

**Київський національний торговельно-економічний університет**

**Кафедра світової економіки**

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему:

**«МІЖНАРОДНИЙ РИНОК РОБОЧОЇ СИЛИ В УМОВАХ COVID-19»**

**(на матеріалах Асоціація “Український національний комітет**

**Міжнародної Торгової Палати (ІСС Ukraine)” , м Київ)**

Студента 2 курсу, ФМТП,

групи 1 Мз, спеціальності 051,

«Економіка», спеціалізації

«Міжнародна економіка»

Козолій Олександр

Ігорівни

Науковий керівник,

доктор наук з державного

управління, доцент,

професор кафедри світової

економіки

Залізняк В.П.

Гарант освітньої програми,

кандидат економічних наук,

професор, професор кафедри

світової економіки

Кудирко Л.П.

**Київ 2021**

## ЗМІСТ

ЗМІСТ.....	2
ВСТУП .....	3
РОЗДІЛ 1. МІЖНАРОДНИЙ РИНОК РОБОЧОЇ СИЛИ .....	7
1.1 Вплив COVID-19 на міжнародний ринок праці .....	7
1.2 Особливості формування міжнародного ринку робочої сили на міжнародному рівні в умовах Covid-19 .....	13
Висновки до Розділу 1.....	18
РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ВПЛИВУ СПЛАХУ COVID-19 НА МІЖНАРОДНИЙ РИНОК РОБОЧОЇ СИЛИ .....	19
2.1 Показники діяльності компанії ІКЕА на ринку робочої сили.....	19
2.2 Вплив COVID на міжнародний ринок робочої сили .....	25
2.3 Український ринок праці під впливом пандемії COVID-19: стан та оцінка.....	29
Висновки до Розділу 2.....	39
РОЗДІЛ 3. ЗАХОДИ ЩОДО ПОМ'ЯКШЕННЯ НАСЛІДКІВ КРИЗИ СТОСОВНО РИНКУ РОБОЧОЇ СИЛИ .....	40
3.1 ЗАХОДИ ЩОДО ПОМ'ЯКШЕННЯ НАСЛІДКІВ КРИЗИ .....	40
3.2 ЗАХОДИ ЩОДО ВІДНОВЛЕННЯ РИНКУ РОБОЧОЇ СИЛИ.....	43
Висновки до Розділу 3.....	47
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	51
ДОДАТКИ .....	55

## ВСТУП

COVID-19 - це глобальна пандемія на тлі більш широких економічних, соціальних та демографічних зрушень, які вже змінюють місцеві ринки праці. Оцифрування та автоматизація; глобалізація; зміна клімату та зелений перехід; а демографічні зміни (старіння населення, міграція, урбанізація) змінюють характер та місце роботи, а також склад та кваліфікацію робочої сили. У більшості випадків COVID-19 посилить ці тенденції, прискоривши потребу у швидкому реагуванні політики. Однак для деяких інших це могло б переорієнтувати їх у нових напрямках. Багато хто відчував занепокоєння щодо майбутнього, оскільки темпи та масштаби цих змін викликали тривогу. Дослідники з Глобального інституту Мак-Кінсі підраховали, що зміни, які стануть результатом таких мегатрендів, як урбанізація, технологічні зміни та старіння населення, в 10 разів швидше і в 300 разів перевищують масштаби порівняно зі змінами промислової революції, а 61% населення в 28 країнах вважає, що темпи зміни технологій надто швидкі. [4] Вже зараз 13% відсотків усіх працівників у Сполучених Штатах зайняті на таких роботах, яких не було у 1970 році. [3] Стабільність робочих місць зменшилась у більшості країн ОЕСР за останні два десятиліття (колись це спричиняло старіння робочої сили), особливо постраждали менш освічені, включаючи як старших, так і молодших працівників. [6] Дисбаланс кваліфікації також збільшується протягом останнього десятиліття, де зростає дефіцит когнітивних та м'яких навичок високого рівня, а також збільшується надлишок рутинних та фізичних навичок. [5]

Однак багато з цих змін мають і позитивні сторони. Люди живуть довше і здоровіше. Технологічні зміни роблять робочі місця безпечнішими та продуктивнішими, а також створюють додаткові нові робочі місця. Хоча ці переходи майже універсальні, вони не є рівномірними між місцями. Деякі з цих змін, такі як старіння населення, торкнуться майже всіх громад, хоча в деяких місцях вони будуть більш вираженими, ніж в інших. Інші зміни змінять географію

робочих місць та навичок, потенційно поглиблюючи відчуття того, що у завтрашній економіці є «переможці» та «невдахи». Національні сукупності можуть не помітити цих складних переходів для громад та людей, які там живуть, оскільки люди, які втрачають роботу, можуть перебувати не в потрібному місці або мати належні навички для створення нових робочих місць.

З моменту появи COVID-19 у Грудні 2019 року було зрозуміло, що загроза є як для здоров'я населення, так і для світового ринку праці. Припинення роботи було необхідним для стримування розповсюдження вірусу, це стало причиною хаосу на підприємствах по всьому світу.

Поки ознаки відновлення економіки з'являються у міру активізації кампаній з вакцинами, швидше за все, відновлення буде нерівномірним і крихким. Дійсно, одним із помітних наслідків кризи COVID-19 стало погіршення тривалих структурних викликів та нерівностей у світі праці, підриваючи останній прогрес у скороченні бідності, гендерної рівності та гідності робота. Наслідки кризи залишаються вкрай нерівномірними, з різними відмінностями у різних країнах та серед працівників залежно від того, де вони працюють, від типу роботи, яку вони виконують, та характеристики їх роботи. Світові перспективи зайнятості та соціальні перспективи цього року: «Тенденції» надають комплексну оцінку того, як пандемія COVID-19 вплинула на світ праці. Вона аналізує глобальні закономірності, регіональні відмінності та результати в різних секторах економіки та групах робітників. У роботі також представлені прогнози щодо очікуваної робочої сили відновлення ринку. Світ вийде з цієї кризи, але ми маємо це забезпечити в цьому процесі ніхто не залишається позаду. З цією метою в роботі даються рекомендації щодо досягнення широкого одужання, орієнтованого на людину. Криза COVID-19 виявила та посилила тривалий дефіцит гідної праці.

Дослідження, що представлено в випускній кваліфікаційній роботі, фокусується на впливі COVID-19 на ринок робочої сили і оцінює проблеми, з

якими стикається світовий ринок робочої сили як основний сектор економіки багатьох країн, що наповнює дохідну частину бюджету.

**Основна мета роботи**– визначити вплив спалаху COVID-19 на світовий ринок робочої сили.

**Для досягнення мети були поставлені наступні завдання:**

- визначити поняття світового ринку;
- проаналізувати вплив пандемії на ринок робочої сили у деяких країнах;
- зробити аналіз впливу Covid-19 на прикладі однієї компанії;
- проаналізувати вплив пандемії на вітчизняний ринок робочої сили;
- надати свою оцінку, навести особисті приклади стосовно покращення ситуації.

**Об'єктом дослідження** є міжнародний ринок робочої сили.

**Предметом дослідження** є вплив COVID-19 на міжнародний ринок робочої сили.

**Теоретичною основою** для дослідження стали роботи: міжнародної аналітичної компанії McKinsey Global Institute; Дебори Грінфілд; заступника Генерального директора МОП з політики; спеціальний радник МОП заступника Генерального директора МОП з політики та Джеймса Говарда, Умберто Каттанео, Марва Корлі-Кулібалі, Якуба Діалло, Олександр Мельник, О. Амоша, Д. Богиня, В. Беседін, І. Бондар, В. Геєць, Н. Гвоздик, О. Грішнова, В. Дієсперов, О. Дороніна, О. Дяків, Т. Заяць, А. Колот, Е. Качан, Т. Кір'ян, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Макарова, Ю. Маршавін, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Пирожков, Л. Семів, М. Семикіна, В. Саріогло, Л. Шаульська, Н.

**Методологічною основою дослідження** є опис, порівняльний аналіз, а також сходження від абстрактного до конкретного. Серед конкретно-наукових методів у

роботі були використані функціональний метод та історичний метод політичних наук.

**Науково-практична новизна** отриманих результатів: полягає у тому, що наукові результати дослідження та запропоновані пропозиції можуть використані у практичній діяльності ICC Ukraine, Міжнародної організації праці, та інших організацій.

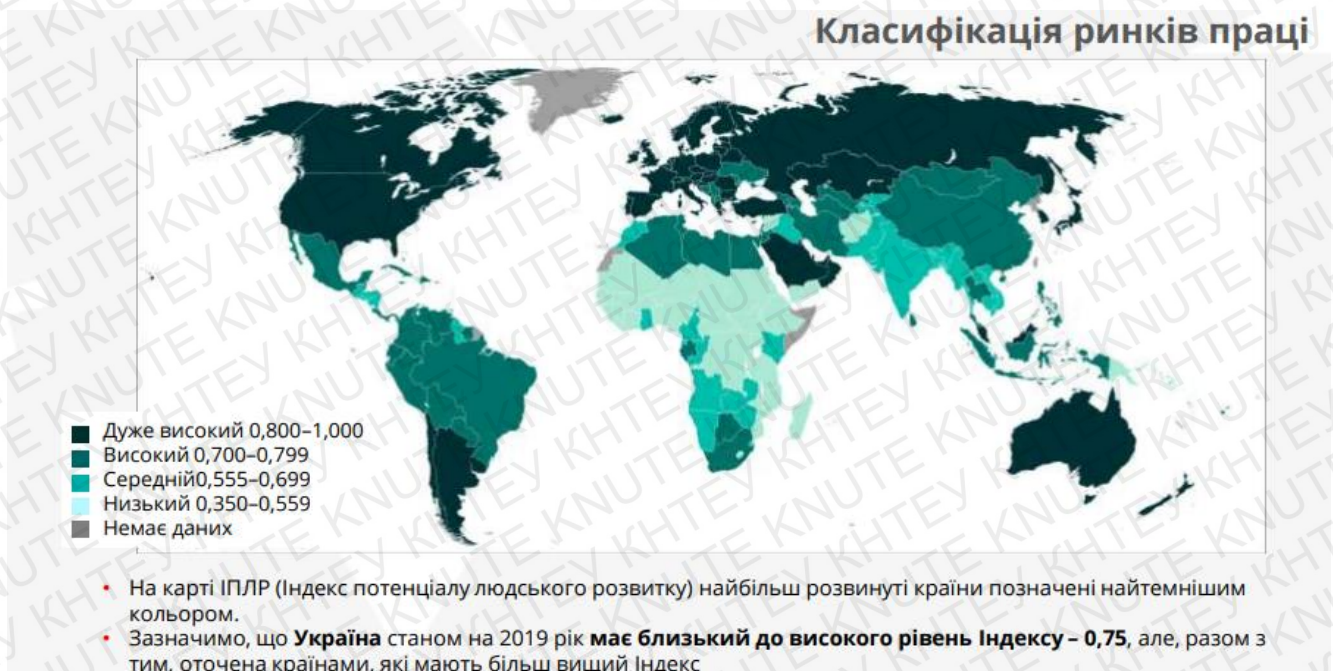
**Апробація результатів: Козолій О.І.** «Міжнародний ринок робочої сили в умовах Covid-19». Modern Relationships in the World Economy : зб. наук. ст. студ. /відп. ред. Г.В. Дугінець – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 167-169с

**Структура та обсяг випускної кваліфікаційної роботи.** Робота складається зі вступу, містить 3 розділи, 19 ілюстрацій, 5 таблиць, списку використаної літератури із 32 джерел. Загальний обсяг роботи 60 сторінок.

## РОЗДІЛ 1. МІЖНАРОДНИЙ РИНОК РОБОЧОЇ СИЛИ.

### 1.1. Вплив COVID-19 на міжнародний ринок праці.

Світовий (міжнародний) ринок праці — це система відносин, що виникають між державами з приводу узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту. Ці відносини склалися у зв'язку з нерівномірністю розміщення робочої сили по країнах світу та відмінностями в її відтворенні на національному рівні. В умовах глобалізації виробництва, зростання взаємозалежності в сучасному світі національні ринки праці дедалі більше втрачають свою замкненість та відокремленість (дод .А). Між ними виникають транснаціональні потоки робочої сили, котрі набирають постійного, систематичного характеру (рис1.1). Таким чином, поряд з міжнародним ринком товарів, послуг і капіталів значних масштабів набуває тепер і міжнародний ринок робочої сили, який являє собою не просто суму національних ринків, а систему, що базується на їхніх взаємозв'язках та взаємодоповненнях. [1]



**Рисунок 1.1. Класифікація ринків праці**

Джерело: [2]

- Системоутворюючим чинником світового ринку праці є принципова відмінність вікової структури населення найбільш багатих країн та решти світу.
- У найбільш розвинених країнах місцеве населення дедалі більше старіє та скорочується.
- Станом на 2019 рік майже кожний п'ятий (19%) мешканець багатих країн перебуває у віці старше 65 років.
- У країнах, що розвиваються, на противагу, спостерігається висока народжуваність, зростання чисельності населення, домінування молодих поколінь.
- Майже кожний третій (28%) мешканець країн, що розвиваються, перебуває у віці до 15 років.
- Україна за віковою структурою населення дуже близька до розвинених країн.

Формування міжнародного ринку праці відбувається двома шляхами: по-перше, через міграцію трудових ресурсів і капіталу; по-друге, шляхом поступового злиття національних ринків праці, внаслідок чого усуваються юридичні, національно-етнічні, культурні та інші перешкоди між ними. Це приводить до утворення так званого «спільного ринку праці».

Найдраматичніші події відбувались у сфері зайнятості (дод .Б). Наприклад, за перше півріччя 2020 року у Німеччині майже на 0,5 млн зросло безробіття, 10 млн робітників були переведені на скорочені графіки роботи. За даними Бюро статистики праці США за перше півріччя 2020 року рівень безробіття в США зріс з 3,7% до 13,3% (у квітні сягав 14,7%). Саме у квітні втратило роботу 20,5 млн американців. В дослідженні міжнародної аналітичної компанії McKinsey Global Institute виявили соціальні групи, які найчастіше втрачали роботу під час пандемії – це жінки, молодь, расові меншини, особи без вищої освіти. • За різними даними під час пандемії COVID-19 в Україну повернулось від 300 тис. до 2 млн трудових мігрантів. [2, с. 27]

Пандемія COVID-19 спричинила значний вплив на ринки праці.



Наразі пандемія триває, тому остаточні висновки попереду, але станом на літо 2020 року основними її наслідками є (табл 1.2):

Позитивні наслідки пандемії на ринок робочої сили	Негативні наслідки пандемії на ринок робочої сили
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Прискорення переходу в онлайн і дистанційний формати трудових, виробничих,учбових,торгівельних та інших процесів;</li> <li>-нові вимоги до безпеки, в тому числі – безпеки праці ;</li> <li>-попит на цифрові навички</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Зростання безробіття ;</li> <li>-закриття підприємств;</li> <li>-скорочення попиту на робочу силу;</li> <li>-втрата робочого часу</li> </ul>

**Таблиця 1.2 Позитивні та негативні наслідки пандемії на ринок робочої сили**

Джерело: розроблене автором на основі [2]

Пандемія COVID-19 мала драматичні наслідки для економіки та робочої сили на ринках по всьому світу. Щоб утримати поширення вірусу, уряди запровадили різні заходи обмеження, які закривають підприємства та вилучають працівників зі своїх робочих місць. Водночас відбулося значне скорочення, незважаючи на великі державні трансферти фірмам, працівникам та домашнім господарствам у багатьох країнах. Згідно з червневим прогнозом Світового банку, ВВП впаде на 5% у 2020 році, при цьому прогнозоване зниження в країнах з розвинутою економікою складе 7% (Світовий банк, 2020). За оцінками МОП(Міжнародна організація праці). [3]

Хоча різке скорочення попиту на робочу силу стало наслідком пандемії повсюдно відбувалися значні відмінності в тому, як відрізняються ринки праці. Візьміть приклади двох країн G-7 «Велика сімка», які зазнали важких ударів вірусом. У Сполучених Штатах рівень безробіття збільшився більш ніж утричі. У

лютому та травні до числа безробітних додалося 14 мільйонів працівників. З іншого боку, Італія пережила спад безробіття, майже на 400 000 менше безробітних у травні порівняно з лютим. Там, пристосування до зменшення попиту на робочу силу відбулося через виведення робочої сили. Існують також важливі відмінності між країнами з точки зору типів робочих місць та працівників, які найбільше постраждали від кризи. [4]

Повторні хвилі пандемії навколо земної кулі спричинили втрату робочого часу незмінно високий у 2021 році, що призвело до його дефіциту загальною тривалістю робочого часу 4,8 % у першому кварталі дещо знизився до 4,4 відсотка у другому кварталі. Цей недолік-відповідає еквіваленту робочого часу 140 мільйонів робочих місць на повний робочий день у першому кварталі і 127 мільйонів робочих місць на повний робочий день у другій квартал - підкреслює, що у першій половині 2021 р підходить до кінця, криза ще далеко не завершена. Латинська Америки та Карибський басейн, Європа та Центральна Азія є двома найбільш постраждалими регіонами, з приблизними втратами робочого часу в кожному конкретному випадку, що перевищує 8 % у першому кварталі та 6% у другому кварталі 2021 року. Загальні втрати робочого часу перетворюються на різке падіння доходу від праці та збільшення бідності. [8, с. 5-6] Глобальний дохід від праці, якого немає включають державні трансферти та пільги, був на 3,7 трильйона доларів США (8,3%) у 2020 році менше, ніж це було б за відсутності пандемії. За перші два квартали 2021 року цей дефіцит означає зменшення світового доходу від праці 5,3%, або 1,3 трильйона доларів США. По відношенню до 2019 р. за оцінками, ще 108 мільйонів працівників зараз надзвичайно бідні, це означає, що їм і членам їх сімей доведеться жити на менш ніж 3,20 дол. США на день. П'ять років прогресу в напрямку викорінення робочої бідності було скасовано, до рівня робочої бідності 2015 року.

Пандемія принесла масові неприємності розриву на ринках праці у всьому світі. Порівняно з попередніми спадами, темпи і глибина кризи COVID-19 були

безпрецедентними, і жодна країна не оминула різке погіршення умов на ринку праці. Крім того, втрати зайнятості були вищими для тих груп, які вже стикалися з ринком праці та недоліками до кризи (особливо жінки та молоді люди), і такі втрати були особливо серйозні в таких галузях, як туризм та житло, яке зазнало прямого впливу введеними обмеженнями охорони здоров'я для стримування поширення вірусу. Через кризи, дохід від праці впав і кількість зайнятих осіб, що живуть в екстремальних умовах помірно зростає. Цілком, ймовірно, що наслідки кризи дадуть про себе знати організація та розподіл робіт роками.

COVID-19 може перетворити постійні зміни на різкі зміни, що ще більше ускладнить перехідний період для деяких людей та місць. Хоча мимовільні втрати робочих місць зазвичай становлять відносно невелику частку загального відтоку ринку праці, їх кількість зростає внаслідок заходів щодо стримування COVID-19 та загального спаду. Можливо також збільшення кількості масових звільнень на рівні фірм та секторів, оскільки такі галузі, як транспорт, роздрібна торгівля, туризм та гостинність, намагаються зберегти життєздатність. Однак ця історія не є лише негативною, оскільки COVID-19 також може відкрити нові можливості для створення робочих місць за межами традиційних високорослих міських центрів.

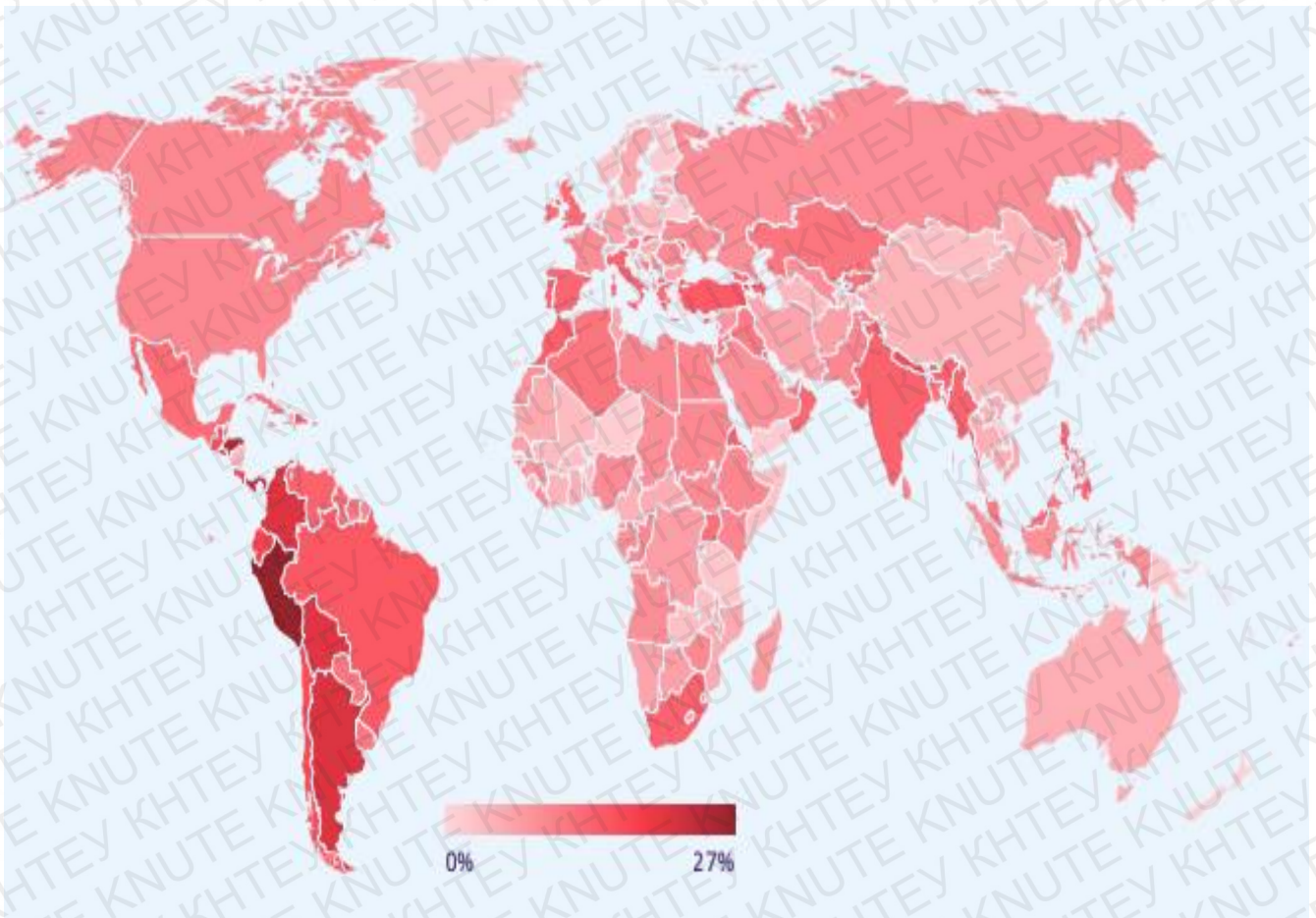
Попит на цифрові навички за останні десятиліття стрімко зростає і буде продовжувати зростати. COVID-19 стрімко пришвидшив попит на цифрові навички внаслідок необхідності адаптувати бізнес-моделі для розширення онлайн-послуг та електронної комерції, а також збільшення використання цифрових інструментів, таких як відеоконференції та інструменти для співпраці в Інтернеті. До COVID-19 майже 4 мільйони з 13 мільйонів нових робочих місць у США, створених між 2010 і 2016 роками, вимагали високих навичок роботи з цифровими технологіями. Подібним чином, з 2010 по 2017 роки робочі місця, пов'язані з цифровою економікою, у Канаді зростали в чотири рази швидше, ніж економіка в цілому, досягнувши загалом 886 000. [8, с 5-6] Згідно з опитуванням навичок для дорослих (PIAAC), майже половина дорослих в ОЕСР не володіє базовими

цифровими навичками (тобто оцінка нижче рівня 1 або невдалий тест на ІКТ або не має досвіду роботи з комп'ютером). [8, с. 5-6] Цифрові навички включають навички, пов'язані з використанням цифрових технологій (наприклад, з використанням програмного забезпечення для обробки текстів або електронних таблиць), а також з розвитком цифрових товарів та послуг (наприклад, програмування та кодування).

Аналізуючи 7 мільйонів вакансій на англійській мові з 2012 по 2018 рік, Інститут інновацій підприємництва Брукфілда виявив, що найбільш затребувані цифрові навички включають базові цифрові навички, такі як володіння пакетом Microsoft Office, зокрема Excel, а також більш спеціалізовані цифрові навички, такі як SQL, мова запитів та Java, мова програмування. [7] Попит на перші буде універсальним у багатьох робочих місцях/фірмах/місцях, тоді як другий може бути більш зосереджений у певних секторах та місцях.

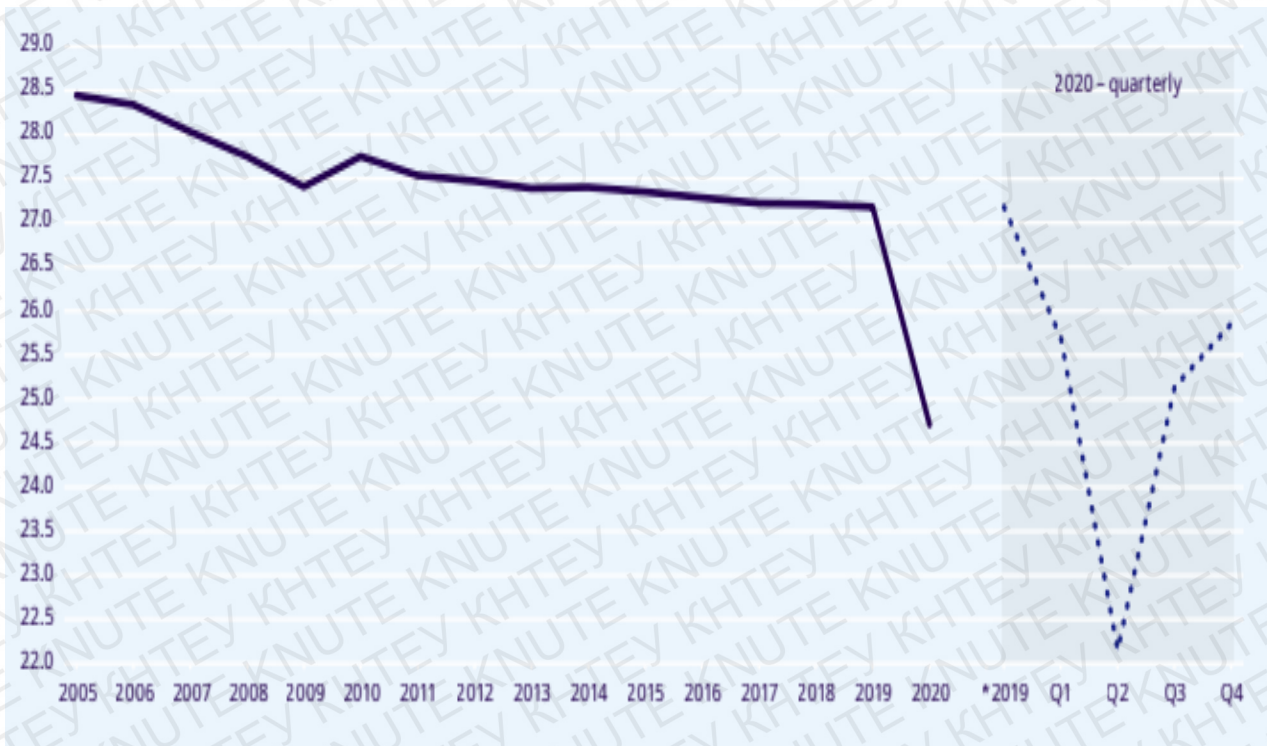
## 1.2 Особливості формування міжнародного ринку робочої сили на міжнародному рівні в умовах Covid-19.

Безпрецедентні глобальні втрати робочого часу в 2020 році з точки зору загального впливу пандемії у 2020 році, нові щорічні оцінки МОП підтверджують, що це спричинило масові збої у світі праці. У 2020 році було втрачено 8,8 % світового робочого часу відносно четвертого кварталу 2019 року, еквівалент до 255 мільйонів робочих місць на повний робочий день (припускаючи 48 годинний робочий тиждень). [8, с. 5-6] Ці втрати були глобальними і безпрецедентними. Хоч зрив був глобальним, він мав істотні відмінності між регіонами (рис.1.3)



**Рисунок.1.3. Втрата робочих годин у всьому світі у 2020р.**

Джерело: [8]

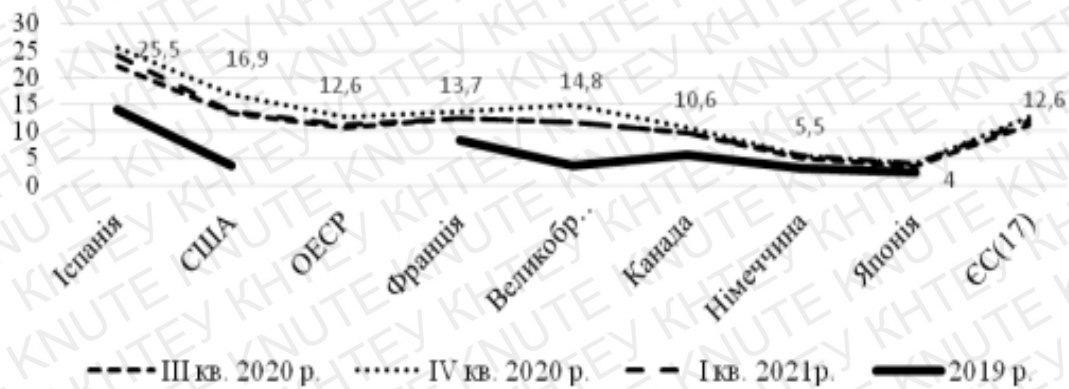


**Рисунок 1.4. Кількість відпрацьованих годин на одну особу серед населення працездатного віку (віком від 15 до 64 років)**

Джерело: [8]

Ці середні показники, які відносяться до всіх людей у віці від 15 до 64 років, не порівнянні з оцінками, еквівалентними на повний робочий день. Оцінки стосуються лише зайнятих людей віком від 15 років в Латинській Америці та Карибському басейні, Південній Європі та Південної Азії. На противагу цьому, Східна Азія та Центральна, Західна та Східна Африка пережили відносно менші втрати робочого часу, що відображає менші жорсткі заходи. Зрив на ринку праці в 2020 році значно перевищив вплив світової фінансової кризи 2009 року. [9]

Через пандемію COVID-19 в світі, зокрема в Європі (перша хвиля), почав різко зростати рівень безробіття. Так, за даними фахівців ОЕСР прогнозований рівень безробіття через пандемію COVID-19 буде стрімко рости, що відображено на( рис. 1.3).



**Рисунок 1.5. Зростання рівня безробіття, у %**

Джерело: [10, с. 10].

Дані, які наведені на Рис.1.3, яскраво ілюструють потужний негативний вплив розповсюдження COVID-19 в світі, зокрема в країнах ОЕСР(Організація економічного співробітництва та розвитку). Так, якщо порівняти дані за IV квартал 2020 року з даними за 2019 рік, то в середньому пандемія за прогнозами фахівців ОЕСР призведе до зростання рівня безробіття у відповідних країнах ОЕСР не менше, ніж на 60 %, зокрема в Іспанії на 80,9 %; в США в 3,5 рази; у Франції — 63,1 %; у Великобританії в 3 рази; в Канаді на 85,9 %; в Німеччині на 77,4 %; в Японії на 66,7 %.

Отже, фахівці ОЕСР визначили, що після розповсюдження першої хвилі пандемії COVID-19 глобальна економіка втратила біля 15 % відпрацьованих робочих годин (через три місяці від її початку) (дод .В). Адже зайняте населення через запровадження локдаунів в різних країнах світу не виходило на роботу, що надзвичайно потужно зменшило економічну активність та кількість робочих місць на ринку праці. При цьому, варто відмітити, що Глобальна фінансова криза (ГФК) в 2007— 2008 рр. призвела до втрат робочих годин лише до 2 %. Отже, пандемія COVID-19 набагато має сильніший вплив на економіку, зокрема на ринок праці. Крім того, за даними, перша хвиля пандемії COVID-19 призведе до падіння світової економіки (за песимістичним сценарієм) до 7,6 .

Проаналізувавши ринок робочої сили США в період Covid-19 можна зробити такі висновки. Рівень безробіття в США спочатку виріс більш ніж на 10 процентних пунктів (знизу). 4% у січні до понад 14% у квітні) і з тих пір впав до 7% у листопаді. Таким чином, існує різниця на порядок величини в короткостроковій реакції рівня безробіття. Ці різкі відмінності середніх показників також пов'язані зі суттєвою дивергенцією в межах США та ЄС. Більшість найбільших країн-членів ЄС зафіксували зростання рівень безробіття менше 1 відсоткового пункту (лише в Італії безробіття підвищення ставки на 3 бали). У Сполучених Штатах є значні відмінності між окремими штатами більший. У Неваді та Мічигані рівень безробіття зріс до 30,1% і 24% відповідно, у квітні, тоді як зростання було більш обмеженим у таких штатах, як Міннесота чи Коннектикут (рис. 1.5.)

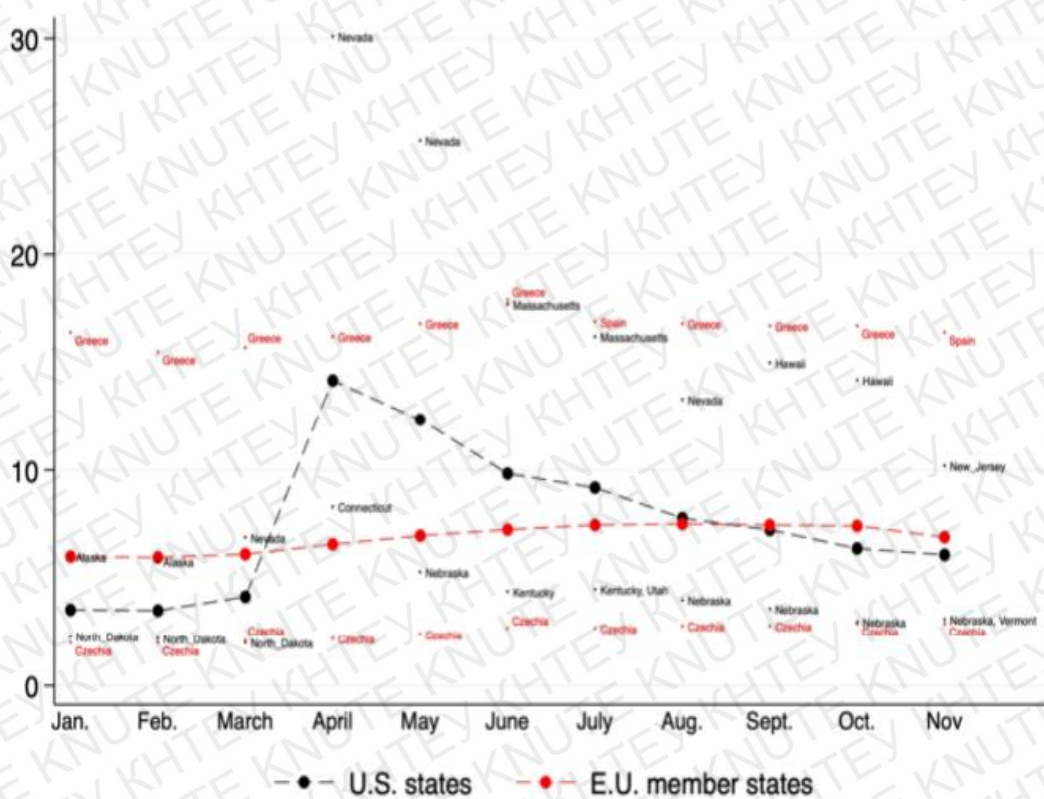
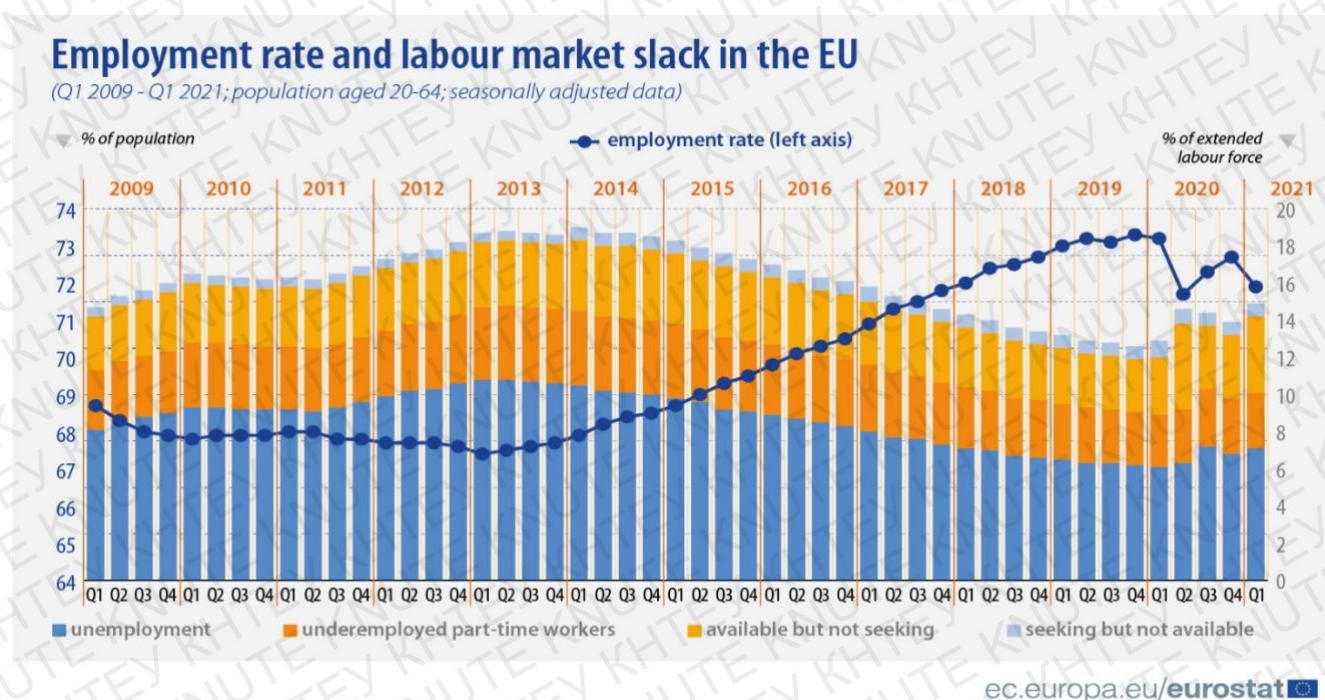


Рисунок 1.6. Рівень безробіття у США у порівнянні з країнами ЄС, у %

Джерело: [11]



З наведеної статистики Рис. 1.6 можна простежити, що рівень зайнятості найнижчий, а ринок праці найвищий у Греції, Італії та Іспанії. Серед держав-членів найвищі показники зайнятості в першому кварталі 2021 року були зафіксовані в Нідерландах (81,0%), Швеції (79,5%), Чехії (79,4%) та Естонії (79,4%). Найнижчий рівень зайнятості спостерігався в Греції (58,3%), Італії (61,1%) та Іспанії (66,6%). Ці три країни також продемонстрували найвищі показники слабкості ринку праці – 25,1%, 25,0% та 25,2% відповідно. Загальна вільність ринку праці була найнижчою в Чехії (4,4%), Мальті (6,1%) та Польщі (6,7%).



**Рисунок 1.7. Рівень зайнятості та ринок праці в ЄС, у %**

Джерело: [12]

У період з 2019 по 2020 рік у світовому масштабі безробіття збільшилося на 33 млн., а додаткові 44 мільйони людей увійшли до складу потенційної робочої сили, а саме ті особи, які є поза ринком праці, або готові працювати або шукати роботу. [12]

## Висновки до Розділу 1

Відносини світового ринку праці склалися у зв'язку з нерівномірністю розміщення робочої сили по країнах світу та відмінностями в її відтворенні на національному рівні. Міжнародний ринок робочої сили, який являє собою не просто суму національних ринків, а систему, що базується на їхніх взаємозв'язках та взаємо доповненнях. Найдраматичніші події відбувались у сфері зайнятості в умовах Covid-19 за перше півріччя 2020 року у Німеччині. Дуже швидкий темп безробіття набрали США. Але не дивлячись на негативний вплив пандемії, вона має і позитивні наслідки. Повторні хвилі пандемії навколо земної кулі спричинили втрату робочого часу незмінно високий у 2021 році, що призвело до його дефіциту загальною тривалістю робочого часу. Латинська Америки та Карибський басейн, Європа та Центральна Азія є двома найбільш постраждалими регіонами, з приблизними втратами робочого часу. Безпрецедентні глобальні втрати робочого часу в 2020 році з точки зору загального впливу пандемії у 2020 році, нові щорічні оцінки МОП підтверджують, що це спричинило масові збої у світі праці. Через пандемію COVID-19 в світі, зокрема в Європі (перша хвиля), почав різко зростати рівень безробіття. Проаналізувавши ринок робочої сили США в період Covid-19 можна зробити такі висновки. Рівень безробіття в США спочатку виріс більш ніж на 10 процентних пунктів (знизу). 4% у січні до понад 14% у квітні) і з тих пір впав до 7% у листопаді. Серед держав-членів найвищі показники зайнятості в першому кварталі 2021 року були зафіксовані в Нідерландах (81,0%), Швеції (79,5%), Чехії (79,4%) та Естонії (79,4%). Найнижчий рівень зайнятості спостерігався в Греції (58,3%), Італії (61,1%) та Іспанії (66,6%).

## **РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ВПЛИВУ СПЛАХУ COVID-19 НА МІЖНАРОДНИЙ РИНОК РОБОЧОЇ СИЛИ**

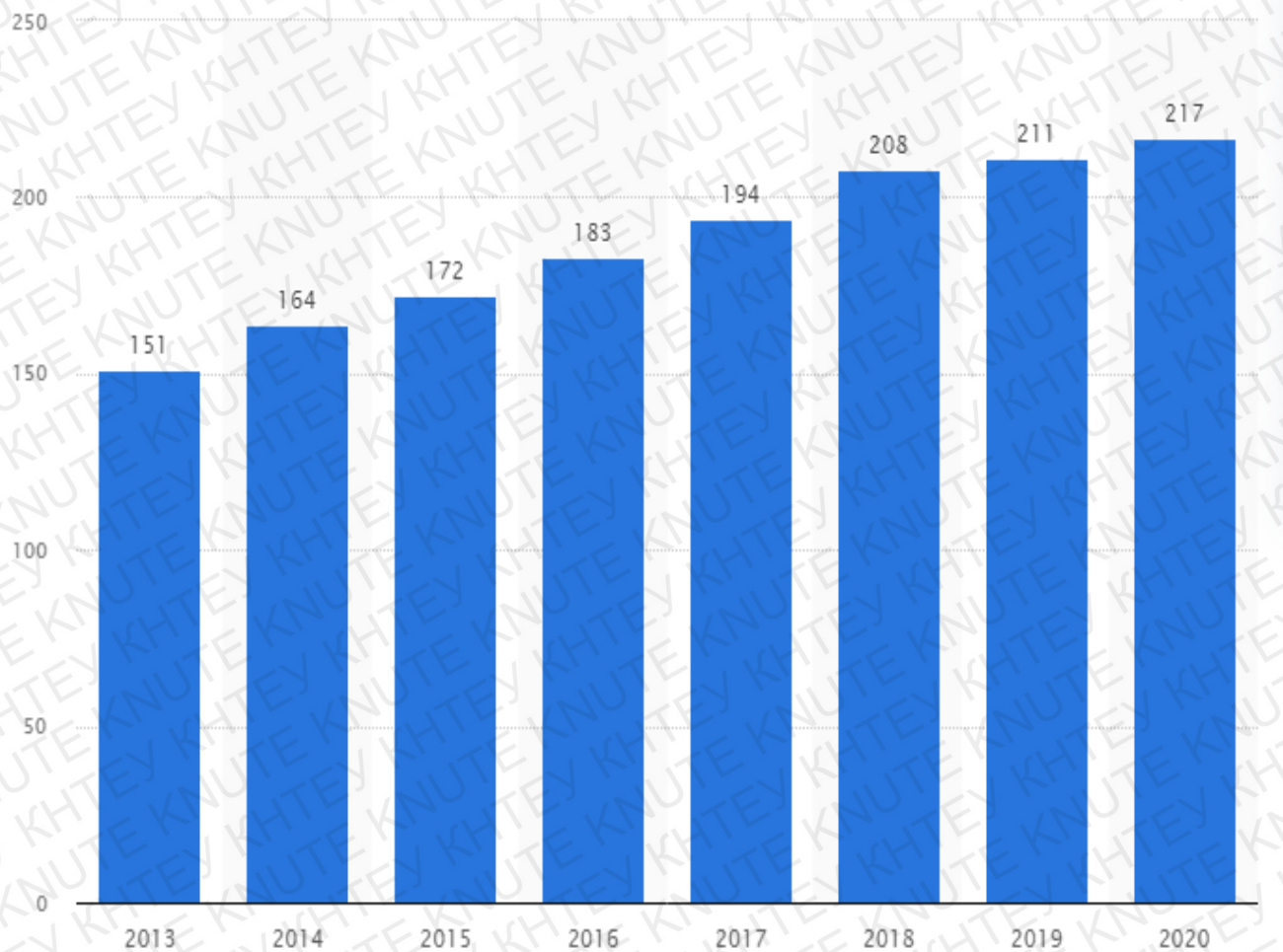
### **2.1 Показники діяльності компанії ІКЕА на ринку робочої сили.**

В сучасному світі скандинавський дизайн найбільш популярний, так як охоплює найбільший сегмент серед споживачів. Архітектурна компанія в якій я проходила практику безпосередньо співпрацює с компанією Ікеа втілюючи скандинавський дизайн та еkleктику. Обираючи саме цю компанію я звернула увагу на її чисельний товарообіг та високу конкурентоспроможність.

Ікеа – всесвітньо відома компанія з продажу меблів для дому. Вона швидко розросталася з моменту свого заснування в 1943 році. Сьогодні це найбільший у світі роздрібний продавець меблів, відомий своїм скандинавським стилем. Однією з ключових конкурентних переваг Ікеа є її знання про клієнтів. Компанія розуміє фактори покупки, які впливають на покупців, і впроваджує найкращі практики, щоб спонукати це рішення прийняти. Низькі ціни-це наріжний камінь бізнес-ідеї Ікеа, і компанія завжди намагається робити все максимально ефективно та економічно ефективно. Щоб постійно знижувати витрати, компанія повинна знайти нові та інноваційні способи зробити це та включити їх у свою бізнес -модель. Інновації бізнесу включають нові матеріали, які в більшій мірі сприяють сталому навколишньому середовищу та є менш витратними або використовують новітні способи пакування, поводження та транспортування матеріалів. Цінність бренду та відвідування магазину за даними Millward Brown Optimor, "Brandz Top 100 найбільш цінних світових брендів 2019", Ікеа - це не тільки найцінніший бренд роздрібної торгівлі меблями у світі, вона також є сьомим найціннішим роздрібним продавцем у світі, який оцінюється майже в 19 мільярдів доларів США. [13]

Меблевий бізнес має близько 500 магазинів і присутній на великих світових ринках. Крім того, у 2020 фінансовому році відвідували магазини ІКЕА близько 825 мільйонів клієнтів порівняно з одним мільярдом у 2019 році.

Проаналізувавши ринок праці (рис. 2.1.1.) міжнародної компанії Ікеа 2013-2020 роках можна побачити не такий активний приріст робочих місць. Це говорить про складність періоду компанії. В умовах Covid-19 приріст нових працівників був не таким великим, як роками пізніше. [14]



**Рисунок 2.1. Кількість працівників в Ікеа в 2013-2020 роках, кількість працівників (тис. чоловік)**

Джерело: [17]

Незважаючи на пандемію, Inter Ikea Group досягла солідного фінансового результату у 20 -му фінансовому році. [16] Коли почалися карантини, Inter Ikea Group переглянула прогнози продажів і вжила декілька заходів для пом'якшення

негативних наслідків пандемії та скорочення операційних витрат. Після швидкого та сильного відновлення роздрібних продажів Inter Ikea Group забезпечила кращий операційний дохід, ніж прогнозувалося. Після сплати податків та фінансових витрат чистий прибуток склав 1731 млн євро. [17] Зведений звіт про прибутки та збитки Групи Інтер Ікеа показує спрощений огляд фінансових результатів цього року (табл.2.2.).

<b>У мільйонах євро</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Продажі товарів	22,387	23,916
Плата за франшизу	1,162	1,195
Їх дохід	64	73
Загальні доходи	23,613	25,184
Вартість проданого товару	18,860	20,633
Виріст профіту	4,753	4,551
Експлуатаційна вартість	2,529	2,695
Загальний експлуатаційний дохід	2,224	1,856
Фінансовий дохід та витрати;	-201	-65
Спільний дохід до сплати податків	2,023	1,791
Податковий дохід;	-295	-301
Результати з юридичного продажу	3	-5
Чистий прибуток	1,731	1,485

**Таблиця 2. 2 Консолідований звіт Ікеа, за 2019-2020**

**Джерело: [18]**

SWOT -аналіз: Ікеа використовує SWOT -аналіз для досягнення цілей або цілей компанії, SWOT -аналіз є їх одним із інструментів стратегічного планування; компанія зосереджена на покращенні своїх сильних сторін, можливостей та намагається подолати свої слабкі сторони та загрози. Ікеа реагує як на внутрішні, так і на зовнішні проблеми, компанія активно та динамічно зберігає свою міцну ідентичність на ринку.

Сильні сторони:

- Світовий бренд;
- Сильний імідж бренду;
- Стійкий;
- Висока диференціація з конкурентами;
- Широкий асортимент продукції .

Слабкі сторони :

- Вартість у порівнянні з якістю;
- Не завжди доступні ціни.

Можливості :

- Поточна економіка має підвищити попит на продукцію з нижчою ціною;
- Зростання попиту;
- Інтернет продажі;
- В компанії зростає попит на більш екологічну продукцію. У компанії зростає попит на недорогу продукцію. Компанія може викликати занепокоєння щодо її якості, тому клієнти можуть більше залучати до продукції.

Загрози:

- Уповільнення економіки;

-Бар'єри для прибутковості ринку;

- Компанії доводиться стикатися зі зменшенням попиту, так як якщо б відбулося збільшення доходу клієнта, вони віддадуть перевагу більш якісному продукту. Є ймовірність появи бізнесу з Азії, Китаю, Індії тощо. Через економічні фактори у компанії можуть виникнути проблеми з ціновою стратегією. Сили ринку, такі як зниження цін або масштаб економіки(табл.2.1.3). [19]

### Проведемо фінансовий аналіз Ікеа за 2020р.

Показники	Ікеа	West Elm (меблева компанія)
Оборотний актив	24,657 млн	1391923 млн
Коефіцієнт поточної ліквідності	2.22	1.589048
Інвентаризація	5,498 %	887,70 %
Поточна відповідальність	11,084	875,948
Швидке співвідношення	1.729	1.013417
Готівка	16,659 млн	222,927 млн

**Таблиця 2. 3 Структура показників ліквідності Ікеа**

Джерело: [19]

Коефіцієнт поточної ліквідності: поточний коефіцієнт компанії Ікеа більший, ніж у її конкурента West Elm, що означає, що Ікеа більш стабільно сплачує свої короткострокові зобов'язання за допомогою своїх поточних активів. Швидке співвідношення: Швидкий коефіцієнт також відомий як кислотний тест. Швидкий коефіцієнт компанії Ікеа більший, ніж у її конкурента West Elm, що означає, що

Ікеа більш стабільна, ніж West Elm, у сплаті своїх поточних зобов'язань, коли вона виплачується лише за рахунок швидких активів. Грошовий коефіцієнт: Коефіцієнт готівки компанії Ікеа більший, ніж у її конкурента West Elm, що означає, що Ікеа більш стабільна, ніж West Elm, у сплаті своїх поточних зобов'язань за допомогою грошових коштів та їх еквіваленту. [20] Отже, зробивши аналіз компанії Ікеа можна зробити висновок, що у період пандемії ринок робочої сили значно покращився. Це говорить про затребуваність продукції компанії та її конкурентоспроможність. Компанія максимально налаштована на покращення безпеки умов праці та лояльна до працівників. Тільки правильно поставлені задачі та гарні умови роботи тримають робітників в даній компанії, яка не перестає вдосконалюватись та набирати обертів на міжнародному ринку. Паритет купівельної спроможності - у всьому світі збільшилися на 31 млн порівняно з 2019 та 2020 роками, що принесло екстремальний рівень бідності серед працівників до 7,8 %



## 2.2 Вплив COVID на міжнародний ринок робочої сили.

Погіршення результатів зайнятості призвело до різкого падіння доходів праці навколо світу. Зокрема, глобальна робоча сила дохід - відноситься до будь -якого доходу, пов'язаного з офіційним або неофіційне працевлаштування, прийняте на оплату або прибуток, але без урахування будь -якого уряду трансферти або пільги - зменшилися на 8,3 відсотка в 2020, щодо сценарію без пандемії без втрати робочого часу. Це відповідає втраті 3,7 трлн доларів США (з використанням ринкових курсів 2019 року), або 4,4 % світового валового внутрішнього продукту (ВВП) у 2019 році (рис. 2.4). [8, с. 5-6]

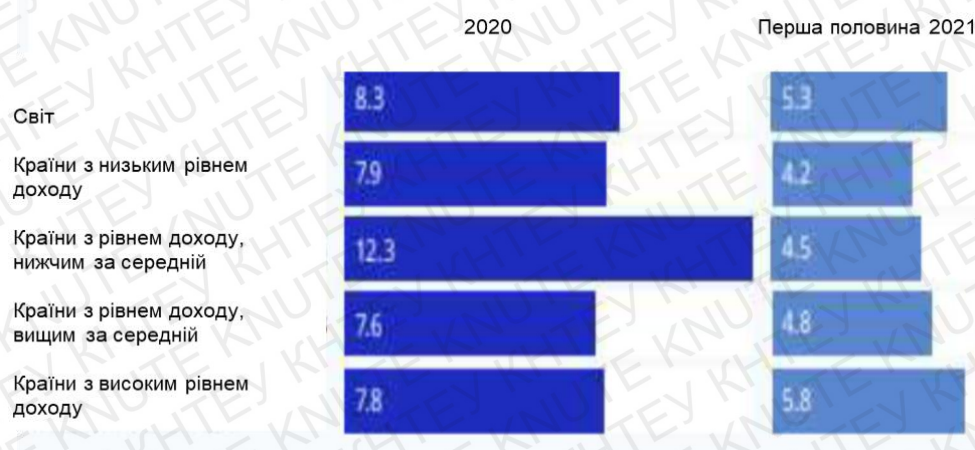


Рисунок 2.4. Динаміка доходів деяких груп країн, у трлн.

Джерело: [8]

(Всі країни світу; країни з низьким доходом; країни з середній доходом; країни з вище за середній рівень доходу; країни з високим рівнем доходу).

Втрата трудового доходу оцінюється в 5,3 відсотка - це дорівнює 1,3 трильйона доларів США - за перші два квартали 2021 року Крім того, існують

значні відмінності в регіонах, з найбільш вираженим скороченням у доходи від праці, що спостерігаються в Америці та Африці. [8, с. 5-6]

Очевидно, головним є падіння попиту на робочу силу. Однак ступінь до якого дане зменшення відпрацьованих годин викликало відповідне зменшення доходів від праці не обов'язково однакові між групами доходів країни. Зокрема, єдина країна з високим рівнем доходу відчула скорочення відпрацьованих годин, що на 8,3 відсотка (рис.2.5) більше, ніж падіння у доходах від праці (7,8 %; див. рис.2.4 ).

	Рівень безробіття (%)			Кількість безробітних (млн. осіб)		
	2019	2020	Change	2019	2020	Change
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 доходу, нижчим за середній	5.1	6.3	+1.2	56	67	+11
Країни з рівнем доходу, вищим за середній	6.0	6.7	+0.7	89	97	+8
Країни з високим рівнем доходу	4.8	6.8	+2.0	30	42	+12

	Рівень потенційної робочої сили (%)			Потенційна кількість робочої сили (млн. осіб)		
	2019	2020	Change	2019	2020	Change
Світ	3.3	4.5	+1.2	118	162	+44
Країни з низьким рівнем доходу	5.2	5.6	+0.4	15	16	+1
Країни з рівнем доходу, нижчим за середній	2.7	4.0	+1.3	30	45	+15
Країни з рівнем доходу, вищим за середній	3.6	5.3	+1.7	56	81	+25
Країни з високим рівнем доходу	2.6	3.2	+0.6	17	20	+3

	Рівень зайнятості робочої сили (%)			Кількість робочої сили (млн. осіб)		
	2019	2020	Change	2019	2020	Change
Світ	60.8	58.7	-2.1	3490	3409	-81
Країни з низьким рівнем доходу	67.2	65.2	-2.0	267	267	0
Країни з рівнем доходу, нижчим за середній	54.7	52.0	-2.7	1106	1071	-35
Країни з рівнем доходу, вищим за середній	65.1	62.9	-2.2	1489	1449	-40
Країни з високим рівнем доходу	60.9	60.1	-0.8	629	622	-7

**Рисунок 2. 5 Деякі показники міжнародного ринку праці у груп країн з різним рівнем доходів, у %**

Джерело: [8]

(Всі країни світу; країни з низьким доходом; країни з середній доходом; країни з вище за середній рівень доходу; країни з високим рівнем доходу).

В цих країнах втрата робочих місць була більш імовірною саме через зосередження у відносно низько кваліфікованих секторах (наприклад, туризмі), де

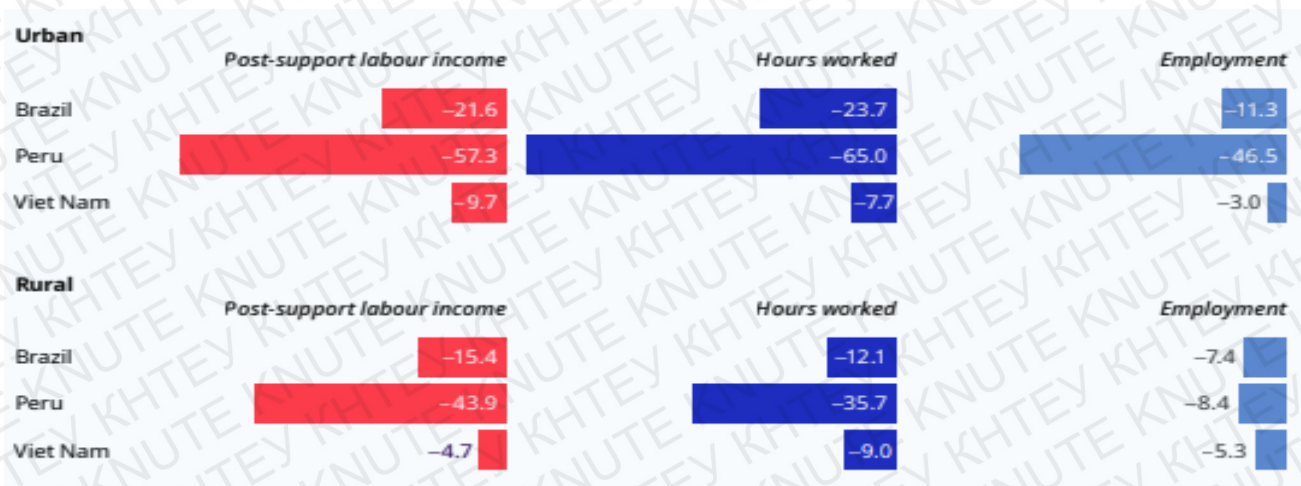
доходи були нижчими, тоді як вищі доходи працівників перейшли на роботу з дому. В інших групах доходів країни, падіння доходів праці перевищило скорочення робочого часу. Наприклад, у країнах з низьким рівнем доходів доходи впали на 7,9 % порівняно з робочим часом збитки 6,8 відсотка. Цей зворотний візерунок може пояснюватись відсутністю соціального захисту та таким чином, необхідність продовження роботи працівників. У багатьох країнах з низьким рівнем доходу значна частка робочої сили зайнято в сільському господарстві.

Паритет купівельної спроможності - у всьому світі збільшилися на 31 млн порівняно з 2019 та 2020 роками, що принесло екстремальний рівень бідності серед працівників до 7,8 % (у порівнянні з 6,6 відсотка у 2019 році). За цей же період, кількість працівників, які вважаються помірно бідними - тобто ті, хто заробляє від 1,90 доларів США і 3,20 дол. США на день - зростає приблизно на 77 мільйонів, що призвело до помірного рівня робочої бідності 14,2 % (у порівнянні з 11,4 відсотка у 2019 році). Відображаючи різке погіршення умов праці, ці тенденції мають місце скасував прогрес, досягнутий у скороченні бідності; поточний рівень крайньої бідності серед працюючих нагадує показник 2015 року. Зростання рівня бідності серед працюючих обумовлено як скороченням робочого часу, так і падінням заробітку.

Дані опитування щодо доходів праці після виплати допомоги доступні для таких країн: Бразилія, Італія, Перу, Сполучене Королівство Великої Британії та Північної Ірландії, США, В'єтнам.

Дані опитування показують значний розподіл відмінностей на різні групи, з молоддю, жінками та низькокваліфікованими працівниками, які відчувають найбільше падіння наявного доходу. У шістьох країнах з наявними даними падіння доходу від праці після підтримки було істотним більше серед молодих працівників, ніж серед їх дорослі колеги (МОП 2021). Молоді люди частіше укладають тимчасові контракти. Так само і жінки відчули різке падіння доходу від праці, ніж чоловіки у всіх країнах, за винятком Об'єднаного Королівства.

Результати прямого впливу на ринок праці були більш вираженими для осіб, які проживають у міських місцевостях. Дійсно, сільські області показали відносно кращі результати, ніж міські в окремих країнах з наявними даними за другий квартал 2020 року (Бразилія, Перу та В'єтнам - див. рис.2.6).



**Рисунок 2.6** Результати прямого впливу на ринок праці Бразилії, Перу, В'єтнаму.

Джерело: [8]

Це все більш важливо з огляду на те, що велика частка населення, що формується та розвивається живе в сільській місцевості. Зокрема, спостерігалось падіння доходів праці в сільській місцевості менше, ніж у містах Бразилії (-15 відсотків проти -22 %), Перу (-44 % проти -57 відсотків) та В'єтнаму (-5 відсотків проти -10 відсотків).

Зазвичай це можна віднести до меншого спаду робочого часу. Сільські райони перевершили міські завдяки важливості сільського господарства та більшій стійкості галузі до цього.

## **2.3 Український ринок праці під впливом пандемії COVID-19:**

### **стан та оцінка.**

Показник економічної свободи України становить 56,2, що робить її економіку 127 -м найвільнішим у Індексі 2021 року. Її загальний бал збільшився на 1,3, перш за все, через збільшення показника податкового навантаження. Україна посідає останнє місце серед 45 країн європейського регіону, і її загальний бал нижче регіональних та світових середніх. [21]

Цього року рейтинг України дещо покращився в межах переважно невідільної категорії. Щоб зберегти імпульс до більшої економічної свободи, уряду потрібно буде зміцнити довіру інвесторів, продовжуючи оновлювати інвестиційний кодекс та проводячи глибокі та всебічні реформи для зміцнення інститутів верховенства права та покращення захисту прав власності, ефективності судочинства, та чесність уряду. Вплив COVID-19: Станом на 1 грудня 2020 року 12 962 смертей були пов'язані з пандемією в Україні, а за рік прогнозувалося скорочення економіки на 7,2 відсотка. [22, с.43-57]

Пандемія COVID-19 негативно вплинула на український ринок праці.

Зростання безробіття:

за даними Державної служби зайнятості кількість офіційно зареєстрованих безробітних зросла з 338 тис. осіб станом на 01 січня 2020 року до 518 тис. осіб станом на 01 липня 2020 року.

Зростання попиту на дистанційну роботу:

за даними сервісу OLX Робота у квітні 2020 року кількість запитів «віддалена робота» зросла на 83% у порівнянні з лютим того ж року.

Повернення трудових мігрантів:

за різними, в тому числі – офіційними, оцінками під час пандемії COVID-19 в Україну повернулось від 300 тис. до 2 млн. трудових мігрантів. Мігранти, що

повернулись, збільшили тиск на ринок праці України та підвищили пропозицію робочої сили. [23]

Український ринок праці зазнав негативного впливу пандемії COVID-19 одразу за кількома напрямками. По-перше, на розвиток ситуації на українському ринку праці впливають зміни в тому сегменті національної економіки, функціонування якого зорієнтовано на внутрішній ринок України. По-друге, у тому сегменті національної економіки, функціонування якого зорієнтовано на зовнішній (світовий) ринок. По-третє, на розвиток ситуації на українському ринку праці впливають зміни в стані, що склався нині з безпосередньою міграцією робочої сили з України закордон. Адже Україна є доволі великим нетто-експортером робочої сили та послуг праці на світовому ринку. Такий підхід до аналізу українського ринку праці за напрямками впливу ендогенних (зовнішніх) чинників на його розвиток в умовах пандемії COVID-19 надає можливість будувати більш обґрунтовані сценарії трансформації цього ринку залежно від подальшого перебігу пандемії COVID-19 у світі. [23]

Загалом вплив пандемії COVID-19 на світову та українську економіки протягом березня – липня 2020 р. призвів до ряду таких змін на вітчизняному ринку праці:

- фактичного скорочення зайнятості в Україні;
- зростання кількості безробітних в Україні;
- зменшення кількості українців, що працюють закордоном (трудомих мігрантів);
- зменшення доходів населення України від продажу своєї робочої сили та самозайнятості через зменшення зарплати, втрати роботи та доходів фізичних осіб-підприємців.

Зокрема, для формування адекватного уявлення про розвиток ситуації на українському ринку праці треба враховувати перебіг подій не лише щодо офіційної трудової та підприємницької діяльності, а й тіньової зайнятості населення. Хоча,

звичайно, в останньому випадку достовірність і точність отриманої інформації буде значно нижчою від офіційних даних. [24]

Водночас масштаби впливу пандемії COVID-19 на розвиток ситуації на українському ринку праці визначається не лише переліченими вище чинниками, а значною мірою залежить і від трудомісткості різних галузей та секторів економіки, їх придатності до дистанційних форм організації своєї діяльності. Саме тому найбільш постраждали від епідемії COVID-19 в Україні працівники сфери послуг. Адже процес функціонування цього сегмента вітчизняної економіки є вельми трудомістким, оскільки технологічні процеси у сфері послуг менше, ніж у багатьох інших сферах економічної діяльності піддаються механізації та автоматизації, унаслідок чого вони потребують значних питомих витрат саме живої людської праці для свого здійснення. [24]

2020 рік виявився справжнім випробуванням: економічний спад, історично високий бюджетний дефіцит, зростання бідності і безробіття.

Одним з методів скорочення витрат стало скорочення кадрів, а разом із закриттям бізнесу почав зростати рівень безробіття.

За даними Держстату, у піковому з точки зору карантинних заходів другому кварталі 2020 року рівень безробіття становив 9,9%. Ще рік тому цей показник дорівнював 7,8%.

Водночас Центр зайнятості говорив про понад 0,5 млн людей, що отримали статус безробітного з початку карантину. [24]

Найгірші обмеження позаду, бізнес поступово відновлюється, а економіка – зростає. Та чи відновився попит на ринку праці?

Падіння на третину: ринок праці в кризовий 2020 рік упав на третину. Як свідчать дані сайту пошуку роботи work.ua, у середньому кожен місяць в Україні всього відкритими були майже 45,7 тис вакансій. У 2019 році цей показник становив майже 62,8 тис пропозицій.

Найбільше падіння припало на Квітень і Травень 2020 року – період найбільш жорсткого локдауну. Кількість пропозицій з працевлаштування за категоріями була більш ніж удвічі меншою порівняно з аналогічним періодом 2019 року – лише 47% та 42% відповідно. [24]

З поступовим зняттям карантинних обмежень ринок повертався на докризовий рівень і майже його досяг (рис.2.7). У Грудні 2020 року на сайті work.ua було 53,6 тис вакансій – лише на 2,5% менше, ніж у грудні 2019 року.

### На скільки впав попит на працівників?

СПІВВІДНОШЕННЯ КІЛЬКОСТІ ВАКАНСІЙ 2020 І 2019 РОКУ, %

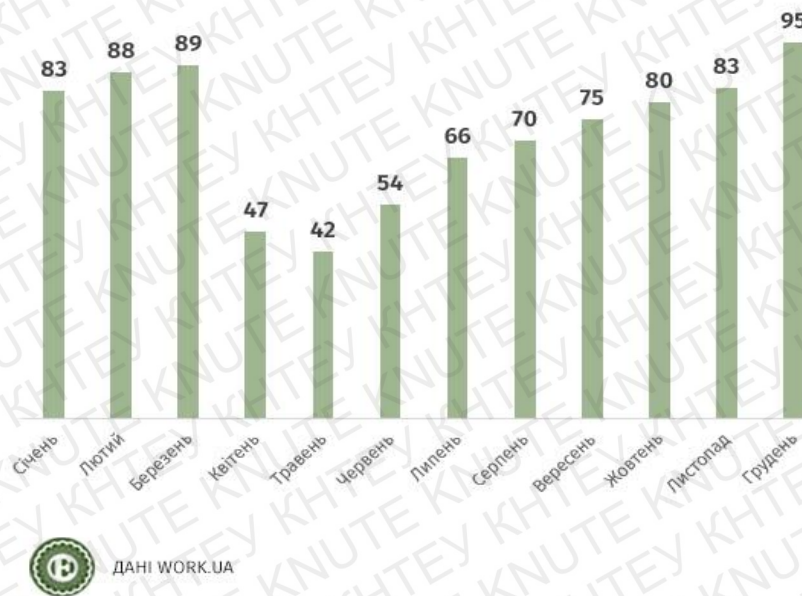


Рисунок 2.7 Падіння попиту на працівників на ринку праці в Україні, у %

Джерело: [24]

Дії уряду стосовно зміни карантинних обмежень та настроїв роботодавців повністю корелюються.

Наприклад, на відкриття в Червні кафе (дозволили працювати літнім терасам) та відновлення роботи транспорту ринок відреагував збільшенням вакансій майже



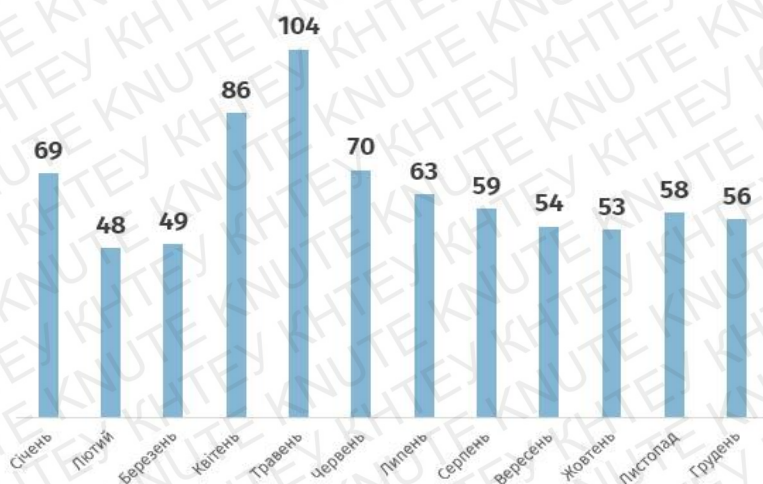
на 50% (порівняно з Травнем). [24] А ось "карантин вихідного дня", запроваджений у листопаді, призвів до падіння пропозицій на 8% порівняно з Жовтнем.

Активність шукачів роботи була незмінною. З початку 2020 року кількість розміщених резюме зростає на 13,9%, але середньомісячні темпи зростання їх кількості становили 1,17% – аналогічний рівень був зафіксований і в 2019 році. Найбільший приріст відбувся в Травні (на 1,9%), найменший – у Квітні (на 0,68% (рис.2.8).

При цьому під час весняного локдауну кількість претендентів на одну відкриту вакансію в середньому була удвічі вищою, ніж до його запровадження. Пікове значення – 104 резюме на одну вакансію – було зафіксоване в травні.

### Скільки претендентів на одне місце?

СПІВВІДНОШЕННЯ ОПУБЛІКОВАНИХ ВАКАНСІЙ ТА РЕЗЮМЕ



DANİ WORK.UA

**Рисунок 2.8 Кількість претендентів на одне місце вакансії, осіб**

Джерело: [24]

Роботодавці і шукачі роботи в питанні оплати праці дивним чином реагували на карантинні обмеження. Очікування останніх у Квітні і Травні були найвищими

за весь 2020 рік – 14 530 грн та 14 317 грн відповідно. Далі апетити потенційних робітників зменшувалися і позначку в 14 тис грн перетнули лише в грудні.

### На яку зарплату розраховують робітники і скільки готові платити роботодавці?



**Рисунок 2.9 Фактичний та очікуваний рівні заробітної плати робітників, грн.**

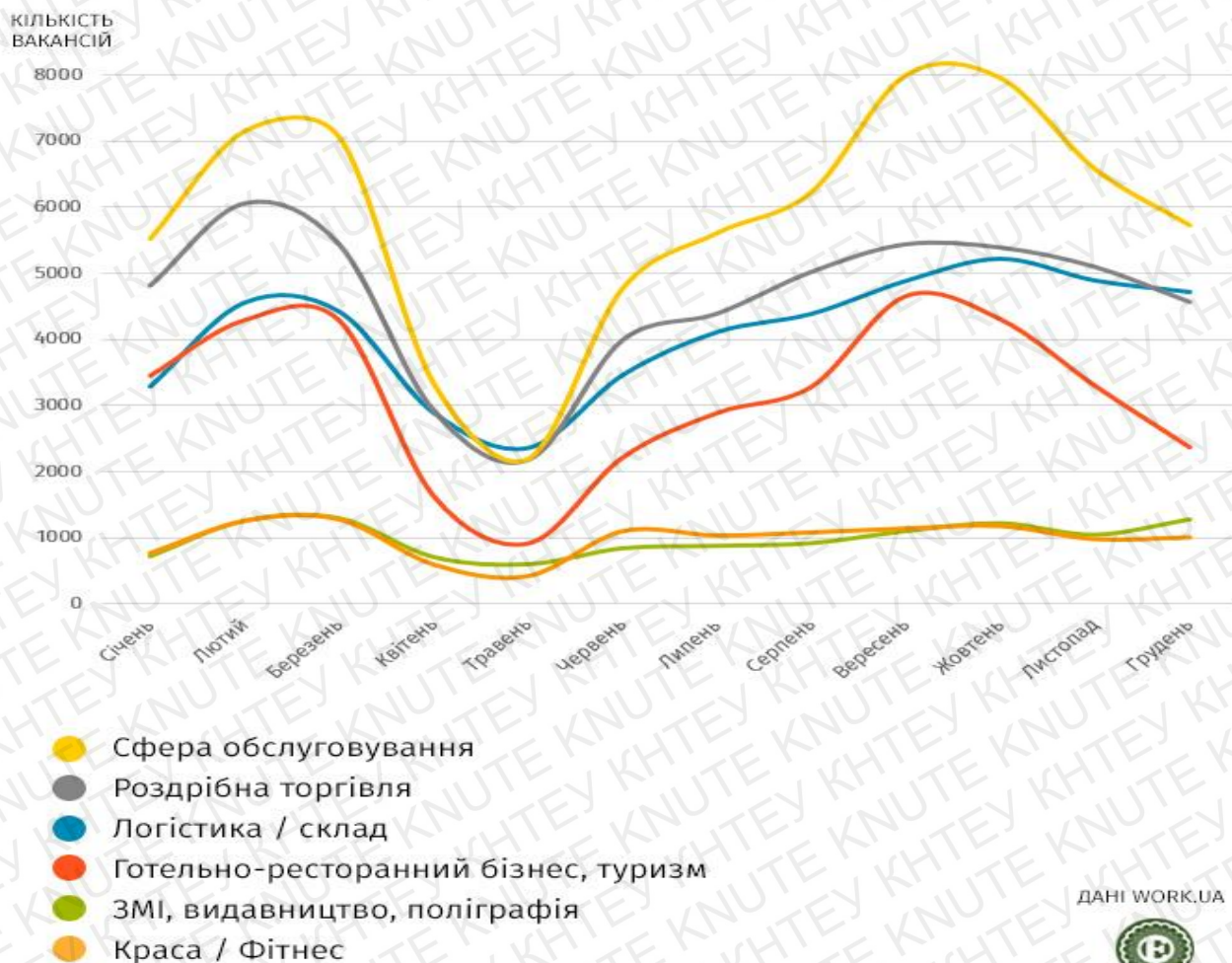
Джерело: [24]

Коронакриза зачепила всі сфери діяльності, де роботодавці шукали працівників. Протягом квітня-вересня 2020 року падіння попиту спостерігалось в усіх секторах.

Порівняно з 2019 роком, у 2020 році найменше шукали працівників у готельно-ресторанному бізнесі, туризмі, сфері обслуговування, роздрібній торгівлі. Кількість вакансій у цих сегментах скоротилася більш ніж удвічі.

Податкові надходження в цих сферах за березень-вересень упали наполовину. У готельно-ресторанному бізнесі і туризмі в травні було 925 вакансій проти 7 279 роком раніше. Падіння становило 86%.

## Попит на які професії найбільше впав?



**Рисунок 2.10 Рівень падіння попиту станом на 2019 рік на деякі види професій, кількість вакансій**

Джерело: [24]

Виправити ситуацію не зміг навіть оптимістичний кінець року. У четвертому кварталі попит на працівників готельно-ресторанного бізнесу становив лише 63% від показника 2019 року. До 22% у Травні впала потреба в людях у сфері обслуговування. Утім, до кінця 2020 року попит зріс до 74%](рис.2.10).

У четвертому кварталі також відновився попит на робітників у роздрібній торгівлі та страхуванні – до 70% проти 2019 року. Весняний карантин вплинув на

них по-різному: ритейл мав лише 30% відкритих позицій у травні, страхування – 50%.

Майже не змінилася ситуація у банківській сфері та фінансах. Найнижчий показник у порівнянні з 2019 роком був зафіксований у червні – 47%, у четвертому кварталі попит становив 63%. Серед усіх сфер діяльності найменший спад був зафіксований у медицині, нерухомості та продажах – скорочення кількості вакансій за 2020 рік було менше 20%.

Відразу після введення карантинних обмежень власники будівельно-архітектурного бізнесу зупинили пошук робітників – до 48% у квітні. Проте за три квартали попит на фахівців повністю відновився і зрівнявся з показником 2019 року. Пов'язано це, зокрема, із зростанням будівельної активності: за даними Київської школи економіки, обсяги будівництва відновили зростання з другого кварталу.

Під кінець 2020 року попит на фахівців у сферах медицини, фармацевтики, дизайну, освіти, будівництва, транспорту, управління персоналом та маркетингу був більшим порівняно з кінцем 2019 року. [25]

Ще до коронакризи ринок фрилансу збільшувався чималими темпами та щорічно додавав щонайменше 30%. Так, у 2018 році нових виконавців стало більше на 45%, у 2019 році – на 58%.

Хоча у 2020 році кількість фрилансерів зростала, пандемія уповільнила цю динаміку до рівня 2017 року – до 36% за рік. [25]

Водночас, збільшення кількості замовників, проєктів та бюджетів уповільнилося непропорційно. Кількість замовників зросла на 25%, а проєктів – лише на 18%.

Карантин спричинив стрибок у кількості виконавців у березні. За даними Freelancehunt, за перший тиждень березневих обмежень кількість фрилансерів зросла на 43,8%.

"Нові фрилансери – це переважно штатні спеціалісти, у яких на карантині з'явився вільний час.

За результатами нашого опитування, 62% нових користувачів мають досвід роботи в офісі. Вони вирішили використати вимушені канікули для додаткового заробітку", – зазначив він.

Хоча в березні кількість замовлень зменшилася на 10%, до травня динаміка росту відновилася. У сервісі зазначають: з одного боку, підприємці заради економії почали більше звертатися до аутсорсу, з іншого – звільнені спеціалісти шукали шляхів заробітку.

#### Як змінювався ринок роботи на фрілансі?

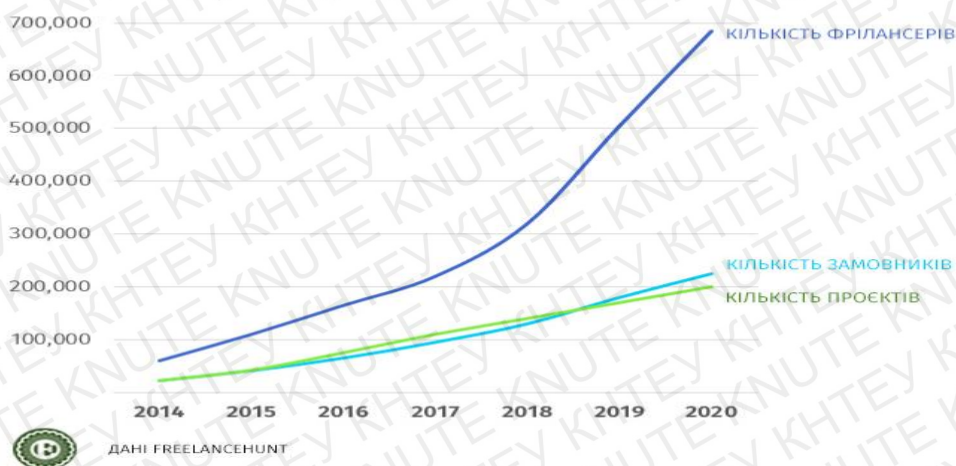


Рисунок 2.11 Динаміка змін на ринку фрілансу.

Джерело: [24]

Уряд та Нацбанк мають оптимістичне бачення щодо ринку праці.

За прогнозами Кабміну, рівень безробіття поступово знижуватиметься: до 9,2% у 2021 році проти 9,5% у третьому кварталі 2020 року і повністю відновиться до 2023 року.

### Показники впливу пандемії на ринок робочої сили України

Втрати робочих місць	518 тис. осіб станом на 01 липня 2020 року.
Зменшення вакансій	7,0%
Зменшення заробітної плати	4,0 %

**Таблиця 2.12 Узагальнення показників впливу пандемії на ринок робочої сили України**

Джерело розроблене автором на основі: [24- 25]

Коронакриза зачепила всі сфери діяльності, де роботодавці шукали працівників. Протягом квітня-вересня 2020 року падіння попиту спостерігалось в усіх секторах.

## Висновки до Розділу 2

Ікеа – всесвітньо відома компанія з продажу меблів для дому. Проаналізувавши ринок праці міжнародної компанії Ікеа 2013-2020 роках можна побачити не такий активний приріст робочих місць. Це говорить про складність періоду компанії в умовах Covid-19. Незважаючи на пандемію, Inter Ikea Group досягла солідного фінансового результату у 20 -му фінансовому році.

Отже, зробивши аналіз компанії Ікеа можна зробити висновок, що у період пандемії ринок робочої сили значно покращився. Це говорить про затребуваність продукції компанії та її конкурентоспроможність. Компанія максимально налаштована на покращення безпеки умов праці та лояльна до працівників.

Втрата трудового доходу оцінюється в 5,3 відсотка - це дорівнює 1,3 трильйона доларів США - за перші два квартали 2021 року Крім того, існують значні відмінності в регіонах, з найбільш вираженим скороченням у доходи від праці, що спостерігаються в Америці та Африці.

Результати прямого впливу на ринок праці були більш вираженими для осіб, які проживають у міських місцевостях. Дійсно, сільські області показали відносно кращі результати, ніж міські в окремих країнах з наявними даними за другий.

Говорячи про вплив пандемії на український ринок робочої сили цього року можна стверджувати, що рейтинг України дещо покращився в межах переважно невільної категорії. Щоб зберегти імпульс до більшої економічної свободи, уряду потрібно буде зміцнити довіру інвесторів. Пандемія COVID-19 негативно вплинула на український ринок праці.

2020 рік виявився справжнім випробуванням: економічний спад, історично високий бюджетний дефіцит, зростання бідності і безробіття.

Одним з методів скорочення витрат стало скорочення кадрів, а разом із закриттям бізнесу почав зростати рівень безробіття.

## **РОЗДІЛ 3. ЗАХОДИ ЩОДО ПОМ'ЯКШЕННЯ НАСЛІДКІВ КРИЗИ СТОСОВНО РИНКУ РОБОЧОЇ СИЛИ.**

### **3.1 ЗАХОДИ ЩОДО ПОМ'ЯКШЕННЯ НАСЛІДКІВ КРИЗИ.**

Світовий досвід показує, що будь-яка криза закінчується. Криза, пов'язана з пандемією COVID-19 також закінчиться, тому наразі важливо заздалегідь підготуватися до нівелювання можливих. Ключове завдання кризи— звести до мінімуму соціально-економічні наслідки кризи. Кризи потребують швидких рішень, які зазвичай мають тактичний характер і яким бракує довгострокового бачення. Перед Україною постають виклики щодо послідовного здійснення реформ, забезпечення макроекономічної стабільності, стимулювання економічного зростання. [26]

З метою подолання економічних наслідків планетарного лиха, яким є пандемія коронавірусу COVID-19, кожна країна діє за своїм сценарієм, запроваджуючи різноманітні заходи економічного, фінансового, соціального, інституціонального характеру (дод .Г). За всього розмаїття означених заходів, останні можна звести до трьох основних груп: 1) фінансово-економічна підтримка; 2) монетарні; 3) інші фінансові заходи макrorівня. [27]

Як вітчизняна, так і зарубіжна практика переконують у тому, що на першому етапі карантину найбільших втрат поніс малий і середній бізнес (МСБ). Тому заходи щодо економічної, інституціональної підтримки підприємницької діяльності з боку держави мають фокусуватися у першу чергу на цьому бізнесі.

Ключовою частиною реакції країн на пандемію повинна бути підтримка зайнятості шляхом використання субсидій та звільнення від соціального страхування та створення робочих місць у державному секторі для детальної інформації про зміни, які країни внесли до свого кошику поряд з більш широкими схемами короткотермінової роботи. Це було важливо для збереження життєздатної



зайнятості, на яку вплинули раптові економічні зупинки, спричинені COVID -19, та для запобігання відриву людей від ринку праці. [28]

Для того, щоб безробітні не залишилися позаду, важливо мати узгоджений пакет політики, який заохочує повторну зайнятість, поряд із заходами, що підтримують збереження роботи. Дія на ранніх термінах дозволила країнам обмежити безпосередні ризики для зайнятості, дозволивши їм зосередити підтримку на вразливих групах, які зазнали негативного впливу та які не підтримували ці заходи. У міру виходу економік з пандемії їм доведеться переглянути баланс цієї підтримки .

Розумним буде рішення про збільшення допомоги безробітним і роботодавцям, розширення та спрощення умов отримання кредитів, надання позики на пільгових умовах для мікропідприємців та малих підприємств з метою підтримки бізнесу у кризовий період, спрощення умов реєстрації безробітних громадян у службі зайнятості та подання заяви на отримання допомоги з безробіття.

Хочеться зазначити, віддалена робота є найефективнішим способом для компаній продовжувати функціонувати, забезпечуючи здоров'я та безпеку своїх працівників. Багато офісних службовців працюють віддалено, щоб заохочувати соціальне дистанціювання. Однак, щоб мінімізувати негативний вплив на психічне здоров'я та благополуччя працівників, які можуть виникнути від віддаленої роботи, компанії повинні сформулювати заходи, які допомагатимуть працівникам під час цих організаційних змін. Грір і Пейн визначили кілька підходів, які можуть використовувати віддалені працівники, щоб впоратися з труднощами, які виникають при дистанційній роботі. Ці підходи включають підтримку постійного спілкування з колегами та керівниками, участь у віртуальних інтерактивних сесіях, які надають пропозиції щодо того, як впоратися зі змінами, притаманними роботі вдома, використання онлайн-інструментів для підвищення продуктивності, робити перерви для самообслуговування протягом робочого дня, перевірка з керівництвом,

коли потрібна додаткова підтримка. Працівники також повинні встановлювати та підтримувати свої зв'язки зі своїми роботодавцями та встановлювати межі між роботою та домашніми обов'язками, а дистанційні працівники мають бути навчені технологіям, які є життєво важливими для якості їхньої роботи та спілкування.

Потрібно встановити гнучкий графік роботи, щоб заохочувати соціальне дистанціювання. Для заохочення соціального дистанціювання серед польового персоналу можна застосувати різні підходи, і роботодавці та працівники повинні дотримуватися їх під час роботи на будівельних майданчиках. Сюди входять розподілені години робочих груп, щоб вони з'являлися на роботу в різний час, що мінімізує кількість персоналу на робочому місці в певний час; тимчасові перерви для працівників; обмеження кількості людей на робочому місці; регулювання кількості осіб, які одночасно користуються ліфтами; і модифікація робочих місць для забезпечення належної фізичної дистанції, тобто 1,5 м між працівниками під час зміни .

Навчання співробітників усвідомлювати ознаки стресу та керувати ними. Пандемія змінила спосіб роботи працівників, чи то в полі, в офісі чи віддалено. Занепокоєння та страх перед спалахом можуть бути виснажливими для персоналу та можуть погіршити їхнє самопочуття. Тому необхідно, щоб працівники вміли розпізнавати та ідентифікувати симптоми стресу, які можуть включати почуття дратівливості, гніву, нещастя, депресії, розгубленості, нервозності та/або тривоги; відсутність мотивації; безсоння; і нездатність зосередитися. Працівники повинні визначити сфери, в яких вони відчувають, що втратили контроль, і спробувати покращити своє відчуття контролю, розробивши послідовний розпорядок дня, який використовує наявні ресурси.

Вважаємо, що реалізація цих заходів справить позитивний вплив на ринки праці окремих країн і, відповідно, призведе до пожвавлення світового ринку праці.

### 3.2 ЗАХОДИ ЩОДО ВІДНОВЛЕННЯ РИНКУ РОБОЧОЇ СИЛИ.

Активна політика ринку праці (АПРТ), яка об'єднує людей з хорошою роботою, допоможе сприяти справедливому та стійкому відновленню після кризи COVID-19. Заходи щодо попиту на робочу силу були життєво важливими для збереження робочих місць у короткостроковій перспективі, і країни почали впроваджувати комплекс навчальних програм для переміщених працівників. Дотримання правильного балансу АПТР має важливе значення для забезпечення ефективного використання ресурсів, які охоплюють потребуючих людей, у тому числі тих, хто найбільше ризикує відірватися від ринку праці та добре реагувати на їхні потреби. [29]

Набір активних політик на ринку праці (АПРТ), які пропонують країни, повинен бути гнучким і чуйним, щоб дозволити швидко та пропорційно реагувати на економічні потрясіння. Політика, яка стимулює попит на робочу силу, може запобігти надмірному безробіттю, яке може перешкодити відновленню. Це дозволяє краще зосередитися на переорієнтації на політику навчання, яка може допомогти економіці перерозподілити робочу силу для підтримки економічної реструктуризації. Під час пандемії країни ОЕСР та ЄС розширили та запровадили заходи для підтримки попиту на робочу силу через стимулювання зайнятості, такі як субсидії на роботу та звільнення від соціального страхування. [30] Це було особливо корисно в період кризи, щоб обмежити кількість робочих місць, доповнити схеми короткочасної роботи та запобігти відриву людей від ринку праці. Відповідно до доказів того, що цілеспрямованість цих заходів може підвищити їх ефективність, багато країн орієнтували свої нові заходи на молодь, довготривалих безробітних, людей з інвалідністю, літніх безробітних та інших неблагополучних груп. У міру того, як економіка починає відновлюватися, країни повинні скоротити програми громадських робіт і більш жорстко орієнтуватись на стимулювання зайнятості. Усвідомлюючи, що навчання буде життєво важливим для встановлення відповідності працівників до робочих місць у коротко- та довгостроковій

перспективі, країни розширили пропозиції щодо навчання під час пандемії, щоб підтримати перерозподіл працівників та підвищити кваліфікацію тих, хто ризикує бути переміщеним. У той же час пропозицію щодо навчання було адаптовано до ситуації з COVID-19: 76% країн ОЕСР та ЄС перенесли навчання онлайн, 70% запровадили нові онлайн-курси, а 28% також профінансували додаткові місця в інституційному навчанні. Особливий акцент було зроблено на навчанні з використання цифрових інструментів. Криза показала, що цифровізація може підвищити стійкість і зберегти потенціал в умовах жорстких обмежень фізичної взаємодії. Щоб зробити надання цифрових послуг більш інклюзивним у майбутньому, необхідні додаткові зусилля для забезпечення того, щоб усі люди мали навички та доступ до технологій, необхідних для використання цих послуг. Оскільки в багатьох країнах до повного відновлення ринку праці ще далеко, дуже важливо забезпечити ефективність АПРТ, охоплення людей, які цього потребують, та належного реагування на їхні потреби. Оцінка впливу заходів, запроваджених або перероблених під час пандемії, має важливе значення для підвищення економічної ефективності. Країни повинні продовжувати свої зусилля щодо інтеграції механізмів моніторингу та оцінки в процес формування політики.

Країни запровадили нові схеми стимулювання зайнятості або збільшили охоплення існуючими для підтримки найму молодих шукачів роботи, довготривалих безробітних та інших вразливих груп. Серед країн, які використовують стимули для працевлаштування для молодих шукачів роботи, є Аргентина, Австралія, Чилі, Франція, Греція, Угорщина, Ірландія, Корея, Люксембург, Нова Зеландія, Португалія, Румунія та Великобританія. У Бельгії (Валлонія та Фландрія), Греції, Угорщині, Кореї, Португалії та Швеції були запроваджені або розширені стимули для зайнятості, спрямовані на довготривалих безробітних. Інші цільові групи включають людей з обмеженими можливостями (Чилі та Франція), літніх безробітних (Португалія та Румунія) та інші вразливі групи (наприклад, маорі в Новій Зеландії та жертви збройного конфлікту в Колумбії). Деякі з цих заходів все ще доступні в деяких країнах, тоді як в інших вони

охоплювали лише короткий період часу. Наприклад, Франція запровадила нові стимули для наймання молоді та людей з інвалідністю за строковими або постійними контрактами, які були відкриті для застосування до початку 2021 року. В Угорщині субсидія на заробітну плату була доступна з травня по серпень 2020 року та підтримувала працевлаштування 39 000 довготривалих безробітних і молодих шукачів роботи у віці до 25 років. Ірландія ввела додаткові субсидії в рамках своєї схеми JobsPlus для найму зареєстрованих безробітних віком до 30 років протягом двох років. Сполучене Королівство запровадило нову схему Kickstart, щоб створити шестимісячне працевлаштування для одержувачів допомоги у віці 16–24 років, яким загрожує довготривале безробіття, і прийматиме заявки від роботодавців до грудня 2021 року. Словенія розширила охоплення своїх існуючих Схема стимулювання працевлаштування Employ.me для безробітних осіб старше 30 років, які втратили роботу через пандемію. Мана в Махі (Сила в роботі) в Новій Зеландії отримала додаткове фінансування на місця для учасників. Він поєднує працевлаштування зі стажуванням або офіційною галузевою кваліфікацією, щоб підвищити кваліфікацію людей із неблагополучним становищем і надати значущі можливості працевлаштування. У Греції важливим аспектом підтримки створення робочих місць та використання стимулів для працевлаштування було надання онлайн-заявки та прискорення процедури подачі заявок.

АПРТ відіграють ключову роль у підтримці економічного відновлення, допомагаючи шукачам роботи знайти роботу, забезпечуючи навчання для тих, хто найбільше цього потребує, і надаючи всебічну підтримку тим, хто найбільше бореться. Вони також можуть допомогти прискорити перерозподіл робочої сили з секторів і фірм, що занепадають, до таких, що розширюються, в тому числі через підтримку роботодавців і підприємців.

Заходи щодо підтримки попиту на робочу силу мали важливе значення на ранніх етапах цієї кризи, і швидкість їх застосування продемонструвала їх використання в боротьбі з негайними та гострими потрясіннями попиту. У міру

відновлення необхідно навчальні програми, які відповідають потребам бізнесу, щоб переміщені працівники могли легко реінтегруватися на ринок праці. Особливу увагу слід приділяти більш вразливим працівникам, таким як молоді та низько-кваліфіковані, щоб програми могли задовольнити конкретні потреби та надати можливості, які забезпечують інклюзивне та широко поширене відновлення.

Поки що уряди зробили швидкі та суттєві відповіді на цю кризу, запровадивши далекосяжні зміни в політиці, щоб впоратися зі значними проблемами на їхньому ринку праці. Оскільки підтримка робочих місць через схеми збереження робочих місць поступово припиняється і стають очевидними більш постійні структурні зміни попиту, проблема полягатиме в тому, щоб забезпечити достатню політику, яку вони впроваджують. Це охоплює як охоплення осіб, яких вони охоплюють, так і ступінь, до якого інвестиції в перекваліфікацію відповідають потребам ринку праці. Для останнього знадобляться хороші інструменти для визначення навичок, які потребують, і міцний діалог із соціальними партнерами та бізнесом зараз і в майбутньому. Більше того, ефективність нових та адаптованих заходів також залежатиме від їх успішного впровадження.

Важливо обґрунтувати відповіді політики на нинішню кризу на основі потужної доказової бази, щоб гарантувати, що фінансування АПРТ забезпечує найвищу економічну та соціальну віддачу від інвестицій. З глобальної фінансової кризи можна витягти багато уроків, а після неї була створена багата та зростаюча база доказів про те, «що для кого працює». Тим не менш, будуть потрібні нові оцінки, оскільки криза COVID-19 була зовсім іншою. Надалі, коли дані стануть доступними, країнам буде важливо оцінити нові політики та програми, запроваджені у відповідь на кризу COVID-19, щоб визначити ті, які є неефективними та потребують адаптації або припинення. Країни повинні продовжувати інвестувати в свої системи моніторингу та оцінки, щоб мати можливість проводити регулярні та своєчасні оцінки своєї політики.

### Висновки до Розділу 3

З метою подолання економічних наслідків планетарного лиха, яким є пандемія коронавірусу COVID-19, кожна країна діє за своїм сценарієм, запроваджуючи різноманітні заходи економічного, фінансового, соціального, інституціонального характеру.

На мою думку для того, щоб безробітні не залишилися позаду, важливо мати узгоджений пакет політики, який заохочує повторну зайнятість, поряд із заходами, що підтримують збереження роботи. Набір активних політик на ринку праці (АПРТ), які пропонують країни, повинен бути гнучким і чуйним, щоб дозволити швидко та пропорційно реагувати на економічні потрясіння. Політика, яка стимулює попит на робочу силу, може запобігти надмірному безробіттю, яке може перешкодити відновленню.

Навчання є корисним інструментом для запобігання психічним, фізичним та емоційним проблемам, і роботодавці повинні чітко передавати свої правила мовою, яку кожен може зрозуміти, щоб сприяти здоров'ю та безпеці своїх працівників. Навчання дає працівникам знання про значення необхідної поведінки та про те, як вони ефективно борються з поширенням спалахів. Обсяг навчання, який працівники повинні пройти для конкретного робочого місця або завдання, залежить від рівня ризику. У світлі поточних умов віддаленої роботи працівники також повинні бути проінструктовані щодо керування віртуальними командами, щоб підтримувати своїх членів. Необхідно запровадити ініціативи спільного розвитку, щоб підвищити здатність працівників відповідати наслідкам COVID-19 на робочому місці.

З метою подолання економічних наслідків планетарного лиха, яким є пандемія коронавірусу COVID-19, кожна країна діє за своїм сценарієм, запроваджуючи різноманітні заходи економічного, фінансового, соціального, інституціонального характеру (Додаток Д).

Для забезпечення скорішого виходу з кризи та подальшого економічного зростання необхідні державні регуляторні заходи за напрямками: залучення приватних інвестицій у провідні галузі реального сектору економіки; розвиток ринку сільськогосподарських земель; посилення боротьби із корупцією; захист конкуренції; активізація банківського кредитування бізнесу; продовження реформування державної власності; підтримка макроекономічної стабільності.

Фінансові та фіскальні органи держави повинні бути готові до реалізації найбільш несприятливих сценаріїв розгортання кризи, наслідками яких можуть бути: порушення роботи фінансової системи; зростання впливу коливань світових товарних ринків на фінансову систему [6]. Фіскальні заходи можуть врятувати життя, захистити найбільш постраждалих людей та фірми від економічного впливу пандемії та запобігти кризі здоров'я перетворитися в глибокий тривалий спад. [2]

Узагальнюючи пропозиції міжнародних установ й експертів, пропоную встановити такі головні напрямки дій державних органів для подолання наслідків кризи COVID-19 у фінансово-економічній сфері:

Розширення співпраці із міжнародними установами у фінансовій сфері, зокрема МВФ, Світовим банком та ЄС (ЄБРР та Єврокомісії), для отримання фінансової допомоги;

Запровадження заходів прямої державної підтримки реального сектору, особливо щодо стимулювання попиту та інвестицій;

Координація дій державних органів щодо реалізації фінансово-економічної політики, як між собою, так і з бізнесом;

Фінансові та фіскальні органи держави повинні бути готові до реалізації найбільш несприятливих сценаріїв розгортання кризи.



## ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

З моменту появи COVID-19 у грудні 2019 року було зрозуміло, що загроза є як для здоров'я населення так і для світового ринку праці. Припинення роботи, було необхідним для стримування розповсюдження вірусу, це стало причиною хаосу на підприємствах по всьому світу. Проаналізувавши світовий ринок праці, можна стверджувати, що пандемія мала як негативний так і позитивний вплив на ринок робочої сили.

Внаслідок COVID-19 робочі місця завтра можуть з'явитися раніше, ніж очікувалося. Завдання, що стоїть перед нами, не настільки радикально змінилося, а скоріше стало більш актуальним з точки зору масштабу: як забезпечити короткострокове існування людей, фірм та цілих громад, при цьому все ще стежачи за цими більш широкими переходами?

Дійсно, одним із помітних наслідків кризи COVID-19 стало погіршення тривалих структурних викликів та нерівностей у світі праці, підриваючи останній прогрес у скороченні бідності, гендерної рівності та гідності робота. Наслідки кризи залишаються вкрай нерівномірними, з різними відмінностями у різних країнах та серед працівників залежно від того, де вони працюють, від типу роботи, яку вони виконують, та характеристики їх роботи.

Майбутнє поки занадто невизначене, і робити прогнози, що буде далі на ринку праці, – складно. Все залежить від розвитку ситуації, наприклад, від заходів із боротьби із пандемією та підтримки бізнесу. І саме тому, у період турбулентності потрібно змінювати вектор зусиль держави. Звісно, соціальна підтримка наразі є дуже важливою для найбільш нужденних верств населення. Але, потрібно «розвернути» логіку впливу держави із умовної «допомоги» на «стимулювання». Саме про це активно намагаються сказати представники бізнесу. Однак наразі спроможності держави дуже слабкі.

Насамкінець, держава у питанні працевлаштування та нейтралізації процесів безробіття могла б піти шляхом реалізації масштабних інфраструктурних проектів. Це побудова доріг, відновлення потенціалу туристичної галузі. За рахунок таких проектів можна було б суттєво знизити безробіття та водночас отримати «точки зростання» для економіки України у найближчому майбутньому.

Колективні зусилля і солідарність організацій роботодавців та працівників – найважливіша умова ефективної протидії наслідкам пандемії COVID-19 для сфери праці. В умовах кризи взаємодія та діалог між організаціями роботодавців і підприємців, з одного боку, і працівників із іншого здатні надати нового імпульсу соціально-економічному прогресу та прискорити відновлення.

Під впливом пандемії коронавірусу COVID-19 український ринок праці зазнав істотних змін. Останнім часом він поступово відновлюється від шоку, викликаного цією коронакризою. Однак при цьому деякі зміни у функціонуванні вітчизняного ринку праці можуть мати подальший розвиток. Тому доцільно прислухатися до чисельних порад соціологів щодо нагальної необхідності проведення перепису населення України.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Міжнародна міграція робочої сили [Електронний ресурс]. –Режим доступу : [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:nP1tKpyvhMYJ:s6601.files.wordpress.com/2009/09/tema\\_5.doc+&cd=8&hl=en&ct=clnk&gl=ua](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:nP1tKpyvhMYJ:s6601.files.wordpress.com/2009/09/tema_5.doc+&cd=8&hl=en&ct=clnk&gl=ua)
2. ТРЕНДВОТЧІНГ СИТУАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ [Електронний ресурс]. –Режим доступу:[https://decentralization.gov.ua/uploads/attachment/document/845/Мара\\_Profesiy.pdf](https://decentralization.gov.ua/uploads/attachment/document/845/Мара_Profesiy.pdf) (С.27)
3. Dobbs, R., J. Manyika and J. Woetzel (2015), No ordinary disruption : the four global forces breaking all the trends, Public Affairs Books. 2015 . 5-11.
4. Edelman (2020), Edelman Trust Barometer 2020 Global Report [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <https://www.edelman.com/trust/2020-trust-barometer>

5. Autor, D. and A. Salomons (2019), “New Frontiers: The Evolving Content and Geography of New Work in the 20th Century”, [Електронний ресурс]. –Режим доступу:[http://conference.nber.org/conf\\_papers/f129906.pdf](http://conference.nber.org/conf_papers/f129906.pdf) (accessed on 7 March 2020).
6. OECD (2019), OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD Publishing, Paris, [Електронний ресурс].–Режим доступу:<https://dx.doi.org/10.1787/9ee00155>.
7. OECD (2018), Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy, OECD Publishing, Paris, [Електронний ресурс]. –Режим доступу : <https://dx.doi.org/10.1787/9789264308817-en>.
8. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition Updated estimates and analysis [Електронний ресурс].–Режим доступу : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767028.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf) (С.5-6).
9. Muro, M. et al. (2017), Digitalisation and the American Workforce, The Brookings Institution, [Електронний ресурс].–Режим доступу : <https://www.brookings.edu/research/digitalization-and-the-american-workforce/>.
10. Економіка та менеджмент. Вісник Вінницького політехнічного інституту 2020 /І. В. Заюков О. В. Кобилянський – 2020 – 10 с.
11. Reacting Quickly and Protecting Jobs The Short-Term Impacts of the COVID-19 Lockdown on the Greek Labor Market Social Protection and Jobs Global Practice August 2020.
12. EU labour market - quarterly statistics/ [Електронний ресурс]. –Режим доступу : [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU\\_labour\\_market\\_-\\_quarterly\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_market_-_quarterly_statistics).

13. IKEA of Sweden, "Workbook - Develop the Final Product Offer process," IKEA of Sweden, Älmhult, Sweden, 2014.
14. IKEA Industry, "Welcome to Product Launch Seminar," in PLP Presentation, [PowerPoint and oral presentation], Ängelholm, 2015.
15. Number of employees of the IKEA Group worldwide from 2013 to 2021. [Электронный ресурс].Режим доступа : <https://www.statista.com/statistics/241825/number-of-employees-of-the-ikea-group-worldwide-by-function/>.
16. IKEA of Sweden, "Workbook - Develop the Final Product Offer process," IKEA of Sweden, Älmhult. 2019
17. Number of employees of the IKEA Group worldwide from 2013 to 2021 [Электронный ресурс].Режим доступа :<https://www.statista.com/statistics/241825/number-of-employees-of-the-ikea-group-worldwide-by-function/Sweden, 2014>.
18. FY21 financial results [Электронный ресурс]. –Режим доступа : <https://www.inter.ikea.com/en/performance/fy21-financial-results/>
19. Ikea. (2015). *Ikea Annual Report*. Retrieved June 13, 2016, [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.ikea.com/ms/en\\_AU/pdf/yearly\\_summary/IKEA\\_Group\\_Yearly\\_Summary\\_2015.pdf](https://www.ikea.com/ms/en_AU/pdf/yearly_summary/IKEA_Group_Yearly_Summary_2015.pdf)
20. IKEA. (2015, Nov 9). *IKEA Group reports solid sales growth for financial year 2015*. Retrieved June 13, 2016, [Электронный ресурс]. –Режим доступа : [https://www.ikea.com/gb/en/about\\_ikea/newsitem/IKEA-Group-reports-solid-sales-growth-FY15](https://www.ikea.com/gb/en/about_ikea/newsitem/IKEA-Group-reports-solid-sales-growth-FY15)

21. До якого рівня зросло безробіття в Україні через карантин [Електронний-ресурс].Режим-доступу : <https://nv.ua/ukr/biz/economics/bezrobittya-v-ukrajini-skilki-ukrajinciv-vtratili-robotu-cherez-karantin-novini-ukrajini-50085855.html>).
22. Кулицький С. Український ринок праці під впливом пандемії COVID-19: стан та оцінка перспектив розвитку [Електронний ресурс] / С. Кулицький // Україна: події, факти, коментарі. – 2020. – № 12. – С. 43–57. – Режим доступу: <http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2020/ukr12.pdf>.
23. jobs.ua. Всеукраїнський портал пошуку роботи і добору персоналу. Досвід роботи – Без досвіду [Електронний-ресурс].Режим-доступу : <https://jobs.ua/vacancy/search>. (дата звернення 11.03.2019).
24. work.ua. Сайт з пошуку роботи №1 в Україні. Розширений пошук – Студентам/Без досвіду роботи. [Електронний-ресурс].-Режим доступу : <https://www.work.ua>. (дата звернення 11.03.2019)
25. Дана Гордийчук. Як COVID-19 змінив ринок праці: зарплати, вакансії, фрілансери та прогнози на 2021 рік. [Електронний-ресурс].-Режим доступу :<https://www.epravda.com.ua/rus/publications/2021/01/4/669724/>
26. Представництва ЮНІСЕФ в Україні: Артур Айвазов, Наталія Бородчук, Наталія Сітнікова, Віталій Старіков SP Analytical note, Ukrainian.pdf [Електронний-ресурс].-Режим доступу :<https://www.unicef.org/ukraine/media/4931/file/SP%20Analytical%20note,%20Ukrainian.pdf>
27. Вплив COVID-19 на економіку країн світу 2020 Долбнева Д. В. УДК 338.14:616-036.21 JEL Classification: F42 2020.
28. Олена Мироненко. Малий бізнес в умовах пандемії COVID-19: правове регулювання фінансової підтримки державою [Електронний-ресурс].-Режим

доступу <https://unba.org.ua/publications/print/5792-malij-biznes-v-umovah-pandemii-covid-19-pravove-regulyuvannya-finansovoi-pidtrimki-derzhavoyu.html>

29. Юлія Горбань. Як пандемія COVID-19 змінила ринок праці в Україні [Електронний-ресурс].-Режим доступу : <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3104312-ak-pandemia-covid19-zminila-rinok-praci-v-ukraini.html>

30. ГО «Центр соціальної безпеки та регіональних ініціатив», Федерація профспілок працівників малого та середнього підприємництва України. Регулювання ринку праці в Україні та ЄС: спільні риси та відмінності. Адаптація трудового законодавства України. До законодавства ЄС . [Електронний-ресурс].-Режим доступу : <http://scc.org.ua/content/regulyuvannya-rinku-praci-v-ukrayini-ta-ies-spilni-risi-y-vidminnosti-adaptaciya-trudovogo>

31. How COVID-19 could accelerate local labour market transitions [Електронний-ресурс].-Режим-доступу:<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/a0361fec-en/index.html?itemId=/content/component/a0361fec-en>

32. **Наумов О.Б., Наумова Л.М., Наумова Щ.В.** ГЛОБАЛЬНІ ВИКЛИКИ, ЗАГРОЗИ ТА НАПРЯМКИ ПОДОЛАННЯ НАСЛІДКІВ ПАНДЕМІЇ COVID-19 У ФІНАНСОВІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ 2020 С. 1-2.

## Додаток А

### Довгострокові тенденції

#### Довгострокові тенденції

#### Географія

#### робочих місць та

#### попит на

#### професійні

#### навички

- Автоматизація та цифровізація знищать та створять робочі місця, але не обов'язково в тих самих місцях
- Підвищення попиту на цифрові та додаткові навички на місцевих ринках праці
- Постійна поляризація роботи майже на всіх місцевих ринках праці

- Останні темпи уповільнення та зміна моделей глобалізації матимуть різний вплив залежно від місцевої спеціалізації, особливо у торговельних секторах
- Втрата «коричневих» робочих місць може мати географічно зосереджені збої, які не можуть бути компенсовані на місцевому рівні створенням «зелених робочих місць»
- Зміна клімату призведе до втрати робочих місць та змін у місцевій економіці, які найбільше постраждають

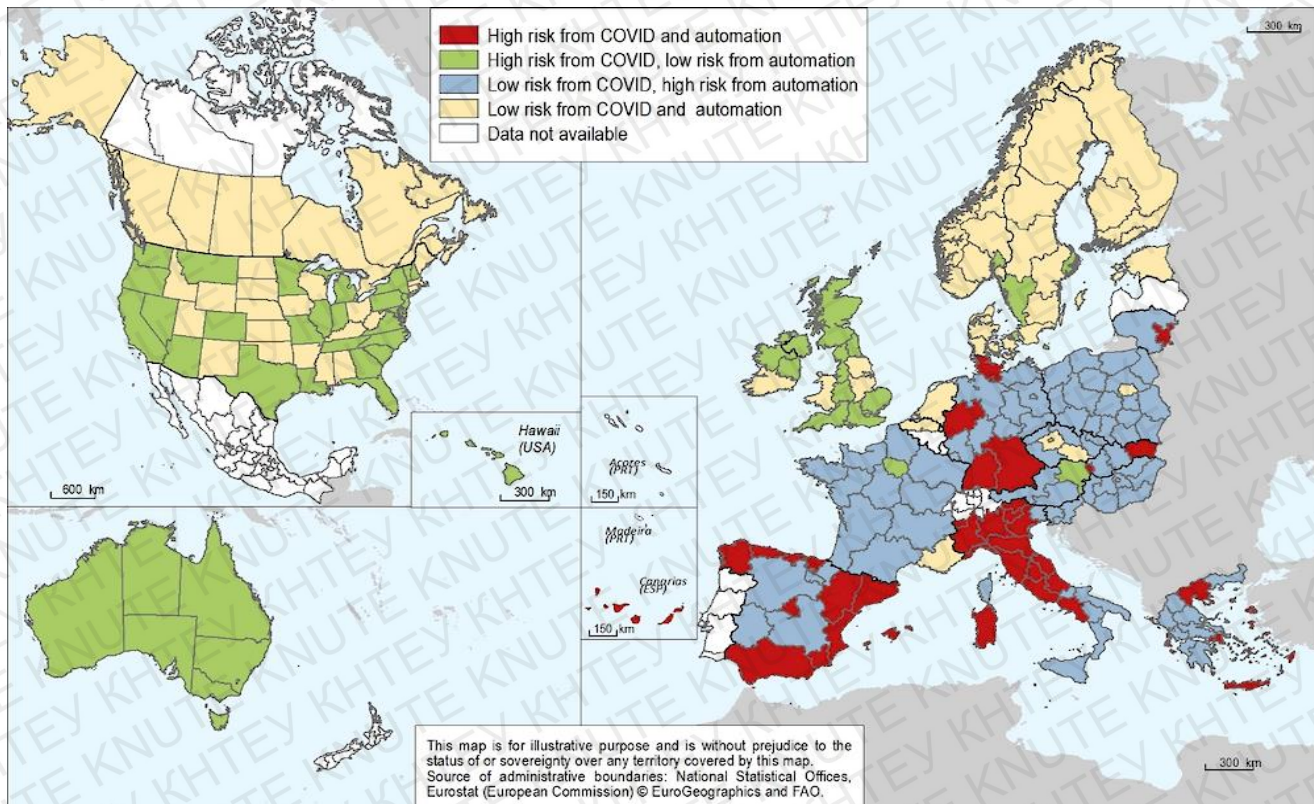
### **Чисельність та склад місцевої робочої сили**

- Скорочення та старіння робочої сили у багатьох країнах, особливо в сільській місцевості
- Зростаючий тиск, щоб допомогти працівникам старшого віку підтримувати свої навігації у всіх місцях
- Концентрація робочих місць та працівників у містах, особливо на найвищому рівні кваліфікації
- Постійна міжнародна міграція, при цьому іммігранти зосереджуються у містах

Джерело: [31]

### **Додаток Б**

**Регіони світу, що надалі можуть зазнати максимально негативних наслідків від ураження COVID-19**



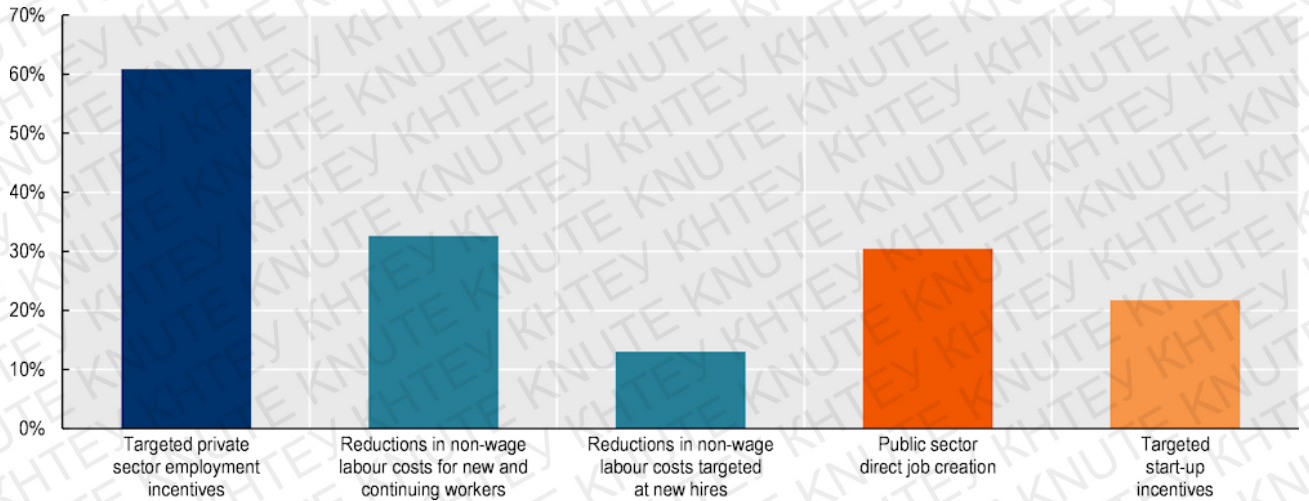
Джерело: [31]

Ризик зараження COVID-19 ґрунтується на регіональних робочих місцях у секторах, які є найбільш ризикованими, як описано в главі 1 цієї публікації. Дані для Австралії за 2016 рік. Деякі регіони виключені через наявність даних.

## Додаток В

**Динаміка зменшень витрат на оплату праці.**





Джерело: [32]

Зменшення витрат на оплату праці, що не є заробітною платою, включає країни з фондowymi субсидіями, які є або і) універсальними (усі роботодавці для всіх працівників) або ii) цільовими (лише для деяких роботодавців або працівників) субсидіями та універсальними субсидіями на найм.

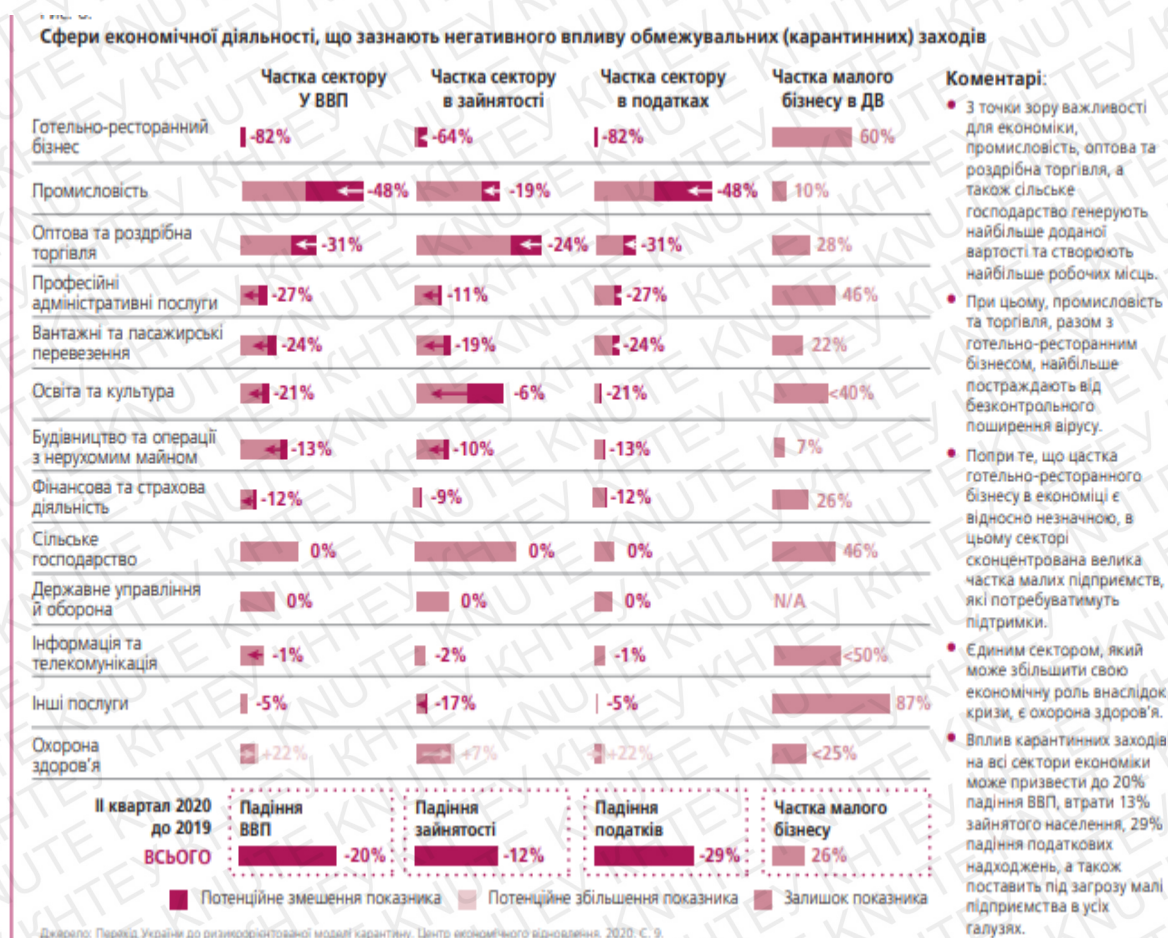
**ДОДАТОК Г**

## Досвід збереження робочих місць в умовах розповсюдження Covid-19

Країна	Досвід збереження робочих місць в умовах розповсюдження COVID-19
Франція	За час розповсюдження першої хвилі пандемії кожен третій громадянин країни був змушений перебувати в умовах тимчасового безробіття. Тому Уряд Франції компенсував таким категоріям безробітним до 85% втраченого заробітку. В умовах пандемії найбільше зріс попит на медичні професії, зокрема на молодший і середній персонал (санітарні фельдшери, медичні сестри, водії швидкої допомоги, фахівці з лікувальної фізкультури тощо). В зазначених умовах до заробітної плати додатково виплачувались (до 50%) надбавки і доплати. В умовах забезпечення громадської безпеки, зросла потреба в охоронцях.
США	Найпопулярнішими вакансіями нині на ринку праці є медичні сестри, фармацевти, лікарі-інфекціоністи, кур'єри, продавці, касири тощо. Для цих та інших професій рівень заробітної плати зріс до 20%, а для медичних сестер вона збільшилась більш, як вдвічі. Наприклад, компанія «Amazon» (он-лайн ретейлер) збільшила на 100 тис. вакансій для осіб, які доставляють товар клієнтам. В умовах необхідності дезінфекції приміщень кількість вакансій для прибиральників зросла на 75%. Зросла більше, ніж на половину кількість вакансій для задоволення потреб для СГ, через закриття кордонів і зменшення кількості трудових мігрантів. Уряд США вживав такі основні заходи: виплата допомоги для безробітних громадян; допомога лікарям; сприяння розвитку економіки, зокрема малому і середньому бізнесу; виплати громадянам США у вигляді одноразової допомоги в розмірі 1200 дол. США (в розрахунку на одну людину); запровадження тимчасової заборони трудової імміграції з метою захисту власних робочих місць тощо.
Іран	Керівництво країни запроваджувало програми для розвитку бізнесу, зокрема щодо відтермінування виплат заборгованостей за кредитами тощо, виділяло кредитні ресурси з метою підтримки підприємств. Виділяло кошти для підтримки окремих галузей економіки.
Сербія	Уряд країни запровадив такі основні заходи, зокрема, як: відтермінування сплати із заробітної плати податків (за період до трьох місяців); видача позик для малого і середнього бізнесу під низькі відсотки; виплата допомоги громадянам, які втратили роботу та соціально незахищеним верствам населення (додатково кожному громадянину до 100 євро).
Румунія	Уряд виділяв кошти на будівництво інфраструктурних об'єктів, зокрема доріг, з метою залучення вивільнених громадян. З метою розвитку малого і середнього бізнесу Уряд Румунії виділяв безвідсоткові гарантовані державою позики.
Україна	Запровадження програм Уряду на заборону нараховування пені на прострочені кредити і зобов'язання; збільшення обсягів допомоги з резервного фонду на підтримання безробітних громадян; сприяння розвитку малого і середнього бізнесу, зокрема реалізація пільгових кредитних програм «5-7-9» тощо. З іншого боку, більше навантаження лягло на самих суб'єктів господарської діяльності. Так, багато компаній за власний кошт самостійно забезпечували своїх працівників засобами індивідуального захисту та оплачували вартість їх тестування; проводили дезінфекцію приміщень та за потреби забезпечували доставку їх транспортом на підприємства тощо.

Джерело: [28]

## Сфери економічної діяльності, що зазнають негативного впливу обмежувальних(карантинних) заходів



Джерело: [28]