

# СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

---

УДК 331.5.024.5(477)

<https://doi.org/10.5281/zenodo.5521196>

ПОПЛАВСЬКА О.М.

ШЕВЧУК О.В.

БАБІН С.М.

## Державна політика у сфері зайнятості під час COVID-19: проблеми та шляхи удосконалення

Нова соціоекономічна реальність має безліч проявів, серед яких найбільш динамічні зміни відбуваються на ринку праці. Невпинно змінюються профілі працівників, що затребувані на ринку праці; відбувається переосмислення способів організації та міри праці; утверджується нова «ненормальність» (нестабільна, неформальна зайнятість), тощо. Така турбулентність показує, що старі підходи до регулювання ринку праці не спрацьовують, але й говорити про повне відсторонення від державного регулювання зайнятості – вкрай невважені пропозиції. Адже пандемія довела, що ліберальні підходи не дозволяють знизити соціальні та економічні ризики, а навпаки загострюють їх в ситуаціях нестабільності. На фоні позитивних зрушень у діяльності держави щодо покращення ситуації на ринку праці (посилення профорієнтаційної роботи, збільшення інклюзії, робота з вразливими верствами населення), нажаль основне завдання – збалансування ринку праці – не досягнуто. Нажаль зберігається феномен бідності працюючих, залишається неузгодженою діяльність на ринку «освіти впродовж життя», тобто коли пропозиція освітніх послуг для осіб, які мають освіту та бажають набути нової кваліфікації не відповідає потребам основних стейкхолдерів. Також все більш актуальними стають нестандартні форми зайнятості (не лише фріланс, дистанційна робота), які потребують узгодження інтересів сторін, але й робота на громадських засадах, творча діяльність. Відтак актуалізується проблема соціального діалогу в суспільстві, залучення до нього якомога більшого кола учасників, зокрема, громадських організацій, представників професійних спільнот (не лише профспілок). Але щоб зробити правильні висновки та прийняти нові рішення важливо оцінити втрати, яких зазнала економіка та суспільство через пандемію та інші фактори нестійкості глобальної екосистеми. Такі втрати – організаційно-економічні, фінансові, соціальні – стануть очевидними лише через певний проміжок часу, тож на сьогодні можемо лише констатувати негативні тренди щодо розвитку соціально-економічної системи країни в цілому.

**Ключові слова:** ринок праці, безробіття, заробітна плата, бідність працюючих, пандемія, соціальний діалог, стейкхолдери.

## Государственная политика в сфере занятости во время COVID–19: проблемы и пути совершенствования

Новая социально–экономическая реальность имеет множество проявлений, среди которых наиболее динамичные изменения происходят на рынке труда. Постоянно меняются требования к профилям (знаниям, умениям) работников, которые востребованы на рынке труда; происходит переосмысление способов организации и меры труда; утверждается новая «ненормальность» (нестабильная, неформальная занятость) и тому подобное. Такая турбулентность показывает, что старые подходы к регулированию рынка труда не срабатывают, но и говорить о полном отстранении от государственного регулирования занятости – крайне необоснованные предложения. Ведь пандемия доказала, что либеральные подходы не позволяют снизить социальные и экономические риски, а наоборот обостряют их в ситуациях нестабильности. На фоне положительных сдвигов в деятельности государства по улучшению ситуации на рынке труда (усиление профориентационной работы, увеличение инклюзии, работа с наиболее защищенными группами населения), к сожалению основная задача – сбалансирование рынка труда – не достигнута. К сожалению, сохраняется феномен бедности работающих, остается несогласованной деятельность на рынке «образования в течение всей жизни», то есть когда предложение образовательных услуг для лиц, имеющих таковое и желающих приобрести новую квалификацию не соответствует потребностям основных стейкхолдеров. Также все более актуальными становятся нестандартные формы занятости (не только фриланс, удаленная работа), которые требуют согласования интересов сторон, но и работа на общественных началах, творческая деятельность. Поэтому актуализируется проблема социального диалога в обществе, привлечение к нему как можно большего круга участников, в частности, общественных организаций, представителей профессиональных сообществ (не только профсоюзов). Однако, чтобы сделать правильные выводы и принять новые решения важно оценить потери, которые понесла экономика и общество из–за пандемии и других факторов неустойчивости глобальной экосистемы. Такие потери – организационно–экономические, финансовые, социальные – станут очевидными только через определенный промежуток времени, поэтому сегодня можем лишь констатировать негативные тренды по развитию социально–экономической системы страны в целом.

**Ключевые слова:** рынок труда, безработица, заработная плата, бедность работающих, пандемия, социальный диалог, стейкхолдеры.

POPLAVSKA O.M.

SHEVCHUK O.V.

BABIN S.M.

## State employment policy during COVID–19: problems and ways to improve

The new socio–economic reality has many manifestations, among which the most dynamic changes occur in the labor market. The requirements for the profiles (knowledge, skills) of employees that are in demand on the labor market are constantly changing; there is a rethinking of the methods of organization and measures of labor; a new "abnormality" (unstable, informal employment) and the like is being approved. Such turbulence shows that the old approaches to labor market regulation do not work, but to speak of a complete removal from state regulation of employment is an extremely unjustified proposal. After all, the pandemic has proven that liberal approaches do not reduce social and economic risks, but, on the contrary, exacerbate them in situations of instability. Against the background of positive shifts in the state's activities to improve the situation on the labor market (strengthening vocational guidance, increasing inclusion, working with the most protected groups of the population), unfortunately, the main task – balancing the labor market – has not been achieved. Unfortunately, the phenomenon of workers' poverty persists, and there remains uncoordinated activity in the life–long education market, that is, when the offer of educational services for those who have such and who want to acquire a new qualification does not meet the needs of the main stakeholders. Also, non–standard

*forms of employment (not only freelancing, remote work), which require coordination of the interests of the parties, but also volunteer work, and creative activity, are becoming more and more relevant. Therefore, the problem of social dialogue in society is being actualized, involving as many participants as possible, in particular, public organizations, representatives of professional communities (not only trade unions). However, in order to draw the right conclusions and make new decisions, it is important to assess the losses suffered by the economy and society due to the pandemic and other factors of instability of the global ecosystem. Such losses – organizational, economic, financial, social – will become apparent only after a certain period of time, so today we can only state negative trends in the development of the socio-economic system of the country as a whole.*

**Key words:** labor market, unemployment, wages, poverty of workers, pandemic, social dialogue, stakeholders.

**Постановка проблеми.** Долаючи перешкоди на шляху реалізації цілей сталого розвитку, кожна країна обирає власну модель ринку праці, де пріоритетними є інструменти державної політики у сфері зайнятості. Слід зазначити, що саме політика у сфері зайнятості максимально повно дозволяє наблизитися до визначених орієнтирів, що формують також якість життя населення (гідна праця, подолання бідності, доступність та всеохоплення освітою, стан здоров'я тощо). Як зазначають експерти Міжнародної організації праці, розробка та реалізація всеосяжної національної політики зайнятості, яка б максимально відповідала б національним потребам, соціально-економічним умовам, сприятиме реалізації восьмої цілі сталого розвитку – забезпечити інклюзивне зростання шляхом повної та продуктивної зайнятості та гідної праці для всіх [10]. Також маємо враховувати поступ цифровізації, що суттєво змінює картину зайнятості не лише в окремій країні, але й у світі, формуючи нову глобальну екосистему [1]. Водночас, невтішні наслідки пандемії, що триває більше року, свідчать про необхідність перегляду підходів до регулювання ринку праці, зокрема державою, адже поодиночі актори бізнес середовища не спроможні подолати вище означені виклики (наприклад, через об'єктивні причини: закриття багатьох підприємств, особливо, малих в багатьох сферах економічної діяльності, де задіяна більшість робочої сили; усе частіше актори ринку відмічають, що соціальна складова національних соціоекономічних екосистем стає вирішальною для розвитку.). Так, якщо через диспропорції на ринку праці у 2019 році загальноєвропейська нерівність досягла найнижчого рівня, то за оцінками дослідників (Фонд Фрідріха Еберта), пандемія не змінила її [3]. Для України, як і для більшості країн світу, збіднення через втрату населенням робочих місць стало важким тягарем, що

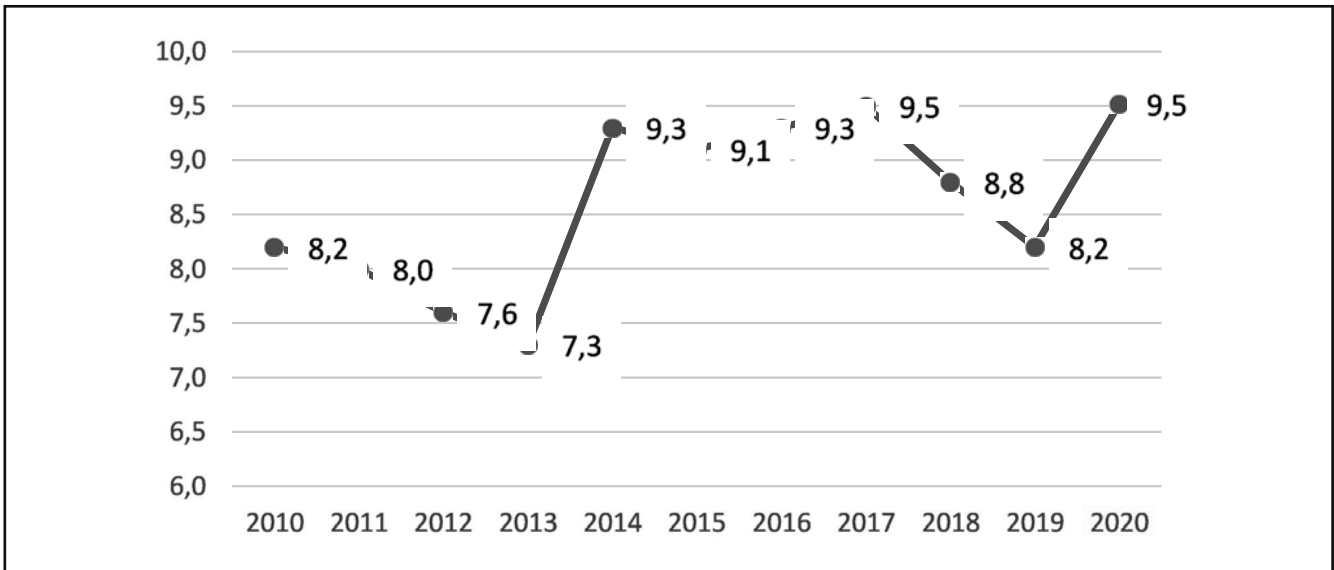
нівелює потенціал робочої сили та посилює ризики її втрати для економіки.

Ураховуючи поступ 4-ї промислової революції та цифровізації, зокрема, відчутними стали зміни на ринку праці. Як зазначають дослідники, ринок, суспільство переживають на стільки суттєві трансформації, що вони сформуvalи нову соціоекономічну реальність [6,7], котра вимагає переосмислення як управлінських процесів, так і змісту діалогу між стейколдерами. Водночас на Україні пандемія спричинила ще більше звуження ринку праці, яке проявилось через зростання прихованого безробіття, а також збільшення частки нестійкої зайнятості [4, 5].

**Метою статті** є аналіз дієвості державної політики у сфері зайнятості та пошук шляхів подолання диспропорцій ринку праці, що виникли через негативні впливи нової соціоекономічної реальності.

**Виклад основного матеріалу.** Відзначимо, що на розвиток ринку праці суттєво впливає держава, тому від якості та своєчасності дій уряду залежить те на скільки будуть реалізованими цілі сталого розвитку. Тепер дії держави на ринку праці означилися негативною траєкторією рівня безробіття починаючи з 2014 року. Водночас, прийняті заходи щодо посилення профорієнтаційної, консультативної роботи, стимулювання самозайнятості сприяли поліпшенню ситуації: рівень безробіття знизився у 2019 році порівняно з 2017 роком на 1,3 відсоткового пункту, але пандемія «повернула досягнення» на попередні позиції (рис.1).

Пояснення цьому знаходиться у площині тих рішень, яких приймав уряд. Зокрема на законодавчому рівні увели можливість гнучкої зайнятості лише наприкінці 2020 року, але не створили умов для об'єктивного оцінювання затрат праці. Разом з тим залишилися поза нормативним полем організація праці фрілансерів, оскільки діюче поняття надомної праці ніяк не підходить до ха-



**Рисунок 1. Рівень безробіття (за методологією МОП) в Україні, % \***

\* побудовано за даними [12].

рактору виконуваної роботи працівників за фрілансом, а дистанційна робота хоч і визнана але відсутні формалізовані підходи до регулювання робочого часу та відпочинку таких працівників, нормування їхньої діяльності. Як наслідок, напруженість праці суттєво зросла й на фоні психологічного дискомфорту відчутними стала мотивація до продуктивної праці. Фактично меншою кількістю працівників виконується більший обсяг робіт з одночасною відсутністю реєстрації реальних затрат робочого часу.

Також через карантинні обмеження, яких запровадив уряд, підприємства вимушені були скорочувати персонал через розриви ланцюгів поставок й неможливість проводити подальшу діяльність або через відсутність можливості взагалі реалізувати бізнес процеси. Наприклад, якщо у 2019 році було заплановано роботодавцями вивільнити 11506 особи, то у 2020 році вже 40275 осіб і у 2021 році – 49529 осіб. При цьому державний центр зайнятості на початку 2021 року зафіксував стрімке вивільнення у секторі будівництва – порівняно з попереднім роком чисельність вивільнених зросла у 806 разів, секторі постачання електроенергії, газу, пари та кондиціонованого повітря – у 8,5 разів, у секторі мистецтва, спорту, розваг та відпочинку – у 13,4 рази [11].

Авторські дослідження підтверджують, що основною причиною дисбалансу на ринку праці в останні роки є невідповідність потребам ринку. Зокрема це пов'язано з тим, що нові технології змінюють зміст та характер праці, тож змінюють-

ся вимоги до знань, навичок працівників. Як правило, цифровізація вимагає більшої мобільності, гнучкості та стійкої мотивації до навчання впродовж всього життя. ОЕСР зазначає, що 14% робочих місць скоріш за все будуть автоматизовані, а 32% – зазнають істотних змін щодо кількості та якості функціональних обов'язків [8]. Усе це стало можливе через невідповідність компетенцій, котрих набувають майбутні працівники у закладах освіти з потребами роботодавців щодо певних знань, навичок, тощо. Нажаль дослідження ОЕСР виявили, що 15% дорослих людей не мають базових цифрових навичок, а 13% – не мають базових навичок числення; в середньому в ОЕСР 6,6% молодих випускників мають низьку грамотність та математичні навички [8]. Разом з тим, роботодавці вимагають посилення таких компетентностей, як емоційний інтелект, комплексність під час вирішення проблем, відсутність потреби у постійному контролі, тощо. Проте аналіз стандартів професійної освіти та стандартів вищої освіти свідчать про часткове врахування вимог ринку освітніми закладами. Тому важливо переглянути методичні підходи до вибору навчальних програм закладами освіти аби у повній мірі урахувати перетворення, виклики Індустрії 4.0, глобалізації, економічної кризи, тощо. Зокрема, важливо переглянути процедури ліцензування освітніх програм (з обов'язковим погодженням їх зі роботодавцями), знизити нормативи щодо наповненості навчальних груп та стимулювати поширення тренінгової практики проведення навчання, гаранту-

## СОЦІАЛЬНО–ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

вати й дотримуватися відповідності професійних стандартів та стандартів освіти.

Не менш важливим для оцінювання сталого розвитку ринку праці є подолання бідності працюючих. В цьому контексті на перше місце виходить гідна винагорода за працю. Тому важливо переосмислити базові стандарти у сфері доходів, як основи унеможливлення появи бідності серед працюючих.

В цілому ситуацію щодо бідності в Україні можна назвати стабільно ризиковою.

Очевидними є позитивні зрушення у боротьбі зі бідністю. Так, з 2015 по 2018 роки рівень бідності за абсолютним критерієм (за методологією Світового банку) зменшується (з 2,4% у 2015р. до 1,8% у 2018р.) й очікується подальше його зменшення у 2019 році. Разом з тим, рівень бідності за відносним критерієм (60 відсотків медіанного рівня середньодушових еквівалентних доходів з використанням шкали еквівалентності Європейського Союзу: 1,0; 0,5; 0,3) навпаки збільшується: з 8,1% у 2015р. до 10,2% у 2018р та за 9 місяців 2019 р. цей показник збільшився ще на 1 відсотковий пункт. Така ситуація свідчить про зростання ризику збідніти. Якщо порівнювати рівень бідності за вітчизняною методологією, то за абсолютним критерієм (витрати, нижчі від фактичного прожиткового мінімуму) рівень бідності скорочується щороку. При цьому якщо з 2016 по 2017 зменшення склало 11,3 відсоткових пунктів, а в подальшому темпи зменшення знижувалися й у 2018 р. рівень бідності за абсолютним критері-

єм порівняно з попереднім роком зменшився лише на 4,1 відсоткових пункти. Також бідність за абсолютним критерієм (витрати, нижчі від фактичного прожиткового мінімуму) серед працюючих осіб мала тенденцію до спадання – з 52,5% у 2015р до 35,6% у 2018р. Разом з тим спостерігалось зниження рівня бідності за абсолютним критерієм (доходи, нижчі від фактичного прожиткового мінімуму), зокрема, з 51,9% у 2015р до 27,6% у 2018р. , оцінюючи все населення, та з 42,6% у 2015р. по 18,2% у 2018р. серед працюючого населення. Таке зниження вочевидь корелюється зі зниженням рівня безробіття й свідчить про дієві заходи з боку держави й цьому напрямку. Проте тривожними є дані щодо частки бідного населення (витрати, нижчі від фактичного прожиткового мінімуму), охопленого програмами соціальної підтримки (соціальні пільги, житлові субсидії, допомога на дітей, допомога малозабезпеченим сім'ям та інші види соціальної допомоги), яка збільшується протягом досліджуваного періоду (незначне зниження порівняно з попереднім роком спостерігалось лише у 2018р.). Це може свідчити про суттєві навантаження на бюджети різних рівнів, а також про пріоритетність неактивних заходів щодо подолання бідності.

Одна з причин бідності серед працюючих криється у рівні оплати праці. Незважаючи на реформи в оплаті праці, мінімальна заробітна плата в Україні, навіть після підвищення, залишається однією з найнижчих в світі. Її купівельна спро-

**Таблиця. 1. Показники бідності в Україні**

ПОКАЗНИКИ	2015	2016	2017	2018	2019
Рівень бідності за абсолютним критерієм для порівняння з міжнародними показниками (за методологією Світового банку), відсотків	2,4	2,0	1,9	1,8	1,2
Рівень бідності за відносним критерієм (60 відсотків медіанного рівня середньодушових еквівалентних доходів з використанням шкали еквівалентності Європейського Союзу: 1,0; 0,5; 0,3), відсотків	8,1	7,7	8,3	10,2	11,2
Рівень бідності за абсолютним критерієм (витрати, нижчі від фактичного прожиткового мінімуму), відсотків	58,3	58,6	47,3	43,2	41,4
у тому числі серед працюючих осіб, відсотків	52,5	52,6	39,1	35,6	33,7
Рівень бідності за абсолютним критерієм (доходи, нижчі від фактичного прожиткового мінімуму), відсотків	51,9	51,1	34,9	27,6	24,3
у тому числі серед працюючих осіб, відсотків	42,6	42,0	23,7	18,2	14,4
Частка бідного населення (витрати, нижчі від фактичного прожиткового мінімуму), охопленого програмами соціальної підтримки (соціальні пільги, житлові субсидії, допомога на дітей, допомога малозабезпеченим сім'ям та інші види соціальної допомоги), відсотків	63,0	70,3	73,6	70,9	x

\* побудовано за даними [13].

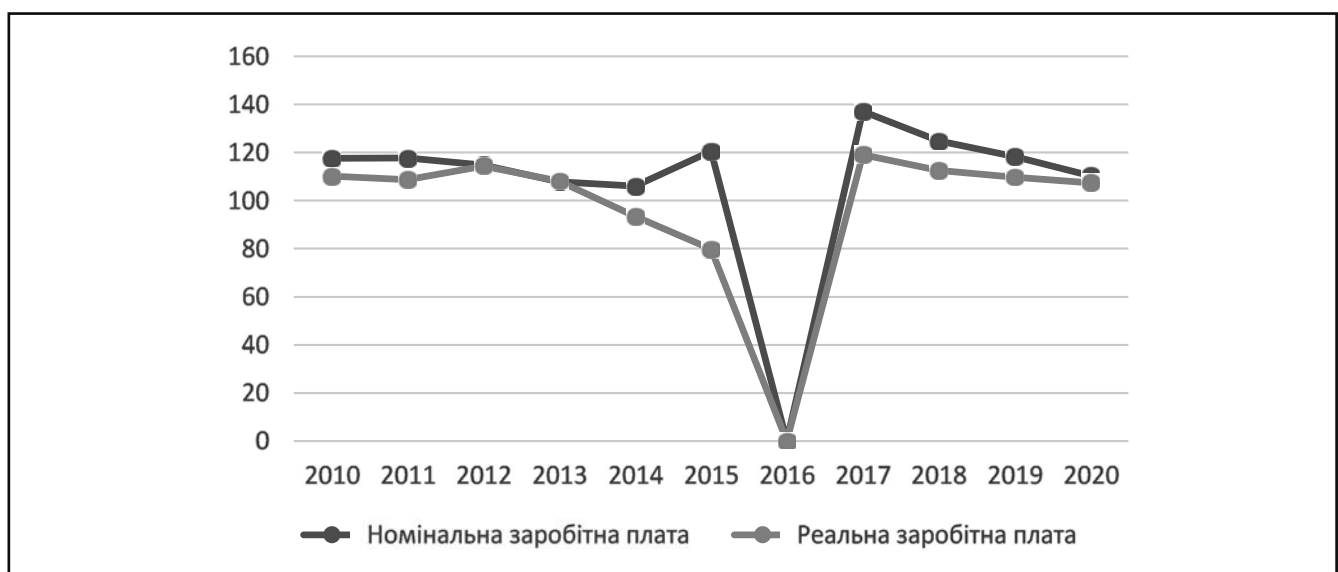
можність є набагато нижчою, ніж в інших країнах. Так, за мінімальну заробітну плату в Україні можна купити 58 «борщових наборів», у Польщі – 185, а у Великій Британії – 230. Найвищий рівень мінімальної заробітної плати серед країн Європи зафіксовано в Люксембурзі, Бельгії, Ірландії та Нідерландах, що відповідає рівню соціально-економічного розвитку цих країн і свідчить про реалізацію у них концепту гідної праці в частині її оплати. Очевидним наслідком стало збідніння населення, особливо працюючого. Результати обстеження домогосподарств під час їхнього самооцінювання, показують, що вони постійно собі відмовляли у найнеобхіднішому, зокрема, у крайній бідності знаходилися у 2020 році 2,8% усіх домогосподарств, а постійно відмовляли у найнеобхіднішому, крім харчування – 36,7% домогосподарств [12].

Також помітним був вплив зниження темпів зростання заробітної плати на доходи (збідніння): у пікові періоди зростання рівня безробіття (2016–2017 роки, 2020 рік) спостерігається стрімке падіння реальної заробітної плати (рис.2).

Кричущою є ситуація щодо низького рівня оплати праці серед багатьох працівників бюджетної сфери. Так, за даними Державної служби статистики України розмір середньомісячної заробітної плати працівників у сфері освіти в серпні 2019 р. дорівнював 7349 грн, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги – 7067 грн, мистецтва, спорту, розваг та відпочинку – 8026 грн. Натомість

середньомісячна заробітна плата працівників у сфері фінансової діяльності становила 18 649 грн, інформації та телекомунікацій – 17 226 грн, державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування – 16 155 грн. Це стало можливим через недосконалість та необ'єктивність діючої єдиної тарифної сітки, що використовується для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери. Вона має низку недоліків, пов'язаних з необ'єктивною, насамперед, низькою, диференціацією заробітної плати, що межує зі зрівнялівкою, низьким мотиваційним потенціалом (браком стимулів до виконання складніших і відповідальніших робіт), недосконалістю методики побудови та віднесення посад і робіт до розрядів єдиної тарифної сітки, неналежною індивідуалізацією заробітної плати, суттєвими міжгалузевими перекосами в оплаті праці.

Зрозуміло, що така ситуація є наслідком диспропорцій на рику, необ'єктивної оцінки складності, затрат праці. Пропозиція робочої сили на ринку праці України суттєво була перевищена за всіма професійними групами й у період до пандемії, (найбільше – за такими як кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства – у 2018 році на одне вільне робоче місце претендувало 32 особи; законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) – на одне вільне місце претендувало 14 осіб). Але наслідки пандемії є разючі: якщо на 1 січня 2020 року дефіцит вакансій по Україні становив



**Рисунок 2. Темпи зростання/зниження номінальної та реальної заробітних плат по відношенню до попереднього року в Україні, %**

\* побудовано за даними [12].

## СОЦІАЛЬНО–ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

279145 вакансій, то вже на 1 січня 2021 року – 415936 вакансій, тобто майже у двічі збільшилося напруження на ринку праці. А це все спричиняло стримування росту заробітної плати працюючих. При чому усе це відбувалося за позитивної динаміки показників діяльності державної служби зайнятості (збільшення кількості тих, що пройшли навчання; зростання кількості консультацій з пошуку роботи; зменшення тривалості безробіття, покращення роботи з роботодавцями, тощо). Тому виникає завдання перегляду існуючих підходів держави до реалізації своєї політики на ринку праці під час пандемії.

Проведені дослідження наслідків COVID–19 [9] дають підстави стверджувати про наступне:

1. Нажаль існуючі методичні підходи та статистичні дані в умовах невизначеності звучують маневреність та адаптивність інструментарію державної політики на ринку праці, а також необхідно мотивувати до регулярного соціального діалогу не лише між організаціями роботодавців та працівників, але із залученням науковців та громадських організацій.

2. Змістом соціального діалогу мають стати заходи щодо політики зайнятості, які б ураховували нову глобальну екосистему та орієнтовані на подолання не лише економічної, але й структурної кризи в Україні.

3. На етапах відновлення необхідно реалізувати конкретні заходи, що спрямовані на допомогу організаціям з постраждалих сфер економічної діяльності та групам (наприклад, жінки, молодь), зокрема на тих, хто працює у неформальній економіці; окреслити можливості нових видів діяльності, що мають потенціал зайнятості та сприятимуть продуктивній зайнятості зазначених груп населення.

Зважаючи на вище зазначене, для держави важливо мати оперативні та реальні оцінки впливу пандемії на ринок праці. Тож на думку авторів, важливо звернути увагу на аналіз не лише структури потреби у робочій силі, але й рівня завантаженості й напруженості праці (що є складовою гідної праці). Таку інформацію можливо отримати завдяки експрес опитуванням працівників через соціальні мережі на порталах пошуку роботи. Разом з тим, необхідно змінити методичні підходи до прогнозування складу робочої сили та попиту на неї, увівши нові детермінанти (зміна глобальної екосистеми, посилення нерівності доступу до новацій, вектори інтеграції економіки та ринку праці України у гло-

бальну екосистему, тощо). Водночас, для визначення ефективності реалізованих заходів необхідно досліджувати економічні втрати та ризики, а також визначити соціальні орієнтири політики держави на ринку праці. До останніх важливо віднести високу адаптивність моделі державного управління ринком праці та відповідність цілям сталого розвитку, безпекову спрямованість.

Щодо соціального діалогу, то варто оновити нормативно–правове поле регулювання колективно–договірних відносин. Зокрема, необхідно виокремити територіальні угоди в окремий кластер соціального партнерства, де надати рівні права визначення соціально–економічного розвитку регіону усім стейкхолдерам. Водночас бажано імплементувати принципи соціальної відповідальності як на рівні колективних договорів, так і галузевих угод із паралельним визнанням на державному рівні норм цих угод і договорів як нормативно–правових з обов'язковим характером виконання [2]. В цьому сенсі колективні угоди та договори набудуть нового значення й спиратимуться на сучасні тренди організації трудових процесів, регулювання соціально–трудова відносин (особливо за дистанційної зайнятості, мінливого та нестійкого характеру зайнятості). Удосконалюючи договірне регулювання соціально–трудова відносин на рівні держави, потрібно осучаснити розуміння ролі та змісту Генеральної угоди. На думку авторів вона має стати новим соціальним договором. Тому для її укладання мають бути залучені не лише традиційні соціальні партнери, але й інші актори ринку (тобто прийняття рішення має здійснюватися на широкій платформі зі обговорення стратегічних напрямів реалізації соціально–економічної політики держави у перспективі на три роки з обов'язковим обґрунтуванням фінансової складової).

Деталізуючи конкретні заходи щодо допомоги організаціям, які найбільше постраждали через пандемію та групам населення, акцентуємо увагу на такому. Долаючи наслідки пандемії держава на період карантину вимушена запроваджувати пільгові умови оподаткування, встановлювати податкові канікули. Такий крок суттєво знизить вірогідність закриття малих компаній й сприятиме збереженню робочих місць. Першочерговою вважаємо необхідність опрацювання трудового законодавства з тим аби унормувати облік затрат праці працюючих дистанційно та зобов'язан-

ня роботодавців щодо організації робочих місць таких працівників, регламентації трудових процесів. Не менш важливими мають стати такі заходи з боку держави як сприяння безперебійної роботи сервісів та служб, що забезпечують (опікуються) захист прав працівників, займаються профорієнтаційною діяльністю, працюють у сфері кар'єрного консалтингу. При цьому важливо розуміти, що на відміну від інших криз, пандемія стала викликом для державних служб зайнятості не лише як організації зі регулювання ринку праці, але й як для роботодавця. Тому забезпечення безперервності робочих процесів при дотриманні правил безпеки в умовах пандемії COVID-19 – це також завдання держави, адже трудові процеси можуть бути порушені, якщо співробітники хворіють на робочому місці (питання суміщення, заміщення працівників, що хворіють також є актуальними).

### Висновки

Отже, під впливом пандемії коронавірусу COVID-19 український ринок праці зазнав істотних змін. Ефективне розв'язання проблеми державної підтримки вітчизняної економіки може відбуватися лише в рамках загальної стратегії соціально-економічного розвитку нашої держави, що включає в себе – соціальний діалог, оновлення нормативно-правового регулювання колективно-договірних відносин, імплементації принципів соціальної відповідальності для всіх акторів ринку. Окреслення запропонованих соціальних орієнтирів політики держави на ринку праці дозволить вирішити проблеми фактичного скорочення зайнятості та зростання кількості безробітних в Україні.

### Список використаних джерел

1. Chala N., Poplavska O. Digital Economy: Impact on the Socio-economic Transformation in Ukraine. Наукові записки НАУКМА. Економічні науки. Том 5. Випуск 1. URL: С.124–130 <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/18183> (accessed 19 May 2021).
2. Danylych, N., Poplavska, O. Social responsibility and social partnership in the 4th industrial revolution context: case of Ukraine. REVERSCO. Revista De Estudios Cooperativos, 135, 2020. URL: <https://doi.org/10.5209/reve.69185> (accessed 18 April 2021).
3. Dauderstädt M. Covid-19 and Europe-wide inequality. Social Europe. 23rd March 2021. URL: <https://www.socialeurope.eu/covid-19-and-europe-wide-inequality> (accessed 04 June 2021).

4. Galyna Lopushnyak, Victoria Overchuk, Liliya Ukraynets, Svetlana Rudakova, Dmytro Kabachenko. Innovative Forms of Employment Under the Conditions of Labor Market Transformation Submitted. Scopus. International Journal of Economics and Business Administration, Volume VIII, Issue 3, 2020, pp. 139–149.

5. Halyna S. Lopushniak, Svetlana H. Rudakova, Andriy O. Vasylenko Labor Market in Ukraine: State, Trends, and Basic Scenarios (in Ukrainian) / Society and economy during the COVID-19. Pandemic experiences of Ukraine : Monografia. Warsaw 2021. p.61–72.

6. Колот А.М. Соціально-трудова реальність – XXI: філософія становлення, можливостей та викликів. Економіка України. 2021. №2(711). С. 3–31.

7. Kolot, A., Kozmenko, S., Herasymenko, O. Development of a Decent Work Institute as a Social Quality Imperative: Lessons for Ukraine. Economics and Sociology. 2020. Vol. 13, № 2. pp. 70–85. (дата звернення 10 жовтня 2020). URL: [https://www.economics-sociology.eu/files/5\\_945\\_Kolot%20et%20al.pdf](https://www.economics-sociology.eu/files/5_945_Kolot%20et%20al.pdf) (accessed 30 May 2021).

8. Launch of the 2019 Skills Outlook: Thriving in a Digital World. Remarks by Angel Gurrna. OECD Secretary-General. 9 May 2019. Paris, France. URL: <https://www.oecd.org/skills/launch-of-2019-skills-outlook-thriving-in-a-digital-world-paris-may-2019.htm> (accessed 29 травня 2021).

9. National employment policies for an inclusive, job-rich recovery from the COVID-19 crisis. International Labour Organization. 2020. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_756676.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_756676.pdf) (accessed 10 June 2021).

10. The ILO DW for SDGs Notes Series. The Employment and Labour Market Policies Branch (EMPLAB) of the Employment Policy Department. 2015. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/genericdocument/wcms\\_561755.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/genericdocument/wcms_561755.pdf) (accessed 02 May 2021).

11. Інформація щодо запланованого масового вивільнення працівників. Державний центр зайнятості України. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/68> (дата звернення: 10 травня 2021).

12. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua) (дата звернення: 15 червня 2021).

13. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Pokazniki-socialnoi-sferi.html> (дата звернення: 05 червня 2021).

## References

1. Chala N., Poplavska O. Digital Economy: Impact on the Socio-economic Transformation in Ukraine. *Наукowi записки НАУКМА. Економічні науки. Том 5. Випуск 1.* URL: C.124–130 <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/18183> (accessed 19 May 2021).
2. Danylyevych, N., Poplavska, O. Social responsibility and social partnership in the 4th industrial revolution context: case of Ukraine. *REVESCO. Revista De Estudios Cooperativos*, 135, 2020. URL: <https://doi.org/10.5209/reve.69185> (accessed 18 April 2021).
3. Dauderstädt M. Covid-19 and Europe-wide inequality. *Social Europe*. 23rd March 2021. URL: <https://www.socialeurope.eu/covid-19-and-europe-wide-inequality> (accessed 04 June 2021).
4. Galyna Lopushnyak, Victoria Overchuk, Liliya Ukraynets, Svetlana Rudakova, Dmytro Kabachenko. Innovative Forms of Employment Under the Conditions of Labor Market Transformation Submitted. *Scopus. International Journal of Economics and Business Administration*, Volume VIII, Issue 3, 2020, pp. 139–149.
5. Halyna S. Lopushniak, Svetlana H. Rudakova, Andriy O. Vasylenko Labor Market in Ukraine: State, Trends, and Basic Scenarios (in Ukrainian) / *Society and economy during the COVID-19. Pandemic experiences of Ukraine* : Monografia. Warsaw 2021. p.61–72.
6. Kolot A.M. Sotsialno-trudova realnist – KhKhl: filozofiiia stanovlennia, mozhlyvostei ta vyklykiv. *Ekonomika Ukrainy*. 2021. №2(711). S. 3–31.
7. Kolot, A., Kozmenko, S., Herasymenko, O. Development of a Decent Work Institute as a Social Quality Imperative: Lessons for Ukraine. *Economics and Sociology*. 2020. Vol. 13, № 2. pp. 70–85. (дата звернення 10 жовтня 2020). URL: [https://www.economics-sociology.eu/files/5\\_945\\_Kolot%20et%20al.pdf](https://www.economics-sociology.eu/files/5_945_Kolot%20et%20al.pdf) (accessed 30 May 2021).
8. Launch of the 2019 Skills Outlook: Thriving in a Digital World. Remarks by Angel Gurrna. OECD Secretary-General. 9 May 2019. Paris, France. URL: <https://www.oecd.org/skills/launch-of-2019-skills-outlook-thriving-in-a-digital-world-paris-may-2019.htm> (accessed 29 травня 2021)
9. National employment policies for an inclusive, job-rich recovery from the COVID-19 crisis. *International Labour Organization*. 2020. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_756676.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_756676.pdf) (accessed 10 June 2021).
10. The ILO DW for SDGs Notes Series. The Employment and Labour Market Policies Branch (EMPLAB) of the Employment Policy Department. 2015. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/genericdocument/wcms\\_561755.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/genericdocument/wcms_561755.pdf) (accessed 02 May 2021).
11. Informatsiia shchodo zaplanovanooho masovoho vyvylnennia pratsivnykiv. *Derzhavnyi tsentr zainiatosti Ukrainy*. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/68> (accessed 10 May 2021).
12. Ofitsiyni sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy. URL: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua) (accessed 15 June 2021).
13. Ofitsiyni sait Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy. URL: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Pokazniki-socialnoi-sferi.html> (accessed 05 June 2021).

**Дані про авторів****Поплавська О.М.,**

к.е.н., доцент, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Україна

e-mail: oksanadom@ukr.net

**Шевчук О.В.,**

старший викладач, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Україна

e-mail: sov1408vos@gmail.com

**Бабін С.М.,**

старший викладач, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Україна

e-mail: svetlano4ka@ukr.net

**Данные об авторах****Поплавская О.Н.,**

к.э.н., доцент, Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана, Украина

e-mail: oksanadom@ukr.net

**Шевчук О.В.,**

старший преподаватель, Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана, Украина

e-mail: sov1408vos@gmail.com

**Бабин С.М.,**

старший преподаватель, Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана, Украина

e-mail: svetlano4ka@ukr.net

**Information about the authors****Poplavska O.M.,**

PhD in Economics, assistant professor, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Ukraine

e-mail: oksanadom@ukr.net

**Shevchuk O.V.,**Senior Lecturer, Kyiv National Economic University  
named after Vadym Hetman, Ukraine  
e-mail: sov1408vos@gmail.com**Babin S.M.,**Senior Lecturer, Kyiv National Economic University  
named after Vadym Hetman, Ukraine  
e-mail: svetlano4ka@ukr.net<https://doi.org/10.5281/zenodo.5521212>

СТЕПАНОВА О.В.

## Теоретико–методичні основи дослідження трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств

**Предметом дослідження** є теоретичні та методичні напрямки досліджень на прикладі визначення потреб трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств в сучасних ринкових умовах.

**Метою дослідження** є визначення та узагальнення теоретико–методичних засад досліджень щодо ефективності використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств.

**Методи дослідження.** У роботі використано порівняльний метод, метод аналізу та узагальнення.

**Результати роботи.** У статті проаналізовано вплив урбанізації населення, сезонності та продуктивності праці в галузі сільського господарства, в порівнянні по роках, та їх зв'язок із впровадженням інформаційних технологій.

**Галузь застосування результатів.** Менеджмент, економіка, економічна кібернетика.

**Висновки.** У статті розглядається питання забезпеченості трудовими ресурсами сільськогосподарських підприємств в сьогоdnішніх ринкових умовах та ефективності їх використання. Визначено дисбаланс попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці та недостатню вивченість аспекту планування чисельності персоналу в сучасних реаліях. Висвітлено необхідність державного регулювання методами прийняття та виконання нормативних актів, що регламентують утворення ефективної зайнятості трудових ресурсів. Відзначається формування нових компетентностей трудових ресурсів та збільшення продуктивності праці в умовах цифрової трансформації економіки.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, трудові ресурси, ефективність використання, сільськогосподарські підприємства, ринок праці, сезонність, урбанізація населення.

СТЕПАНОВА О.В.

## Теоретико–методические основы исследования трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий

**Предметом исследования** являются теоретические и методические направления исследования на примере определения потребностей трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий в современных рыночных условиях.

**Целью исследования** является определение и обобщение теоретико–методических основ исследований и рекомендаций по эффективности использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий.

**Методы исследования.** В работе использованы сравнительный метод, метод анализа и обобщения.

**Результаты работы.** В статье проанализировано влияние урбанизации населения, сезонности и производительности труда в отрасли сельского хозяйства, сопоставимые по годам, и их связь с внедрением информационных технологий.

**Отрасль применения результатов.** Менеджмент, экономика, экономическая кибернетика.

**Выводы.** В статье рассматривается вопрос обеспеченности трудовыми ресурсами сельскохозяйственных предприятий в современных рыночных условиях и эффективности их использования. Определены дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда и недо-