

ТЕНДЕНЦІЇ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Бойда С.В., к.е.н., асистент кафедри економічної теорії, менеджменту і адміністрування, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
ORCID ID: 0000-0002-5892-0104

Пандемія COVID-19 стала одним із головних чинників впливу на життєдіяльність української економіки. Так звана «коронакриза» не оминула і вітчизняний ринок праці. Карантинні обмеження протягом 2020 року призвели до фактичного скорочення зайнятості населення та зростання рівня безробіття. Досить часто можна було спостерігати ситуацію, коли компанії відправляли працівників у відпустки за власний рахунок або взагалі скорочували кількість працівників з метою економії витрат.

Метою дослідження є аналіз основних проблем українського ринку праці, спричинених COVID-19, та визначення можливих напрямків стабілізації ситуації під час та після пандемії.

За даними Державної служби зайнятості України, кількість безробітного населення (за методологією МОП) у віці 15-70 років у середньому за I півріччя 2021 року становила 1,7 млн осіб (у I півріччі 2020 року - 1,6 млн осіб). Рівень безробіття населення (за методологією МОП) становив 9,9% робочої сили (у I півріччі 2020 року – 9,2%) [5]. Для порівняння рівень безробіття у I півріччі 2019 року склав 8,4% [4]. Тобто, рівень безробіття за досліджуваний період характеризується постійною тенденцією зростання.

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

Ще у серпні 2020 року Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України оприлюднило Консенсус-Прогноз щодо впливу COVID-19 на економіку і суспільство. Відповідно до цього Прогнозу, Україна демонструватиме більш глибоке падіння, ніж світова економіка. Характер відновлення буде залежати від вже існуючих карантинних заходів в Україні, а також посилення в умовах «адаптивного карантину», що матиме негативний вплив на економіку країни, в результаті чого відновлення буде повільним. Безробіття буде тривалим у зв'язку із значним падінням економіки та суттєвими структурними змінами. Рівень безробіття по року буде – 9,6% [6].

Перше півріччя 2021 року вже показало перевищення і так досить песимістичного прогнозного показника рівня безробіття. Крім того, необхідно розуміти, що показник офіційно зареєстрованого безробіття не відображає у повній мірі реальної картини ринку праці. Несприятлива економічна ситуація у зарубіжних країнах, тимчасове закриття кордонів збільшили потік українських заробітчан додому, одночасно сприяючи втраті ними значної частини доходів, зростанню рівня безробіття, поширенню неформальної зайнятості, а також збільшенню конкуренції між працівниками на вітчизняному ринку праці.

Згідно даних INFO SAPINENS, карантин негативно вплинув на фінанси українців. Так, 69% наших співвітчизників відчули погіршення фінансового становища; 40% українців планували пережити карантин без значних фінансових втрат; 38% людей гостро відчули негативні наслідки спалаху коронавірусу, дохід їхніх родин зменшився; 16% громадян – взагалі позбулися доходу, а 14% осіб втратили роботу [2].

Цікавими є дослідження Європейської Бізнес Асоціації щодо основних тенденцій на ринку праці України в 2021 році [1]. Моніторинг ринку праці здійснювався у двох ракурсах: з точки зору тенденцій і очікувань роботодавців та з точки зору проблем і очікувань шукачів роботи. Більшість роботодавців охарактеризували 2021 рік як сповнений випробувань та непередбачуваний. Попри це, 45% компаній зазначили, що подолали складнощі, які були викликані подіями 2020-2021 років, ще 15% заявили про стабільність своєї роботи [1].

Серед позитивних наслідків пандемії COVID-19 і запровадження карантинних обмежень варто виокремити збільшення кількості вакансій на віддалену роботу, зокрема на регіональних ринках праці. Це може стати суттєвим імпульсом для поглиблення діджиталізації і взагалі покращення ситуації на ринку праці. Також позитивною тенденцією є те, що 43% компаній фокусуються на підвищенні продуктивності та результативності співробітників на дистанційці, причому 26% приділяють особливу увагу онлайн-навчанню та перепрофілюванню (re-skilling) співробітників[1].

Проте, у цілому ситуація на ринку праці України залишається стратегічно непрогнозованою. Якщо весна-літо 2021 року характеризувалися певною стабілізацією і зменшенням розриву між попитом і пропонуванням, то погіршення епідситуації восени 2021 року спричинило нові коливання. Найбільше постраждали малі і середні підприємці, самозайняті громадяни, працівники сфери обслуговування, туризму тощо.

Пандемія COVID-19 поза сумнівом спричинила суттєву зміну структури вітчизняного ринку праці. У найближчому майбутньому ми спостерігатимемо бум попиту на абсолютно нові або раніше не затребувані професії. Зокрема, прогнозуємо подальше зростання попиту на програмістів, антикризових менеджерів, операторів call-центру, доглядальниць тощо. На думку окремих дослідників [3], як реакція на «коронакризу» на ринку праці стануть популярними такі професії, як експерт з HR-трансформації, експерт із цифрової трансформації, експерт з BigData, організатор VR/AR-трансляцій, персональний IT-консультант.

Для подолання кризи вітчизняного ринку праці та забезпечення його стабілізації під час та після пандемії необхідним є застосування комплексних інструментів державного регулювання як на загальнодержавному, так і на регіональному рівнях, а також готовність до змін, гнучкість, здатність працювати у нових умовах як роботодавців, так і найманих працівників. Зокрема, серед активних заходів з боку держави варто виділити: стимулювання розвитку вітчизняного малого і середнього підприємництва, створення «домашнього бізнесу» шляхом надання пільг по оподаткуванню; законодавче врегулювання можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів на онлайн-платформах, забезпечення соціальної захищеності дистанційного працівника; організація регіональними Центрами зайнятості перекваліфікації працівників для забезпечення ними потреб роботодавців у разі цифровізації робочих місць; здійснення активної інформаційно-просвітницької політики щодо використання дистанційної та безконтактної форм роботи у тих галузях, де це можливо; забезпечення належного рівня розвитку технологій по всій території країни. Серед пасивних заходів з боку держави доцільно звернути увагу на подолання соціального розриву та соціальну підтримку категорій населення, найбільш вразливих до пандемії COVID-19. Як правило, іммігранти, працівники з нижчим рівнем освіти, молоді люди, жінки з малими дітьми, сільські жителі задіяні у тих професіях, які важко виконувати вдома.

Місцеві органи законодавчої та виконавчої влади, регіональні Центри зайнятості мають виступати ключовими суб'єктами реалізації державної політики щодо подолання негативних наслідків коронакризи. Саме вони повинні забезпечити постійний якісний моніторинг регіональних ринків праці, безперешкодний доступ населення до послуг перекваліфікації, а також забезпечення адресного розвитку цифрових технологій, у тому числі й особливо у сільських місцевостях.

Що стосується компаній, то основне їхнє завдання полягає у зосередженні зусиль на налагодженні ефективної роботи у нових умовах, а не на поверненні до колишнього звичного режиму роботи. Тут слід зосередитись на двох аспектах: 1) доступ самої компанії і її працівників до сучасних цифрових технологій; 2) побудова системи ефективної взаємодії працівників з технологіями та забезпечення мотивації у нових реаліях. Наприклад, дистанційна робота дає можливість працівникові самостійно вибирати час роботи, коли його діяльність є максимально продуктивною, при нормованому робочому часі в офісі ця перевага відсутня.

Нарешті, самі працівники мають бути готові змінюватися і підлаштовуватися до нових умов, освоювати цифрові технології, займатися перекваліфікацією у разі потреби, і найголовніше – навчитися сприймати коронакризу як появу нових можливостей, зокрема щодо працевлаштування, не обмеженого регіональними чи державними кордонами.

Одним із можливих інструментів урегулювання ситуації на ринку праці, зокрема на регіональному рівні, є формування загальної стратегії між Центрами зайнятості, роботодавцями, закладами освіти і пошукачами роботи. Це дало б можливість хоча б частково уникати дисбалансу на ринку праці ще на стадії здобуття освіти.

Література:

1. Барометр ринку праці України: головні тенденції 2021 року. URL: <https://eba.com.ua/barometr-rynku-pratsi-ukrayiny-golovni-tendentsiyi-2021-roku>.
2. Зуб М.Я., Вергелес І.В. Коронавірус як чинник формування нового ринку праці в регіонах України. НДІ фіскальної політики. URL: <https://www.ndifp.com/1579>.
3. Лавриненко Л.М. Ринок праці на карантині та професії, які будуть затребувані після пандемії COVID-19. ЛОГОС. ОНЛАЙН. 2020. № 9. URL: <https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.09.13.html>.
4. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у січні-серпні 2021 року. URL: file:///C:/Users/1/Downloads/08_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_robocha_syla_i_pivrich_chya_2021.pdf.
6. Україна: вплив COVID-19 на економіку і суспільство (бачення постпандемічного розвитку у 2020-2024 рр. очима експертів та молоді). Консенсус-Прогноз. Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. 2020. № 52. URL: file:///C:/Users/1/Downloads/Concensus_2020_ukr_52_Aug.pdf.
7. Як COVID-19 змінив ринок праці: зарплати, вакансії, фрилансери і прогнози на 2021 рік. Економічна правда. 04.01.2020. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2021/01/4/669724>.