратного розміру прожиткового мінімуму для

працевдатних осіб, з 1 липня максимальна допомога по безробіттю становить 8788 грн на місяць.

З метою збереження робочих місць та запобігання зростанню безробіття, запроваджено механізм підтримки працівників у період карантину. Відповідно до статті 471 Закону України «Про зайнятість населення», роботодавцям із числа суб'єктів малого та середнього підприємництва, які зупинили чи скоротили свою діяльність у зв'язку з карантинном, надається допомога по частковому безробіттю. Допомога встановлюється за кожну годину, на яку працівникові було скорочено тривалість робочого часу, із розрахунку двох третин тарифної ставки або окладу, але не більше 4 723 грн на місяць. Допомога надається на строк зупинення (скорочення) діяльності підприємства, а також протягом 30-ти календарних днів після закінчення карантину.

Також Уряд запровадив реалізацію програми підтримки громадян, що перебувають на самоізоляції. Міністр соціальної політики Марина Лазебна повідомила, що Фонд соціального страхування фінансує допомогу по тимчасовій непрацевдатності у разі захворювання громадян на COVID-19, а також надає допомогу під час перебування на самоізоляції під медичним наглядом. За словами міністерки, 39 725 українських працівників, в тому числі, 8 200 медиків, які знаходились на самоізоляції від COVID-19, отримали виплати на суму майже 50 млн гривень. Розмір виплати від Фонду для застрахованої особи складає 50 % її середньої зарплати незалежного від страхового стажу працівника, для медичних працівників - 100 % середньої зарплатні.

Для підтримки бізнесу та зниження податкового навантаження на час дії карантину в законодавство внесено наступні зміни:

- звільнення від нарахування та сплати плати за землю, яка використовується в господарській діяльності, податку на нерухомість за житлові приміщення за березень;

- звільнення від сплати єдиного соціального внеску для фізичних осіб-підприємців;
- обмеження застосування більшості штрафів за порушення податкового законодавства;
- мораторій на проведення документальних та фактичних перевірок;
- дозвіл фізичним особам-підприємцям тимчасово не заповнювати книгу обліку доходів;
- продовження терміну подання річної декларації про майновий стан і доходи до 30 червня 2020 року включно;
- відтермінування введення РРО для всіх категорій платників податків за спрощеною системою;
- збільшення лімітів річного доходу для ФОП 1, 2 та 3 груп;
- звільнення від сплати ПДВ при ввезенні товарів, необхідних для боротьби з коронавірусом;
- спрощення системи обліку продукції та впровадження нульової ставки акцизного податку для державних підприємств, які виробляють дезінфектори на основі спирту;
- припинення оскаржень рішень контролюючих органів;
- додаткова програма підтримки сімей з дітьми. Таку щомісячну допомогу на період карантину та на один місяць після дати його завершення держава надає на кожну дитину до 10 років включно. Отримати виплати можуть ФОПи - але тільки ті, які належать до першої і другої групи платників єдиного податку, а також зареєстровані безробітні. Виплати залежать від віку дитини: для ФОПів - у розмірі від 1799 грн до 2218 грн, для безробітних - від 2800 до 3020 гривень;
- розширено та пом'якшено умови участі у програмі «Доступні кредити 5-7-9». Для отримання позики на пільгових умовах заявку можуть подати мікропідприємці та малі підприємці, зокрема для підтримки своїх бізнесів у кризовий період [45].



У зв'язку з виникненням коронавірусної пандемії ВР України постановила внести зміни до таких законодавчих актів (табл. 2.3) [46]:

Таблиця 2.3 Зміни в законодавстві про працю

Закон	Зміна
Статтю 84 Кодексу законів про працю України	Доповнення частини четвертої таким змістом: «У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною другою цієї статті».
Статтю 26 Закону України «Про відпустки»	Доповнити частину третю таким змістом: «У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною першою цієї статті».

Проте, багато експертів виділяють недоліки впроваджених змін урядом. Через ухвалені зміни до законодавства, термін перебування у неоплачуваній відпустці став фактично необмеженим. Відтак, працівників відправляли у «відпустку за власний рахунок», зменшували розмір ставки з повної на часткову, позбавляли премій і доплат, тоді як за працівником формально зберігалось місце. Фізичних осіб-підприємців та самозайнятих було звільнено від сплати ЄСВ у березні-травні. Водночас законопроект, який продовжив би дію податкових пільг на наступні місяці, Верховна Рада не ухвалила.

Також, Е. Лібанова звернула увагу на введення в законодавстві поняття про «дистанційну роботу», та наголосила про необхідність затвердження її законодавчого регулювання, для покращення умов для найманих працівників. Адже не були прописані пункти про забезпечення працівників, які працюватимуть на

дистанційній основі, засобами праці та оплати їх загальних витрат (електроенергія, світло), до сьогодні ці витрати покладаються на працівників. Лише на початку вересня у Верховній Раді було зареєстровано проєкт закону № 4051 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи». В законопроекті пропонується досить детально регулювати дистанційну та надомну роботу, а також проводиться різниця між ними. У випадку дистанційної роботи на роботодавця пропонується покласти забезпечення працівника засобами роботи, пов'язаними з інформаційно-комунікаційними технологіями, які він використовує, в тому числі їх технічне обслуговування та оплату відповідних витрат, а у випадку надомної – засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для її виконання [42].

Отже, в складний для держави та суспільства 2020 рік, урядом України запроваджено значну кількість заходів, направлених на зменшення шкоди, нанесеної ринку праці пандемією COVID-19.

### **2.3 Аналіз практик пристосування вітчизняного бізнесу та внутрішніх ринків праці до умов пандемії COVID-19**

Загроза поширенню COVID-19 та оголошений карантин за лічені дні погіршили умови для бізнесу, звівши його до стану світової фінансової кризи 2008 року. Найбільше постраждали туристична сфера, готельно-ресторанний бізнес, логістика, сфера нерухомості, івент-індустрія, банківська та страхова діяльність, спорт, оптова та роздрібна торгівля. А найкраще в умовах карантину функціонували компанії, які надавали онлайн-послуги (онлайн торгівля, онлайн сервіси та доставка товарів). Локдаун найбільше вразив малий та середній бізнес, який не мав достатніх фінансових можливостей. Більшості підприємців, які працювали у сфері обслуговування та продажу товарів, довелося закрити свої заклади, відправити у відпустки, чи звільнити працівників. Особливо було важко тим, хто орендував

великі приміщення, дороговартісну техніку, мав зобов'язання із виплати кредитів. Більшість підприємств малого бізнесу, а це близько 4 млн робочих місць, втратили до 75 % доходів. За даними Європейської бізнес-асоціації, кожен п'ятий малий бізнес може закритися. За проведеним дослідженням Центру спільних дій: «скільки протримається бізнес під час карантину», відомо: під час карантину припинили роботу – 29 % підприємців, повністю закрили свій бізнес – 6 %, зможуть протриматись не більше 2-3 місяці (25 %), і 8 % заявили, що зможуть протриматись 4-6 місяців і більше [47].

Зрозумівши довгостроковість карантинних мір, та всю загрозу своїй діяльності, багато компаній, підприємств, змінили підходи до ведення бізнесу, та почали масштабну реорганізацію своїх бізнес-процесів, підлаштовуючи їх під постпандемічний світ. З початком введення адаптивного карантину, багато підприємств малого та середнього бізнесу, поступово відновили свою діяльність.

Для дослідження впливу, змін та пристосування до карантину вітчизняного бізнесу, нами була здійснена його сегментація на окремі галузі, сфери діяльності, та проведений аналіз по кожній з них (табл. 2.4):

Таблиця 2.4 Сегментація бізнесу за сферами діяльності

Сфера діяльності	Компанії представники сфери
Промисловість	Інтерпайп, Метінвест, ДТЕК.
Транспорт (логістика, перевезення)	Укрзалізниця, Аеропорти «Київ», «Бориспіль»,
Ритейл (роздрібна торгівля)	Епіцентр, Сільпо, АТБ
Онлайн торгівля, доставка товару	Укрпошта, Нова Пошта, Rozetka
Будівництво й нерухомість	Київміськбуд, UTG Residence
Банківська та страхова сфера	Ощадбанк
Фармацевтична промисловість	Різні представники
Аграрна галузь	Агрохолдинг «Астарта»
ІТ-сфера	N-iX, SimCorp, Gismart
Телекомунікації, інтернет-провайтери	Київстар, Lifecell
Медіа	ЗМІ



## Продовження таблиці 2.4

Одяг, меблі, побутова техніка і електроніка	Ярослав, Drommel
Освіта	Різні представники
Концертна та кіноіндустрія, установи культури й дозвілля, ТРЦ	Кінотератри, Шоу-бізнес
Готельно-ресторанна справа	Ресторани, кафе, бари, закусочні
Туризм	Турагенства

Промисловість. У галузі промисловості падіння виробництва у квітні 2020 року до квітня 2019 року становило 16,2 %, у травні - 12,2 % та у червні - 5,6 %. Падіння виробництва в металургії скоротилось до 30 %, в порівнянні з квітнем минулого року, і на 18,8 % - з попереднім місяцем. Втрати машинобудування склали 35 % за рік і 26 % за місяць (з березня по квітень). Виробництво автотранспорту знизилось понад 50 %. За квітневими даними профспілки металургів і гірників, підприємства комплексу скоротили зарплати на 6,2-13,2 %, в порівнянні з березнем [35]. Скорочення світової та української економіки під впливом пандемії призвело до скорочення попиту на електроенергію та вугілля, яке використовується для її виробництва на теплових електростанціях в Україні. Ринковою реакцією вітчизняної вугільної промисловості на це стало тимчасове припинення видобутку вугілля та виведення працівників шахт у простій. За словами генерального директора «ДТЕК Енерго» Д. Сахарука, унаслідок простоювання вугільних підприємств не працювало 26 тис. осіб [36].

Аби звести до мінімуму ризики захворювання серед співробітників, на віддалений режим роботи були переведені співробітники офісів, а працівники підприємств – на спеціальний режим роботи із дотриманням вимог безпеки праці в умовах карантину. Велика сталеварна компанія Інтерпайп ввела обов'язкову термометрію безконтактними термометрами для всіх співробітників, підрядників, аудиторів, водіїв автотранспорту, а для доставки співробітників на виробничі

активи Інтерпайп залучив корпоративний транспорт. В Метінвесті їдальні перевели в режим буфетів з упакованими продуктами і бутильованою водою. Співробітникам перевіряють температуру перед початком роботи та цілодобово працюють медпункти. Для перевезення співробітників на і з роботи у всіх містах курсують корпоративні автобуси. Адміністративний персонал компанії переведений на віддалену роботу з виплатою заробітної плати в повному обсязі [48]. Відомо, що під впливом негативних тенденцій світового ринку металів, компанія Метінвест ще в 2019 скоротила свою інвестпрограму на 2020 рік, а також оптимізувала свій адміністративний персонал на 30 %. Завдяки таким заздалегідь проведеним діям, компанія змогла зменшити свої втрати.

Транспорт. Серед логістичної галузі найбільше постраждала морська логістика. Через зниження логістичних потоків з Китаю морський товарообіг знизився на 30-40 %. За словами експертів з логістики, для відновлення морських перевезень, знадобиться близько 2 місяців [49]. Зауважмо, що від жорсткого карантину істотно постраждали автоперевізники. Пасажирообіг очікувано скоротився у січні-травні до половини минулорічного і відновлюватиметься у прямій залежності від карантинних заходів. За останні 4 місяці підприємства, які займаються пасажирськими перевезеннями на Львівщині, недоотримали близько 300 млн грн. Про це розповів голова Асоціації перевізників Львівщини Іван Велійка. Щоб не збанкрутувати, автотранспортні підприємства змушені були переводити своїх працівників на півставки або відправляти у відпустки за власний рахунок [50]. Деякі перевізники змогли продовжити роботу під час карантину за рахунок спеціальних перевезень. «Ми задіяли водіїв із пасажирських маршрутів до спеціальних перевезень робітників на завод Fujikura», - зазначає львівський перевізник Ігор Копко [51]. Серйозних втрат зазнали авіаперевезення, оскільки вони зменшилися на 69,3 % з січня по липень 2020. За попередніми підрахунками, втрати галузі складуть близько 10-15 млрд грн [52]. Падіння пасажиропотоку в міжнародному аеропорту «Бориспіль» склало 65 % - з січня по жовтень 2020 року

[53]. Міжнародний аеропорт «Київ» розпочав поетапне скорочення своїх співробітників на тлі глибокої кризи. Загалом в аеропорту працює близько 2 тис. осіб. Як зазначила в повідомленні пресслужба Міжнародного аеропорту «Київ», їм доведеться скоротити до 50 % персоналу [36]. Відзначимо, що Укрзалізниця з 1 липня перевела співробітників апаратів управлінь центрального офісу компанії, регіональних філій та інженерно-технічних працівників на чотириденний робочий тиждень.

Ритейл. Держава визнала сферу торгівлі продовольчими товарами як стратегічну. Розвитку набули інтернет-магазини продуктових ритейлерів. У «АТБ» і «Сільпо» з'явилися послуги «click and collect», «click and drive». Зараз в продуктовому ритейлі «Сільпо» віддалено працюють 2500 офісних співробітників. Директор з маркетингу мережі «Сільпо» Катерина Огуряєва повідомляє, що карантин надав стрімкого прискорення багатьом процесам в компанії [54]. Епіцентр, попри фінансові складнощі, виплачує заробітну плату співробітникам у повному обсязі. Також, були записані відеоуроки з психологічної допомоги персоналу, та надані оплачувані відпустки працівникам, які боялись виходити на роботу. Епіцентр працює в штатному режимі, спрямовуючи 1 % від грошового обороту на закупку медичного обладнання та засобів захисту. Також потрібно згадати про ситуацію з продовольчими та господарчими ринками, які під час жорсткого карантину повністю припинили свою діяльність. Через це багато людей не змогли реалізувати свою продукцію, а дехто залишився без роботи [52].

Онлайн-торгівля та доставка. Компанія «Нова пошта» за перше півріччя 2020 року доставила 128 млн посилок і вантажів, що на 32 % більше, ніж за аналогічний період минулого року. При цьому, у пік періоду карантину, обсяги кур'єрської доставки зросли на 35 %. Особливою популярністю при цьому почала користуватися доставка ліків поштою, запущена з квітня (82 тис. відправлень) [55]. Укрпошта повідомила про можливість працевлаштувати 3 тис. нових працівників. Відтак, потрібні оператори, листоноші, начальники відділень, територіальні



менеджери, водії, кур'єри, сортувальники, IT-спеціалісти. Rozetka нарощує штат співробітників у зв'язку зі збільшенням кількості замовлень [56]. Новий поштовх для розвитку отримали компанії, які займаються доставкою товарів напряму до клієнта: Glovo, Justin.

Будівництво й нерухомість. Карантинні заходи суттєво вплинули на вітчизняний ринок нерухомості. Загалом, ціна на вторинному ринку нерухомості у великих містах України за березень-травень впала в середньому на 10 %. За перший тиждень карантину у столиці будівельні роботи продовжувались лише на половині об'єктів, на приблизно 30 % новобудов - велося частково, а 20 % будівельних майданчиків припинили роботу [57]. За словами президента ПАТ ХК «Київміськбуд» Ігоря Кушніра, компанія скоротила кількість співробітників в офісах і забезпечила їх усім необхідним, будівництва не зупинені, роботи йдуть за графіком. У перший тиждень карантину запитів на покупку квартир не було, але зараз ситуація нормалізувалась. За словами Романа Савченко, генерального директора компанії UTG Residence, вони наразі активно використовують такі інструменти продажів, як віртуальні тури, додатки доповненої реальності, програми для дистанційного спілкування клієнта з відділом продажів [58].

Банківська та страхова сфера. Як розповів гендиректор Асоціації страхового бізнесу В'ячеслав Черняхівський, доходи персоналу страхових компаній скоротились на третину. Головна причина – зменшення продажів страхових полісів [35]. Ключові загрози, які постають перед банківською сферою – зниження попиту на банківські послуги та погіршення якості обслуговування кредитів. Через збільшення попиту на безготівкові розрахунки, Ощадбанк працює над запровадженням технології, яка дозволить використовувати будь-який смартфон, як платіжний термінал [59].

Фармацевтична сфера. В умовах поширення коронавірусної інфекції виробництво фармацевтичної продукції в Україні у квітні стрибнуло вгору – на

22 %. З початком карантину в Україні спостерігався підвищений попит на антибіотики, противірусні та протикашльові засоби [52].

Аграрна галузь. Найбільших втрат зазнають малі та середні фермерські господарства, в той час як великі агрохолдинги завдяки політичному протекціонізму та надлишковій фінансовій спроможності успішно проводять свою діяльність. Наслідком цих змін може стати подальше посилення монополістичних тенденцій у сільському господарстві. За спостереженнями аналітиків Rabota.ua, агросектор найменше постраждав від карантину. В умовах карантину, більше 70 % аграрних компаній зберегли стабільність. Агрокомпанії перевели офісний персонал на віддалений режим роботи, а виробничі підрозділи працювали без змін. Деякі агрохолдинги, як наприклад «Астарта», перейшли на користування спеціальним програмним забезпеченням, розробленим для агросектору, для спрощення організації бізнес-процесів в умовах карантину [60].

ІТ-сфера. До пандемії, вітчизняний ІТ-сектор зростав на 25-30 % щорічно. Під час карантину, ця сфера постраждала менше, ніж інші галузі. На відміну від сфери обслуговування, ІТ-компанії відчули вплив кризи не відразу. За даними дослідження DOU, в кінці березня-початку квітня, третина українських ІТ-компаній втратили клієнтів. Найбільше постраждали компанії, які займались аутсорсингом (38 %) і телекомунікаціями (35,5 %). Серед найпоширеніших способів економії – скорочення витрат на маркетингові компанії, відмова від оренди офісів у центрі міста, а також скорочення бюджетів на HR і внутрішні комунікації [61]. За проведеним опитуванням працівників ІТ сфери, під час карантину 92,4 % респондентів знаходилися на дистанційній роботі, причому 10,3 % працювали з дому ще до карантину. Щоправда, 47 % не подобалось працювати вдома через брак комунікації з колегами, а 31 % респондентів поскаржилися на графік роботи, через те, що працюють більше, ніж в офісі [62]. Великі ІТ компанії займались пристосуванням бізнесу та адаптацією працівників до нових умов праці. У червні компанія N-iX відкрила офіси із завантаженням до 30 %, однак, лише 15 %

співробітників знову почали працювати офлайн. Тепер компанія пропонує своїм працівникам вибрати між офісною, гнучкою та повністю віддаленою робочими моделями з можливістю перейти на інший режим. В організації SimCorp не більше 50 % співробітників можуть перебувати в офісі одночасно - команди діляться на групи й ходять сюди потижнево. Компанія Gismart щотижня проводила онлайн-конкурси, де працівники більшістю голосів обирали найоригінальніше робоче місце, найкраще командне відео, ділилися фотографіями та розповідали про свої хобі, влаштовували рейв під акомпанемент діджея, запрошували стендаперів, готували вечерю під керівництвом відомого шеф-кухаря [63].

Телекомунікації, інтернет-провайдери. Роль та значення телекомунікаційної сфери значно зростає внаслідок глобальної пандемії COVID-19 та жорстких епідеміологічних обмежень. Через карантин і перехід багатьох на віддалену роботу, українці стали набагато більше користуватись Інтернетом. Провідні мобільні оператори України, такі як «Київстар» та «Vodafone» перевели 80 % співробітників на дистанційну роботу [52].

Медіа. Карантин істотно вплинув на дозвілля і медіаспоживання населення України. Через карантин і можливу фінансову кризу багато українських ЗМІ припинили співпрацю з фрілансерами, скоротили зарплати, або закрили проекти. За результатами опитування, яке провела Національна спілка журналістів України з 27 березня по 6 квітня, 82 % редакторів скаржились на втрату рекламодавців через карантин, а 9 % опитаних ЗМІ призупинили свою діяльність. Українські ЗМІ, змінили свої редакційні реалії: у 71 % ЗМІ співробітники працюють за змішаним графіком, а 23 % медіа повністю перейшли на дистанційну роботу. Зростає ризик зникнення незалежних ЗМІ через банкрутство та посилення олігархічних впливів [52].

Одяг, меблі, побутова техніка, електроніка. За даними GfK, продажі у магазинах побутової техніки та електроніки скоротились наполовину. Значно зменшився попит на новий одяг. Так, виручка шведської мережі магазинів H&M в



Україні знизилася навесні на 76 %. Олександр Барсук - глава концерну «Ярослав», який займається створенням домашнього текстилю, зазначає, що в квітні на підприємстві був спад виручки на 60 %, порівняно з 2019 роком. Власник компанії «Текстиль-контакт» Олександр Соколовський розповів, що за останній місяць всі три швейні фабрики, та сотні дрібних і великих виробників перелаштувалися на пошиття захисних костюмів, комбінезонів, медичних халатів, бахіл, фартухів, нарукавників, масок. До цього компанія виготовляла тканини, шила предмети одягу та домашній текстиль [64]. Перехід в онлайн став новим напрямом діяльності компанії Drommel, що спеціалізується на виготовленні та продажу меблів, оскільки ще до карантину там планували перейти в онлайн. Наразі Drommel заклав всі свої фізичні магазини та 94 % продажів здійснює онлайн [59].

Освіта. Освітня галузь – це не бізнес, проте вона прямо впливає на забезпечення ринку праці майбутніми фахівцями. Пандемія коронавірусу виявилась складним випробовуванням для української системи освіти. Школи та вчителі, викладачі ЗВО не були готові до запровадження дистанційної освіти. Це стосується не тільки наявності технічних засобів, але й уміння викладати онлайн. Власне, найшвидше до нових умов змогли пристосуватися педагоги міжнародних шкіл, і вчителі приватних шкіл, які орієнтуються на бізнес-підходи. Сільські школи виявились неготовими до дистанційної освіти. Існує нестача технічних засобів (комп'ютерна техніка), умов (наявність фіксованого Інтернету) та мотивації вчителів переходити на подібний освітній формат. За проведенням опитуванням батьків школярів порталом «Освіта.уа», 85,1 % дітей продовжили навчання, ще 13,9 % навчалися не в повному обсязі, лише 1 % дітей не продовжили навчання під час карантину. Достатнє для дистанційного навчання інтернет-підключення мають 87,3 % сімей, погана якість інтернету в 10,1 % сімей, та 3 % сімей мають перебої з підключенням до мережі Інтернет [65].

Концертна та кіноіндустрія, установи культури й дозвілля, ТРЦ. Ці галузі постраждали внаслідок запровадження карантинних заходів чи не найбільше.

Кінотеатри в Україні почали закривати одними з перших. У мережі кінотеатрів «Multiplex» третина співробітників пішли в неоплачувану відпустку, ще третина - звільнилися. При цьому щоденні фінансові втрати компанії становили 1 млн грн, а фінансові збитки сектору сягнули 80 млн грн на місяць. Кінотеатри "Планета кіно" перейшли в режим економії. Вони закрили всі кінотеатри та виплачували співробітникам 2/3 зарплати до кінця березня. Через заборону проведення масових заходів – концертів, вистав, форумів, постраждала івент-індустрія. В креативній індустрії працює мільйон людей, водночас їхні доходи впали на 75 % за другий квартал [66]. Музеям дозволили відчинити двері в середині травня, але більшість із них усе одно залишаються зачиненими через брак коштів на обов'язкову дезінфекцію приміщень та захисні засоби. Гірша ситуація у театрів – поки що взагалі невідомо, коли вони зможуть відновити свою діяльність. Великі торгові центри на період запровадження карантину фактично теж залишилися без заробітків. Збитки торгово-розважальних центрів на період карантину оцінюють в 250-300 млн грн. [52].

Готельно-ресторанна справа. Через пандемію коронавірусу з березня по травень 2020 року робота українських кафе і ресторанів тимчасово припинилась. Ресторатори називають карантин «найбільшою кризою в історії українського ресторанного ринку». За даними дослідження, яке провела компанія по автоматизації кафе, ресторанів Poster, найважчим місяцем для ресторанів в умовах карантину став квітень – виручка українських закладів громадського харчування становила лише 26 % від лютневої. [67]. В той час, ресторани активно почали розвивати доставку і напрямок take away – коли відвідувач забирає замовлення в ресторані, а офіціанти перекваліфікувались на кур'єрів, щоб зовсім не втратити роботу. Так, наприклад McDonald's в Україні закрив свої ресторани швидкого харчування, але була доступна доставка і можливість забрати замовлення через МакДрайв. 4 травня Кабмін оголосив про можливість часткового відновлення роботи закладів на виніс і з обслуговуванням на літніх майданчиках. Зазначається,

що 70 % закладів громадського харчування у другій половині травня відновили діяльність. Середня виручка після відкриття літніх майданчиків склала 50 % від докризового періоду. На початок липня в Україні відновили роботу лише 86 % кафе та ресторанів від докризового рівня. Карантин призвів до того, що велика кількість співробітників ресторанної сфери стала безробітною. Ольга Насонова – керівник агентства "Ресторанний консалтинг" говорить, що в ресторанному бізнесі стали платити на 20-30 % менше. Пандемія стимулювала рестораторів до нововведень. Наприклад, Food vs Marketing доставляє інгредієнти, з яких замовник самостійно готує обрану страву [68]. Мережа ресторанів «Чорноморка» запустила онлайн-ресторан, який працює з 11:00 до 22:00 на доставку. У ньому можна переглянути меню, а також обрати офіціанта, який в режимі відеочату розповість про продукти і допоможе зробити вибір [64]. Щоб уникнути небезпеки зараження вірусом, Львівський ресторан «Дуже Висока кухня» запровадив спосіб безпечної роботи в умовах карантину. У закладі встановили столики в ізольованих прозорих оранжереях для дотримання соціальної дистанції.

Туризм. Туристичну галузь безапелювано найбільш постраждала від пандемії. Втрати туристичної галузі в Україні оцінюють у 1,5 млрд доларів США. Власниця турагенства Антоніна Стискун інформує, що найбільше постраждав туризм у період карантину, оскільки ні транспорт, ні готелі не працювали, та не зрозуміло, коли стабілізується їх робота. В міжнародному туризмі у літній сезон турагенство працювало тільки з Єгиптом, Туреччиною, Хорватією, Чорногорією, Албанією, Болгарією. На карантині агенство зовсім не працювало, як і інші в світі [69].

Враховуюючи вищезазначене, можна констатувати, що пандемія коронавірусу, та карантинні заходи, повністю змінили діяльність бізнесу.



## Висновки до розділу 2

Нинішня економічна криза в нашій державі та погіршення стану на ринку праці, на відміну від попередніх криз, пов'язана із запровадженням в Україні та в багатьох державах світу, прямих карантинних обмежень (локдаун). Саме це призвело до стрімкого скорочення ділової активності в багатьох галузях, пов'язаних з безпосереднім наданням послуг і продажем товарів населенню. Різке скорочення зайнятого населення, стрімке зростання безробітних, зменшення заробітних плат, скорочення плинності персоналу, перехід на дистанційну роботу, зменшення кількості запропонованих вакансій є основними тенденціями на українському ринку праці з приходом коронавірусної пандемії.

Провівши дослідження стану та змін в діяльності українського бізнесу відзначимо, що більшість роботодавців понесли серйозні втрати, а окремі підприємства навіть припинили свою діяльність. Найбільше постраждали ті, хто не був готовим до змін та не міг провадити свою діяльність згідно з обмеженнями. Для бізнесу настає нова ера всесвітньої цифровізації. Від того, як український бізнес зможе інвестувати в розвиток ІТ, діджитал напрями, буде залежати його місце у світовому просторі.

Розглянувши державну політику, спрямовану на запобігання поширенню пандемії та регулювання ситуації на ринку праці, можемо констатувати, що уряд проаналізував свої помилки з впровадження весняного локдауну. Слід зазначити, що перехід до менш жорсткої програми регулювання захворюваності - адаптивного карантину та своєчасно вжиті заходи для допомоги безробітному населенню та бізнесу, допомогли дещо покращити ринкову ситуацію. Зауважмо, що прийняті законодавчі зміни в сфері праці, фактично працюють на користь роботодавців, але не враховують інтереси найманих працівників, тому в майбутньому очікується їх доопрацювання для задоволення інтересів обох сторін. Була розроблена Програма щодо покращення стану ринку праці від наслідків COVID-19, проте, вона ще не повністю реалізована в Україні.

### **РОЗДІЛ 3**

## **РОЗРОБКА ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО ПОДОЛАННЯ НАСЛІДКІВ НЕГАТИВНОГО ВПЛИВУ ПАНДЕМІЇ COVID-19 НА СТАН РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

### **3.1 Прогнозування стану ринку праці України внаслідок пандемії COVID-19**

Пандемія гострої респіраторної хвороби COVID-19 стала тим фактором, який змусив весь світ переглянути не лише прогнози розвитку, короткострокову економічну та соціальну політику, але і по іншому підійти до формування власних пріоритетів на довгостроковий період. Уроки, винесені людством з цієї пандемії, можуть змінити не лише моделі управління у майбутньому, але і соціальну поведінку людства. На даний момент важко оцінити майбутні зміни і ще складніше спрогнозувати та спланувати короткострокову перспективу, тому робити статистичний прогноз ринку праці на 2021 рік, недоцільно, через неможливість передбачити майбутню ситуацію. Багато експертів прогнозують другу хвилю коронавірусу. Повернення пандемії наприкінці осені – початку зими, може докорінно змінити стан ринку праці. Поступове відновлення економіки, прогнозоване на 2021 рік може не відбутись. Тому, в даному підрозділі буде висвітлено власну авторську позицію щодо майбутнього стану ринку праці, класифікувавши прогнози та передбачення українських та зарубіжних спеціалістів.

Немає підстав твердити, що відновлення країн від наслідків коронавірусної пандемії та локдаунів, буде V-подібним (стрімке падіння – стрімкий підйом). Більшість дослідників переконані, що зростання світової економіки буде повільнішим, але поступовим. Для виходу на допандемічний стан знадобиться якнайменше декілька років. Так, прем'єр-міністр України Денис Шмигаль, вважає, що світ в 2020 році коронавірус не здолає, та громадянам доведеться жити в умовах нових соціальних обмежень ще найближчі два роки. За словами директора

Інституту соціально-економічної трансформації Іллі Несходовського, коронакриза, порівняно з кризою 2008 року, буде глобальнішою і завдасть важких збитків [70]. За даними ЄБРР, відновлення економіки України, до рівня 2019 року – відбудеться в другій половині 2022 року. Тож очікувати на відновлення ринку праці в 2021 році не варто.

Експерт з ринку праці Т. Пашкіна вважає, що ситуація на ринку праці може повернутися до весняних показників у разі другої хвилі коронавірусу. Нову кризу буде набагато важче пережити, адже до пандемії в людей були фінансові заощадження, а у разі другої хвилі пандемії, їх вже не буде. Нова криза може спричинити ріст безробіття та скорочення зайнятості до квітневих показників. На думку багатьох експертів, безробіття вийде на допандемічний рівень – 8,2 % лише у 2024 році.

Спробуємо передбачити нові тенденції на ринку праці в найближчому майбутньому (табл. 3.1):

Таблиця 3.1 Нові тенденції на ринку праці в 2021-24 році

Робота з дому (дистанційна праця)
Результат праці - важливіший за її процес
Оптимізація персоналу
Проблема безпеки особистої та корпоративної інформації
Турбота про психічне здоров'я працівників
Зміна офісних приміщень
Цифровізація та автоматизація процесів
Посилення значення гігієни праці та безпеки на підприємствах
Погіршення соціальної взаємодії між людьми
Проблема з працевлаштуванням молоді
Розвиток нових професій та видозміна чи зникнення застарілих

Дистанційна робота. Віддалена робота створює багато нових можливостей, як для роботодавця, так і для працівника. Тому такий вид праці буде й надалі



розвиватись, та прописуватись на законодавчому рівні. Багато компаній залишить віддалену роботу або комбінований графік з тим, щоб 1-2 дні на тиждень люди приходили в офіс, а весь інший час працювали дистанційно. Від 56 % до 87 % роботодавців у різних сферах готові залишати маркетинг, IT, HR, бухгалтерію, іноді продажі на віддаленому чи гнучкому графіку. Організації почали проводити онлайн-таунхоли (неформальні розмови про найважливіші справи), зустрічі в Zoom та об'єднувати команду спільними справами онлайн. За два місяці роботи у такому режимі багато компаній не помітили погіршення ефективності в роботі. Багато хто з працівників зазначив, що ефективність навіть зросла. Не вистачає лише неформального спілкування, яке в офісах зазвичай відбувається на кухні, тому деякі компанії створили Zoom-кафе. Керівники компаній працюватимуть і над самим режимом роботи у дистанційному форматі [71].

Головне – це результат праці, а не процес. Раніше вважали, що працівник повинен знаходитись на робочому місці весь робочий час. Для офісного працівника важливим було створити видимість роботи, а не показати кінцевий результат. З приходом дистанційної роботи, ця тенденція зміниться. Тепер головним в роботі працівника буде результат його діяльності, а не сам процес її виконання. Роботодавець, через відсутність персоналу на робочому місці, не зможе візуально бачити як працівник справляється з завданням, зате зможе оцінити його результат.

Оптимізація персоналу. Великі компанії, в наступному році, розпочнуть оптимізацію посад та своїх співробітників. Це може призвести до значного скорочення працівників, не важливих для компанії, тобто тих, хто не впливає на її розвиток, прибуток. Наприклад, якщо у відділі продажів працювали десять менеджерів, то тепер їх може залишитись шість. Це призведе до поширення безробіття серед низькокваліфікованих співробітників, та збільшить навантаження на наявний персонал.

Проблема безпеки даних. Переведення трудової діяльності в цифровий простір може призвести до втрати анонімних даних робітника та роботодавця через

недобросовісність однієї зі сторін, або хакерської атаки на сервер організації. Працівник може розпоряджатись таємною корпоративною інформацією фірми за межами свого робочого місця (з дому), що може призвести до передачі такої інформації третім особам. Так само роботодавець, володіючи анонімною інформацією про працівника, може її використати у власних цілях. Це питання потребує додаткового законодавчого врегулювання в майбутньому.

Програми адаптації працівників. Саме коронакриза та зміни у роботі викликали труднощі в більшості працівників, зазначається в дослідженні ЕМА Partners International. 78 % співробітників мають проблеми з балансом між роботою та особистим життям, 53 % зазначають, що їм важко перебувати в ізоляції та не мати живого контакту з колегами, а 48 % повідомили про психологічний стрес, спричинений швидкими змінами та негативною інформацією у медіа. Експертка з організаційних трансформацій Оксана Семенюк зазначає, що чимало людей нарікають на те, що у віддаленій роботі стерлася межа між робочим часом та відпочинком. Тому, в майбутньому в HR-відділах з'явиться багато роботи щодо психологічної адаптації і підтримки працівників.

Офісні приміщення. Можна спрогнозувати, що епоха великих офісів закінчилася: компанії в різних країнах, вважають недоречними витрати на оренду великих офісних площ. В офіс повернуться найнеобхідніші співробітники, інші продовжать працювати з дому, перейдуть на фріланс або на часткову зайнятість.

Цифровізація та автоматизація. Цифровізація – це процес затратний, тому, автоматизація виробництва буде повільною і нерівномірною. Більшість компаній та установ під час пандемії зіткнулись із необхідністю цифровізації та діджиталізації певних процесів. Окремі компанії автоматизують процеси виробництва, впроваджують цифрові рішення, досліджують досвід закордонних компаній з метою працювати та отримувати прибуток незалежно від обставин. Протягом 2021 року не можна очікувати, що більшість компаній оцифрують свої процеси. Проте, поступово кількість діджеталізованих компаній буде зростати. Вплив цифровізації

на ринок праці спричинить, з одного боку, покращення умов роботи, створення нових робочих місць, а з іншого – безробіття, спричинене відсутністю навичок роботи з новими технологіями (низькокваліфікований персонал, чорноробочі, пенсіонери).

Посилення значення гігієни та безпеки праці на підприємстві. Оброблення приміщень, масочний режим, інфрачервоні термометри – ось, що може змінитись в організації праці підприємств у наступних роках. А в майбутньому ймовірно офіси з ліфтами без кнопок та камери, які скануватимуть персонал на стан їх здоров'я та встановлення їх особистості.

Зміна соціальної складової. На думку заслуженого економіста України Елли Лібанової через відсутність постійних комунікацій, погіршаться соціальні відносини між людьми. Багато працівників вже зараз скаржаться на самотність та вигорання від переведення на дистанційну зайнятість. Для значної частини людей, робоче середовище було місцем соціальних контактів, можливістю спілкуватись, обмінюватись новинами.

Працевлаштування молоді. Молодих людей, що мали б переходити від навчання до роботи, називають «lockdown generation», тобто «поколінням локдауну». За прогнозами Міжнародної організації праці, для молодих людей виникають ризики бути виключеними з ринку праці або відтермінування працевлаштування [42].

Поява нових професій. В наступних роках будуть розвиватись нові професії на ринку праці, а застарілі, або зникати, або ж видозмінюватись. Відбудеться розквіт логістичних професій у сфері доставки (кур'єри). Розвитку набудуть спеціальності в сфері digital (цифрові маркетологи). Також збільшиться попит на програмістів: аналітиків по інформаційній безпеці, розробників програмного забезпечення, веб-розробників, IT-аналітиків, експертів з BigData. Виникне потреба в антикризових менеджерах, експертах з HR та цифрової трансформації. Зросте попит на психологів, особливо на тих, які перекваліфікуються на цифрові платформи. Також



не зменшиться необхідність в медичному персоналі, особливо висококваліфікованому.

В сучасних умовах виживають, і тим більше розвиваються, тільки ті компанії, які можуть швидко підлаштовуватися під постійно мінливі умови зовнішнього середовища, ефективно працювати в умовах високої невизначеності. Гнучкість організацій, приватних осіб та суспільства - обов'язкова умова адаптації в мінливому світі. Особливо це стосуватиметься, звичайно, працівників. Необхідно буде не тільки підлаштовуватися під організаційні зміни, а й бути готовими вчитися новим навичкам і набувати нового досвіду в будь-якому віці, пробувати себе в інших ролях і навіть перекваліфікуватися в середині кар'єрного шляху.

### **3.2 Зарубіжний досвід подолання негативного впливу пандемії COVID-19 на стан національних та внутрішніх ринків праці**

«Локдаун – це показник того, що вам не вдалось врегулювати пандемію», - тайванський віце-прем'єр [72].

Практично всі країни світу постраждали від пандемії коронавірусу та локдаунів. Хтось зазнав збитків в більшій мірі, хтось в меншій, але пандемія не оминула нікого. До середини жовтня 2020 року пандемія забрала більше 240000 життів в Європі, і, за оцінкою, майже 7 млн осіб заразилися вірусом. Реальний ВВП скоротився приблизно на 40 відсотків у другому кварталі 2020 року, причому, в країнах Європи з розвиненою економікою, які першими відчували поширення вірусу, зниження було більш глибоким, ніж в європейських країнах, що розвиваються. За інформацією ООН, карантинні міри викликані COVID-19 торкнулися понад 3,3 млрд працюючих людей, тобто 81 % робочої сили всього світу [73].

Міжнародна організація праці, повідомила, що в другому кварталі кількість відпрацьованих годин було на 14 % нижче, ніж до спалаху коронавірусу, що дорівнює втраті 400 мільйонів штатних робочих місць. За інформацією МОП,

економічна криза особливо негативно позначилася на молодих жінках і молоді. Понад 178 млн людей молодше 29 років втратили роботу через COVID-19, тобто, кожен шостий. Значно постраждав малий та середній бізнес. Так, за даними дослідження консалтингової компанії McKinsey&Company, 70 % малих та середніх підприємств ЄС заявили, що їх доходи зменшились в результаті пандемії. Найбільше постраждали італійські (30 %) та іспанські (33 %) малі підприємства, в секторах розміщення та харчування, мистецтва, розваг та відпочинку. Підприємства малого та середнього бізнесу (77 %) заявили, що якщо ситуація погіршиться, а доходи зменшаться на 10-30 відсотків, вони не будуть працювати до вересня 2021 року [74]. Під час пандемії у розвинених країнах світу США, Франції, Італії та Великій Британії істотно скоротився попит на найм нового персоналу. Так, в квітні рівень найму знизився на 40 % в США, 42 % в Великій Британії, а в Італії та Франції, відповідно, на 57 % і 67 % [72].

28 вересня Європейська Комісія схвалила рішення про надання 87,9 млрд євро фінансової підтримки 17 державам-членам в рамках тимчасової підтримки, захисту робочих місць, постраждалих від коронавірусу та зменшення ризиків росту безробітності. 30 вересня Європейський інвестиційний фонд та Європейський інвестиційний банк (ЄІБ), домовилися з Комерцбанком про нову вигідну схему кредитування, надавши німецьким малим та середнім підприємствам 500 млн євро. Фінансування має на меті пом'якшити вплив кризи на дрібний бізнес і дозволити йому, а також самозайнятим особам продовжувати працювати. ЄІБ допоможе 8000 малого та середнього бізнесу в Італії вийти з економічної кризи, спричиненої пандемією, та підтримає їх інноваційні проекти. Європейський фонд стратегічних інвестицій виділить 900 млн євро на підтримку економічного відновлення іспанського бізнесу, на інвестиції в інновації, цифровізацію та адаптацію [75].

Розглянемо вплив COVID-19, на стан внутрішніх ринків праці окремих країн світу та застосовану ними державну політику щодо подолання кризових явищ.

Найкращі результати у боротьбі з пандемією, з точки зору швидкого регулювання кількості захворюваних та стрімкого виходу з локдаунів, продемонстрували країни Східної Азії (Китай, Тайвань, Південна Корея, Японія, Сінгапур) та країни Північної Європи (Норвегія, Данія, Швеція). Це можна пояснити високим показником довіри громадян цих держав до своєї влади, та їх значною соціальною відповідальністю перед суспільством.

Швеція одна з небагатьох країн, яка не запровадила жорсткі карантинні міри. Через це її неодноразово критикував ЄС. Тимчасом, як дана політика продемонструвала свої позитивні економічні результати. В країні практично не постраждала економіка та, відповідно, ринок праці. Відзначимо, що громадський транспорт, дитячі садки та школи працювали в звичайному режимі, роботодавцям рекомендували переводити працівників на роботу з дому, але не було жорстких вимог стосовно цього. У Швеції немає конкретних норм щодо обмеження кількості відвідувачів на квадратний метр чи встановленої дистанції, проте, всі заклади повинні організувати роботу так, аби скупчень людей і довгих черг не було. Шведська боротьба з вірусом вважається найменш радикальною в Європі. Швеція оголосила, що тестувати на коронавірус буде лише у тих випадках, коли необхідна госпіталізація. В умовах дуже м'якої політики держави, бізнес та прогресивні громадяни демонструють зрілість і беруть відповідальність за самоізоляцію в свої руки. Попри те, навіть за такої м'якої політики не вдалось уникнути втрат на ринку праці [76]. Під час весняного кварталу, кількість нових вакансій у ДСЗ скоротилася на 1/3, а кількість повідомлень про звільнення зросла з 24000 до 84000, порівняно з аналогічним періодом 2019 року. У зв'язку з цим, уряд Швеції запровадив заходи допомоги для працівників та роботодавців, щоб зменшити негативний вплив пандемії на них. Держава покривала три чверті витрат, пов'язаних з заробітною платою для працівників підприємств, які постраждали. Уряд взяв на себе всі витрати на лікарняні за квітень та травень, з'явилося більше можливостей для професійної освіти та навчання по всій країні [77].



З середини березня в Данії запровадили локдаун. Були закриті школи, ресторани, перукарні, припинено транспортне сполучення. Від початку коронакризи, роботу втратили майже 83 тис. данців, удвічі більше, порівняно з аналогічним періодом 2019 року. Всі працівники державного сектору, які не виконували критично важливих функцій, працювали під час карантину з дому. Проте, уже 20 квітня у Данії знову запрацювали перукарні, масажні салони, суди та деякі інші громадські установи. Данія першою в Європі відкрила дитячі садки та школи. Для підтримки бізнесу, Кабінет Міністрів розробив пакет заходів. Зауважмо, що уряд зобов'язався платити 75 % зарплатні співробітникам тих компаній, які через скруту мусили б звільнити понад 30 % персоналу або ж понад 50 співробітників [78].

В Норвегії, підприємства могли відправляти своїх працівників у вимушену неоплачувану відпустку, протягом 2-х днів сплачуючи їм оклад, а потім держава брала на себе зобов'язання 20 днів перераховувати співробітнику 100 % його заробітку. Вже 22 березня, через 10 днів після введення локдауну, в неоплачуваній відпустці перебували понад 100000 норвежців. Якщо в березні у компанії скоротились доходи на 20 % або в квітні-травні - на 30 %, держава компенсувала 80-90 % постійних витрат, як-от оренда, оплата послуг ЖКГ, страхування, виплата відсотків по кредитах [79].

Китай відомий своїм стрімким відновленням від наслідків пандемії. На початку, суттєво постраждала економіка країни через зупинку виробництва, проте вже в березні почалось поступове відновлення в багатьох сферах. Це сталось завдяки швидким та жорстким заходам, які були запроваджені по всій країні, для стримування епідемії COVID. Так, в великих містах члени квартальних комітетів, кожен день обходили свої райони, опитували місцевих жителів про їх стан здоров'я та соціальні контакти. Таким чином, швидко визначали потенційних хворих та ізолювали їх в державних клініках. Доречно навести приклад соціальної відповідальності громадян Китаю. Так, один хворий на коронавірус, щоб не

наражати на небезпеку інших людей в громадському транспорті, маючи при цьому високу температуру та слабкість, сів на свій велосипед і таким чином прибув до лікарні. Китайська конфедерація підприємств в лютому 2020 р. провела опитування 500 найбільших виробничих підприємств. Згідно з опитування, 299 підприємств відповіли, що зазнали втрат і понад 60 % зменшили або кількість штату, або найм робітників. Загальна зайнятість у Китаї в січні та березні зменшилась більш ніж на 6 %, тоді як 18,3 % від загальної кількості зайнятого у містах населення все ще перебували в неоплачуваній відпустці. Серед заходів державної підтримки бізнесу можна виділити звільнення малого та середнього бізнесу від виплати соціальних відрахувань строком на 5 місяців. Виплати по податку на прибуток для малого та середнього бізнесу та окремих підприємств перенесені на 2021 рік [80].

В сусідів Китаю ситуація на ринку праці під час пандемії значно погіршилась. В Японії у серпні кількість безробітних зросла до 3 %, що є найгіршим показником з 2017 року. Кількість вакансій на сайтах з пошуку роботи у квітні, знизилась на 30 %, порівняно з попереднім роком. В Південній Кореї з початком пандемії, була розроблена система трьох Т (test, trace, treat), яка включала тестування, виявлення потенційно хворих осіб і їх лікування. Для виявлення потенційних хворих застосовувались технології стеження за допомогою мобільного зв'язку, відслідковування операцій з банківськими платіжними картками та відеоспостереження. У серпні рівень безробіття впав до 3,1 %, після досягнення річного максимуму в 4,5 % у травні [81].

Розгляньмо, як окремі держави підтримували безробітних під час пандемії. Високотехнологічний Сінгапур започаткував спеціальний грант для підтримки постраждалих безробітних працівників із середнім рівнем доходу. Національний постачальник послуг надає послуги з пошуку роботи, підтримки та навчання через віртуальні платформи. В період карантину Австралія запустила веб-сайт Jobs Hub для допомоги у пошуку роботи. Сайт пропонує безліч ресурсів для допомоги людям легко визначити роботу, яка відповідає їхнім навичкам, а також розширює вибір



варіантів роботи. А у Бразилії Міністерство економічних справ створило веб-портал робочих місць, який дозволяє підприємцям та робітникам отримати безкоштовний доступ до понад 700 онлайн-тренінгів та курсів з професійної кваліфікації [82].

Нідерланди підпали під критику країн-сусідів та частини власних політиків і пересічних громадян через обраний урядом м'який підхід до боротьби з коронавірусом без жорстких заборон. Проте, такий підхід допоміг частково стабілізувати економіку. Уряд запровадив ряд прогресивних рішень для підтримки громадян та бізнесу під час коронакризи: на три місяці весною, бізнес звільнявся від сплати податків; самозайняті особи отримували мінімальний прожитковий мінімум в розмірі від 550 до 1600 євро, якщо вони не мали іншої роботи; запроваджено пакет допомоги до 4000 євро для малого постраждалого бізнесу [83].

Іспанія – це одна з країн, які зазнали найбільших економічних втрат через пандемію COVID-19. Тому, для виходу економіки з кризи, уряд Іспанії підготував 200 мільярдів євро на кредити та урядові гарантії [84].

Італійську економіку, вірогідно, можна назвати найбільш постраждалою від коронавірусу в ЄС. Загалом, заходи блокування призвели до припинення діяльності 2,1 млн підприємств в Італії, де працювали 7,1 млн людей. В Італії квітень 2020 року став самим кризовим піком для бізнесу та працівників, оскільки кількість заїздів у туристичні готелі зменшилась на 99 % порівняно з минулим роком, продажі автомобілів скоротились на 98 %. За даними опитування, проведеного італійським дослідницьким центром Swg, через місяць після оголошення загальнонаціонального карантину, 44 % респондентів побоювались втратити робоче місце. Опитування з приводу дистанційної роботи, проведений IZI у співпраці з Comin Partners, показав, що майже 80 % жителів Італії, які працюють вдома, позитивно оцінюють цей метод. А 37 % згодні відмовитись від частини своєї зарплати, щоб продовжити роботу в віддаленому режимі [85]. Держава запровадила низку заходів для врегулювання ситуації на ринку праці. Призупинено сплату податків та ПДВ, внесків на соціальне страхування й соціальне забезпечення та



обов'язкове страхування. Держава виплачувала 80 % заробітної плати та повністю покривала витрати на соціальне страхування працівникам у періоди тимчасової чи постійної зупинки виробництва. Уряд розширив доступ до кредитів для мікропідприємств. Підприємства змогли отримати субсидії на придбання засобів індивідуального захисту та податкові пільги на придбання санітарно-технічного обладнання. Держава гарантувала ваучери працюючим батькам по догляду за їх малими дітьми [77].

Пандемія завдала більш ніж відчутного удару по французькій економіці. Через місяць після того, як було оголошено надзвичайний санітарний стан і введено суворий карантин, ділова активність в країні, за даними Міністерства економіки, скоротилася на 35 %. Третина активного населення країни (8,5 млн французів) стали тимчасово безробітними. Держава, щоб уникнути катастрофи, взяла на себе зобов'язання виплачувати їм 84 % від зарплати [85]. Президент Франції Е. Макрон оголосив про державні гарантії на 300 млрд євро. Тим, хто опинився у скрутному становищі, запропонували податкові і кредитні канікули. Компанії, які зазнали відчутного падіння активності, продовжують отримувати 100 % покриття власних витрат, для уникнення безробіття. Державна допомога за вимушений простій з 1 січня 2021 року дорівнюватиме 72 % тарифної ставки [77]. Французький портал вакансій Emploi Store надав можливість опанувати 150 нових спеціальностей дистанційно навчаючись [82].

Німеччині довелося долати серйозні проблеми на ринку праці внаслідок того, що число безробітних склало 6 млн осіб. З початком пандемії були закриті всі освітні та розважальні заклади. Ресторани та кафе продавали запаковану їжу або доставляли додому. Тимчасом, як у сільському господарстві був гострий дефіцит робочої сили. Були відкриті вакансії в середніх і великих супермаркетах, та кур'єрів для доставки ліків. Кадрові агентства відзначали, що в Німеччині був підвищений попит на репетиторів, нянь і помічників по господарству [85]. Для відновлення економіки Німеччина затвердила найбільший пакет підтримки в ЄС, розміром - 750

мільярдів євро. Підтримка уряду включала одноразову виплату до 5000 євро на підтримку самозайнятих працівників, які не отримували проміжної допомоги. Компанії до 50 працівників отримували 75 % загального доходу станом на листопад 2019 року, більші компанії - до 70 %. Федеральний уряд продовжує кредитні лінії та державні гарантії для підприємств через федеральний інвестиційний банк KfW. ПДВ на продукти, що використовуються для приготування в гастрономії, буде зменшено з 19 % до 7 %. Також проводилась політика захисту орендаря - не своєчасні або неодноразові платежі орендарів між 1 квітня 2020 року та 30 червня 2020 року не могли призвести до розірвання договору оренди, який був заключений на 24 місяці. Сімейну допомогу у розмірі 300 євро за дитину планували виплатити у 2020 році всім батькам. Компанії в секторах економіки, які особливо постраждали від втрат доходів у поточній кризі, отримували допомогу у 25 млрд євро. Кожна компанія, у якої в квітні-травні зменшився дохід більш ніж на 60 %, порівняно з тим самим періодом 2019 року, мала отримати компенсацію до 80 % своїх постійних витрат. Була надана одноразова грошова допомога підприємствам в розмірі 9-15 тис. євро, залежно від кількості працівників. Держава гарантувала працівникам, які відправлені у відпустку без збереження заробітної плати, допомогу у розмірі 60 % втраченої зарплатні, та 67 % для працівників з дітьми [77]. Уряд Німеччини запровадив бюджетне стимулювання туристичної галузі, доходи якої в країні складають 23 % ВВП [86].

Пандемія завдала шкоди, як кар'єрі, так і зайнятості молодих польських працівників, оскільки 28 % тих, хто був працевлаштований до спалаху, перестали працювати. Серед молодих робітників, які залишились на роботі, двоє з п'яти зазнали скорочення робочого часу. Спалах спричинив значне зменшення доходу кожної третьої молодої жінки та кожного четвертого молодого чоловіка. Майже половина молоді працює повністю або частково вдома (45,1 %). Крім того, 34 % молодих людей не бачать перспектив подальшої кар'єри [87]. Уряд Польщі виділив кошти на субсидії по заробітній платі працівникам постраждалих підприємств та



самозайнятим особам. Були надані додаткові позики для мікрофірм, відтермінування сплати соціальних внесків та можливість відстрочки або скасування податків. Крім того, податкові канікули продовжено на термін від 6 до 12 місяців. Запровадили надбавку для працюючих батьків за закриття шкіл [77]. Також Польський уряд виділив 5,65 млрд євро на підтримку мікропідприємств туристичної галузі у формі безвідсоткових позик. Бюджетом країни також передбачено 11,3 млрд євро для підтримки малого та середнього бізнесу, дотичного до туризму, який становить 12 % ВВП Польщі. [86].

У Великій Британії, за даними управління національної статистики, протягом двох тижнів з 6 по 19 квітня 2020 року, 23 % підприємств тимчасово закрились або призупинили торгівлю, при цьому 60 % підприємств, які продовжували працювати, повідомили про падіння доходів. За даними консалтингової компанії McKinsey&Co, з 6 по 19 квітня 2020 року, 22 % населення працездатного віку, або дев'ять мільйонів людей, були відправлені в відпустку за власний рахунок на невизначений термін. За чотири тижні, починаючи з 16 березня було подано 1,4 млн нових заявок на соціальну допомогу по безробіттю, що в шість разів більше порівняно з попередніми місяцями. За підрахунками, лише 20 % населення працездатного віку працювали віддалено [88]. Уряд розробив заходи підтримки працюючих із збереженням робочих місць, та гарантував працівникам, які були відправлені у відпустку без збереження зарплати, 80 % їх заробітку. Уряд запровадив наступні заходи для підтримки бізнесу: відкладення сплати ПДВ на наступний квартал; субсидії для малого бізнесу у розмірі 10000 фунтів стерлінгів; гранти у 25000 фунтів стерлінгів для підприємств роздрібно́ї торгівлі, гостинності та дозвілля, що мають майно, вартість якої становить від 15000 до 51 000 фунтів; кредитування через Британський бізнес-банк до 5 млн фунтів стерлінгів для малого та середнього бізнесу, який припинив свою діяльність; кредитування від банку Англії для підтримки ліквідності великих фірм [77].



Пандемія коронавірусу радикально змінила ринок праці в США. За чотири тижні карантинних заходів, країна втратила більше робочих місць, ніж за останні 11 років відновлення після фінансової кризи. Рівень безробіття зріс із 3,5 % у лютому - до 14,7 % у квітні, тобто на 25 мільйонів осіб. Особливо сильно постраждали працівники, які не мали вищої освіти або достатньої кваліфікації [89]. За даними звітності Національної Академії Наук США відомо, що під час карантину 43% підприємств малого бізнесу були тимчасово закриті, а зайнятість впала на 40 % [90]. У розпал пандемії вдома працювали дві третини (62 %) всіх працюючих у США. Серед десяти найзатребуваніших професій у США є медсестри, продавці, касири, сортувальники, кур'єри. Гострий дефіцит робочих відчуло сільське господарство, де працювали здебільшого трудові мігранти. Державна влада США розробила програму заходів щодо врегулювання ситуації на ринку праці: уряд виділив 350 млрд доларів позиками для малого бізнесу та некомерційних організацій, що мають 500 чи менше працівників; був введений закон «Про підтримку сімей під час коронакризи», за яким подружжя з доходом до 150 000 доларів на рік, отримають допомогу у розмірі 2400 доларів, а сім'ї, що заробляють до 75 000 доларів - 1200 доларів; матеріальна допомога по безробіттю самозайнятим працівникам, які не мають права на регулярну компенсацію по безробіттю; щотижнева доплата у розмірі 600 доларів безробітним особам [77].

Білорусь - одна з небагатьох країн, яка відмовилась вводити карантин. Білоруська влада, у своєму небажанні змінювати звичний уклад, не запровадила ні жорсткі заборони, ні обмежувальні заходи. Білорусь не зупинила роботу підприємств, в країні як і раніше працюють ресторани, музеї і кінотеатри, а школи і університети відкриті. З середини березня приватні компанії за своєю ініціативою перевели працівників на віддалену роботу. Білорусь залишилася єдиною країною в Європі, яка всупереч застереженням ВООЗ не відмінила національний футбольний чемпіонат. Одним з небагатьох обмежень, введених в Білорусі на тлі спалаху COVID-19, стала 2-тижнева самоізоляція, для білоруських громадян, які прибули

з-за кордону. Білоруський президент, О. Лукашенко, переконаний, що небезпека коронавірусу істотно перебільшена і назвав його: «психозом, що зупинив економіку всього світу» [91]. Олег Токун – начальник управління політикою зайнятості Білорусі заявив, що суттєвого обвалу за час пандемії на ринку праці не відбулось, завдяки тому, що підприємства в цей період продовжували працювати. На підприємствах практикують гнучкий робочий графік, скорочення робочого часу. Рівень безробіття в цей період склав 4 %, що є цілком природним.

За період карантину постраждали не тільки країни, а й міжнародний бізнес. Багато компаній у сфері послуг зазнали значних втрат, проте деякі змогли навіть збільшити свої доходи через підвищення попиту на окремі сфери діяльності. Тож розглянемо які зміни відбулись у роботі іноземних компаній, та які заходи вони застосовують, щоб адаптуватись до постпандемічних умов. Видання Forbes провело дослідження і встановило, що за два місяці з початку пандемії, мільярдери зі списку 25 найбагатших людей світу сумарно заробили 255 млрд доларів. Найбільше заробив засновник Facebook Марк Цукерберг, його статки збільшилися на 31,4 млрд доларів [92]. З початком пандемії, світовий бізнес почав адаптацію до нових карантинних умов: модні бренди перейшли до виготовлення захисного одягу та масок; пивні компанії почали виробляти дезінфікуючі засоби для рук; компанія Crocs дарувала взуття медичним працівникам.

Втім, пандемія зачепила і потужні ІТ-компанії. За три тижні березня, у Кремнієвій долині звільнили 6000 фахівців, а кількість відкритих вакансій у 30 найбільших технологічних компаніях знизилася на 19 %, крім того працівників перевели на дистанційну роботу.

Компанія Google перевела всіх своїх працівників на роботу з дому до липня 2021 року. Компанія, яка відома своєю прогресивною мотиваційною політикою, нещодавно оприлюднила зміни, згідно з якими, співробітники відтепер не зможуть витратити спеціальні офісні пільги під час роботи з дому (харчування, оздоровлення, подарунки). Багато працівників невдоволені новою політикою

компанії, адже раніше вони могли безкоштовно обідати, розважатись та відпочивати, а зараз це їх особисті витрати [93]. Також Google наполовину скоротив маркетингові бюджети, заморожуючи роботу в різних відділах компанії. Була розроблена програма адаптації працівників до нових умов: уроки кулінарії та психологічні сеанси онлайн, а також тисяча доларів кожному працівнику на обладнання свого робочого місця [94].

Інтернет-гігант Amazon найняв 100 000 нових працівників, щоб задовольнити зростаючий попит на його послуги. Незважаючи на пандемію, Amazon у другому кварталі 2020 року, збільшив чистий прибуток удвічі до 5,2 млрд доларів проти 2,6 млрд на цей час у 2019 р. На своїх складах Amazon припинив виїзний огляд, а також групові зустрічі на початку змін і розподілив час змін і перерв. У відповідь на виклики пандемії, Amazon запровадив нові пільги для працівників: виплата зарплати до двох тижнів працівникам, у яких діагностовано коронавірус, або які поміщені на ізоляцію; знижки на навчання та десятинне субсидіювання по догляду за дітьми щомісяця.

Продукти компанії Microsoft користувались попитом під час карантинних обмежень, оскільки, відеоконференції та хмарні послуги стали необхідним робочим інструментом для багатьох працівників. Тому компанія не зазнала значних втрат, пов'язаних з пандемією. Microsoft повідомляє, що застосовує гібридну модель праці, коли працівники звітують про виконану роботу в офісі лише кілька днів на тиждень.

Виробнику iPhone вдалося заробити 58,3 млрд доларів доходу в березневому кварталі. Попри закриття своїх 500 роздрібних магазинів, доходи у першому кварталі були стабільними завдяки масштабним продажам в Інтернеті.

Facebook виділив 2000 доларів працівникам для облаштування домашнього робочого місця. Компанія планує допомогати працюючим батькам, надаючи їм десять тижнів оплачуваної відпустки для догляду за дитиною чи родичем. У травні,



генеральний директор Facebook Марк Цукерберг заявив про те, що протягом наступного десятиліття 50 % персоналу компанії буде працювати віддалено.

Twitter першим серед потужних технологічних компаній проінформував про те, що їх співробітники працюватимуть віддалено завжди, навіть після закінчення епідемії. Окрім цього, усі співробітники Twitter, включаючи погодинних працівників, отримали відшкодування за обладнання домашнього офісу, включаючи письмові столи, стільці та ергономічні подушки.

Генеральний директор Netflix Рід Гастінгс каже, що офіси компанії не відкриваються, поки більшість людей не будуть щеплені, тому поки працівники працюють дистанційно. Генеральний директор банку Morgan Stanley Джеймс Горман заявив, що в майбутньому банку буде потрібно набагато менше офісних приміщень. Близько 90 % співробітників Morgan Stanley, як і інших банків, працювали вдома під час пандемії.

Наприкінці відзначимо, що пандемія COVID-19 та введені карантинні заходи, нанесли шкоди країнам та бізнесу по всьому світу. В основному політика подолання негативного впливу пандемічної кризи, базувалась на державній підтримці працівників та роботодавців.

### **3.3 Пропозиції по подоланню наслідків пандемії COVID-19 на стан та розвиток вітчизняного ринку праці**

Пандемія коронавірусу стала загрозою для життя і здоров'я мільйонів людей по всьому світу. Загроза високої смертності спричинила введення жорстких карантинних заходів. Локдаун призвів до закриття багатьох сфер діяльності, припиненню торгівлі, руху, соціальної взаємодії, та до стрімкого падіння рівня економіки, навіть в державах зі стабільною економікою. За даними ООН сукупні витрати світової економіки за 2 роки (2020/21 рр.) складуть понад 12 трлн доларів. Безумовно, карантинні обмеження завдали шкоди ринку праці. Зросло безробіття,

зменшилась кількість зайнятих, зазнав скорочення попит на робочу силу, збільшилась кількість неповно зайнятих. Тому є цілком на часі розроблення рішучого плану заходів, щодо відновлення та адаптації українського ринку праці в постпандемічних умовах. Зважаючи на викладене вище, пропонуємо власні пропозиції для покращення стану ринку праці. Оскільки ринок праці складається з працівників, роботодавців та держави, доречно розглядати покращення через призму цих трьох компонентів. Саме тому окремо були розроблені рекомендації для працівників, бізнесу та уряду держави.

Пропозиції уряду України для подолання наслідків кризи на ринку праці:

1. Допомога туристичній сфері. Оскільки туристична галузь найбільше постраждала від наслідків карантину, то вона потребує допомоги у відновленні. В багатьох країнах Європи уряд вже виділив кошти для санації туризму. В нашій країні це може бути проведення вигідної кредитної політики для підтримки бізнесу в цій галузі.

2. Створення служб психологічної підтримки, консультації для звільнених працівників.

3. Компенсація працюючим батькам за умови закриття шкіл, садочків для дітей. В країнах Європи розповсюджена така допомога. Так, як з закриттям навчальних і дошкільних закладів батькам доводилось додатково займатись вихованням та навчанням дітей, то така незначна надбавка (у розмірі 500 грн) допоможе відчувати турботу держави про них.

4. Домовленість з зовнішніми кредиторами (МВФ, Світовий банк) про відтермінування сплати боргових зобов'язань на 2-3 роки, для можливості стабілізації та відновлення економіки.

5. Державні дотації підприємствам, які можуть звільнити через скрутне становище третину і більше своїх працівників під час карантину, в розмірі 75 % зарплати їх працівників.

6. Додації малому та середньому бізнесу в галузях, які найбільше постраждали від введення карантинних мір (готельно-ресторанний бізнес, логістика, туризм, торгівля).

7. Зменшення податку на прибуток, або перенесення його виплати, для окремих підприємств на 2021 рік.

8. Розвиток Державної служби зайнятості, надання їй більше повноважень, фінансових можливостей для допомоги, її цифровізація. В майбутньому ДСЗ може стати головним центром допомоги для всіх працівників та роботодавців.

9. Розвиток дистанційного навчання для громадян. Створення онлайн-платформ з безкоштовним доступом до курсів з навчання в перспективних сферах (ІТ, електроніка, сільське господарство, промисловість).

10. Підтримка відкриття малого бізнесу, стартапів.

11. Розвиток системи державних закупівель, внутрішнього споживання продукції українського виробника.

12. Зростання експорту української продукції та зниження імпорту на аналогічні товари, які можуть вироблятися в країні.

13. Відмова від введення повторного локдауну. Навіть Всесвітня організація охорони здоров'я не підтримує блокування в якості основного засобу боротьби з коронавірусом, єдиним наслідком якого стала бідність та погіршення життя. Як показав 2020 рік, коронавірус не виявся настільки небезпечним як його описували експерти. Звичайно, смертність від COVID-19 є, але вона не критична. Міністр охорони здоров'я М. Степанов стверджує, що повторний локдаун зведе до нуля зараження коронавірусом в Україні. Можливо, кількість хворих справді скоротиться, але повторний локдаун може звести економіку України у найбільшу рецесію з часів Незалежності. Повторне введення жорсткого карантину може призвести до неможливості виплати державою пенсій, заробітних плат держслужбовцям, лікарям, вчителям і викладачам, через брак коштів в бюджеті.



Введення повторного локдауну спричинить збільшення кількості безробітних та закриття багатьох малих та середніх підприємств.

14. Відмова від реформи медицини У. Супрун, та повернення медицини до системи Семашко. Фарід Закарія у свої книзі «10 lessons for a post-pandemic world», назвав американську систему охорони здоров'я комерційною організацією. Її основна проблема – різний доступ до лікування багатого і бідного населення США. Через таку нерівність, існує висока смертність серед малозабезпеченого, бідного населення. Тому реформа української медицини за американським зразком, не потрібна нашій країні. Скорочення кількості туберкульозних, психіатричних диспансерів; існування окремих протоколів, які регламентують діяльність служби швидкої допомоги, щодо якої категорії людей їхати на виклик; складність з отриманням консультації в лікаря – все це вказує на недовірливість цієї реформи. Тому пропонується застосувати систему Семашко, яка наразі використовується в Білорусії та деяких країнах Європи. Це система, яка діяла за часів Радянського Союзу, та мала на меті надати доступ до безкоштовної державної медицини всім громадянам. Зараз в цей скрутний час потрібно берегти й боротись за кожне людське життя, проте реформована медицина не готова до цього.

15. Розширення доступу до кредиту за субсидованою кредитною ставкою, малого бізнесу, який потребує фінансової допомоги.

16. Допомога у працевлаштуванні українських мігрантів, які повернулись з країн ЄС, у зв'язку з пандемією. Потрібно визначити їх чисельність, надати мігрантам допомогу у працевлаштуванні та отриманні соціальної допомоги.

17. Зменшення ПДВ на продукти, що використовуються для приготування їжі в ресторанах, кафе, барах. Наприклад, зараз така політика діє в Німеччині. Таким чином буде надаватись державна допомога сфері харчування, постраждалій від наслідків карантину.

18. Прийняття законодавства про «дистанційну працю», яке б врегулювало права найманих працівників та змінило ставлення до них як до фрілансерів. Також

в новому законі має буде прописано про правила внутрішнього трудового розпорядку для дистанційної роботи, та забезпеченість працівника засобами праці зі сторони роботодавця.

19. Створення державну інтернет-платформу - «Люди+Робота», яка б змогла об'єднати працівників, які втратили роботу, та роботодавців які терміново шукають нових працівників або тимчасові послуги фрілансерів.

20. Підтримка найменш захищених верств населення (молоді, жінок, інвалідів).

21. Розробити програму адаптації для молоді – покоління «Lockdown generation». Розробити програму навчання перспективним професіям та цифровим навичкам. Створити нові робочі місця. Затвердити програму гарантування працевлаштування випускникам вищих навчальних закладів.

22. Розвиток регіонів. Сприяння передислокація безробітних в регіони, де є попит на робочу силу. Розвиток галузей, притаманних географічно, історично даним регіонам (регіональна спеціалізація).

23. Залучення малого та середнього бізнесу до виробництва життєво необхідних речей ув умовах пандемії речей (виготовлення масок, антисептиків, апаратів ШВЛ, кисневих балонів, тощо)

24. Усунення неформальної зайнятості в регіонах. Це дозволить детінізувати ринок праці та надати допомогу людям, які раніше не могли її отримати через неофіційне працевлаштування.

25. Розроблення державної політики розвитку цифрових технологій (автоматизація, штучний інтелект). Безумовно, цифровізація є логічним розвитком технологічного прогресу та має багато позитивних аспектів. Проте, необхідно враховувати побічні сторони цього прогресу. Це, насамперед, порушення прав свободи людини під час карантину через застосування технологій відеоспостереження, GPS стеження, слідкування за місцезнаходженням людини за допомогою мобільного зв'язку, моніторинг операцій з кредитними картками. Під час локдауну багато розвинутих країн використовували ці технології для

відслідковування потенційно хворих осіб. Тут потрібно наголосити на недопущенні використання даних технологій для маніпуляцій людьми, обмеження прав та порушення їх конфіденційності, особливо серед релігійних, політичних та національних спільнот.

26. Активізація соціального діалогу з бізнесом, профспілками для розуміння ситуації на ринку, та можливість її корегування.

27. Забезпечити швидкісний інтернет з мінімальним перериванням трафіку, доступний для більшості населення. Наразі інтернетом не забезпечені значна кількість сільського населення.

28. Підтримувати докризовий рівень видатків на освіту, адже вона є запорукою отримання ефективної робочої сили.

29. Забезпечити можливість продавати власну продукцію українським фермерам та не закривати продовольчі ринки, щоб люди могли торгувати власною сільськогосподарською продукцією.

30. Створити нові робочі місця в галузі сільського господарства, яке найменше постраждало в результаті пандемії та має потужний експортний потенціал, тому є одним із перспективних напрямів для розвитку.

31. Надати фізичним особам-підприємцям можливість не сплачувати єдиний соціальний внесок під час карантину, у разі підтвердження відсутності діяльності.

32. Розширення електронних сервісів для надання послуг бізнесу.

33. Розробити спеціалізовану програму онлайн-навчання та надання профільного консультування малому та середньому бізнесу, щодо можливостей використання цифрових технологій для організації ведення бізнесу, розвитку електронної комерції.

34. Звільнити на час карантину орендарів приміщень ринків та торгових центрів від плати за користування торговельними площами у разі бездіяльності цих закладів торгівлі внаслідок карантину.



35. Запровадити для малих підприємств та приватних підприємців пільгові кредити на покриття витрат, пов'язаних з впровадженням дистанційних засобів провадження діяльності.

36. Надати можливість фізичним особам-підприємцям, які вимушено припинили роботу у зв'язку з карантинними заходами, тимчасово реєструватись у ДСЗ як безробітні, без закриття ФОП, з подальшим отриманням соціальної допомоги.

37. Забезпечити безперебійне функціонування та пріоритетний доступ українських виробників до логістичної інфраструктури, для перевезення робітників та промислових вантажів, а також сприятливу для вітчизняних підприємств політику «Укрзалізниці», шляхом мораторію на підвищення тарифів на час карантину.

38. Стимулювати попит на продукцію вітчизняного виробника. Наприклад запустити національний флешмоб «В карантин - підтримуй українське».

39. Пошук шляхів до виходу української продукції не тільки на європейський ринок, а й на перспективний для нас азійський.

Пропозиції для бізнесу щодо адаптації та покращення свого стану:

1. Ресторанній сфері потрібно застосувати нестандартні рішення для виходу з цієї кризової ситуації. Наприклад шведський бренд пива «Oddbird» разом з рестораном Garba відкрили найбільш соціально-дистанційований ресторан у світі, розмістивши свої столики у національному природному заповіднику у Швеції. Тому рестораторам необхідно творчо мислити та знаходити цікаві ідеї для забезпечення своєї діяльності в цих умовах.

2. Оцифрувати свій бізнес: створити власний сайт, завести сторінку компанії в Facebook, Instagram, налагодити онлайн-купівлю, доставку і т.д. В майбутньому це може стати необхідним елементом пристосування до нового постпандемічного цифрового світу.

3. Розробити програму адаптації для працівників, які зараз працюють дистанційно. Підтримувати відеозв'язок з командою, розробити ігри, в які можна грати онлайн, проводити різні конкурси, кулінарні шоу, вікторини.

4. Організувати навчання, підвищення кваліфікації співробітників, для збільшення трудового потенціалу організації.

5. Дбати про безпеку в приміщеннях (санітарна обробка, гнучкий графік для працюючих в офісах).

6. Розширити можливості працівників самостійно визначати графік та місце роботи, принаймні частини свого робочого часу.

7. Розробити кілька варіантів стратегії розвитку згідно з декількома варіантами розвитку майбутнього, розглядаючи їх як можливі сценарії подій.

Пропозиції працівникам щодо покращення власної конкурентоспроможності та адаптації на ринку праці:

1. За даними Всесвітнього економічного форуму 2020, найбільш потрібними навичками для працівників в майбутньому стануть: аналітичне мислення, критичне мислення, активне навчання, комплексний підхід до вирішення проблеми, креативність та оригінальність, лідерство, вміння користуватись новими технологіями, гнучкість і стресостійкість. Тому працюючим людям для того, щоб відчувати себе впевнено в майбутньому потрібно розвивати ці навички.

2. Використовувати власний час для навчання: оновити цифрові навички, вчитися програмуванню, покращити рівень володіння англійською мовою.

3. Дотримуватись time-менеджменту та організувати робоче місце за умови віддаленої роботи, щоб ефективно працювати навіть в домашніх умовах. Дотримуватись того ж робочого графіку, який був до карантину (якщо це можливо). Налагодити баланс між роботою та особистим життям.

4. Бути готовим швидко адаптуватись до нових викликів, оскільки за даними Всесвітнього економічного форуму 2020, до 2050 року кожна третя людина змінить професію.

### Висновки до розділу 3

В нашому дослідженні нами було з'ясовано зміни на ринку праці в країнах світу та запроваджені антикризові програми. Виявлено, що застосовувались як пасивна, так і активна політика підтримування зайнятості. Перевага надавалась кредитам та субсидіям на адаптацію та ведення інновацій в сфері цифровізації. Найменш постраждали країни, які не застосовували жорсткі карантинні заходи. Це свідчить про те, що в майбутньому, урядам держав потрібно буде замислитись над ефективністю введення локдаунів для стримування захворюваності. Наразі ситуація у світі неоднозначна. Ринок праці поступово відновлюється, але говорити про повернення до рівня 2019 року зарано, адже передбачається настання другої хвилі захворюваності на COVID-19 на кінці 2020 року, що може спричинити повторну рецесію світової економіки до квітневого рівня. Тому повноцінна стабілізація ринку праці можлива лише після перемоги над пандемією.

Для покращення ситуації на ринку праці України в майбутньому, доцільно розробити та прийняти державну стратегію розвитку ринку праці на період 2021-2030 рр. Вкрай необхідно спрогнозувати виникнення нових професій, закласти відповідні кошти для переорієнтації навчальних закладів, розробити відповідні платформи для створення можливостей віддаленої роботи державного апарату, розробити заходи щодо зменшення безробіття, шляхом створення нових робочих місць онлайн, активізувати роботу з поширення охопту мережею Інтернет населених пунктів України.

Підсумовуючи вищевикладені пропозиції скажемо, що покращення постпандемічного стану українського ринку праці в даних карантинних умовах можливо лише завдяки ефективній співпраці держави з роботодавцями та працівниками в системі соціального партнерства. Тільки дослухаючись один до одного, ми зможемо пережити цей нелегкий період в нашій історії та вибудувати правильну політику на майбутнє.



## ВИСНОВКИ

Пандемія COVID-19 змінила світ. Не можна з точністю сказати, чи призведе вона до прискореного завершення четвертої промислової революції (роботизація, автоматизація та технології штучного інтелекту), або ж завершить почату ще в 2000-х роках цифровізацію, але після неї світ, який ми знали до цього, зазнає докорінних змін. Ще досі актуальним залишається вивчення впливу COVID-19 та локдаунів на економіку різних країн, соціальну сферу, медицину, ринкові відносини, внутрішню політику, стан бізнесу, економічно активне та неактивне населення. Стан та перспективи ринку праці, як складових економічної системи, є ключовими напрямками для дослідження.

Простеживши праці, опубліковані українськими фахівцями, ми з'ясували, що український ринок праці до пандемії виглядав не кращим чином. Через анексію Криму в 2014 році та військові дії на Сході країни, Україна втратила частину населення, в тому числі працездатного віку та величезна кількість промислової інфраструктури була пошкоджена. В ході дослідження виявлено й інші проблеми, такі як: трудова міграція, недостатній попит на робочу силу, тінізація економіки, високі податки та низька заробітна плата. Тож, підсумовуючи скажемо, що ринок праці в 2014-2019 роках не встиг відновитись від наслідків кризи 2014 року, тільки у 2018 році розпочалось повільне зростання.

На підставі зробленого нами аналізу з'ясовано, що економіка України зазнала рецесії з приходом епідемії COVID-19. Ринок праці, як складова економічної системи, відчув на собі негативний вплив пандемії. Виявлено, що в найбільш кризовий 2 квартал, значно зросла кількість працівників, відправлених у відпустку без збереження зарплатні, на 51,2 % порівняно з 2019 роком, та працівників, переведених на неповний робочий день - 33,9 %. Пандемія вплинула на 1,9 млн осіб, серед яких 1 млн стали безробітними. В цей час допомогу по безробіттю отримували 900 тис. осіб. Найбільше звільнених було серед людей з вищої освіти, що вказує на загальне скорочення спеціалістів та службовців. Карантин призвів до

скорочення зайнятого населення з 16710 тис. до 15621 тис. осіб. Із введенням адаптивного карантину, в травні почалось поступове відновлення ринку праці, а в серпні основні показники досягли стану 2019 року. Отже, встановлено, що коронавірус та жорсткі карантинні заходи завдали непомірної шкоди українському ринку праці, а саме локдаун, запроваджений в березні, став відправною точкою спаду.

Досліджено вплив наслідків карантину на український бізнес. Найбільше постраждали підприємства у сфері туризму, організації харчування, логістики, сфери нерухомості, івент-індустрії, спорту, оптової та роздрібної торгівлі. Найкраще себе почували підприємства у сферах онлайн торгівлі та компанії, що організували доставку товарів. Також практично не постраждали підприємства в агропромисловому комплексі, ІТ-сфері та фармацевтичній промисловості. Зрозумівши всю складність ситуації, більшість роботодавців почали реорганізацію своєї діяльності. Багато хто перелаштував свою діяльність під потреби ринку. Наприклад, виробники алкогольних напоїв почали виробництво антисептиків, а ресторани та кафе, почали адаптуватись до нових умов, оцифрувавши свою діяльність, створивши власні сайти з можливістю придбати або замовити їжу. З введенням адаптативного карантину, бізнес почав поступово відновлюватись.

Дії українського уряду в регулюванні ситуації на ринку праці під час пандемії зводились до активних та пасивних заходів. Для безробітних та відправлених у відпустку без збереження зарплатні, держава надала соціальну допомогу. Для бізнесу запровадили низку заходів задля забезпечення його роботоспроможності. На кінці травня була затверджена програма стимулювання економіки для подолання наслідків епідемії COVID-19. Основними напрямками програми визначено зменшення безробіття, доступне кредитування, створення державних та громадських робочих місць, грантові програми, нові форми здобуття освіти, проте впровадження цих заходів й досі не реалізовано в повному обсязі. Наразі основною

проблемою є недосконалість законодавства в сфері праці, а саме «дистанційної праці», через обмеженість прав найманого працівника.

Відтак, сьогодні важко оцінити майбутні зміни і ще складніше спрогнозувати короткострокову перспективу. Тому робити статистичний прогноз ринку праці на 2021 рік не є доцільним, через складність передбачити майбутню ситуацію. Нами були спроектовані авторські тенденції майбутнього стану ринку праці. Серед основних тенденцій можна накреслити наступні перспективи: поширення дистанційної роботи, оптимізація персоналу компаній, кінець епохи великих офісів та перехід на невеликі приміщення, поступова цифровізація та автоматизація економіки та бізнес-процесів, посилення гігієни та безпеки праці на підприємствах, розвиток нових професій і видозміна сучасних.

Розвинуті країни світу такі, як США, Велика Британія, Німеччина проводили активну політику на ринку праці. Встановлено, що основними заходами були: підвищення кваліфікації та перенавчання робочої сили, підтримання діяльності бізнесу шляхом надання грантів, дотацій, доступу до вигідних кредитних програм, зменшення податкового навантаження, чи повне його скасування на певний період. Найменш постраждали країни, які застосували м'які міри протидії коронавірусу, тому в майбутньому важливим буде вивчення їхнього досвіду та покращення власної політики без введення блокування, яке погіршує соціально-економічний стан. У нашому дослідженні ми з'ясували зміни в діяльності міжнародних компаній, таких як Google, Amazon, Microsoft, Apple, Facebook. Помічено, що більшість з них, як представники четвертинного сектору, покращили свої фінансові показники, збільшивши у 2 кварталі свої доходи, в той час, як малий та середній бізнес навпаки скоротив свою діяльність. Основна частина працівників світових гігантів була переведена на дистанційну роботу до 2021 року. Окремі компанії покрили витрати своїх співробітників на облаштування домашнього робочого місця. Тож, можна констатувати, що більшість великих іноземних компаній вже



адаптувалися до нових умов праці, та отримали нові можливості для монополізації ринку.

Нами поставлено завдання розробити пропозиції щодо покращення стану українського ринку праці після пандемії. Оскільки ринок праці складається з трьох суб'єктів: працівників, роботодавців та держави, нами були розроблені рекомендації кожному з них. Пропозиції для уряду зосереджено на застосуванні активної ринкової політики до робочої сили та бізнесу. Були надані рекомендації щодо надання допомоги найбільш постраждалим сферам, стимулювання цифровізації бізнес-процесів, розроблення програм безкоштовного навчання, покращення медицини та економічної ситуації, зменшення податкового навантаження. Поради для бізнесу зосереджені на адаптації, цифровізації, навчанні та підвищенні кваліфікації їх працівників, розвитку гнучкості, плануванні. Для працівників радимо працювати над розвитком майбутніх затребуваних навичок, опановувати перспективні професії та бути психологічно готовими до швидких змін. У висновку відзначимо, що покращити стан сучасного, постпандемічного ринку праці можливо лише у тісній співпраці роботодавців та працівників, за умови ефективної державної політики. Тож, можна стверджувати, що завдання дипломної роботи виконано, мета досягнута.

Практична значущість нашого дослідження полягає в можливості впровадження його окремих аспектів в державні заходи, задля покращення стану ринку праці. Об'єкт вивчення потребує більш детального розгляду та дослідження через загальну об'ємність теми та актуальність його проведення. Питання впливу пандемії COVID-19 на стан ринку праці буде перспективним напрямом для вивчення у наступні роки.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акіліна О. В., Ільїч Л. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. 2-ге вид., допов. і перероб. Київ : Алерта, 2011. 820 с.
2. Огородник М. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини: конспект лекцій. Львів : НЛТУ України, 2007. 148 с.
3. Пухтаєвич Г. О. Аналіз національної економіки: навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2003. 254 с.
4. Калина А. В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти): навч. посіб. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. 216 с.
5. Жуліна Є. Г., Іванова Н. А.. Економіка і соціологія праці: Шпаргалка. М. : Ай Пи Эр Медиа, 2009. 224 с.
6. Економіка праці: навч. посіб. / за заг. ред.: Г. В. Назарової. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.
7. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посіб. Харків: ХДУХТ, 2017. 189 с.
8. Смачило В. В. Тема 8 Ринок праці та його регулювання: лекційний матеріал для студентів. URL: [http://econ2016.krasalex.com/wp-content/uploads/2017/03/8\\_ppt.pdf](http://econ2016.krasalex.com/wp-content/uploads/2017/03/8_ppt.pdf) (дата звернення 01.12.2020).
9. Фединець Н.І., Миронов Ю.Б., Гонська М.Р. Соціологія ринку: навч. посіб. Львів : ЛКА, 2011. 226 с.
10. Онікієнко В. В. Пріоритети соціалізації ринку праці в умовах ринкової стабілізації та глобалізації національної економіки України. Демографія та соціальна економіка. 2006. № 2. С. 101-114.
11. Чорна Н. П., Чорний Р. С. Ринок праці: Сучасні виклики. Економічний часопис Східноєвропейського національного університету ім. Лесі Українки. Луцьк, 2020. Том 1, № 21. С. 64-73.
12. Кваша О. С. Ринок праці в Україні: аналіз сучасного стану та перспективи розвитку. Електронне наукове фахове видання: Глобальні та національні проблеми економіки. Миколаївський національний університет ім. В. Сухомлинського. Миколаїв, 2018. № 30. С. 1074-1079.
13. Кулицький С. Проблеми розвитку ринку праці в Україні. Україна: події, факти, коментарі. 2017. № 21. С. 56-69. URL: <http://nbuviap.gov.ua/images/ukraine/2017/ukr21.pdf> (дата звернення 01.12.2020).
14. Пігуль В.В. Стан сучасного ринку праці України. Економічний вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний



- інститут". Київ, 2016. № 13. С. 174-179. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/evntukpi\\_2016\\_13\\_27](http://nbuv.gov.ua/UJRN/evntukpi_2016_13_27) (дата звернення 01.12.2020).
15. Семикіна М. В., Пасека А. С. Ринок праці України: тенденції та особливості розвитку. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. Хмельницький, 2016. № 5 (1). С. 165-170. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu\\_ekon\\_2016\\_5%281%29\\_35](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2016_5%281%29_35) (дата звернення 01.12.2020).
  16. Демографічна криза в Україні: через 10 років на одного працюючого буде два пенсіонери (інфографіка). Український інститут майбутнього. URL: <https://uifuture.org/publications/22092-demograficna-kriza-v-ukraini-cerez-10-rokiv-pracuucih-v-ukraini-bude-v/> (дата звернення 01.12.2020).
  17. Горбань Ю. Ринок праці в Україні: хто тут головний. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2784512-rinok-praci-v-ukraini-hto-tut-golovnij.html> (дата звернення 01.12.2020).
  18. Bregman R. The Moment to Change the World Is Right Now. Time. May 2020. URL: <https://time.com/5833427/coronavirus-hope/> (дата звернення 01.12.2020).
  19. Пандемія. Вікіпедія: Вільна Енциклопедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D0%BC%D1%96%D1%8F> (дата звернення 01.12.2020).
  20. Коронавірусна інфекція COVID-19. Центр громадського здоров'я МОЗ України. URL: <https://phc.org.ua/kontrol-zakhvoryuvan/inshi-infekciyni-zakhvoryuvannya/koronavirusna-infekciya-covid-19> (дата звернення 01.12.2020).
  21. Стадник М. Вплив COVID-19 на світову економіку. Вісник МСФЗ: Світовий досвід. Українська практика. 2020. № 3. URL: [https://msfz.ligazakon.ua/ua/magazine\\_article/FZ002118](https://msfz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/FZ002118) (дата звернення 01.12.2020).
  22. Пристай Д. Коронавірус економіки. Чи дійсно світ спіткає нова фінансова криза та як це вплине на Україну. URL: <https://suspilne.media/18905-koronavirus-ekonomiki-ci-dijsno-svit-spitkae-nova-finansova-kriza-ta-ak-ce-vpline-na-ukrainu/> (дата звернення 01.12.2020).
  23. Пандемія COVID-19 спричинила рекордне падіння світової економіки. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3091815-pandemia-covid19-spricinila-rekordne-padinna-svitovoi-ekonomiki-zmi.html> (дата звернення 01.12.2020).
  24. Коронавірус в Україні. Офіційний інформаційний портал Кабінету Міністрів України. URL: <https://covid19.gov.ua/> (дата звернення 01.12.2020).



25. Жаліло Я. МВФ прогнозує падіння ВВП майже на 8%. Як це позначиться на українцях. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2020/04/15/pogljad/ekonomika/mvf-prohnozuye-padinnya-vvp-majzhe-8.-yak-ce-poznachytsya-ukrayincyax> (дата звернення 01.12.2020).
26. How COVID-19 is changing the world. UNICEF: A statistical perspective. May 2020. Volume I. URL: <https://data.unicef.org/resources/how-covid-19-is-changing-the-world-a-statistical-perspective/> (дата звернення 01.12.2020).
27. Susskind D., Manyika J., Saldanha J., & others. Life Post-COVID-19. Finance & development. June 2020. vol. 57, № 2. URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2020/06/how-will-the-world-be-different-after-COVID-19.htm> (дата звернення 01.12.2020).
28. Tharoor I. The pandemic may forever change the world's cities. The Washington Post. May 20, 2020. URL: <https://www.washingtonpost.com/world/2020/05/20/pandemic-may-forever-change-worlds-cities/> (дата звернення 01.12.2020).
29. Akala A. More big employers are talking about permanent work-from-home positions. CNBC. May 1, 2020. URL: <https://www.cnbc.com/2020/05/01/major-companies-talking-about-permanent-work-from-home-positions.html> (дата звернення 01.12.2020).
30. Дорошенко К. Світові інтелектуали про наслідки пандемії коронавірусу для людства. URL: <https://suspihne.media/20654-svitovi-intelektuali-pro-naslidki-pandemii-koronavirusu-dla-ludstva/> (дата звернення 01.12.2020).
31. "Будет разрушительным". Экс-глава МВФ рассказала, как Covid-19 повлияет на мировую экономику. URL: <https://strana.ua/finance/277032-prohnoz-eks-hlavy-mvf-o-razvitii-situatsii-v-mirovoj-ekonomike-na-fone-covid-19.html> (дата звернення 01.12.2020).
32. Аналітична та статистична інформація. Державний центр зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/68> (дата звернення 01.12.2020).
33. Експрес-аналіз "Вплив карантину на ринок праці". УІСД імені О. Яременко., ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України». URL: <http://ief.org.ua/?p=8611> (дата звернення 01.12.2020).
34. Тарнавська І. Зростання безробіття й тренд на дистанційку: як за пів року змінився ринок праці в Україні. URL: <https://hromadske.radio/publications/zrostannia-bezrobittia-y-trend-na-dystantsiyku-iaak-za-pivroku-zminyvsia-rynok-pratsi-v-ukraini> (дата звернення 01.12.2020).
35. Ксенз Л. Режут оклады и заставляют работать за двоих. Как карантин и кризис меняет зарплаты украинцев. URL: <https://strana.ua/articles/analysis/272579--kak-krizis-menjaet-rynok-truda-i-cto-budet-s-zarplatami.html> (дата звернення 01.12.2020).

36. Кулицький С. Український ринок праці під впливом пандемії COVID-19: стан та оцінка перспектив розвитку. Україна: події, факти, коментарі. 2020. № 12. С. 43-57. URL: <http://nbuviap.gov.ua/images/ukraine/2020/ukr12.pdf> (дата звернення 01.12.2020).
37. Григоренко Ю. Коронний удар: як карантин трансформував ринок праці. GMK Center. URL: <https://gmk.center.ua/posts/koronnij-udar-yak-karantin-transformuvav-rinok-praci/> (дата звернення 01.12.2020).
38. Горбань Ю. Як пандемія COVID-19 змінила ринок праці в Україні. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3104312-ak-pandemia-covid19-zminila-rinok-praci-v-ukraini.html> (дата звернення 01.12.2020).
39. Михайлишина Д. Приховане безробіття і скорочення найму. Як коронавірус вплинув на ринок праці. Центр економічної стратегії. URL: <https://ces.org.ua/coronavirus-and-labor-market/> (дата звернення 01.12.2020).
40. Правила виживання. Яке майбутнє чекає на HR в Україні? KPMG. URL: <https://home.kpmg/ua/uk/home/media/press-releases/2020/07/pravyla-vyzhyvannya.html> (дата звернення 01.12.2020).
41. Леліч М. Елла Лібанова: Як тільки кордони відкриються, більшість заробітчан поїдуть назад. URL: <https://www.rbc.ua/ukr/news/ella-libanova-granitsy-otkroyutsya-bolshinstvo-1588172590.html> (дата звернення 01.12.2020).
42. Філіпчук Л., Ломоносова Н. Коронавірус і дистанційна робота: що зробила держава. URL: <https://www.cedos.org.ua/uk/articles/koronavirus-i-dystantsiina-robota-shcho-zrobyla-derzhava> (дата звернення 01.12.2020).
43. Уряд затвердив план заходів щодо реалізації Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року. Прес-служба Міністерства економіки. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=7024be6c-19a0-4efe-b929-712dfd0d6705&title=UriadZatverdivPlanZakhodivSchodoRealizatsiiOsnovnikhNapriamivRealizatsiiDerzhavn> (дата звернення 01.12.2020).
44. Уряд затвердив з доопрацюванням Програму стимулювання економіки для подолання наслідків епідемії COVID-19. Департамент комунікацій Секретаріату Кабінету Міністрів України. 27 травня 2020. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-zatverdiv-z-doopracuvannyam-programu-stimulyuvannya-ekonomiki-dlya-podolannya-naslidkiv-epidemiyi-covid-19> (дата звернення 01.12.2020).
45. Програми підтримки бізнесу: Кабінет Міністрів України. URL: <https://covid19.gov.ua/prohramy-pidtrymky-biznesu> (дата звернення 01.12.2020).
46. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 17.03.2020 р. № 530-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#n6> (дата звернення 01.12.2020).



47. Квіцінська М. У нерівних умовах: як держава (не) рятує малий бізнес на карантині. Центр спільних дій. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2020/05/8/660263/> (дата звернення 01.12.2020).
48. Як великі виробництва переживають карантин: досвід Steko, P&G, Philip Morris, Інтерпайп та Метінвест. Work.ua. URL: <https://www.work.ua/articles/employer/2259/> (дата звернення 01.12.2020).
49. Ісаченко О. Коронавірус vs бізнес: як карантин вплинув на логістику. URL: <https://mind.ua/openmind/20211508-koronavirus-vs-biznes-yak-karantin-vplivuv-na-logistiku> (дата звернення 01.12.2020).
50. Кубліков В. Перевізники Львівщини розповіли про свої збитки за час карантину. URL: [https://zaxid.net/perevizniki\\_lvivshhini\\_rozpovili\\_pro\\_svoyi\\_zbitki\\_za\\_chas\\_karantin\\_u\\_n1505643](https://zaxid.net/perevizniki_lvivshhini_rozpovili_pro_svoyi_zbitki_za_chas_karantin_u_n1505643) (дата звернення 01.12.2020).
51. Мініч Р. На карантині: маршрутки та автобуси західної України. URL: <https://hromadske.volyn.ua/na-karantyni-marshrutky-ta-avtobusy-zakhidnoi-ukrainy/> (дата звернення 01.12.2020).
52. Вплив COVID-19 та карантинних обмежень на економіку України. Громадська організація «Центр прикладних досліджень». Липень 2020. URL: <https://t1p.de/ul6v> (дата звернення 01.12.2020).
53. Кругликов Д. В 2020 году аэропортом "Борисполь" воспользовались на 8 млн человек меньше, чем в прошлом. URL: <https://ubr.ua/market/transport/v-2020-hodu-aeroportom-borispol-vospolzovalis-na-8-mln-chelovek-menshe-chem-v-proshlom-statistika--3897435> (дата звернення 01.12.2020).
54. Катерина Огуряєва, "Сільпо": Головні тренди карантину - діджиталізація, cashless-операції і homemade food. URL: <https://allretail.ua/interviews/65864-katerina-oguryayeva-silpo-golovni-trendi-karantinu-didzhitalizaciya-cashless-operaciji-i-homemade-food> (дата звернення 01.12.2020).
55. На тлі карантину "Нова пошта" на третину збільшила доставку посилок. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2020/07/6/662596/> (дата звернення 01.12.2020).
56. Rozetka відзначає зростання продажів товарів для творчості та фітнесу за час карантину. URL: <https://glavcom.ua/economics/finances/rozetka-vidznachaje-zrostannya-prodazhiv-tovariv-dlya-tvorchosti-ta-fitnessu-za-chas-karantinu-668284.html> (дата звернення 01.12.2020).
57. Копоть В. Пандемія і новобудови: не беріть поганий приклад. URL: <https://hmarochos.kiev.ua/2020/06/02/pandemiya-i-novobudovy-ne-berit-poganyj-pryklad/> (дата звернення 01.12.2020).
58. Як виживуть новобудови Києва під час карантину: прогнози та думки експертів. URL: <https://100realty.ua/uk/articles/ak-vizivut-novobudovi-kieva-pid-cas-karantinu-prognozi-ta-dumki-ekspertiv> (дата звернення 01.12.2020).



59. Вінокуров Я. Як карантин та коронавірус змінили малий та середній бізнес. URL: <https://hromadske.ua/posts/yak-karantin-ta-koronavirus-zminili-malij-ta-serednij-biznes> (дата звернення 01.12.2020).
60. Рекуненко Н., Лебедь Л. Полная адаптация: как изменились агрохолдинги в период карантина. URL: <http://agroportal.ua/publishing/lichnyi-vzglyad/polnaya-adaptatsiya-kak-izmenilis-agrokholdingi-v-period-karantina/> (дата звернення 01.12.2020).
61. Урізання зарплат і звільнення: в ІТ-фахівців теж криза. Що відбувається в галузі. URL: <https://ua-news.liga.net/economics/articles/urizannya-zarplat-i-zvilnennya-v-it-shnikov-tej-kriza-scho-vidbuvaetsya-v-galuzi> (дата звернення 01.12.2020).
62. Кошельник Д. Как украинские айтишники чувствуют себя на карантине - исследование DOU. URL: <https://vctr.media/dou-otchet-vo-vremya-pandemii-39640/> (дата звернення 01.12.2020).
63. Ноутбуки замість ПК, безкоштовні ПЛР-тести та знезараження офісів сухим туманом. Як ІТ-компанії змінили умови роботи під час карантину. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/it-companies-in-quarantine-conditions/> (дата звернення 01.12.2020).
64. Лисова Х. Дилема виживання: чому карантин навчив FMCG-бізнес. URL: <https://mind.ua/publications/20210303-dilema-vizhivannya-chomu-karantin-navchiv-fmcg-biznes> (дата звернення 01.12.2020).
65. Навчання дітей під час карантину: результати опитування батьків. Освіта.ua. URL: <https://osvita.ua/school/72997/> (дата звернення 01.12.2020).
66. Коломієць В. «Головне - не померти з голоду»: як виживає шоу-біз в епоху кризи. URL: <https://hromadske.ua/posts/golovne-ne-pomerti-z-golodu-yak-vizhivaye-shou-biz-v-epohu-krizi> (дата звернення 01.12.2020).
67. Скільки втратили кафе і ресторани під час карантину - дослідження. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2020/06/10/661570/> (дата звернення 01.12.2020).
68. Друзюк Я. Виживання та адаптація. Як ми проживаємо найбільшу кризу в історії ресторанного бізнесу України. URL: <https://www.the-village.com.ua/village/food/food-situation/297277-restaurant-business-crisis-coronavirus-2020> (дата звернення 01.12.2020).
69. Скібчик С. Власниця турагенства: «Тури бувають дуже дешеві: наприклад, Єгипет від 6000 грн за людину». URL: <https://volodymyrets.city/read/lyudi/103076/vlasnicya-turagenstva-turi-buvayut-duzhe-deshevi-napriklad-yegipet-vid-6000-grn-za-lyudinu> (дата звернення 01.12.2020).
70. Випробування кризою: скільки часу Україні потрібно для відновлення. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2020/04/27/pogljad/ekonomika/vyprobuvannya-kryzoyu-skilky-chasu-ukrayini-potribno-vidnovlennya> (дата звернення 01.12.2020).
71. Савоскіна С. Тимчасові працівники, бронювання робочих місць та колективний біг онлайн. Умови праці після карантину. URL:

- <https://hromadske.ua/posts/timchasovi-pracivniki-bronyuvannya-robochih-misc-ta-kolektivnij-big-onlajn-umovi-praci-pislya-karantinu> (дата звернення 01.12.2020).
72. Zakaria F. Ten Lessons for a Post-Pandemic World. Printed in the United States of America. First Edition. W. W. Norton & Company, Inc., 2020.
  73. Ринок праці на карантині: кого запрошують на роботу. Профспілка працівників освіти і науки України. URL: <https://pon.org.ua/novyny/7811-rinok-prac-na-karantin-kogo-zaproschuyut-na-robotu.html> (дата звернення 01.12.2020).
  74. Dimson J., Mladenov Z. & others. COVID-19 and European small and medium-size enterprises: How they are weathering the storm. McKinsey&Co. URL: <https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/covid-19-and-european-small-and-medium-size-enterprises-how-they-are-weathering-the-storm#> (дата звернення 01.12.2020).
  75. Jobs and economy during the coronavirus pandemic. Coronavirus response. European Commission. URL: [https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/coronavirus-response/jobs-and-economy-during-coronavirus-pandemic\\_en](https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/coronavirus-response/jobs-and-economy-during-coronavirus-pandemic_en) (дата звернення 01.12.2020).
  76. Сальников М. Епідемія без карантину: як Швеція витримує коронавірус без жорстких обмежень. URL: <https://www.eurointegration.com.ua/articles/2020/04/3/7108302/> (дата звернення 01.12.2020).
  77. Country policy responses. COVID-19 and the world of work. International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#CN> (дата звернення 01.12.2020).
  78. Кусок Т. Заражені та щасливі: як Данії вдалося вгамувати коронавірус. URL: <https://www.eurointegration.com.ua/articles/2020/04/20/7108889/> (дата звернення 01.12.2020).
  79. Корепанова С. Как Норвегия слишком испугалась коронавируса. URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2020/07/14/834583-norvegiya-ispugalas-koronavirusa> (дата звернення 01.12.2020).
  80. China - Rapid assessment of the impact of COVID-19 on employment. Policy Brief: International Labour Organization. July 2020. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_752056.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_752056.pdf) (дата звернення 01.12.2020).
  81. Republic of Korea: A rapid assessment of the employment impacts of COVID-19. Policy Brief. International Labour Organization. November 2020. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_760063.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_760063.pdf) (дата звернення 01.12.2020).
  82. COVID-19: Public employment services and labour market policy responses. Policy Brief. International Labour Organization. August 2020. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_753404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753404.pdf) (дата звернення 01.12.2020).



83. Шевчук Т. Епідемія без ускладнень для бізнесу: як працює нідерландський шлях боротьби з коронавірусом. URL: <https://www.eurointegration.com.ua/articles/2020/03/31/7108198/> (дата звернення 01.12.2020).
84. Жигалов Г. Одужати від коронавірусу і не збанкрутіти: Європа витрачає трильйони євро. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/koronavirus-ekonomika-yeuropa/30521844.html> (дата звернення 01.12.2020).
85. Как COVID-19 меняет мировой рынок труда. URL: <https://finance.uz/index.php/ru/fuz-menu-economy-ru/8168-kak-covid-19-menyaet-mirovoj-rynok-truda> (дата звернення 01.12.2020).
86. Сущенко Р. Карантин. Як світ рятує туристичну галузь. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-tourism/3090351-karantin-ak-svit-ratue-turisticnu-galuz.html> (дата звернення 01.12.2020).
87. Youth and COVID-19 in Poland: Impacts on jobs, education, rights and mental well-being. Lockdown generation. International Labour Organization. August 2020. URL: [https://www.ilo.org/budapest/whats-new/WCMS\\_753138/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/budapest/whats-new/WCMS_753138/lang-en/index.htm) (дата звернення 01.12.2020).
88. Allas T., Canal M., Hunt V. COVID-19 in the United Kingdom: Assessing jobs at risk and the impact on people and places. McKinsey&Co. URL: <https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/covid-19-in-the-united-kingdom-assessing-jobs-at-risk-and-the-impact-on-people-and-places#> (дата звернення 01.12.2020).
89. Cooper P. Job Losses Hit Workers Without College Degrees The Hardest. Forbes. URL: <https://www.forbes.com/sites/prestoncooper2/2020/05/12/job-losses-hit-workers-without-college-degrees-the-hardest/?sh=ca0bb447e87d> (дата звернення 01.12.2020).
90. Bartik A., Bertrand M., Cullen Z., & others. The impact of COVID-19 on small business outcomes and expectations. PNAS. July 28, 2020. URL: <https://www.pnas.org/content/117/30/17656> (дата звернення 01.12.2020).
91. Одним ли путем идут Швеция и Беларусь в борьбе с коронавирусом. URL: <https://t1p.de/kdsr> (дата звернення 01.12.2020).
92. За два місяці пандемії коронавірусу 25 найбагатих людей світу збагатилися на 255 млрд. Forbes. URL: <https://www.5.ua/ekonomika/za-dva-misiatsi-pandemii-koronavirusu-25-naibahatykh-liudei-svitu-zbahatylysia-na-255-mlrd-forbes-215727.html> (дата звернення 01.12.2020).
93. Elias J. Google tells employees they can't expense food or other perks when working from home. URL: <https://www.cnbc.com/2020/05/06/google-tells-employees-not-to-expense-food-perks-in-work-from-home.html> (дата звернення 01.12.2020).
94. Osborne S. End of the office: the quiet, grinding loneliness of working from home. URL: <https://www.theguardian.com/money/2020/jul/14/end-of-the-office-the-quiet-grinding-loneliness-of-working-from-home> (дата звернення 01.12.2020).