

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ МІЖНАРОДНИХ
ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН ІМЕНІ Б.Д. ГАВРИЛИШИНА**

КАФЕДРА МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

ХІТА Мар'яна Юрїївна

**ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ COVID-19 НА МІЖНАРОДНИЙ РИНОК ПРАЦІ
(THE IMPACT OF COVID-19 PANDEMIC ON INTERNATIONAL LABOR
MARKET)**

спеціальність 292 «Міжнародні економічні відносини»
освітньо-професійна програма

випускна кваліфікаційна робота за освітнім ступенем «магістр»

Виконала студентка
групи МЕВм-21
Хіта Мар'яна Юрїївна

підпис

Науковий керівник:
к.е.н., доцент
Длугопольська Т.І.

підпис

Випускну кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«__» _____ 20__ р.
Завідувач кафедри

підпис

Тернопіль – 2021

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ.....	6
1.1 Ринок праці як соціально-економічна система: концепції та структура.....	6
1.2 Міжнародна організація праці як інструмент регулювання міжнародного ринку праці.....	18
Висновки до розділу 1	29
РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ДИНАМІКИ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ ЗА УМОВ ПАНДЕМІЇ COVID-19.....	31
2.1. Вектори трансформації міжнародного ринку праці за умов пандемії	31
2.2. Аналіз впливу пандемії COVID-19 на міжнародний ринок праці: регіональні та галузеві аспекти.....	37
2.3. Оцінка наслідків впливу пандемії COVID-19 на міжнародний ринок праці в контексті скорочення тривалості робочого часу	43
Висновки до розділу 2	50
РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ПАНДЕМІЇ COVID-19 ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ЇЇ НАСЛІДКІВ НА МІЖНАРОДНОМУ РИНКУ ПРАЦІ.....	52
3.1. Проблеми функціонування міжнародного ринку праці унаслідок пандемії COVID-19	52
3.2. Пріоритетні напрями подолання наслідків пандемії COVID-19 на міжнародному ринку праці	60
Висновки до розділу 3	67
ВИСНОВКИ.....	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	71
ДОДАТКИ.....	76

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Пандемія COVID-19 завдає значного негативного впливу на рівень зайнятості, індикатори безробіття, забезпечення гідних умов праці та добробуту працівників і членів їхніх сімей, а також на світову економіку, особливо на малорозвинені країни та ті, що розвиваються.

На сьогоднішній день деяким секторам економіки вдалось успішно перейти на роботу в онлайн-режимі, прокладаючи шлях до вражаючих інновацій у сфері зайнятості. Однак, мільйони працівників все ж втратили засоби для існування, більшість з них – жінки, значна частина яких зайнята у сферах, що найбільше постраждали від наслідків пандемії.

У той же час нинішня криза показує, як сильно економіка країн і ринки праці залежать один від одного. Цю взаємозалежність слід переосмислити у майбутньому, щоб побудувати інклюзивний і стійкий світ для кожного члена світової спільноти.

Мета і завдання наукового дослідження. Метою роботи виступає дослідження впливу пандемії COVID-19 на міжнародний ринок праці та обґрунтування напрямів подолання негативних тенденцій цього впливу.

Для досягнення поставленої мети в роботі необхідно вирішити наступні завдання:

- охарактеризувати ринок праці як соціально-економічну систему;
- розкрити особливості діяльності Міжнародної організації праці як інструмента регулювання міжнародного ринку праці;
- виявити вектори трансформації міжнародного ринку праці за умов пандемії;
- дослідити регіональні та галузеві аспекти впливу пандемії COVID-19 на міжнародний ринок праці;
- оцінити наслідки впливу пандемії COVID-19 на світовий ринок праці;
- обґрунтувати пріоритетні напрями подолання наслідків пандемії COVID-19 на міжнародному ринку праці.

Об'єктом дослідження виступає міжнародний ринок праці.

Предметом дослідження є вивчення наслідків впливу пандемії COVID-19 на міжнародний ринок праці та розробка заходів щодо їх подолання.

В процесі дослідження застосовувалися такі методи: декомпозиції – для формування мети дослідження та постановки завдань; теоретико-методологічний – для розкриття теоретичних аспектів міжнародного ринку праці; економічного аналізу – для вивчення регіональних та галузевих аспектів впливу пандемії COVID-19 на міжнародний ринок праці, а також оцінки наслідків впливу пандемії в контексті скорочення тривалості робочого часу; синтез, порівняння, аналогії – для вивчення наслідків пандемії COVID-19 для регіональних ринків праці; логічного узагальнення – для виявлення проблем функціонування міжнародного ринку праці, спричинених пандемією COVID-19; абстрактно-логічний метод – для обґрунтування пріоритетних напрямів подолання наслідків пандемії на міжнародному ринку праці; графічний і табличний методи – для наочного відображення результатів дослідження.

Наукова новизна дослідження полягає в розробці пропозицій щодо вибору пріоритетних напрямів подолання наслідків пандемії COVID-19 на міжнародному ринку праці:

– узагальнено підходи щодо визначення поняття ринок праці та запропоновано власне його визначення;

– запропоновано пріоритетні напрямів подолання наслідків пандемії COVID-19 на міжнародному ринку праці, які ґрунтуються на гармонійному поєднанні соціально-економічних систем, інвестицій в навички, інфраструктуру і технології, а також допомоги – через фінансові стимули та інші заходи – задля переходу до економіки, що є більш орієнтованої на людей, є інклюзивною та гендерно-чутливою.

Практична значущість результатів дослідження полягає у можливості застосування сформованих теоретичних положень та запропонованих методичних підходів доведених до практичних рекомендацій: у практичній діяльності – з метою подолання негативних наслідків пандемії COVID-19 на

міжнародному ринку праці; у науково-дослідній діяльності – для проведення подальших досліджень з даної теми; у навчальному процесі – в процесі проведення лекційних, семінарських і практичних занять з навчальних дисциплін присвячених ринку праці та зайнятості населення.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і результати магістерського дослідження доповідалися на науково-практичних конференціях та відображені у відповідних публікаціях:

1. Длугопольська Т.І., Хіта М.Ю. Сучасні тенденції розвитку міжнародного ринку праці в умовах світової пандемії COVID-19 // Інноваційні процеси економічного та соціально-культурного розвитку: вітчизняний та зарубіжний досвід: Тези доповідей XIV Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених і студентів – Тернопіль: ЗУНУ, 2021. –С. 58-60

2. Длугопольська Т.І., Хіта М.Ю. Міжнародна організація праці як інструмент регулювання світового та національного ринку праці // Сучасні аспекти розвитку міжнародних економічних відносин і світового господарства: зб. матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (12-13 листопада 2021 року) / Ужгород. нац. ун-т. Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2021. –С. 31–33.

Структура магістерської роботи. Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг роботи становить 86 сторінок друкованого тексту. Містить 4 рисунки, 6 таблиць, 6 додатків. Список використаних джерел включає 52 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

1.1 Ринок праці як соціально-економічна система: концепції та структура

На сьогоднішній день у економічній літературі немає єдності думок стосовно визначення поняття «ринок праці», тим більше поряд з даним поняттям існує іще поняття «ринок робочої сили». Деякі автори вважають, що зазначені поняття є або тотожними, або відмінними. Різні погляди науковців на дані поняття визначаються, перш за все, метою дослідження конкретних аспектів трудової діяльності людини.

Тотожність даних понять пояснює О.В. Чернявська, наголошуючи при цьому, що: «...ринок робочої сили можна визначити як ринок функціонуючої робочої сили, чи ринок праці. Ринок праці – це товарно-грошові взаємовідносини, які пов'язані, перш за все, із попитом на робочу силу, визначеним в свою чергу попитом на продукт того чи іншого товару у суспільстві, по-друге, із використанням професійних здібностей та їхньою винагородою, по-третє, із часом використання робочої сили. В даному випадку об'єктом обміну виступає функціонуюча здатність до праці, або функціонуюча робоча сила. У цьому випадку можна говорити про тотожність таких понять як «ринок праці» та «ринок робочої сили (функціонуючої робочої сили)» [40, 41].

Наведене трактування ринку праці характерне для умов, які забезпечують підвищення продуктивності праці, що, в свою чергу, буде направлене на підвищення рівня оплати праці зайнятих в виробництві працівників, на професійне зростання, на підвищення життєвого рівня населення та на гідне проведення часу в вільний від роботи час.

А.В. Калина зазначає, що «ринок праці являє собою ринок зобов'язань, котрі відображені в договорі найму» [19, 67]. В процесі укладення даного договору працівник зобов'язується, використовуючи свою працю, виконувати

передбачену для нього роботу й результати праці передати працедавцю.

Недоліком наведеного підходу є те, що воно дещо обмежує ринок праці процесом укладення договору найму, коли, за переконаннями автора, й завершуються ринкові взаємовідносини. На нашу думку, реалізація договору найму відбувається уже на підприємстві, в сфері виробництва та за законами виробництва. Аналогічний підхід пропонують Шкільов О.В., Балан О.Д., Ткачук В.А., які зазначають, що «особи, охоплені стабільною зайнятістю, не представлені на ринку праці, адже їхня праця, будучи придбаною, реалізується в сфері виробництва» [43, 54]. Основним аргументом авторів виступає необхідність розмежування сфери виробництва й сфери обігу.

Як економічна категорія ринок праці «являє собою складну систему взаємовідносин стосовно обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих засобів, потрібних для відтворення робочої сили й розміщення працівників в системі суспільного поділу праці згідно законів товарного виробництва та обігу» [9, 255].

Ураховуючи багатоаспектність понять «ринок праці» і «ринок робочої сили», варто визначити їхню єдність та протиріччя (табл. 1.1).

Сформульовані протиріччя і єдність дають змогу визначити, що об'єктом ринку праці виступає сама праця, а об'єктом ринку робочої сили виступає робоча сила, котра наділена фізичними, професійними, особистісними психологічними характеристиками. Морально-етичні аспекти не являються предметом обміну на ринку, проте впливають на нього.

На думку деяких авторів ринок праці – пережиток минулого й у сучасних умовах його бути не може. Так, О. В. Безпалько стверджує: «Ринку праці взагалі не може бути оскільки із ліквідацією права рабовласництва зникає й саме право розглядати певну людину у якості «товару» [7, 48].

Такий підхід позбавляє можливості аналізу й прогнозу усіх складових, пов'язаних з забезпеченням процесу виробництва таким основоположним елементом, як праця, завдяки котрому створюються вартість та додаткова вартість.

Таблиця 1.1

Протиріччя і єдність понять ринок праці і ринок робочої сили

	Протиріччя	Єдність
Ринок праці	Відносяться лише зайняті працівники сфери матеріального й нематеріального виробництва, проте не безробітні; лише конкретні об'єкти ринку праці, котрі зафіксовані у трудових договорах; співвідношення між чисельністю зареєстрованих громадян, які незайняті трудовою діяльністю, до потреби підприємств в працівниках на заміщення вакантних робочих місць	інфраструктура ринків: (біржі) центри праці і зайнятості, система регіонального й загальнодержавного обліку пропозиції і попиту, служби організації громадських робіт, перепідготовки персоналу тощо; підвищення ефективності міграційних процесів; сегментація й гнучкість ринків; співвідношення між професійною спроможністю та оплатою праці; забезпечення конкуренції між підприємцями,
Ринок робочої сили	Відносяться зайняті працівники сфери матеріального й нематеріального виробництва і безробітні; у структурну класифікацію вартості робочої сили включено не лише конкретні об'єкти ринку праці, які зафіксовані у трудових договорах, але й оплату щорічних відпусток за вислугу років, вихідну допомогу, соціальне забезпечення; співвідношення між трудовими ресурсами й робочими місцями, міграційні процеси населення і ін.	їхнє стимулювання до підвищення якості умов праці й рівня оплати праці; досягнення рівня збалансованості попиту і пропозиції, професійно-кваліфікаційної збалансованості; забезпечення конкуренції між найманими працівниками, їхня мотивація до підвищення загальноосвітнього рівня.

Джерело: складено на основі [16, с. 43]

В зв'язку із різними підходами у визначенні меж ринку праці виникли два варіанти тлумачення поняття «ринок праці» – вузьке та широке.

В вузькому розумінні поняття ринок праці – це «механізм узгодження попиту й пропозиції робочої сили...» [28, 63]. У широкому розумінні ринок праці – це «специфічна форма економічної життєдіяльності суспільства, котра реалізується на інших у порівнянні із командно-адміністративною системою принципів, основними з котрих є громадянська й економічна свобода особистості, недоторканість приватної власності, ліквідація і запобігання монополізму форм та видів діяльності» [12, 57].

Звужений підхід щодо визначення поняття ринок праці включає наступні складові пропозиції на даному ринку: «ті, хто не має роботи, проте хоче

працювати й шукає роботу (тут можуть бути безробітні, котрі мають відповідний статус; особи, які вперше вступають в трудову діяльність; особи, котрі шукають роботу після перерви); ті, хто мають роботу, проте не задоволені нею й шукають інше місце основної або додаткової праці; зайняті, котрі мають ризик втратити роботу» [6, 67].

Прибічники вузького підходу щодо трактування поняття «ринок праці» аргументують свою позицію наступним чином: 1) навіщо перебувати на ринку праці людям, котрі уже увійшли у контакт із роботодавцем, здійснили акт купівлі-продажу робочої сили, задоволені своїм робочим місцем й відповідають вимогам роботодавця? 2) у чому економічна суть розгляду усього економічно активного населення, що перебуває на ринку праці? [38, 58].

Даний підхід правомірно використовувати з метою оперативного вирішення проблем зайнятості, проте дана точка зору штучно звужує проблему зайнятості, виводить зі сфери ринку праці інші вагомі її аспекти, зокрема стабільність робочих місць, досягнення максимальної відповідності роботи та робітника, питання стимулювання праці, її результативності [42, 122].

Іншої точки зору дотримуються прибічники розширеного визначення поняття ринок праці, відповідно до якого «пропозицію праці становить усе економічно активне населення, а попит на працю визначається сумарною кількістю зайнятих та вакантних робочих місць». Аргументацією цього є те, що зайняті не можуть вважатись зайнятими один раз і назавжди: у процесі виробництва безперервно відбуваються зміни умов зайнятості, виникає потреба руху робітників (за професіями та рівнями кваліфікації), територіального переміщення й ін. [39, 31]. Нарешті, обмеження масштабів ринку праці лише особами, котрі у даний час вільні від роботи, істотно звужує сферу активних дій соціальних партнерів на ринку праці, а саме, представницьких організацій робочого класу (профспілки й ін.), головна сфера інтересів яких – стан працівників. Саме дане коло питань знаходиться у визначенні ринку праці ряду зарубіжних спеціалістів.

Також ринок праці у широкому розумінні розглядається як «система

суспільних взаємовідносин, соціальних норм та інститутів, котрі забезпечують на основі додержання загальноприйнятих прав та свобод людини формування, обмін за ціною, котра визначається співвідношенням попиту і пропозиції, й використання робочої сили» [3, 48].

Із наведеним розширеним трактуванням ринку праці категорично не погоджується І.Б. Юрчик. На думку автора, «даний підхід не передбачає відмінностей між такими специфічними видами діяльності, як виробництво та обіг; не урахується відсутність потреби перебування на ринку праці людей, котрі вже здійснили акт купівлі-продажу робочої сили; маскуються відмінності між зайнятими, частково зайнятими, самозайнятими та безробітними». Із точки зору І.Б. Юрчик, «зазначений підхід вносить плутанину у питання щодо співвідношення політики зайнятості і політики на ринку праці» [44, 109].

П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григор'єва більш широко розглядають взаємовідносини на ринку праці, розуміючи під ними «систему суспільних взаємовідносин між працівником та працедавцем на усіх етапах відтворення робочої сили: її виробництва (соціально-демографічний аспект, нова робоча сила), обміну (процес купівлі-продажу), розподілу (з допомогою соціального, професійного та територіального переміщення робочої сили) й використання в сфері праці» [10, 111]. Вважається недостатньо обґрунтованим відносити усю сферу відтворення робочої сили до ринку праці. Очевидно, що формування робочої сили, котре відбувається, наприклад, в процесі навчання, буде істотною мірою орієнтоване на стан ринку праці.

С. Кулицький заперечує єдність ринку праці, зазначаючи, що «єдиного для усієї економіки ринку праці не існує. Він розподіляється за професіями, галузями, територіями» [23]. Проте даний підхід не надасть змоги ефективно здійснювати регулювання ринку праці загалом, у масштабах країни, звівши його до розрізнених дій галузевих міністерств чи органів виконавчої влади.

Поділяємо думку про те, що жодне із наведених визначень (вузького та широкого трактування поняття) не є ні «вірним», ні «невірним» – кожне із них може бути корисними в залежності від контексту, тобто від того, які процеси

досліджуються, які завдання порушуються й які висновки і рекомендації передбачається розробити.

Варто зазначити, що деякі науковці ринок праці розглядають як соціально-економічні взаємовідносини між його суб'єктами, як систему, механізм дій елементів ринкових взаємовідносин (див. Додаток А, табл. А 1).

Окрім вищенаведених визначень, деякі науковці розглядають ринок праці «як економічний простір, який не має чітко визначених меж та розвивається за рахунок міграційних процесів й на котрому у результаті конкуренції між економічними агентами за рахунок механізму попиту й пропозиції устанавлюється певний обсяг зайнятості і рівень оплати праці» [28, 88].

Інші науковці ринок праці розглядають як сферу, у котрій протистоять один одному, із одного боку, особи, котрі шукають роботу, у тому числі безробітні, із іншого – роботодавці, що мають вільні робочі місця на підприємствах та у організаціях, між котрими укладаються трудові договори, визначається рівень оплати плати.

Підводячи підсумок проведеного аналізу деяких тлумачень поняття «ринок праці», урахувавши різноманіття існуючих форм праці та специфічність робочої сили, котра виступає як одна зі сторін та бере участь в обміні на ринку праці, пропонується у межах наукового дослідження ринок праці розглядати як систему трудових взаємовідносин, які відображають рівень соціального розвитку й досягнутий баланс інтересів між суб'єктами: працедавцями, працівниками, державою, профспілками й посередниками, комплексна поведінка яких розглядається через певні функції, зокрема розподільну, регулятивну, посередницьку, стимулюючу і ін., основною із яких є розподільна функція, що відображає всі соціально-економічні явища та процеси.

Аналіз наукової літератури дає змогу зробити висновок, що проблематика ринку праці постійно перебуває в полі зору науковців, оскільки стан ринку праці слугує індикатором успішності соціальних й економічних реформ.

Разом із тим, теоретичний аналіз свідчить про широке коло наукових підходів стосовно трактування суті категорії «ринок праці», з-поміж котрих

найбільш поширеними є наступні:

- це інститут або механізм, котрий поєднує, зводить разом продавців та покупців товару «робоча сила»;

- це система соціально-економічних взаємовідносин між роботодавцями - власниками засобів виробництва – й населенням – власниками робочої сили – стосовно задоволення попиту перших на працю, а других - на робочі місця, котрі є їхнім джерелом засобів існування;

- це система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей потрібних для відтворення робочої сили;

- це особливий ринок, на котрому здійснюється продаж послуг праці у якості специфічного товару, що дає змогу найманому працівнику на умовах договору (контракту) виконати певний обсяг роботи (трудових послуг) певної якості впродовж необхідного часу, одержуючи за це винагороду;

- це система особливої взаємодії ринкового попиту та пропозиції, результатом котрої є певний обсяг зайнятості й ціна послуг праці;

- це узгодження інтересів роботодавців та реальних і потенційних працівників стосовно обсягів й умов використання праці, головними елементами котрого є попит, пропозиція, ціна, конкуренція, резервування праці й трудова мобільність.

Варто зауважити, що наведені трактування не суперечать один одному, а тільки доповнюють й збагачують розуміння змісту поняття ринок праці. Між тим різноманіття наукових уявлень говорить про те, що теорія ринку праці наразі перебуває в стані розвитку. Розбіжності в підходах науковців існують й тому нагальною потребою є продовження наукових пошуків в напрямку виявлення глибинної суті ринку праці, аспектів його сучасного розвитку та головних векторів його трансформації [40, 475].

Традиційно у науковій літературі виокремлюють три основні моделі ринку праці: ліберальну, патерналістську та соціал-демократичну (Рис. 1.1).



Рис. 1.1. Характеристика моделей ринку праці

Джерело: складено на основі [40, 106]

Дефініція ринку праці у економічному контексті диференціюється між його розглядом у межах різних аспектів, зокрема як:

- суспільно-економічної форми мобільності людських ресурсів (інтелектуально-трудоного потенціалу);
- сфери формування попиту та пропозиції на робочу силу;
- механізму виявлення й узгодження попиту й пропозиції на робочу силу;
- механізму ефективного використання інтелектуально-трудоного потенціалу держави, регіонів, окремих поселень (муніципальних утворень);
- елемента економічної, ринкової системи;
- системи взаємовідносин між роботодавцями та працездатним

населенням, соціальних норм, котрі забезпечують відтворення, обмін та використання праці;

– системи взаємовідносин, де на основі поєднання ринкового й державного механізмів регулювання здійснюються трансформаційні зміни в використанні інтелектуально-трудового потенціалу.

Стосовно структури ринку праці також на сьогоднішній день серед науковців не існує єдиного підходу. Так, Гаврилюк Л.А., Бержанір А.Л., Дяченко М.І. до елементів, з допомогою котрих функціонує ринок праці відносять: товар – він виступає в формі робочої сили; ціна, котра виступає в формі заробітної плати; попит, котрий визначає потребу країни, галузі, регіону, фірми у робочій силі; пропозиція, тобто чисельність й структура наявних трудових ресурсів [11, 79]. Позитивним у визначенні є врахування товару як елемента ринку праці, що визначає потребу його якісного визначення.

Інші автори до головних елементів ринку праці відносять попит й пропозицію робочої сили, ціну праці і конкуренцію [38, 84]. Відповідно до більш розширеного підходу, до головних елементів ринку праці окрім попиту та пропозиції, ціни робочої сили й конкуренції відносять також кон'юнктуру, вартість робочої сили і її резерв [42, 123].

Попит на ринку праці – це платоспроможна потреба у робочій силі. За своїм економічним змістом попит характеризує обсяг та структуру загальної потреби на робочу силу, котра забезпечена реальними робочими місцями і фондом оплати праці та життєвих благ. Він активно впливає на відтворювальні взаємозв'язки економічної системи, формуючи властиву для неї організацію зайнятості на ринку праці.

Попит на ринку праці визначається обсягом та структурою виробництва, рівнем продуктивності праці, вартістю робочої сили, кон'юнктурою ринків капіталів, товарів, послуг й правовими нормами, визначається кількістю і якістю робочих місць, котрі існують у економіці і функціонують чи потребують заповнення. При цьому розрізняють ефективний попит котрий визначається кількістю економічно доцільних робочих місць, та сукупний попит, який

включає також зайняті працівниками, проте неефективні робочі місця.

Пропозиція на ринку праці – це контингент працездатного населення, котре пропонує свою робочу силу у обмін на певні життєві цінності. На пропозицію на ринку праці має вплив демографічна ситуація, характер та зміст праці, інтенсивність вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки та перепідготовки працівників, система оплати праці працівників [11, 85].

Кон'юнктура ринку праці – це співвідношення попиту і пропозиції усіх складових елементів структури ринку праці, яка залежить від: стану економіки (піднесення або спад) держави у відповідний період; галузевої структури господарства; рівня розвитку технічної бази, добробуту (рівень доходів населення, у тому числі подушний); розвитку ринку товарів, послуг, житла; фінансового ринку; стану соціальної та виробничої інфраструктури; рівня розвитку багатокладності економіки; розвитку інтеграційних взаємозв'язків (галузевих й територіальних); демографічних, етнічних, соціальних, політичних, екологічних й інших чинників [3, 68].

Залежно від співвідношення між попитом і пропозицією виділяють три наступні типи кон'юнктури ринку праці: працедефіцитна, праценадлишкова, рівноважна [2, 90].

За умови працедефіцитної кон'юнктури на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці при певному рівні попиту.

Праценадлишкова кон'юнктура ринку виявляється у надлишку пропозиції праці, що призводить до високого рівня безробіття.

Більш широкого підходу щодо визначення елементів ринку праці додержується О.В. Чернявська. Автор виділяє наступні складові ринку праці, вважаючи їхню сукупність достатньою для становлення ринку праці у сучасних умовах: сторони ринкових взаємовідносин – роботодавці, робітники і їхні представники, держава; економічні програми й рішення, юридичні норми, тристоронні угоди й колективні договори; ринковий механізм в вузькому розумінні (попит і пропозиція робочої сили, ціна праці, конкуренція);

безробіття й соціальні виплати, пов'язані із нею (допомога по безробіттю, компенсації при звільненні із роботи й ін.); інфраструктура ринку праці: установи профорієнтації, підготовки й перепідготовки робітників, центри зайнятості, рекламні агентства й ін. [24, 76]. Найістотнішим елементом з них О.В. Чернявська вважає ринковий механізм як механізм саморегулювання.

Варто також зазначити, що ринок праці забезпечує тісний зв'язок між роботодавцями й найманими працівниками, залучаючи людей до процесу суспільного виробництва, розвиваючи їх навички і здібності, сприяючи творчому розвитку особистості і підвищенню якості життя. Склад суб'єктів ринку праці наведено у Додатку Б, у таблиці Б 1.

Принципами функціонування ринку робочої сили є:

- кожен індивідуум має право та можливість вільно продавати свою робочу силу на засадах трудового найму за власним вибором й бажанням та за ринковою ціною на основі укладення контракту між робітником та наймачем;
- роботодавець (підприємець, виробничий колектив, держава тощо) самостійно вирішує, скільки та яких робітників йому наймати;
- робочі місця створюються та регулюються державою не більшою мірою, аніж іншими роботодавцями [3, 88].

Варто також зазначити, що функціонування ринку праці загалом підпорядковуються законам товарного виробництва: закону попиту та пропозиції, закону вартості, закону конкуренції, котре виражається в виконанні ним певних функцій, зокрема:

- суспільного поділу праці – відбувається розмежування роботодавців та найманих працівників за професіями, спеціальностями і між галузями та регіонами;
- інформаційної – ринок надає учасникам процесу купівлі-продажу товару "робоча сила" інформацію стосовно умов найму, рівня заробітної плати, якості робочої сили тощо;
- посередницької – установлює взаємозв'язок між роботодавцями й найманими працівниками з метою задоволення взаємних інтересів і потреб

стосовно вигідних умов купівлі-продажу товару "робоча сила";

– ціноутворюючої – установлює рівновагу між попитом та пропозицією робочої сили; є його основною складовою, оскільки дозволяє оцінити і своєю чергою встановити вартість на трудові ресурси - товар "робоча сила" і його суспільну корисність;

– стимулюючої – ринок вимагає якісної робочої сили, стимулюючи найманих працівників підвищувати свій рівень професійних знань і умінь, для того щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці;

– регулюючої – впливає на формування пропорції суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переміщенню робочої сили із одних регіонів і господарств у інші;

– оздоровчої – в умовах дії закону конкуренції отримують перевагу працівники із більш високими характеристиками якості робочої сили, ринок створює таку мотивацію праці, котра, із одного боку, примушує працівників утримувати свої робочі місця, а отже, й дохід за умов гострої конкуренції, а із іншого – матеріально зацікавлює, стимулює їх ініціативність, компетентність, кваліфікованість;

– соціальної – сприяє підбору більш складної, вище оплачуваної, престижної роботи в залежності від розвитку особистих здібностей та ділових якостей, професійної майстерності персоналу [28, 81].

Таким чином, підсумовуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що сучасний стан розвитку суспільства потребує особливої уваги щодо формування і ефективного розвитку ринку праці. Це можна реалізувати у двох напрямках: конкретно-економічній й теоретико-методологічній. У другому випадку у центрі уваги знаходиться теорія ринку праці і її складові, у котрому головне місце відводиться понятійному апарату. Сучасні економічні умови в Україні вимагають нових підходів вирішення проблемних питань стосовно співвідношення попиту й пропозиції на ринку праці, демографічної ситуації в державі, посилення міграційних процесів, зменшення рівня реальних доходів й добробуту населення країни.

1.2 Міжнародна організація праці як інструмент регулювання міжнародного ринку праці

Міжнародна організація праці (МОП) – одна із установ системи Організації Об'єднаних Націй (ООН). Її діяльність спрямовано на розширення можливостей працездатного населення щодо отримання гідної та продуктивної зайнятості в умовах свободи, справедливості, соціальних гарантій та поваги до людської гідності.

Головними цілями Організації є сприяння захисту трудових прав, розширенню можливостей гідної зайнятості, зміцненню соціальної захищеності та розвитку діалогу з питань, пов'язаних із сферою праці.

МОП – єдина «трестороння» установа Організації Об'єднаних Націй, в якій представники урядів, роботодавців та трудящих спільно формують її політику та програми. МОП є міжнародним органом, на який покладено відповідальність за вироблення та дотримання міжнародних трудових норм. Діючи разом із 181 державою-членом, МОП домагається визнання трудових прав і дотримання їх на практиці [34].

МОП було створено в 1919 році відповідно до однієї з частин Версальського мирного договору, що поклала край Першій світовій війні, виходячи при цьому з переконаності в тому, що загальний і міцний світ може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості. Засновники МОП рішуче виступали за створення гуманних умов праці, проти несправедливості, поневірян та бідності.

У 1944 році, під час другого кризового періоду у світовій історії, члени МОП підтвердили ці цілі, прийнявши Філадельфійську декларацію. В ній проголошується положення про те, що праця не є товаром, і визначаються основні права людини та економічні права, виходячи з принципового положення про те, що «злидні в будь-якому місці є загрозою для загального добробуту».

У 1946 році МОП стала першою спеціалізованою установою,

асоційованою зі щойно створеною Організацією Об'єднаних Націй.

У 1969 році з нагоди 50-х роковин свого створення МОП була удостоєна Нобелівської премії миру.

Значне розширення числа країн, що входять до МОП, у десятиліття після Другої світової війни призвело до багатьох змін. Організація почала здійснювати програми технічного співробітництва, надаючи консультації та сприяння урядам та роботодавцям у всьому світі, особливо в країнах, що розвиваються. Надавши енергійну підтримку виступам за права профспілок у таких країнах, як Польща, Чилі та Південна Африка, МОП допомагала боротьбі за демократію та свободу [33].

Інша важлива дата в історії МОП – 1998 рік, коли делегати Міжнародної конференції праці ухвалили Декларацію про основні принципи та права у сфері праці, яка включає право на свободу об'єднання, колективні переговори, усунення дитячої та примусової праці, дискримінації у зайнятості. Важливо гарантувати ці основоположні права у сфері праці, оскільки, згідно з Декларацією, це дозволить людям «вільно і на рівних умовах вимагати своєї справедливої частки у багатстві, створенню якого вони допомагали, а також дає можливість повністю реалізувати свій людський потенціал».

У 2004 році роль МОП у просуванні стратегії справедливої глобалізації отримала підтримку у доповіді Світової комісії з соціальних аспектів глобалізації. Просування гідної праці пронизує всю діяльність МОП, зводячи в єдине ціле її зусилля на міжнародному, регіональному, національному та місцевому рівні. Об'єднуючи уряди, роботодавців та трудящих у діяльності щодо встановлення трудових норм, у контролі над їх дотриманням, в інформаційній роботі, у розробці політики та програм, МОП прагне до того, щоб ці зусилля відповідали потребам працюючого населення. МОП активно співпрацює з ООН та іншими багатосторонніми установами у виробленні політики та програм, що сприяють створенню гідних умов праці як головної складової зусиль щодо скорочення та ліквідації бідності [13, 26].

Свою діяльність МОП будує, виходячи з розуміння важливості

співробітництва між урядами та організаціями роботодавців і працівників та їхньої ролі у сприянні соціальному та економічному прогресу. Діалог між урядами та двома «соціальними партнерами» допомагає досягати згоди та залучає їх – на основі принципів демократії – до участі у вирішенні життєво важливих проблем у сфері праці [34].

Цей «соціальний діалог» означає проведення переговорів, консультацій або просто обмін думками між представниками роботодавців, працівників та урядів; він може набувати форми відносин між трудящими та адміністрацією – з прямою участю урядових органів або без нього. Соціальний діалог – це гнучкий інструмент, що дозволяє уряду та організаціям роботодавців та працівників пристосуватися до змін, досягати поставлених економічних та соціальних цілей.

Практичним свідченням соціального діалогу є сама структура МОП, за якої працівники та роботодавці мають рівний голос із урядами в органах управління Організацією. Це дозволяє безпосередньо відображати думки соціальних партнерів при виробленні трудових норм МОП, її політики та програм технічного співробітництва.

МОП також допомагає урядам і організаціям роботодавців і працівників встановлювати ефективні трудові відносини, змінювати трудове законодавство відповідно до економічних і соціальних умов, що змінилися, покращувати управління питаннями праці. Підтримуючи та зміцнюючи організації роботодавців та зайнятого населення, МОП допомагають створювати умови для ефективного діалогу з урядом та між ними самими.

Загальну політику МОП визначає Міжнародна конференція праці, на яку збираються всі члени Організації; вона проходить щорічно.

Конференція приймає нові міжнародні трудові норми, програму діяльності та бюджет МОП. Між сесіями конференції МОП управляється Адміністративною радою, до якої входять 28 членів від урядів, 14 представників роботодавців та 14 представників зайнятого населення. Секретаріат МОП – Міжнародне бюро праці (МБП) – знаходиться в Женеві

(Швейцарія); його представництва на місцях діють у понад 40 країнах [13, 26].

З перших днів свого існування МОП ставила за мету визначення та захист прав найманих працівників, покращення їх становища шляхом створення системи міжнародних трудових норм у формі конвенцій, рекомендацій та сукупності практичних правил. За цей час МОП прийняла понад 180 конвенцій та 190 рекомендацій, що охоплюють усі сторони сфери праці. Це зведення міжнародного трудового законодавства було нещодавно розглянуто Адміністративною радою, яка встановила, що понад 70 конвенцій з тих, що були прийняті до 1985 року, повністю зберігають своє значення і сьогодні, а решта потребує перегляду або має бути скасована. Крім того, за ці роки було підготовлено десятки Зводів практичних правил [14].

Трудові норми охоплюють такі різні сфери, як надання відпустки вагітним працівницям та захист зайнятості мігрантів; вони відіграють важливу роль у виробленні національного законодавства. Контрольний механізм допомагає домагатися дотримання норм країнами-членами, які їх ратифікували. МОП надає їм консультації щодо вироблення чи регулювання національного трудового законодавства.

З ухваленням у 1998 році Декларації про основоположні принципи та права у сфері праці держави-члени МОП вирішили дотримуватися основних трудових норм незалежно від того, ратифікували вони відповідні конвенції чи ні. Ці норми стосуються основних базових прав людини та становлять основу концепції гідної праці.

Право працівників і роботодавців створювати свої організації та вступати до них на свій вибір – невід'ємна частина вільного та відкритого суспільства. Це одна з основних громадянських свобод, що лежить в основі соціального та економічного прогресу. Примикає до цієї норми також визнання права на колективні переговори. Право заявляти про свої інтереси та мати своїх представників – важлива частина концепції гідної праці.

Існування незалежних організацій працівників та роботодавців є фундаментом тристоронньої структури МОП, а їхня участь у діяльності та

політиці МОП безпосередньо та побічно зміцнює принцип свободи об'єднання. Надаючи урядам консультації з питань трудового законодавства, а профспілкам та групам роботодавців – можливість отримувати робочу освіту та підготовку.

МОП веде постійну роботу щодо просування принципу свободи об'єднання. У 1951 році було створено Комітет МОП із свободи об'єднання. Комітет розслідує порушення прав працівників та роботодавців на об'єднання в організації. Комітет розглянув понад дві тисячі таких випадків, що включають вбивства, зникнення, фізичні напади, арешти та примусове висилання профспілкових активістів [26].

Комітет має тристоронню структуру; він розглядає скарги, що надійшли до МОП, на держави-члени Організації, незалежно від того, ратифікували вони Конвенцію про свободу об'єднання чи ні. Діючи через Комітет зі свободи об'єднання та інші контрольні органи, МОП неодноразово виступала на захист прав профспілок та організацій роботодавців. У багатьох випадках ці об'єднання відігравали важливу роль у демократичних перетвореннях у своїх країнах.

За оцінками, жертвами примусової праці в усьому світі є не менше 12 млн. людей, з них 10 мільйонів експлуатуються у приватному секторі, а не примушуються до такої праці державою. За оцінкою МОП, примусова праця жертв торгівлі людьми приносить щорічно 32 млрд. дол. США у вигляді прибутку таким шахраям [34].

Примусова праця набуває різних форм, включаючи боргову кабалу, торгівлю людьми та інші види сучасного рабства. Найбільш уразливі його жертви – жінки; мігранти, які потрапили у боргову залежність; працівники підприємств або ферм, які піддаються жорстокій експлуатації, яких утримують там явно незаконними методами і не платять їм нічого або вкрай мало.

З моменту свого створення МОП працювала над проблемою усунення примусової праці та умов, що її породжують; на підтримку цих зусиль було розпочато спеціальну програму дій. У партнерстві з роботодавцями, профспілками та іншими міжнародними організаціями МОП займається всіма

аспектами викорінення примусової праці. Сюди входять профілактичні заходи, включаючи проекти щодо розширення джерел засобів існування у місцевих громадах, вихідцями яких є жертви торгівлі людьми, підтримка осіб, звільнених від примусової праці. Ці програми включають мікрокредитування, надання можливостей професійної підготовки та полегшення доступу до освіти.

МОП також наполегливо рекомендує розробляти дієве національне законодавство та жорсткі заходи щодо його здійснення, такі як санкції та неухильне судове переслідування тих, хто експлуатує примусову працю. МОП усіма заходами привертає громадську увагу до такого зневажання прав людини та трудових прав.

Варто також зазначити, що у всьому світі налічується понад 200 мільйонів працюючих дітей, багато з яких працюють повний робочий день. Вони не мають змоги нормально вчитися, отримувати медичні послуги, вони позбавлені основних прав. З них 126 мільйонів – або кожен дванадцятий – змушені займатися небезпечними видами праці, що негативно впливає на їхній фізичний, емоційний чи психологічний стан [34].

За минулі 15 років у світі нарешті усвідомили всю гостроту проблеми дитячої праці як соціально-економічної проблеми та проблеми прав людини. Сьогодні масштаби дитячої праці у світі скорочуються, і якщо ця тенденція збережеться, можливо, у найближчі десять років буде усунено найгірші форми дитячої праці. Це - прямий результат потужного та спільного міжнародного руху за його усунення.

Масштаби цього руху відображають безпрецедентні темпи ратифікації державами Конвенції МОП про найгірші форми дитячої праці, прийнятої 1999 року. Її ратифікували кожні дев'ять із десяти країн-членів МОП, загальна кількість яких досягає 181. Конвенцію МОП про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 року на сьогодні ратифікували кожні чотири з п'яти держав-членів Організації [13, 27].

МОП стала головною рушійною силою цього руху. Міжнародна програма з викорінення дитячої праці (ШПЕК), створена у 1992 році, сьогодні діє у більш

ніж 80 країнах. Як і інші аспекти концепції гідної праці, усунення дитячої праці – проблема розвитку, а також проблема прав людини. Політика та програми МОП ставлять за мету домогтися того, щоб діти отримували освіту та відповідну підготовку, необхідні для того, щоб, ставши дорослими, вони могли продуктивно працювати в умовах гідної зайнятості [13, 27].

Також важливо зазначити, що нині сотні мільйонів людей страждають від дискримінації у сфері праці. Така дискримінація є порушенням головних прав людини. Вона має й ширші соціально-економічні наслідки, закриваючи можливості розвитку, залишаючи незатребуваними таланти людей, необхідні економічному прогресу, загострюючи соціальну напруженість і нерівність. Боротьба з дискримінацією – важлива частина зусиль з просування гідної праці, а успіхи на цьому фронті виразно відчуються і поза сферою виробництва.

Проблеми, пов'язані з дискримінацією, знаходять свій відбиток у всій діяльності МОП. Так, підтримуючи принцип свободи об'єднання, МОП бореться проти дискримінації членів та активістів профспілок. Програми усунення примусової та дитячої праці передбачають надання допомоги дівчатам і жінкам, які потрапили в пастку примусової праці як домашня прислуга. Недопущення дискримінації – головний принцип Зводу практичних правил МОП із питань «ВІЛ/СНІД та сфера праці». Основні рекомендації МОП щодо трудового законодавства стосуються включення до нього положень щодо недопущення дискримінації [26].

У діяльності МОП також знаходять відображення питання гендерної рівності, з якими постійно та в різних формах стикаються жінки на ринку праці. Заробітки жінок, як і раніше, нижчі, ніж у чоловіків; жінки концентруються на низькооплачуваних, ненадійних робочих місцях та професіях; вони переважають серед зайнятих у неформальному секторі економіки, у нетипових та неоплачуваних сферах зайнятості. МОП робить зусилля щодо розширення можливостей зайнятості для жінок, покращення умов їх зайнятості та усунення гендерної дискримінації, заохочує жіноче підприємництво, надаючи різні послуги, включаючи підтримку створених жінками підприємств, навчання,

мікрокредитування та поширення позитивного досвіду. МОП допомагає організаціям трудящих захищати та розширювати права жінок на робочих місцях, підвищувати їхню роль у профспілках та суспільстві загалом.

В умовах, коли глобальне безробіття знаходиться на найвищому за всю історію рівні, як ніколи велика потреба ставити проблему зайнятості в центр економічної та соціальної політики. Масштаби бідності навіть серед працюючих наголошують на необхідності мати значно більшу кількість продуктивних і гідних робочих місць.

Недостатні темпи створення в усьому світі таких робочих місць свідчать про необхідність більшої міжнародної координації макроекономічної політики, проведення активної політики ринку праці на національному рівні.

Продуктивна та вільно обрана зайнятість лежить в основі мандату МОП, що виступає за повну зайнятість. Організація наголошує на політичних підходах, які допомагають створювати та зберігати робочі місця з гідними умовами зайнятості та оплати. Подібна комплексна політика була закріплена у документі «Глобальний порядок денний із зайнятості», розробленому трьома партнерами МОП. Організація проводить дослідження та бере участь у міжнародних дискусіях про стратегії зайнятості [34].

Особливе занепокоєння МОП викликає масове безробіття серед молодих жінок та чоловіків – майже половина безробітних у світі становить молодь. Організація надає їм та урядам їхніх країн допомогу у формі консультацій та конкретних проектів у галузі професійної підготовки та зайнятості.

МОП однією з перших провела аналіз неформальної економіки та діяльності у цій галузі. Цим терміном позначають працю поза сферою формального законодавства та контрольних механізмів. У багатьох країнах, що розвиваються, більше половини несільськогосподарської робочої сили зайнято в неформальній економіці. Там же працює і більшість жінок, багато з яких зайняті у вуличній торгівлі. Як правило, неформальна праця має низьку продуктивність, небезпечна, погано винагороджується та здійснюється у важких умовах. Щоб допомогти роботодавцям і працівникам вийти з

неформального сектору, потрібна комплексна стратегія, яка має на меті підвищити кваліфікацію та продуктивність працівників, удосконалити законодавство та його застосування, розвинути інститути самопомоги [34].

У періодичних виданнях МОП, зокрема у доповіді «Основні показники ринку праці» аналізуються існуючі тенденції у цій галузі, наводяться докладні статистичні дані.

МОП надає технічну підтримку та консультації в низці сфер, починаючи від професійної підготовки і закінчуючи розвитком мікрокредитування та малого бізнесу. Організація консультувала країни, які здійснювали перехід від системи централізованого планування до ринкової економіки, з проблем зайнятості, перетворення моделі ринку праці та управління людськими ресурсами. МОП також допомагає країнам, що розвиваються, у розширенні трудоінтенсивної зайнятості.

Хоча у багатьох країнах заробітна плата може підвищуватися, вона часто залишається надто низькою для більшості зайнятих, щоб задовольняти їх базові потреби. У деяких працівників час, який вони віддають роботі, може скорочуватися, але одночасно зростає і ненадійність робочих місць, що знижує стабільність зайнятості та ще більше скорочує можливість поєднувати роботу з сімейними обов'язками. Праця в забрудненому і небезпечному виробничому середовищі в промислово розвинених країнах зустрічається все рідше, але, як і раніше, залишається поширеним явищем у світі, що розвивається. Крім того, всюди все ширше визнається серйозність такої проблеми, як стрес та насильство на робочих місцях.

Заробітна плата, робочий час, організація та умови праці, адаптація режиму роботи до життєвих потреб поза виробництвом - головні складові відносин зайнятості та захисту трудящих, а також важливі показники стану економіки. Саме тому вони привертають пильну увагу МОП. Ці питання мають важливе значення для таких сфер, як управління людськими ресурсами, колективні переговори та соціальний діалог, а також державна політика.

Більшість чоловіків та жінок не мають адекватного рівня соціального

захисту. Вони стикаються з небезпеками на роботі, у них недостатнє пенсійне та медичне страхування або воно взагалі відсутнє. Деяким не надають достатньо часу для відпочинку, багато жінок не отримують допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами. У міжнародних трудових нормах та в документах ООН соціальний захист сприймається як одне з основних прав людини. З іншого боку, ефективна система соціального забезпечення підвищує ефективність економіки, її конкурентоспроможність. МОП проводить твердий курс на надання допомоги країнам у справі поширення соціального захисту на всі верстви населення, на покращення умов праці та підвищення його безпеки [34].

Лише 20% населення світу користуються адекватним соціальним забезпеченням, а більше половини взагалі ним не охоплено. Подібне становище відображає рівень економічного розвитку; в результаті найменш розвинених країн соціальне забезпечення охоплює лише 10% зайнятого населення, країнах із середнім рівнем доходів – від 20% до 60%, а в більшості промислово розвинених країн цей показник близький до 100%. Соціальна захищеність означає доступ до медичних послуг та стабільність доходів, особливо у старості, у випадку безробіття, хвороби, інвалідності, виробничої травми, народження дитини або втрати головного годувальника в сім'ї [34].

У відповідь на занепокоєння урядів, роботодавців та трудящих у 2003 році МОП розпочала «Глобальну кампанію за соціальне забезпечення для всіх». Кампанія спирається на діяльність МОП у цьому напрямі, яка вже розгортається у більш ніж 30 країнах. Вона включає проекти допомоги державам щодо поширення страхування на всю країну, зміцнення місцевих організацій соціального забезпечення. МОП проводить також серйозні дослідження факторів, які послаблюють соціальну захищеність у розвинених країнах і країнах, що розвиваються [14].

Близько половини всіх мігрантів та біженців у світі – або приблизно 86 мільйонів дорослих – економічно активні, працюють або зайняті якимось іншим видом оплачуваної праці. Очікується, що через відсутність зростання кількості робочих місць та нових можливостей у процесі глобалізації кількість

мігрантів, що перетинають кордони у пошуках зайнятості та особистої безпеки, у наступні десятиліття стрімко зростатиме. Запровадження країнами, що приймають, суворого контролю над імміграцією та обмежувальних заходів основними приймаючими країнами призвело до низки серйозних проблем, включаючи зростання зловживань та експлуатацію мігрантів у цих державах.

МОП вважає одним із найважливіших завдань міжнародного співтовариства вироблення політики та пошук ресурсів з метою покращення управління трудовою міграцією, щоб вона мала позитивний внесок у зростання та розвиток як країн походження, так і країн, що приймають, а також у добробут самих мігрантів. Понад два мільйони людей гине щороку від нещасних випадків на виробництві чи захворювань, пов'язаних із трудовою діяльністю. За найскромнішими оцінками, кількість нещасних випадків виробничого характеру сягає 270 мільйонів, а професійних захворювань – 160 мільйонів [13, 28].

Слід також зазначити, що становище з охороною праці значно різниться у різних країнах, галузях економіки та соціальних групах. Особливо велика кількість смертельних випадків і захворювань на виробництві в країнах, що розвиваються, де в таких небезпечних галузях, як гірничодобувна, будівельна галузь, сільське господарство, лісозаготівлі та рибальство зайнято велику кількість людей. У всьому світі найгірше оплачуються і найменш захищені зазвичай жінки, які працюють, діти та мігранти.

Враховуючи досягнення багатьох промислово розвинених країн щодо зниження серйозного виробничого травматизму, очевидно, що зусилля підвищення безпеки робочих місць приносять плоди. У той же час очевидна недостатність знань, розуміння та інформації з даної проблеми. МОП робить зусилля, щоб заповнити цю прогалину, шляхом інформаційно-просвітницької діяльності, проведення досліджень та надання технічного сприяння. Організація допомагає країнам створювати механізми управління і контролю та інформаційні служби, приділяючи першочергову увагу найнебезпечнішим професіям.

МОП надає особливого значення розвитку та впровадження у всьому світі культури охорони праці, орієнтованої на профілактику.

Таким чином, МОП діє з метою встановлення та збереження соціальної справедливості та згоди, захисту прав трудящих, розвитку засад трипартизму, соціального прогресу в усьому світі. За час свого існування вона провела величезну роботу щодо врегулювання соціально-трудова проблем та конфліктів на підставі удосконалення переговорного процесу між сторонами соціального діалогу.

Міжнародно-правові документи МОП, закріпивши принцип свободи об'єднання, визнали тим самим, що стабільний, вільний та незалежний профспілковий рух є істотною умовою для нормальних трудових відносин, що має сприяти покращенню соціальних умов загалом у кожній країні.

Значення удосконалення соціально-трудова відносин в Україні, приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних вимог, що формуються на підставі прогресивного досвіду високорозвинених країн, має особливе значення у зв'язку з процесами глобалізації національної економіки. Тому вивчення досвіду діяльності МОП є необхідним у сфері знань соціально-трудова відносин, що допомагає розробляти, засновані на світовому досвіді, норми трудового законодавства, вирішення проблем зайнятості та ін.

Висновки до розділу 1

Проведене дослідження дає змогу зробити наступні висновки:

1. На основі аналізу підходів науковців щодо визначення поняття «ринку праці», урахуваючи різноманіття існуючих форм праці та специфічність робочої сили, котра виступає як одна зі сторін та бере участь в обміні на ринку праці, пропонується у межах наукового дослідження ринок праці розглядати як систему трудових взаємовідносин, які відображають рівень соціального розвитку й досягнутий баланс інтересів між суб'єктами: працедавцями, працівниками, державою, профспілками й посередниками, комплексна

поведінка яких розглядається через певні функції, зокрема розподільну, регулятивну, інформаційну, посередницьку, стимулюючу, оздоровчу, основною із котрих є розподільна функція, що відображає всі соціально-економічні явища та процеси.

Найчастіше науковці виділяють наступні складові ринку праці: роботодавці, робітники і їхні представники, держава; економічні програми й рішення, юридичні норми, тристоронні угоди й колективні договори; ринковий механізм у вузькому значенні (попит й пропозиція робочої сили, ціна праці, конкуренція на ринку); безробіття й соціальні виплати, пов'язані із нею (допомога по безробіттю, компенсації у випадку звільнення із роботи й ін.); інфраструктура ринку праці: установи профорієнтації, підготовки й перепідготовки робітників, центри зайнятості, рекламні агентства й ін.

2. Міжнародна організація праці (МОП) – одна із установ системи Організації Об'єднаних Націй, яку було створено у 1919 році. Її діяльність спрямовано на розширення можливостей населення для отримання гідної та продуктивної зайнятості в умовах свободи, справедливості, соціальних гарантій та поваги до людської гідності.

МОП – єдина «тристороння» установа Організації Об'єднаних Націй, в якій представники урядів, роботодавців та занятого населення спільно формують її політику та програми. МОП є міжнародним органом, на який покладено відповідальність за вироблення та дотримання міжнародних трудових норм. Діючи разом із 181 державою-членом, МОП домагається визнання трудових прав і дотримання їх на практиці. Головними цілями Організації є сприяння захисту трудових прав, розширенню можливостей гідної зайнятості, зміцненню соціальної захищеності та розвитку діалогу з питань, пов'язаних із сферою праці.

РОЗДІЛ 2

ОЦІНКА ДИНАМІКИ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ ЗА УМОВ ПАНДЕМІЇ COVID-19

2.1. Вектори трансформації міжнародного ринку праці за умов пандемії

Пандемія COVID-19 призвела до значних змін на ринках праці по всьому світу. Надзвичайні політичні зусилля були зроблені для подолання наслідків кризи. Уряди разом із профспілками вжили негайних заходів для вирішення проблем, спричинених пандемією COVID-19, зокрема щодо захисту робочих місць, включаючи надання фінансової підтримки підприємствам, які переживають різке зниження доходів.

Високий рівень політичних дій та координації між урядами та соціальними партнерами був корисним для конструктивного вирішення проблем, пов'язаних з кризою. Однак спектр доступних варіантів політики був обмежений бюджетними можливостями, особливо за межами країн з високим рівнем доходу, і одночасною необхідністю стримування поширення вірусу. В результаті ринки праці все ще далекі від докризового рівня ефективності, а у всіх регіонах і країнах показники зайнятості погіршилися.

Коливання показників робочого часу якнайкраще відображає вплив кризи на зайнятість та індикатори безробіття. Економічний занепад, викликаний пандемією, набув різних форм у кожній країні, але його вплив на ринок праці, як правило, можна найкраще прослідкувати, дивлячись на коливання показників відпрацьованих годин. Справді, втрати робочого часу відображають як втрати зайнятості, так і скорочення робочих годин для тих, хто залишається працевлаштованим. Якщо при економічних кризах попередніх років скорочення попиту на робочу силу в багатьох країнах призвело до падіння зайнятості та значного паралельного зростання безробіття, то динаміка кризи COVID-19 була зовсім іншою.

Це пов'язано з тим, що багато людей, які втратили роботу, з одного боку, не могли зайняти нові вакансії через карантинні обмеження введені в багатьох країнах світу, а з іншого боку – через гострий дефіцит попиту на робочу силу після закриття великої кількості підприємств.

Крім того, уряди багатьох країн запровадили заходи підтримки підприємств, щоб запобігти масовому звільненню працівників. Зокрема, пропонували пакети фінансової допомоги для утримання поточної зайнятості, а також ввели тимчасові заборони на звільнення. Завдяки ряду цих заходів вдалося уникнути значних втрат робочих місць, однак ця політика також неабияк збільшила частку неповної зайнятості.

Також найбільший вплив пандемії на ринок праці справило повсюдне використання віддаленої роботи. Тенденція підвищення гнучкості працівників щодо того, як, де і коли вони працюють, безперечно збережеться не лише у 2021 році, а й стане довготривалим трендом. Хоч до пандемії COVID-19 лише деякі компанії експериментували з гнучкістю робочих місць, то у 2021 році це – поширене явище. Зараз для всіх компаній світу залишається відкритим питання про те, який ступінь гнучкості робочих місць зберігати, оскільки така гібридна зайнятість може створити нові проблеми для певних категорій працівників [47].

Іншим вектором трансформації ринку праці у 2021 році є пришвидшена автоматизація у багатьох галузях економіки, що була спричинена поширенням пандемії. Деякі робочі місця, як-от у сфері гостинності, можливо, ніколи не повернуться, а на противагу їм потрібно більше програмістів, техніків та інженерів для розробки та обслуговування, наприклад, технологій віртуальних зустрічей. Аналогічним чином, перехід до електронної комерції означає зниження попиту на робочу силу у роздрібних магазинах та супермаркетах та збільшення попиту на працівників у складських та транспортних сферах [47].

Такий незбалансований підйом світової економіки в різних секторах і зміни у структурі сукупного попиту є однією з однією із головних тенденцій на ринку робочої сили.

Наприклад, з початку 2021 року кількість відкритих вакансій у сфері вантажоперевезень у Великій Британії практично подвоїлася. За деякими оцінками, брак водіїв вантажівок становить 100 000 лише у Великій Британії та 400 000 у Європі загалом [52].

Значні регіональні відмінності в політиці щодо закриття чи утримання робочих місць також неабияк впливають на міжнародний ринок праці. Різниця у впровадженні національних політик щодо відновлення та підтримки балансу на ринку праці на початку 2021 року вказує на доволі високі сукупні втрати робочого часу. На тлі відновлення кількості випадків закриття робочих місць, країни Америки, Європи і Центральної Азії особливо страждають від тривалих втрат робочого часу. На відміну від них, країни з низьким рівнем доходу в багатьох випадках були змушені скасувати такі заходи (тобто не закривати робочі місця), що призвело до того, що рівень сукупного робочого часу відновлювався швидше, хоча часто за рахунок якості робочих місць (включаючи більш низькі доходи) і з супутнім збільшенням ризику впливу COVID-19 [30].

Скорочення сукупного робочого часу було обумовлено, майже в рівній мірі, як скороченням зайнятості, так і скороченням робочого часу серед тих, хто залишився працевлаштованим. У 2020 році, коли прямі наслідки пандемії на ринку праці відчувались найбільш гостро, скорочення кількості робочих годин відповідало еквіваленту втрати близько 255 млн. робочих місць на повний робочий день на глобальному рівні (якщо брати за основу 48-годинний робочий тиждень).

У період з 2019 року по 2020 рік глобальний коефіцієнт зайнятості (EPR) скоротився на 2,7% (див. Додаток В, таблиця В 1).

Подібні тенденції спостерігаються в усьому світі, причому всі групи країн (за доходами) відчувають різке зниження рівня зайнятості. Для порівняння, в період з 2008 по 2009 рік глобальний EPR знизився на 0,7%. Незважаючи на те, що, як уже згадувалося вище, зміни в зайнятості (зокрема, у сукупній кількості відпрацьовано робочого часу) не відображають повного масштабу кризи

COVID-19, їх показники вказують на вплив, який вирізняється більшою силою, порівняно із попередніми рецесіями.

Крім того, хоча скорочення зайнятості у порівнянні з 2019 роком відповідає втраті 114 млн. робочих місць, ця різниця визначає справжній вплив кризи. Більш точну оцінку впливу пандемії COVID-19 можна отримати, порівнявши значення 2020 року з контрфактивною оцінкою за той же рік, тобто з урахуванням збільшення зайнятості на 30 мільйонів, яке відбулося б, за оцінками МОП, за відсутності пандемії. У порівнянні з таким сценарієм втрата робочих місць у 2020 році склала 144 млн. робочих місць [48].

У період з 2019 по 2020 рр. глобальне безробіття зросло на 33 мільйони, а ще 44 мільйони людей стали частиною потенційної робочої сили - тих людей, які готові працювати, або шукають роботу, але через певні обставини перебувають за межами ринку праці (див. Додаток В, таблиця В 1). Якщо порівнювати сучасні показники світового безробіття із періодом між 2008 і 2009 роками, то помітно різницю у 22 мільйони осіб, в той час як потенційна робоча сила зростає лише на 6 мільйонів за той же період.

Нинішня криза унікальна не тільки за своїми масштабами, але і за впливом на рівень участі населення в робочій силі, який в 2020 році склав 58,7% (у світовому масштабі) після річного зниження на 2,2%. Це падіння більш, ніж в десять разів перевищує падіння в період між 2008 і 2009 роками, і відображає вищезгадані тенденції в коливаннях показників робочого часу, вказуючи на ризик «втраченого десятиліття» з точки зору прогресу ринку праці, якщо відновлення після кризи затримається [48].

Варто зазначити, що криза серйозно порушила усталені механізми функціонування ринків праці по всьому світу, а її вплив не був рівномірним. Наслідки кризи були нерівними між різними групами країн за рівнем доходу. Хоча у різних регіонах світу спостерігаються своєрідні відмінності у впливі пандемії COVID-19 на економіку країн, спільним для них залишається факт, що найбільше постраждали найменш захищені групи населення, зокрема жінки, молодь та неформально зайняті працівники.

Рівень зайнятості серед жіночого населення знизився на 5% в результаті кризи, а серед чоловічого – на 3,9%. Це означає, що більше жінок, аніж чоловіків, не зайняті активним пошуком роботи або не готові (чи не в змозі) займатися оплачуваною діяльністю [27, 56].

Ще до кризи жінки були менш схильні працювати повний робочий день або займати керівні посади. У всіх регіонах світу існує розрив між рівнем зайнятості жінок і чоловіків, від 15% в країнах Європи і Центральної Азії до 57% в країнах Північної Африки і арабських державах. Криза, спричинена пандемією COVID-19 лише загострила цей розрив. Під час карантинних обмежень та локдауну матері в багатьох випадках забезпечували догляд за дітьми та домашнє навчання за рахунок своєї бездіяльності на ринку праці, створюючи ризик «ретрадиції» гендерних ролей та обмежуючи їхні шанси на кар'єрне зростання [27, 56].

У той же час, жінки домінують у певних професіях (особливо в сфері охорони здоров'я), які були дуже затребувані під час пандемії, що своєю чергою наражало їх на підвищені ризики для здоров'я.

Також варто зазначити, що молодь ризикує бути витісненою з ринку праці. Ще до пандемії рівень безробіття серед молодих працівників (тобто у віці від 15 до 24 років) був значно вищим, ніж серед дорослого населення (віком від 25 років). Крім того, молоді люди, які були працевлаштовані, з більшою ймовірністю перебували в менш стабільних робочих умовах. В результаті кризи рівень зайнятості серед молоді знизився майже в 2,5 рази більше, ніж серед дорослого населення. Молоді працівники, які втратили роботу, частіше, аніж їхні дорослі колеги, стають неактивними суб'єктами ринку праці, що ще більше впливає на їхню майбутню зайнятість на ринку праці та перспективи професійного розвитку.

Насправді, хоч кількість безробітних серед молоді залишається практично незмінною в період з 2019 по 2020 рр. у всьому світі, це тільки тому, що багато молодих людей перестали шукати роботу або тимчасово відтермінували вихід на ринок праці [34].

В 2019 році близько 2 мільярдів працівників (60% від загальної робочої сили), які були зайняті у неформальному секторі економіки, зіткнулися з особливими проблемами, коли настала криза, спричинена пандемією COVID-19. Неформальні працівники (в тому числі неофіційно працевлаштовані) і самозайняте населення, які складають основну частину загальної зайнятості в більшості регіонів світу, як правило (навіть у некризовий період), стикаються з несприятливими умовами праці, включаючи отримання більш низьких доходів.

На глобальному рівні люди, які живуть у сільській місцевості, в два рази частіше працюють у неформальному секторі, порівняно із жителями міських районів (80% проти 44%), причому найбільші розбіжності між селом і містом з точки зору неформальної зайнятості спостерігаються в країнах Америки, Європи та Центральної Азії. Оскільки населення зайняте у неформальних секторах економіки не має доступу до соціального забезпечення, то відповідно й не мало змоги скористатись заходами державної підтримки доходів під час кризи COVID-19 (за умови якщо урядами країн не було вжито конкретних заходів для розширення соціального захисту цих груп населення) [4].

Отже, в порівнянні з попередніми рецесіями, темпи і глибина кризи, спричиненої пандемією COVID-19, були безпрецедентними, і жодна країна не врятувалася від різкого погіршення умов на ринку праці.

Втрати зайнятості були вищими для тих суб'єктів ринку праці, які вже стикалися з проблемами на ринку до кризи (зокрема, для жінок та молоді). Також особливо сильно постраждали туристична сфера та готельно-ресторанне господарство, на які безпосередньо вплинули карантинні обмеження, введені для стримування поширення вірусу.

Багато географічних регіонів, таких як Латинська Америка та країни Карибського басейну, стикаються із затяжним високим рівнем безробіття та зростанням неформальної зайнятості. Через кризу доходи працівників суттєво знизилися, а кількість зайнятих осіб, які живуть в умовах крайньої і помірної бідності, збільшилася, змінивши тенденцію попередніх років до її зниження. Тому цілком ймовірно, що наслідки цієї кризи матимуть довгостроковий вплив.

2.2. Аналіз впливу пандемії COVID-19 на міжнародний ринок праці: регіональні та галузеві аспекти

Кількість працівників, які проживають у країнах, де були введені обмеження на робочих місцях, пов'язані з пандемією COVID-19, залишалася високою на початку 2021 року, причому 93% працівників у світі живуть у країнах, де були проведені певні заходи щодо закриття різних підприємств.

Під час пандемії карантинні обмеження поступово трансформувались від загальнонаціональних до територіально-секторальних і внутрішньогалузевих заходів. Менше 3% працівників у світі зараз живуть у країнах, де скорочення робочих місць було обов'язковим для всіх, крім працівників життєво важливих галузей економіки, порівняно з показниками 2020 року, які становили у квітні - 41%, а наприкінці вересня - 30% [34].

Тенденції скорочення кількості робочих місць значно різняться у різних регіонах світу. З приходом другої хвилі пандемії (в другій половині 2020 року), що охопила країни Європи і Центральної Азії спостерігалось помітне зростання карантинних обмежень. На початку 2021 року, 20% працівників у цих регіонах жили в країнах, де відбулося значне скорочення кількості робочих місць не тільки в життєво важливих галузях промисловості, а загалом в національній економіці [48].

Обмеження в Азійсько-Тихоокеанському регіоні залишаються широко поширеними, причому понад 90% працівників в регіоні проживають в країнах, де діє певна форма скорочення кількості робочих місць. Однак, відповідно до глобальної тенденції, заходи стали більш територіально цільовими, і лише невелика частина працівників підпадає під загальноекономічні обмеження. В інших великих регіонах обмеження поступово послаблюються [48].

Близько половини працівників у регіоні арабських держав зараз проживають у країнах, де були введені обмеження на робочому місці, пов'язані з пандемією COVID-19. Їх кількість зменшилася з рекордної майже на 100% у період з квітня по червень 2020 року [48].

Щодо працевлаштованого населення країн Африки, то приблизно кожен п'ятий працівник живе в країнах з обов'язковим скороченням кількості робочих місць. Більшість заходів, які в даний час діють в регіоні, включають конкретні сектори або конкретні географічні райони в межах країн.

В Америці частка працівників, які проживають в країнах з певною формою скорочення зайнятості, все ще близька до 90%. Однак майже всі обмеження націлені на певні географічні райони або сектори економіки, що свідчить про загальне поліпшення ситуації в цьому регіоні [48].

Ряд факторів, включаючи краще розуміння того, як обмежувальні заходи допомагають контролювати поширення вірусу, призвели до зміни характеру скорочення робочих місць. Уряди визнали, що територіально цілеспрямовані та внутрішньогалузеві заходи були більш прийнятними для населення, оскільки їх економічні наслідки не були такими серйозними. У 2020 році країни, що розвиваються, зіткнулися з важким вибором через бюджетні ліміти та інші політичні обмеження, і більшість з цих країн тепер відійшли від жорстких заходів, як-от локдауну.

Навіть у країнах з менш жорсткими заходами економічна активність постраждала від соціального дистанціювання та глобальних наслідків, таких як різке зниження показників туристичних потоків та довгострокові бар'єри для міграції. Туризм та міграція мають вирішальне значення для засобів існування багатьох країн світу.

Проведемо порівняльний аналіз рівня зайнятості, кількості робочої сили та показників безробіття у 2019 та 2020 рр. за статтю та віком.

В таблиці 2.1 наведено показники рівня зайнятості, робочої сили та безробіття у 2020 р. за статтю в регіонах, згрупованих за рівнем доходу, які дають змогу зробити наступні висновки. Пандемія COVID-19 мала негативний вплив на рівень участі населення в робочій силі, знизивши зайнятість у всіх регіонах з різним рівнем доходів, як серед чоловіків, так і серед жінок, а також збільшивши рівень безробіття в даних регіонах як серед чоловічого населення, так і серед жіночого.

Таблиця 2.1

Показники рівня зайнятості, робочої сили та безробіття у 2020 р. порівняно з 2019 р. за статтю в регіонах, згрупованих за рівнем доходу

Регіони світу	Особи	Зайнятість		Робоча сила		Безробіття	
		Млн	Рівень *	Млн	Рівень *	Млн	Рівень *
Увесь світ	Всього	-114	-2,7	-81	-2,2	33	1,1
	Жінки	-54	-2,4	-45	-2,1	9	0,9
	Чоловіки	-60	-3,0	-36	-2,2	24	1,2
Країни з низьким доходом	Всього	-0,9	-2,2	0,4	-2,0	1,3	0,5
	Жінки	-1,9	-2,6	-1,5	-2,5	0,4	0,4
	Чоловіки	0,9	-1,8	1,9	-1,4	0,9	0,6
Країни з доходом нижче середнього	Всього	-47	-3,2	-35	-2,7	11	1,2
	Жінки	-17	-2,3	-17	-2,2	0,5	0,4
	Чоловіки	-29	-4,1	-19	-3,1	11	1,6
Країни з доходом вище середнього	Всього	-48	-2,6	-40	-2,3	8	0,7
	Жінки	-26	-2,7	-24	-2,5	2,7	0,7
	Чоловіки	-22	-2,5	-17	-2,1	5	0,8
Країни з високим доходом	Всього	-18	-2,0	-6	-0,9	12	2,0
	Жінки	-9	-1,9	-3,1	-0,8	6	2,1
	Чоловіки	-9	-2,2	-2,9	-0,9	6	1,9

* Значення у трьох стовпцях є, відповідно, частка зайнятих у кількості населення; рівень участі у складі робочої сили; та рівень безробіття.

Джерело: складено автором на основі [48]

Найбільше зниження зайнятості як серед чоловіків, так і серед жінок простежувалось у країнах з доходом нижче середнього та у країнах з доходом вище середнього.

В таблиці 2.2 наведено показники рівня зайнятості, робочої сили та безробіття у 2020 р. за віком в регіонах, згрупованих за рівнем доходу.

Таблиця 2.2

Показники рівня зайнятості, робочої сили та безробіття у 2020 р. порівняно з 2019 р. за віком в регіонах, згрупованих за рівнем доходу

Регіони світу	Група осіб	Зайнятість		Робоча сила		Безробіття	
		Млн.	Рівень *	Млн.	Рівень *	Млн.	Рівень *
Увесь світ	Всього	-114	-2,7	-81	-2,2	33	1,1
	Молодь	-39	-3,4	-40	-3,4	-0,7	1,0
	Дорослі	-74	-2,6	-41	-1,9	33	1,2

Продовження табл. 2.2

1	2	3	4	5	6	7	8
Країни з низьким доходом	Всього	-0,9	-2,2	0,4	-2,0	1,3	0,5
	Молодь	-2,4	-3,0	-2	-2,8	0,3	0,8
	Дорослі	1,5	-1,8	2,4	-1,6	0,9	0,4
Країни з доходом нижче середнього	Всього	-47	-3,2	-35	-2,7	11	1,2
	Молодь	-19	-3,8	-22	-4,4	-3	0,2
	Дорослі	-27	-3,1	-13	-2,2	14	1,6
Країни з доходом вище середнього	Всього	-48	-2,6	-40	-2,3	8	0,7
	Молодь	-13	-3,0	-13	-3,0	-0,2	1,1
	Дорослі	-35	-2,6	-27	-2,2	8	0,7
Країни з високим доходом	Всього	-18	-2,0	-6	-0,9	12	2,0
	Молодь	-5	-3,2	-3	-1,7	2,1	3,9
	Дорослі	-13	-1,9	-2,9	-0,8	10	1,8

* Значення у трьох стовпцях є, відповідно, частка зайнятих у кількості населення; рівень участі населення у складі робочої сили; та рівень безробіття.

Джерело: складено автором на основі [48]

За даними таблиці 2.2 бачимо, що пандемія COVID-19 мала негативний вплив на зайнятість та рівень участі населення в робочій силі, знизивши їх у всіх регіонах з різним рівнем доходів, як серед молоді, так і дорослих, а також збільшивши рівень безробіття в даних регіонах як серед молодих людей, так і серед дорослого населення. Найбільше зниження зайнятості як для молоді, так і дорослих простежувалось у країнах з доходом нижче середнього та у країнах з доходом вище середнього.

В Додатку Г, таблиці Г 1 наведено показники рівня зайнятості, робочої сили та безробіття у 2020 р. за статтю в географічних регіонах світу.

Дані таблиці Г 1 дають підстави зробити висновки, що криза, спричинена пандемією COVID-19 негативно вплинула на рівень зайнятості у всіх географічних регіонах світу, зокрема, збільшився рівень безробіття в даних регіонах як серед чоловіків, так і серед жінок. Найбільше зниження зайнятості простежувалось в країнах Латинської Америки та Карибського басейну, а також у Азійсько-Тихоокеанського регіоні.

В таблиці 2.3 наведено показники рівня зайнятості, робочої сили та безробіття у 2020 р. за віком в географічних регіонах світу, згрупованих за рівнем доходу.

Таблиця 2.3

Показники рівня зайнятості, робочої сили та безробіття у 2020 р. порівняно з 2019 р. за віком в регіонах світу

Регіони світу	Група осіб	Зайнятість		Робоча сила		Безробіття	
		Млн	Рівень *	Млн	Рівень *	Млн	Рівень *
Увесь світ	Всього	-114	-2,7	-81	-2,2	33	1,1
	Молодь	-39	-3,4	-40	-3,4	-0,7	1,0
	Дорослі	-74	-2,6	-41	-1,9	33	1,2
Африка	Всього	-4	-2,1	-2,1	-2,0	1,9	0,4
	Молодь						
	Дорослі	-3,6	-2,4	-3,2	-2,4	0,3	0,6
Латинська Америка та Карибський басейн	Всього	-0,4	-2,0	1,1	-1,9	1,4	0,4
	Молодь	-28	-6,3	-23	-5,4	4,9	2,3
	Дорослі	-7	-6,2	-7	-6,1	0	2,7
Північна Америка	Всього	-20	-6,4	-16	-5,3	4,7	2,3
	Молодь						
	Дорослі	-10	-4,0	-2,1	-1,2	8	4,5
Азійсько-Тихоокеанський регіон	Молодь	-2,8	-5,7	-1,3	-2,4	1,6	6,8
	Дорослі	-8	-3,7	-0,8	-1,0	7	4,2
	Всього	-62	-2,5	-48	-2,1	14	0,8
Північна, Південна та Західна Європа	Молодь	-23	-3,4	-26	-3,8	-3	0,2
	Дорослі	-38	-2,4	-22	-1,8	16	1,0
	Всього	-3,6	-1,1	-2,4	-0,8	1,2	0,6
Східна Європа	Молодь	-1,1	-2,1	-0,8	-1,5	0,3	2,0
	Дорослі	-2,5	-0,9	-1,6	-0,7	0,9	0,5
	Всього	-3,2	-1,2	-1,9	-0,6	1,3	1,0
	Молодь	-0,6	-1,8	-0,5	-1,6	0,1	1,6
	Дорослі	-2,6	-1,1	-1,4	-0,5	1,2	1,0

* Значення у трьох стовпцях є, відповідно, частка зайнятих у кількості населення; рівень участі у складі робочої сили; та рівень безробіття.

Джерело: складено автором на основі [48]

За даними таблиці 2.3 бачимо, що пандемія COVID-19 мала негативний вплив на рівень зайнятості, збільшивши рівень безробіття в даних регіонах як серед молодих людей, так і серед дорослого населення. Найбільше зниження зайнятості як серед молоді, так і дорослих простежувалось у країнах Латинської

Америци та Карибського басейну, і Азійсько-Тихоокеанського регіону.

Доцільно розглянути секторальні ризики, що були зумовлені пандемією COVID-19 (див. Додаток Д, табл. Д 1).

Важливо відзначити, що таблиця Д 1 класифікує сектори лише на основі поточного ризику (мається на увазі ранні фази цієї кризи). Однак з часом деякі сектори будуть піддаватися підвищеному ризику.

У 2020 році, у всьому світі близько 38% робочої сили (що дорівнює 1,25 млрд. працівників) були зайняті в секторах з високим ризиком. Сектори з високим ризиком є доволі трудомісткими і наймають мільйони часто низькооплачуваних та низькокваліфікованих працівників.

Найбільше від негативного впливу пандемії коронавірусу на світовий ринок праці та зниження виробництва постраждали такі сектори як: громадське харчування та сфера гостинності (144 млн. працівників), роздрібна торгівля та оптова торгівля (482 млн. осіб), підприємництво та адміністрування (157 млн. осіб), а також виробництво (463 млн. осіб).

Виробничий сектор у всьому світі є одним з тих, які нині відчувають нестачу працівників. Зокрема, виробництво в Європі вже повністю відновилося після кризи у першій половині 2021 року, оживившись разом із міжнародною торгівлею. Виробники намагаються вирішити проблему величезної кількості невиконаних раніше замовлень, спричинених закриттям та зупиненням виробничої діяльності [52].

Варто зазначити, що в багатьох регіонах діяльність, пов'язана з туризмом, робить значний внесок у ВВП і зайнятість. Прямо або побічно туристична діяльність забезпечує близько 10% усіх робочих місць світового ринку праці. З початку кризи, спричиненої пандемією COVID-19, міжнародний туризм практично припинився.

Велика частина працівників, зайнята в мікропідприємствах, малих і середніх підприємствах, втратила роботу. Наприклад, сільське господарство є основою життя понад мільярда людей у світі і залишається таким для багатьох країн з низьким рівнем доходу, на які припадає 60,4% зайнятості і до двох

третин валового внутрішнього продукту в деяких країнах. Тому зменшення зайнятості матиме руйнівний вплив на і без того високий рівень бідності в сільській місцевості.

Що стосується ризиків для охорони праці та здоров'я, то працівники життєво важливих галузей виробництва та послуг, які продовжують працювати, часто без необхідних заходів фізичного дистанціювання, захисних засобів та інших заходів з охорони праці, піддаються найбільшому ризику. Ці працівники заслуговують на особливу увагу з боку урядів, щоб забезпечити їм максимальний захист.

Таким чином, пандемія COVID-19 завдала чималої шкоди як різним регіонам світу, так і окремим секторам економіки та групам населення.

2.3. Оцінка наслідків впливу пандемії COVID-19 на міжнародний ринок праці в контексті скорочення тривалості робочого часу

Стосовно загального впливу пандемії COVID-19 в 2020 році, то нові щорічні оцінки МОП підтверджують, що вона викликала серйозну дестабілізацію світового ринку праці. У 2020 році загальний робочий час у світі скоротився приблизно на 8,8% порівняно з четвертим кварталом 2019 року, що еквівалентно штатній роботі 255 мільйонів працівників (за умови 48-годинного робочого тижня) [49].

Хоча дестабілізація набула глобального рівня, між регіонами існували значні відмінності. У 2020 році втрата робочого часу була особливо серйозною в країнах Латинської Америки і Карибського басейну (16,2%), Південної Європи та Південної Азії, а загальні втрати робочого часу в країнах Північної та Південної Америки у тому ж році становили 13,7% [34].

Втрати робочого часу у двох найбільших країнах Латинської Америки та Карибського басейну - Бразилії та Мексиці - оцінюються у 15,0% та 12,5% відповідно. У Північній Америці втрати оцінюються нижче 9,2%. Рівень втрат у Канаді та США приблизно такий самий – 9,2 % та 9,3% відповідно [34].

Європа і Центральна Азія є другим найбільш постраждалим регіоном з передбачуваною втратою робочого часу на 9,1%. Найбільше постраждав субрегіон Південна Європа (12,3%) через втрати в Італії та Іспанії – 13,5% і 13,2% відповідно.

У країнах з найбільшою чисельністю населення Східної Європи і Центральної Азії – Росія і Туреччина – втрати оцінюються в 8,5% і 14,7% відповідно. Європа і Центральна Азія – єдині регіони, для яких показник за четвертий квартал 2020 року гірший, ніж за третій квартал [49].

Низькі показники вакцинації у країнах Східної Європи у 2021 році посилять слабкі економічні показники та негативні тенденції на ринку. Існує реальний ризик того, що ринки праці у країнах Східної Європи відновлюватимуться повільніше, ніж у Західній, Північній та Південній Європі у 2022 році. У свою чергу, це негативно вплине на інвестиції в робочі місця.

В арабських державах загальне скорочення робочого часу в 2020 році становило 9,0%. На момент підготовки оцінок у базах даних МОП за жодною країною регіону не було даних щодо стану робочої сили, під впливом кризи, спричиненої пандемією COVID-19. Отже, щодо цих країн має місце значний ступінь невизначеності. У двох найбільш густонаселених країнах регіону – Іраку та Саудівській Аравії - оцінка втрат склала 8,3% та 10,8% відповідно [48].

В Азійсько-Тихоокеанському регіоні прогнозоване щорічне скорочення робочого часу становить 7,9%. Втрати в азійських субрегіонах дуже неоднорідні: Східна Азія - 4,2%, Південно-Східна Азія і Тихий океан - 8,2% і Південна Азія - 12,7% [46].

Основна частина втрат робочого часу у Східній Азії припадає на перший квартал (через спалах COVID-19 в Китаї), після чого відбулося швидке відновлення. При цьому решта регіону зазнала значних втрат у другому кварталі 2020 р. в результаті жорстких обмежувальних заходів, за якими слідувало стійке відновлення. Зокрема, цю тенденцію демонструє Південна Азія: втрати склали 34,5% у другому кварталі і 9,9% в третьому кварталі. У двох найбільших економіках регіону - Китаї та Індії - середньорічні втрати

робочого часу оцінювалися в 4,1% і 13,7% відповідно [46].

У 2020 році робочий час в Африці скоротився на 7,7%, що є відносно невеликим в порівнянні з іншими регіонами. Нові оцінки втраченого робочого часу субрегіоном за рік вказують на найгостріше зниження в Південній Африці (12,6%), за нею йдуть Північна Африка (10,4%), Східна Африка (7,2%), Центральна Африка (6,8%) і Західна Африка (6,4%). У всіх субрегіонах вплив був найбільш негативним у другому кварталі 2020 р. У двох найбільш густонаселених країнах регіону - Нігерії та Ефіопії - оцінка щорічних втрат наступна: вони склали 8,9% і 9,5% [45].

Масштаби дестабілізації ринку праці в 2020-2021 рр. значно перевищили вплив світової економічної кризи 2008-2009 рр., а за 15 років до початку пандемії COVID-19 середній робочий час на одну людину працездатного віку (від 15 до 64 років) становив від 27 до 28 годин на тиждень. З початком пандемії цей показник різко знизився на 2,5 години: з 27,2 годин на тиждень у 2019 році до 24,7 годин на тиждень у 2020 році. Для порівняння, коли ринок праці постраждав від світової економічної кризи, середній термін роботи в період між 2008 і 2009 роками знизився всього на 0,6 години [34].

Таким чином, наслідки, пов'язані з COVID-19, вплинули на глобальний робочий час приблизно в чотири рази більше, ніж світова економічна криза з 2008 по 2009 роки. Квартальні оцінки відображають коливання кількості робочого часу під час пандемії (див. табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Квартальні оцінки коливання кількості робочого часу під час пандемії у 2020 році (загальносвітові показники та групи країн за рівнем доходу), %

Регіон	2020 р.	Квартал 2020 р.			
		1 кв.	2 кв.	3 кв.	4 кв.
Світ	8,8	5,2	18,2	7,2	4,6
Країни з низьким рівнем доходу	6,7	2,5	13,4	7,6	3,3
Країни з низьким та середнім рівнем доходу	11,3	2,5	29,0	9,3	4,5
Країни з середнім рівнем доходу	7,3	8,4	11,5	5,6	3,9
Країни з високим рівнем доходу	8,3	3,0	15,8	7,3	7,0

Джерело: складено автором на основі [34]

Половина від загальної втрати робочого часу в 2020 році припадала на другий квартал року.

За перший квартал 2020 року глобальний робочий час скоротився приблизно на 5,2% (порівняно з початковими оцінками в 5,6%) порівняно з четвертим кварталом 2019 року, що еквівалентно штатній роботі 150 млн. працівників (за умови 48-годинного робочого тижня). Введення жорстких обмежувальних заходів у всьому світі призвело до збільшення втраченого робочого часу до рекордного рівня в другому кварталі 2020 року: за оцінками, втрати досягли 18,2% (перевищення попереднього прогнозу в 17,3%), що еквівалентно штатній роботі 525 млн. працівників.

Оцінки за третій квартал були істотно переглянуті в бік зниження до 7,2%, що майже на 5% нижче попередньої оцінки в 12,1%. Цей перегляд ґрунтується на нових даних, що показують виражений вплив кризи у всіх групах країн, особливо в країнах з низьким рівнем доходу, де обмежувальні заходи стали менш жорсткими, а економічна активність швидко відновилася. Глобальна втрата робочого часу в третьому кварталі 2020 р. була еквівалентна штатному робочому часу 205 млн. працівників, що свідчить про те, що значна дестабілізація на ринку праці триває. [34]

Втрачений робочий час у четвертому кварталі 2020 року оцінюється в 4,6%, що еквівалентно штатній роботі 130 млн. працівників, порівняно з докризовим рівнем. Ця більш позитивна тенденція є наслідком значного відновлення в третьому кварталі 2020 року, при цьому темпи відновлення в четвертому кварталі 2020 р. оцінюються як помірні. [34]

За останніми оцінками МОП 2021 року, країни, що розвиваються, та ті, що пережили різке скорочення робочого часу, як правило, поступово відновлювалися (див. таблицю E1, додаток E).

Протягом 2020 року країни з низьким середнім рівнем доходу зазнали найбільшої втрати робочого часу – 11,3%, що значно перевищує середній світовий показник у 8,8%. У переважній більшості випадків це було пов'язано з посиленням впливу кризи на цю групу країн у другому кварталі 2020 р.

(втрачений робочий час склав 29,0% в порівнянні з середнім світовим показником в 18,2%).

Країни з середнім і високим рівнем доходу пережили аналогічний рівень втраченого часу в 2020 році (7,3% і 8,3% відповідно), хоча відмінності в квартальних тенденціях були значними.

Нарешті, в країнах з низьким рівнем доходу втрата робочого часу в 2020 році була найнижчою серед усіх груп країн за рівнем доходів і склала 6,7%.

Варто зазначити, що робочий час складається з двох параметрів адаптації ринку праці: скорочення зайнятості та скорочення робочого часу для тих, хто зберіг роботу. Працівники, які стикаються з втратою зайнятості, є або «безробітними» (активно шукають нову роботу), або «неактивними суб'єктами ринку праці» (вихід з ринку праці, оскільки вони не готові працювати та/або не шукають роботу) [51].

Однак існують значні відмінності між регіонами (див. табл. 2.5). Зниження зайнятості було найвищим в Америці і найнижчим в Європі та Центральній Азії, де скорочення робочого часу широко підтримувалося схемами збереження робочих місць, особливо в країнах Європи.

Таблиця 2.5

Причини втраченого робочого часу: безробіття, бездіяльність та скорочення робочого часу (загальносвітові та регіональні показники), 2020 р, %

Регіон	Безробіття	Бездіяльності	Скорочений або нульовий робочий час
Світ	0,9	3,4	4,5
Країни з низьким рівнем доходу	0,4	2,9	3,4
Країни з низьким та середнім рівнем доходу	1,0	4,8	5,5
Країни з середнім рівнем доходу	0,5	3,3	3,5
Країни з високим рівнем доходу	2,0	1,4	4,9
Африка	0,2	3,3	4,1
Америка	2,7	6,3	4,7
Арабські держави	1,7	2,5	4,9
Азійсько-Тихоокеанський регіон	0,7	3,1	4,1
Європа та Центральна Азія	0,6	1,6	7,0

Джерело: складено автором на основі [48]

На відміну від попередніх криз, основна частина глобального скорочення зайнятості в 2020 році була пов'язана в першу чергу зі зростанням бездіяльності, а не безробіттям, що призвело до бездіяльності ще 81 мільйона людей на ринку праці, а також 33 мільйонів безробітних.

Отже, через кризу, викликану пандемією COVID-19, рівень участі населення в робочій силі у світі знизився на 2,2% з 0,2 %, порівняно із 2008-2009 роками світової економічної кризи [29, 8].

Працівники з категорії «безробітні» відображають лише невелику частину робочих місць, втрачених внаслідок кризи, викликані пандемією COVID-19. Багато людей стали неактивними суб'єктами ринку праці, оскільки не бачили можливості успішно знайти роботу або просто не могли зайнятися її пошуками через карантинні обмеження спричинені поширенням пандемії.

В 2020 році масштаб безробіття в світі збільшився на 33 млн. осіб (досягнувши рівня 220 млн. осіб), що у відсотковому вираженні дорівнює 1,1%. Таким чином загальна частка безробітного населення становить 6,5%. Це зростання є набагато вищим, ніж зафіксовано під час світової економічної кризи 2009 року (0,6%) [34].

Однак варто зазначити, що в країнах з високим рівнем доходу рівень безробіття в період з 2019 по 2020 рр. (2,0%) був дуже близький до того, що спостерігалось в період між 2008 і 2009 роками (2,1%) [34].

Також спостерігаються відмінності у рівнях безробіття за гендерною приналежністю. Загалом, жіноча частина працездатного населення постраждала сильніше від зниження зайнятості, ніж чоловіча - зниження зайнятості серед жінок у 2020 році склало 5,0%, а для чоловіків - 3,9% (Рис. 2.1).

Особливо сильно від кризи 2020 року постраждали молоді працівники у всіх регіонах та групах країн, що призвело до скорочення їх зайнятості на 8,7% порівняно з 3,7% серед дорослих.

Однак за межами країн з високим рівнем доходу безробітна молодь або ті, хто збирався вийти на ринок праці, зазвичай не ставали безробітними, а скоріше відтермінували вихід на ринок праці. Це пояснює, чому кількість

безробітних молодих людей у світі не збільшилася, однак ця криза загострила витіснення молоді з ринку праці.

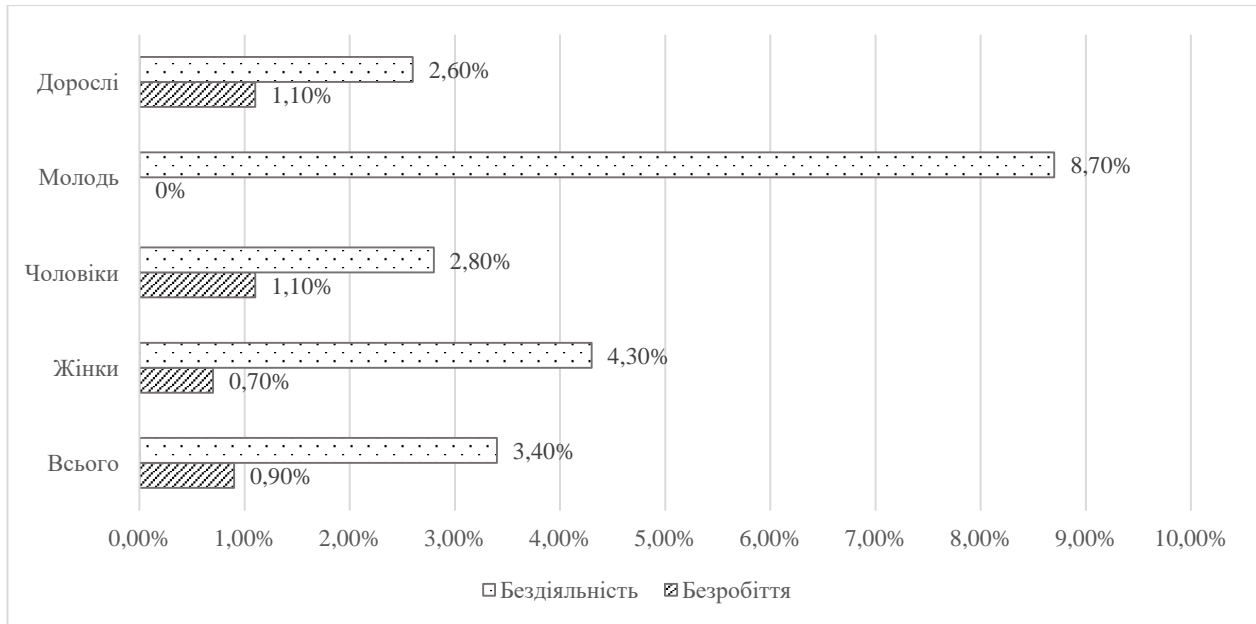


Рис. 2.1. Показники безробіття та бездіяльності за статтю та віком у всьому світі, %, 2020 рік

Джерело: складено автором на основі [48]

Через масштабні втрати робочого часу доходи працівників від трудової діяльності значно скоротилися. Доцільно провести аналіз загальної втрати доходів від праці в 2020 році в результаті втрати робочого часу (без урахування державних заходів підтримки рівня доходів).

Загальний світовий дохід від робочої сили, за оцінками, скоротився на 8,3% у 2020 р. порівняно з 2019 р. [48] (див. Рис. 2.2).

За оцінками, найбільшу втрату доходів зазнали країни з низьким рівнем доходу – 12,3%. У країнах з низьким рівнем доходу, а також з середнім і високим рівнем доходу передбачувана втрата доходів від зайнятості не надто відрізняється. Однак це маскує значну диспропорцію всередині груп країн з точки зору рівня доходів і значних розбіжностей між різними географічними регіонами. З цих причин втрата трудового доходу працівників в Америці оцінюється в 10,3%, в порівнянні з втратою працівників у Азійсько-Тихоокеанському регіоні в розмірі 6,6%.

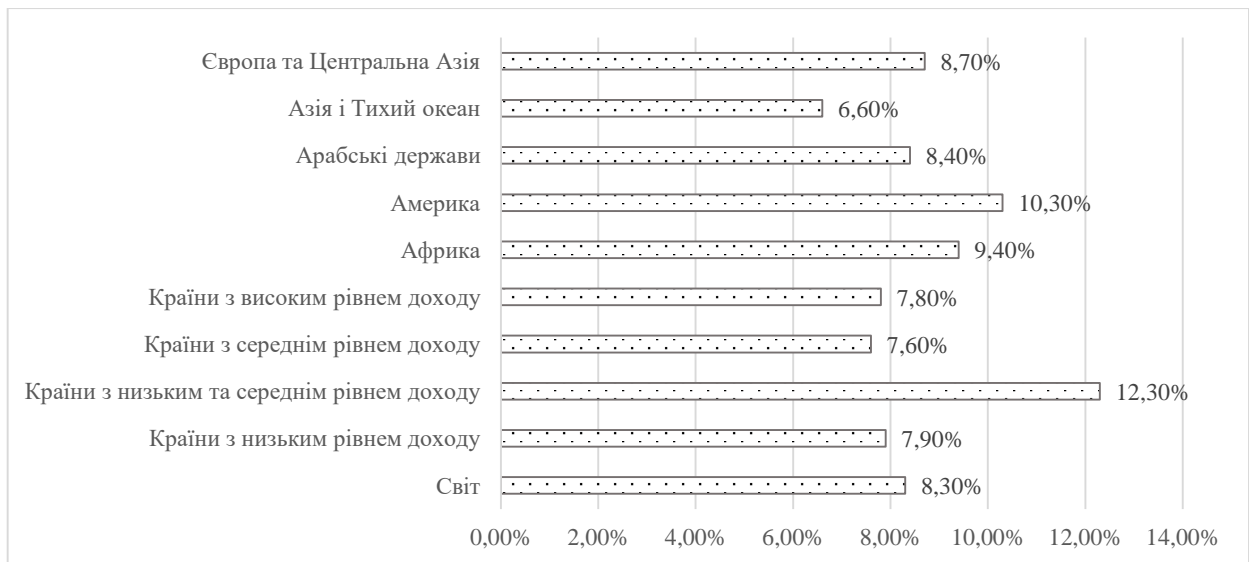


Рис. 2.2. Частка втраченого трудового доходу через втрату робочого часу в 2020 році (без урахування заходів підтримки), у всьому світі та за регіонами і за рівнем доходів (%)

Джерело: складено автором на основі [48]

У грошовому вираженні загальний світовий дохід від праці в 2020 році скоротився приблизно на \$3,7 трлн., що відповідає 4,4% світового ВВП у 2019 році. Ці значні втрати доходів від робочої сили негативно впливають на діяльність домогосподарств і як наслідок призводять до скорочення споживання, що ще більше зменшить сукупний попит.

Отже, під час попередніх криз значна частина втрати робочого часу була пов'язана зі зростанням безробіття. Однак під час кризи, викликані пандемією COVID-19, як бездіяльність, так і скорочення робочого часу були основними факторами загальної втрати робочого часу в світі.

Висновки до розділу 2

Результати проведеного дослідження динаміки розвитку міжнародного ринку праці за умов пандемії COVID-19 дають змогу зробити наступні висновки:

1. Встановлено, що пандемія COVID-19 призвела до широкого розриву на

ринках праці по всьому світу. В порівнянні з попередніми рецесіями, темпи і глибина кризи COVID-19 були безпрецедентними, і жодна країна не врятувалася від значного погіршення умов на ринку праці. Через кризу доходи робочої сили суттєво знизилися, а кількість зайнятих осіб, які живуть в умовах крайньої і помірної бідності, збільшилася, змінивши тенденцію до зниження попередніх років. Уряди разом з профспілками вжили негайних заходів для подолання кризи та, зокрема, захисту робочих місць, включаючи широке використання схем утримання робочих місць та фінансову підтримку підприємств, які переживають різке зниження доходів.

2. Пандемія коронавірусу мала негативний вплив на зайнятість, рівень участі у складі робочої сили – знизивши її у всіх регіонах світу, як серед чоловіків, так і жінок, а також збільшивши рівень безробіття в даних регіонах також серед молодих людей і дорослого населення. Найбільше зниження зайнятості простежувалось у країнах з доходом нижче середнього та у країнах з доходом вище середнього.

3. У 2020 році загальний робочий час у світі скоротився приблизно на 8,8% порівняно з четвертим кварталом 2019 року, що еквівалентно штатній роботі 255 мільйонів працівників (за умови 48-год. робочого тижня). Ці втрати були глобальними і безпрецедентними. Хоча дестабілізація набула світових масштабів, між регіонами існували значні своєрідні відмінності. У 2020 році втрата робочого часу була особливо серйозною в Латинській Америці і Карибському басейні, Південній Європі та Південній Азії.

РОЗДІЛ 3

ПРОБЛЕМИ ПАНДЕМІЇ COVID-19 ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ЇЇ НАСЛІДКІВ НА МІЖНАРОДНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

3.1. Проблеми функціонування міжнародного ринку праці унаслідок пандемії COVID-19

Нерівність і виклики на ринку робочої сили були широко поширеними в сфері праці і до пандемії COVID-19. Лише 57% людей працездатного віку в світі (3,3 мільярда осіб: 1,3 мільярда жінок і 2,0 мільярда чоловіків) були зайняті, а 188 мільйонів людей були безробітними [50].

Більшість з тих, хто мав роботу, працювали в неформальній економіці, чимало з них не мали права на працю і соціальний захист і отримували низьку заробітну плату, що призводило до життя у злиднях. Наприклад, понад 85% працівників в Африці, а також більшість працівників в Азії, Латинській Америці та на Близькому Сході, були зайняті в неформальному секторі. Неформальна зайнятість особливо висока серед жінок (62%) і переважає в сільському господарстві та сфері послуг [27, 56]. У глобальному масштабі загальною проблемою була невідповідність між кваліфікацією та попитом.

Пандемія виявила соціальну нерівність і соціальні проблеми, які в першу чергу зачіпають найбільш вразливі та маргіналізовані групи. Це, ймовірно, призведе до значного зростання багатовимірної бідності та нерівності. Переглянуті оцінки Світового банку показують, що кількість людей, які живуть у бідності, може зрости в найближчі 2-3 роки на 70-100 мільйонів порівняно з 2019 роком, коли ця цифра становила 632 мільйони, що є першим етапом зростанням бідності з 1998 року. Підраховано, що кількість людей, які продовжують жити в бідності, незважаючи на роботу, збільшиться до 35 мільйонів [50].

Загалом криза COVID-19 призвела до різкого зниження зайнятості та доходів робочої сили, зі значними відмінностями між різними категоріями

працівників та групами населення.

За оцінками МОП, у 2020 році було втрачено 255 мільйонів робочих місць із повним робочим днем. Цей процес включає в себе втрати, пов'язані з закриттям робочих місць і скороченням тривалості робочого часу. Загалом МОП оцінює падіння світових доходів робочої сили на 8,3% (близько \$3,7 трлн. США) в 2020 році в порівнянні з 2019 роком. Багато з тих, хто втратив роботу під час нинішньої кризи, покинули ринок праці (в 71% випадків втрата роботи супроводжувалася економічною бездіяльністю). Основними причинами слугують труднощі активного пошуку роботи при карантинних обмеженнях та страх втрати робочого місця [8, 523].

Пандемія COVID-19 особливо сильно вплинула на малі та середні підприємства, оскільки вони є більш вразливими та менш стійкими до економічних коливань на світовому ринку.

Криза малих і середніх підприємств, які є основою економіки і основним джерелом зайнятості в багатьох країнах, матиме сильний вплив як на національні економіки, так і на глобальне зростання загалом; а також значною мірою вплине на фінансовий та банківський сектори, які можуть постраждати через недовиконані зобов'язання інвестиційних портфелів.

Хоча невеликі економічні одиниці по всьому світу відіграють важливу роль як джерела зайнятості, особливо в країнах з низьким і середнім рівнем доходу, і особливо для жінок, вони часто не мають доступу до кредитів, мають мало активів і часто не отримують вигоди від фіскальних заходів в цілому і пакетів стимулів, пов'язаних з нинішньою кризою.

Крім того, в багатьох країнах, що розвиваються, малі і середні підприємства також працюють переважно в неформальному секторі. З огляду на труднощі, пов'язані з оформленням підприємств шляхом реєстрації навіть у найкращі часи, багато малих та середніх підприємств не мають змоги отримати доступ до пакетів допомоги під час кризи.

Необхідно також зазначити, що унаслідок пандемії COVID-19 найбільше страждають підприємства та працівники неформальної економіки.

Підвищена вразливість працівників неформальної економіки з точки зору втрати роботи та доходів значною мірою обумовлена їх зайнятістю в найбільш постраждалих секторах.

Близько 47 мільйонів роботодавців, або близько 54% усіх роботодавців у всьому світі, провадять свою діяльність у найбільш постраждалих секторах економіки, таких як виробництво, гостинність та громадське харчування, оптова торгівля та нерухомість, а також туристичний бізнес, на які в середньому припадає понад 30% ВВП. Крім того, в цих чотирьох галузях економіки працюють близько 389 мільйонів самозайнятих працівників [8].

Це явище особливо спостерігається в країнах з низьким рівнем доходу та країнах з рівнем доходу нижче середнього, де частка постраждалого від наслідків пандемії населення, зайнятого у неформальних секторах економіки (у відсотках від загальної чисельності зайнятих), оцінюється у 68% та 80% відповідно [31, 126].

Крім того, більшості неформальних підприємств притаманна низька продуктивність, незначні заощадження та інвестиції і мізерне накопичення капіталу, що робить їх особливо вразливими до економічних потрясінь. Саме тому вони доволі часто виключаються із короткострокових програм фінансової допомоги підприємствам для боротьби із наслідками кризи, спричиненою COVID-19. Як наслідок, за відсутності соціального захисту втрата трудових заробітків більшості працівників неформальної економіки не відшкодовується.

Тому за сучасними прогнозами, частка неформальних працівників у світі, які належать до категорії осіб у статусі відносної бідності, подвоїться (з 26% до 59%), а в країнах з низьким рівнем доходу та доходом нижчим від середнього рівня зросте з 18% до 74%, якщо не буде задіяно альтернативних джерел доходу. Аналіз на основі моделювання втрати робочих місць у Бангладеші, Індії та Пакистані показує, що втрати робочих місць через пандемію COVID-19 непропорційно зачіпають не лише неформальних працівників, а й найбільш вразливих міських працівників [31, 126].

В цілому, відсутність соціального захисту під час пандемії COVID-19

стала катастрофою для працівників та підприємств неформального сектору. Хоча частина підприємств та уряди низки країн розширили захист під час пандемії, багато груп неформальних працівників залишилися поза увагою.

Неформальні підприємства значною мірою випадають із сфери дії державних заходів підтримки бізнесу, оскільки нерідко вони знаходяться поза державними програмами та політикою. Не розраховуючи на захист, який забезпечує соціальне страхування, багато неформальних працівників змушені продовжувати працювати в міру своїх можливостей, незважаючи на ризики власного здоров'я та здоров'я своїх сімей.

Дійсно, більшість працівників не могли дозволити собі припинити роботу, бо це означало б, що вони не зможуть задовольняти свої базові потреби, як-от харчування. Там, де в умовах тотального локдауну або комендантської години закрилися ринки та торгові майданчики, доходи багатьох неформальних працівників, особливо вуличних торговців, зникли миттєво, поставивши їх у вкрай небезпечне становище з погляду доступу до продовольства. Неформальні надомні працівники, які виробляють товари або послуги для місцевих, внутрішніх або глобальних систем постачання, втратили комерційні замовлення підприємств-клієнтів і в багатьох випадках не змогли домогтися оплати раніше виконаних замовлень. По всій Південній Азії, де більше трьох із чотирьох працівників є неформальними, малі підприємства та неформальні працівники зазнали найважчих втрат у доходах та робочих місцях. Дані з Латинської Америки та Карибського басейну також показують, що чим вища частка неформальної зайнятості в країні, тим більша шкода завдається джерелам доходів населення внаслідок втрати роботи або закриття підприємства [31, 126].

Слід також зазначити, що особи, зайняті в секторах по догляду, від 60 до 70% з яких жінки, є особливо вразливою групою працівників, які отримують низьку заробітну плату, часто працюють у неформальному секторі і не визнаються належним чином. Багато з них втратили роботу або особливо схильні до ризиків для здоров'я (наприклад, особи, які доглядають за людьми

похилого віку, оскільки фізичне дистанціювання неможливе в цій сфері навіть під час пандемії COVID-19) [5, 1353].

До кризи жінки виконували втричі більше неоплачуваної роботи по догляду, ніж чоловіки, а в умовах карантину, пов'язаного з пандемією, обсяг такої роботи суттєво збільшився, обмежуючи можливості працевлаштування жінок і посилюючи фактори фізичного і психологічного стресу. Крім того, жінки, які працюють по догляду і намагаються поєднувати додаткові домашні обов'язки з необхідністю додаткового робочого часу, повинні нести непропорційно велику частку соціального тягаря, пов'язаного з цією кризою, спричиненою COVID-19 [5, 1353].

На додаток до описаних вище наслідків неоплачуваної роботи по догляду, непропорційно велика частина жінок зайнята в постраждалих від пандемії секторах послуг, таких як роздрібна торгівля, гостинність і громадське харчування, а також домашні працівники.

У всьому світі жінки складають 61% усіх працівників сфери мистецтв, індустрії розваг та інших послуг, а також 54% працівників готелів та ресторанів, тобто секторів, які особливо постраждали від кризи. Ці дані відображають докризову динаміку сегрегації за ознакою статі, під впливом якої жінки більше, ніж чоловіки, концентрувалися у секторах сфери послуг, що характеризуються низьким рівнем заробітної плати, тісними контактами з клієнтами та іншими працівниками та максимальним ризиком закриття в умовах локдауну [4].

Аналітичні дослідження, проведені на основі методу моделювання в Європі, дозволяють оцінити загальні втрати фонду заробітної плати, спричинені звільненнями працівників та скороченням робочого часу: втрати набагато більші серед жінок (-8,1%), ніж серед чоловіків (-5,4%). У багатьох країнах є свідчення того, що серед працівників, яким вдалося зберегти роботу, жінки непропорційно страждають від скорочення робочого часу.

За даними МОП, у період із січня по квітень 2020 року жінки в Республіці Корея, втратили 14% робочого часу на тиждень (який скоротився в середньому

до 32 годин на тиждень), тоді як чоловіки втратили 12% (до 38 годин на тиждень) [34].

В цілому, майже половина всіх жінок, які працювали до кризи, піддаються високому ризику постраждати від неї. Цей негативний фактор є унікальним для кризи COVID-19 і пояснюється високою концентрацією жінок у сфері послуг, яка найбільше постраждала від карантинних обмежень. Особливо це стосується країн Північної Америки та Європи, де більше жінок, аніж чоловіків, зайнято в секторах з високим рівнем ризику. Ці дані повинні бути враховані в екстрених і відновлювальних заходах [15, 579].

Також необхідно зазначити, що молоді люди страждають непропорційно під час будь-якої кризи, а тим більше під час нинішньої кризи. До пандемії коронавірусу 178 мільйонів молодих людей, або більше 4 з кожних 10 молодих людей, зайнятих у всьому світі, працювали в оптовій та роздрібній торгівлі, виробництві, гостинності та громадському харчуванні, а також в інших сферах послуг, включаючи нерухомість, яка сильно постраждала унаслідок кризи [48].

Останні дані ринку робочої сили свідчать про те, що безробіття серед молоді, особливо молодих жінок, зростає більш високими темпами, ніж серед дорослого населення, яке є основною категорією працездатного віку [4]. Через цей вплив існує високий ризик формування «покоління ізоляції». Деякі політичні заходи, такі як заходи фіскальної та монетарної політики, екстрена фінансова допомога та податкові пільги, заморожування іпотечних платежів, звільнення від відсотків за кредитами на освіту та розвиток бізнесу, не призначені для задоволення конкретних потреб молоді.

Варто зазначити і те, що пандемія загрожує не тільки життю і безпеці людей похилого віку, але і доступу до медичних послуг усіх груп населення. Оскільки частка літніх людей у робочій силі за останні три десятиліття збільшилася майже на 10% на глобальному рівні, вплив на їхні доходи та зайнятість буде значним. Таке підвищення часто є результатом економічної необхідності, тим більше, що в багатьох країнах, що розвиваються, менше 20% літніх людей пенсійного віку отримують пенсії, а тому втрата цього джерела

доходу призведе до зростання бідності в літньому віці.

Біженці та трудові мігранти особливо постраждали від економічних наслідків пандемії COVID-19. Вони, як правило, зосереджені в секторах з високим рівнем тимчасової, неформальної або незахищеної зайнятості, що характеризується низькою заробітною платою і відсутністю соціального захисту, в тому числі в сфері догляду. Для багатьох мігрантів втрата роботи не тільки безпосередньо впливає на власні доходи, але і призводить до скорочення грошових переказів. Повернутися на роботу буде ще складніше через втрату або необхідність продовження віз, дозволів на роботу або на проживання. Тим часом біженці часто стикаються з проблемами, пов'язаними з отриманням легального доступу до ринків праці, висвітленням національних програм соціального захисту, доступом до фінансових послуг та кредитів, а також свободою пересування. Для багатьох біженців втрата доходів призвела до нездатності задовольнити базові потреби [22, 99].

Нині, у світі налічується понад 67 мільйонів домашніх працівників, 75% з яких працюють у неформальному секторі, 80% – мігранти, а переважна більшість – жінки [4].

Фізична близькість до сімей, які обслуговуються, ставить їх під підвищений ризик зараження COVID-19. Цей ризик посилюється, коли вони доглядають за хворими, вирушають у тривалі поїздки на громадському транспорті або працюють в декількох домогосподарствах. У разі хвороби багато домашніх працівників не мають доступу до медичної допомоги або допомоги у зв'язку із втратою працездатності (наприклад, травма на роботі).

Ситуація на ринку праці також погіршується і для багатьох інших груп населення, включаючи, зокрема, інвалідів, членів знедолених етнічних груп, біженців, внутрішньо-переміщених осіб та дрібних фермерів.

Економічний шок, спровокований кризою, яка торкнулася як попиту, так і пропозиції, не може бути зведений лише до короткострокового уповільнення зростання, оскільки існує ризик того, що він перетвориться на безпрецедентний глобальний економічний спад з катастрофічними наслідками для зайнятості.

Перехід від короткострокового впливу до довгострокової економічної рецесії є результатом так званої «негативної спіралі» (див. Рисунок 3.1), яка розгортається, коли заходи, вжиті для збереження робочих місць, є недостатньо швидкими і масштабними, та своєю чергою призводить до високого рівня безробіття і неповної зайнятості.



Рис. 3.1. Негативна спіраль зайнятості

Джерело: складено автором самостійно

В результаті пандемії в світовій економіці відбувається зниження споживання (через зниження доходів робочої сили) і виробництва. Крім того, довгострокове безробіття має довгостроковий вплив на робочу силу, що призводить до зниження рівня кваліфікації працівників.

Підсумовуючи, зазначимо, що все це буде продовжувати пригнічувати сукупний попит і пропозицію та матиме значний негативний вплив на бідність, зниження рівня соціальної безпеки та соціально-економічного розвитку в багатьох країнах, що розвиваються (в т.ч. Україні).

3.2. Пріоритетні напрями подолання наслідків пандемії COVID-19 на міжнародному ринку праці

Багато країн світу швидко відреагували на пандемію COVID-19, забезпечуючи інвестиції в охорону здоров'я, грошові перекази або допомогу з безробіття, а також надаючи тимчасову підтримку компаніям, які зазнали банкрутства. Такі термінові заходи були необхідні для уникнення закриття бізнесу, втрати робочих місць і скорочення доходів, що перетворило б кризу у тривалу економічну рецесію. Заходи держави повинні зміцнювати існуючі інститути, одночасно спрямовуючи працівників і бізнес на сталий розвиток для більш ефективного і стабільного відновлення.

Політичні заходи на державному рівні повинні відповідати наступним цілям та поширюватись на такі сфери:

1. Розширення сфери застосування та покриття системою соціального захисту населення. На додаток до прямого і безпосереднього впливу на населення в групі ризику і працівників, які вже втратили свої доходи, добре розроблені заходи соціального захисту сприяють поступовому переходу від неформальної до формальної економіки, зміцнюють довіру між постраждалими працівниками і установами, а також підвищують виробничий потенціал працівників. Більше того, посилення соціального захисту зможе зменшити структурну нерівність у зайнятості серед молоді та жінок, які більше за інші групи населення страждають від наслідків кризи.

2. Вжиття заходів щодо збереження зайнятості. Найбільш широко використовуваним інструментом для цієї мети є програми субсидіювання заробітних плат. Заходи, які вживаються урядами країн світу, повинні бути спрямовані на зменшення вразливості соціально незахищених та більш чутливих до криз категорій населення, зокрема, жінок, осіб з інвалідністю, молоді, трудових мігрантів, яким особливо важко повернутися на ринок праці. Державні стратегії повинні також включати спеціальні заходи для задоволення потреб осіб, що доглядають за дітьми.

3. Продовження підприємницької діяльності (особливо мікро, малих та середніх підприємств). Конкретні дії держав повинні спрямовуватись на активізацію інститутів охорони здоров'я, кредитних установ, запобігання звільненню працівників і стимулювання нововведень, наприклад, щодо адаптації робочих місць і впровадження альтернативних методів зайнятості, організації віддаленої роботи тощо.

4. Запобігання підвищеній вразливості за допомогою гендерно-чутливих, інклюзивних, доступних та цілеспрямованих заходів через соціальний діалог. Формальні та неформальні бар'єри, які перешкоджають вразливим групам населення, включаючи біженців та мігрантів, особливо жінок у цих групах, зберігати або отримувати доступ до робочих місць, повинні бути подолані. Діалог між урядами, організаціями і спілками працівників та роботодавців, що представляють маргіналізовані групи (наприклад, організації інвалідів), допоможе виявити проблеми та знайти прийнятні рішення. Необхідно вживати заходів, що стосуються збільшення тривалості оплачуваного лікарняного (при тимчасовій втраті працездатності) та відпустки по догляду за дитиною, а також програм підтримки доходів для самоізоляції осіб, які піклуються в даний момент про хворих членів сім'ї або дітей.

5. Вчасна оплата праці персоналу установ забезпечення життєдіяльності населення, які сприяють функціонуванню соціально-економічної системи. Без роботи у сфері забезпечення життєдіяльності населення, яку виконують соціальні працівники, працівники екологічних служб, освіти, охорони здоров'я тощо, економіка і суспільство негайно відчують проблеми. У короткостроковій перспективі заохочення працівників цих сфер бонусами або компенсаційними виплатами частково допоможе уникнути демотивації, адже вони нерідко змушені працювати на межі своїх фізичних і психологічних можливостей. Проте це не замінить довгострокові заходи, які повинні вживатись для належного визнання важливості роботи цих працівників поза контекстом кризи (тобто гідна оплата праці незалежно від соціально-економічних умов).

6. Оскільки локдаун та інші обмежувальні заходи запроваджуються на

національному та субнаціональному рівнях, необхідно застосовувати соціальний діалог для допомоги бізнесу з відновленням діяльності без обмежень, а працівникам – із поверненням до роботи якомога швидше і без ризику для виконання своїх обов'язків. В очікуванні масштабного відновлення економічного зростання і зростання зайнятості, дискреційні заходи фіскального стимулювання не повинні бути скасовані.

7. Забезпечення безпечних і доступних робочих місць. Безпека на робочому місці потребує заходів, подібних до тих, які вживаються для персоналу сфер забезпечення життєдіяльності населення під час гострої кризи (наприклад, в сфері охорони здоров'я): заходи, пов'язані з охороною праці, забезпеченням соціальним пакетом, антидискримінаційними питаннями, створенням інклюзивного середовища для людей з інвалідністю тощо.

8. Повага до потреб і прав працівників і роботодавців. Одним з варіантів задоволення потреб як працівників, так і роботодавців може бути введення гнучких схем, які допоможуть зберегти і розподіляти робочі місця. Завдяки активному соціальному діалогу працівники та роботодавці зможуть визначати свої потреби, а також захищати свої права.

9. Ефективне тестування та відстеження проблем. Існує суттєва кореляція між тестуванням і відстеженням проблем та меншою кількістю збоїв на ринку праці. За оцінками МОП, тестування та відстеження можуть скоротити втрачений час до 50% [48], оскільки зменшують потребу у радикальних заходах, підвищують довіру громадськості до економічної діяльності та забезпечують стабільне функціонування робочих місць.

10. Добре розроблені стратегії ринку праці, включаючи програми зайнятості в публічному секторі. Ретельно розроблені стратегії інтервенції на ринок праці, включаючи програми зайнятості в публічному секторі, пов'язані з більш широкою та всеосяжною національною політикою зайнятості, є важливим інструментом для повернення до роботи тих, хто її втратив, створення нових робочих місць та допомоги підприємствам у визначенні добре підготовлених працівників.

11. Гнучкість у підтримці альтернативних робочих механізмів зайнятості для населення країни. Люди похилого віку та люди з інвалідністю, а також працівники, які були вимушені виконувати обов'язки по догляду за дітьми через пандемію, повинні мати можливість брати участь у робочій силі, незважаючи на неможливість фізично вийти на робоче місце.

12. Соціальний захист. Збільшення витрат на соціальний захист слід розглядати як інвестицію в людей, а не як тягар або благодійність. Тимчасові заходи повинні бути перетворені в сталі механізми соціального захисту для всіх, засновані на справедливому розподілі витрат між роботодавцями, працівниками та урядами.

13. Прискорення переходу до формальної економіки. Криза, викликана COVID-19, слугує нагадуванням про необхідність зробити перехід від неформальної до формальної економіки пріоритетним напрямком національної політики більшості країн світу. Відновлення економіки необхідне, але воно не зменшить частку неформальної економіки, тому відповідна державна політика має вирішальне значення.

Після цієї кризи сфера праці ніколи не буде такою, як раніше. Деякі зміни вже доволі помітні, зокрема:

- 1) більша увага підвищенню рівня безпеки на робочому місці;
- 2) більша повага до роботи медичних працівників та інших фахівців «на передовій» (тобто у сфері забезпечення життєдіяльності населення);
- 3) більше визнання необхідності забезпечення належного соціального захисту, включаючи медичне страхування, захист від безробіття тощо.

МОП також надає відповідні методичні рекомендації для урядів [51]:

1. Створення робочих місць шляхом озеленення економіки та інвестування в довкілля. При правильній політиці сталого розвитку до 2030 року по всьому світі можуть бути створені мільйони нових робочих місць. За деякими оцінками [51], проекти відновлюваної енергетики створюють вдвічі більше робочих місць, ніж інвестиції у викопне паливо. Ці нові робочі місця можуть бути створені шляхом впровадження нових практик в енергетичному

секторі, включаючи заохочення використання електромобілів і підвищення енергоефективності будівель і споруд. Інвестування в баланс між різними формами сталої інфраструктури та будівельними матеріалами з низьким рівнем викидів також сприятиме створенню робочих місць та формуванню доходів. Робочі місця, стале продовольство і водопостачання, а також засоби до існування бідних в переважній більшості залежать від потужностей природи, тому економіка країн, які екологічно прогресують, повинна включати інвестиції в природні рішення, включаючи створення робочих місць на фермах і фермерських господарствах. Крім того, в сфері оподаткування необхідний перехід від податків на заробітну плату до податків на викиди вуглецю.

2. Інвестиції в надання послуг по догляду за різними категоріями осіб. Добре функціонуючі соціальні заклади та системи охорони здоров'я не тільки рятують життя та роблять економіку більш стійкою до майбутніх криз, але й створюють додаткові робочі місця. Управління професійним ризиком має стати частиною систем охорони здоров'я та соціальних послуг. Це також включає право на колективні переговори і свободу об'єднань, оскільки ці права дають можливість домагатися підвищення заробітної плати і кращих умов праці. Що стосується неоплачуваної роботи по догляду, то повинна бути розроблена політика для визнання такої роботи, що дозволяє здійснити кращий аналіз сукупного робочого часу, використаного у даній сфері, і вплинути на більш ефективний перерозподіл і скорочення такої роботи, забезпечуючи при цьому більшу рівність і участь у формальному ринку праці та отриманні доходів.

3. Необхідність віддавати пріоритет навичкам і працевлаштуванню молоді. Щоб уникнути появи «покоління ізоляції» та довгострокових негативних наслідків для розвитку кар'єри, політика зайнятості на ринку праці має бути чітко спрямована на молодь. Зокрема, необхідно зосередитися на тих, чия освіта або навчальний процес був перерваний, а також на тих, хто проходить навчання на робочому місці (наприклад, стажерів), нових учасників ринку праці, безробітних і тих, хто працює в неформальному секторі. Конкретні заходи включають стратегії втручання на ринку праці, пов'язані з галузевими

пріоритетами в економіці щодо подолання наслідків кризи, спричиненої пандемією COVID-19 і спрямовані на забезпечення доступу до освіти та навчання для тих, хто в даний час «виключений», підтримку тих, хто продовжує або знову здобуває освіту, а також забезпечення навчання на робочому місці, сприяння молодіжному підприємництву.

4. Стратегії приватного сектору, орієнтовані на мікро, малі та середні підприємства, а також державно-приватне партнерство. Ключем до процесу відновлення буде створення стійкого бізнес-середовища та підтримка мікро, малих та середніх підприємств у довгостроковій перспективі. Підвищення енергоефективності та ресурсозбереження мікро, малих і середніх підприємств сприятиме підвищенню їх конкурентоспроможності та прибутковості. Залучення творчих та фінансових ресурсів приватного сектору на ранніх стадіях сприятиме процесу відновлення. Наприклад, державно-приватне партнерство може бути ініційовано без зволікань для забезпечення: 1) загального доступу до доступних інтернет-послуг; 2) універсального доступу до ефективних варіантів оплати (наприклад, «електронних гаманців»).

5. Використання сучасних технологій. Структурна трансформація економік у всьому світі вимагає використання нових технологій і ретельного вивчення майбутнього роботи в контексті навичок та компетентностей. Інвестуючи в технології, важливо пам'ятати, що вони повинні бути основою для майбутнього, орієнтованого на людину, саме тому необхідно працювати над подоланням цифрового розриву в поєднанні з інвестуванням у розвиток цифрових навичок. Також для управління віддаленою роботою необхідно належним чином вирішувати питання, пов'язані з правом на комфортне і безпечне робоче середовище, а також захистом особистих даних працівників.

6. Секторальні стратегії надання допомоги постраждалим галузям та впровадження структурних змін. Цільова підтримка секторальних стратегій та стійка галузева політика повинні впроваджуватися разом та супроводжуватися консультаціями з організаціями роботодавців та працівників. Секторальна політика може сприяти працевлаштуванню жінок у сферах з високою

продуктивністю праці, допомагаючи усувати гендерну сегрегацію. З точки зору структурних змін, сільське господарство є одним з секторів, на яких сьогодні слід зосередитися, оскільки забезпечення подальшого функціонування глобальних і національних ланцюгів поставок продовольства буде важливим для задоволення потреб щодо продовольчого забезпечення та запобігання продовольчим кризам. Враховуючи те, що бідність працюючого населення є найбільш поширеною саме серед сільськогосподарських працівників, створення умов для одержання гідних доходів, відіграватиме вирішальну роль у боротьбі з бідністю у всьому світі.

7. Цільові стратегії надання допомоги серйозно постраждалим групам. Багато заходів, які вже діють, не досягають до найбільш вразливих груп, і тому необхідно розробити цільові стратегії зайнятості. Програми зайнятості в публічному секторі та програми безпеки робочих місць довели свою ефективність. Крім того, ініціативи під керівництвом місцевих громад можуть давати швидкі результати та задовольняти локальні потреби. Забезпечення адекватної мінімальної заробітної плати може допомогти найбільш знедоленим групам населення в країнах, що розвиваються.

Отже, Порядок денний сталого розвитку до 2030 року, Паризька угода про зміну клімату та Декларація МОП про майбутнє праці слугують на сьогодні кращими політичними посібниками щодо подолання кризи на ринку праці. Широкий спектр міжнародних трудових стандартів, що стосуються зайнятості, безпеки та охорони здоров'я, захисту заробітної плати, сприяння мікро, малим та середнім підприємствам тощо надають конкретні політичні рекомендації.

Важливо, щоб розробка відповідної політики базувалась на надійних фактах та ретельному аналізі, тому для такого підходу важливо, щоб країни активізували збір статистичних даних. Соціальний діалог є ефективним засобом виявлення конкретних місцевих потреб, а також є джерелом інноваційних та творчих рішень. В рамках спільного підходу всі зацікавлені сторони повинні бути залучені до визначення спільно узгоджених параметрів для сталого зростання.

Висновки до розділу 3

Проведене дослідження дає змогу зробити наступні висновки:

1. Нерівність і безробіття були широко поширеними на світовому ринку праці і до пандемії COVID-19. Лише 57% людей працездатного віку (3,3 мільярда осіб: 1,3 мільярда жінок і 2,0 мільярда чоловіків) були зайняті, а 188 мільйонів - безробітними.

Більшість з тих, хто мав роботу, були зайняті в неформальній економіці, через що не мали права на соціальний захист і отримували низьку заробітну плату, що призвело до життя у злиднях. Наприклад, понад 85% працівників в Африці, а також більшість працівників в Азії, Латинській Америці та на Близькому Сході, були зайняті в неформальному секторі. Неформальна зайнятість особливо висока серед жінок (62%) і переважає в сільському господарстві та сфері послуг. У глобальному масштабі загальною проблемою була невідповідність між кваліфікацією та попитом.

2. Постпандемічний період стане часом побудови майбутнього шляхом створення гідних робочих місць, однак це відбудеться лише за умови реалізації правильної політики як на національному рівні, так і глобальному.

Розробка заходів з усунення негативних наслідків пандемії COVID-19 повинна базуватись лише на надійних фактах. Для такого підходу, заснованого на доказах, важливо, щоб країни активізували і покращили якість процесу збору статистичних даних. Соціальний діалог є ефективним засобом виявлення конкретних місцевих потреб, а також є джерелом інноваційних і творчих рішень. В рамках спільного підходу всі зацікавлені сторони повинні бути залучені до визначення спільно узгоджених заходів для сталого відновлення.

Необхідність створення робочих місць і засобів до існування для мільйонів людей вимагає гармонійного поєднання соціально-економічних систем, інвестицій в навички, інфраструктуру і технології, а також допомоги – через фінансові стимули та інші заходи – задля переходу до економіки, що є більш орієнтованою на людей, є інклюзивною та гендерно-чутливою.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дає змогу зробити наступні висновки:

1. На основі аналізу підходів науковців щодо визначення поняття «ринок праці», урахуваючи різноманіття існуючих форм праці та специфіку робочої сили, котра виступає як одна зі сторін та бере участь в обміні на ринку праці, у межах наукового дослідження «ринок праці» пропонується розглядати як систему трудових взаємовідносин, які відображають рівень соціального розвитку й баланс інтересів між суб'єктами ринку: працедавцями, працівниками, державою, профспілками й посередниками, комплексна поведінка яких розглядається через певні функції, зокрема розподільну, регулятивну, інформаційну, стимулюючу та ін., основною із яких є розподільна функція, що відображає всі соціально-економічні явища та процеси.

Найчастіше науковці виділяють наступні складові ринку праці: роботодавці, робітники і їхні представники, держава; економічні програми й рішення, юридичні норми, тристоронні угоди й колективні договори; ринковий механізм у вузькому значенні (попит й пропозиція робочої сили, ціна праці, конкуренція на ринку); безробіття й соціальні виплати, пов'язані із нею (допомога по безробіттю, компенсації у випадку звільнення із роботи й ін.); інфраструктура ринку праці: установи профорієнтації, підготовки й перепідготовки робітників, центри зайнятості, рекламні агентства й ін.

2. Міжнародна організація праці (МОП) – одна із установ системи Організації Об'єднаних Націй. Її діяльність спрямовано на розширення можливостей жінок і чоловіків для отримання гідної та продуктивної зайнятості в умовах свободи, справедливості, соціальних гарантій та поваги до людської гідності. МОП - яку було створено в 1919 році - єдина «тристороння» установа Організації Об'єднаних Націй, в якій представники урядів, роботодавців та трудящих спільно формують її політику та програми. Діючи разом із 181 державою-членом, МОП домагається визнання трудових прав і дотримання їх на практиці.

Головними цілями Організації є сприяння захисту трудових прав, розширенню можливостей гідної зайнятості, зміцненню соціальної захищеності та розвитку діалогу з питань, пов'язаних із сферою праці.

3. Встановлено, що пандемія призвела до широкого розриву на ринках праці по всьому світу. В порівнянні з попередніми економічними кризами (зокрема, рецесією 2008-2009 рр.), темпи і глибина кризи, спричиненої пандемією COVID-19, були безпрецедентними, і жодна країна не врятувалася від різкого погіршення умов на ринку праці. Через кризу доходи робочої сили суттєво знизилися, а кількість зайнятих осіб, які живуть в умовах крайньої і помірної бідності, збільшилася, змінивши тенденцію до зниження попередніх років. Уряди разом з профспілками вжили негайних заходів для подолання кризи та захисту зайнятості, включаючи широке використання програм фінансування та утримання робочих місць, а також підтримку підприємств, які переживають різке зниження доходів.

4. Пандемія COVID-19 мала негативний вплив на зайнятість, рівень участі населення в робочій силі, знизивши їх рівень у всіх регіонах з різним рівнем доходів, як серед чоловіків, так і серед жінок, а також збільшивши рівень безробіття в регіонах світу як серед молоді, так і дорослого населення. Найбільше зниження зайнятості простежувалось у країнах з доходом нижче середнього та у країнах з доходом вище середнього.

5. У 2020 році загальний робочий час у світі скоротився приблизно на 8,8% порівняно з четвертим кварталом 2019 року, що еквівалентно штатній роботі 255 мільйонів працівників (за умови 48-годинного робочого тижня). Ці втрати були глобальними і безпрецедентними.

Хоча дестабілізація набула глобальних масштабів, між регіонами також існували значні своєрідні відмінності. У 2020 році втрата робочого часу була особливо серйозною в Латинській Америці і Карибському басейні, Південній Європі та Південній Азії.

6. Нерівність і виклики були широко поширеними на світовому ринку праці і до пандемії COVID-19. Лише 57% людей працездатного віку (3,3

мільярда осіб: 1,3 мільярда жінок і 2,0 мільярда чоловіків) були зайняті, а 188 мільйонів людей були безробітними.

Більшість з тих, хто мав роботу, працювали в неформальній економіці, чимало з них не мали соціального захисту і отримували низьку заробітну плату, що призвело до життя у злиднях. Наприклад, понад 85% працівників в Африці, а також більшість працівників в Азії, Латинській Америці та на Близькому Сході, були зайняті в неформальному секторі. Неофіційна зайнятість особливо висока серед жінок (62%) і переважає в сільському господарстві та сфері послуг. У глобальному масштабі загальною проблемою була невідповідність між кваліфікацією та попитом на ринку праці.

7. Постпандемічний період стане часом побудови майбутнього, шляхом створення можливостей для гідних робочих місць і відбудеться тільки в тому випадку, якщо буде реалізована правильна політика на національному та міжнародному рівнях. Розробка політики повинна керуватися надійними і відповідно проаналізованими фактами. Для такого підходу, заснованого на доказах, важливо, щоб країни активізували збір даних і покращили їх систематизацію. Також соціальний діалог є ефективним засобом виявлення конкретних місцевих умов і потреб та джерелом інноваційних і творчих рішень. В рамках спільного підходу всі зацікавлені сторони повинні бути залучені до визначення спільно узгоджених заходів щодо для стабільного відновлення.

8. Необхідність створення робочих місць і засобів до існування для мільйонів людей вимагає гармонійного поєднання соціально-економічних і екологічних систем, інвестицій в навички, інфраструктуру і технології, а також допомоги – через фінансові стимули та інші заходи. Майбутнє ринку праці за переходом до більш орієнтованої на людей (в т.ч. інклюзивної та гендерно-чутливої) економіки та цифровізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азаренкова Г.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: посібник. Київ: «Ліра-К», 2010. 224 с.
2. Акіліна О. В., Ільч Л. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Київ : Алерта, 2010. 733 с.
3. Акулов В.Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. Київ : Знання, 2012. 390 с.
4. Аналитическая записка: сфера труда и COVID-19. URL: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_russian.pdf
5. Аранжин В.В. Глобальные тренды и тенденции в области занятости. Экономика труда. 2019. Том 6. № 4. С. 1353-1372.
6. Бабенко А.Г. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навчально-наочний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Дніпропетровськ: Дніпропетровська державна фінансова академія, 2011. 268 с.
7. Безпалько О. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. К. : Кафедра, 2020. 310 с.
8. Бобков В.Н., Одегов Ю.Г., Гарнов А.П. Регулирование неустойчивой занятости в моногородах. Экономика региона. 2020. Том 16. Выпуск №2. С. 522–534.
9. Бондаревська К.В. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в контексті соціальної безпеки держави. Проблеми економіки. 2019. № 3 (41). С. 255-262.
10. Буряк П. Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посіб. К. : ЦУЛ, 2014. 438 с.
11. Гаврилюк Л. А., Бержанір А. Л., Дяченко М. І. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. Умань : 2011. 416 с.
12. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. 5-те вид., онов. Київ : Знання, 2011. 390 с.
13. Древаль Ю. Д. Про значущість принципів у діяльності Міжнародної

організації праці // Право та інновації. 2015. № 1. С. 26-29.

14. Древаль Ю. Д., Лінецький Л. М. Особливості створення та початку діяльності Міжнародної організації праці (до століття проведення першої сесії Міжнародної конференції праці) URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/7953/1/02.pdf>.

15. Дробот Е. В. Влияние пандемии COVID-19 на рынок труда США, Экономика труда. 2020. № 7, С. 577-588.

16. Збрицька Т. П., Татаревська М. С., Сорока О. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. Одеса: ОДЕУ, 2010. 478 с.

17. Золотов А.В., Золотов С.А. Реализация принципов безусловного базового дохода как ответ на вызовы коронавируса. Уровень жизни населения регионов России. 2020. Том 16. №4. С. 96-104.

18. Как коронакризис повлиял на рынок труда URL: <https://econs.online/articles/ekonomika/kak-koronakrizis-povliyal-na-rynok-truda>.

19. Калина А. В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти): навч. посіб. К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. 216 с.

20. Ковалева Т.К. Пандемия COVID19 и поддержка малого бизнеса в США: институциональные аспекты, инструменты и механизмы. Финансовые рынки и банки. 2020. № 2. С. 32-35.

21. Колесникова О.А., Стребков А.А. Расширение практики применения дистанционной занятости: проблемы, решения, перспективы/ Социально-трудовые исследования. 2020. №41(4). С. 57-67.

22. Костриця В. І., Бурлай Т. В. Дисбаланси і дивергенція у сфері зайнятості: підходи ЄС та України до їх подолання. Ukr. socium, 2020, 1(72). С. 98-100.

23. Кулицький С. Проблеми розвитку ринку праці в Україні. URL: <http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2017/ukr21>.

24. Марченко І.С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України : монографія. Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. 150 с.

25. Марчук О.Г., Вороніна А.В. Статистичне дослідження ринку праці в Україні. Економічні науки. 2017. № 9 (49).
26. Місяць О. Д. Організаційно-правові засади міжнародного регулювання трудових відносин на прикладі Міжнародної організації праці URL: <http://visnyk.academy.gov.ua/pages/dop/70/files/f74bf188-94ee-427e-b76f-f411c44db091.pdf>
27. Мухина И.И., Синдяшкина Е.Н. Занятость и безработица: кризис или новые возможности. Социально-трудовые исследования. 2020. №40 (3). С. 56-67.
28. Назарова Г. В. Економіка праці : навчальний посібник. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.
29. Небольсина Е.В. Система страхования от безработицы в США во время пандемии коронавируса. Страхование право. 2020. № 2 (87). С. 3-12.
30. Неравенство и сфера труда. Международная конференция труда 109-я сессия, 2021 г. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_792165.pdf
31. Никитина Н.А. Изменения на рынках труда в условиях пандемии/ Социальные и экономические системы. 2020. №3. С. 125-136.
32. Никифорак В.А., Водянка Л.Д., Кобеля З.І. Економіка праці і соціально-трудо́ві відносини: навч. посіб. Чернівці : Чернівецький нац.. ун-т, 2018. 332с.
33. Отраслевая справка МОТ URL: [https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat="Отраслевая+справка+МОТ"&navigators=&sortby=default&lastDay=0&collection=&offset=0](https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=)
34. Офіційний сайт Міжнародної організації праці. URL: <https://www.ilo.org>
35. Парусова Е.М. Выживание бизнеса в США: лоббизм в условиях пандемии. Вестник Белого генерала. 2020. № 4. С. 31-40.
36. Пудовкин Е., Евгений Калюков Е. Сенат США согласовал рекордный пакет помощи экономике из за вируса. Чем грозит эпидемия американской

экономике и на что пойдут дополнительные средства. URL: <https://www.rbc.ru/economics/25/03/2020/5e7b121a9a7947c38e4c3823>

37. Руденко Г.Г., Долженкова Ю.В. Дистанционная занятость: современные тенденции трансформации. Социально-трудовые исследования. 2020. №41 (4). С. 50-56.

38. Скворцов І. Б., Войцеховська В. В., Загорецька О. Я. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посіб. Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2016. 265 с.

39. Федунчик Л.Г. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення. Ринок праці та зайнятість населення. 2016. № 2. С. 31.

40. Чернявська О.В. Ринок праці: навч. посіб. 2-ге вид.перероб. та доп. К.: «Центр учбової літератури», 2013. 522 с.

41. Черчик Л. М., Коленда Н. В., Бортнік С. М. Економіка праці й соціально-трудові відносини: практичний курс : підручник. Луцьк : РВВ Луц. НТУ, 2015. 331 с.

42. Шаповалов В.В. Теоретичне дослідження категорій ринку праці. Економіка і суспільство. 2016. № 5 С. 122-125.

43. Шкільов О. В., Балан О. Д., Ткачук В. А. Економіка праці і соціально-трудові відносини : підручник. Київ : Компринт, 2015. 749 с.

44. Юрчик І. Б. Взаємозв'язок ефективності ринку праці та його інституційного забезпечення. Науковий Вісник Херсонського державного університету. Економічні науки. 2016. Вип. 17. Ч. 4. С. 109.

45. Як COVID-19 змінив ринок праці: зарплати, вакансії, фрилансери і прогнози на 2021 рік. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications>.

46. Як пандемія COVID-19 за лічені тижні радикально змінила ринок праці в світі, Укрінформ — мультимедійна платформа України. URL: <https://www.ukrinform.ru/rubric-society/3104413-kak-pandemia-covid19-izmenila-rynok-truda-v-ukraine.html>

47. Benjamin Friedrich. COVID Has Accelerated These 4 Labor Market Trends. Kellogg School of Management, Northwestern University. URL:

<https://insight.kellogg.northwestern.edu/article/labor-market-pandemic-trends>.

48. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 7th edition URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf.

49. ILOSTAT data tools to find and download labour statistics. ILOSTAT. URL: <https://ilostat.ilo.org/data>.

50. McKibbin, Warwick J., Roshen F. The Global Macroeconomic Impacts of COVID-19: Seven Scenarios. CAMA Working Paper. 2020. No. 19. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID3547729_code1532085.pdf?abstractid=3547729&mirid=1&type=2.

51. World Employment and Social Outlook URL: <https://www.ilo.org/wcmsp5>.

52. World Economic Situation and Prospects: November 2021 Briefing, No.155. United Nations. URL: <https://www.un.org/development/desa/dpad>.

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ МІЖНАРОДНИХ
ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН ІМЕНІ Б.Д. ГАВРИЛИШИНА
КАФЕДРА МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН**

ХІТА Мар'яна Юріївна

**ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ COVID-19 НА МІЖНАРОДНИЙ РИНОК ПРАЦІ
(THE IMPACT OF COVID-19 PANDEMIC ON INTERNATIONAL LABOR
MARKET)**

спеціальність 292 «Міжнародні економічні відносини»
освітньо-професійна програма

випускна кваліфікаційна робота за освітнім ступенем «магістр»

Частина 2

ДОДАТКИ

Тернопіль – 2021

Підходи науковців щодо трактування поняття «ринок праці»

Автор	Визначення
як соціально-економічні взаємовідносини	
Марчук О.Г., Вороніна А.В. [25, 541]	Ринок праці – це сукупність соціально-трудоових взаємовідносин, котрі виникають стосовно способів залучення індивідуальної праці у процес виробництва, способів координації й використання праці і її оцінки, у котрі вступають працівники, надаючи трудові послуги та підприємці, купуючи й використовуючи дані послуги.
Никифорак В.А., Водянка Л.Д., Кобеля З.І. [32, 54]	Ринок праці – це соціально-економічна категорія, котра характеризує взаємовідносини людей, які проявляються у процесі найму, оцінки, звільнення працівників й установлення розмірів компенсацій за використану робочу силу в залежності від ряду чинників та умов.
Азаренкова Г.М. [1, 122]	Ринок праці – це сукупність економічних взаємовідносин, з допомогою котрих здійснюється обіг суспільного продукту у товарно-грошовій формі.
Акіліна О. В., Ільч Л. М. [2, 79]	Ринок праці – це сукупність соціально-економічних взаємовідносин між державою, роботодавцями й працівниками із питань купівлі-продажу робочої сили, навчання працівників та використання їх в процесі виробництва продукції.
Гаврилюк Л. А., Бержанір А. Л., Дяченко М. І. [11, 45]	Ринок праці – це комплекс взаємовідносин щодо умов наймання та використання робочої сили, у котрий входять взаємовідносини попиту і пропозиції робочої сили, ціни праці, оплати понаднормової праці, страхування із приводу тимчасової непрацездатності, безробіття тощо.
як система	
Назарова Г. В. [28, 55]	Ринок праці - це система соціально-економічних взаємовідносин між працівниками та роботодавцями щодо купівлі-продажу товару «робоча сила», котра пронизує всі фази відтворення працівника й ефективного використання його трудового потенціалу; це сфера, на котрій установлюється певне співвідношення попиту та пропозиції на послуги робочої сили, її ціни й умов праці, забезпечення балансу інтересів працівників та роботодавців, державна підтримка непрацездатних громадян, котра регулюється з допомогою соціальних, правових та юридичних норм і інститутів.
Грішнова О.А. [12, 77]	Ринок праці - це система суспільних взаємовідносин, пов'язаних з наймом та пропозицією праці, тобто із її купівлею та продажем; це також економічний простір, тобто сфера працевлаштування, де відбувається взаємодія покупців і продавців праці.
Калина А. В. [43, 72]	Ринок праці - це система суспільних взаємовідносин із погодженими інтересами роботодавців й тими, кого наймають як робочу силу.
Шкільов О. В., Балан О. Д., Ткачук В. А. [43, 124]	Ринок праці - це система соціально-економічних взаємовідносин між роботодавцями - власниками засобів виробництва - й населенням - власниками робочої сили - стосовно задоволення попиту перших на працю, а інших - на робочі місця, котрі є їх джерелом засобу існування.

Продовження табл. А1

1	2
як механізм дії елементів ринкових взаємовідносин	
Бондаревська К.В. [9, 256]	Ринок праці - це механізм, який забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями й найманими працівниками і регулює її попит й пропозицію.
Акулов В.Г. [3, 58]	Ринок праці - це система економічних механізмів, норм і інститутів, котрі забезпечують відтворення робочої та використання праці.
Федунчик Л.Г. [39, 31]	Ринок праці - сукупність механізмів, котрі забезпечують координацію попиту й пропозиції праці, купівлю/продаж робочої сили, визначення її вартості, організацію оплати праці працівників, соціальну опіку через підприємницькі структури.
Шаповалов В.В. [42, 123]	Ринок праці - це працюючий в межах певного економічного простору механізм взаємодії між роботодавцями та найманими працівниками, що виражає економічні і правові взаємовідносини між ними.

Суб'єкти ринку праці

Суб'єкти	Види	Основний інтерес
Роботодавець	Власники підприємств, установ й організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої приналежності, чи уповноважені ними юридичні або фізичні особи, котрі використовують найману працю	Отримання прибутку в процесі використання інтелектуально-трудового потенціалу – власного, а також залучених працівників
Працівник	Фізичні особи, котрі відповідно до чинного законодавства можуть здійснювати певний вид трудової діяльності (певну роботу)	Отримання доходу у процесі використання особистого інтелектуально-трудового потенціалу, у тому числі із можливістю подальшого інвестування в свій людський капітал
Посередник	Рекрутингові компанії	Отримання прибутку від надання затребуваних суб'єктам ринку праці послуг, обслуговування, сприяння розвитку інтелектуально-трудового потенціалу
Державні органи	Профільні органи державної влади, в т. ч. державна служба зайнятості	Оптимізація впливу ринку праці на соціально-економічний розвиток держави (регіонів) із прямим відображенням на податкових платежах, рівнях зайнятості, конкурентоспроможності бізнес-середовища; соціальний захист та підтримка суб'єктів ринку
Громадські організації	Форми самоорганізації суб'єктів ринку (організації роботодавців, організації найманих працівників, з-поміж котрих провідне місце займають профспілки і уповноважені державою органи)	Консолідація зусиль з метою захисту інтересів
Міжнародні організації	Міжнародні організації (зокрема МОП)	Розробка та контроль додержання стандартів міжнародного трудового права

Джерело: складено на основі [9, 257]

Стан міжнародного ринку праці під час пандемії COVID-19 в 2019-2020 рр.

(світовий ринок та ринки країн за групою доходів)

Група доходів країн	Співвідношення загальних робочих щотижневих годин до населення у віці 15-64 років			Загальна кількість робочих годин, виражених як еквівалентні робочі місця на повний робочий день (FTE = 48 годин на тиждень) (мільйони)		
	2019	2020	Зміна	2019	2020	Зміна
Світ	27.2	24.7	-2.5	2850	2617	-233
Країни з низьким рівнем доходу	23.5	21.9	-1.6	184	177	-7
Країни з низьким та середнім рівнем доходу	24.5	21.7	-2.8	949	854	-95
Країни з середнім рівнем доходу	30.1	27.8	-2.3	1251	1159	-92
Країни з високим рівнем доходу	27.8	25.4	-2.4	466	427	-39
	Співвідношення зайнятості до населення (відсотки)			Зайнятість (мільйони)		
Світ	57.6	54.9	-2.7	3303	3189	-114
Країни з низьким рівнем доходу	63.9	61.7	-2.2	254	253	-1
Країни з низьким та середнім рівнем доходу	52.0	48.8	-3.2	1050	1003	-47
Країни з середнім рівнем доходу	61.2	58.7	-2.5	1400	1352	-48
Країни з високим рівнем доходу	58.0	56.0	-2.0	598	580	-18
	Потенційна ставка робочої сили (відсотки)			Потенційна робоча сила (мільйони)		
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 низьким та середнім рівнем доходу	2.7	4.0	+1.3	30	45	+15
Країни з середнім рівнем доходу	3.6	5.3	+1.7	56	81	+25
Країни з високим рівнем доходу	2.6	3.2	+0.6	17	20	+3

Продовження табл. В 1

1	2	3	4	5	6	7
	Рівень участі населення в робочій силі (відсотки)			Робоча сила (мільйони)		
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 низьким та середнім рівнем доходу	54.7	52.0	-2.7	1106	1071	-35
Країни з середнім рівнем доходу	65.1	62.9	-2.2	1489	1449	-40
Країни з високим рівнем доходу	60.9	60.1	-0.8	629	622	-7

Джерело: складено автором на основі [49]

Показники рівня зайнятості, робочої сили та безробіття у 2020 р. за статтю в
регіонах світу

Регіони світу	Особи	Зайнятість		Робоча сила		Безробіття	
		Млн	Рівень *	Млн	Рівень *	Млн	Рівень *
Увесь світ	Всього	-114	-2,7	-81	-2,2	33	1,1
	Жінки	-54	-2,4	-45	-2,1	9	0,9
	Чоловіки	-60	-3,0	-36	-2,2	24	1,2
Африка	Всього	-4	-2,1	-2,1	-2,0	1,9	0,4
	Жінки	-3,7	-2,3	-3,2	-2,3	0,5	0,3
	Чоловіки	-0,3	-2,0	1,1	-1,7	1,4	0,5
Латинська Америка та Карибський басейн	Всього	-28	-6,3	-23	-5,4	4,9	2,3
	Жінки	-14	-6,1	-12	-5,5	1,7	2,4
	Чоловіки	-14	-6,6	-10	-5,3	3,2	2,3
Північна Америка	Всього	-10	-4,0	-2,1	-1,2	8	4,5
	Жінки	-5	-3,9	-1,1	-1,2	4,1	4,9
	Чоловіки	-5	-4,1	-1	-1,2	4,2	4,3
Азійсько-Тихоокеанський регіон	Всього	-62	-2,5	-48	-2,1	14	0,8
	Жінки	-26	-2,1	-25	-2,0	1,5	0,4
	Чоловіки	-36	-2,9	-23	-2,2	13	1,1
Північна, Південна та Західна Європа	Всього	-3,6	-1,1	-2,4	-0,8	1,2	0,6
	Жінки	-1,7	-1,0	-1,2	-0,7	0,5	0,6
	Чоловіки	-1,9	-1,2	-1,2	-0,9	0,7	0,6
Східна Європа	Всього	-3,2	-1,2	-1,9	-0,6	1,3	1,0
	Жінки	-1,8	-1,2	-1,1	-0,7	0,7	1,2
	Чоловіки	-1,4	-1,1	-0,9	-0,6	0,6	0,8

* Значення у трьох стовпцях є, відповідно, частка зайнятих у кількості населення; рівень участі у складі робочої сили; та рівень безробіття.

Джерело: складено автором на основі [48]

Працівники, зайняті в секторах з високим ризиком

Сектор економіки	Поточний рівень впливу кризи на обсяг виробництва	Вихідна ситуація у сфері зайнятості (глобальні оцінки на 2020 рік до поширення COVID-19)			
		Рівень зайнятості (в тис.)	Частка у загальносвіттовому рівні зайнятості (у %)	Співвідношення заробітної плати (середньомісячна заробітна плата у секторі/середня загальна заробітна плата)	Частка жінок (у %)
Освіта	Низький	176560	5,3	1,23	61,8
Охорона здоров'я і соціальна діяльність	Низький	136244	4,1	1,14	70,4
Державне управління та оборона; обов'язкове соціальне страхування	Низький	144241	4,3	1,35	31,5
Комунальні послуги	Низький	26589	0,8	1,07	18,8
Сільське господарство, лісове господарство та рибний промисел	Низький/середній	880373	26,5	0,72	37,1
Будівництво	Середній	257041	7,7	1,03	7,3
Фінансова діяльність та страхування	Середній	52237	1,6	1,72	47,1
Гірничодобувна промисловість	Середній	21714	0,7	1,46	15,1
Мистецтво, сфера розваг та відпочинку та інші послуги	Середній/високий	179857	5,4	0,69	57,2
Транспорт, складське господарство та зв'язок	Середній/високий	204217	6,1	1,19	14,3
Готельне господарство та громадське харчування	Високий	143661	4,3	0,71	54,1

Продовження табл. Д 1

1	2	3	4	5	6
Сектор нерухомості, підприємництво та адміністративна діяльність	Високий	156878	4,7	0,97	38,2
Обробна промисловість	Високий	463091	13,9	0,95	38,7
Оптова та роздрібна торгівля, ремонт автомобілів та мотоциклів	Високий	481951	14,5	0,86	43,6

Джерело: складено автором на основі [49]

Квартальні та річні оцінки втрат робочого часу, у світі та по регіонах (у процентному вираженні та еквіваленті повної зайнятості)

Регіони світу	Відсоток втрат робочого часу (%) проти IV кв. 2019 р. (млн)					Еквівалентна кількість втрачених робочих місць з повною зайнятістю (48 год./тижд.)				
	I кв. 2020	II кв. 2020	III кв. 2020	IV кв. 2020	2020	I кв. 2020	II кв. 2020	III кв. 2020	IV кв. 2020	2020
<i>I</i>	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Увесь світ	5,2	18,2	7,2	4,6	8,8	150	525	205	130	255
Африка	2,3	16,0	8,0	4,5	7,7	9	60	30	17	29
Північна Африка	2,5	23,3	9,4	6,5	10,4	1	14	6	4	6
Африка на південь від Сахари	2,3	14,6	7,7	4,1	7,2	7	45	24	13	22
Центральна Африка	2,2	14,5	7,3	3,4	6,8	1	7	4	2	3
Східна Африка	2,4	13,5	8,6	4,2	7,2	3	18	12	6	10
Південна Африка	0,2	26,8	15,3	8,2	12,6	0	5	3	1	2
Західна Африка	2,4	14,0	5,7	3,6	6,4	3	16	6	4	7
Північна та Південна Америка	3,2	27,6	14,9	8,9	13,7	12	105	55	34	50
Латинська Америка та Карибський басейн	4,1	32,8	17,5	10,3	16,2	10	80	42	25	39
Карибський басейн	2,9	24,7	11,5	7,7	11,7	0	4	2	1	2
Центральна Америка	1,4	29,3	14,6	10,0	13,8	1	20	10	7	10
Південна Америка	5,4	35,1	19,4	10,8	17,7	8	55	30	17	27
Північна Америка	1,6	18,5	10,4	6,5	9,2	2	25	14	9	13
Арабські держави	3,3	18,8	9,4	4,7	9,0	2	10	5	2	5
Азіатсько-Тихоокеанський регіон	6,5	16,9	5,4	2,8	7,9	115	295	95	50	140
Східна Азія	11,0	3,3	1,5	0,9	4,2	90	27	12	8	35
Південно-Східна Азія та Тихоокеанський регіон	2,9	17,4	7,0	5,6	8,2	8	50	21	16	24

Продовження табл. Е 1

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>
Південно-Східна Азія	3,0	17,8	7,2	5,7	8,4	8	50	20	16	24
Острови Тихого океану	1,0	8,1	4,0	1,9	3,7	0	1	1	0	1
Південна Азія	2,2	34,5	9,9	4,1	12,7	14	215	60	26	80
Європа та Центральна Азія	3,9	17,2	6,8	8,9	9,2	13	55	22	29	30
Північна, Південна та Західна Європа	4,5	17,2	6,1	9,7	9,4	7	27	10	15	15
Північна Європа	4,2	16,3	9,5	10,1	10,0	2	6	4	4	4
Південна Європа	6,7	23,9	7,0	11,8	12,3	3	12	3	6	6
Західна Європа	3,1	12,9	3,5	8,0	6,9	2	9	2	5	5
Східна Європа	2,8	12,8	6,5	7,6	7,4	3	14	7	8	8
Центральна та Західна Азія	4,3	25,6	9,1	9,2	12,0	3	16	6	6	7