

Олена Олексіївна Хандій

канд. екон. наук

ORCID 0000-0002-7926-9007,

Лариса Леонідівна Шамілева

канд. екон. наук

ORCID 0000-0003-4738-0728,

Інститут економіки промисловості НАН України, м. Київ

ДОСВІД РОБОТИ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ: СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ АСПЕКТИ¹

Постановка проблеми. Фінансово-економічна криза та пандемія коронавірусу негативно вплинули на трудову сферу, в системі соціально-економічних відносин цей сегмент є найбільш вразливим та постраждалим. Світовий рівень масштабу кризи об'єднав країни в пошуках правових соціально відповідальних рішень в соціально-трудої сфері. Бюро Міжнародної організації праці з діяльності роботодавців підготувало посібник з управління робочими місцями для організацій роботодавців по всьому світу в умовах пандемії COVID-19 [1]. Відповідно до рекомендацій роботодавцям у разі неможливості збереження нормального режиму роботи або введення віддаленої роботи пропонуються різні форми прихованого безробіття, які дозволяють «тимчасово звільняти працівників», до них віднесено переведення працівників до інших структур бізнесу, скорочення кількості робочих годин або днів, заохочення працівників взяти нараховану оплачувану відпустку або альтернативну відпустку (неоплачувану, оплачувану на половину, відпустку наперед тощо).

Національне законодавство не дозволяє тимчасово офіційно скорочувати персонал за форс-мажорних обставин до моменту відновлення стабільної діяльності підприємств, що дозволено, наприклад, австралійським законодавством. Всі норми трудового законодавства мають бути дотримані при скороченні персоналу, при запровадженні дистанційної роботи чи призупиненні роботи – простої. Прийняті кадрові рішення українських роботодавців під час карантинних обмежень, пов'язаних з коронавірусною хворобою, на рівні підприємства вплинули на фонд робочого часу, фонд заробітної плати, чисельність персоналу, на рівні держави – відбулись зміни рівня зайнятості та безробіття, рівня доходів, прояву та інтенсивності соціально-економічних ризиків.

Аналіз публікацій за визначеною темою. Заходи з попередження поширення коронавірусної хвороби, прийняті Урядом України, вплинули на всі сфери економіки та життя кожного громадянина країни, особливо ті, що пов'язані з обмеженнями руху транспортних засобів та новими правилами перевезення населення, заборонаю проведення масових заходів і роботи соціальних, культурних, розважальних, спортивних, релігійних центрів, закладів, установ. Відповідно відбулись зміни в різних галузях економіки, на ринку праці, що привернуло увагу експертів та науковців

у правовій, соціально-економічній та психологічній сферах. Питання забезпечення необхідних умов та оплати праці при дистанційній роботі, охорони праці під час пандемії коронавірусу COVID-19 та регулювання трудових відносин, розкриті в роботах [1-3], стали інструкцією з виживання для багатьох роботодавців країни. Зміни на ринку праці, обґрунтовані в дослідженнях [2; 4-7], дозволяють стверджувати про тектонічні зрушення на ринку робочої сили, які мають не тільки негативний, але і позитивний вплив на економіку. Підвищена увага в окремих роботах [8; 9 та ін.] приділяється гендерним питанням в умовах карантинних обмежень, зокрема, припинення роботи дитячих садків, впровадження дистанційної форми навчання унеможливило роботу багатьох жінок з дітьми молодшого дошкільного віку та шкільного віку, які навчаються в початковій школі. Фінансово-економічна криза посилена коронакризою підвищують нестабільність в економіці та призводять до нездійснення прогнозів, неможливості реалізації запланованих заходів чи їх низької ефективності. В таких умовах вкрай актуальним стає вивчення досвіду роботи працюючих підприємств та впливу їх кадрових рішень на ситуацію на національному ринку праці.

Метою статті є дослідження соціально-трудоїх аспектів діяльності вітчизняних підприємств в умовах дії карантинних обмежень під час пандемії коронавірусу COVID-19.

Виклад основного матеріалу статті. Запровадження весною 2020 р. жорстких карантинних заходів Урядом України вимагало прийняття термінових тимчасових антикризових рішень на підприємствах в умовах високої невизначеності та відсутності законодавчої підтримки роботодавців на початку карантинного періоду. Зниження доходів підприємств, в окремих галузях неможливість продовження діяльності чи значне її обмеження передбачали реалізацію кадрових рішень, спрямованих на мінімізацію витрат на персонал, і в першу чергу, фонду оплати праці. Ці рішення включали оголошення простою та відповідної оплати у розмірі двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду, переведення на іншу роботу під час простою, зниження доплат, надбавок, преміальних виплат, переведення на неповний робочий час, використання передбачених законодавством відпусток. Встановлення неповного робочого часу чи істотні

¹ Дослідження виконано в рамках проекту «Подолання соціально-економічних ризиків та небезпек у сфері праці та зайнятості України в умовах впливу пандемії COVID-19» (2020.01/0253).

зміни в умовах та оплаті праці, скорочення штату працівників відповідно до норм трудового законодавства вимагають персонального попередження не пізніше, ніж за 2 місяці, що гарантувало тим, у кого офіційно оформлені трудові відносини збереження робочого місця протягом цього періоду. Більшість зайнятих у неформальному секторі та ті, які під тиском написали заяву про звільнення за власним бажанням, стали втрачати роботу, починаючи з перших тижнів карантинного періоду. Таким чином, зростання кількості безробітних у перші місяці обумовлено вивільненням персоналу у неформальному секторі та порушенням норм законодавства роботодавцями. Зростання безробітних через 2-3 місяці після початку карантину є результатом дії часового лагу в реалізації прийнятих кадрових рішень у березні-квітні місяці за умов невідновлення діяльності підприємств в повному обсязі після введення адаптивного карантину.

Внесення змін до трудового законодавства прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» від 30.03.2020 р. № 540-ІХ дозволило роботодавцям за власної ініціативи переводити працівників на дистанційну роботу та встановлювати гнучкий режим робочого часу в правовому полі (відмова працівника виконувати роботу в нових умовах є підставою його звільнення після завершення строку його попередження). Державна підтримка мікро- і малого та середнього бізнесу в умовах карантинних заходів з попередження поширення COVID-19 включала окрім мораторію на перевірки малого бізнесу та кредитних канікул, підтримку по частковому безробіттю для збереження робочих місць, державну програму доступних кредитів 5-7-9% з можливістю рефінансування кредитів під 0% протягом року, з розміром кредитного портфелю за програмою у 35 млрд грн, та програму пільгових кредитів "Нові гроші" зі ставкою до 3% на 2 роки з фінансуванням 5 млрд грн [10].

Продовження карантину до кінця 2020 р. вимагає подальших стратегічних змін і пошуку нових форм роботи і напрямів діяльності роботодавців. На порталі для підприємців «Бізнес про бізнес в умовах карантину» [11] проведено опитування, за результатами якого зниження податкового навантаження та податкові канікули, спрощення звітності відзначено підприємцями як найбільш важлива і очікувана від держави допомога в їх діяльності. Залежно від галузі відбулось зростання онлайн продажів в структурі онлайн/офлайн продажів порівняно з докарантинним періодом. Значний розвиток отримали соціальні мережі у внутрішньокорпоративному спілкуванні та використанні для просування продукції, пошуку нових споживачів. Найлегше сприйняли нові умови діяльності підприємці, які і до карантину використовували віддалену роботу, серед яких ТОВ Logistic Center-транспортно-експедиційна компанія, інтернет-магазин ogoshka.ua, онлайн-сервіс обліку фінансів малого і середнього бізнесу Finpar, розробники сайтів та представники освітньої сфери.

Бізнес, орієнтований виключно на офлайн роботу та не витримавший періоду значного скорочення доходів, знаходиться в процесі пошуку нових напрямів або на шляху до кардинальної зміни сфери діяльності. На порталі для підприємців наведено приклади по-

чатку нового бізнесу під час жорстких карантинних обмежень, зокрема, сервісу доставки алкогольних коктейлів "Bodler", та повного переміщення в онлайн середовище Questoria.ua. Не відчули негативного впливу карантинних обмежень за даними опитування сфера небанківського фінансування бізнесу P2P компанія "Advance Finance Alliance (AFA)" та роздрібно-торгова мережа "Молоко від Фермера".

Всі наведені прояви негативного впливу карантинних обмежень за окремими підприємствами та видами економічної діяльності обумовлюють формування та реалізацію соціальних ризиків в системі соціально-трудових відносин.

Аналіз національного ринку праці свідчить про наявність високих втрат у трудовій сфері. Серед них найбільш суттєвими є падіння зайнятості та, як наслідок, зростання безробіття, в тому числі і прихованого, втрата трудових доходів та засобів життєзабезпечення, втрата робочого часу та зниження продуктивності праці, мотивації її зростання, скорочення можливостей для працевлаштування, формування соціальної апатії, зневіри та інших негативних наслідків як в цілому для суспільства, так і для окремої людини або соціальної групи. Основні негативні тенденції на ринку праці в Україні в цілому співпадають зі світовими характеристиками, але за об'єктивних причин (низький рівень економічного розвитку, значні обсяги трудової міграції, поширення тіньової та неформальної зайнятості та інше) обумовлюють більш інтенсивний рівень їх прояву та сферу поширення.

Так, у I кв. 2020 р. кількість зайнятих була на 60 тис. осіб більшою ніж в IV кв. 2019 р., а вже в II кв. поточного року її зменшення досягло 869,0 тис. осіб. Наведена відмінність пов'язана з існуючою системою обліку зайнятого населення та особливістю вивільнення працівників в умовах жорсткого карантину. Така розбіжність підтверджує той факт, що за цих умов під скорочення чи звільнення попадали працівники, які були неформально зайняті, працювали без офіційного оформлення, в тому числі і за схемами тіньової зайнятості.

Зниження чисельності працівників супроводжується зростанням контингенту безробітного населення. За даними Державної служби зайнятості (ДСЗ) та Державної служби статистики України, у II кв. 2020 р. його рівень за методологією МОП склав близько 9,9%, а кількість осіб, які мали статус безробітного за даними ДСЗ становила 1435,6 тис. осіб, що на 34,5% більше, ніж за аналогічний період попереднього року. Суттєво зросла і кількість зареєстрованих безробітних. За період дії карантину (з 12 березня 2020 року) статус безробітного отримали 504 тис. осіб, що на 56% більше, ніж за аналогічний період минулого року.

За видами економічної діяльності серед зареєстрованих безробітних 17% раніше були зайняті у сфері торгівлі, 14% – у переробній промисловості, 13% – у державному управлінні, обороні, обов'язковому державному страхуванні, 9% – у сільському, лісовому та рибному господарстві. Серед зареєстрованих безробітних 60% припадає на вікову групу до 44 років, 26% – на вік від 44 до 55 років, та 14% – на вікову групу понад 55 років.

Офіційні дані кількості безробітних не повною мірою відображають ситуацію на ринку праці в Україні. Це пов'язано з тим, що серед найбільш постраж-

далих від пандемії та карантину виявились галузі та види діяльності з найбільшою поширеністю неформальної та тіньової зайнятості: сільське господарство, торгівля, готельно-ресторанний комплекс, будівництво, транспорт. Неформально зайняті є першими кандидатами на звільнення, оскільки не захищені трудовим законодавством. За офіційними даними в I кв. 2020 р. було 3404 тис. неформально зайнятих, серед яких 42,1% зайняті в сільському господарстві, по 17% – в будівництві та торгівлі і ремонті, 6,1% – в промисловості, 3,8% – зайняті на транспорті, а 14% приходяться на інші види економічної діяльності. Ці цифри узгоджуються зі світовою оцінкою, зробленою в рамках опитування агенції у лютому 2020 року [12]: 24% українців працюють повністю неофіційно (і ще 11% частину доходу отримують офіційно, частину – неофіційно).

Виходячи з наведених розбіжностей в оцінках кількості безробітних, необхідно враховувати і альтернативні оцінки, які одержані на основі даних соціологічних опитувань [12]. На кінець 2019 р. в Україні було близько 1,5 млн безробітних (за методологією МОП), а за результатами наведених соціопитувань сьогодні їх може бути 2,5–2,7 млн осіб. Ці показники корелюють з результатами соціопитувань, які наведені центром економічних стратегій (ЦЕС) [13]. Офіційні дані кількості безробітних за період жорсткого карантину (близько 600,0 тис. осіб) аналітики ЦЕС пропонують визначити як умовну нижню планку. За результатами соціопитування безробітними стали близько 2,8 млн осіб, а 3,1 млн стикнулися з прихованим безробіттям.

Особливе місце в системі негативних наслідків впливу карантинних обмежень на сферу праці займає приховане безробіття. Значна частина роботодавців для зменшення операційних витрат на початку запровадження заходів жорсткого карантину прийняла як пріоритетне рішення відправлення співробітників у часткову або повністю неоплачувану відпустку. За оцінками ДСЗ та Державної служби статистики [14] в II кв. 2020 р. знаходились у відпустці без збереження заробітної плати 66,8 тис. осіб із контингенту середньооблікової кількості штатних працівників та 158,7 тис. осіб були переведені на неповний робочий день (тиждень). Розподіл контингенту, який визначено як приховане безробіття, за ВЕД носить нерівномірний характер. Найбільша їх частка склалася у промисловості (7,3%), тобто, майже кожний 13–14 працівник був відправлений або у безоплатну відпустку, або працював неповний робочий день (тиждень), від 5,0 до 7,0% – за видами діяльності з розміщення та харчування, професійна та наукова діяльність, транспорт та операції з нерухомим майном. У цілому знаходились у відпустках без збереження заробітної плати близько 0,92% від середньооблікової чисельності штатних працівників, та 2,2% були переведені на неповний робочий день (тиждень). З урахуванням співвідношення між кількістю зайнятого та штатного контингенту в цілому за II кв. 2020 р. на близько 455 тис. осіб зайнятих можна розповсюдити поняття «приховане безробіття». Однак навіть ця цифра не повністю відповідає реальній картині, яка склалася на ринку праці з урахуванням неформальної та тіньової зайнятості, що і підтверджується соціологічним опитуванням. За результатами опитування ЦЕС, близько 3,1 млн осіб знаходяться у неоплатних відпустках або були переведені на роботу зі скороченим днем (тижнем) [13].

Негативні наслідки економічної рецесії та пандемії COVID-19 пов'язані не лише зі зростанням рівня безробіття, в тому числі, і прихованого. Суттєво зменшилися і обсяги попиту на робочу силу. Кількість вакансій в базі ДСЗ скоротилася в I півріччі 2020 р. порівняно з аналогічним періодом минулого року на 27,1%. При цьому необхідно відмітити, що зменшилися не лише обсяги попиту, а й пропозиції на ринку праці. Це пов'язано з високим рівнем невизначеності щодо подальших перспектив трудової діяльності працівників, які не були звільнені, але фактично не працювали. Така ситуація обмежує активність зазначеної категорії щодо пошуку нового місця роботи. Падіння індексів пошуку роботи, зниження пропозиції робочої сили стало наслідком й інших причин, зокрема, соціального дистанціювання, обмежень на роботу громадського транспорту, що об'єктивно впливає на наміри пошуку нової роботи.

Зміна настроїв і поведінки учасників на ринку праці безпосередньо виступає індикатором кризових процесів у сфері зайнятості. Дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили на ринку праці залишається досить суттєвим. Так, на середину вересня роботодавці подали лише 67 тис. вакансій, що на 32% менше, ніж за минулий період. Але навіть наявність достатньої кількості вакансій не спричиняє забезпечення попиту. Це обумовлено економічними та соціально-психологічними чинниками, адже поняття потенційної вакансії для працівників, що втратили роботу, особливо в період карантинних обмежень, та для інших претендентів на робоче місце чітко не визначено. Це пов'язано з тим, що потенційне місце працевлаштування як за характером роботи, так і за рівнем оплати та за низкою інших ознак (відповідність освіти, професійно-кваліфікаційному рівні та ін.) не завжди ідентично втраченому. Суттєво впливає на сферу зайнятості й територіальний аспект обсягу безробітних та вакансій. Визначені невідповідності вакансій та пропозиції обумовлюють певний рівень їх розбалансованості та слабкий рівень гнучкості ринку праці, особливо в короткостроковому періоді. На сьогодні основні тренди ринку праці поряд з визначеними та наведеними закономірностями пов'язані також і зі змінною вимог роботодавців до претендентів на робочі місця. Зокрема, розширився перелік побажань до непрофесійних навичок (Soft skills) та посилилися вимоги до професійних (Hard skills). На фоні зниження зарплатних очікувань змінюється співвідношення між фіксованою та змінною частиною заробітної плати на користь змінної, тобто формується перехід до оплати за результатами виконаної роботи. Додатково, підприємства зорієнтовані на передачу якомога більше функцій на аутсорсинг для удосконалення організаційної структури, але зі збереженням продуктивності праці.

Однією з важливих форм збереження працівників навіть за умов жорстких карантинних обмежень є переведення працівників на дистанційну зайнятість – за оцінками близько 75–85% підприємств протягом карантину не планували змінювати чисельність персоналу. Стимувала звільнення персоналу також зміна підходів підприємств до організації роботи – там, де це було можливо, були запроваджені дистанційні форми зайнятості. Більш поширеною була дистанційна зайнятість на великих підприємствах, а режими простою та неповної зайнятості – на малих підприємств.

ствах та в будівництві, на транспорті та в переробній промисловості.

За оцінками МОП, 27% працівників у країнах з високим рівнем економічного розвитку можуть працювати віддалено. В Україні станом на кінець березня 29% працівників були переведені на дистанційні форми роботи. В країні на сьогодні існує низка чинників, які впливають на потенційну можливість перейти на віддалену роботу, – за оцінками, це стосується від 8 до 32% зайнятих. Перша і основна причина обумовлена безпосередньо структурою економіки. У період жорстких карантинних обмежень на дистанційну роботу повністю перейшли працівники за такими сферами діяльності: страхова, телекомунікація, освіта, професійна і наукова діяльність, частково держслужба і торгівля. Але за більшістю видів діяльності практично неможливо забезпечити перехід на віддалену роботу, – це сільськогосподарське виробництво, переробна і добувна промисловість, енергетика, будівництво, транспорт тощо.

Другий чинник, що ускладнює можливість переходу на дистанційну роботу, пов'язаний зі станом розвитку технологій у країні. Мова йде про надійність платформ (електронна комерція, цифрові медіа, засоби дистанційної комунікації), поширення та стійкість електронних платежів для проведення транзакцій, стійкість Інтернет інфраструктури до переривань трафіку. Україна не готова до забезпечення наведених вимог для широкого розповсюдження дистанційної зайнятості.

Наступний чинник визначається наявною організаційною або корпоративною культурою, тобто нор-

мами про гнучкість операційних та комунікаційних процесів, а також впливом умов життя на організацію дистанційної роботи працівника (житлові умови, структура домогосподарства), і моделями поєднання роботи та особистого життя.

На сьогодні, не зважаючи на наведені спроби врегулювати дистанційну зайнятість під час карантину, більшість питань залишаються невирішеними. Найбільші ризики пов'язані з соціальною незахищеністю таких працівників, які мають обмежені трудові і соціальні гарантії. Об'єктивним наслідком звільнення чи переведення працівників на скорочений робочий день (тиждень) є втрати робочого часу. В Україні на сьогодні відсутні офіційні статистичні дані відносно оцінки втрат, тому їх можна розрахувати лише досить умовно з певними обмеженнями. Так, якщо припустити, що в середньому зменшення робочого тижня становило один день, а робочого дня – одну годину, то загальні втрати робочого часу штатних працівників внаслідок неповної зайнятості за квартал становитимуть 4809,6 тис. год. Втрати, які обумовлені відправленням працівників в безоплатні відпустки складають 74271,6 тис. год., а внаслідок вивільнення – 208728,0 тис. год. Загальні втрати досягають 287,81 млн год., що складає 8,0% від табельного фонду робочого часу для штатних працівників. По контингенту зайнятого населення втрати робочого часу майже в 5,3 рази більші, – в цілому вони складають 1524,0 млн год., або 20,8% до табельного фонду зайнятих. Відповідні показники визначаються як нижня та верхня межа втрат (див. таблицю).

Таблиця

Характеристика втрат робочого часу внаслідок карантинних обмежень за II кв. 2020 р.*

Причини втрат	За офіційними статистичними даними по штатному контингенту (нижня межа)	За даними соціологічних опитувань (по контингенту зайнятого населення) (верхня межа)
1. Переведення на неповний робочий день (тиждень), тис. роб. год.	4809,6	-
2. Безоплатні відпустки, тис. роб. год.	74271,6	1087170,0
3. Вивільнення, тис. роб. год.	208728,0	436800,0
Усього, тис. роб. год.	287809,2	1523970,0
4. В % до табельного фонду робочого часу	8,0	20,8

* Розраховано авторами.

Вивільнення працівників, переведення на неповну зайнятість чи відправлення у відпустку без збереження заробітної плати супроводжується поряд з втратою робочого часу суттєвим зниженням доходів і, як наслідок, падінням ресурсів життєзабезпечення не тільки працівника, а й членів його сім'ї.

Запровадження карантину наприкінці березня позначилося на показниках оплати праці уже в I кв. Так у березні зростання фонду оплати праці сповільнилося до 10% (порівняно з 14% – в лютому), а у квітні й травні його обсяг залишився незмінним порівняно з відповідним періодом попереднього року. Це відбулося через стрімке скорочення відпрацьованого робочого часу за усіма видами діяльності, особливо у готельно-ресторанному бізнесі та транспорті.

У II кв. 2020 р. уповільнилося зростання середньомісячної заробітної плати, – якщо за січень-лютий її темпи склали близько 16%, то вже в березні вони знизилися до 12%. У структурі заробітної плати зміни-

лося співвідношення фіксованої (ставки) та змінної її частини на користь змінної, тобто почав формуватися перехід до сплати праці за результатами.

В Україні повна заборона на діяльність окремих секторів економіки, скорочення зовнішнього та внутрішнього попиту, проблеми із транспортуванням призвели до стрімкого зменшення обсягів реалізації та доходів – про це зазначили майже 70% підприємств. Особливо негативних наслідків зазнали роздрібна торгівля, транспорт, сектори послуг, при цьому найвищими були втрати малого бізнесу, який переважно зосереджений в секторі послуг [15]. Наприклад, в Україні 15% ФОПів, в яких було зайнято приблизно 150-170 тис. найманих працівників, припинили свою діяльність [16].

За офіційними даними в II кв. 2020 р. наявний дохід (в розрахунку на одну особу) зменшився на 4,8% порівняно з аналогічним періодом минулого року, а реальний наявний – на 7,3%. За експертними оцін-

ками та результатами соціологічних опитувань, реальні показники в разі більші, оскільки офіційні статистичні дані не враховують втрачені доходи, що одержували працівники, зайняті неформально або за тінювими схемами та які були вивільнені в першу чергу. Так, за результатами опитувань близько половини опитаних українських підприємств скоротили зарплати на 20-30%, а 35% роботодавців планували й надалі зменшувати оплату праці, а 65% планують дотримуватися поточних витрат на оплату праці і лише в 6% опитаних роботодавців зарплати зросли [17].

Висновки. Введення Урядом України жорстких карантинних заходів у березні-квітні 2020 р. супроводжувалося суттєвим скороченням зайнятості, впровадженням неповної або часткової зайнятості, переведенням працівників у режим простою та відправленням в безоплатні відпустки. За цих умов характерною ознакою національного ринку праці стали великі масштаби прихованого безробіття при відносно незначних обсягах офіційно зареєстрованого безробіття.

Послаблення карантинних заходів у другому півріччі супроводжується зростанням ділової активності та пожвавленням на ринку праці. Одночасно зберігається досить високий рівень незбалансованості попиту та пропозицій не тільки за обсягами, а й за професійно-кваліфікаційними рівнями. В той же час за умови початку другої хвилі коронавірусу чекати відновлення економіки марно до середини 2021 р., при цьому негативні наслідки в трудовій сфері будуть лише посилюватися.

Коронакриза як за умов жорсткого карантину, так і адаптивного супроводжується зростанням ризиків незайнятості та безробіття, особливо прихованого, втратою доходів та основних ресурсів життєзабезпечення, втратою трудового потенціалу та людського капіталу як окремої людини, так і суспільства в цілому, зростанням рівнів соціальної незахищеності.

Список використаних джерел

1. Посібник роботодавця з управління робочими місцями під час Covid-19 / МОП АСТ/ЕМР, Аналітичний центр економіко-правових досліджень та прогнозування, Федерація роботодавців України. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_745603.pdf.
2. Колот А., Герасименко О., Ярмолук-Крюк К. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>.
3. Дистанційна робота vs Coronavirus / Аналітичний центр "ЮрФем". URL: <http://jurfem.com.ua/dystanciyna-robota-vs-coronavirus/>.
4. Кулицький С. Український ринок праці під впливом пандемії COVID-19: стан та оцінка перспектив розвитку. *Україна: події, факти, коментарі*. 2020. № 12. С. 43–57. URL: <http://nbuviap.gov.ua/images/ukraine/2020/ukr12.pdf>.
5. Зуб М. Я., Вергелес І. В. Коронавірус як чинник формування нового ринку праці в регіонах України / НДІ Фіскальної політики. URL: <https://www.ndifp.com/1579/>.
6. Лавриненко Л. Ринок праці на карантині та професії, які будуть затребувані після пандемії COVID-19. *Лбгоос. Онлайн*. 2020. <https://doi.org/10.36074/2663-4139.09.03>.

7. Антонюк В. П. Здоров'я в системі чинників формування трудового потенціалу України. *Вісник економічної науки України*. 2020. № 1 (38). С. 154-159. doi: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2020.1\(38\).154-159](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2020.1(38).154-159).

8. Шалатек Л. Невидимий коронавірус робить видимою системну гендерну нерівність та несправедливість. *Фонд імені Гайнріха Боєлля*. URL: <https://ua.boell.org/uk/2020/06/11/covid-19-uniquely-affects-women-herere-are-many-ways-it-does>.

9. Стрельник О. Пандемія, коронавірус, карантин: жінки під ударом. *Фонд імені Гайнріха Боєлля*. URL: <https://ua.boell.org/uk/2020/03/25/pandemiya-koronavirus-karantin-zhinki-pid-udarem>.

10. Igor Petrashko представив механізми підтримки мікро- і малого підприємства. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=69514bea-6d8c-436e-9114-bf7c170804e2&title=IgorPetrashko-PredstavivMekhanizmiPidtrimkiMikroIMalogoPidprimsstva>.

11. Бізнес про бізнес. URL: <https://sme.gov.ua/biznes-pro-biznes/>.

12. Шоломицкая Е. Из-за карантина работу могли потерять около 2,5 млн украинцев. И это не конец. URL: <https://biz.liga.net/ekonomika/all/opinion/iz-za-karantina-rabotu-mogli-poteryat-okolo-25-mln-ukraintsev>.

13. Нинько Д. "Безработица ушла в тень": сколько украинцев на самом деле потеряли работу из-за карантина. URL: <https://delo.ua/economyandpoliticsinukraine/karantinnaja-bezrobotica-skolko-ukraincev-poter-371140/>.

14. Обстеження підприємств із питань статистики праці. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/metaopus/2018/1_02_02_01_2018.htm.

15. Ринок праці та соціальна статистика НБУ / НБУ. URL: <https://bank.gov.ua/ua/statistic/macro-indicators#3>.

16. Коронавірус – український бізнес на карантині/ Оpendatabot. URL: <https://opendatabot.ua/business-quarantine>.

17. Інфляційний звіт / НБУ. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/inflyatsiyniy-zvit-lipen-2020-roku>.

References

1. Posibnyk robotodavtsia z upravlinnia robochymy mistsiamy pid chas Covid-19 [Employer's Guide to Workplace Management during Covid-19]. (2020). *МОП АСТ/ЕМР, Аналітичний центр економіко-правових досліджень та прогнозування, Федерація роботодавців України*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_745603.pdf [in Ukrainian].
2. Kolot A., Herasyenko O., Yarmoliuk-Krok K. (2020). Sfera pratsi v umovakh hlobalnoi sotsio-ekonomichnoi realnosti 2020: vyklyky dlia Ukrainy [The sphere of work in the global socio-economic reality 2020: challenges for Ukraine]. Retrieved from <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf> [in Ukrainian].
3. Dystantsiina robotata vs Coronavirus [Remote work vs Coronavirus]. (2020). *Analitychnyi tsestr "IurFem"*. Retrieved from <http://jurfem.com.ua/dystanciyna-robotata-vs-coronavirus/> [in Ukrainian].
4. Kulytskyi S. (2020). Ukrainskyi rynok pratsi pid vplyvom pandemii COVID-19: stan ta otsinka perspektyv rozvytku [Ukrainian labor market under the influence of

the COVID-19 pandemic: status and assessment of development prospects]. *Ukraina: podii, fakty, komentari*, 12, pp. 43–57. Retrieved from <http://nbuviap.gov.ua/images/ukraine/2020/ukr12.pdf> [in Ukrainian].

5. Zub M. Ia., Verheles I. V. (2020). Koronavirus yak chynnyk formuvannia novoho rynku pratsi v rehionakh Ukrainy [Coronavirus as a factor in the formation of a new labor market in the regions of Ukraine]. *NDI Fiskalnoi polityky*. Retrieved from <https://www.ndifp.com/1579/> [in Ukrainian].

6. Lavrynenko L. (2020). Rynok pratsi na karantyni ta profesii, yaki budut zatrebuvani pislia pandemii COVID-19 [Labor market in quarantine and professions that will be in demand after the COVID-19 pandemic]. *Adhoo. Onlain*. <https://doi.org/10.36074/2663-4139.09.03> [in Ukrainian].

7. Antoniuk V. P. (2020). Zdorovia v systemi chynnykiv formuvannia trudovoho potentsialu Ukrainy [Health in the system of officials in the form of labor potential of Ukraine]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy – Herald of the Economic Sciences of Ukraine*, 1 (38), pp. 154–159 [in Ukrainian].

8. Shalatek L. (2020). Nevydymy koronavirus robyt vydymoiu systemnu hendernu nerivnist ta nespravedlyvist [Invisible coronavirus makes visible systemic gender inequality and injustice]. *Fond imeni Hainrikha Bollia – Heinrich Bull Foundation*. Retrieved from <https://ua.boell.org/uk/2020/06/11/covid-19-uniquely-affects-women-here-are-many-ways-it-does> [in Ukrainian].

9. Strelnyk O. (2020). Pandemiia, koronavirus, karantyn: zhinky pid udarom [Pandemic, coronavirus, quarantine: women under attack]. *Fond imeni Hainrikha Bollia – Heinrich Bull Foundation*. Retrieved from <https://ua.boell.org/uk/2020/03/25/pandemiya-koronavirus-karantin-zhinky-pid-udarom> [in Ukrainian].

10. Ihor Petrashko predstaviv mekhanizmy pidtrymky mikro- i maloho pidpryiemstva [Igor Petrashko presented

the mechanisms of support for micro and small enterprises]. (2020). Retrieved from <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=69514bea-6d8c-436e-9114-bf7c170804e2&title=IgorPetrashkoPredstavivMekhanizmiPidtrimkiMikroIMalogoPidprimstva> [in Ukrainian].

11. Biznes pro biznes [Business about business]. (2020). Retrieved from <https://sme.gov.ua/biznes-pro-biznes/> [in Ukrainian].

12. Sholomiczkaya E. (2020). Iz-za karantina rabotu mogli poteryat okolo 2,5 mln ukraincsev. I e'to ne konec [Due to quarantine, about 2.5 million Ukrainians could lose their jobs. And this is not the end]. Retrieved from <https://biz.liga.net/ekonomika/all/opinion/iz-za-karantina-rabotu-mogli-poteryat-okolo-25-mln-ukraintsev> [in Russian].

13. Nin'ko D. (2020). "Bezroboticza ushla v ten": skol'ko ukraincsev na samom dele poteryali rabotu iz-za karantina ["Unemployment has gone into the shadows": how many Ukrainians actually lost their jobs due to quarantine]. Retrieved from <https://delo.ua/economyandpoliticsinukraine/karantinnaja-bezroboticza-skolko-ukraintsev-poter-371140/> [in Russian].

14. Obstezhennia pidpryiemstv iz pytan statystyky pratsi [Survey of enterprises on labor statistics]. (2020). Retrieved from http://www.ukrstat.gov.ua/metaopus/2018/1_02_02_01_2018.htm [in Ukrainian].

15. Rynok pratsi ta sotsialna statystyka NBU [NBU labor market and social statistics]. (2020). *NBU*. Retrieved from <https://bank.gov.ua/ua/statistic/macro-indicators#3> [in Ukrainian].

16. Koronavirus – ukraïnskyi biznes na karantyni [Coronavirus – Ukrainian business in quarantine]. (2020). *Opendatabot*. Retrieved from <https://opendatabot.ua/business-quarantine> [in Ukrainian].

17. Infliatsiinyi zvit [Inflation Report]. (2020). *NBU*. Retrieved from <https://bank.gov.ua/ua/news/all/inflyatsiyniy-zvit-lipen-2020-roku> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 26.10.2020

Формат цитування:

Хандій О. О., Шамілева Л. Л. Досвід роботи вітчизняних підприємств в умовах карантинних обмежень: соціально-трудова аспекти. *Вісник економічної науки України*. 2020. № 2 (39). С. 89–94. doi: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2020.2\(39\).89-94](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2020.2(39).89-94)

Khandii O. O., Shamileva L. L. (2020). Experience of Domestic Enterprises in the Conditions of Quarantine Restrictions: Social and Labor Aspects. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, 2 (39), pp. 89–94. doi: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2020.2\(39\).89-94](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2020.2(39).89-94)