

Новікова О. Ф.

доктор економічних наук, професор,
заступник директора з наукової роботи
Інститут економіки промисловості НАН України

Панькова О. В.

кандидат соціологічних наук, доцент,
зав. сектором економічної соціології, пров. наук. співробітник
Інститут економіки промисловості НАН України,
м. Київ, Україна

ЗМІНИ У ТРУДОВІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЙНОЇ СОЦІОЕКОНОМІЧНОЇ РЕАЛЬНОСТІ¹¹

2020 рік відкриває нову «віху» в історії людства принаймні першої половини XXI століття. Саме у цей час спочатку в Китаї, а згодом у всьому світі людський соціум зіткнувся з пандемією COVID-19. За даними Worldometers info, станом на 18 жовтня 2020 року в світі було підтверджено 40,3 млн випадків COVID-19, з них 1,1 млн — летальних, а кількість тих, хто одужав дорівнює майже 30,1 млн осіб [1]. Поширення коронавірусної хвороби призвело до системних змін соціально-трудової реальності-XXI, де, за визначенням А.Колота та О.Герасименко, «вірусний», чинник суспільного поступу-XXI став змінювати усі складові життєдіяльності людей, спільнот, соціуму в цілому. Економічна діяльність, суспільна організація праці, сфера безпосереднього докладання праці, ринок праці та багато іншого, що стосується людини, її життєдіяльності, добробуту набуває нового формату під впливом новітніх явищ, процесів [2, с. 4]. Ми є свідками формування нової соціоекономічної реальності, що викликана пандемією COVID-19, яка загострює виклики і загрози допандемічної епохи, породжує нові, посилюючи демографічні та глобалізаційні чинники, актуалізуючи запит на розвиток цифровізації економіки та суспільства, інформаційно-комунікативних та інших проривних технологій тощо. Нинішня повномасштабна

¹¹Публікацію підготовлено в межах реалізації проєкту «Подолання соціально-економічних ризиків та небезпек у сфері праці та зайнятості України в умовах впливу пандемії COVID-19» (реєстраційний номер проєкту: 2020.01/0253, Національний фонд досліджень України)

світова криза є водночас і епідеміологічною, і економічною, і соціальною, і геополітичною.

Пандемія коронавірусу COVID-19, яка протягом кількох місяців поширилася майже на всі континенти і охопила 90 % країн світу — це перевірка людства на здатність протидіяти загальноцивілізаційним загрозам, мобілізуватися для вирішення нагальних проблем і активно цілеспрямовано діяти. Тому активне й оперативне реагування кожної країни на ці виклики й загрози, розбудова колективної системи безпеки стають запорукою безпеки життя і здоров'я населення кожної держави, людства в цілому. Особливостями негативних наслідків пандемії COVID-19 є одночасний вплив та сполучення глобальних і національних ризиків і небезпек, різке загострення ситуації на ринку праці та зайнятості.

Нова соціоекономічна реальність змінює розклади, пов'язані з міграційними рухами. Так, викликами для міжнародної спільноти стала втрата українських трудових мігрантів, а для України — втрата грошових надходжень від них і зростання кількості безробітних. В Україні пандемія COVID-19 і карантинні обмеження значно поглибили економічну кризу, наслідки якої зразу відбилися на сфері праці та зайнятості. Різко знизилась економічна активність населення, припинилася й загальмувалася діяльність значної кількості секторів економіки, зросло безробіття, поширилася бідність, втрачаються можливості для повноцінної, якісної освіти. Суттєво зросло навантаження на медичні заклади, державні соціальні служби, правоохоронні органи тощо. Соціально-психологічний стан населення погіршився через посилення загроз втрати життя та здоров'я, обмежень свободи переміщення, умов життєдіяльності та життєзабезпечення тощо. Одночасно поглибилися внутрішні негативні явища через поширення часткової, неформальної та тіньової зайнятості, падіння продуктивності та ефективності зайнятості, зростання незахищеності оплати праці, втрат джерел життєзабезпечення, зниження рівня використання трудового потенціалу. На тлі руйнації механізмів соціального діалогу, застарілого трудового законодавства, ігнорування потреб соціального захисту працюючих різко зростатиме соціальна незахищеність зайнятих. Інституційні зміни, які відбулися наприкінці 2019 року, знизили відповідальність державних органів виконавчої влади за стан трудової сфери та зайнятості, показали слабку їх спроможність до правового забезпечення та стратегічного управління трудовою сферою. Так, у лютому 2020 року було відхилено проект Закону України «Про працю» через його дискримінаційний характер по відношенню до працівників, а доку-

менти стратегічного характеру щодо розвитку сфери праці та зайнятості в Україні протягом тривалого часу не розробляються та не приймаються. Це значно звужує можливості мінімізації соціальних ризиків і небезпек у сфері праці та зайнятості через пандемію COVID-19. Зазначений стан і проблеми загострилися та поглибилися через надзвичайні обставини, пов'язані з пандемією COVID-19. Але якісних та ефективних рішень — бракує.

Послаблення карантинних обмежень, повернення людей до пом'якшеного карантинного режиму роботи, нехтування санітарно-епідеміологічними нормами обумовило значне зростання захворюваності на коронавірус в Україні. Це викликало загострення ризиків і небезпек, які потребує своєчасного на них регування, а саме:

- 1) виникнення та поглиблення глобальної та національної фінансово-економічної кризи, зниження економічної активності секторів економіки, прекарізація економічно активного населення, падіння рівня доходів, падіння ефективної зайнятості тощо;

- 2) втрата роботи, зростання безробіття, незахищена зайнятість, вимушене переміщення, зниження рівня трудового та освітнього потенціалів;

- 3) скорочення можливостей соціального захисту, поширення часткової, неформальної та тіньової зайнятості, незахищеність оплати праці;

- 4) неготовність значної кількості працюючих до дистанційної форми роботи;

- 5) втрата джерел життєзабезпечення, падіння рівня доходу, поширення бідності;

- 6) соціальна дезадаптація, стійка соціальна напруженість, втрата соціального статусу, погіршення криміногенної ситуації;

- 7) слабкість державного регулювання процесами попередження та подолання соціально-економічних ризиків і небезпек, пов'язаних з системною кризою та пандемією COVID-19;

- 8) незорієнтованість системи державного управління на створення умов розвитку трудової сфери та зайнятості;

- 9) руйнація механізмів соціального діалогу, зростання конфліктного потенціалу в суспільстві, в тому числі — в сфері праці та зайнятості.

Особливості прояву ризиків і небезпек соціально-трудої сфери в умовах нової соціоекономічної пандемійної реальності та фінансово-економічної кризи ще не стали предметом комплексних наукових досліджень. Проте однозначно можна передбачати, що в більшості країн, якщо не вусіх, подолання наслідків «коронавірус-

ної» кризи буде процесом складним і довготривалим. Як зазначають А.Колот і О.Герасименко, «слід очікувати зміни векторів перенесення виробництва та його мобільності, переміщення робочої сили, у тому числі й у зворотному напрямі. Іншими, гібридними будуть комбінації, як у ланцюгах створення доданої вартості, так і у поєднанні стадій розробки, проектування та технічного обслуговування продукції. Результати опитувань, що проведені серед бізнесових структур у березні-квітні 2020 р., вже засвідчили тренд до масштабних змін у ланцюгах світової кооперації, а отже, ландшафт глобальної економіки у найближчій перспективі набуде нового формату. Ці зміни будуть відбуватися у тандемі з новими бізнес-моделями» [2, с.10]. Вже у березні 2020 р. 56 % з 25 великих американських компаній заявили про можливе роз'єднання економік США та Китаю (проти 34 % у жовтні 2019 року). Про це повідомлялося у The Wall Street Journal з посиланням на результати опитувань Американської торгової палати [3].

Згідно з оцінками МОП, МБП в умовах пандемії COVID-19 найближчим часом порядок денний у сфері праці та зайнятості формуватимуть такі тенденції [4]:

- поширення нестандартних форм зайнятості — перехід на дистанційну зайнятість; на режим віддаленої роботи, неповної тимчасової зайнятості; поширення зайнятості на умовах строкових трудових договорів, договорів цивільно-правового характеру тощо;

- зростання попиту та швидкий розвиток систем дистанційного навчання та підвищення кваліфікації; поширення дистанційної зайнятості,

- зростання інтересу працівників до легальної зайнятості та офіційного працевлаштування із відповідним набором трудових і соціальних гарантій, навіть якщо це означатиме зменшення заробітку;

- підвищення ролі держави, розширення державних інтервенцій у економічні процеси, в першу чергу — в ті, що пов'язані зі сферою праці;

- суттєві зміни в структурі попиту на ринку праці, пов'язані із певним занепадом окремих галузей і розвитком інших — внаслідок пандемії COVID-19;

- зростання значущості безпеки, охорони та гігієни праці на виробництві;

- усвідомлення важливості та ефективності солідарних дій, соціального діалогу у боротьбі з пандемією COVID-19, створення умов для надійної колективної безпеки.

МОП пропонує базові засади політики мобілізації ресурсів для ефективної протидії ризикам і загрозам пандемії COVID на

національному та глобальному рівнях, яка ґрунтується на забезпеченні міжнародних трудових норм через: 1) стимулювання економіки та зайнятості; 2) підтримку життєдіяльності підприємств, збереженні робочих місць і доходів; 3) посилення захисту працівників на робочому місці; 4) опора на соціальний діалог для прийняття узгоджених рішень[4].

Для мінімізації ризиків і загроз пандемії Уряд України має у своїй діяльності орієнтуватися на рекомендації профільних міжнародних організацій — ООН, МОП, МБЮ, ОЕСР та ін. й виробити власну чітку комплексну стратегію виходу з коронакризи, забезпечити узгодженість дій законодавчої та виконавчої гілок влади, залучити для цього значний науковий дослідницький потенціал країни. Доцільним є проведення адресних досліджень діагностично-прогностичної спрямованості для оцінки секторальних соціально-економічних ризиків і небезпек та розробки обґрунтованої системи антикризових заходів, пропозицій і рекомендацій щодо попередження та мінімізації соціально-економічних ризиків і небезпек у національній економіці, зокрема у сфері праці та зайнятості України. Проте ми спільної думки з А.Колотом і О.Герасименко відносно майбутнього, що гряде. За умов повного, чи хоча б перманентного припинення нинішньої коронакризи повернення людства, світової і національних економік до того формату життєдіяльності, у якому воно перебувало до лютого-березня 2020 р., уже не буде. Життєдіяльність усіх і кожного відбуватиметься за іншими, постпандемійними сценаріями. Допандемійні ознаки соціоекономічної реальності зберігатимуться частково і впливатимуть обмежено, перманентно. Зміни у трудовій сфері будуть носити спонтанний характер залежно від розповсюдження коронавірусної хвороби. Але збережуться сталі тенденції до укріплення нестандартних форм зайнятості — дистанційної, платформної, неповної, тимчасової тощо, до сталого безробіття, до зростання зовнішньої міграції тощо.

Список літератури

1. Worldometers. COVID-19 Coronavirus Pandemic. URL: <https://www.worldometers.info/coronavirus/>
2. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціо-економічної реальності 2020: виклики для України. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>
3. Pandemic Makes U.S.-China Economic Breakup More Likely, U.S. Businesses in China Say. URL: <https://www.wsj.com/articles/pandemic->

makes-u-s-china-economic-breakup-more-likely-u-s-businesses-in-china-say-11587113926

4. Монітор МОП: COVID-19 та сфера праці. 30 квітня 2020. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf

УДК 331.5

Пакунова К. Г.

студентка, 4 курс, освітня програма «Міжнародна економіка»
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

Волобоєва І. О.

к.е.н., доцент кафедри управління
персоналом та економіки праці

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ

У сучасному світі питання гендерної нерівності на робочих місцях все ще залишається досить актуальним. Незважаючи на те, що останнім часом усе більше держав і компаній спрямовують свою увагу і сили на те, щоб мінімізувати гендерну нерівність у сфері праці, експерти прогнозують, що розрив між чоловіками та жінками скоротиться в кращому випадку лише через 100 років.

Сьогодні жінки розширюють професійний спектр, у якому вони працюють, і рівень участі жінок на ринку праці поступово збільшується, особливо в розвинених країнах. Незважаючи на еволюцію жіночої ролі, деякі корпоративні культури досі відображають традиційний гендерний поділ на роботі та підсилюють традиційні ролі та очікування чоловіків і жінок.

Гендерна нерівність — характеристика соціального устрою, згідно з якою різні соціальні групи, в даному випадку — чоловіки та жінки, мають стійкі відмінності та, як наслідок, нерівні можливості в суспільстві. Якщо говорити про гендерну нерівність у сфері праці, то серед 5 млрд населення світу працездатного віку на жінок припадає майже половина цього населення, при цьому