

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра бізнес-аналітики та цифрової економіки

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри бізнес-аналітики
та цифрової економіки

_____ Наталія КАСЬЯНОВА

«_____» _____ 2021 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

здобувача освітнього ступеня «Магістр»

Тема: «Розвиток світового ринку праці в умовах пандемії»

Виконала: ПАВЛОВА Марія Юріївна

Керівник: д.е.н., доцент КНЯЗЄВА Тетяна В'ячеславівна

Консультанти з розділів:

Розділ 1: проф. Тетяна КНЯЗЄВА

Розділ 2: проф. Тетяна КНЯЗЄВА

Розділ 3: проф. Тетяна КНЯЗЄВА

Нормоконтролер із ЄСКД (ЄСПД):

ст. викладач Юлія ДИЯК

Національний авіаційний університет
Факультет економіки та бізнес-адміністрування
Кафедра бізнес-аналітики та цифрової економіки
Освітній ступінь «Магістр»
Освітньо-професійна програма «Міжнародна економіка»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри бізнес-аналітики
та цифрової економіки


_____ Наталія КАСЬЯНОВА

«_____» _____ 2021 р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Студента: Павлової Марії Юріївни

Тема роботи: «Розвиток світового ринку праці в умовах пандемії»
затверджена наказом ректора № 1966/ст від 23.09.2021 р.

1. Термін здачі студентом закінченої роботи на кафедру: 06.12.2021
2. Вихідні дані до роботи: статистичні дані, нормативно-правова база, електронні інформаційні джерела, матеріали періодичних видань.
3. Зміст дослідження: вступ; теоретичні основи дослідження світового ринку праці; аналіз впливу пандемії на світовий ринок праці; розробка рекомендацій та огляд перспектив українського ринку праці під впливом пандемії COVID-19; висновки.
4. Перелік обов'язкових демонстраційних матеріалів:  слайдів

Календарний план

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання	Позначки керівника про виконання завдань
1	Отримання завдання на кваліфікаційної роботу	01.10.2021	виконано
2	Огляд літератури за темою	04.10.2021	виконано
3	Сутність світового ринку праці	14.10.2021	виконано
4	Чинники впливу пандемії на світовий ринок праці	24.10.2021	виконано
5	Аналіз впливу пандемії COVID-19 на світовий ринок праці	04.11.2021	виконано
6	Дослідження трансформації української економіки під час пандемії COVID-19	14.11.2021	виконано
7	Аналіз впливу пандемії на український ринок праці	24.11.2021	виконано
8	Розробка прогнозів та рекомендацій до активізації українського ринку праці	31.11.2021	виконано
9	Аналіз отриманих результатів	05.12.2021	виконано
10	Розробка слайдів та написання доповіді	07.12.2021	виконано
11	Попередній захист кваліфікаційної роботи	08.12.2021	виконано
12	Корегування роботи за результатами попереднього захисту	15.12.2021	виконано
13	Остаточне оформлення кваліфікаційної роботи та слайдів	18.12.2021	виконано
14	Підписання відгуку та рецензії	20.12.2021	виконано
15	Захист кваліфікаційної роботи у ДЕК	28.12.2021	виконано

5. Дата видачі завдання: 01.10.2021

Керівник:

Д.е.н., доцент

Тетяна КНЯЗЄВА

Завдання прийняв для виконання

Марія ПАВЛОВА

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Розвиток світового ринку праці в умовах пандемії» 116 с., 28 рис., 8 табл., 78 літературних джерел.

СВІТОВИЙ РИНОК ПРАЦІ, ПАНДЕМІЯ COVID-19, КРИЗА, ТРУДОВІ РЕСУРСИ, ТРУДОВА МІГРАЦІЯ, ТРАНСНАЦІОНАЛІЗАЦІЯ, БЕЗРОБІТТЯ, ЗАЙНЯТІСТЬ, ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ, ТРУДОВІ ДОХОДИ, ДИСТАНЦІЙНА ЗАЙНЯТІСТЬ, АДАПТАЦІЯ.

Об'єктом дослідження є світовий ринок праці в умовах пандемії, а *предметом* – особливості функціонування та тенденції розвитку світового та українського ринку праці в умовах пандемії COVID-19.

Метою кваліфікаційної роботи є систематизація теоретичних знань, дослідження сучасних тенденцій та розробка рекомендацій щодо розвитку світового ринку праці під час пандемії.

Методи дослідження: аналіз, синтез, порівняння, аналогія, класифікації та економіко-статистичний аналіз, групування, графічне моделювання, прогнозування.

Методологічну основу дослідження склали законодавчі акти України, статистичні дані Державної служби статистики України, наукові результати опубліковані в науковій літературі та періодичних виданнях, матеріали конференцій і семінарів з фінансово-економічних проблем, офіційні звіти Світового банку, Міжнародного економічного форуму, Міжнародної організації праці, Європейської Бізнес Асоціації, Євростату.

Новизна роботи: наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні необхідності активізації потенціалу ринку праці України: сформульовано її загальні напрями, виділено особливості економічної політики уряду країни під час пандемії, запропоновано напрями дій уряду України для підтримки безробітного населення, що набули цього статусу внаслідок пандемії COVID-19 за матеріальною та нематеріальною складовими.

Значущість виконаної роботи та висновки: в кваліфікаційній роботі проаналізовано тенденції розвитку світового ринку праці під впливом пандемії,

сформульовано сучасні проблеми світового та українського ринку праці та наведено рекомендації для їх вирішення, що систематизовані на основі досвіду інших країн.

Рекомендації щодо використаних результатів: результати дослідження кваліфікаційної роботи можуть застосовуватися для побудови стратегії організації трудової політики міжнародної компанії з метою уникнення кризи трудових ресурсів та банкрутства під час пандемії COVID-19.

Галузь застосування та ступінь впровадження матеріалів кваліфікаційної роботи: матеріали кваліфікаційної роботи можуть бути взяті підприємством ТОВ «АРТ – ПРОМ» до уваги під час підготовки аналітичних доповідей та відповідної статистичної інформації, а також застосовані в усіх галузях економічної діяльності, що використовують працю людей, формують попит і пропозицію робочої сили.

Прогнозні припущення про розвиток об'єкту і предмету дослідження: світовий ринок праці має перспективу до відновлення в 2023 році, буде поступовим та залежатиме від розповсюдження вірусу COVID-19, темпів вакцинації та ефективних політичних рішень та заходів щодо сприяння підприємницької діяльності.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1.ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ	10
1.1. Зміст та структура світового ринку праці.....	10
1.2. Особливості функціонування та регулювання ринку праці.....	17
1.3 Чинники впливу пандемії на світовий ринок праці	25
Висновки до розділу 1	32
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ ПІД ВПЛИВОМ ПАНДЕМІЇ COVID-19	34
2.1. Тенденції розвитку світового ринку праці під час пандемії Covid-19.....	34
2.2. Вплив пандемії Covid-19 на галузеву складову світового ринку праці.....	46
2.3. Показники демографічної складової світового ринку праці під час пандемії Covid-19.....	54
Висновки до розділу 2	65
РОЗДІЛ 3. ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ПІД ВПЛИВОМ COVID-19	68
3.1. Модель політики уряду та вплив пандемії на економіку України	68
3.2. Специфіка ринку праці України та його трансформація під впливом пандемії COVID-19	80
3.3. Напрями активізації потенціалу ринку праці України в умовах пандемії та перспективи його розвитку	92
Висновки до розділу 3	104
ВИСНОВКИ.....	105
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	109

ВСТУП

Актуальність теми. Глобальний процес поширення вірусу, що ініціював пандемію COVID-19, спричинив світову кризу в галузі охорони здоров'я, яка стрімкими темпами переросла в економічні катаклізми та шок на світових ринках товарів, капіталів, технологій та особливо на світовому ринку праці, що, у свою чергу, призвело до глобальної кризи зайнятості безпрецедентного масштабу.

Світовий ринок праці зіштовхнувся з серйозними викликами, від вчасності та ефективності реакції на які залежить дієздатність світової економіки. Негативного впливу зазнали всі сфери економічної діяльності. Інвестиції, глобальні ланцюги постачання, міжнародна торгівля зазнали значного негативного впливу, що тягне за собою наслідки не тільки для економічної діяльності, але й для зайнятості працездатного населення кожної країни.

Спонтанність та неочікувано стрімке поширення пандемії не дало змоги урядам країн підготуватися до перебігу кризи та розробити дієві стратегії превентивних заходів. Навіть через 2 роки економічної діяльності в умовах кризи, світовий ринок праці продовжує функціонувати з високим рівнем невизначеності. Ще більш невизначеним є прогнозування можливих майбутніх траєкторій його розвитку. Надважливим залишається здійснювати регулярний моніторинг ринків праці та аналіз впливу на них, використовуючи актуальні дані і методи, а також регулярно оновлюючи їх, тим самим допомагаючи країнам розробляти своєчасні та обґрунтовані політичні відповіді та приймати раціональні рішення.

Необхідним є аналіз змін зайнятості, безробіття, оплати праці, відпрацьованих годин тощо та визначення закономірностей цих процесів, що сприятиме швидшому вирішенню проблем трудових ресурсів та діяльності підприємств під час кризи. Це допоможе побудувати вірну стратегію розвитку економіки з найменшими можливими втратами людського ресурсу, запровадити оптимальні методи регулювання. Розуміючи основні проблеми ринку, уряду буде легше обрати правильну фінансову підтримку тим, хто особливо потребує її.

Варто зазначити, що питаннями розвитку світового ринку праці в умовах пандемії займалися вітчизняні та зарубіжні вчені Калініна С.П., Кожем'якіна С. М., Македон В.В., Мельничук О.П., Одегов Ю.Г., Пасек А.С., Сиволап Л.А., Цевух Ю. О., Якушева Я. І. та інші.

Мета дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є систематизація теоретичних знань, дослідження сучасних тенденцій та розробка рекомендацій щодо розвитку світового ринку праці під час пандемії.

Завдання дослідження. Відповідно до зазначеної мети були поставлені та вирішені наступні ключові завдання:

- розкрити сутність, структуру, причини і фактори функціонування світового ринку праці;
- дослідити особливості розвитку світового ринку праці та його суб'єктів;
- виявити та проаналізувати чинники впливу пандемії на світовий ринок праці;
- оцінити та дослідити динаміку основних показників зайнятості на світовому ринку праці під впливом коронакризи;
- розглянути та обґрунтувати ефект пандемії COVID-19 на групи населення за різними характеристиками;
- вивчити сучасний стан та специфіку українського ринку праці та охарактеризувати його тенденції;
- дослідити політику уряду України щодо ринку праці під час пандемії;
- визначити проблеми та перспективи функціонування українського ринку праці;
- запропонувати механізми активізації потенціалу ринку праці України в умовах пандемії.

Об'єкт дослідження. Об'єктом даного кваліфікаційного дослідження є світовий ринок праці в умовах пандемії.

Предмет дослідження. Предметом є особливості функціонування та тенденції розвитку світового та українського ринку праці в умовах пандемії COVID-19.

Методи дослідження: аналіз, синтез, спостереження, порівняння, аналогія, узагальнення, класифікація та економіко-статистичний аналіз, графічне моделювання, вивчення результатів діяльності, прогнозування.

Методологічна основа дослідження. Методологічну основу дослідження склали законодавчі акти України, статистичні дані Державної служби статистики України, наукові результати опубліковані в науковій літературі та періодичних виданнях, матеріали конференцій і семінарів з фінансово-економічних проблем, офіційні звіти Світового банку, Міжнародного економічного форуму, Міжнародної організації праці, Європейської Бізнес Асоціації, Євростату.

Наукова новизна отриманих даних. Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні необхідності активізації потенціалу ринку праці України: сформульовано її загальні напрями, виділено особливості економічної політики уряду країни під час пандемії, запропоновано напрями дій уряду України для підтримки безробітного населення, що набули цього статусу внаслідок пандемії COVID-19 за матеріальною та нематеріальною складовими.

Практичне значення отриманих результатів. Матеріали кваліфікаційної роботи можуть бути взяті підприємством ТОВ «АРТ – ПРОМ» до уваги під час підготовки аналітичних доповідей та відповідної статистичної інформації, а також застосовані в усіх галузях економічної діяльності, що використовують працю людей, формують попит і пропозицію робочої сили.

Апробація отриманих результатів. Результати дослідження пройшли апробацію на наступних конференціях:

IV Міжнародна науково-практична конференції «Innovations and Prospects of World Science», м. Ванкувер, Канада, 1-3 грудня 2021 р. – тема доповіді «Вплив COVID-19 на гендерну складову зайнятості на глобальному ринку праці»;

науково-практична конференція «Modern Problems of Globalization Processes in the World Economy», м. Київ, 18 березня 2021 р. – тема доповіді «Вплив пандемії на попит і пропозиції на ринку праці України».

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Зміст та структура світового ринку праці

Ринок праці є невід’ємною частиною світової економічної системи, оскільки саме на ринку праці відбувається формування, розподіл і відтворення робочої сили. На даному етапі відбуваються істотні зміни в орієнтирах суспільного розвитку, які викликають необхідність впровадження інновацій у всіх сферах людської діяльності, призводять до трансформаційних зрушень в ході реалізації економічних процесів і підходах до їх розуміння. На ринку праці прослідковуються такі самі тенденції: підходи до розуміння природи праці, зайнятості, мотивації та інших аспектів його функціонування неодноразово кардинально змінювалися протягом останніх десятиліть.

Ринок праці – це така частина системи ринкової економіки, яка визначає обсяг зайнятих й безробітних в економіці. Вона характеризується величезною кількістю людей різної кваліфікації, які бажають знайти застосування своїй праці, а також великим числом фірм, підприємств, які проявляють інтерес до того, хто погодиться працювати за тією ціною праці (заробітною платою), яка буде влаштовувати кожного з учасників [22, с.29].

«Ринок праці» як економічна категорія являє собою систему соціально-трудова відносин, які складаються між організаціями і підприємствами, з одного боку, та робітниками – з іншого. У той же час, регуляція трудових відносин на ринку праці здійснюється державою, яка регламентує у правовому полі, регулює і здійснює контроль за дотриманням законодавства двома сторонами [65, с.7].

Національні ринки праці поступово втрачають свою закритість та відокремленість. Вони підпорядковуються правилам глобалізації сучасних економічних процесів: міжнародний рух людських ресурсів, який набуває регулярного характеру і стає систематичним. Такі транскордонні переміщення поряд з рухом капіталу між країнами утворюють міжнародний рівень ринку

робочої сили. У цьому випадку мова йде не про епізодичні переміщення робочої сили з однієї країни в іншу, що траплялося й раніше. З'являються покупці і продавці робочої сили, які на постійній основі зайняті пошуками та продажами робочої сили за кордоном [19, с.106].

На думку Л.П. Давидюк світовий ринок праці – це сукупність глобальних трудових ресурсів, тобто всього зайнятого (реального і потенційного) населення світу, включаючи міжнародних трудових мігрантів [17, с.172].

Світовий ринок праці – це самостійне утворення, сегментами якого можуть виступати як національні ринки праці, так і окремі регіони світу. Світовий ринок праці є не просто сумою національних ринків, а являє собою новий якісний розвиток ринку праці в умовах посилення процесів інтернаціоналізації виробництва і зростання спілкування між народами. Міжнародний ринок робочої сили охоплює різноспрямовані потоки трудових ресурсів, що перетинають національні кордони.

О.В. Вішіна, А.А. Бабічева визначають світовий ринок праці як наднаціональне утворення, суб'єктами якого виступають на постійній основі покупці і продавці робочої сили, які беруть участь в процесі відбору необхідної робочої сили в рамках міжнародного регулювання попиту-пропозиції на ринку праці. Вчені відзначають, що одночасно відбувається безпосереднє зіткнення соціальних політик різних країн, адже залучена робоча сила володіє певним соціальним досвідом і національними традиціями [8, с.885].

Ч. Ван вважає, що світовий ринок праці – це певна система відносин між державами, що виникають в процесі узгодження попиту на працю і її пропозиції на міждержавному рівні, а також умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту [6, с.52].

На думку І.Є. Золіна світовий ринок праці слід розглядати як відкриту конкурентну систему, формування якої підпорядковане законам попиту та пропозиції робочої сили, яка, в свою чергу, знаходиться під впливом глобальних факторів впливу і водночас характеризується специфікою відтворення трудових ресурсів в рамках національних економік. Це визначення розширює трактування механізмів і факторів формування світового ринку праці, розглядаючи

міжнародну трудову міграцію тільки як один з механізмів, що сприяють створенню глобальної системи трудових відносин. Крім того, передбачається, що хоча до складу глобальних трудових ресурсів національні ринки праці інтегровані автоматично, тільки певні категорії працівників можуть користуватися попитом на світовому ринку праці [25, с.47].

Таким чином, розвиток світового ринку праці, нерозривно пов'язаний з розвитком світового ринку в цілому, а наочне співвідношення понять внутрішній, національний, міжнародний і світовий ринки, запропоноване К.Р. Махмудовою, може бути застосовано і до світового ринку праці (рис. 1.1).

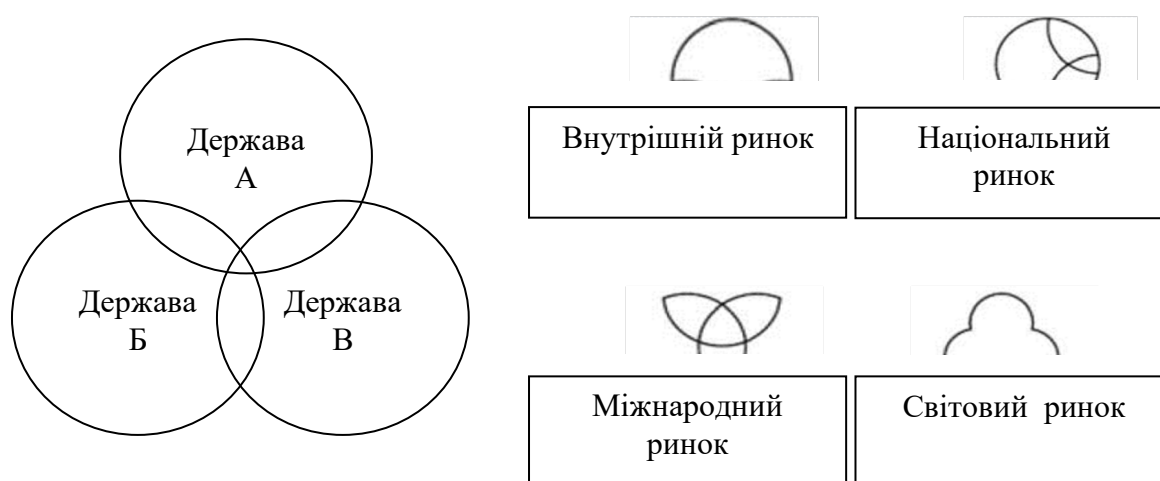


Рис.1.1. Еволюція форм ринку праці

Джерело: систематизовано автором за даними [36; с.58]

Отже, відносини, які виникають на світовому ринку праці, сформувалися внаслідок нерівномірності розміщення якісного і кількісного складу робочої сили в країнах світу та існуючих розбіжностей у підходах кожної країни до її відтворення.

Ринок праці, як і ринки інших факторів виробництва (капіталу, землі), являє собою складову частину світової економіки. На відміну від інших ринків праці характеризується високим ступенем невизначеності, особливістю функціонування, оскільки має справу зі специфічним товаром.

За своєю суттю, світовий ринок праці є системним механізмом, що входить до складу світової економіки. В рамках предмета відносин на цьому ринку виступає кваліфікація і професіоналізм працівників, які готові їх обміняти на заробітну плату, пропоновану роботодавцем.

Це означає, що ринок праці формується особами, які займаються придбанням і продажем праці. Фактично мова йде про сукупність взаємовідносин, що виникають між власниками робочої сили і засобів виробництва. В якості основних елементів ринку праці виступають всілякі організації, що займаються підготовкою трудових кадрів, а також пропонують посередницькі послуги, пов'язані з працевлаштуванням осіб.

Процес формування ринку праці передбачає здійснення операцій, пов'язаних з розробкою і становленням основних механізмів, що забезпечують можливість перерозподілу робочої сили. В основі процесу формування ринку праці лежить концепція створення і розвитку тісних соціально-економічних зв'язків між його суб'єктами. Суб'єктами попиту на цьому ринку є фізичні та юридичні особи. Перша група формується з осіб, які потребують робочої сили. Друга група являє собою осіб, які пропонують робочу силу. Третя ж група являє собою особливі посередницькі організації, які формують систему комунікації і взаємовідносин між двома попередніми групами [38, с.151].

До основних механізмів формування структури світового ринку праці відносять: міжнародну міграцію робочої сили, міжнародну торгівлю, іноземні інвестиції та офшоринг, природне відтворення робочої сили, професійну підготовку та професійну адаптацію. При цьому розвинені і країни, що розвиваються, використовують різні механізми інтеграції в глобальний ринок праці.

Сукупність досліджуваних факторів, що формують потенціал національного ринку праці та що впливають на ефективність відтворення та використання національних трудових ресурсів в умовах глобалізації, відображає конкурентоспроможність національного ринку праці, демонструючи його переваги та ризики в умовах сучасного світового ринку праці (рис.1.2)



Рис.1.2. Фактори та механізми формування світового ринку праці

Джерело: систематизовано автором за даними [47, с.39]

Для розвинених країн характерне використання імміграції, імпорту товарів, офшорингу, заснованого на віртуалізації економіки. Країни, що розвиваються отримують вигоди від інтеграції в світовий ринок праці, використовуючи еміграцію, офшоринг і засоби віртуалізації економіки, викликані присутністю ТНК на їх території.

Крім того, виділяють глобальні та локальні фактори, що надають найбільший вплив на формування світового ринку праці як єдиної відкритої економічної системи з включеними в нього національних ринків праці. До числа глобальних (екзогенних) факторів відносять транснаціоналізацію, зовнішньоторговельну лібералізацію, міжнародну мобільність робочої сили. Це

фактори, які діють на національні ринки праці ззовні, створюючи попит на робочу силу з особливими соціально-демографічними та професійними характеристиками. До числа локальних (ендогенних) факторів можна віднести захищену мобільність, якість людського потенціалу, рівень впровадження та використання ІКТ. Дані фактори визначають пропозицію робочої сили певної якості та кількості [47, с.39].

Основними особливостями сучасного світового ринку праці є: посилення інтернаціоналізації економіки через зростання міжнародної мобільності всіх факторів виробництва (в даному випадку – робочої сили); посилення нерівномірності світового економічного розвитку через зростання масштабів міжнародної трудової міграції як наслідку диспропорцій у розвитку світової економіки [30, с.20].

Сучасний світовий ринок праці з урахуванням його особливостей і міжнародного поділу в залежності від напрямків потоків робочої сили структурують таким чином: робоча сила з відносно постійною зайнятістю, високим рівнем кваліфікації і заробітної плати; робоча сила, що поставляється по регіонах світу на відносно низькому рівні економічного розвитку; нелегальна робоча сила; «екологічні біженці»; робочі мігранти.

С.М. Січко зазначає, що у структурі сучасного світового ринку праці вирізняються дві найзначніші групи. Перша група представляє робочу силу, характерною особливістю якої є відносно постійна зайнятість, сталість трудових умінь, високим рівнем спеціалізації й оплати праці, а також зрозумілою та виразною ієрархією кваліфікації. Прикладами є суб'єкти ринку праці розвинутих країн та країн із середнім рівнем розвитку (Сінгапур, Тайвань, Гонконг). На ринках такого типу існує спрямування до розширення з метою збільшення та укріплення міжнародних зв'язків та загострення глобальних проблем. До другої групи світового ринку праці належить робоча сила, що виникає у регіонах з відносно низьким рівнем економічного розвитку. Серед працівників даного сегменту виділяють нелегальну робочу силу, чималі потоки якої спрямовуються в індустріальні країни, а також «екологічних біженців», які через катастрофічні

природні умови (наприклад, посуха) змушені покидати свої насаджені місця, шукати роботу в інших країнах та регіонах [53, с.112].

Незважаючи на внутрішнє безробіття розвинених країн Західної Європи і США, вони широко використовують міграційну робочу силу з держав з менш високим рівнем економічного і соціального розвитку, як дешевшу. Зацікавленість у використанні таких робітників заснована на їх згоді фактично на будь-які умови праці, на небезпечну і важку працю, важку роботу при низькій оплаті.

З країн, що розвиваються і країн з перехідною економікою, включаючи і ті, де підготовка фахівців обходиться особливо дорого через високу потребу в них, активно відбувається «витік умів» («brain drain»). В останнє десятиліття зростає імміграція висококваліфікованих фахівців в азіатські країни: Республіку Корея, Китай, Таїланд, Сінгапур, Малайзію, Індонезію, Гонконг, що пов'язано з їх швидким економічним розвитком.

В останні роки йде зростання потоку імміграції викладачів вищої школи, архітекторів, лікарів, юристів, осіб вільних професій. Особливо привабливі для мігрантів такого роду США, країни ЄС, Австралія.

За даними Департаменту ООН найпривабливішими для трудових мігрантів в цілому залишаються США, де число мігрантів більше 230 мільйонів чоловік (близько 3,2% населення планети). На європейські країни припадає 72 млн. осіб – приблизно 33% міжнародних мігрантів, пріоритетною залишається Німеччина. Азіатські країни приймають 71 млн. трудових мігрантів – близько 28%; країни Північної Америки – 24%. На інші регіони приходиться близько 12%. Високі показники міграції відзначаються в країни-експортери нафти на Близькому Сході (більше 70% робітників-іноземці); країни Латинської Америки: Бразилію, Аргентину, Венесуелу; Південно-Східної Азії: Японію; Сінгапур, Гонконг; ПАР; Ізраїль. Основний потік трудових мігрантів в даний час — з Індії, Пакистану, В'єтнаму, Алжиру, Мексики, Ірландії, Туреччини [54, с.200].

Таким чином, об'єктивні засади глобалізації відносин у соціально-трудоу сфері визначені соціально-економічною та техніко-технологічною неоднорідністю національних економік, сегментацією ринків праці та їх стратифікацією, які створюють основу мобільності робочої сили. Попит на

висококваліфікованих фахівців не задовольняється в рамках національних економік, виходить за їх межі – до глобального ринку праці. Формування світового ринку праці – свідчення того, що процеси у сфері соціально-трудова відносин набувають глобального характеру. Економічна глобалізація ускладнює функціонування національного ринку праці, змінюючи співвідношення між попитом і пропозицією.

1.2. Особливості функціонування та регулювання ринку праці

До найбільш складних і значущих економічних проблем варто віднести особливості функціонування та регулювання ринку праці. Проблеми цього ринку відрізняються своєю багатогранністю та системністю. По суті, такі проблеми не можна зводити тільки до питань безробіття і рівня зайнятості населення.

Ринок праці відіграє дуже важливу роль в сучасній економіці, впливаючи на темпи зростання через багато факторів – продуктивність праці, мобільність трудових ресурсів, рівень безробіття та інфляції, інші параметри, забезпечуючи при цьому ще й розподільну функцію – з'єднання працівників з робочими місцями.

На світовому ринку праці в умовах глобалізації одні тенденції змінюють інші, зникають старі професії і з'являються нові. Це ринок, який являє собою особливу сферу, де працівники здійснюють торгівлю своїми власними знаннями, вміннями і силами. Це не зовсім стандартний ринок, він функціонує, дозволяючи задовольняти потреби всіх його учасників. На світовому ринку праці, як і на всіх інших, діють свої закони: закон попиту і пропозиції, формується ціна, в якості якої виступає заробітна плата. У різних країнах світу ціна робочої сили не однакова. Тому сучасний світовий ринок праці представляє якусь диспропорцію, це пояснюється відсутністю мотивації в професійній сфері, низькою оплатою праці [54, с.88].

У той же час виявлено, що в сучасному світі спостерігається відхід від стандартної моделі зайнятості, при якій робітники отримують оплату праці як наймані працівники з умовами трудових правовідносин з наймачами, мають

стабільні робочі місця і працюють протягом повного робочого дня. У багатьох країнах відсутній механізм стимулювання професійного розвитку співробітників і непрацюючих фахівців. Серед основних факторів, які впливають на розбалансування світового ринку праці доцільно виділити:

- неефективне реформування економік країн, що розвиваються;
- політична нестабільність;
- збільшення переселенців та біженців, які підлягають працевлаштуванню;
- зміни організаційно-правових форм господарювання, а також злиття та поглинання різноманітних компаній;
- демографічна ситуація в конкретних регіонах;
- значне зниження розмірів допомоги по безробіттю в різних країнах;
- збільшення тіньової зайнятості населення;
- конкуренція між секторами економіки різних країн [58, с.141].

Процеси глобального розвитку трудових ринків свідчать про те, що міграція праці вийшла на світовий рівень і почала впливати на складні соціальні та трудові сфери. Переміщення трудових ресурсів на міжнародному ринку працевлаштування здійснюється у вигляді зовнішньої міграції трудових ресурсів. Міжнародна міграція трудових ресурсів сьогодні є результатом процесу пошуків нових перспектив належного працевлаштування. Не зважаючи на те, що зайнятість переважно стає ключовою причиною трудової міграції, вона може бути не єдиною передумовою первісного пересування робочої сили. Супутники працівників-мігрантів, що переміщуються за кордон, мають можливість також почати трудову діяльність або як робітники по найму, або як особа-підпримець. Трудова міграція може різним чином відобразитись на розвитку світового ринку праці та економічній діяльності на ньому, на його суб'єктах та на суспільстві загалом. Розширення можливостей реалізації людського потенціалу, збагачення суспільного життя, збільшення обсягів наукових досягнень та покращення спілкування виступають позитивними моментами [76].

Існує тенденція згідно з якою трудові мігранти випереджають місцевих громадян у відкритті власної справи та становленні підприємницької діяльності.

Ринок праці отримує переваги від таких процесів. Кілька факторів лежать в основі виникнення підприємницьких ініціатив серед трудових мігрантів: відсутність успіху в пошуках роботи на офіційних ринках праці; підтримка з боку сімейного кола, включаючи наявність сімейної праці; доступ до кредиту та ресурсів в межах спільноти та в соціальних мережах. Німеччина є гарним прикладом країни, де бізнес-мігранти розширюють свою діяльність, незважаючи на різні адміністративні та регулятивні бар'єри [19, с.110].

Характерною рисою сучасного світового ринку праці можна вважати його гнучкість. При її оцінці використовують показники еластичності часу роботи, робочого місця, працевлаштування, пропозиції праці та попиту на працю. Під функціональною гнучкістю праці розуміється комплекс заходів, які допомагають змінити режим роботи так, щоб він найкращим чином відповідав вимогам виробництва і сприяв підвищенню продуктивності праці, не зачіпаючи при цьому юридичного статусу працівника. Така гнучкість сприяє стабільності ринку праці і трудових відносин.

Функціонування світового ринку праці на сучасному етапі пов'язане з виникненням «новітнього міжнародного поділу праці», в основі якого лежать чотири різновиди праці: високооплачувана інформаційна праця для створення високої вартості, низькооплачувана праця для виробництва великих обсягів, праця виробників сировини на основі природних ресурсів, девальвована праця «надлишкових» виробників [28, с.78].

В якості основних передумов глобалізації ринку праці можна виділити наступні:

- інтеграція ринків товарів і послуг, інтернаціоналізація економічного, політичного, соціального та культурного життя;
- швидка зміна комп'ютерних технологій та сучасних інформаційних технологій, створення єдиного інформаційного простору, що дозволяє використовувати віртуальну зайнятість, залучаючи додаткові трудові ресурси на світовому ринку праці [28, с.72];

- структурні зміни в міжнародній економічній системі, які виражаються в швидкому зростанні частки послуг у світовому виробництві, що, в свою чергу, визначає характер і вид зайнятості, галузеву та професійну структуру ринків праці;
- розвиток і зміцнення ролі ТНК, які потребують висококваліфікованої робочої сили, як у своїх країнах, так і за кордоном;
- погіршення демографічної ситуації (зниження народжуваності) в розвинених країнах, що спровокувало гостру потребу у висококваліфікованих працівниках і зростання темпів і обсягів міжнародної, в тому числі трудової, міграції;
- зростання потреби в кваліфікованих кадрах, що сприяє ослабленню формальних інститутів, а саме законодавства, яке координує міграційні процеси [31, с.12].

Збільшення питомої ваги сфери послуг в економіці країн світу зумовило і відповідні зміни в структурі зайнятості населення. Сфера послуг входить в число економічних фаворитів з точки зору окупності капітальних вкладень. Так, згідно з даними Світового банку, у світі в 2018 р. більше 65% валової доданої вартості було створено саме в сфері послуг. Домінування сфери послуг у структурі економік країн світу є беззаперечним.

Відповідні зміни відбулися і в структурі зайнятості населення. У світі за період з 1991 р. по 2019 р. частка зайнятих у сфері послуг зросла з 34,5% до 49%. У розвинених країнах ця цифра набагато більше. Згідно з оцінкою МОП, в 2019 р. в сфері послуг були задіяні 88% зайнятих в Люксембурзі, Гонконзі; 83% в Сінгапурі; 76-82% – в Новій Каледонії, Іспанії, Ірландії, Швейцарії, Франції, Аргентині, Барбадосі, Австралії, Бельгії, Норвегії, Канаді, Ісландії, Данії, Мальті, Великобританії, Сполучених Штатах, Франції, Швеції, Кіпрі [35, с.95].

Сучасний етап суспільного розвитку ознаменувався переходом на новий рівень, до так званої моделі «вільного часу», коли визначальним фактором стає якість життя, що вимірюється послугами і зручностями – охороною здоров'я, організацією відпочинку та розваг, розвитком мистецтва. Цей етап розвитку людства характеризується формуванням нової системи цінностей, основою якої є

індивідуальна самореалізація в умовах значної диференціації всередині суспільства.

Глобальні інформаційні та виробничо-технологічні мережі, створені на основі комп'ютерних та комунікаційних технологій, стрімко розвиваються в масштабах усього світу. Розвивається цифровий сектор економіки. Цифрові технології призвели до вражаючих перетворень практично у всіх сферах людської діяльності, в тому числі бізнес-структурах, органах влади та діяльності людей.

Впровадження цифрових технологій призвело до якісних змін глобальної ситуації саме в географічному аспекті. Зняття географічних обмежень для пересування та обміну людськими ресурсами, інформацією та послугами спричинило формування та швидке поширення «глобальної свідомості».

У той же час глобалізація різних за рівнем соціально-економічного розвитку країн відбувається нерівномірно, супроводжується посиленням соціальної стратифікації, зростанням конфліктогенного потенціалу в світовому просторі, неприйняттям нових цінностей і звичаїв. Процес універсалізації структур, зв'язків і відносин в різних сферах життєдіяльності сприймається як об'єктивна реальність, адже проявляється посиленням загальної економічної взаємозалежності, швидким розвитком глобальних комунікацій, становленням єдиного світового господарства [48, с.615].

Процес глобалізації ринку праці – важливий фактор економічного зростання держав. Систематизація основних факторів впливу на процес глобалізації ринку праці дозволила об'єднати їх у наступні групи: демографічні, соціально-психологічні, економічні, техніко-технологічні, політико-правові, суспільно-географічні.

Всю нормативну базу, що сформувалася у сфері правового регулювання світового ринку праці, можна розділити на три рівні:

- 1) акти міжнародного характеру;
- 2) регіональні акти;
- 3) національне законодавство.

Перший рівень регулювання світового ринку праці здійснюється міжнародними організаціями: ООН, МОП. У «Глобальному пакті про робочі

місця» викладається концептуальна основа і визначаються практичні заходи для багатосторонньої системи взаємодії урядів, працівників та роботодавців. Країни-члени МОП, які підписали цей акт, схвалили заходи консолідованої антикризової політики на ринку праці. З метою обмеження ризиків виникнення тривалого безробіття і зростання масштабів неформальної економіки необхідно підтримувати створення робочих місць і допомагати людям знайти роботу. Для виконання цього завдання необхідно, щоб мета, пов'язана із забезпеченням повної і продуктивної зайнятості та гідної праці, становила основу антикризових заходів. Головна ідея Глобального пакту, схваленого тристоронніми делегаціями країн-членів МОП, – це збереження робочих місць в умовах кризи, підтримання на колишньому рівні і навіть, по можливості, збільшення соціальних витрат як заходу випереджаючого впливу на кризу з тим, щоб максимально наблизити і полегшити вихід з нього [59, с.38].

Незважаючи на те, що акти міжнародного характеру закріплюють лише мінімальні стандарти дотримання прав людини, в тому числі, права в області трудової міграції, величезна кількість актів залишається не прийнятими і (або) не ратифікованими [1, с.58]. Аналізуючи склад держав, які ратифікували зазначені акти, можна зробити висновок про те, що в більшій мірі подібні акти ратифікують країни-експортери трудової сили, оскільки для них подібні документи є дієвим інструментом захисту своїх громадян, які працюють за кордоном.

В рамках збільшеної тенденції до інтеграції, особливе значення надається актам, що приймаються в рамках регіональних об'єднань. Прикладом такого об'єднання виступає Євразійський економічний союз (ЄАЕС). Правове регулювання ринку праці в Євразійському економічному союзі здійснюється на основі договору про Євразійський економічний союз [25, с.35]. Договір закріплює, що на території ЄАЕС утворюється спільний ринок, в рамках якого забезпечується свобода переміщення товарів, послуг, капіталу і робочої сили. Крім того, визначено, що держави-члени зобов'язуються не встановлювати і не застосовувати обмеження для захисту національного ринку праці.

Національний рівень регулювання ринку праці враховує фактори економічного, демографічного та геополітичного характеру. Так, в інтересах

демографічного та економічного розвитку часто представляється необхідним провести лібералізацію міграційної політики, в той час як інтереси національної безпеки нерідко вимагають її посилення. В сучасних умовах у більшості країн світу домінуючою стає імміграційна політика, в рамках якої уряди виявляють великий інтерес до того, що собою представляють іммігранти, і пред'являють до цієї категорії працівників різні вимоги щодо рівня освіти, професії, кваліфікації, матеріального стану, віку, сімейного стану і т.п. На останні характеристики звертається особлива увага як з урахуванням ситуації на національному ринку праці і завдань демографічної політики, так і з урахуванням аспектів національної безпеки.

Створення системи узгоджених заходів з відтворення, розподілу, обміну і спільного використання робочої сили в рамках глобального ринку праці покликане забезпечити збільшення зайнятості населення, зниження безробіття, підвищення якості і конкурентоспроможності робочої сили, надання соціальних гарантій в галузі праці, медичного страхування, отримання професійної освіти, дотримання ряду інших соціальних стандартів і нормативів. У підсумку загальний ринок праці передбачає створення єдиних правових, економічних умов і механізмів, що враховують інтереси працівників різних держав при формуванні соціально-трудових відносин.

Особливий вплив на сучасний світовий ринок праці надає технічний фактор. З урахуванням розвитку науково-технічного прогресу на сьогоднішній день, а також його перспектив розвитку в майбутньому, багато компаній (особливо виробничі) перестають випробовувати потребу в деяких категоріях співробітників, що провокує появу глобальних звільнень. Згідно з прогнозом економістів, світовий ринок праці і трудові відносини на планеті в найближчі 20-30 років істотно зміняться. Це, перш за все, пов'язано з впровадженням робототехніки. Сьогодні роботи і штучний інтелект виконують лише частину робіт в деяких сферах світової економіки. У майбутньому темпи автоматизації зростатимуть, що призведе до дисбалансу на світовому ринку праці. Затребуваними залишаться «складні» професії, де штучний інтелект не може замінити людей. Це – вчені, топ-менеджери, діячі культури, топ-фахівці в ІТ,

лікарі вищої категорії, а також «прості професії», де робота алгоритмізована слабо і заміна працівників на «умовних роботів» економічно недоцільна. Більшою мірою це – соціальні працівники [27, с.45]. Такі професійні структурні зміни знецінять вартість праці та призведуть до зменшення середнього класу, зростання доходів на капітал, технологічного безробіття.

Так, згідно з даними Міжнародної організації праці, в 2021 році число людей, зареєстрованих в якості безробітних, як очікується, зросте до 190,5 млн в порівнянні з 188 млн в 2020 році. Ще близько 285 млн осіб у всьому світі вважаються не повністю зайнятими, тобто вони або працюють менше, ніж хочуть, або відмовилися від пошуку роботи, або не мають доступу до ринку праці. У сумі це майже 470 млн осіб, що становить 13% світової робочої [42].

Тому форми залучення і мотивації робочої сили повинні бути більш гнучкими і різноманітними. Необхідно шукати нові рішення проблеми безробіття, у зв'язку з розвитком технологій. Уряди будуть змушені вирішувати проблему безробіття у зв'язку з розвитком технологічного прогресу. Ця робота повинна вестися за допомогою систем соціального захисту, наприклад глобальної системи моніторингу базового доходу або виявлення нових методів визначення джерел доходу населення. Для слаборозвинених держав це повинні бути радикально нові підходи, щоб відставання від решти світу не стало критичним. Для цих держав внутрішні ринки повинні бути головним джерелом доходу. Преференції, що стимулюють мобільність і розвиток спеціалізованих навичок, будуть відігравати важливу роль в цьому процесі.

В цілому формування світового ринку праці відбувається в результаті комплексного впливу ряду змінних протиборчих факторів. Дія деяких з них є неминучою, а швидкість впливу непередбачуваною. Сучасні глобальні тенденції постійно змінюють суспільство і світовий ринок праці. Зміни в розстановці сил в національних і в світовій економіці тягнуть за собою перерозподіл влади, матеріальних багатств, конкурентних переваг країн. Одночасно проривні інновації, нові бізнес-моделі і дефіцит ресурсів впливають на всі сфери життя людини. Тому прогнозування стабільності на світовому ринку праці не може бути засноване на простих лінійних розрахунках. Для подолання постійних дисбалансів

на світовому ринку праці необхідне об'єднання зусиль міжнародних організацій, урядів, компаній-роботодавців та суспільства. Ці суб'єкти повинні виробити спільний свідомий підхід до управління впливом технологій і автоматизації на світовий ринок праці аж до обговорення етичних аспектів застосування технології штучного інтелекту. Міжнародні регулюючі органи повинні взаємодіяти з організаціями, що використовують робототехніку і штучний інтелект, на всіх стадіях ведення політики.

У підсумку можна зазначити, що становлення й розвиток міжнародного ринку праці є складним і багатогранним процесом, у якому задіяні специфічні види робочої сили – міжнародні трудові мігранти. Але головним є те, міжнародний ринок постійно формує, динамічне розвиває, трансформує потоки робочої сили, сферою докладання якої вже стали всі країни світового господарства. Ця інтернаціональна робоча сила виступає як носій загальнолюдських норм життя і як носій національних культур і традицій.

1.3 Чинники впливу пандемії на світовий ринок праці

На сучасному етапі світова економіка увійшла в рецесію, основна причина якої – пандемія COVID-19. Це надзвичайна ситуація міжнародного масштабу, яка чинить дестабілізуючий вплив і на світовий ринок праці. Істотне відновлення світової економіки прогнозується тільки на 2025 рік, за умови локалізації вірусу і не допущення перетворення проблем з ліквідністю в проблему платоспроможності.

Пандемія коронавірусу COVID-19 стала несподіваним і серйозним шоком для більшості світових країн. Незважаючи на те, що дана криза була спровокована медичними епідеміологічними проблемами, її розвиток має важливий економічний аспект, адже заходи, які вводяться для боротьби з вірусом, несуть вкрай високі економічні витрати. По всьому світу порушені бізнес-зв'язки, система поставок, виробництво, торгівля. Особливу увагу в цей період слід приділити стану ринку праці.

Криза, яка виникла в 2020 р., перевищила масштаби кризи років Великої депресії. Світ був вимушений підлаштуватися до нових умов життя, до яких він готовий не був [10, с.79].

Пандемія COVID-19 чітко показала значну її небезпеку для світового ринку праці. Її початок в КНР призвів до порушення роботи збутових ланцюжків по всьому світу. Залежність багатьох компаній світу від ресурсів і комплектуючих зумовило скорочення масштабів виробництва продукції. Паніка серед споживачів і фірм змінила звичні моделі споживання і управління. Введені надалі транспортні обмеження між країнами ще більше знизили глобальну економічну активність. Дані трансформації істотно вплинули на глобальні фінансові ринки, а світові фондові індекси відреагували на це різким падінням.

У період пандемії всі підприємства і організації, незалежно від масштабів і сфери діяльності, зіткнулися зі значними труднощами; найбільші проблеми спостерігалися в таких галузях, як авіаперевезення, туризм, готельна і ресторанна справа, сфера послуг. Ряд секторів економіки зіткнувся з реальною загрозою різкого зниження доходів, звільнення працівників, банкрутства. В особливо важкій ситуації виявилися малі та середні підприємства, яким стало складно підтримувати ділову активність в даній ситуації. Заборони на поїздки, закриття кордонів, карантинні заходи значно обмежили можливість багатьох працівників виконувати свої трудові обов'язки, що негативно вплинуло на їх доходи, особливо на неформально зайнятих і працевлаштованих на тимчасових роботах. В обстановці невизначеності організації і фірми не поспішали з інвестиціями, закупівлями і наймом працівників [65, с.123].

Пандемія створила таку проблему як локдаун і спад ділової активності, що прямо торкнулося мільйони громадян різних країн, різко змінивши існуючий баланс попиту на робочу силу та її пропозицію. Цей баланс можна розглядати і як певний набір обмежень для формування та реалізації трудового потенціалу громадян країни і, отже, – обмежень за темпами економічного зростання в різних сферах, як у сфері послуг, так і галузі виробництва [11, с.6].

Ю.Г. Одегов, О.Є. Разінов відзначають три вектори впливу пандемії на економіку і соціум: «по-перше, це безробіття в секторі послуг. Тобто з'явиться

величезна кількість безробітних без унікальних навичок, включаючи менеджерів. По-друге, виникне стійка звичка працювати віддалено, а значить, з'явиться постійно самоізолюване суспільство. По-третє, стане нормою дистанційна освіта» [41, с.15].

МОП вважає, що для визначення основних механізмів впливу кризи на ринок праці втрати робочого часу можна розділити на чотири складові:

- скорочена тривалість робочого часу: зниження середнього числа відпрацьованих годин в тиждень в порівнянні з докризовою ситуацією;
- зайнятість за відсутності роботи: працівники зберігають існуючі робочі місця, але не виконують будь-яку роботу. Вони є зайнятими, але не перебувають на роботі або тимчасовій, але відсутні на роботі (наприклад, працівники, які перебувають у відпустці без збереження заробітної плати або у відпустці через хворобу);
- безробіття: готовність до праці і пошук роботи;
- бездіяльність: вихід зі складу робочої сили [42].

Пандемія COVID-19 відобразилася на світовому ринку праці зменшенням годин робочого тижня, примусовими відпустками та скороченням оплати праці. За даними статистики у 2020 р. загальний об'єм робочого часу скоротився приблизно на 8,8%, у порівнянні з четвертим кварталом 2019 р., що відповідає загальному робочому часу 255 млн. робітників (рис1.3) [9]:

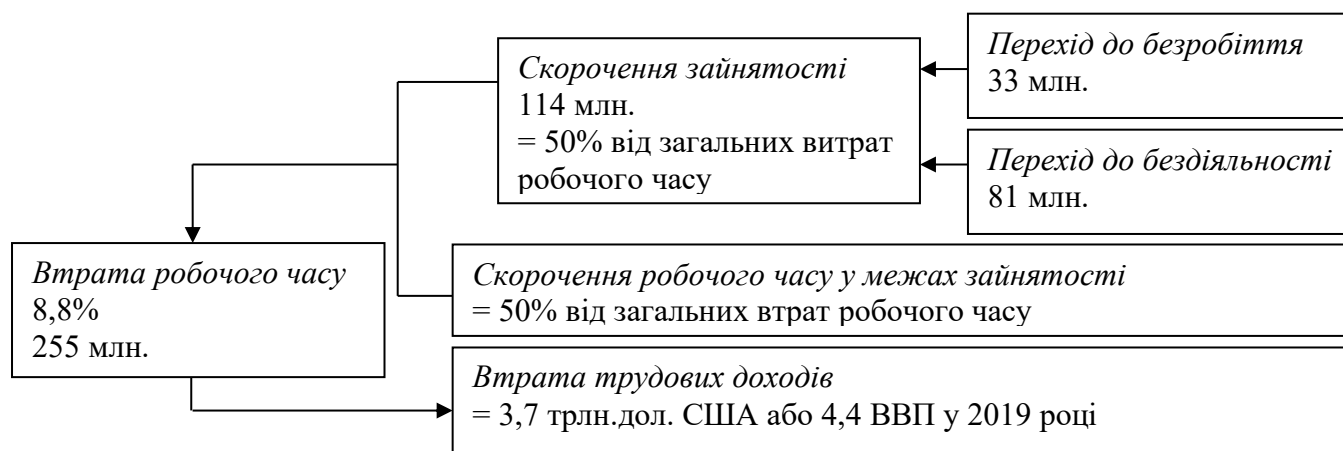


Рис.1.3. Оцінка втрат робочого часу, зайнятості та трудових доходів, 2020 р.

Джерело: систематизовано автором за даними [9]

Затяжна криза, що виникла у зв'язку з COVID-19, посилює тиск на ринок праці багатих країн, і мігранти, які втратили роботу, з часом будуть змушені повернутися на батьківщину. У своїх країнах, де багато незатребуваної молоді, вони, найімовірніше, поповнять ряди безробітних. Це може збільшити громадське невдоволення та агресію у країнах, які слабо підготовлені до війни з вірусом та коронакризою. У спробі уникнути труднощів у себе на батьківщині, з'явиться шар мігрантів, які будь-яким способом будуть шукати можливості вижити, а це в розпал карантину і боротьби з вірусом – потенційний шар нелегалів або злочинців, що ще більше погіршить кризову ситуацію [16, с.150].

Пандемія COVID-19 спровокувала виникнення також структурного безробіття. Воно утворюється внаслідок розбіжності попиту на робочу силу і пропозиції праці. Залежить такий вид безробіття від технологічних змін у виробництві, які породжують зміни в попиті на робочу силу, тому структурне безробіття нерідко називають технологічним.

Л.А. Сиволап визначає причини зростання рівня безробіття найближчим часом. Автор відзначає, що сьогодні практично зник попит на багато видів послуг: ресторани, розваги і спорт стали недоступні для людей. Підприємці, оцінюючи свої можливості, змушені звільняти співробітників. Близько 30% працівників були відправлені в неоплачувані відпустки, але, якщо епідеміологічна ситуація погіршуватиметься, їх теж може чекати звільнення в недалекому майбутньому [52, с.29].

Через введені заходи загальної самоізоляції і соціального дистанціювання більшість послуг просто неможливо надати і отримати. Так, у сфері туризму бізнес втрачатиме гроші через закриті кордони і призупинені авіасполучення. З цієї ж причини страждає готельний бізнес. Сфера розваг, а також ресторанний бізнес і салони краси втрачають прибуток через введені в деяких регіонах обмеження пересування громадян, введення цифрових перепусток.

Різні обмеження, викликані пандемією, до початку квітня 2020 року торкнулися 81% трудових ресурсів світу, а до 22 квітня їх частка скоротилася до 68%, на це вплинуло зняття жорстких обмежень в Китаї і ряді інших країн. Однак у багатьох країнах світу ситуація тільки погіршилася – в травні 2020 р. 94%

працівників проживало в країнах, де діяв той чи інший карантинний режим, що викликав обмеження доступу до робочих місць.

За оцінками МОП, 1,6 млрд. працівників були зайняті в секторах, де відбувалося значне скорочення робочих місць, і доходи яких помітно знизилися в результаті обмежувальних заходів. Крім того, пандемія торкнулася 1,25 млрд робочих місць, що знаходяться в зоні ризику, особливо в найбільш постраждалих секторах, таких як роздрібна торгівля, готельний і ресторанний бізнес, а також обробна промисловість. Більшість цих працівників довелося на самозайнятих в неформальній економіці, де вони мають менше можливостей «пом'якшити» наслідки від втрати роботи і доходів.

У міру поширення коронавірусу по всьому світу мільйони робітників втратили частину або всі свої доходи. На початковому етапі кризи особливо постраждали низькооплачувані, часто низькокваліфіковані працівники. Сукупні втрати трудових доходів, згідно з оцінками МОП, до кінця 2020 року склали від 860 до 3440 млрд доларів США. Зниження трудових доходів відбилося на споживанні товарів і послуг, що негативно позначилося на роботі підприємств і життєстійкості економіки [72].

Важливою характеристикою впливу пандемії на зайнятість є демографічні показники. У період 2000-2004 рр. народжуваність щорічно збільшувалася, проте смертність населення також зростала, що зумовило природний спад населення в інтервалі від 800 до 950 тис. чол. щорічно. У 2005 р. був зафіксований одночасний спад народжуваності і збільшення смертності в порівнянні з попереднім роком. Однак починаючи з 2006 р. спостерігається зростання народжуваності і зниження смертності і в 2014 р. був вперше відзначений природний приріст населення, після чого народжуваність починає щорічно помітно знижуватися. Це призвело до відновлення природного убутку, незважаючи на зниження смертності населення. Смертність за 2020 р. на тлі пандемії зросла майже на 18% порівняно з 2019 р., а народжуваність знизилася на 3,3% [70, с.85].

Звичний вигляд ринку праці змінився, при тому що попит на робочу силу з багатьох професій різко скоротився – спостерігається тенденція зміщення попиту на конкретні професії та сфери, а саме: кур'єрів, водіїв, медичних працівників,

фахівців з онлайн-освіти та онлайн-розваг, в той час як фахівці сфери послуг (готельний, туристичний та ресторанний бізнес, салони краси та ін.) перебувають в скрутному становищі.

Пандемія і введені обмежувальні заходи змусили ряд фірм і компаній оптимізувати свої бізнес-процеси. Разом з цим, на ринку праці збільшилася чисельність кваліфікованих фахівців, які перебувають у пошуку нових або додаткових джерел доходу. Така ситуація стала сприятливою для розвитку тимчасового найму працівників під конкретні завдання і цілі [56, с.14].

Загострення економічної кризи в більшості державах в перспективі може стати причиною того, що найнеобхіднішими фахівцями найближчим часом стануть висококваліфіковані економісти та фінансові спеціалісти, антикризові менеджери та професіонали з питань банкрутства. В умовах пандемії COVID-19 число вакансій на ринку праці зростає, але це не означає, що компанії готові підлаштовуватися під очікування претендентів. Вони підвищують вимоги не тільки до досвіду їх роботи і професіоналізму, а й висувають нові. Так, при наймі персоналу, роботодавці стали враховувати наявність у здобувача антитіл і сертифіката про щеплення від коронавірусу [50].

В той же час необхідність залучення до роботи фахівців з введення даних, секретарів, бухгалтерів, промислових робітників, адміністраторів, механіків буде скорочуватися. На додаток, найближчим часом близько 40% працевлаштованим буде необхідно подолати шлях до перекваліфікації, а більше 70% – отримати новітні вміння, наприклад, критичне мислення, здатність до аналізу і комплексного підходу до подолання проблем, досвід самоврядування та швидкого отримання нових знань, стресостійкість, гнучкість та тонусність [78].

Аналізуючи сучасні тенденції, можна зробити висновок, що медичні працівники – одна з найбільш нейзатребуваніших спеціальностей, нестача якою зараз відчувається як ніколи раніше. Сучасність демонструє їх дефіцит на ринку праці. Навіть якщо попит на них зменшиться після закінчення пандемії, роботодавці продовжать конкурувати один з одним за цих фахівців, переманюючи кандидатів навіть з інших регіонів [22, с.55].

Глобальні тенденції неухильно змінюють світ, а з ним і робоче середовище. Безліч факторів привносять зміни в структуру попиту на ринку праці, але розвиток ІКТ призводить до фундаментальних змін на цьому ринку, формуючи прототипи «цифрового» робочого місця в трудових відносинах майбутнього і нові тренди інноваційного розвитку економіки.

Зазначимо, що у 2020 році набула широкого поширення дистанційна зайнятість. Такий новітній підхід зайняв перше місце серед методів пристосування наймачів до коронакризи, друге місце посіли вимушений відпочинок та зменшення трудового періоду, лише на третьому місці – скорочення змінної частки заробітної платні.

«Цифрове» робоче місце передбачає роботу у «хмарі», трудова діяльність переходить у віртуальний простір, наслідком цього відбувається трансформація соціально-трудова відносин і форм зайнятості. Тенденція дистанційного працевлаштування вносить нові правила до діяльності компаній, провокуючи до зростання попиту на кваліфікованих спеціалістів з кібербезпеки [22, с.29].

Варто відзначити, що кризи, включаючи епідемії, можуть стимулювати прийняття нових технологій і бізнес-моделей. Так, спалаху атипової пневмонії 2003 р. часто приписується зростання онлайн-покупок серед китайських споживачів, що прискорило розвиток інтернет-комерції. Цілком можливо, що коронавірус також дасть поштовх до більш активного впровадження цифрових технологій і сервісів.

Наростаючий дисбаланс на ринку праці під впливом пандемії і конкуренції з боку нових технологій (роботизація та автоматизація), використовуваних в процесах виробництва, робить актуальною проблему вибору стратегії розвитку трудових ресурсів.

На даному етапі, для зменшення негативного впливу пандемії на світовий ринок праці існує потреба в масових та колективно узгоджених політичних заходах за наступними спрямованостями:

- підтримка підприємств, зайнятості та доходів;
- стимулювання економіки та створення робочих місць;
- захист працівників на робочих місцях;

– використання соціального діалогу між урядами, працівниками та роботодавцями для пошуку рішень.

Багато країн вже ввели пакети стимулюючих заходів для захисту своїх працівників та економік і підтримки припливу грошових коштів до робітників і підприємств. Задля забезпечення максимальної ефективності цих заходів урядам необхідно співпрацювати з організаціями роботодавців та профспілками з метою вироблення практичних рішень, які будуть забезпечувати безпеку людей і захист робочих місць. Ці заходи включають в себе підтримку доходів, субсидування заробітної плати та тимчасове звільнення тих, хто працює на більш формальних робочих місцях, податкові пільги для самозайнятих і фінансову підтримку підприємств [3, с.112].

На міжнародному рівні укладаються угоди щодо підтримки працівників підприємств усього світу в результаті негативного впливу пандемії. У дусі солідарності і міжнародного співробітництва Глобальний договір ООН закликає лідерів ділових кіл у всьому світі об'єднатися для надання підтримки працівникам, громадам і компаніям, постраждалим від пандемії COVID-19.

Тож, можна зробити висновок, що коронакриза спричинила значні структурні зміни на світовому ринку праці, що наразі не мають перспективи до закінчення, а також негативно відобразилась на підвищенні рівня безробіття, трансформації структури зайнятості в межах урбаністики та тендерності, матиме довгостроковий значний вплив на появу модернізованих професій та значне скорочення існуючих.

Висновки до розділу 1

Світовий ринок праці можна визначити як наднаціональний рівень мережі ринків, в рамках якого здійснюється взаємодія покупців і продавців робочої сили на основі функціонування міждержавного механізму регулювання попиту і пропозиції праці; як сукупність глобальних трудових ресурсів як суму всього зайнятого населення світу.

Взаємозв'язок національних ринків праці здійснюється за рахунок транскордонних фінансових потоків і трансакцій, обміну інформацією та сучасними технологіями, а також завдяки взаємодії глобальних економічних агентів і системи наднаціональних і національних організацій та інститутів.

Основними напрямками формування глобального ринку праці, є офшоринг (передача певних видів робіт з одних країн в інші); діяльність транснаціональних корпорацій (ТНК) і міжнародних компаній. Це й іноземні інвестиції, трудова міграція, формування світового освітнього простору, зміна профілю компетенцій персоналу, професійна та регіональна диференціація в заробітній платі.

Формування світового ринку праці впливає на окремі компанії, галузі та національну економіку в цілому. На думку фахівців, чим ефективніше функціонує світовий ринок праці, тим вигідніше це його учасникам, адже вони зможуть більш раціонально розподілити ресурси.

Поширення COVID-19 в 2020 році спричинило зміни на світовому ринку праці. Вимушене введення обмежень взаємодії призвело до значної трансформації процесів виробництва і споживання товарів, роботи, послуг, наслідком чого стало порушення безлічі господарських зв'язків. Дані порушення неминуче призводять до зменшення обсягу і уповільнення обороту ресурсів в економіці, наслідком чого може стати системне уповільнення економічного зростання і затяжна рецесія. Дані обставини викликають істотні трансформації на світовому ринку праці та скорочення робочих місць. Вирішення даної проблеми є актуальним в контексті її глобального світового характеру.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ ПІД ВПЛИВОМ ПАНДЕМІЇ COVID-19

2.1. Тенденції розвитку світового ринку праці під час пандемії Covid-19

Пандемія COVID-19 спричинила безпрецедентні зміни в усіх сферах світової економіки, вплив на світове суспільство у всьому світі був глибоким і широкомасштабним. За відсутності узгоджених політичних зусиль негативні зміни на світовому ринку праці будуть руйнувати соціальний ландшафт та наносити удари по світовому ринку праці довгі роки.

Початковий шок вразив значну частину економіки, оскільки страх зараження та суворі обмеження соціальної близькості зупинили економічну діяльність у багатьох країнах. Соціальна криза, що викликана пандемією COVID-19 та карантинними обмеженнями, спричинила безпрецедентні порушення в усьому світі через свій руйнівний вплив на здоров'я населення, зайнятість та засоби існування. Уряди, організації працівників та роботодавців вжили негайних заходів для подолання кризи, збереження робочих місць та захисту доходів. Хоча ці заходи відрізнялися за масштабами вони були задіяні у всьому світі, незалежно від цього всі учасники світової економіки зазнали різкого погіршення рівня зайнятості та національного доходу, а також зустрілися з нестабільністю та нерівномірністю соціальних та економічних умов.

Люди могли втратити роботу, прийом на роботу міг бути скасований або заморожений, безробітні могли зробити перерву в пошуках роботи за сімейними обставинами, а люди, які працюють, могли скоротити свій робочий час або просто перестали працювати на якийсь час.

Оскільки у 2021 році у всьому світі почалися масові кампанії вакцинації, ситуація з пандемією COVID-19 почала поступово покращуватись у першому кварталі 2021 року.

Таблиця 2.1

Динаміка змін показників тривалості робочого часу та відпрацьованих годин, 2020 рік

Країни за рівнем доходу	Співвідношення загальної кількості відпрацьованих тижневих годин до населення у віці 15–64, %			Загальна тривалість робочого часу, виражена як повний робочий день (FTE = 48 годин на тиждень) (млн), еквівалентні робочим місцям		
	2019	2020	Різниця	2019	2020	Різниця
Світ	27,2	24,7	-2.5	2 850	2 617	-233
Країни з низьким рівнем доходу	23,5	21,9	-1.6	184	177	-7
Країни з рівнем доходів нижче середнього	24,5	21,7	-2.8	949	854	-95
Країни з рівнем доходу вище середнього	30,1	27,8	-2.3	1 251	1 159	-92
Країни з високим рівнем доходу	27,8	25,4	-2.4	466	427	-39

Джерело: систематизовано автором за даними [42]

Зниження робочого часу під час пандемії було безпрецедентним (табл.2.1). У 2020 році світ втратив приблизно 8,8% від загальної кількості відпрацьованих годин через пандемію, яка серйозно торкнулася майже всіх країн. Це еквівалентно 255 мільйонам робочих місць повного робочого дня (припускаючи 48-годинний робочий тиждень). Ця цифра була розрахована шляхом порівняння кількості фактично відпрацьованих годин у 2020 році зі сценарієм, який оцінює кількість годин, які були б відпрацьовані в тому ж році, якби не було пандемії. Глобальний дефіцит робочого часу становить 4,8% у 1 кварталі 2021 року та 4,4% у 2 кварталі, що відповідає еквіваленту повної зайнятості 140 та 127 млн робочих місць відповідно. На тлі зростаючого числа випадків та закриття робочих місць, Америка, Європа та

Центральна Азія особливо страждають від продовження втрат робочого часу, які оцінюються у понад 8% у першому та більше 6% у другому кварталі 2021 року [42]. Хоча порушення було глобальним, між регіонами існували значні відмінності. Криза COVID-19 відрізняється від інших криз, включаючи світову економічну кризу 2008-2009 років, тим, що багато постраждалих працівників залишаються зайнятими, але працюють менше годин або взагалі не працюють. Скорочення робочого часу майже в однаковій мірі зумовлене скороченням зайнятості та скороченням робочого часу серед тих, хто залишився зайнятим.

За 15 років до початку пандемії COVID-19 середня кількість відпрацьованих годин на особу працездатного віку (віком від 15 до 64 років) коливалася між 27 та 28 годин на тиждень. Потім цей показник різко скоротився на 2,5 години з 27,2 години на тиждень у 2019 році до 24,7 годин на тиждень у 2020 році (рис.2.1) [42].

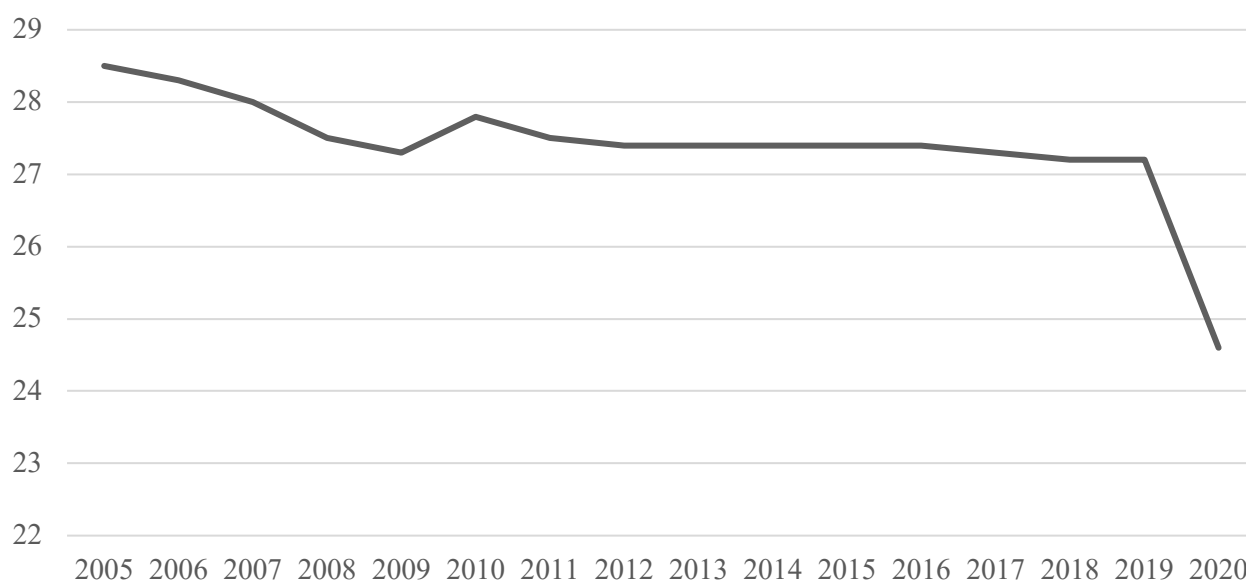


Рис.2.1. Відпрацьовані години на людину в працездатному віці (віком від 15 до 64 років), 2005–2020 роки

Джерело: побудовано автором за даними [42]

Для порівняння: між 2008 та 2009 роками, коли світова економічна криза була на піку, кількість відпрацьованих годин фактично зросла у всьому світі (на 0,2%), оскільки працівники, особливо самозайняті, намагалися компенсувати доходи втрат.

Лише у країнах з високим рівнем доходу відбулося скорочення відпрацьованих годин. Вплив шоку, спричиненого COVID-19, на глобальний робочий час був більшим, ніж вплив світової фінансової кризи.

У період з 2019 по 2020 роки глобальне співвідношення зайнятості та населення зменшилося на 2,7%. Подібні тенденції спостерігаються у всьому світі. Для порівняння, у період з 2008 по 2009 роки глобальний показник частки зайнятих у загальній чисельності населення впав на 0,7%. Крім того, хоча скорочення зайнятості в 2020 році відповідає втраті 114 мільйонів робочих місць порівняно з 2019 роком, ця річна різниця не пояснює справжнього впливу кризи. Більш точну оцінку можна отримати, порівнюючи значення 2020 року з оцінкою того самого року, беручи до уваги збільшення зайнятості на 30 мільйонів, яке могло б відбуватися, за оцінками МОП, за відсутності пандемії. Порівняно з таким сценарієм без пандемії, втрата зайнятості у 2020 році склала 144 мільйони робочих місць (табл.2.2) [42].

Таблиця 2.2

Основні показники динаміки зайнятості світового ринку праці в допандемічний період та у 2020 році

	Співвідношення зайнятості та населення, %			Зайнятість, млн		
	2019	2020	Різниця	2019	2020	Різниця
Світ	57,6	54,9	-2,7	3 303	3 189	-114
Країни з низьким рівнем доходу	63,9	61,7	-2,2	254	253	-1
Країни з рівнем доходів нижче середнього	52,0	48,8	-3,2	1 050	1 003	-47
Країни з рівнем доходу вище середнього	61,2	58,7	-2,5	1 400	1 352	-48
Країни з високим рівнем доходу	58,0	56,0	-2,0	598	580	-18

Продовження таблиці 2.2

	<i>Рівень зайнятості робочої сили (у відсотках)</i>			<i>Робоча сила (млн)</i>		
	2019	2020	Різниця	2019	2020	Різниця
Світ	60,8	58,7	-2.1	3 490	3 409	-81
Країни з низьким рівнем доходу	67,2	65,2	-2.0	267	267	0
Країни з рівнем доходів нижче середнього	54,7	52,0	-2.7	1 106	1 071	-35
Країни з рівнем доходу вище середнього	65,1	62,9	-2.2	1 489	1 449	-40
Країни з високим рівнем доходу	60,9	60,1	-0.8	629	622	-7

Джерело: систематизовано автором на основі [42]

Для порівняння, між 2008 та 2009 роками глобальне безробіття зросло на 22 мільйони, тоді як потенційна робоча сила за той самий період зросла лише на 6 мільйонів. Нинішня криза є унікальною не лише за масштабами, але й за своїм впливом на участь робочої сили. Рівень участі робочої сили у 2020 році становив 58,7% у всьому світі після річного зниження на 2,2 процентного пункту. Це падіння більш ніж у десять разів перевищує падіння рівня участі робочої сили між 2008 та 2009 роками. Пандемія прискорила довгострокову тенденцію до зменшення участі робочої сили на глобальному рівні. Падіння частки робочої сили лише у 2020 році приблизно дорівнює сукупному падінню, яке спостерігалось протягом усього десятиліття, що привело до 2019 року.

В цілому, недооцінка робочої сили значно зросла, додавши приблизно 471 мільйонів людей у всьому світі, які вже відчували певну форму недозавантаження робочої сили у 2019 році, люди, які страждають від неповної зайнятості, пов'язаної з часом.



Рис.2.2. Глобальний дефіцит робочих місць, спричинений пандемією, порівняно з 2019 роком, млн

Джерело: побудовано автором за даними [42]

Порівняно з 2019 роком у 2020 загальна зайнятість на світовому ринку праці знизилася на 114 мільйонів внаслідок того, що працівники стали безробітними або вибули з робочої сили (рис.2.2). У 2019 році кількість зайнятих осіб у світі становила 3,3 мільярди, тож в умовах пандемії за перший рік загальна зайнятість знизилась на 3,5%, встановивши дефіцит робочих місць у кількості 144 мільйони на світовому ринку праці. До кінця 2021 року очікується зниження кількості зайнятих ще на 14 мільйонів та дефіцит у розмірі 75 мільйонів. Прогнози на 2022 рік позитивніші — зниження кількості на 66 мільйонів та дефіцит у 23 мільйони. Такі умови різко посилюють брак можливостей працевлаштування, які існували ще до пандемії [50].

В умовах, коли пандемія COVID-19 не відбулася б, у 2020 році світ було б створено приблизно 30 мільйонів нових робочих місць, у 2021 році — 61 мільйон, а у 2022 — 89 мільйони.

Вплив пандемії на динаміку безробіття був беззаперечно великим (табл. 2.3). Рівень безробіття за рік з 2019 по 2020 зріс на 1,1%, досягнувши 6,5%, зробивши безробітними 33 мільйони осіб. Найбільш з огляду на цей показник постраждали країни з високим рівнем доходу ті рівнем доходу вище середнього.

Таблиця 2.3

Динаміка показника рівня безробіття та безробіття у 2020 році

	Рівень безробіття, %			Безробіття, млн		
	2019	2020	Різниця	2019	2020	Різниця
Світ	5,4	6,5	+1.1	187	220	+33
Країни з низьким рівнем доходу	4,8	5,3	+0.5	13	14	+1
Країни з рівнем доходів нижче середнього	5,1	6,3	+1.2	56	67	+11
Країни з рівнем доходу вище середнього	6,0	6,7	+0.7	89	97	+8
Країни з високим рівнем доходу	4,8	6,8	+2.0	30	42	+12
Країни з рівнем доходу вище середнього	3,6	5,3	+1.7	56	81	+25
Країни з високим рівнем доходу	2,6	3,2	+0.6	17	20	+3

Джерело: систематизовано автором на основі [42]

У квітні 2020 року рівень безробіття в ОЕСР відзначився безпрецедентним зростанням, досягнувши 8,8% – найвищого рівня безробіття, який спостерігався за десятиліття (рис.2.3).

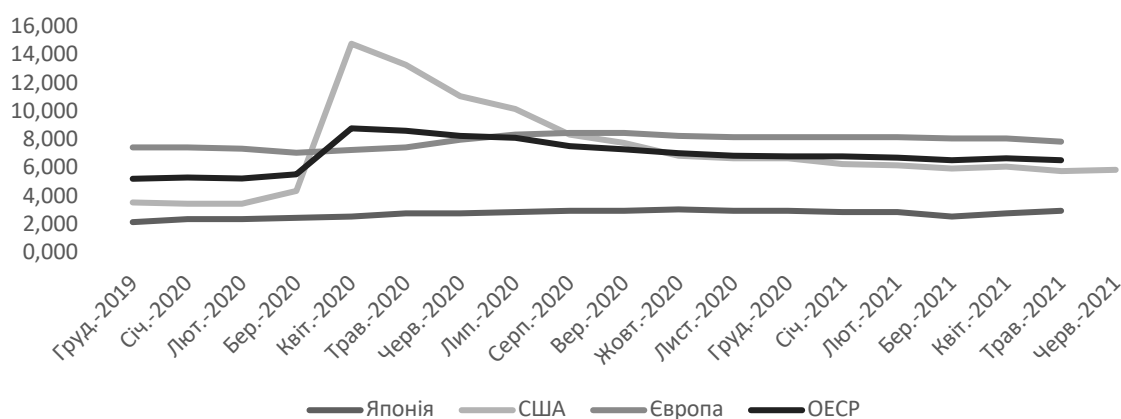


Рис.2.3. Динаміка рівня безробіття у період з грудня 2019 по червень 2021 року, обрані країни, %

Джерело: побудовано автором за даними [42]

Лише за місяць було стерто весь прогрес, досягнутий після фінансової кризи. Значна частина цього сплеску безробіття була спричинена значним зростанням у таких країнах, як Сполучені Штати та Канада, де велика кількість тимчасових звільнень збільшила показники безробіття, коли підприємства закривалися і відправляли своїх працівників додому, щоб укритися від вірусу. Лише в Сполучених Штатах за місяць кількість безробітних зросла майже на 16 мільйонів, досягнувши у квітні 2020 року понад 23 мільйонів (рис.2.4). Тоді за наступні шість місяців їх кількість скоротилася більш ніж удвічі, оскільки економічна активність відновилася, а підприємства відкликали своїх працівників.

Показники безробіття є драматичними, але не відображають усі масштаби впливу кризи COVID-19 на світовому ринку праці. Безробіття — це лише одна з форм ослаблення ринку праці. Це пояснюється специфічним характером шоку від COVID-19 та безпрецедентною політикою щодо підтримки компаній, робочих місць та людей. Поряд з безробітними, існує проблема: велика кількість людей прагнули під час пандемії більшої зайнятості, або тому, що вони працювали лише кілька годин, або тому, що вони були безробітні, але не мали можливості працювати та шукати роботу — тобто умовно вважалися безробітними.

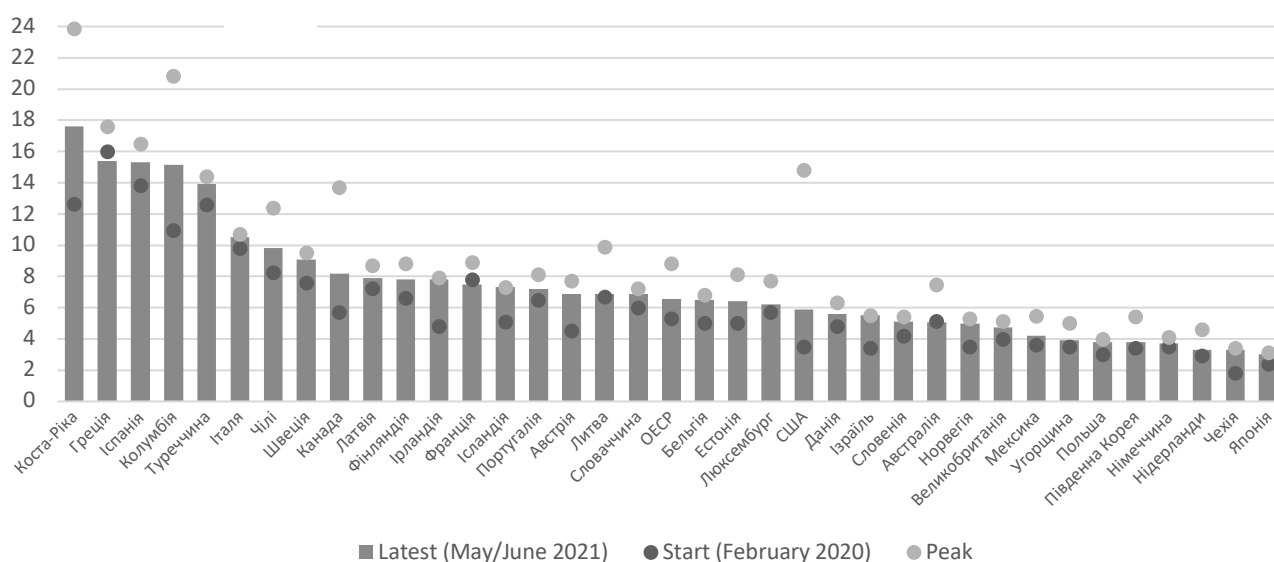


Рис.2.4. Рівень безробіття по країнам у докризовий період, пікове значення, та останні дані, %

Джерело: побудовано автором за даними [42]

Погіршення рівня зайнятості призвело до різкого падіння доходу від праці у всьому світі (рис. 2.5). Зокрема, глобальний дохід від праці, що стосується будь-яких доходів, пов'язаних з офіційною чи неофіційною зайнятістю, які здійснюються з метою отримання заробітної плати чи прибутку, але без урахування будь-яких державних трансфертів чи пільг, у 2020 році зменшився на 8,3%, у порівнянні із сценарієм без пандемії без втрат робочого часу. Такий відсоток відповідає збитку в 3,7 трлн доларів США або 4,4% світового валового внутрішнього продукту у 2019 році. За першими двома кварталами 2021 року втрати доходу від праці становлять 5,3%, що дорівнює 1,3 трильйона доларів США. Крім того, існують значні відмінності між регіонами, причому найбільш виражене зниження доходу від праці спостерігається в Америці та Африці [42].

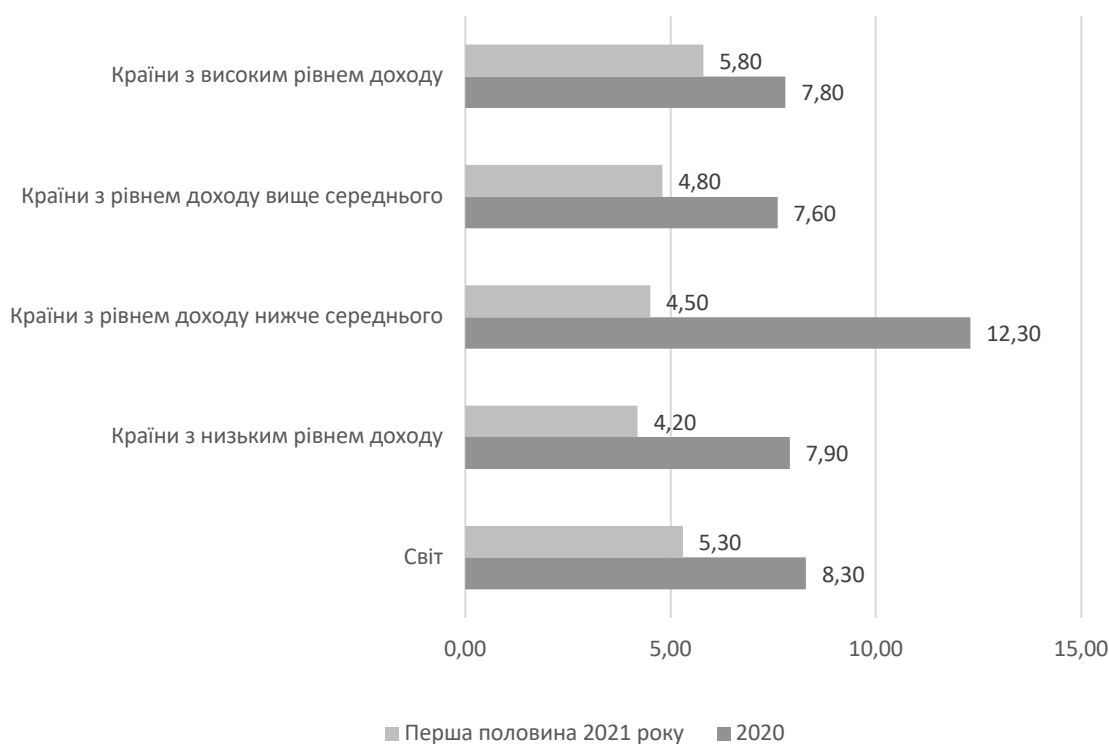


Рис.2.5. Частка трудового доходу, втраченого внаслідок втрат робочого часу в 2020 році та першій половині 2021 року, у глобальному масштабі та за групами доходів країн, %

Джерело: побудовано автором за даними [42]

Основним чинником цих тенденцій є падіння попиту на робочу силу. Країни з високим рівнем доходу є єдиними, у яких кількість відпрацьованих годин скоротилася на 8,3%, що перевищує падіння трудових доходів (7,8%).

У цих економіках втрата робочих місць, швидше за все, була зосереджена у відносно низькокваліфікованих галузях (таких як туризм та розміщення), де доходи були нижчими, тоді як працівники з вищими доходами перейшли на дистанційну роботу. В інших групах доходів країни падіння трудових доходів перевищило скорочення робочого часу. Наприклад, у країнах з низьким рівнем доходу доходи впали на 7,9%, у порівнянні зі втратами робочого часу на 6,8%. Цю зворотну закономірність можна пояснити відсутністю соціального захисту і, отже, необхідністю працівників продовжувати працювати, незважаючи на те, що можливості отримання доходу зменшилися [42].

Проте дохід від праці може впасти, навіть при незмінності кількості робочого часу, тому що працівникам доведеться погодитися на зниження зарплати (як у випадку неформальних працівників без трудового контракту), а самозайняті особи можуть відчутти падіння доходу, незважаючи на продовження своєї економічної діяльності. У багатьох країнах з низьким рівнем доходу значна частка робочої сили зайнята в сільському господарстві. Хоча сільське господарство було більш стійким, ніж інші сектори під час цієї кризи, доходи в цьому секторі низькі, а діяльність полягає в основному в натуральному господарстві дрібних.

Коронакриза мала вплив на заробітню плату у світі. Приблизна кількість зайнятих осіб, які перебувають у крайній бідності, тобто заробляють менше 1,90 доларів США на день за паритетом купівельної спроможності, зросла на 31 мільйон у всьому світі між 2019 і 2020 роками, в результаті чого рівень крайньої бідності працюючих зріс до 7,8% (з 6,6% у 2019 році). За той же період кількість працівників, які вважаються помірно бідними, тобто тих, хто заробляє від 1,90 до 3,20 дол. США на день за ППС, зросла приблизно на 77 мільйонів, що призвело до помірного рівня бідності працюючих у 14,2%. (з 11,4% у 2019 році) [44].

Відображаючи різке погіршення умов праці, ці тенденції перевернули прогрес, досягнутий у скороченні бідності; поточний рівень крайньої бідності серед

працюючих нагадує показник 2015 року. Збільшення рівня бідності працюючих пов'язане як зі скороченням робочого часу, так і з падінням заробітку.

Важливим чинником розвитку ринку праці під час пандемії є дослідження зміни середньої заробітної плати в світі. У роки, що передували пандемії, щорічне зростання глобальної заробітної плати стабільно коливалося між 1,6%-2,2%. Різке зниження відбулося в ряді європейських країн, а також, наприклад, у Південній Африці та Японії (табл. 2.2).

Однак падіння заробітної плати не обов'язково означає, що люди отримують менше грошей, оскільки було введено багато субсидій або компенсаційних виплат, що компенсувало дефіцит заробітної плати.

Таблиця 2.2

Показники рівня безробіття, індексу заробітної платні, 2020 рік

<i>Країна</i>	<i>Рівень безробіття, %</i>	<i>Індекс реальної заробітної плати</i>	<i>Індекс номінальної заробітної плати</i>
В'єтнам	2,7	92,4	94,4
Іспанія	15,3	92,5	92,3
Мексика	5	94,4	98
Південна Африка	23,3	95,2	97,4
Південна Корея	3,1	96,2	96,8
Росія	6,4	96,9	100,5
Чехія	6,6	97,8	99,6
Словаччина	6,6	97,8	99,6
Японія	3	98,6	98,7
Фінляндія	7,9	99,6	100,1
Німеччина	4,4	99,6	100,5

Джерело: побудовано автором за даними [42]

У деяких випадках, при зниженні індексів заробітної плати, зайнятість не знижувалася. Це пояснюється тим, що були запроваджені різні схеми утримання робочих місць, де працівники звільнялися, але отримували частину заробітної плати від національного уряду. Це дозволило рівню безробіття залишатися незмінним, а заробітна плата скоротилася.

У Європі, де заробітна плата в багатьох країнах значно знизилася, субсидії на заробітну плату компенсували майже 40% втрати фонду оплати праці в окремих країнах. Але хоча країни з високим рівнем доходу можуть дозволити собі стимулювати економіку, більшість країн з низьким рівнем доходу не можуть. Це стало описуватися як розрив фіскальних стимулів.

Зростання середньої заробітної плати жодним чином не є невід’ємною ознакою відновлення економіки чи ринку праці. Незважаючи на це, порівняно з 2019 роком, заробітна плата фактично зросла у більшості країн, таких як Бразилія, Канада, США, Італія та Великобританія (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Показники рівня безробіття, індексу заробітної платні, 2020 рік

<i>Країна</i>	<i>Рівень безробіття, %</i>	<i>Індекс реальної заробітної плати</i>	<i>Індекс номінальної заробітної плати</i>
Канада	10,6	107,6	108,4
Північна Македонія	16,7	107,6	109,7
Бразилія	13,3	107,3	109,6
Болгарія	5,9	16,9	107,8
Угорщина	4,4	106,3	106,5
Італія	8,3	106,2	106,2
Франція	7,1	105,4	105,9
Сербія	7,7	104,7	106,7
Норвегія	4,6	104,5	105,6
США	7,9	104,3	106,2
Португалія	7,3	103,2	104,2
Таїланд	2	103	100,6
Румунія	5,3	102,5	105,2
Нідерланди	4,4	102	103,6
Великобританія	4,8	101,5	102,4
Данія	5,3	101,4	101,5
Швеція	8,8	100,8	101,6
Чилі	12,3	100,6	103,4
Малайзія	4,7	100,2	99

Джерело: побудовано автором за даними [42]

Однією з причин підвищення середньої заробітної плати є композиційний ефект, тобто процес коли заробітна плата насправді не збільшується, але змінюється склад зайнятості. Наприклад, втрата та подальша відсутність багатьох

низькооплачуваних робочих місць на ринку праці через COVID-19 можуть спотворити статистику середньої заробітної плати вгору.

Бразилія — яскравий приклад композиційного ефекту. Зі зростанням номінальної та реальної заробітної плати зростає і безробіття. Поточний рівень безробіття в Бразилії становить 13,3%, тоді як заробітна плата зросла до реального індексу заробітної плати 107,3 протягом першої половини 2020 року.

Втрата цих низькооплачуваних робочих місць була надзвичайно поширеною, що найбільш негативно вплинуло на неформальних працівників, самозайнятих продавців та робітників-мігрантів. Деякі політики сприймають це як можливість закликати до загального базового доходу. Навіть за наявності схем утримання робочих місць, щоб утримати безробіття на постійному рівні, багато людей отримують набагато менший дохід і можуть ніколи не повернутися до звичайного робочого часу на своїх нинішніх посадах.

Працівники можуть переживати періоди безробіття та низькооплачуваності праці, впадати у відчай у пошуку нової роботи або відчувати себе змушеними прийняти роботу низької якості. Працівники, які на тривалий час потрапляють у пастку на низькоякісних роботах, часто не можуть набути навичок на робочому місці, які могли б допомогти їм отримати доступ до кращих можливостей. Ці збої можуть мати довгострокові негативні наслідки для працівників, залишаючи «шрам» на їх майбутніх траєкторіях працевлаштування. Такі рубці зберігаються навіть після того, як макроекономічні умови знову покращаться.

2.2. Вплив пандемії Covid-19 на галузеву складову світового ринку праці

Нестабільність попиту та пропозиції, що є результатом кризи COVID-19, спричинила негативний вплив на світову економіку та на ринок праці кожної країни, врятувавши незначну кількість підприємств та робітників. Ступінь такого впливу різниться залежно від характеристик підприємства та працівника, від країни діяльності, рівня доходу та економічної структури. Ключовим фактором, що впливає

на результати, є економічний сектор, у якому фірма веде економічну діяльність або працює окрема особа.

Найпоказовішою характеристикою, що вплинула на те, як на підприємстві чи працівнику відзначилась криза COVID-19, був економічний сектор, у якому вони працювали. Втрати зайнятості в деяких секторах були руйнівними, тоді як інші постраждали менше або навіть зросли.

У тих галузях, де діяльність компанії вимагає, щоб підприємства та працівники продовжували функціонувати в допандемічному режимі, робоча сила щодня стикається із зараженням вірусом. Це стосується не тільки підприємств та працівників галузі охорони здоров'я, а й підприємств інших галузей, таких як роздрібна торгівля або сфери послуг, чії робочі місця вимагають взаємодії з громадськістю (рис. 2.6). За оцінками, у всьому світі криза найбільше вплинула на зайнятість у секторі житлових та продовольчих послуг. Прогнози МОП свідчать про скорочення зайнятості у цьому секторі майже на 13% на 2020 рік у порівнянні з ситуацією до пандемії. У секторі, який до кризи становив 4,1% загальної зайнятості, це зменшення становить 18 мільйонів людей у всьому світі. Цей сектор також використовується як проксі для туристичної індустрії, і в 2019 році приблизно кожен десятий працівник у всьому світі був прямо чи опосередковано пов'язаний з галузями, пов'язаними з туризмом.

Індустрія туризму в цілому включає галузь авіаперевезень, у якій працює понад 10 мільйонів працівників у всьому світі, а також 144 мільйони працівників, зайнятих у всьому світі у сфері житла та харчування. За оцінками, близько 30 відсотків усіх зайнятих у сфері туризму працюють на мікропідприємствах, тобто на підприємствах від двох до дев'яти працівників.

Сектор оптової та роздрібною торгівлі також зазнав значного впливу: внаслідок кризи зменшилася зайнятість населення на 5,1%. Серйозність цього спаду стає ще більш вражаючою, враховуючи, що у 2019 році цей сектор становив майже 15% загальної зайнятості у всьому світі, поступаючись лише сільському господарству приблизно 27% [9].



Рис.2.6. Вплив кризи COVID-19 на глобальну зайнятість за секторами у 2020 році щодо сценарію без пандемії та докризовий розподіл зайнятості за секторами у 2019 році, %

Джерело: побудовано автором за даними [42]

Найменшого впливу пандемія завдала зайнятості у таких галузях як фінансова діяльність, сільське господарство та державне управління та оборона. Пояснити це можна наступним чином: фінансова діяльність дала змогу більшості працівників сектору працювати віддалено тим самим, не припиняючи робочий процес, мінімізувати шанси на розповсюдження інфекції серед працівників, тому не мало сенсу зменшувати кількість працівників; діяльність у секторі сільського господарства не мала можливості призупинити процес виробництва, адже виготовляє продукти харчування, що є товарами першої необхідності і мали місію забезпечити комфортний хід карантину для населення і гарантувати продовольчу безпеку. Частково це можна пояснити перерозподілом робочої сили після втрати робочих місць у промисловості

та сферах послуг, а частково — необхідністю поглинати поточний приріст населення, що відображає роль надзвичайних ситуацій, яку відіграє сільське господарство, особливо в ряді африканських країн; сектор державного управління також не мав змоги відстрокувати свою діяльність на час карантину, оскільки карантин не мав значного впливу на зменшення роботи в цій сфері.

Найбільшого негативного впливу щодо зайнятості зазнав сектор тимчасового розміщення і організації харчування. Така реакція сектору на пандемію та спричинену нею кризу можна пояснити закриттям закладів, обмеженням їх відвідування через ризику поширення вірусу в закритих приміщеннях, а також закриття кордонів та зменшення кількості туристичних подорожей, що відзначилося на відвідуваннях закладів і зменшило доходи підприємств. Через тимчасове чи повне закінчення функціонування готелей, ресторанів та інших підприємств цього сектору та відсутності у них бюджету для виплати заробітної плати працівники галузі найчастіше залишалися безробітними. Також у цьому секторі економічної діяльності існує тенденція неофіційного працевлаштування, що також негативним чином відобразилось на фінансовому становищі працівників, оскільки вони не мали можливості на збереження робочих місць під час виробничого простою та отримувати допомогу з безробіття.

Очікується, що сектори виробництва та будівництва зазнають значного скорочення зайнятості внаслідок кризи, несучи основний тягар на промисловість. Зайнятість у виробництві скоротилася на 7,3% у 2020 році у порівнянні зі сценарієм без пандемії, тоді як зайнятість у будівництві скоротилася на 8,8%. Будівництво чутливе до економічних циклів. Дуже мало будівельних робіт можна виконувати дистанційно, і вплив кризи на будівельні підприємства був значним, більшість з них стикалися з проблемами ліквідності, а також з порушенням ланцюгів поставок. Два інші промислові сектори також зазнали втрат, хоча і в меншій мірі: видобуток корисних копалин (–3,2 %) та комунальні послуги (–3,9 %); до кризи ці два сектори склали меншу частку (0,6 % та 0,8 % відповідно) загальної зайнятості, ніж виробництво або будівництво [42].

Будівельний сектор має перевагу в тому, що уряди можуть стимулювати попит та створення робочих місць безпосередньо шляхом інвестицій у державну інфраструктуру. Це забезпечує зміцнення сектора, одночасно слугуючи інструментом забезпечення робочих місць для працівників, переміщених з інших секторів економічної діяльності. Різноманітний характер роботи у будівельному секторі означає, що він може задіювати працівників з інших секторів із подібними завданнями та вимогами до кваліфікації, дозволяючи урядам орієнтуватися на сфери, де підтримка найбільш необхідна. Це особливо актуально для країн, які проходять процеси структурних перетворень, які можуть передбачати значні інвестиції в інфраструктуру. Падіння споживчого попиту вплинуло на цілі ланцюжки поставок, загрожуючи робочими місцями у різних секторах та на кордоні.

Виробничий сектор сильно постраждав від перебоїв з постачанням сировини після прийняття заходів стримування у всьому світі, хоча безперервність роботи у другій половині 2020 року зменшила серйозність впливу. У червні 2020 року підприємства виробничого сектору в середньому зазнали зриву близько 35% відсотків імпортного постачання в результаті закриття всіх робочих місць, крім основних, у більшості країн світу.

Близько 255 мільйонів робітників на той час, або майже 70% зайнятих на виробництві, перебували у секторах з високою або середньою вразливістю до перебоїв з імпортним постачанням сировини. Однак у другій половині року багато виробничих галузей знову змогли працювати ефективніше, що допомогло пом'якшити порушення ланцюгів поставок.

Шоки споживчого попиту поширюються, зокрема, через ланцюжки поставок промислових товарів, оскільки вихідні дані для цих товарів надходять з інших країн та секторів, включаючи сільське господарство та послуги. За оцінками МОП, майже 200 мільйонів робочих місць у глобальних ланцюгах поставок для промисловості зазнали високого або середнього негативного впливу від скорочення споживчого попиту. Близько 40% робочих місць, на які сильно вплинуло падіння споживчого попиту на промислові товари, розташовані в сферах послуг та сільського господарства.

Тим не менш, для деяких секторів, особливо для тих, де працівники мають можливість працювати дистанційно, існує потенціал для довгострокового підвищення продуктивності праці внаслідок оновлення системи інформаційних технологій у відповідь на зміни, пов'язані з COVID-19 на робочому місці, навіть якщо це спочатку тягне за собою більші витрати для фірм.

Вплив кризи COVID-19 на заробітну плату працівників значною мірою залежить від того, як постраждали їхні роботодавці, ресурси, які є у цих роботодавців для реагування на кризу, та підтримка, яку надає роботодавцям уряд країни. Хоча певний сектор діяльності фірми відіграє вирішальну роль, інші характеристики, зокрема розмір фірми, також мають значення.

Ситуація з зайнятістю в секторі економічної діяльності також залежить від характеристики роботодавців та фірм, які функціонують у ньому. 2020 року, дві третини мікро та малих підприємств повідомили, що криза COVID-19 сильно вплинула на їх бізнес-діяльність, порівняно з приблизно 40% великих фірм. Менші підприємства мають меншу ймовірність мати необхідні фінансові ресурси, щоб пережити тривалий зрив господарської діяльності. Результати статистичного опитування показали, що з 4520 підприємств у 45 країнах світу майже 80% мікропідприємств та понад 70% малих підприємств стверджували, що їм бракує коштів для забезпечення безперервності діяльності.

На рис. 2.7 показано, як змінюється проблема недостатності фінансування своєї діяльності під час пандемії зі зміною розміру функціонуючого підприємства.

При цьому великі фірми частіше повідомляють про недостатнє фінансування, ніж середні підприємства. Мікро та малі підприємства були найменш здатними продовжувати працювати дистанційно, коли були вжиті місцеві запобіжні заходи, частково через труднощі з адаптацією господарської діяльності, включаючи дистанційну роботу.

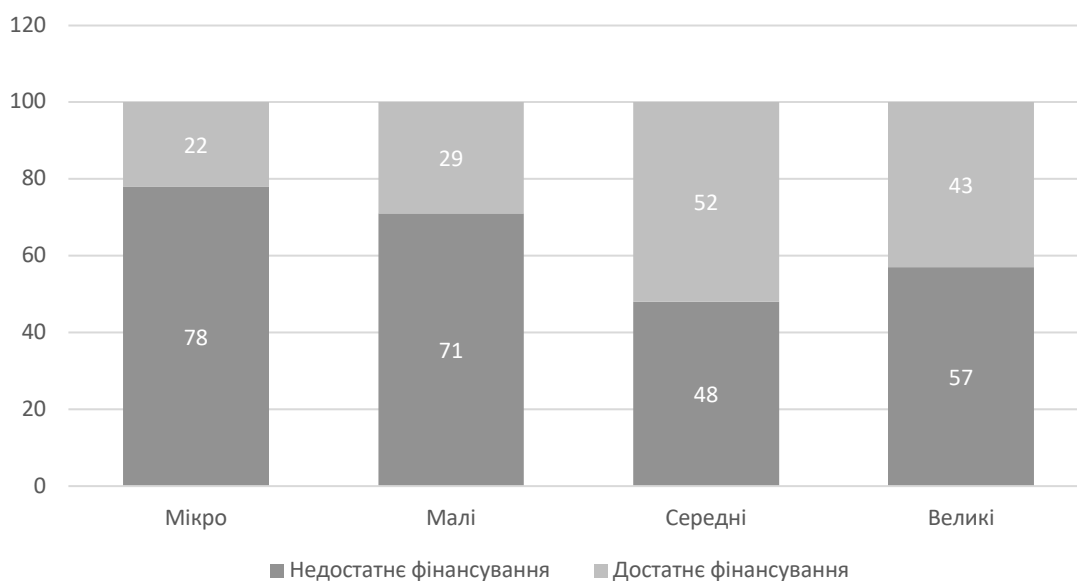


Рис.2.7. Достатність фінансування для безперервності ведення бізнесу в залежності від розміру підприємства, 2020 р., %

Джерело: побудовано автором за даними [42]

Фірми в неформальному секторі стикаються з низкою проблем і рідше мають право на державну підтримку. Неофіційні компанії особливо ризикують, маючи менше шансів претендувати на урядові програми допомоги та компенсації, що пов'язані з втратами через COVID-19, на додаток до того, що вони рідше пропонують пільги та підтримку власним працівникам. Інвестиції підприємств були переспрямовані на засоби індивідуального захисту та інші запобіжні заходи на шкоду інвестиціям у капітальне обладнання або дослідження та розробки, що може мати негативні наслідки для майбутнього зростання продуктивності праці. Дослідження з використанням даних із Сполученого Королівства вказує на можливе зниження загальної продуктивності факторів через кризу, частково внаслідок збільшення проміжних витрат, які несуть підприємства.

Як зазначалося вище, менші фірми стикаються з більшими фінансовими обмеженнями та мають менше технологічних та цифрових ресурсів, що сприяло їхній зниженій здатності реагувати на зриви у господарській діяльності. За даними МОП у 2020 році з більш ніж 4500 підприємств в 45 країнах, 44% середніх та великих

підприємств зможуть продовжувати працювати повністю порівняно з 35% малих підприємств та 30% мікропідприємств (рис. 2.8) [42].

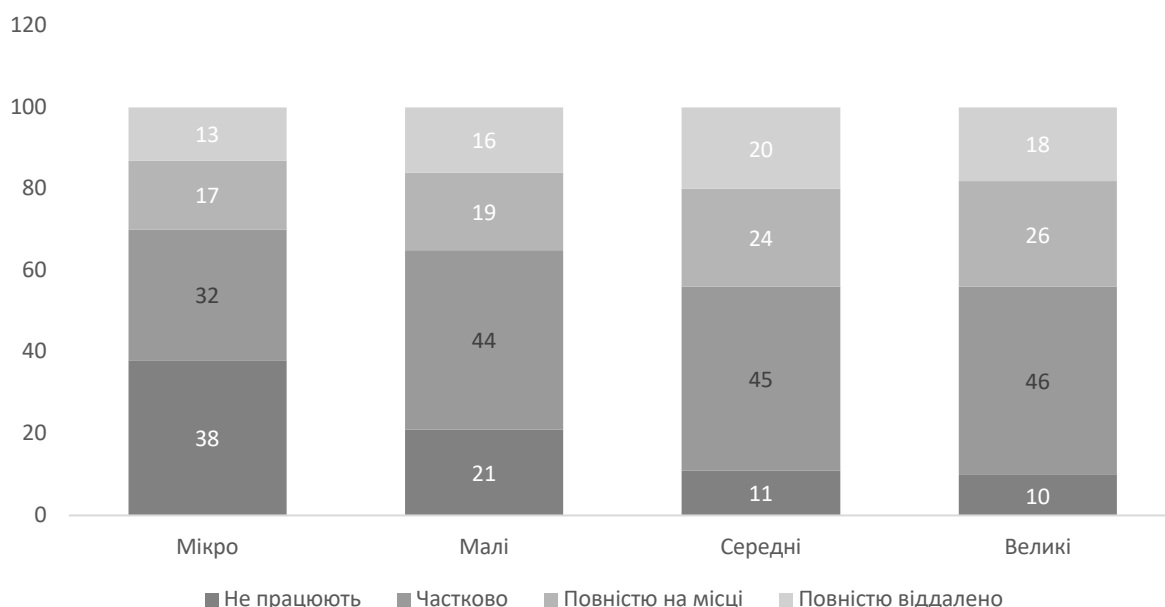


Рис.2.8. Стан підприємств під час кризи COVID -19 за розміром у 2020 році, %
Джерело: побудовано автором за даними [42]

Показово, що дослідження показало, що 38% мікропідприємств та 21% малих підприємств взагалі не працювали, тоді як 32% та 44% відповідно працювали лише частково. Одним із факторів, що визначають, чи можуть фірми працювати повноцінно, було те, чи могли їх працівники працювати вдома. Частка опитаних підприємств, персонал яких працював дистанційно, була найвищою для середніх та великих підприємств, відповідно 20% і 18%, а найменша для мікропідприємств (13%).

Введення місцевих заходів стримування свідчить про те, що нові види робочих умов, можливо, доведеться підтримувати ще деякий час, що передбачає необхідність скоригованих механізмів управління для захисту та підтримки фірм та працівників. Хоча уповільнення поширення COVID-19, спричинене впровадженням вакцин та іншими профілактичними заходами, допоможе економікам та ринкам праці відновитися, певні моделі роботи, ймовірно, будуть зберігатися довше. Одним із таких прикладів є домовленості про дистанційну роботу. Урядам та соціальним

партнерам потрібно буде працювати разом над розробкою законодавства, нормативно-правових актів та вказівок щодо захисту та підтримки працівників, підприємств та захисту електронних даних відповідно до цих нових умов роботи.

2.3. Показники демографічної складової світового ринку праці під час пандемії Covid-19

Криза пандемії серйозно порушила ринки праці у всьому світі, однак вплив не був рівномірним. Хоча між регіонами та секторами економічної діяльності виникають значні відмінності, загалом у країнах найбільше постраждали жінки, молодь та неофіційні працівники, які зазнали найбільшого погіршення показників ринку праці. Вони почали з і без того несприятливого становища на ринку праці до пандемії. Як наслідок, криза загострила тривалі нерівності, підриваючи недавній прогрес у скороченні бідності, гендерній рівності і встановленні гідної праці.

Що стосується жінок, то криза загрожує прогресу на шляху до гендерної рівності. Криза мала руйнівні наслідки як для чоловіків, так і для жінок, але жінки постраждали непропорційно. З 2013 року ситуація гендерної рівності в межах зайнятості покращилась, вирівнявши показники за статтю. Однак коронакриза внесла зміни до сценарію розвитку, зруйнувавши прогрес, що вибудовувався роками. Зниження зайнятості між 2019 та 2020 роками була більш вираженою ніж під час Великої рецесії 2008-2009 років як для жінок, так і для чоловіків. Значною мірою це пов'язано з впливом карантину та пов'язаних з ним обмежень, який торкнувся секторів, включаючи виробництво та послуги, де жінки надмірно представлені та де вони часто працюють із неформальними домовленостями. У глобальному масштабі між 2019 і 2020 роками зайнятість жінок скоротилася на 4,2%, що означає скорочення на 54 мільйони робочих місць, тоді як зайнятість чоловіків скоротилася на 3% або на 60 мільйонів робочих місць.

Крім того, серед тих, хто втратив роботу, майже дев'ять з десяти жінок стали неактивними, порівняно з семи з десяти чоловіків. Це означає, що більше жінок, ніж

чоловіків, не шукають активного працевлаштування або не готові (або не здатні) зайнятися оплачуваною роботою (рис. 2.9) [42].

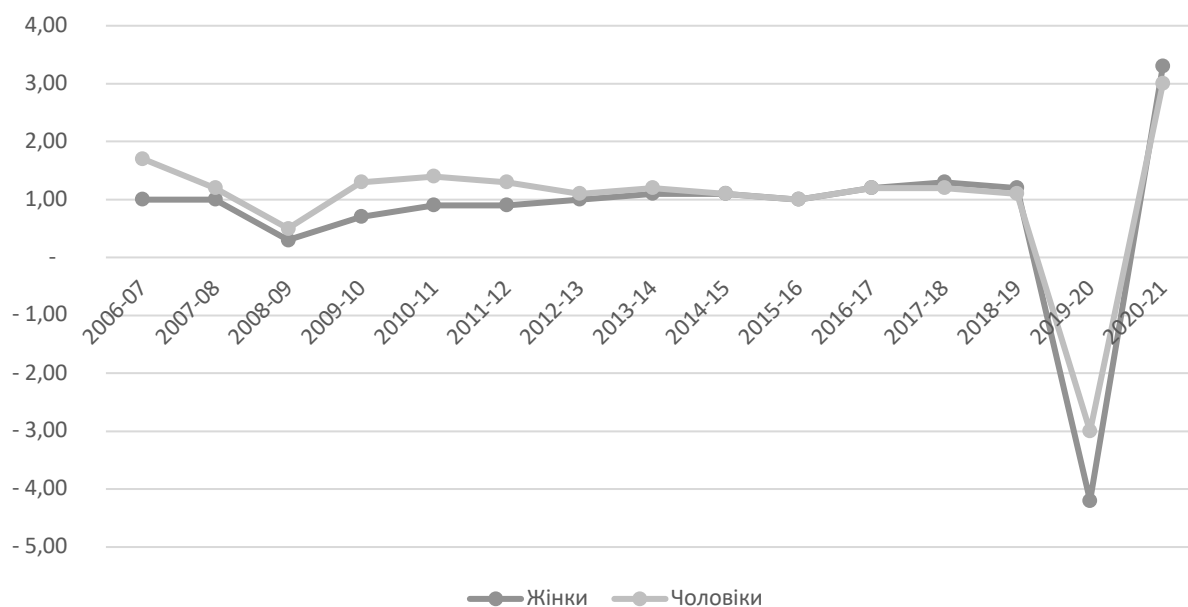


Рис.2.9. Відсоткова зміна зайнятості за віком, 2006-2021 рр. та рівень зайнятості, 2021 р.

Джерело: побудовано автором за даними [42]

В 2021 році буде на 13 мільйонів жінок менше зайнятих порівняно з 2019 роком, тоді як зайнятість чоловіків відновиться до рівня 2019 року. Прогнози показують, що в усьому світі у 2021 році рівень зайнятості жінок зросте на 3,3% порівняно з 2020 роком або на 41 мільйони, тоді як зайнятість чоловіків, як очікується, зросте на 3%, або на 59 мільйонів (рис.2.10).

Незважаючи на те, що прогнозовані темпи зростання зайнятості у 2021 році для жінок перевищують рівень зайнятості чоловіків, цього буде недостатньо, щоб повернути жінок до рівня зайнятості до пандемії через масштабніші втрати зайнятості жінок у 2020 році. Лише 43,2% жінок працездатного віку у світі будуть зайняті в 2021 році, порівняно з 68,6% чоловіків працездатного віку (рис.2). Тобто, у 2021 році шанси на працевлаштування жінок будуть на 25,4 процентних пунктів менше, ніж у чоловіків.

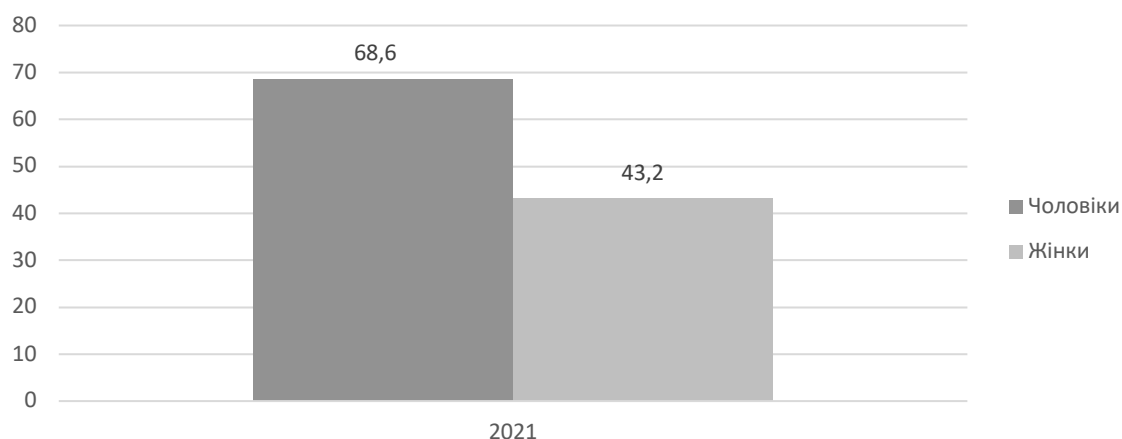


Рис. 2.10. Прогнозований рівень зайнятості за статтю у 2021 році, %

Джерело: побудовано автором за даними [42]

Ще до кризи жінки рідше, ніж чоловіки, були працевлаштовані, працювали повний робочий день або займали керівні посади. У всіх регіонах світу існує розрив між рівнем зайнятості жінок та чоловіків, який коливається від 15% у Європі та Центральній Азії до 57% у Північній Африці та арабських країнах. Криза ще більше посилила цей розрив: жінки непропорційно постраждали від збільшення бездіяльності внаслідок збільшення навантаження по догляду за дітьми. Під час карантинів матері у багатьох випадках забезпечували догляд за дітьми та навчання вдома за рахунок своєї діяльності на ринку праці, створюючи ризик ретрадиціонізації гендерних ролей. У той же час жінки домінують у певних професіях (особливо в галузі охорони здоров'я), на які в період пандемії був великий попит: але це піддало їх підвищеному ризику для здоров'я.

Сектор економічної діяльності має свої наслідки через різні характеристики роботодавців та фірм у кожному секторі. Дослідження впливу бізнесу на COVID-19, проведене Міжнародним торговим центром (ІТС), показало, що фірми, очолювані жінками, частіше заявляли про те, що COVID-19 сильно вплинув на їх бізнес-операцію — 63% порівняно з 52% відсотками фірм під керівництвом чоловіків (рис.2.11) [42].

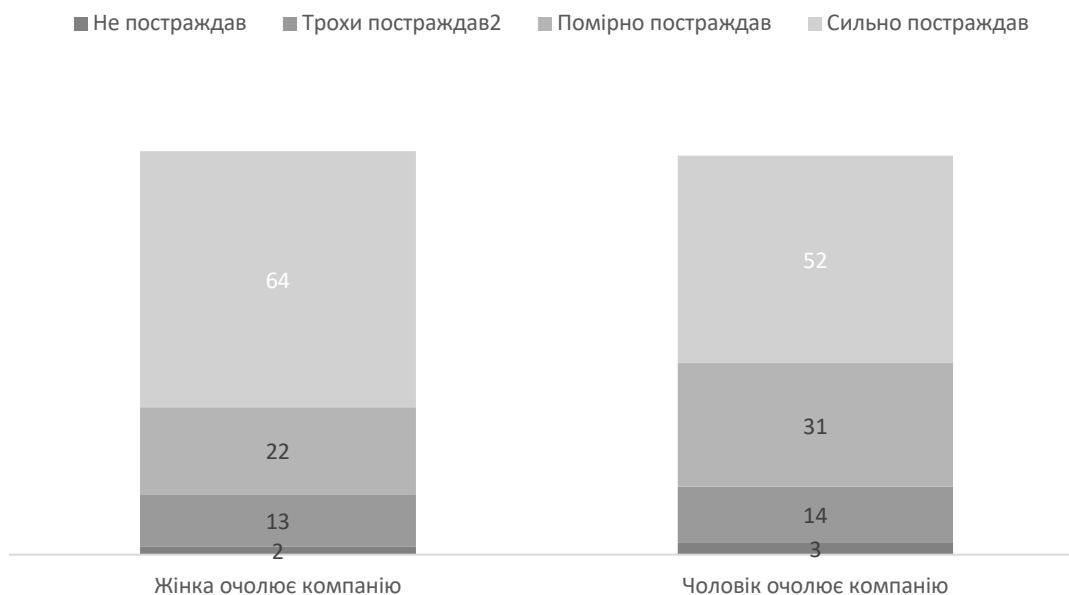


Рис.2.11. Ступінь впливу кризи COVID-19 на господарську діяльність фірм, очолюваних жінками та чоловіками у 2020 році, %

Джерело: побудовано автором за даними [42]

Ймовірно, це пояснюється кількома факторами, включаючи сектори, в яких власники підприємств – жінки, мають більшу ймовірність залучення (зокрема сектор роздрібної торгівлі), розмір фірм та відмінності у доступі до капіталу та кредиту між власниками підприємств.

Наступною демографічною групою, що піддається негативному впливу від пандемічної кризи є молодь, що ризикує бути витісненою з ринку праці. Ще до пандемії рівень безробіття був значно вищим у молодих працівників (тобто у віці від 15 до 24 років), ніж у дорослих працівників (у віці від 25 років). Більше того, молоді люди, які були працевлаштовані, частіше перебували у менш стабільному режимі роботи, ніж інші групи населення. В результаті кризи молоді працівники зазнали скорочення зайнятості, яке було майже в 2,5 рази більшим, ніж у дорослих. Молоді працівники, які втратили роботу, частіше, ніж їх дорослі колеги, ставали неактивними, що ще більше погіршує їх перспективи на ринку праці. Насправді, хоча кількість молодих безробітних залишається практично незмінною між 2019 та 2020 роками у всьому світі, це відбувається лише тому, що багато молодих людей, які не мають роботи, припинили її шукати або відклали свій вихід на ринок праці або їх не

включали в статистику через неофіційність їх працевлаштування та відсутність даних про їх роботу.

Професійна категорія працівників сфери послуг та збуту зазнала значного впливу, що спричинило скорочення зайнятості на 6%, що призвело до втрати 36 мільйонів робочих місць (рис.2.12) [42].



Рис.2.12. Вплив кризи COVID-19 на зайнятість у 2020 році у порівнянні з допандемічним періодом за професійними групами, %

Джерело: побудовано автором за даними [42]

Близько 17% усіх працівників у 2019 році були зайняті як працівники сфери обслуговування та продажу, а це означає, що скорочення цієї професійної групи призвело до значного падіння зайнятості. Дійсно, на цю групу припадає майже чверть усіх передбачуваних втрат робочих місць у 2020 році. Занепад зайнятості робітників ремісничих та суміжних професій відбувся на 6,2%; збитків також зазнали працівники служби підтримки (-6,7%) та оператори заводів, машин та монтажники (-3,7%). Хоча зниження зайнятості серед кваліфікованих працівників сільського, лісового та рибальського господарства та елементарних професій 3,5%, не таке велике, як для

інших професій, розмір зайнятості в цій групі означає, що втрати робочих місць є причиною майже третини загального скорочення зайнятості.

Медичні працівники різних видів особливо ризикують заразитися COVID-19, включаючи більш важкі форми захворювання. Медичні працівники, у тому числі лікарі, медсестри, фельдшери та медичні працівники, працюють у безпосередній близькості до інших і зазвичай більш схильні до хвороб та інфекцій у повсякденній роботі. Ці працівники діляться на кілька професій — від елементарних до професіоналів та спеціалістів, але всі є найбільш схильними до зараження вірусом, тим більше, що їх робота є важливою послугою і тривала безперервно, тоді як інші галузі економіки були закриті після прийняття заходів стримування. Обслуговуючий персонал також піддається ризику через контактну передачу, включаючи працівника пральні, прибиральниць та працівників, які займаються утилізацією клінічних відходів.

Пасажирські транспортні системи були незамінними для того, щоб інші мали змогу дістатися до роботи та з неї. Тим не менш, як користувачі таких систем, так і працівники, які ними експлуатуються, стикаються з більш високим рівнем впливу. Міський пасажирський транспорт зазнав значного впливу кризи через значне зменшення надходжень від тарифів (деякі країни запровадили квоти на кількість пасажирів) та збільшення витрат на прибирання та дезінфекцію. Багато країн прийняли заходи для захисту водіїв та іншого персоналу. Однак у деяких частинах світу міські пасажирські транспортні системи значною мірою покладаються на неформальних працівників. Ці працівники, особливо водії таксі та електронної пошти, не мають можливості скоротити свої послуги як запобіжний захід проти COVID-19 і можуть не мати доступу до засобів індивідуального захисту.

Віртуальне навчання допомогло утримати освітній сектор на плаву, дозволивши працівникам сектора продовжувати працювати, але це відбулося за рахунок збільшення нерівності. Здатність працювати вдома є ключовим фактором у визначенні того, наскільки різні професії у певному секторі стійкі до місцевих заходів стримування. Закриття в масштабах країни призвело до того, що багато систем освіти запровадили дистанційне навчання, включаючи використання відеоконференцій та

онлайн-платформ навчання. Однак віртуальне навчання продовжує нерівності в освіті в країнах — особливо для сільських та маргіналізованих громад, а також між країнами, особливо з огляду на обмежений доступ до технологій та надійне підключення до Інтернету в країнах, що розвиваються. Хоча перехід на віртуальне навчання, ймовірно, прискорить впровадження технологій у багатьох школах, витрати на комп'ютери та супутні технології будуть недоступними для значної частини домогосподарств.

За час кризи пандемії мільйони дітей в Африці вже втратили півроку навчання внаслідок кризи, і це непропорційно вплинуло на бідних. Такий збій у навчанні може сприяти збільшенню дитячої праці, і це може посилитися, коли домогосподарства одночасно зазнають значних втрат доходу. Порушення також впливає на дорослих працівників через те, що постачальників навчальних закладів доводиться закривати, що призводить до перерв у навчанні, професійному розвитку та інших видах освіти, що має величезний вплив на інтелектуальні можливості людини. Більше того, цифрові рішення та рішення дистанційного навчання для пом'якшення втрат у навчанні серед дорослих працівників принесли величезну користь країнам та групам з високим рівнем доходу: існуюча нерівність була посилена цифровим розривом.

Вищі кваліфікаційні працівники зазнали порівняно менших втрат зайнятості внаслідок кризи, що частково відображає їх більшу здатність виконувати свої робочі обов'язки дистанційно. Зайнятість у всіх професійних групах зазнала негативного впливу у 2020 році, однак, це показово, що дві групи з більш високою кваліфікацією («професіонали» та «технічні спеціалісти») зазнали найменшого впливу. Разом з «менеджерами», у 2019 році ці висококваліфіковані працівники становили найнижчу частку зайнятості у всьому світі серед усіх професій, а саме 20,6 %, але як група вони також демонстрували найнижче зниження зайнятості у період пандемії на 3% (рис. 2.13).

Висококваліфіковані працівники мали змогу продовжувати працювати протягом різних фаз кризи COVID-19, незалежно від конкретних каналів впливу, включаючи місцеві заходи стримування, такі як карантини. Зокрема, висококваліфіковані працівники "білих комірців" (менеджери, професіонали та

технічні працівники) мали набагато більшу ймовірність працювати вдома під час пандемії, ніж "сині комірці" (професії середньої кваліфікації у виробництві, будівництві чи виробництві) та працівники низькокваліфікованих професій, що передбачають виконання завдань вручну, використання фізичної сили та особисту взаємодію.

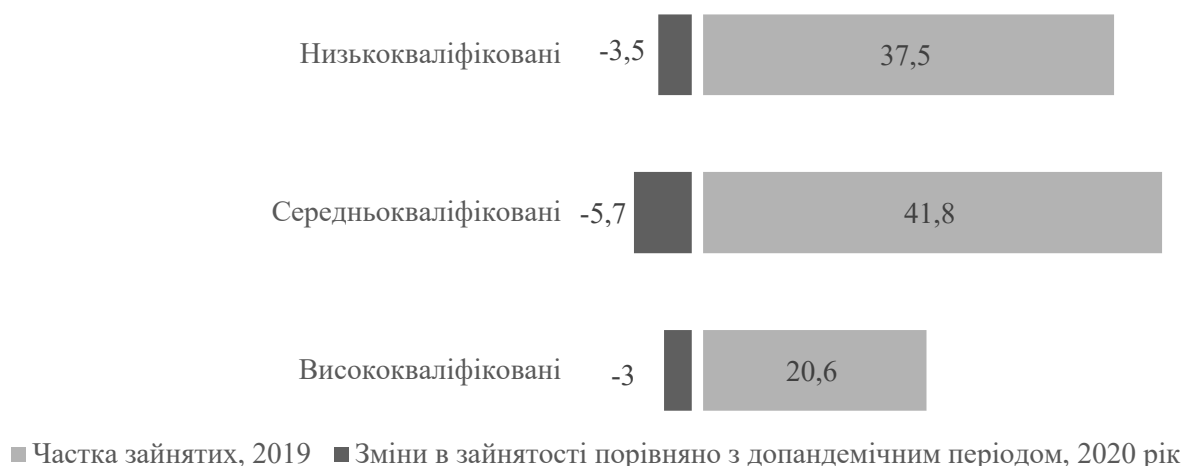


Рис.2.13. Вплив кризи COVID-19 у 2020 році на глобальне відношення зайнятості до періоду до пандемії за рівнем кваліфікації, %

Джерело: побудовано автором за даними [42]

Зменшуючи втрату робочих місць серед висококваліфікованих робітників, порівняно з працівниками нижчої та середньої кваліфікації, робота на відстані під час кризи COVID-19-це ще один канал, за допомогою якого технологічні зміни можуть впливати на працівників по-різному в залежності від вміння їх професії. Зростаюче розповсюдження дистанційної роботи у професіях, де це можливо, викликало питання, чи збережеться ця тенденція і після пандемії, коли підприємства та працівники звикнуть до таких умов роботи. Можливість працювати з дому, однак, тягне за собою ряд наслідків, не в останню чергу для жінок.

Ступінь, в якому робота може виконуватися вдома, впливає на збереження зайнятості, а отже, і на стійкість економіки під час пандемії COVID-19. До настання кризи приблизно 8% працівників у всьому світі постійно працювали вдома. Сюди входять працівники телекомунікацій, працівники промислових підприємств,

власники приватних підприємств та ремісники. З тих пір кількість працівників телемеханіки зросла в геометричній прогресії. Більш кваліфіковані, а отже, і більш високооплачувані працівники частіше займаються професіями, які можна виконувати вдома, а це означає, що криза COVID-19 насправді може посилити нерівність у країнах. Водночас не у всіх країнах є інфраструктура, наприклад, доступ до інформаційних та комунікаційних технологій для того, щоб працівники могли професійно функціонувати дистанційно.

Технології є упередженими щодо кваліфікації, і це має великі наслідки для нерівності між країнами, а також для нерівності всередині країни. Технології не тільки доповнюють навички висококваліфікованих кадрів, а й дозволяють їм продовжувати працювати, а низько- та середньокваліфіковані працівники зазнають більших збоїв у роботі. Останні оцінки, засновані на даних опитування робочої сили, свідчать про те, що у другому кварталі 2020 року приблизно 17% зайнятого населення світу працювало вдома, що еквівалентно приблизно 560 мільйонам осіб. Частка працюючих вдома, суттєво коливається в залежності від рівня доходу країни. Хоча дані не доступні для всіх груп доходів країн за другий квартал 2020 року, потенціал для роботи на дому коливається від 27% робочої сили у країнах з високим рівнем доходу до 17% у країнах із середнім рівнем доходу, до лише 13% у країнах з низьким рівнем доходу.

Хоча дистанційна робота може сприяти збереженню зайнятості, вона створює низку проблем щодо гідної праці. Межі між оплачуваною роботою та неоплачуваною роботою по догляду можуть стиратися, оскільки тягар такої неоплачуваної роботи (включаючи домашнє навчання) непропорційно лягає на жінок. Крім того, існують аспекти соціальної згуртованості та стабільності, пов'язані з взаємодією на робочому місці, які неможливо повторити на цифровому робочому місці. Конвенція МОП про роботу на дому 1996 р. (№177) містить вказівки щодо покращення становища тих, хто працює вдома, включаючи працівників телекомунікацій, які роблять це на постійній основі. Але регулюючі документи повинні бути оновлені відповідно до сучасних умов та потреб роботодавців, працівників, захисту інтелектуальної власності та цифрових особистих і корпоративних даних. В інакшому випадку трудові суперечки

на тему дистанційного працевлаштування та роботи стануть новим трендом на ринку праці.

Криза COVID-19 по-своєму вплинула на певні групи ринку праці. Працевлаштовані мігранти особливо заслуговують на увагу з огляду на діапазон професій, секторів і місць, в яких їх можна знайти, а також через наслідки не лише для самих працівників, а й для країн їх походження. Заходи стримування, пов'язані з COVID-19, непропорційно вплинули на трудових мігрантів через не вигідне становище багатьох із них.

Наприклад, дослідження, зосереджене на Європейському Союзі, показало, що працівники-мігранти, швидше за все, будуть працювати на тимчасовій роботі, отримуючи нижчу заробітну плату та маючи роботу, що є менш придатною для роботи дистанційно. В інших місцях, особливо в країнах з низьким і середнім рівнем доходу, працівники-мігранти частіше є працівниками неформального сектору і, отже, мають обмежений доступ до соціального захисту, заощаджень та надзвичайні заходи, які дозволять їм забезпечити себе під час безробітних періодів.

Під час опитування працівників-мігрантів у регіоні Асоціації держав Південно-Східної Азії третина опитаних сказали, що вони не отримували належних засобів індивідуального захисту від своїх роботодавців, тоді як 97 відсотків опитаних безробітних трудових мігрантів не мали доступу до будь-якого соціального забезпечення.

Тим часом багато трудових мігрантів у країнах-членах Ради співробітництва арабських держав Перської затоки зосереджені на низькокваліфікованих професіях у будівництві, сільському господарстві та домашній роботі. Характер їхньої роботи вимагав, щоб вони продовжували працювати, незважаючи на пандемію, що наражало їх на більший ризик зараження та поширення вірусу. У Східній Африці та на Рогу працівникам-мігрантам було важко сплачувати орендну плату та покривати витрати на життя після запровадження заходів стримування, які не дають їм заробляти на життя.

Ті трудові мігранти, які повертаються додому, добровільно чи проти власної волі, часто стикаються з відсутністю роботи та можливостей для існування, що є ще

більш гострим з огляду на те, що багато з них спочатку емігрували в пошуках таких можливостей. Масові депортації з деяких країн погіршили становище трудових мігрантів і створили величезні проблеми для країн їх походження, яким довелося створити центри для медичного огляду та інших заходів для безпечного прийому мігрантів, які повертаються. Деякі країни з низьким рівнем доходу мають обмежені можливості для карантину та недостатні ресурси, і вони не завжди можуть запровадити відповідні положення для забезпечення безпечного в'їзду мігрантів, що повертаються. Більше того, мігранти часто залишали країни призначення, не отримавши повністю або частково належної їм заробітної плати та пільг, і в більшості випадків вони не мають доступу до механізмів відшкодування.

Також постраждали канали сезонної міграції робочої сили, що вплинуло як на засоби існування сезонних працівників-мігрантів, так і на бізнес-операції їхніх роботодавців. Наприклад, у коридорі Судан-Ефіопія приблизно 400 000 ефіопських сезонних трудових мігрантів щороку відправляються до штату Гедареф у Судані для роботи в сільському господарстві, але закриття кордонів позбавило їх цього щорічного джерела доходу. Це підживлювало потоки нелегальної міграції через кордон, підживляючи заходи стримування, а також піддаючи працівників уразливості через їх нелегальний статус. Більше того, багато фермерів у Судані були змушені шукати альтернативні способи вирощування та збирання сільськогосподарських культур, скорочуючи посівні площі та використовуючи механічні методи. Це потенційно може знизити попит на робочу силу мігрантів у наступні роки. Було також виявлено, що місцеві працівники працюють довше через брак робочих мігрантів.

Закриття кордонів зробило трудових мігрантів більш вразливими до ризиків, пов'язаних із контрабандними маршрутами, включаючи експлуатацію торговцями людьми та нелегальний імміграційний статус. Закриття кордонів спричинило ряд ускладнень для трудових мігрантів. Багато трудових мігрантів прострочили свої візи та дозволи на роботу, внаслідок чого вони стали нелегальними. Трудящі-мігранти з нелегальним статусом страждають від звільнень, поганих умов праці та відсутності соціального захисту. При цьому низка країн запровадила процедури автоматичного продовження віз та дозволів трудових мігрантів, щоб запобігти подібним ситуаціям.

Трудящі-мігранти також стикаються зі стигматизацією та переслідуваннями, коли повертаються на батьківщину. Повідомлялося, що трудові мігранти в багатьох країнах зазнали переслідувань і зловживань через побоювання щодо поширення ними вірусу в місцевих громадах. Тим не менш, офіційна політика більшості країн полягала в тому, щоб пропонувати медичну допомогу без різниці нерегулярним і постійним трудовим мігрантам. Кілька країн, у тому числі Республіка Корея, встановили «брандмауери» між постачальниками медичних послуг та імміграційними органами, щоб гарантувати, що працівники-мігранти з нелегальним статусом можуть отримати доступ до лікування від COVID-19 без ризику зараження, затримання чи депортації.

Враховуючи економічний вплив кризи COVID-19, коли більше трудових мігрантів змушені повертатися на батьківщину або їм забороняють виїжджати за кордон на роботу, у країнах з низьким рівнем доходу зменшиться обсяг грошових переказів. В результаті не лише їхні сім'ї, а й економіка в цілому в країнах походження втратить життєво важливе джерело підтримки. Грошові перекази в Африку вже за оцінками скоротилися з 85,8 мільярдів доларів США в 2019 році до 78,3 мільярда доларів США в 2020 році.

Висновки до розділу 2

У другому розділі було досліджено, як наслідки кризи відображаються залежно від галузі економічної діяльності, типу підприємства та профілю працівників. Аналіз виявив більший ризик довгострокових економічних та соціальних рубців для малих підприємств, особливо у найбільш постраждалих галузях економіки, тобто у секторі розміщення та харчування, оптовій та роздрібній торгівлі, будівництві та значній частині виробництв. Більш ніж на 50 відсотків частіше, ніж великі фірми, маленькі сильно постраждали від кризи, і майже три чверті повідомили про серйозні фінансові труднощі. Багато з них вже припинили свою діяльність або мають великі борги та стикаються з невизначеним майбутнім. Така тенденція розвитку економічної діяльності підприємств негативно впливає на інвестиції, продуктивність та створення робочих місць.

Особливо сильно постраждали неформальні працівники та підприємства. Неформальні працівники в три рази частіше втрачають роботу під час кризи, ніж їх офіційно працевлаштовані колеги. Приблизно 2 мільярди неформальних працівників у всьому світі опинилися без доступу до соціального захисту, який міг би, принаймні частково, компенсувати їхні втрачені доходи. Чверть неформальних підприємств стикається з неминучим банкрутством, багато з них не мають права на державну підтримку у випадках, коли така підтримка надається підприємствам.

Низькокваліфіковані працівники зазнали більших втрат у робочих місцях, ніж висококваліфіковані робітники, оскільки зосереджені у професіях, які більш піддаються роботі на відстані, що допомогло пом'якшити деякі втрати зайнятості. Особливого значення для працівників сфер охорони здоров'я, транспорту, роздрібної торгівлі та послуг особистої гігієни мала вища схильність до зараження вірусом COVID-19. Різні наслідки кризи на робітників із нижчою та вищою кваліфікацією посилили нерівність на ринку праці. Посиленню нерівності серед країн також сприяло те, що здатність робітників у розвинутіших країнах легше переходити на роботу (і навчання) з дому була набагато вищою, ніж у тих, хто проживає у нерозвинутих країнах з недостатніми ресурсами інтернету та електроніки. Пандемія зробила значні негативні внески в діяльність робочих мігрантів, що були змушені або терміново повернутися в рідну країну без заробітка, або взагалі не мали можливості повернення через закриті кордони.

Також було визначено, що під час пандемії зайнятість жінок скоротилася на 5% порівняно з 3,9% серед чоловіків. Майже 90% жінок, які втратили роботу, згодом залишили робочу силу, що призвело до ситуації, коли рівень бездіяльності набагато вищий, ніж серед чоловіків. Оскільки тягар догляду за дітьми та їхнього навчання дистанційно несуть жінки, ці тенденції створюють ризик поновлення традиційних гендерних норм, що перешкоджає інтеграції жінок на ринок праці та сприяння гендерній рівності.

Криза також зазнала непропорційного впливу на молодь. Падіння рівня зайнятості молодих працівників було в 2,5 рази більшим, ніж у дорослих працівників під час пандемії, і більша частка молодих працівників стала неактивною. Крім того,

пандемія серйозно порушила освіту та професійну підготовку та негативно вплинула на перехід багатьох осіб зі школи, професійного навчання чи університету на ринок праці. Це має негативні наслідки для ймовірності довгострокової зайнятості, заробітної плати та навичок значної частини серед робочої сили. Через ці тенденції частка молоді, яка не працює, не здобуває освіти чи навчання, помітно зросла у 24 із 33 країн, які мають доступні дані. Ці розбіжності у робочих годинах та втратах зайнятості переросли у подібні відмінності у втратах доходів між групами працівників та країнами.

Глобальний дохід від праці протягом 2020 року впав на 8,3 %, або на 3,7 трлн дол. США. Відсутність належних заходів підтримки призвело до значного зростання бідності, головним чином у країнах з низьким та нижчим середнім рівнем доходу. Кількість робітників, які живуть в умовах крайньої або помірної бідності, тобто живуть з добовим доходом відповідно менше ніж 1,90 дол. США або менше 3,20 дол. до 700 млн., тим самим фактично скасовуючи п'ятирічний прогрес у справі подолання бідності.

РОЗДІЛ 3

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ПІД ВПЛИВОМ COVID-19

3.1. Політика уряду та вплив пандемії на економіку України

Економічні наслідки коронавірусної кризи насамперед відчували фінансові ринки регіону, коли іноземні інвестори почали вилучати свої інвестиції. Національна валюта України на початок квітня 2020 року знецінилася на 10% відносно долара США. Ізоляційні заходи врятували безліч життів, але економіка у країнах СНД впала в усіх країнах, крім Білорусі, де влада не запровадила загальнонаціональний карантин. Закриття кордонів порушило рух торгових та туристичних потоків, а також завадило безлічі сезонних робітників, особливо сільськогосподарських, отримати роботу за кордоном.

Пандемія коронавірусу підштовхує економіку України до найважчої за останні десятиліття рецесії. Такий висновок зробили експерти, які підготували та подали на розгляд уряду України висновки комплексного дослідження впливу кризи пандемії на соціально-економічний стан України [13].

Світова криза вдарила по економіках різних країн ще до розвитку пандемії, постраждала зокрема Україна. Перші ознаки кризи української економіки з'явилися у другій половині 2019 року. В січні 2020 року валовий внутрішній продукт країни знизився на 0,5%, промислове виробництво – на 5,1%, транспорт – на 4%, сільське господарство – на 0,7%, торгівля – на 2,7%. Дефіцит зовнішньої торгівлі у січні-лютому 2020 р. становив 590 млн дол. США. В аналогічний період 2021 року від'ємне сальдо зовнішньої торгівлі України товарами скоротилося до 320 млн дол. США, однак за два місяці було зафіксовано його невелике збільшення на 5,9% - до 600 млн дол. США [13]. Торговельний оборот у січні-лютому 2021 року виявився 17,57 млрд дол. США, що на 4,44% більше у порівнянні з аналогічним періодом 2020 року.

Однією з основних причин кризи експерти визнають зміцнення гривні. За 2019 рік національна валюта зросла відносно долара на 16,5%. Український товар сильно піднявся в ціні, що зрештою знизило його конкурентні переваги на світовому ринку.

У легкій промисловості на початок 2020 р. працювало близько 90 тис. осіб, але за останні півроку звільнилося 6 тис. осіб. Обсяг виробництва знизився на 15%. Багато підприємств працюють з частковим завантаженням, або зовсім простоюють. При цьому у країні є галузі, в яких спостерігається відносне благополуччя: на позитивні результати діяльності у 2019 році вийшли виробники комп'ютерів, електронної та оптичної продукції (зростання 28,7%), хімічної (зростання 3,5%) та фармацевтичної продукції (зростання 1,3%). Але навесні 2020 року з приходом у країну пандемії ситуація лише погіршилася: закрилися торгові центри, ресторани, магазини та місця громадського відвідування [14].

Вже на самому початку пандемії уряд взяв за мету відшукати баланс між неминучими обмеженнями, спрямованими на опір розповсюдженню вірусу, та збереженням стійких темпів розвитку економіки. В результаті була знайдена ідея адаптивного карантину. Це дозволило швидко реагувати на спалахи захворювання у певних регіонах без необхідності зупиняти робочий процес на території всієї країни.

Протягом всього періоду коронакризи уряд намагається розробити комплекс раціональних заходів, які даватимуть змогу відновити економічне зростання України. Цей план включає підтримку малих та середніх підприємств, приватизацію державних підприємств і стимулювання споживчого попиту.

Нинішня криза дала уряду відчутний поштовх у напрямку вдосконалення фіскальної політики, посилення соціальної допомоги та боротьби з корупцією, врахування стану довкілля та зміни клімату [57].

З метою забезпечення правильної координації, ефективної відповіді на кризу, що спричинена вірусом COVID-19, в Україні було створено з ініціативи Програми розвитку ООН та розпочато діяльність Робочої групи кризового управління та координації. Ціль групи – консультація українського уряду щодо актуальних соціальних та економічних питань та мінімізація негативних наслідків. Також серед функцій, які призначені групі до виконання, є координація доставки гуманітарної

допомоги, перешкоджання поширення дезінформації щодо COVID-19 та залучення до України міжнародної підтримки.

Аналізуючи економічні показники розвитку української економіки під час коронакризи, необхідно розглянути динаміку ВВП. У IV кварталі 2019 р. приріст ВВП становив лише близько 1,4%, а у I кварталі 2020 р. став зовсім негативним. В березні 2020 р. пандемія COVID-19 набула критичної для світової економіки сили, що стрімкими темпами відобразилось на падінні ВВП у 2 кварталі 2020 року (рис. 3.1) [61].

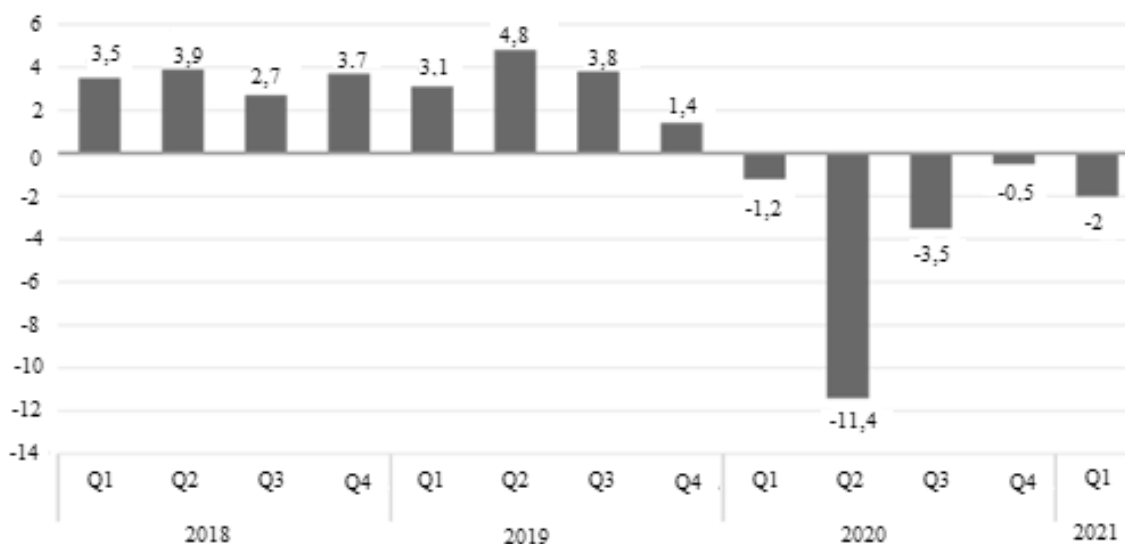


Рис. 3.1. Динаміка щоквартального зростання ВВП України за 2018-2021 рр.,
%

Джерело: побудовано автором за даними [61]

За даними Національного банку України змінився прогноз зростання валового внутрішнього продукту на 2021 рік: показник зменшився з 3,8% до 3,1% [13]. Такий процес спричинений проявами нових штамів коронавірусу, швидкі темпи їх розповсюдження та повільні темпи вакцинації населення, що призводить до ускладнення епідемічної ситуації. Ускладнює ситуацію рухке підвищення вартості на енергоносії (зокрема, на газ).

Прогнозується, що комплекс наслідків на українському ринку праці від коронакризи та непрості на ринку енергоносіїв залишитимуть негативний слід на українській промисловості, що позначиться на темпах відновлення економіки України та на зайнятості працездатного населення в цьому секторі економічної діяльності. У зв'язку із цим НБУ прогнозує зменшення зростання ВВП України у 2022 році з 4% до 3,8%. Позитивним моментом є прогнозоване зростання у 2023 році національної економіки на 4% (табл. 2.1) [40].

Таблиця 2.1

Макроекономічний прогноз НБУ: основні показники

	2019	2020	2021 прогноз	2022 прогноз	2023 прогноз
Реальний ВВП, зміна у %	3.2	-4.0	3.1 (3.8)	3.8 (4.0)	4.0 (4.0)
Номінальний ВВП, млрд. грн.	3 977	4 192	5 190 (4 975)	5 750 (5 485)	6 300 (6 000)
ІСЦ, зміна у % **	4.1	5.0	9.6 (9.6)	5.0 (5.0)	5.0 (5.0)
Базовий ІСЦ, зміна у % **	3.9	4.5	7.1 (7.3)	3.3 (4.0)	4.0 (4.0)
Сальдо поточного рахунку, % ВВП	-2.7	3.4	-1.0 (-0.4)	-2.6 (-2-8)	-4.0 (-4-2)
Міжнародні резерви, млрд. дол. США	25.3	29.1	31.1 (31.3)	30.2 (31.6)	29.6 (31-7)

Примітка: у дужках – попередній прогноз НБУ на кінець періоду (грудень до грудня попереднього року)

Джерело: побудовано автором за даними [40]

У НБУ зазначають, що зростанню економіки України сприятиме вакцинація від коронавірусу, що сприятиме запобіганню введення карантину, а стане поштовхом до відновлення світової економіки та ринку праці. Формуючи державний бюджет на 2022 рік, рівень реального ВВП України на 2022 рік закладається на рівні 3,8%, а номінальний ВВП становитиме 5,485 трлн [44]. Відповідно до прогнозу Міжнародного валютного фонду, ВВП України за підсумками 2021 року зросте не на 4,0%, як прогнозувалося у квітні, а на 3,5% [44].

Виходячи з того, що ВВП у 2020 році, за даними Держстату, склав 4192 млрд грн, місячна втрата 30-35 млрд грн приблизно відповідає близько 0,7-0,8% ВВП.

Тобто жорсткий карантин до середини травня 2021 року коштував економіці близько 1% ВВП.

Зростання курсу валют та рівня інфляції не вплинуло негативно на споживчий попит за всіма роздрібними каналами. Обороти роздрібної торгівлі за 2020 та 2021 роки показаний на рис. 3.2.

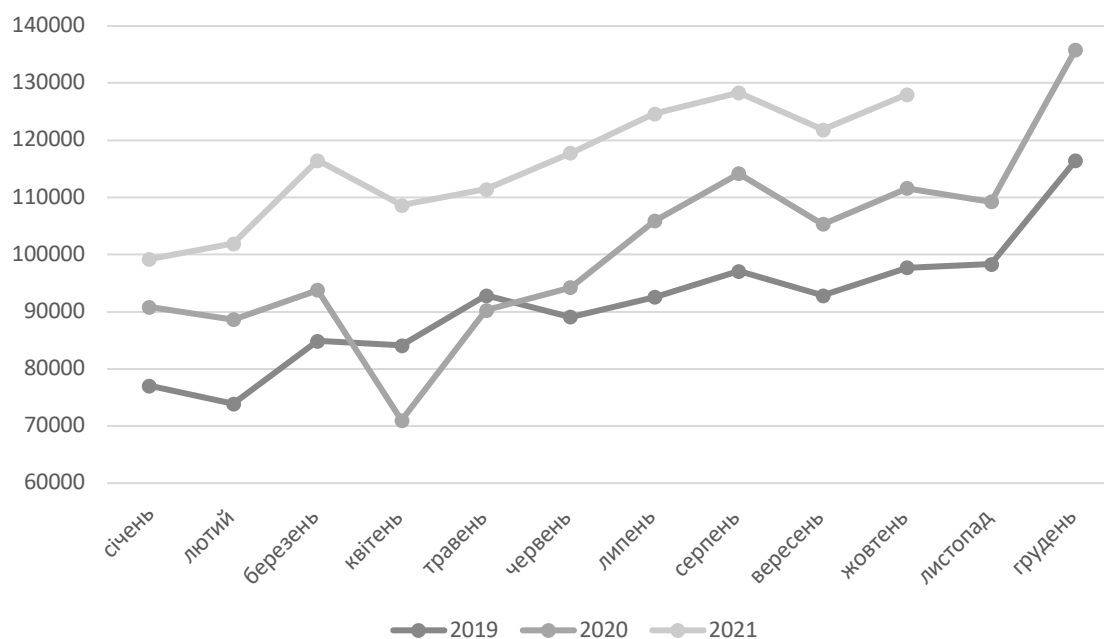


Рис. 3.2. Обороти роздрібної торгівлі у 2020 та 2021 роках, млн грн

Джерело: побудовано автором за даними [44]

Порівнюючи аналогічні періоди 2019-2021 років, можна зробити висновки, що придбання споживачами роздрібних товарів збільшилося з роками після настання коронакризи в кожному місяці, окрім квітня 2020 року. Таку тенденцію можна пояснити ефектом страху витрачання грошей та прагнення населення України заощадити через невідомість майбутнього розвитку подій, оскільки в березні 2020 року був найжорсткіший період обмежувальних заходів. Через 2 місяці ситуація стабілізувалася та споживання роздрібних товарів відновило зростання. Найбільші продажі зафіксовані під кінець року, оскільки настає період свят та збільшується потік покупок подарунків та споживчих товарів.

Аналіз споживання свідчить про позитивний процес адаптації населення до пандемії та кризи, що супроводжує світ 2 роки. Розглядаючи вплив пандемії на економічну діяльність в Україні можна виділити і низку позитивних сигналів у 2021 році, що також свідчать про те, що люди навчилися жити в нових умовах.

По-перше, серед них – прискорення імпорту товарів і послуг у першому півріччі 2021 року на 27,6% порівняно з аналогічним періодом 2020 року, що у матеріальному вимірі становить 7443,5 млн дол США. Це є свідченням того, що підприємці змінили тактику минулого року і вже не відкладають реалізацію економічної діяльності та інвестиційних проектів, а навпаки пристосовують їх до новітніх умов.

По-друге, індекс очікувань ділової активності бізнесів, що формується Національним банком України згідно з опитуваннями підприємців, перевершив межу в 50 пунктів, що є свідченням домінуванням оптимістичних очікувань у бізнес-середовищі. Ця тенденція розвивається відповідно до світових трендів, особливістю яких є зменшення негативного впливу на бізнеси з приходом нових хвиль заражень та штамів вірусу.

По-третє, збільшення у першому півріччі 2021 року порівняно з аналогічним періодом 2020 року експорту товарів та послуг на 25,5% (у матеріальному вимірі 7087,2 млн дол. США) демонструє наявність фінансових ресурсів для стимулювання подальшого економічного відновлення [62].

Подальші перспективи економічного зростання значною мірою залежать від успішної нейтралізації ризиків пандемії. Сьогоднішня оцінка «країнового ризику» та «темтів відновлення національних економік» прямо пропорційна темпами вакцинації. Тим часом, за темпами вакцинації Україна поки що знаходиться серед аутсайдерів, що дуже знижує подальші перспективи уникнути жорстких локдаунів у кінці 2021 та початку 2022 років.

Відзначимо, що інфляція в Україні може прискоритись у порівнянні з попередніми періодами (табл. 3.2). Сам собою посилений карантин навряд чи здатний вплинути на інфляцію в Україні. Але у розгляд беруться й інші чинники. В Україні ціни на продукти харчування, які цього року виступають драйвером інфляції, в більшій мірі залежать від процесів на зовнішньому ринку, де в минулому році помітно

подорожчала кукурудза, пшениця, олія, чому сприяло зростання попиту з боку Китаю [45].

Криза, що спричинена пандемією, змушує держави нагромаджувати запаси продовольства, що призводить до підвищення цін. З іншого боку, будь-який локдаун сильно обмежує міграцію сезонної робочої сили, тоді як у багатьох країнах світу врожаї збираються саме сезонними працівниками.

Таблиця 3.2

Порівняння індексу інфляції за 2021 рік із попереднім, %

	2020	2021	Різниця (%)
Січень	100,2	101,3	1,1
Лютий	99,7	101,0	1,3
Березень	100,8	101,7	0,9
Квітень	100,8	100,7	-0,1
Травень	100,3	101,3	1,0
Червень	100,2	100,2	0,0
Липень	99,4	100,1	0,7
Серпень	99,8	99,8	0,0
Вересень	100,5	101,2	0,7
Жовтень	101,0	100,9	-0,1
Листопад	101,3		
Грудень	100,9		
За рік	105,0	108,5	

Джерело: систематизовано автором на основі [45]

Це призводить до катаклізмів зі збиранням урожаю та, відповідно, до зростання цін на продукцію. Наприклад, Польща, де традиційно залучають сезонних мігрантів з України. Обмеження пересування через кордони, спричинені локдауном, відобразилися на припливі трудових мігрантів зі збиранням урожаю, через що на плантаціях виникали труднощі із недостатністю фізичної праці.

Зважаючи на те, що Україна є могутнім глобальним постачальником продуктів харчування на світовому ринку, національним виробникам необхідно підлаштовувати ціни своєї продукції до цін світового рівня, які залежать від курсу іноземних валют. З

огляду на це після відносної цінової стабільності 2020 р. громадянам доведеться зіткнутись із стрибками цін на товари першої необхідності та прискоренням інфляції.

Для оцінки впливу пандемії на зміцнення національної валюти необхідно розглянути динаміку курсу іноземних валют за 2020 та 2021 роки (рис.3.3).

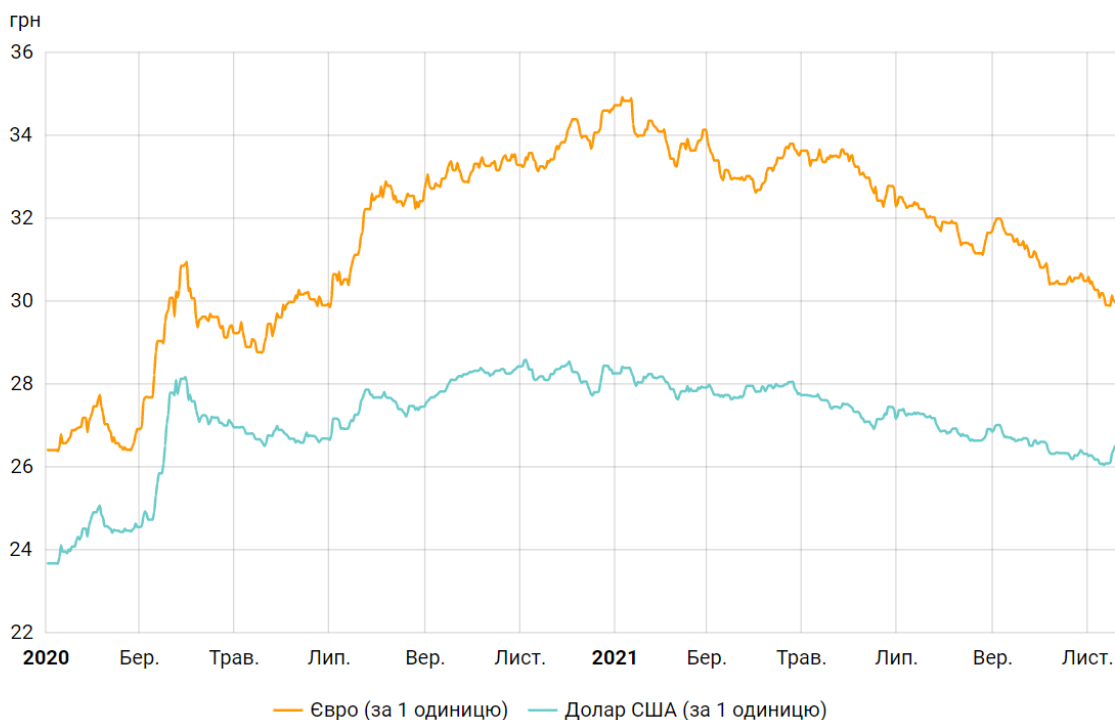


Рис. 3.3. Офіційний курс гривні щодо іноземних валют 2020-2021 роки

Джерело: систематизовано автором на основі [44]

Спостерігаючи зростання курсу гривні протягом 2020 року та порівнюючи його з 2019 роком, виявлено суттєве зростання гривні. Коронакриза створила умови збільшення попиту на євро та долар США серед населення України, тим самим зменшивши кількість іноземної валюти в країні та піднявши ціни на неї.

Спад протягом 2021 року, можна припустити наступними причинами цієї тенденції під впливом пандемії у межах світового ринку праці: по-перше, повернення трудових мігрантів до України в 2020 році та неможливість їх виїзду за кордон для сезонної праці (через карантинні обмеження та закриті кордони), що веде за собою зменшення притоку валюти в Україну у вигляді оплати труда цих мігрантів. У 2021 ж році можливість виїзду на заробітки відновила, що повернуло до України валюту

та зменшило її дефіцит; по-друге, у 2020 році постраждав експорт України через вплив карантинних обмежень на глобальні ланцюги поставок, що також зменшило приток валюти в Україну у вигляді оплати за продукцію; скорочення робочих місць та робочих годин на підприємствах, які отримували прибуток від діяльності закордоном негативно вплинуло на запас валюти в Україні.

Ізоляційні заходи, введені під час пандемії COVID-19 у 2020 році, призвели до серйозного спаду економічної активності в Україні, що негативно відобразилось на експорті. У березні пасажирообіг упав на 16,3% порівняно з попереднім роком, випуск промислової продукції скоротився на 8,6%, а виробництво – на 9,9% за даними Державної служби статистики України. Проте зниження обсягу виробництва великою мірою відображає низьку продуктивність галузі протягом попередніх місяців. За період із січня по серпень 2020 року випуск промислової продукції скоротився на 7,4% у річному обчисленні, а випуск сільськогосподарської – на 9,8%. У квітні, коли почали відчуватись наслідки закриття кордонів, швидко скоротилися обсяги зовнішньої торгівлі. Обсяги експорту в липні залишалися на 7,4% менше, ніж попереднього року, обсяги імпорту – на 14,7% менше.

Також деякі погіршення очікувань може бути компенсовано відстрочкою можливостей для іноземного туризму і, відповідно, зниженням попиту на валюту для подорожей.

Відновлення вищезгаданих процесів в 2021 році призвело до накопичення валюти в Україні і послаблення гривні. Але не можна заперечувати факт непередбачуваності поведінки валюти під час пандемії.

Можливість влади України протистояти зовнішнім потрясінням додатково обмежується невеликим обсягом соціальних допомог та низьким рівнем внутрішніх заощаджень.

На початку травня Україна зафіксувала зростання безробіття: було зареєстровано 156 000 нових безробітних, тобто порівняно з минулим роком зростання становило 48%. Водночас кількість нових вакансій скоротилося на 60%. У першому кварталі 2021 року рівень безробіття зріс до 10,9%, а реальні доходи населення скоротилися на 7,3% порівняно з попереднім роком.

Від ефективності та правильності запровадження заходів стимулювання української економіки урядом залежить швидкість та якість відновлення віх процесів економіки країни та ринку праці. Для підтримки населення та бізнесу державою було запроваджено цілий комплекс заходів. Необхідно виділити особливості економічної політики уряду України під час пандемії (рис.3.4):

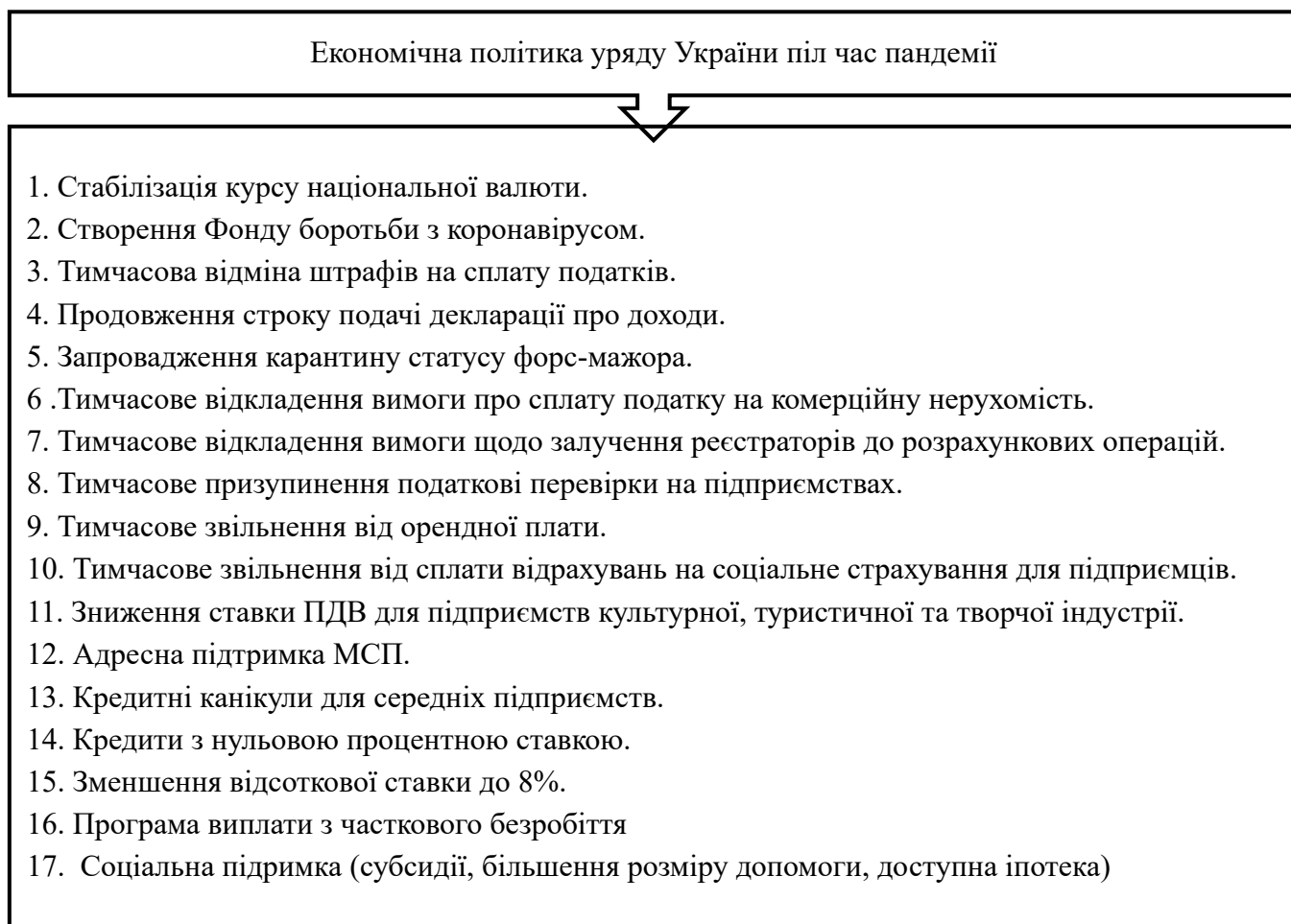


Рис. 3.4. Економічна політика уряду під час пандемії COVID-19

Джерело: складено автором

1. Для стабілізації курсу національної валюти НБУ, виконуючи функцію валютного контролеру України, виставив у продаж золотовалютний резервний запас. Тенденція до зниження ціни долара США та євро у 2021 році свідчить про успішність такого економічного заходу з боку держави.

2. 13 квітня 2020 р. в Україні було створено Фонд боротьби з коронавірусом у розмірі 64,7 млрд гривень (2,3 млрд дол. США). Згодом його бюджет збільшили до 66

млрд гривень (2,33 млрд дол. США), із них, за даними за 5 жовтня 2021 р., вже освоєно 42,8%.

3. У разі порушення податкового законодавства у період з 1 березня по 31 травня 2020 року не застосовувалися будь-які штрафи; при цьому це правило не стосувалося ПДВ, акцизного податку та оренди.

4. Термін подачі річної декларації про доходи для підприємців було продовжено на два місяці до 1 липня 2020 року.

5. Парламент призупинив дію вимоги про сплаті податку на комерційну нерухомість і визначив карантин у зв'язку з COVID-19 як форс-мажорну обставину у межах юридичних договорів; відклав застосування вимоги щодо залучення реєстраторів до розрахункових операцій; а також призупинив податкові перевірки на підприємствах. Орендарі також були тимчасово звільнені від орендної плати щодо об'єктів, які не використовувалися в період карантину.

6. Самостійно працюючим підприємцям було запропоновано тимчасове звільнення від сплати відрахувань на соціальне страхування у березні та квітні; при цьому застосування штрафів за неповну сплату відрахувань та складання неповної звітності призупинено.

7. У вересні були прийнято поправки до Податкового кодексу, внаслідок яких ставка ПДВ для підприємств культурної, туристичної та творчої індустрії знизилася до 7%, оскільки у цих сферах практично неможливо продовжувати роботу у віддаленому режимі. Та ці сектори економічної діяльності зазнали найбільш негативних наслідків від пандемії ковіду.

8. Було запроваджено політичні заходи, покликані надати адресну фінансову підтримку малим та середнім підприємствам. «ПриватБанк», що належить державі (найбільший кредитор країни) оголосив про кредитні канікули для середніх підприємств до кінця травня, а кредитним організаціям було заборонено підвищувати процентні ставки за виданими кредитами. З метою спрощення доступу до фінансування було змінено формат державної ініціативи «Доступні кредити 5-7-9%», надаючи МСП можливість отримати кредит у розмірі до 110 000 доларів США, щоб забезпечити рефінансування непогашених кредитів та зберегти працівників.

На 23 вересня 2021 р. в рамках цієї програми видано 3506 кредитів на загальну суму 8,5 млрд. гривень (300 млн дол. США), причому більшість одержувачів (60%) належать до сільськогосподарського сектору. Також було анонсовано нову ініціативу, що передбачає надання кредитів у розмірі до 5 млрд гривень з нульовою процентною ставкою та гарантією держави у розмірі 80%.

9. Національний банк України зменшив відсоткову ставку до 8%.

10. Прийнято закон, дозволяючи підприємствам запроваджувати більш гнучкий графік роботи.

11. Розроблено програму з виплати допомоги з часткового безробіття. МСП, яким довелося призупинити свою діяльність на час карантину, надається можливість подати заяву на участь у програмі, в рамках якого за кожну годину втраченого робочого часу компанія отримує дві треті ставки окладу (ця допомога не може перевищувати мінімальний розмір оплати праці). До кінця серпня понад 85% суми у 2,7 млрд. гривень (95 млн. доларів США), виділеної на реалізацію цього заходу, було розподілено між 370 000 одержувачів.

12. Уряд вжив заходів соціальної підтримки, включаючи надання субсидій на оплату комунальних послуг уразливим групам населення, збільшення мінімального розміру допомоги з безробіття майже на 54%, підвищення пенсій, запровадження правових підстав для отримання допомоги з безробіття, а також надання іпотеки за доступнішими ставками.

12 березня 2020 р. Україна запровадила загальнонаціональний карантин. Крім закриття освітніх установ, ресторанів, зон відпочинку та розважальних закладів, було введено положення про обов'язкове носінні масок у громадських місцях, а доступ до громадського транспорту був обмежений. Проте 8 квітня працівники низки галузей (включаючи будівництво, пошту, життєво важливі послуги та уряд) були звільнені від режиму самоізоляції.

11 травня 2020 р. уряд розпочав зняття деяких обмежень: відновилися робота відкритих ресторанів та зон відпочинку, а також була поступово дозволена діяльність салонів, непродовольчих магазинів, музеїв, нотаріальних контор та інших установ сфери обслуговування. Ближче до кінця травня у великих містах відновив роботу

громадський транспорт, знову відкрилися готелі та дитячі садки. З 22 травня країна перейшла на так званий «адаптивний карантин», який зберігається донині. В даний час влада на місцях може застосовувати обмежувальні заходи відповідно до регіональної епідеміологічної ситуації. Підприємства закликають переглядати графіки роботи таким чином, щоб скоротити кількість пасажирів громадського транспорту в години пік.

Зростанню економіки України на прогностичному горизонті сприятимуть:

- майбутнє відродження світової економіки;
- розширення внутрішнього попиту, зокрема інвестиційного;
- збереження сприятливих умов торгівлі для українських експортерів;
- поширення вакцинації, що дозволить уникнути локдаунів чи інших обмежень для економічної діяльності.

Завдяки рекордному врожаю та високим експортним цінам дефіцит поточного рахунку у 2021 році становитиме близько 1% ВВП. У наступні роки негативне сальдо поступово зросте до 3-4% ВВП. Це викликатиме певне погіршення умов торгівлі та підвищення споживчого та інвестиційного попиту в міру відновлення економіки.

Ключовими ризиками для економіки є значне посилення карантину в Україні та світі, різке погіршення умов торгівлі та відтік капіталу з країн з ринками, що розвиваються, та ескалація військового конфлікту з Росією.

3.2. Специфіка ринку праці України та його трансформація під впливом пандемії COVID-19

Зайнятість населення України справедливо розглядати як один з головних орієнтирів розвитку соціально-економічної системи, який визначає перегрупування фінансових, матеріальних і трудових ресурсів в національному господарстві, розміщення продуктивних сил, шляхи підвищення якості та рівня життя. Для всіх країн світу зайнятість має провідне місце в системі соціальних і економічних проблем. Спільно з показниками рівня життя вона є важливим індикатором

соціально-економічних процесів. Повна і ефективна зайнятість досягається на основі її державного регулювання.

В Україні процес формування національного ринку праці відбувається повільно і суперечливо, оскільки в минулому дана сфера була однією з найбільш деформованих. Тому необхідно розглянути специфіку українського ринку праці в умовах пандемії.

1. Адаптація з негативними наслідками для процесу праці та її оплати для населення.

Сьогодні адаптація ринку праці до кризових явищ відбувається за тими ж сценаріями, що і на початку 90-х років минулого століття, тобто за рахунок зниження оплати праці, активного використання режиму неповного робочого дня, затримки виплат заробітної плати тощо.

Основними базовими макроекономічними проблемами на шляху формування ефективної моделі ринку праці є низька продуктивність праці, відсутність серйозних структурних зрушень в економіці країни, висока тіньова складова, низька ціна робочої сили.

2. Нерівномірність відображення наслідків за регіонами України. Характерно макроекономічна нестабільність, яка поряд з циклічністю проявляється в рівні зайнятості населення та безробіття.

Середня заробітна плата – макроекономічний показник, який вираховується як середнє арифметичне значення заробітних плат певної групи працівників (наприклад, по підприємству, по галузі, по регіону). Розраховується, виходячи з фонду оплати праці працівників (включаючи оплату праці сумісників), премій, надбавок, винагород за підсумками роботи за рік і одноразових заохочень.

В межах аналізу трансформації українського ринку праці під впливом пандемії COVID-19 необхідно розглянути зарплату в Україні: у вересні 2021 року середня заробітна плата склала 14239 грн. Середня заробітна плата по регіонах України у вересні 2021 року показана на рис. 3.5. Найбільший показник заробітної плати по регіонам виявився у м.Києві, Київській області, Донецькій, Вінницькій, Дніпропетровській, Запорізькій та Миколаївській. Найменша – в Чернівецькій області

[70]. Мінімальна зарплата в Україні з грудня 2021 року становила 6,5 тисячі гривень. У Міністерстві фінансів прогнозують, що мінімальна заробітна плата зросте до 7665 гривень у 2024 році [70].

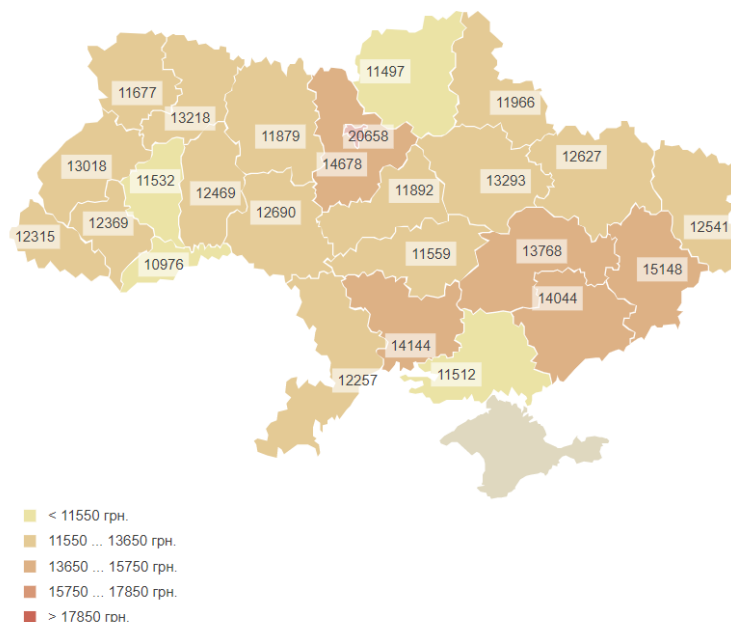


Рис. 3.5. Середня заробітна плата по регіонах України у вересні 2021 року
Джерело: побудовано автором за даними [44]

3. Зниження купівельної цінності заробітної плати.

Під терміном «реальна заробітна плата» мається на увазі її «значущість і вагомість» в умовах діючих цін і податків. Іншими словами, – скільки товарів чи послуг можна придбати на ці гроші. Умовна сукупність цих товарів і послуг і є реальна заробітна плата. Офіційна статистика говорить про те, що темпи зростання номінальної зарплати випереджають темпи приросту реальної зарплати (рис.3.6).

На початку 2021 року середня номінальна зарплата була близько 12,5 тисяч грн. У липні рівень зарплати піднявся до 14345 грн. За серпень індекс реальної зарплати зріс на +10,9% порівняно із серпнем 2020 року. У двох минулих роках реальна зарплата збільшувалася повільніше номінальної, що означає певне зниження її купівельної «цінності».

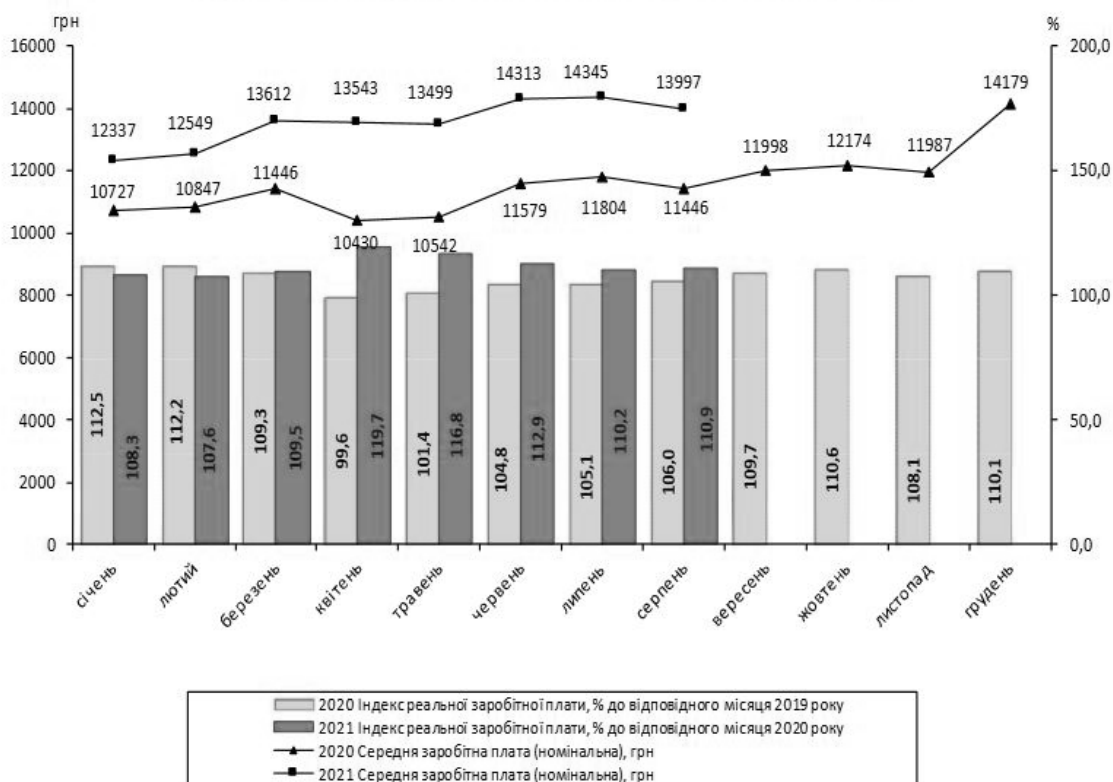


Рис. 3.6. Середній розмір номінальної та реальної зарплати у 2020-2021 рр.

Джерело: побудовано автором за даними [44]

4. Нерівномірність оплати праці за сектором діяльності. Під час пандемії працівники різних галузей відчули негативний вплив нерівномірно. На рис. 3.7 наведені показники середньої номінальної зарплатної плати за галузями економіки.

Найвища зарплата у серпні була у сфері ІТ, фінансів та страхування, держуправління та оборони, обов'язкового соцстрахування та у сфері професійної, наукової та технічної діяльності. Найбільшого приросту у зарплатній платні в 2021 році порівняно з 2020 роком було помітно в секторах готельно-ресторанного бізнесу, освіти, охорони здоров'я, мистецтва, спорту та відпочинку та держуправління та оборони, обов'язкового соцстрахування. Це можна пояснити відновленням функціонування готельно-ресторанної сфери або стимулювання працівників до роботи під час підвищеного ризику до зараження у сферах охорони здоров'я та держпослуг. Підсумовуючи, у багатьох секторах виявилось підвищення від 20% порівняно з 2020 роком.

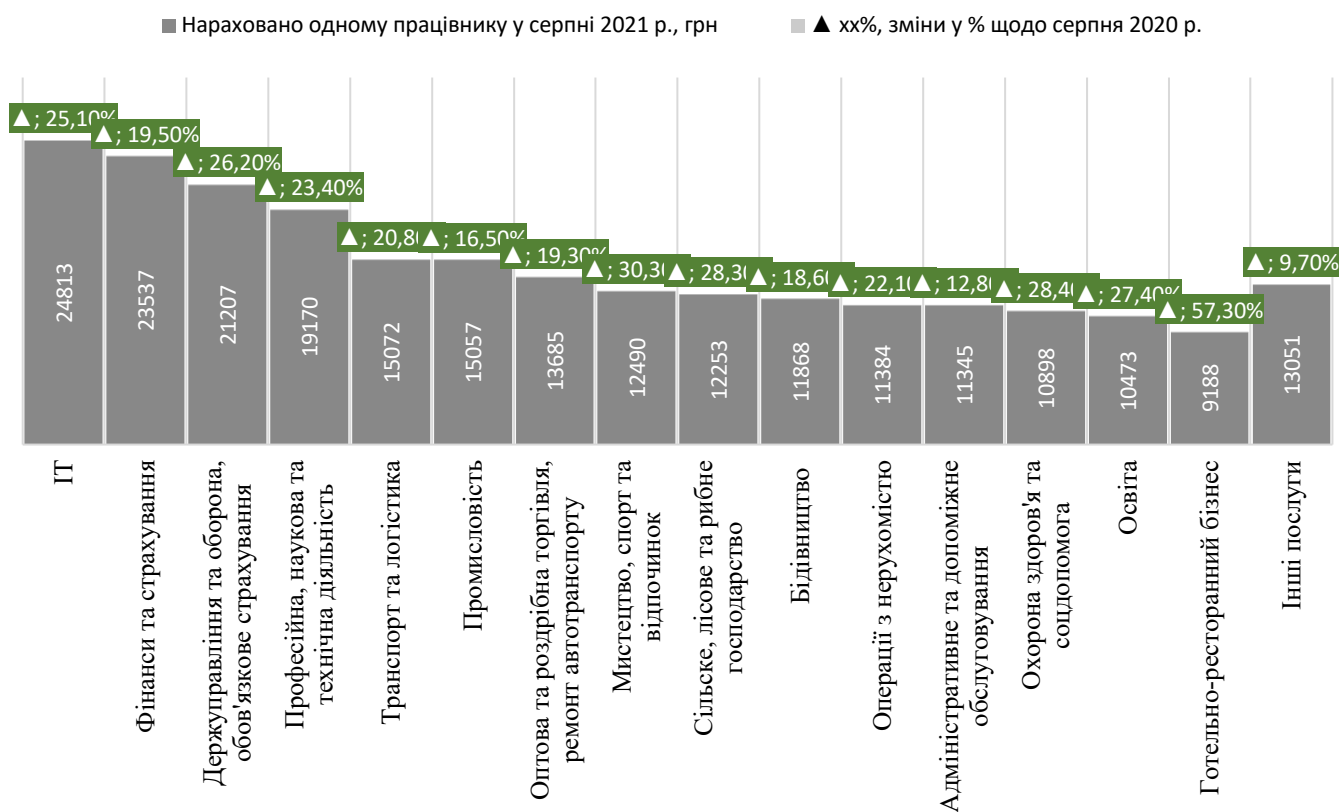


Рис. 3.7. Показники середньої заробітної плати за галузями економіки

Джерело: побудовано автором за даними [44]

5. Суттєвий вплив державної політики на зміну кон'юнктури українського ринку праці.

Необхідно зауважити, що трансформація на ринку відбулася не тільки через гострі захворювання населення, але ще й істотною мірою через рішення, що були прийняті владою для уповільнення передачі вірусу з метою перешкодження захворюваності людей. Наприклад, сфера послуг ресторанної та готельної, культурної діяльності постраждали саме через заходи, які призводили до закриття місць громадського відвідування. Не можна заперечувати цінність таких рішень для здоров'я населення, так як і для стагнації економічної діяльності окремих секторів економіки України.

6. Критичне збільшення безробіття.

Наступним показниками для аналізу є основні показники зайнятості та безробіття на українському ринку праці (табл.3.3).

Таблиця 3.3

Рівень безробіття в Україні у 2021 р.

2021	Всього населення, тис.	Економічно активне населення, тис	Зайняте населення, тис	Безробітне населення, тис	Рівень безробіття	Зареєстровані безробітні, тис
I кв.	41488,0	16617,2	14813,7	1803,5	10,9%	449,7
II кв.	41383,2	16646,2	14935,6	1710,6	10,3%	344,8

Джерело: систематизовано автором на основі [44]

Рівень безробіття становив 10,5% за підсумками першого кварталу 2021 року, що стало найвищим показником з початку 2017 року (рис.3.8). Кількість безробітних у віці 15-70 років зростає до 1,8 млн осіб. Рівень зайнятості населення віком становив 55%. Усього, кількість зайнятих у віці становила 14,8 млн осіб. До 2 кварталу 2021 року показники незначно покращилися.

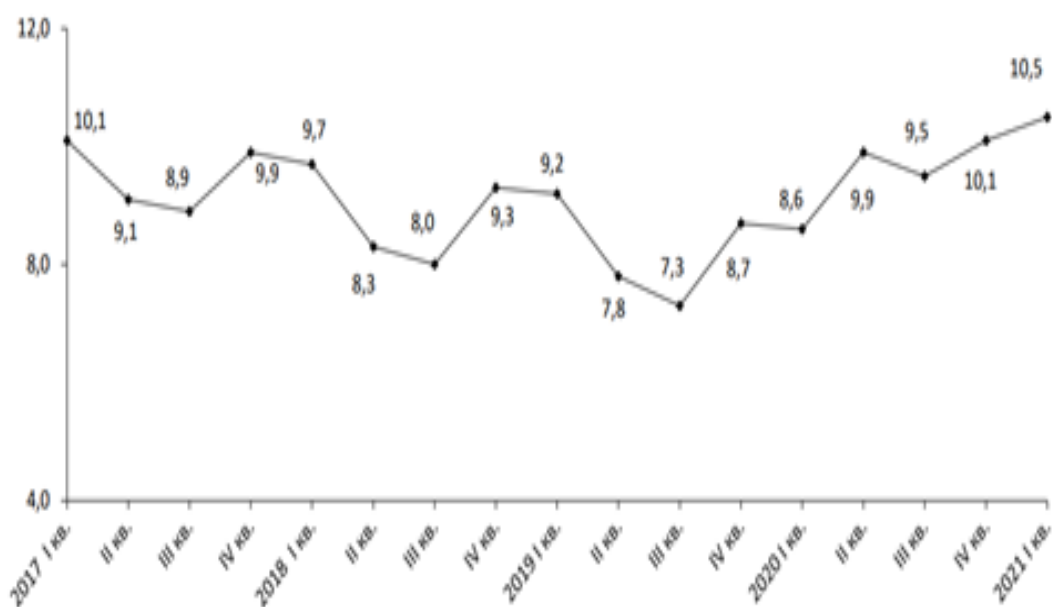


Рис. 3.8. Рівень безробіття населення віком 15-70 років з 2017 по 2021 рік

Джерело: систематизовано автором на основі [44]

У серпні 2020 року Держстат повідомив, що за період дії карантину (з 12 березня до 4 серпня) статус безробітного в Україні набули 406 000 осіб. За час карантину рівень безробіття зріс до 10% [51]. Станом на 16 серпня 2021 року кількість офіційно зареєстрованих безробітних зменшилась на 36%, що становить 315 тис. осіб.

Таким чином, пандемія та відсутність ефективного соціального діалогу та цілеспрямованої державної політики зайнятості привели до загострення негативних явищ в соціально-економічній сфері. За цей період український ринок праці втратив значну кількість працюючих – понад 2 млн осіб. Локальні підприємства і регіональні офіси компаній зазнали серйозних збитків, що призвело до скорочення персоналу або навіть закриття підприємств.

7. Що стосується інших негативних тенденцій розвитку ринку праці, то найбільш загрозливою з них виступає збільшення тривалості безробіття. Затяжний статус безробітного протягом довгого часу не тільки знижує шанси безробітних на працевлаштування, а й погіршує якість трудового потенціалу країни, призводить до посилення соціальної напруженості в суспільстві. В Україні середня тривалість пошуку роботи сьогодні становить 7 місяців.

Відсутність достатньої кількості сучасних робочих місць, низька купівельна спроможність і падіння рівня життя працюючого населення генерують зростання міграційного відтоку працездатного населення.

Поєднання поширеності неформальної зайнятості, високого рівня безробіття, невеликого розміру заощаджень та вираженої залежності від грошових переказів у регіоні говорить про вразливість великої частини населення у період тривалого економічного спаду.

Цілком імовірно, що через коронавірусну кризу мільйони людей у країнах очікує бідність. Наприклад, згідно з одним дослідженням, проведеним в Україні, де реальний прожитковий мінімум становить від 115 до 130 доларів США на місяць (що вище, ніж офіційно встановлений прожитковий мінімум у розмірі 75 доларів), у поточному році очіувалося, частка населення за межею бідності становитиме 32%; насправді ж очікується збільшення такої частки до 45% [49]. Сукупний вплив

економічної та санітарно-епідеміологічної кризи, незважаючи на раніше досягнуті успіхи в галузі скорочення бідності та підвищення рівня життя, відкинув регіон на багато років тому.

Понад чверть працівників у країні (як і в інших країнах Східного партнерства) зайняті у галузях, які найбільше постраждали від ізоляційних заходів (рис.3.9). Проте наслідки для зайнятості у сфері роздрібною торгівлі до певної міри пом'якшуються рішенням дозволити роботу продуктових магазинів та аптек.

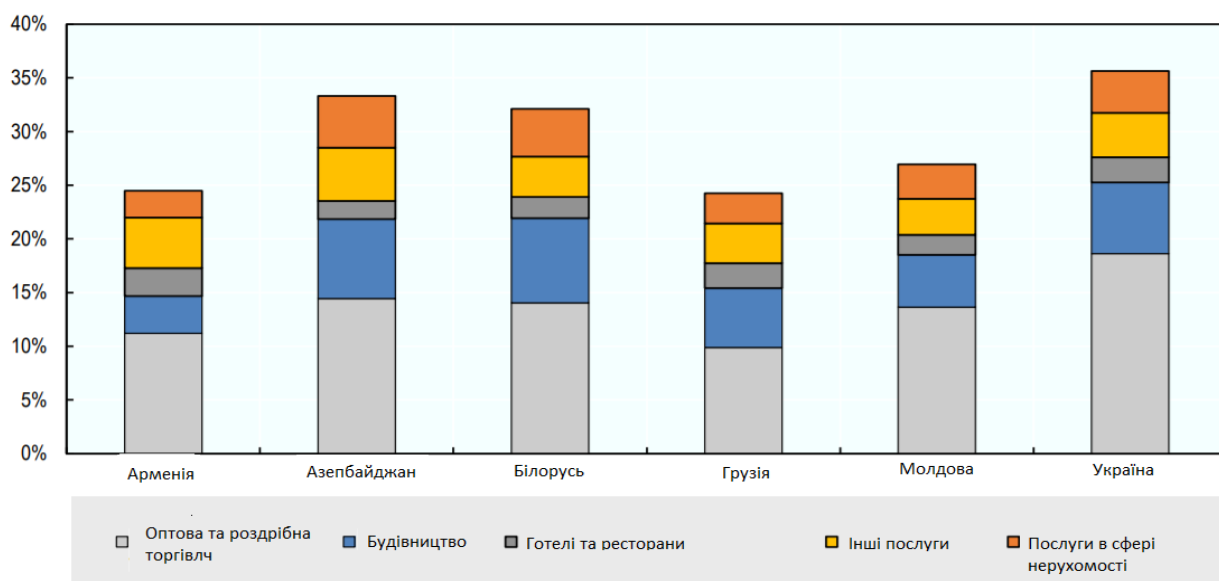


Рис. 3.9. Зайнятість у галузях, які найбільше постраждали від карантинних заходів, %

Джерело: систематизовано автором на основі [44]

8. Зміна структури зайнятості.

Має місце дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили: сьогодні на ринку праці України найбільш затребуваними є працівники робітничих професій – водії, електрики, монтажники, слюсарі, підсобні робітники, в той час як серед безробітних значну частку складають фахівці з вищою освітою, в тому числі економісти, юристи, фінансисти. Такий феномен можна пояснити перенасиченістю ринку спеціалістами цього високого фаху через занадто високу популяризацію цих професій та очікування від умов або оплати праці, що не готові бути реалізовані

роботодавцями. Також обмежувальні заходи під час пандемії призвели до збільшення попиту на кур'єрів, водіїв, помічників медичного персоналу та докторів.

Загалом від карантинних заходів, як і на світовому ринку праці, найбільше постраждали низькокваліфіковані працівники, оскільки вони рідко мають змогу працювати віддалено. Це, серед іншого, означає, що карантинні заходи можуть мати регресивний вплив на розподіл доходів. Згідно зі статистикою МОП, частка низькокваліфікованих працівників у спільній зайнятості складає до 19,1% в Україні.

Переважна більшість неформальної економічної діяльності може посилити соціально-економічні наслідки кризи і ускладнити роботу, спрямовану на їх пом'якшення.

На рис. 3.10 наведена частка вразливих працівників у країнах Східного партнерства. Вразливими працівниками вважаються самозайняті працівники без співробітників і членів сім'ї, що допомагають

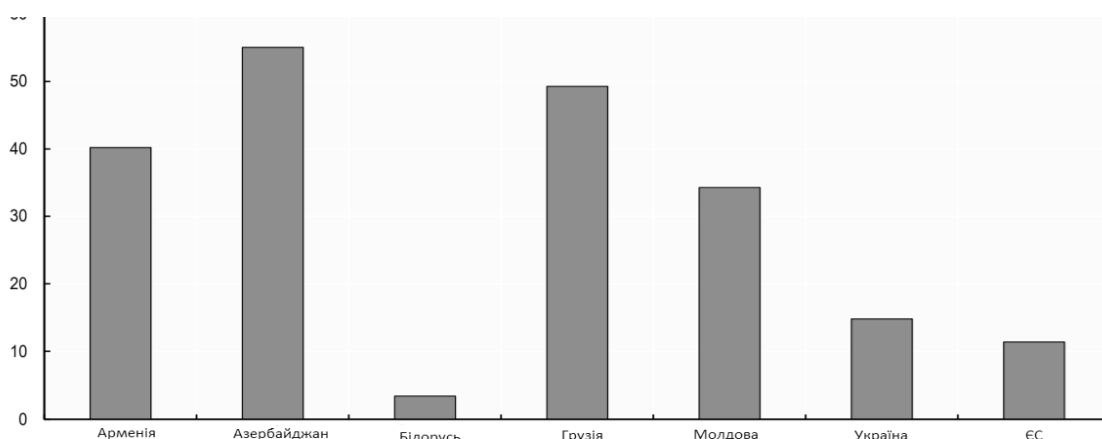


Рис. 3.10. Частка вразливих працівників у країнах Східного партнерства, % загальної зайнятості

Джерело: систематизовано автором на основі [42]

У звичайний час неформальна економіка може вважатися своєрідним резервом на випадок економічного спаду, оскільки зазвичай циклічні спади практично не торкаються попиту та пропозиції у неформальних секторах. Для компаній неформального сектора часто характерна низька продуктивність, а робота в цьому секторі найчастіше є низькооплачуваною; при цьому неформальний сектор часто

демонструє стійкість саме тому, що на нього меншою мірою впливають фінансові бульбашки та інші потрясіння, з якими стикається формальна економіка.

Однак за нинішньої кризи ситуація інакша, оскільки ізоляція і закриття кордонів особливо згубно впливають на багато галузей, які є переважно неформальними, де віддалена робота неможлива (послуги крокової доступності, транскордонна торгівля та перевезення). Бо для працівників неформального сектору характерний низький рівень заощаджень, їм складніше впоратися зі втратою доходів у результаті карантинних заходів. Часто умови, в яких вони проживають (особливо це стосується робітників-мігрантів), унеможливають повноцінне соціальне дистанціювання, що збільшує ризик поширення інфекції.

У той же час, неформальні трудові відносини найчастіше відіграють величезну роль у деяких життєзабезпечених галузях, таких як прибирання сміття, сільське господарство та вантажоперевезення. Парадоксально це означає, що деяких працівників неформального сектора карантинні заходи можуть не торкатися, що дає їм можливість отримувати дохід, але також збільшує ризик зараження. В результаті складність доступу до послуг охорони здоров'я набуває особливого значення.

Надання державної підтримки домогосподарствам та компаніям, які працюють у неформальній економіці може представляти особливу труднощі. Хоча прямі грошові перекази на адресу всіх працюючих осіб можуть допомогти згладити соціальні наслідки, для країни такий захід буде невиправдано дорогим. Однак посилена підтримка доходів там, де це можливо, має стати пріоритетом поряд із забезпеченням доступу до послуг охорони здоров'я.

Щодо осіб, які продовжують працювати, забезпечення їх масками та реалізація інших заходів, покликаних забезпечити здоров'я та безпеку, має найважливіше значення для здоров'я не тільки самих працівників, а й осіб, що їх оточують.

Існування податкових пільг може спростити функціонування неформального сектора: хоча працівники та компанії неформального сектора можуть не сплачувати прямі податки чи соціальні відрахування, вони найчастіше здійснюють комунальні платежі, сплачують ринкові збори, а також збори, пов'язані з переказом коштів. Уряду слід мати це на увазі, розробляючи податкові заходи підтримки МСП.

Крім неформальної зайнятості, існують інші моделі працевлаштування, що мають на увазі незвичайно високу кількість вразливих працівників. Біля половини працівників займаються індивідуальною трудовою діяльністю (є самозайнятими особами, які не мають найманих працівників). Багато хто з них займається сезонною роботою, пов'язаною з туризмом, і сильно постраждали від карантинних заходів; при цьому вони мають лише обмежений доступ до традиційних форм підтримки доходів. Ситуація в Україні посилюється високим рівнем безробіття, яке чинить тиск на місцеві системи соціального забезпечення, особливості, коли працевлаштування за кордоном або в неформальному секторі для більшості перестало бути прийнятним варіантом. Крім того, невеликий розмір заощаджень ще сильніше підриває здатність домогосподарств та громадян подолати економічні потрясіння, пов'язані з пандемією (рис. 3.11).

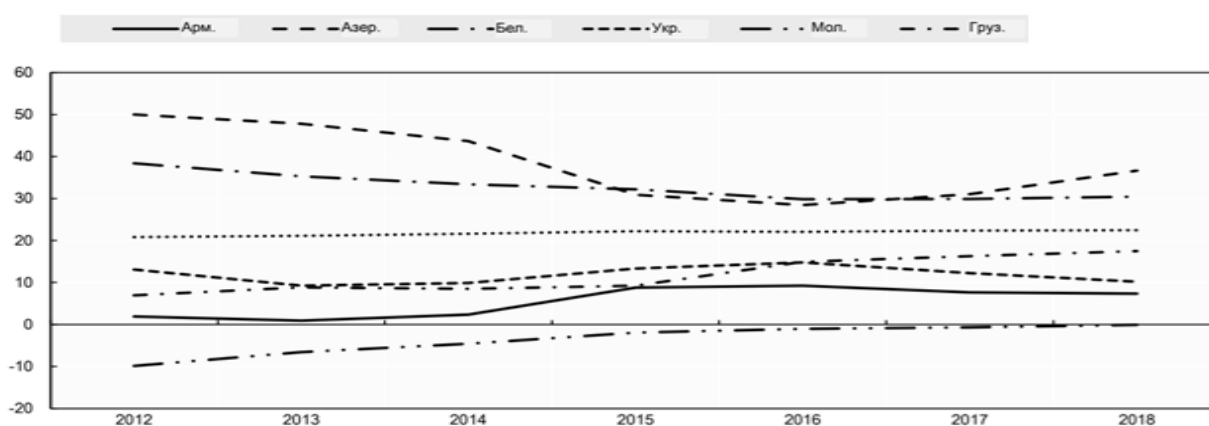


Рис. 3.11. Валові внутрішні заощадження, % ВВП

Джерело: систематизовано автором на основі [42]

9. Критичне становище трудових мігрантів України.

Нарешті, глобальна економічна рецесія посилить становище трудових мігрантів, що перебувають у країні або приїхали з країни. Загалом близько 16% населення країн Східного Партнерства мешкає за кордоном. Україна є донором робочої сили, займає 8 місце за кількістю працездатного населення, що є трудовими мігрантами. За даними ООН 5 млн осіб перебувають за кордоном з метою працевлаштування.

Основними магнітами для трудових мігрантів з України є Німеччина та Польща. На кінець 2019 року у Польщі було працевлаштовано майже 1 млн осіб, а проживало 1.3 млн. Різниця між країнами в кваліфікації працівників, яких вони запрошують. Польща спеціалізується на запрошенні сезонних мігрантів для фізичної праці, Німеччина запрошує висококваліфікованих спеціалістів.

Багато робітників-мігрантів залишилися в іноземних державах без роботи через пандемію та обмежувальні заходи; це означає, що вони не можуть підтримувати свої сім'ї на батьківщині. В деяких випадках вони повинні повернутися на батьківщину, тоді як в інших випадках вони можуть не мати можливості залишити країну перебування. Від закритих кордонів особливо страждають сезонні робітники, які зазвичай навесні виїжджають за кордон у пошуках роботи у сфері сільського господарства та туризму в країні призначення, особливого удару вони зазнали навесні 2020 року. Також існує небезпека, що мігранти, що повернулися можуть бути носіями вірусу або нових штамів, що природним шляхом ще не добралися в Україну.

Повернення мігрантів (у 2020 році - від 300 тис. до 2 млн) створюють додатковий тиск на український ринок праці, претендуючи на працевлаштування в країні та на матеріальну допомогу від держави.

10. Ліквідація та банкрутство підприємств через відсутність фінансування діяльності. На даний момент по причині коронакризи 6% українських компаній закрилися і ще 29% поки що призупинили свою діяльність. При цьому третина власників, переважно малого та середнього бізнесу, повідомляє про зниження доходів на 90-100% з початку карантину. Ці компанії звільнили до 50% персоналу.

За даними Європейської Бізнес Асоціації, яка у розпал пандемії у 2020 році провела опитування серед 155 представників малого та мікробізнесу, 18% респондентів розглядали варіант закриття власного бізнесу, 78% повідомляли про втрати до 75% від доходів, 31% скорочували персонал та лише 4% могли похвалитися збільшенням прибутку компанії [73].

Дослідження показало, що підприємства громадського харчування у країні постраждали найбільше. Навесні 2020 року понад 160 тис. працівників ресторанів залишилися без роботи. Продаж закладів у період з 23 по 29 березня скоротився в

середньому на 73% порівняно з аналогічним періодом до карантину. Така ситуація спостерігалася в усіх найбільших обласних центрах. Так, у Львові показник знизився у середньому на 78%, у Харкові – на 73%, у Дніпрі – на 65%, в Одесі – на 60%.

За даними агентства з працевлаштування Work.ua кількість нових вакансій в Україні на початку пандемії скоротилася на 85%, а загальна кількість вакансій – вдвічі [43].

У 60% компаній більше половини співробітників почали працювати дистанційно. При цьому 75% учасників опитування стверджували, що карантин не загрожує виживанню їхньої компанії в Україні.

3.3. Напрями активізації потенціалу ринку праці України в умовах пандемії та перспективи його розвитку

Пандемія завдала нищівного удару по ринку праці. Втрати робочого часу становили 8,8 відсотка та були еквівалентні втраті 255 млн робочих місць – це приблизно вчетверо більше, ніж під час глобальної фінансової кризи 2009 року. Сюди входять втрати, пов'язані зі скороченням робочих годин у тих, хто все ж таки працював, і з небувалим за масштабами безробіттям: роботу втратили 114 млн. осіб. Причому 71% від цього числа становлять люди, які або не могли працювати – можливо, через введені обмеження, і ті, хто зневірився і навіть не шукав роботу. В результаті трудові доходи скоротилися на 8,3 відсотка, що становить 3,7 трлн. доларів, або 4,4 відсотка глобального ВВП.

Вплив пандемії був нерівномірним. Наприклад, жінки постраждали більше, ніж чоловіки: серед них роботу втратили 5%, а серед чоловіків – 3,9%.

Безробіття серед молодих людей (від 15 до 24 років) склало 8,7 %, тоді як серед старших людей роботу втратили 3,7 %. Ці цифри говорять про небезпеку появи «втраченого покоління», зазначають експерти МОП.

Особливо важкого удару завдала пандемія готельної та харчової індустрії, де зайнятість впала на 20 відсотків. За ними йдуть виробництво та роздрібна торгівля.

При цьому зайнятість в інформаційно-комунікаційній, фінансовій та страховій галузях у третьому та четвертому кварталі минулого року зростає. Незначне зростання спостерігалось у гірничодобувній промисловості та у сфері комунальних послуг.

Якщо говорити про майбутнє, то експерти сподіваються на серйозне відновлення ринку праці у другому півріччі 2022 року. Базовий сценарій заснований на прогнозах Міжнародного валютного фонду передбачає скорочення робочих годин у 2021 році – порівняно з четвертим кварталом 2019 року – на 3 %. Це рівноцінно втраті 90 мільйонів робочих місць.

Відповідно до песимістичного сценарію, який передбачає, що вакцинація буде затягуватися, втрата робочих місць становитиме 4,6%. А за сприятливих обставин втрати становитимуть лише 1,3%. Але все залежатиме від того, чи вдасться взяти епідемію під контроль та якими будуть настрої споживачів та бізнесу.

Оскільки криза нерівномірно позначилася на різних секторах, є побоювання, що найбільш постраждали сектори виявляться у відстаючих під час відновлення.

Умовно напрями активізації потенціалу ринку праці України в умовах пандемії можна поділити на діяльність в 4 складових: правовій, економічній, соціальній, технологічній (рис.3.12).

Масштабні економічні наслідки кризи вимагають вжиття комплексних заходів, включаючи бюджетне стимулювання, політичні заходи у сфері фінансів, оподаткування, зайнятості та освіти, а також адресні заходи, спрямовані насамперед на підтримку мікро-, малих та середніх підприємств під час кризи. Криза в галузі охорони здоров'я зрештою закінчиться, проте характер економічних потрясінь великою мірою залежить від прийнятих відповідних політичних заходів. Такі заходи можуть бути перехідними, якщо країні вдасться стримати зростання масового безробіття, банкрутств та факторів уразливості у фінансовому секторі, щоб припинити наслідки кризи у довгостроковій перспективі.

У широкому сенсі заходи, вжиті країною, відповідають заходам, вжитим у всьому світі з метою пом'якшення наслідків пандемії для МСП, які в країнах ОЕСР є найбільш поширеною формою підприємства та найбільшим джерелом зайнятості.

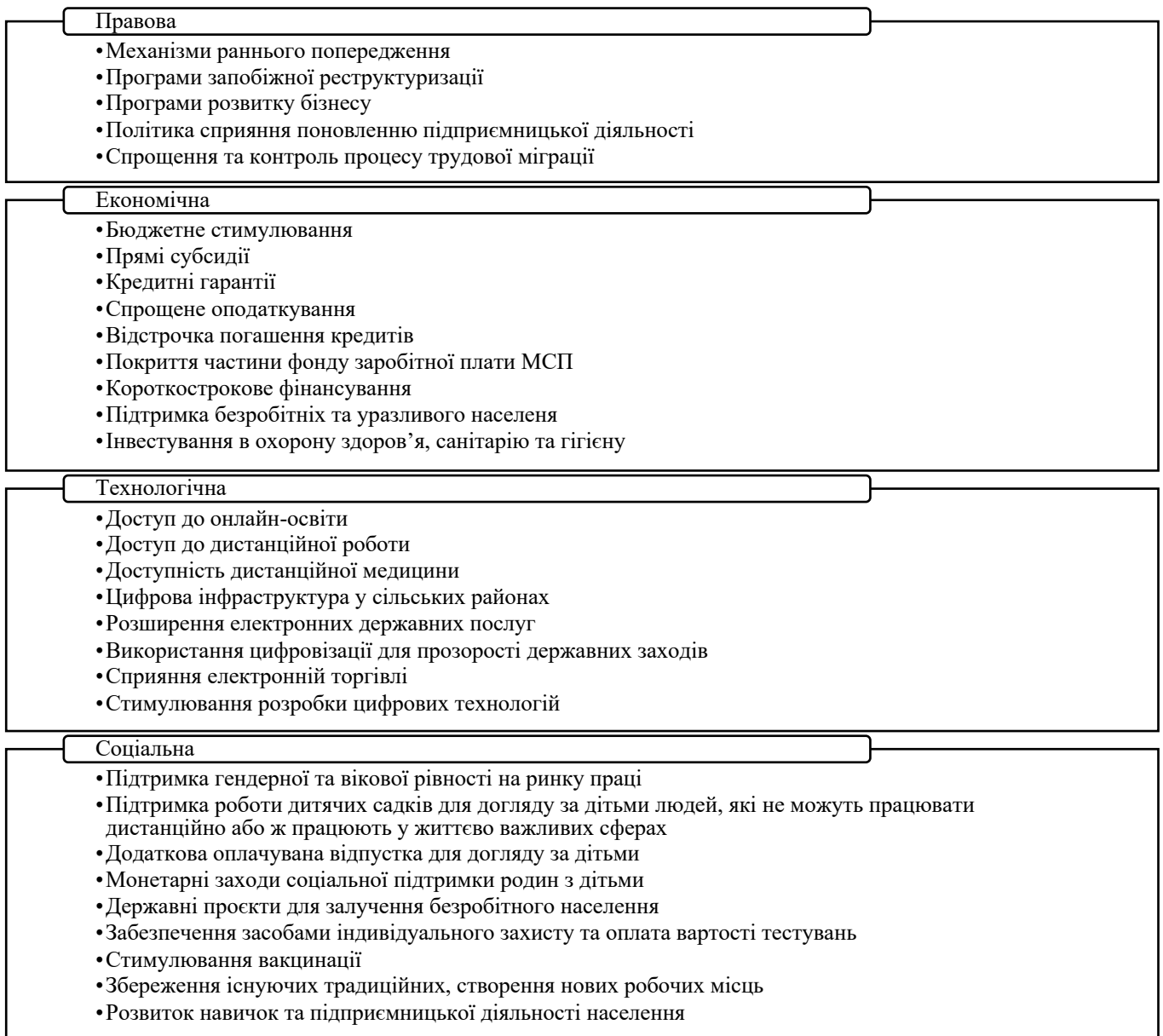


Рис. 3.12. Напрями активізації потенціалу ринку праці України в умовах пандемії за 4 складовими

Джерело: систематизовано автором на основі [9; 13; 20; 27; 34; 39; 43; 50; 60]

Основним винятком із цього узагальнення є, мабуть, політика стосовно ринку праці. У той час як багато країн ОЕСР намагаються забезпечити більшу гнучкість та сприяння компаніям та працівникам на тлі скорочення робочих годин, тимчасових звільнень та лікарняних, в Україні, такі заходи менш помітні (хоча, безумовно, мають місце). Певною мірою це може говорити про більш високий рівень неформальної зайнятості і про те, що трудові відносини МСП у регіоні де-факто регламентуються

менш суворо. Крім того, це може відображати загальні побоювання щодо податково-бюджетних можливостей та гнучкості, необхідних для більш активного застосування подібних механізмів.

У короткостроковій перспективі найважливішим пріоритетом є запобігання банкрутству життєздатних підприємств. Підтримку МСП необхідно надавати швидко та економічно ефективним способом, щоб забезпечити ліквідністю життєздатні підприємства, особливо у галузях, які найсильніше постраждалих від обмежень, запроваджених у зв'язку з пандемією COVID-19. Мова може йти про такі заходи, як надання прямих субсидій та кредитних гарантій, а також відстрочка погашення кредитів та зобов'язання покрити частину фонду заробітної плати МСП у рамках обмеженого періоду, щоб надати підтримку галузі та знизити ймовірність ширших масштабів звільнень.

Важливість підтримки безробітних набула нових масштабів через їх безпрецедентне збільшення на українському ринку праці під впливом пандемії. Програми, що можуть використовуватись для запровадження ефективних заходів в рамках цього напрямку, можна розробити, використовуючи успішний досвід інших країн. Про ефективність заходів свідчить невелика різниця кількості безробітних у порівнянні з допандемічним періодом і стрімке зменшення такого населення у порівнянні з піковим періодом протягом 2019-2021 років (рис.2.4). На прикладі інших країн потребують розгляду політики щодо підтримки безробітних та уразливого населення:

– Бельгія. А) Було створено систему тимчасового безробіття, що може використовуватися при доведенні, що безробіття сталося через пандемію. Тимчасові безробітні можуть отримати аванс у розмірі 1450 євро поки їх справа аналізується. Після затвердження статусу працівник отримує 70% середньої заробітної плати. Працівник та підприємець залишаються пов'язаними трудовими зобов'язаннями. Б) Схема по зниженню безробіття при зниженні обороту підприємства на 10%. Тобто навчання безробітних працівників протягом 2 днів в місяць та виплата їм 70% максимальної заробітної плати.

– Туреччина. А) Працівники, що перераховували внески із соціального страхування протягом останніх 60 днів та із страхування на випадок безробіття 450 днів: отримали право на отримання допомоги. Б) матеріальна та нематеріальна підтримка безробітним та уразливих груп населення: пакети продуктів харчування, одноразова грошова допомога, сплата комунальних рахунків (вода, транспорт, інтернет), призупинення необхідності сплати муніципальних податків, надання догляду за бездомними людьми.

– Канада. Надання виплат за безробіттям, збільшення податкових пільг та виплат за доглядом за дитиною. Матеріальна підтримка для тих, хто втратив дохід внаслідок пандемії – 2000 канадських доларів в місяць на трок 4 місяці.

– Німеччина. А) Збільшення строку виплати по безробіттю на 3 місяці, якщо він закінчується з 1 травня по 31 грудня 2020 року. Б) Матеріальна підтримка працездатного населення, що перебуває в пошуках роботи, тобто забезпечення їх належною кількістю фінансових ресурсів для прожиткового мінімуму.

– Китай. А) Програма сприяння працевлаштуванню молоді в державні сектори. Б) Створення можливості подачі онлайн-заявки на отримання виплат по безробіттю. В) Розвиток онлайн-платформ для доступної освіти та запуск безкоштовної онлайн-програми професійної освіти на 100 днів.

– Австралія. Створено програму набуття професійних навичок JobTrainer та програму створення робочих місць JobMaker, що сприятиме створенню 600 тис. робочих місць.

– Великобританія. Існує програма підтримки працездатного населення, що перебуває в пошуках роботи. Кожні 2 тижні на основі співбесід в центрі працевлаштування особа отримує виплату.

– Польща. Працівник, що втратив місце роботи після 15 березня 2020 року отримував виплату по безробіттю протягом 3 місяців, що становило 54% (300 євро) мінімальної заробітної плати в країні.

– Азербайджан. А) 600 тис. безробітних через пандемію отримали одноразово виплату. Б) Було створено 50 тис робочих місць в державному секторі.

– Вірменія. Малозабезпеченим особам, які втратили роботу з березня по червень 2020 року через COVID-19, одноразово виплачували компенсацію у розмірі мінімальної заробітної плати (близько \$140). Також фінансову допомогу отримували вагітні жінки, малозабезпечені сім'ї, студенти та працівники найбільш постраждалих секторів економіки. У сільському господарстві створили 1000 тимчасових робочих місць.

Розглянувши успішні заходи уряду щодо підтримки безробітних, що набули такого статусу внаслідок пандемії, можна створити систему дій, яка стала би в нагоді при розробці комплексу дій українським урядом з метою зменшення кількості безробітних та полегшення їх життя (рис.3.13).



Рис. 3.13. Схема дій уряду України для підтримки безробітного населення, що набули цього статусу внаслідок пандемії COVID-19 за матеріальною та нематеріальною складовими

Джерело: складено автором

Отже, на початку пандемії, коли кількість безробітних стрімко збільшилась, а люди, які втратили основний дохід, отримали шок, необхідним було підтримати їх у скрутний час, запровадивши одноразову виплату у розмірі їх середньої заробітної плати. Більш того, запровадження системи тимчасового безробіття, на прикладі

Бельгії, значно скоротило би рівень постійного безробіття, посприявши збереженню робочого місця працівника.

Серед нематеріальних складових для заходів на початку пандемії було виділено програму навчання працівників, що залишилися без роботи, з метою дати їм можливість набути нових професійних навичок, що посприяло би легкістю в пошуку нової роботи. Програма сприяння пошуку нового робочого місця включає в себе стимулювання підприємців до створення нових робочих місць для людей, що втратили роботу, створення державних проєктів, де могли бути задіяні безробітні.

На сьогоднішній день вплив пандемії на світовий ринок праці змінився лише змогою більшості людей адаптуватися до нових умов. Наразі необхідним є регулярні та відчутні виплати по безробіттю, субсидії для полегшення існування безробітних, звільнення від податків та надання уразливим групам населення допомоги у вигляді безкоштовних медикаментів, харчових пакетів, сплати за зв'язок та інтернет тощо.

Як показало дослідження українського ринку праці, найбільше постраждало середньо кваліфіковане працевлаштоване населення, тож необхідним є створення безкоштовних або доступних кожному онлайн-платформ для підвищення кваліфікації, набуття нових професійних навичок, оновлення знань.

Цифровізація державних послуг дозволяє пом'якшити наслідки кризи. Ефективні інструменти електронного уряду можуть зіграти важливу роль, дозволяючи компаніям швидко визначити необхідні заходи підтримки та отримати до них доступ. Наприклад, у Великій Британії був створений спеціалізований інформаційний портал, де компанії відповідають на прості питання, що стосуються своїх характеристик, після чого їм показуються всі заходи підтримки, отримання яких можуть претендувати.

Найбільш поширений підхід полягає у забезпеченні наявності кредитів та короткострокового фінансування, необхідних МСП, щоб подолати період кризи. Це відповідає практиці, яка застосовується в країнах ОЕСР.

Здатність банків надавати кредити обмежується короткостроковими депозитами, проте у разі закритих фондів фонди створюються на довгострокову перспективу та можуть допомогти мобілізувати активність інституційних інвесторів

у контексті надання ресурсів компаніям як додаткове джерело кредиту в період, коли багато компаній стикаються з обмеженням ліквідності. Головна складність полягає у залученні фондами нових інвесторів у період фінансової невизначеності, проте уряди можуть взяти на себе допоміжну роль, організувавши спеціалізовані фонди. Наприклад, у січні 2020 р. з метою розширення та спрощення кредитування МСП парламент України схвалив створення Фонду розвитку підприємництва. Внаслідок кризи Україна розширила свою програму щодо надання підприємствам доступних кредитів за пільговою процентною ставкою.

Субсидії можуть бути особливо корисними для вразливих компаній та підприємців, які не користуються кредитним фінансуванням навіть незважаючи на дуже вигідні ставки та графіки погашення через страх перед фінансовою незахищеністю та (або) низьким прибутком у довгостроковій перспективі.

Субсидії – важливий фактор підтримки для стартапів та молодих компаній. Міжнародна практика показує, що такі компанії найбільш уразливі в період кризи і, як це не парадоксально, ринковий відбір найчастіше погано функціонує внаслідок сильного потрясіння. Молоді фірми, що ефективно працюють, часто стикаються з банкрутством, тоді як менш продуктивні, але старіші компанії продовжують працювати. Під час Великої рецесії, трохи більше десяти років тому, у деяких країнах ОЕСР наймолодші компанії і фірми з нижчим рівнем фінансових ризиків працювали ефективніше, проте з меншою часткою ймовірності залишалися на плаву. Це відбиває той факт, що старіші компанії з більшою часткою ймовірності мають усталені відносини з постачальниками, банками і державними органами і тому частіше можуть розраховувати на поблажливість щодо платежів, дотримання нормативних вимог тощо. Політичному керівництву слід прагнути до того, щоб структура заходів підтримки не сприяла зміцненню упередженості, яка в будь-якому випадку виникає через існування подібного «капіталу відносин».

Уряд повинен знайти баланс між загальними заходами підтримки, що охоплюють велику кількість компаній, та адресними заходами, спрямованими на підтримку компаній, що потрапили у найбільш складну ситуацію. Занадто широке поширення заходів підтримки може призвести до зниження їх ефективності, тоді як

надто вузькі критерії відбору можуть ускладнити доступ до заходів підтримки та перешкодити компаніям отримати необхідну фінансову допомогу.

Одним із способів збалансувати всеосяжність та інтенсивність є організація адресної підтримки мікро- та малих підприємств. Наприклад, Австрія ухвалила рішення надати самозайнятим особам та мікропідприємствам, які мають право на отримання субсидії, субсидії «для подолання труднощів» у розмірі до 6000 євро кожному суб'єкту на період тривалістю три місяці. Субсидії також можуть бути адресовані компаніям, які працюють у найбільш постраждалих регіонах країни, як це зробила Румунія. Крім того, галузеві субсидії дозволяють надати адресну підтримку компаніям, які працюють у найбільш сильно постраждалих галузях (наприклад, у сфері туризму).

Такі заходи, як кредитні гарантії, відіграють значну роль в рамках політичних у відповідь заходів, що вживаються урядом, оскільки вони дають можливість швидко підштовхнути банки до задоволення потреб компаній у ліквідності в період кризи, пов'язаної з пандемією COVID-19. Кредитні гарантії знижують кредитні ризики для банків, що видають кредити, спрощуючи доступ до фінансування для тих компаній, які в іншому випадку отримали б відмову на підставі передбачуваних ризиків або через неможливість надати достатнє забезпечення.

Програми кредитних гарантій зазвичай покривають від 70 до 90% вартості кредиту (наприклад, у Франції, Іспанії); при цьому гарантії надаються у вигляді приватних банків. Хоча подібні схеми вже довели свою корисність та ефективність, мікропідприємства, що не мають кредитної історії та зіткнулися з різкою нестачею оборотного капіталу, не можуть мати можливість отримати до них доступ, чи процес схвалення може займати занадто багато часу, ставлячи під загрозу комерційну життєздатність підприємств. Для вирішення цієї проблеми деякі країни реалізували програми надання гарантій, що покривають 100% кредиту. Наприклад, уряд Великобританії надає стовідсоткові гарантії кредитів на суму до 50 000 фунтів стерлінгів, виданим мікропідприємствам. Незважаючи на те, що подібні всеосяжні гарантії можуть спростити доступ МСП до зовнішнього фінансування, вони також можуть призвести до видачі кредитів нежиттєздатним компаніям. Тому

рекомендуємо сформулювати чіткі критерії відбору та надавати кредити лише тим компаніям, які відповідають базовим вимогам платоспроможності.

З виходом країни із карантинного режиму слід поступово зменшувати щедрість кредитних гарантій та встановити їх відповідно до економічних показників, скорочуючи їх у міру нормалізації макроекономічних умов та галузевих ризиків. Підприємствам можна надати можливість конвертувати гарантовані державою кредити на квазікапітал в обмін на сплату вищого податку на прибуток організації протягом встановленого періоду. Це дозволить зменшити боргові зобов'язання у бухгалтерському балансі, підвищити комерційну життєздатність фірм і, зрештою, знизити ризик неплатоспроможності.

Уряду також необхідно обміркувати додаткові середньострокові та довгострокові заходи підтримки, покликані підвищити стійкість МСП та сприяти їх відновленню після кризи.

Безліч компаній зазнає фінансових труднощів у зв'язку із втратою доходів у період запроваджених урядами карантинних заходів та загальним зниженням попиту, обумовленим спадом у світовій економіці. Ймовірно, очікуваний сплеск банкрутств особливо сильно торкнеться МСП, у яких зазвичай мало фінансових резервів та вільних коштів. Для того щоб зменшити кількість випадків банкрутства та ліквідації серед компаній, які переживають фінансові труднощі, але загалом цілком життєздатних, уряд може розглянути можливості удосконалення деяких аспектів правової бази та відповідної політики щодо потенційних банкрутів. Зокрема, це:

1. Механізми раннього попередження. Самодіагностика та курси для підприємців, що побоюються зазнати краху, а також послуги консультантів для оцінки економічного положення фірми, її перспектив та можливих способів реорганізувати справу.

2. Програми запобіжної реструктуризації. Допомагають підприємцям уникнути банкрутства завдяки проведенню реорганізації без судового розгляду та збереженню можливості продовжувати після цього свою діяльність. Сприяти цьому можуть наступні фактори:

- активніша участь банків у процесі прийняття початкового рішення щодо реструктуризації чи ліквідації компанії;

- стимули з боку держави, що виражаються у згоді скоротити свої вимоги (наприклад, щодо суми податків), якщо ті перевищують розмір банківських, щоб тим самим запобігти банкрутству та сплатити соціальну вартість збереження господарюючого суб'єкта.

3. Політика сприяння поновленню підприємницької діяльності. Якщо сумлінний підприємець не зміг реструктурувати боргові зобов'язання фірми та збанкрутував, відповідні умови могли б сприяти його поверненню до бізнесу. До таких умов входять обґрунтовано короткий термін звільнення від зобов'язань, скасування положень, що дискримінують, що перешкоджають повторному початку підприємницької діяльності, надання тематичних довідкових матеріалів та навчальних курсів

Остаточне відновлення швидше за все буде поступовим та нерівномірним. Уряду необхідно розробити політичні заходи у відповідь, покликані підвищити довгострокову стійкість економіки та суспільства до майбутніх потрясінь. Уряд міг б використовувати інструменти фіскальної політики для підвищення конкурентоспроможності та довгострокового попиту, забезпечуючи при цьому відповідність заходів стимулювання екологічним пріоритетів та цілей соціальної справедливості.

Цифровізація дає країні можливість підвищити рівень державного обслуговування, розширити доступ до онлайн-освіти та дистанційної медицини, а також запропонувати МСП нові засоби залучення клієнтів.

Добре розвинена цифрова інфраструктура необхідна для зниження витрат, пов'язаних з пандемією, та використання можливостей цифровізації. Урядам слід вивчити способи підтримки розвитку цифрової інфраструктури у сільських районах, намагаючись при цьому покращити її цінову доступність та безпека. Наприклад, в Італії Міністерство технологічних інновацій та цифровізації створило Платформу цифрової солідарності, покликану допомогти громадянам та підприємствам впоратися з дезорганізацією, спричиненою карантинними заходами. Послуги

надаються безкоштовно та варіюються від підтримки під час віддаленої роботи та онлайн-навчання до питань забезпечення зв'язку та розваг.

Діапазон електронних державних послуг може бути розширено, а їх ефективність підвищена з метою задоволення потреб громадян та підприємств у короткостроковій перспективі, а також з метою підвищення прозорості та ефективності державного управління у довгостроковій перспективі. Підтримка цифровізації має поширюватися на всі рівні уряду, включаючи регіональну адміністрацію у віддалених та сільських районах. Бази даних, які ведуть державні структури повинні бути інтегровані з метою забезпечення доступу до комплексу електронних державних послуг. Наприклад, у Греції Міністерство цифрового управління додало на основний портал електронного уряду розділ, присвячений надзвичайній ситуації внаслідок пандемії COVID-19, з метою надання громадянам послуг та інформації, зібраних в одному місці.

Уряд може забезпечити підтримку стимулювати розширення віддаленої роботи, сприяти розвитку електронної торгівлі та цифрових платформ з метою розвитку торгівлі, а також стимулювати розробку нових та інноваційних бізнес-моделей, що використовують цифрові технології. Уряд може допомогти МСП впровадити нові робочі процеси та прискорити цифровізацію, забезпечивши наявність у компаній необхідних з'єднань, ІТ-обладнання та навичок у сфері ІКТ. В рамках екстрених економічних заходів, вжитих у відповідь на коронавірусну кризу, уряд Японії підтримує МСП, надаючи їм субсидії на віддалену роботу, впровадження ІТ-рішень та розвиток канали електронної торгівлі.

Незважаючи на те, що криза, пов'язана з пандемією COVID-19, вимагає реалізації відповідних політичних заходів, спрямованих на подолання негативних наслідків для МСП, країні також слід прискорити реалізацію структурних реформ, аби покращити діловий клімат та стимулювати розвиток підприємницької діяльності. В цьому контексті створення рівних умов всім підприємствам має першорядне значення, і уряд може направити свої зусилля на стимулювання сумлінної конкуренції та зміцнення принципів правової держави, оскільки МСП регіону стикаються з проблемами, коли справа стосується рівного до них відношення порівняно з великими

компаніями та державними підприємствами, а також з неефективними та тривалими процедурами забезпечення виконання договорів, які ускладнюють доступ МСП до правосуддя.

Висновки до розділу 3

З метою сприяння економіці та населенню уряд та НБУ анонсував низку заходів, які мають підтримати малий та середній бізнес, фінансовий сектор, населення, тим самим зміцнивши український ринок праці.

Основна суть запропонованих заходів зводиться до можливості відстрочення чи скорочення різних податкових та неподаткових платежів, а також зменшення регуляторного тиску. У тому числі урядом запропоновано програму кредитування малого та середнього бізнесу, що врятує не тільки підприємців і власників бізнесу, але й найнятих працівників, яким не прийдеться залишатися безробітними або йти у вимушену відпустку без конкретних строків повернення.

Загалом, низка запропонованих заходів з підтримки населення виглядає неоднозначно – можливість тимчасово не платити за комунальні послуги зумовила ускладнення функціонування базових систем життєзабезпечення – сфер енергогенерації, газо- та енергозабезпечення, відведення та постачання води. Можливість не вносити обов'язкові платежі створила не покриті прогавини у місцевих бюджетах. Критерії для отримання державного безвідсоткового кредиту відсівають велику кількість підприємців, які не можуть без них продовжити свою діяльність, що призводить до банкрутства та припинення функціонування. А дії НБУ щодо зменшення облікової ставки та послаблення вимог до капіталу і в докризовий період мали б обмежений ефект на банківську систему.

Загалом відчувається гостра нестача резерву фінансових коштів, які могли би бути використані у кризові часи, що й визначатиме подальшу траєкторію руху розвитку економіки України та українського ринку паці.

ВИСНОВКИ

Згідно з завданнями кваліфікаційної роботи було досліджено та вирішено наступні завдання:

1. Проаналізувавши визначення світового ринку праці, отримані знання було угруповано в твердження: світовий ринок праці являє собою сукупність глобальних трудових ресурсів як суму всього зайнятого населення світу. Формування та стан світового ринку праці впливає як на окремі компанії, галузі, так і на світову економіку в цілому.

Основними напрямками формування світового ринку праці, які визначають попит, пропозицію і ціну на працю, є передача певних видів робіт з одних країн в інші; діяльність транснаціональних корпорацій і міжнародних компаній. Це й іноземні інвестиції, трудова міграція, формування світового освітнього простору, зміна профілю компетенцій персоналу, професійна та регіональна диференціація в заробітній платі.

Особливістю світового ринку праці серед інших є великий вплив соціально-психологічного стану працездатного населення на його розвиток. Також необхідно наголосити на важливість трудових міграційних процесів, як на рушійній силі розвитку ринку.

2. Сучасність, що формується під ефектом пандемії COVID-19, змусила світовий ринок праці зазнати значної структурної трансформації. Зміни відбулися в соціальній і фінансовій сферах функціонування ринку.

Під час дослідження розвитку світового ринку праці під час пандемії було визначено, що у 2020 році світ втратив приблизно 8,8% від загальної кількості відпрацьованих годин, а середня кількість відпрацьованих годин на особу працездатного віку різко скоротилась на 2,5 години у 2020 році.

Зайнятість, вирішальний для добробуту населення чинник, зазнала негативного впливу, і було встановлено, що в період з 2019 по 2020 роки глобальне співвідношення зайнятості та населення зменшилося на 2,7%. Порівняно зі сценарієм без пандемії, втрата зайнятості у 2020 році склала би 144 мільйони робочих місць.

Через коронакризу та умови, які сформувалися через пандемію, прогрес по боротьбі з безробіттям, зробивши безробітними 33 мільйони осіб. В найкритичніший обмежувальних заходів рівень безробіття в ОЕСР досягнув 8,8%.

3. Підтвердження впливу світового ринку праці на світову економіку можна вважати те, що глобальний дохід від праці у 2020 році зменшився на 8,3. Такий відсоток відповідає збитку в 3,7 трлн доларів США або 4,4% світового ВВП у 2019 році. За першими двома кварталами 2021 року втрати доходу від праці становлять 5,3%, що дорівнює 1,3 трильйона доларів США. Таким чином постраждали всі сфери економічної діяльності, оскільки баланс було порушено.

4. Соціальна складова постраждала не менш: було розглянуто рівень крайньої та помірної бідності та виявлено, що вони за час пандемії зросли до 7,8% та 14,2% відповідно. Також під час коронакризи мало місце підвищення середньої плати в деяких країнах, але це не означало, що зайнятість не зменшувалася або залишалась на рівні до епідемії. Такий ефект є композиційним, це явище було розглянуто на прикладі Бразилії.

5. При розгляді секторального розвитку світового ринку праці було виявлено найбільш постраждалі сфери та розглянуто причини такого ефекту, серед яких: карантинні обмеження на відвідування, порушення ланцюгів поставок, закриття кордонів, зменшення інвестицій, насиченість сектору низько кваліфікованими або неформально працевлаштованими працівниками тощо. Такими сферами виявилися сектор розміщення та харчування, будівництва, виробництва.

6. При розгляді здатності підприємств до продовження діяльності під час пандемії виявилось, що найбільш схильні до банкрутства мікро та малі фірми, а найстійкішими стали середні. Було обґрунтовано таку закономірність видом діяльності, доступністю до ведення діяльності дистанційно та використання особистих заходів безпеки.

7. Аналізуючи демографічну складову світового ринку праці та вплив пандемії COVID-19 на неї, було виявлено, що за гендерним показником більше постраждали жінки, рівень зайнятості яких відчутно знизився, що може призвести до ретрадиціоналізації гендерних ролей у суспільстві. Було досліджено ступінь

впливу кризи COVID-19 на господарську діяльність фірми в залежності від статті очільника. Ще однією незахищеною від негативних наслідків пандемії групою стала молодь, скорочення зайнятості якої було майже в 2,5 рази більшим, ніж у дорослих.

При розборі впливу кризи на зайнятість за професійними групами, зроблено висновки, що навіть незначне скорочення найбільш зайнятої в 2019 році професійної групи призводить до значного падіння зайнятості. Такою групою є кваліфіковані працівники сільського, лісового, рибальського господарств та елементарні професії. Найбільшого зменшення в зайнятості відчули працівники ремісничих і суміжних професій, служби обслуговування та продажу, служби підтримки.

За рівнем кваліфікації найменш постраждали висококваліфіковані працівники через можливість дистанційної роботи та незамінність у робочому процесі. Частка працевлаштованого населення, що виконують роботу дистанційно, збільшилась у 2020 році на 11%, що еквівалентно 560 мільйонів осіб. Але така форма працевлаштування створює низку проблем, наприклад, щодо гідної праці або законодавства, що регулюватиме процес.

Проблема міграції робочої сили особливо загострилася під впливом пандемії, що значно ускладнила роботу трудових мігрантів та поставила під сумнів доцільність та легкість їх діяльності на території держави роботи.

8. Відчутного негативного впливу зазнала економіка України, з падінням показників ВВП та погіршенням прогнозів на наступні декілька років. Споживчий попит не зазнав зниження, не дивлячись на складні умови пандемії і зростаючий рівень інфляції.

Необхідно наголосити на методах, які супроводжують український ринок праці з метою адаптації: зниження заробітної плати, використання режиму неповного робочого дня, затримки виплат та вимушені відпустки.

Також було розглянуто реальну і номінальну середню заробітну плату по регіонам України і виявлено, що темпи зростання номінальної зарплати випереджають темпи приросту реальної зарплати, що може свідчити про зниження її купівельної цінності.

Було проаналізовано середню заробітну платню за галузями економіки в Україні за 2021 та відсоткові зміни щодо 2020 року. Найбільшої позитивної зміни зазнали працівники сектору готельно-ресторанного бізнесу та мистецтва, спорту та відпочинку, що пояснюється зменшенням обмежувальних заходів в 2021 році, що сприяло відновленню функціонування цієї сфери. Стабільно найвища середня заробітна плата залишається в секторі ІТ.

Рівень безробіття серед українців за підсумками 1 кварталу 2021 року сягнув 10,5%, що є найвищим показником з початку 2017 року. Загалом від карантинних заходів, як і на світовому ринку праці, найбільше постраждали середньокваліфіковані працівники.

9. З огляду на всі негативні наслідки пандемії на український ринок праці, владою було запроваджено підтримуючі заходи. Серед них для розгляду було виділено політичні заходи у сфері фінансів, оподаткування, зайнятості та освіти, а також адресні заходи, спрямовані насамперед на підтримку мікро-, малих та середніх підприємств під час кризи.

Для підтримки та відновлення українського ринку праці було рекомендовано переймати дієві заходи в політичній, соціальній, технологічній та економічних сферах діяльності, що були запроваджені в інших країнах та продемонстрували гарні результати для світового ринку праці. Наприклад, субсидування, спрощені умови кредитування та матеріальна допомога для стимулювання вакцинації та/або продовження економічної діяльності навіть в умовах ризику для функціонування підприємства.

Процес підтримки населення та МСП ускладняється тим, що матеріальна підтримка використовується з державного бюджету та спонтанність появи коронакризи викликала незаплановані витрати. Тож нестача резерву фінансових коштів може поставити населення в стан, коли воно відчуватиме себе максимально незахищеними та без можливості отримати термінову допомогу з боку держави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алонкина Л. И., Цаплин В. Р. Рынок труда, его регулирование. Труд и социальные отношения. 2018. № 6. С. 56-64.
2. Амелін А., Лаврик Я., Монін Д. Прогноз збитків. Якими будуть економічні збитки України через пандемію корона вірусу. URL: https://dt.ua/ECONOMICS/prognoz-zbitkivyakimi-budut-ekonomichni-zbitki-ukrayini-cherez-pandemiyukoronavirusa-342951_.html
3. Белая С. А. Стратегические приоритеты развития мирового рынка труда. Экономический вестник университета. 2021. № 41. С. 107-119.
4. Блінов А. Вірус рецесії: чим обернеться епідемія COVID19 і хто постраждає найбільше. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2020/03/18/pogljad/ekonomika/virus-recesiyi-chymobernetsya-epidemiya-covid-19-xto-postrazhdaye-najbilshe>
5. Бондарева Д.А. Мировой рынок труда. Основы экономики, управления и права. 2020. № 2. С. 92-98
6. Ван Ч. Мировой рынок труда в условиях глобализации: тенденции развития и проблемы регулирования // Структурные преобразования экономики территорий: в поиске социального и экономического равновесия. сборник научных статей 4-й Всероссийской научно-практической конференции. Курск, 2021. С. 51-54.
7. Варламова М.Л., Дем'янова Ю.О. Основні тенденції діджиталізаційв глобальному вимірі. Галицький економічний вісник. 2020. № 63 (2). С.251-260
8. Вишина Е.В., Бабичева А.А. Рынок труда: сущность, содержание и структура. Форум молодых ученых. 2018. № 12-1 (28). С. 884-889.
9. Вісник МОП: COVID-19 і сфера праці. Сьомий випуск. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-rogeneva/-sromoscow/documents/briefingnote/wcms_767671.pdf
10. Водянка Л. Д., Тодорюк С. І., Тодоріко І. М. Вплив пандемії covid-19 на стан ринку праці в Україні та світі // Економіка та держава. 2021. № 10. С. 74-79. URL: <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=5039&i=12>

11. Волкова Я. Ю. Тенденции развития мирового рынка труда во время пандемии коронавируса. Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Серия: Экономика и управление. 2020. № 16. С. 6-7.

12. Волянська-Савчук Л. В., Конопко А. Ю. Ринок праці: основні поняття та проблеми сьогодення. Приазовський економічний вісник. 2018. № 5 (10). С. 299-304.

13. Вплив COVID-19 на економіку і суспільство країни: підсумки 2020 року та виклики і загрози постпандемічного розвитку. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=207b0ea0-8a87-48ac-b332-42732e4021b9>

14. Вплив COVID-19 та карантинних обмежень на економіку України. Кабінетне дослідження. URL: <http://surl.li/gtnp> (дата звернення 15.11.2021)

15. Втеча від стабільності: як коронавірус вплине на економіку світу, Європи та України. URL: <https://www.eurointegration.com.ua/experts/2020/03/3/7107022/> (дата звернення 10.11.2021)

16. Гусев А. Б. Глобализация занятости на фоне пандемии Covid-19 // Вестник МГИМО-Университета. 2021. №14 (1). С. 148-173.

17. Давидюк Л. П. Глобальні зміни в структурі зайнятості як чинник трансформації міжнародного ринку праці // Економіка: реалії часу. 2021. № 2 (19). С. 172-177.

18. Дем'янова Ю. О. Основні тенденції цифровізації країн Європейського союзу. Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобалізованій економіці // Праці XX всеук. наук. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених. Вінниця, 2020. С. 60-62.

19. Дон О. Д. Вплив міжнародної трудової міграції на світовий ринок праці. Економіка та держава. 2020. № 11. С. 106-111.

20. Експерти ООН: пандемія підштовхує Україну до найважчої рецесії, але найгіршого сценарію можна уникнути. URL: <https://news.un.org/ru/story/2020/09/1386142> (дата звернення 18.11.2021)

21. Жарихина М. А., Карпова Е. Г. Роль трудовой миграции в формировании и развитии мирового рынка труда. Экономика сегодня: современное состояние и перспективы развития» Сборник материалов научной конференции молодых исследователей с международным участием. Москва, 2021. С. 28-31.

22. Заволока Ю. М., Івко А. В. Вплив рецесії, викликані пандемією covid-19, на стан безробіття та ринок праці. Агросвіт. 2021. № 9-10. С. 53-59.

23. Заволока Ю., Івко А., Сідненко М. Структурні зміни ринку праці у постковідному періоді. Грааль науки. 2021. №5. С.29-32. URL: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science>. (дата звернення 13.11.2021)

24. Задоя А. О. Міжнародна економіка: навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2019. 416 с.

25. Золин И. Е. Мировой рынок труда и международная миграция рабочей силы. Национальные интересы, приоритеты и безопасность. 2021. №2. С. 44-47.

26. Золин И. Е. Формы и методы государственного регулирования рынка труда в контексте мирового опыта. Реструктуризация человеческих ресурсов на евразийском пространстве: современные тенденции. Сборник научных статей. Саратов, 2014. С. 30-41.

27. Извеков Ф. С., Журавлева Т. А., Носовец А. А. Состояние современного мирового рынка труда. Информационное обеспечение науки как двигатель прогресса. сборник статей Международной научно-практической конференции. 2020. С. 44-46.

28. Калініна С. П. Трансформація міжнародного ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2018. 240 с.

29. Калініна С. П., Коровчук Ю. І., Кушнарєнко О. П. Міжнародний ринок праці в умовах глобалізації. Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія : Економічні науки. 2018. № 35. С. 69-77.

30. Калініченко Д. Р. Глобальний ринок праці: сучасні виклики для розвитку людського капіталу. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету 2020. №3. С. 18-25.

31. Кожем'якіна С. М. Сучасні проблеми ринку праці і зайнятості в контексті політики швидкого економічного зростання: матер. засідання круглого столу (17 трав. 2020 р., м. Київ). К.: ІПК ДСЗУ, 2020. 54 с

32. Кохан В.П. Платформи цифрової праці як тренд ринку праці. Конституційні засади розвитку інноваційного суспільства: зб. наук. пр. за матеріалами інтернет-конференції, 25 червня 2021 року. Харків: НДІ ПЗІР НАПрН України, 2021. С. 102-107.

33. Лавриненко Л.М. Тенденції та перспективи розвитку ринку праці в умовах пандемії. Problemas y perspectivas de la aplicación de la investigación científica innovadora. 2021. №11. С.11-12

34. Лошенко О.В. Особливості розвитку міжнародної трудової міграції. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. №15. С. 26-30

35. Македон В.В., Валіков В. П., Кошляк Є. Є. Світовий ринок праці в координатах цифрової економіки. Академічний огляд. 2020. № 1. С. 91-106

36. Махмудова К.Р. Международное разделение труда и мировой рынок. Академическая публицистика. 2020. № 7. С. 57-60.

37. Медведева М.Б. Рынок труда в условиях цифровизации мировой экономики. Экономика. Общество. Человек. Материалы национальной научно-практической конференции с международным участием. Белгород, 2021. С. 9-15.

38. Мельничук О.П. Ринок праці як індикатор вимог до трудового потенціалу. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. 2019. № 1. С. 150-156.

39. Міжнародна організація праці. Офіційний сайт. URL: <http://www.ilo.org/moscow/lang--ru/index.htm>. (дата звернення 22.11.2021)

40. НБУ погіршив прогноз зростання економіки України. URL: <https://finclub.net/ua/news/nbu-pohirshyv-prohnoz-zrostannia-ekonomiky-ukrainy.html> (дата звернення 22.11.2021)

41. Одегов Ю. Г., Разинов А. Е. Пандемия covid-19 и её влияние на мировой рынок труда: анализ складывающихся тенденций. Уровень жизни населения, 2021. Т. 17. № 1. С. 9-20.

42. Офіційний сайт Міжнародної організації праці. URL: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (дата звернення 28.11.2021)

43. Офіційний сайт агентства з працевлаштування Work.ua. URL: <https://www.work.ua/> (дата звернення 28.11.2021)

44. Офіційний сайт Національного банку України. URL: <https://bank.gov.ua/>.
(дата звернення 24.11.2021)
45. Падіння економіки за оптимістичного сценарію з коронавірусом становитиме 5% ВВП. URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/economic/649297.html>
(дата звернення 05.11.2021)
46. Пасєка А.С. Ринок праці та його розвиток: гносеологічний аналіз. Економічні науки. 2019. №30. С.54-59.
47. Петренко Е.В., Пигуль В.В. Особенности формирования и развития мирового рынка труда. Бизнес информ. 2015. № 12 (455). С. 37-42.
48. Пимошенко А.С. Мировой рынок труда в условиях глобализации: тенденции развития и проблемы регулирования. 76-я научная конференция студентов и аспирантов Белорусского государственного университета. Материалы конференции. В 3-х частях. Редколлегия: В.Г. Сафонов [и др.]. 2019. С. 615-618.
49. Понад 19 мільйонів українців за межею бідності. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3181895-ponad-19-miljoniv-ukrainciv-za-mezeu-bidnosti-vicespikerka.html> (дата звернення 15.11.2021)
50. Ринок праці 2021: хто буде з роботою і кому піднімуть зарплату. URL: <https://happymonday.ua/rynok-pratsi-2021>. (дата звернення 15.11.2021)
51. Рівень безробіття в Україні. URL: <https://index.minfin.com.ua/labour/unemploy/> (дата звернення 29.11.2021)
52. Сиволап Л.А. Аналіз тенденцій функціонування ринку праці. Вісник Донецького державного університету управління. Серія «Економіка». 2021. №1(90). С.27-37.
53. Січко С.М. Міжнародна трудова міграція як форма міжнародних економічних відносин. Глобальні та національні проблеми економіки. 2020. №10. С. 112-116.
54. Смоленская С. В. Международная трудовая миграция и мировые рынки труда // Вузовская наука в современных условиях. сборник материалов 54-й научно-технической конференции. Ульяновск, 2020. С. 199-202.

55. Старостенко Г. Г. Специфіка функціонування світового ринку праці в умовах глобальних перетворень суспільного розвитку. Економіка і управління. 2020. Том 28(69). №3. С. 87-94.

56. Столярчук Я. Сучасна сегментація та ключові тенденції розвитку світового ринку праці. Україна: аспекти ринку праці. 2020. № 7. С. 12-16.

57. Терещук С.В., Назаров М.І. Вплив COVID-19 на світове господарство. Актуальні проблеми економіки, обліку, фінансів, маркетингу та права. 2021. С. 19.

58. Титаренко Л. М. Дисбалансы современного мирового рынка труда. Материалы докладов 53-й международной научно-технической конференции преподавателей и студентов. Витебск, 2020. С. 140-142.

59. Ткаченко А.А. Роль МОТ в международных процессах к столетию международной организации. Международные процессы. 2019. Т. 17. № 3 (58). С. 36-50.

60. Туль С. І., Шкурупій О. В. Діджиталізація світового ринку праці : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2020. 302 с.

61. Удар по економіці: чи варто чекати на хвилю звільнень та обвал гривні. URL: <https://tsn.ua/groshi/pislya-koronavirususvit-nakriye-finansova-kriza-scho-pro-ce-govryat-u-sviti-tachogo-chekati-ukrayini-1513686.html> (дата звернення 10.11.2021)

62. Украина до COVID-19, во время и после: ключевые изменения в экономике и перспективы. URL: <https://www.apk-inform.com/ru/exclusive/opinion/1520670> (дата звернення 10.11.2021)

63. Ушенко Н.В. Міжнародна міграція робочої сили: причинно-наслідковий аналіз. 2019. № 2. С. 19-24.

64. Флагманский доклад МОТ. Перспективы занятости и социальной защиты в мире 2021. Роль платформ цифрового труда в преобразовании сферы труда. 14 с. URL: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--ru/index.htm (дата звернення 12.11.2021)

65. Цевух Ю. О. Ринок праці, міграція та соціально-економічний розвиток Європейського Союзу та України : навч.-метод. посіб. Одеса : Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2021. 140 с.

66. Чекан В. С. Мировой рынок труда в период коронавируса. Экономика и управление производством. материалы 85-й научно-технической конференции профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников и аспирантов (с международным участием). Минск, 2021. С. 123-124.

67. Чернявська О. В. Ринок праці: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2013. 522 с.

68. Шрамко Ю. Аналітики оцінили економічні наслідки коронавірусу COVID-19 в усьому світі. URL: <https://www.unn.com.ua/uk/news/1853021-analitiki-otsinili-ekonomichni-naslidkikoronavirusu-covid-19-v-usomu-sviti> (дата звернення 01.11.2021)

69. Що відбуватиметься з українським бізнесом. URL: <https://analytics.hvylya.net/204163-shcho-vidbuvatimetsya-z-ukrajinskim-biznesom> (дата звернення 22.11.2021)

70. Як змінювалися середня заробітна плата в Україні та індекс реальної зарплати. URL: <https://ru.slovoidilo.ua/2021/10/08/infografika/obshhestvo/kak-menyalis-srednyaya-zarabotnaya-plata-ukraine-i-indeks-realnoj-zarplaty> (дата звернення 22.11.2021)

71. Якушева Я. І. Сучасний стан та проблеми міжнародного ринку праці під впливом пандемії COVID-19 // Національний авіаційний університет. Київ, 2021. 100 с.

72. COVID-19 и сфера труда: последствия и ответные меры. Вестник Международной организации труда. 2020. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_746166.pdf (дата звернення 22.11.2021)

73. European Business Association. URL: <https://eba.com.ua/> (дата звернення 22.11.2021)

74. Eurostat (2020). European Economic Forecast-Autumn 2020. P. 99. URL: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip136_en_2.pdf (дата звернення 10.11.2021)

75. Eurostat (2020). European Economic Forecast- Autumn 2020. P. 99. URL: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip136_en_2.pdf (дата звернення 28.11.2021)
76. Sardak S., Korneyev M., Dzhyndzhoian V., Fedotova T., Tryfonova O. Current trends in global demographic processes // Problems and Perspectives in Management. 2018. Vol.16 (1), P. 48-57. URL: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16\(1\).05](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16(1).05) (дата звернення 28.11.2021)
77. Statista (2021). Gross domestic product growth rate forecasts in selected European countries in 2021. URL: <https://www.statista.com/statistics/1102546/coronavirus-european-gdp-growth/> (дата звернення 28.11.2021)
78. The Future of Jobs. Report 2020. World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_ofJobs_2020.pdf (дата звернення 26.11.2021)