

ЗМІШАНІ РЕЖИМИ РОБОЧОГО ЧАСУ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ КОРОНАВІРУСУ COVID-2019

©2021 РУДАКОВА С. Г., ЩЕТИНІНА Л. В., ДАНИЛЕВИЧ Н. С., КОГДЕНКО А. С.

УДК 331.378
JEL: J22

Рудакова С. Г., Щетніна Л. В., Данилевич Н. С., Когденко А. С. Змішані режими робочого часу в умовах пандемії коронавірусу COVID-2019

Мета статті полягає в оцінюванні досвіду використання змішаних режимів в умовах пандемії коронавірусу COVID-2019 за результатами соціологічних досліджень та обґрунтуванні потенціалу розвитку нормативно-правового забезпечення. В умовах пандемії багато підприємств перейшли на дистанційну роботу, змінився і режим робочого часу. Для України це новий досвід впровадження онлайн-роботи та більш гнучкого робочого дня, тому важливим є дослідження цієї проблематики. У період пандемії коронавірусу COVID-2019 підприємства зіткнулися з єдиною законною можливістю організувати роботу – через надомну працю. Авторами було проведено соціологічне дослідження використання змішаних режимів в умовах пандемії коронавірусу COVID-2019, яке виявило, що дистанційною формою роботи охоплено 69,6%, за гнучким графіком працюють 60,9%, на неповний робочий день припадає 43,5% опитаних. Зі змішаними режимами стикалися 73,9% опитаних. Щодо підготовленості власників бізнесу до роботи в нових умовах виявила, то більшість опитаних задоволена тим, як їх організація перейшла на дистанційну або змішану форму роботи. Дистанційну роботу можна поєднувати з іншими режимами, такими як неповний робочий день або гнучкий робочий день і повний робочий день. Таке поєднання може розглядатися як змішаний режим робочого часу. За результатами соціологічних досліджень використання змішаних режимів робочого часу є вже поширеною реальністю, а не виключенням. Їх використання має свої особливості в різних сферах діяльності, що вимагає подальших досліджень. Опитування виявило як задоволених змішаними режимами робочого часу респондентів, так і незадоволених. Слід зазначити, що існує потенціал удосконалення правових та організаційно-економічних засад використання змішаних режимів організації робочого часу.

Ключові слова: змішані режими робочого часу, COVID-19, дистанційна форма зайнятості, гнучкий графік роботи, неповний робочий день.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-1-207-212>

Рис.: 10. **Бібл.:** 9.

Рудакова Світлана Григорівна – кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0623-6140>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1911220/svetlana-rudakova/>

Щетніна Людмила Валеріївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: sludval@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1519-0647>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1911634/luda-shchetinina/>

Данилевич Наталія Станіславівна – кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: iljusha@ukr.net

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2321-0487>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1912476/nataliya-danyilevych/>

Когденко Анастасія Сергіївна – студентка, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: 1359178@gmail.com

UDC 331.378

JEL: J22

Rudakova S. H., Shchetinina L. V., Danyilevych N. S., Kohdenko A. S. Mixed Working Hours in the Conditions of the COVID-2019 Pandemic

The article is aimed at valuating the experience of using mixed modes in the context of the COVID-2019 pandemic based on the results of sociological studies as well as substantiating the potential for the development of legal and regulatory provision. In the context of the pandemic, many enterprises switched to remote work and the working hours changed. For Ukraine, this is a new experience in implementing online work and a more flexible working day, so it is important to study this issue. During the COVID-2019 pandemic, enterprises faced the only legal opportunity to organize their activities through work at home. The authors carried out a sociological study on the use of mixed modes in the context of the COVID-2019 pandemic, which found out that 69.6% of respondents work remotely, 60.9% work on a flexible schedule, and 43.5% of respondents account for part-time work. 73.9% of the respondents faced mixed working modes. Regarding the preparedness of business owners to work in the new conditions, it is found out that the majority of respondents are satisfied with how their organization has switched to a remote or mixed form of work. Remote work can be combined with other modes, such as part-time or flexible working hours and full-time work. This combination can be considered as a mixed working time mode. According to the outcome of sociological researches, the use of mixed working hours is already a common reality, not an exception. Use of them has its own peculiarities in various spheres of activity, which requires further research. The survey identified the respondents both satisfied and dissatisfied with mixed working hours. It should be noted about the available potential to improve the legal and organizational-economic principles of using mixed modes of working time organization.

Keywords: mixed working hours, COVID-19, remote employment form, flexible working hours, part-time work.

Fig.: 10. **Bibl.:** 9.

- Rudakova Svetlana H.** – PhD (Engineering), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)
 E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com
 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0623-6140>
 Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1911220/svetlana-rudakova/>
- Shchetinina Liudmyla V.** – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)
 E-mail: sludval@ukr.net
 ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1519-0647>
 Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1911634/luda-shchetinina/>
- Danylevych Nataliia S.** – PhD (Engineering), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)
 E-mail: iljusha@ukr.net
 ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2321-0487>
 Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1912476/nataliya-danylevych/>
- Kohdenko Anastasiia S.** – Student, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)
 E-mail: 1359178@gmail.com

В умовах пандемії коронавірусу COVID-2019 виникла потреба в поширенні змішаних режимів праці. Їх ефективне використання має базуватися на задоволеності працівників організацією робочого часу на підприємствах. Закономірно, що в таких соціально-економічних умовах виникає науковий інтерес до проблем поєднання різних форм зайнятості.

Дослідженню різноманітних тенденцій поширення різних форм зайнятості присвячено роботи багатьох науковців, а саме: А. Колота [1; 4], Г. Лопушняк [8], О. Герасименко [1; 3; 4], В. Петюха [4], С. Рудакової [2–4; 8], А. Щетініної [3; 4], Н. Данилевич [9], А. Василік [9] та інших. Водночас у нових реаліях змінилися вимоги до організації робочого часу, що зумовило використання змішаних режимів робочого часу. Недостатня адаптованість правового забезпечення регулювання змішаних режимів робочого часу та несистематизованість досвіду використання різних форм зайнятості зумовлюють необхідність досліджень цієї проблематики.

Мета написання цієї статті – оцінити досвід використання змішаних режимів в умовах пандемії коронавірусу COVID-2019 за результатами соціологічних досліджень та обґрунтування потенціалу розвитку нормативно-правового забезпечення.

Робота, як відомо, відіграє неабияку роль у житті людини. З точки зору часу людина проводить на робочому місці в середньому майже половину годин доби. У добі 24 години, від яких ми відніmemo сім-вісім годин сну, отже, залишається 16 годин у стані бадьорості. У середньому робочий час складає 8 годин плюс 1 година на перерву, тобто разом 9 годин. Таким чином, вільного від роботи часу в нас залишається приблизно 7 годин, які ми можемо приділити собі та своїм справам. І це якщо не враховувати час, який ми витрачаємо на дорогу на роботу та з роботи. Ці елементарні математичні розрахунки показують, наскільки важливим і значущим для людини є час роботи. В умовах пандемії, коли багато підприємств перейшли на дис-

танційну роботу, змінився і режим робочого часу. Для України це новий досвід впровадження онлайн-роботи та більш гнучкого робочого дня, тому важливим є дослідження цієї проблематики.

Введення режиму карантину при пандемії коронавірусу спричинило неабиякі проблеми підприємствам. Деякі закрилися через те, що не змогли пристосуватися до нового режиму праці, деякі перейшли або на змішаний робочий день (наполовину дистанційна робота, наполовину офіс із гнучким графіком роботи), деякі повністю перенесли свій бізнес у дистанційну форму.

Беручи до уваги труднощі, з якими стикнулися різні форми бізнесу, Верховна Рада України на позачерговому засіданні 30 березня 2020 р. ухвалила Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» (законопроект реєстр. № 3275 від 29.03.2020 р.) [5].

З метою дослідження змішаних режимів робочого часу було проведено соціологічне дослідження. Серед опитаних респондентів більшість склали жінки (73,9%) (рис. 1).

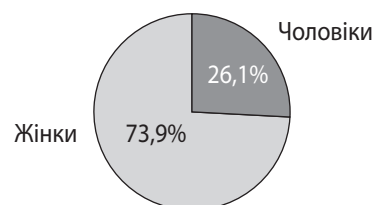


Рис. 1. Розподіл респондентів за статтю

На рис. 2 можна бачити, що вибірка складалася з людей різного віку, але переважали все ж респонденти віком 18–20 (69,6%).

На питання про місце роботи (рис. 3) можливою також була відповідь з додаванням свого варіанта.

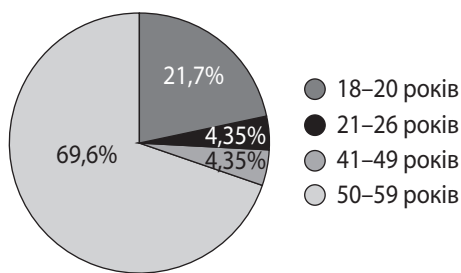


Рис. 2. Розподіл респондентів за віком

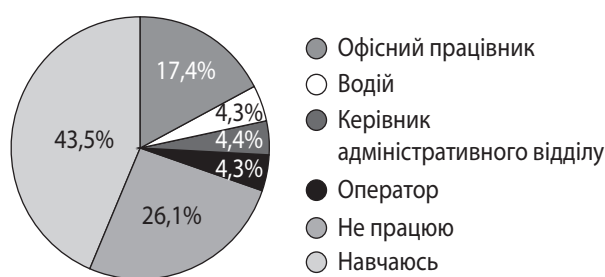


Рис. 3. Розподіл респондентів за професією

Згідно з результатами опитування найбільший відсоток респондентів навчаються у даний момент (43,5%).

У період пандемії коронавірусу COVID-2019 підприємства зіткнулися з єдиною законною можливістю організувати роботу – через надомну працю відповідно до Положення про умови праці надомників [6]. Але представлений акт був створений ще в минулому сторіччі та не був адаптований до сьогоденних реалій. Тобто не передбачав, наприклад, наявність у кожного оргтехніки та відповідного програмного забезпечення, які надали можливість поширити змішані режими робочого часу.

Позитивним моментом є врегулювання на рівні Закону України № 530-IX від 17 березня 2020 р. режиму дистанційної (надомної) роботи, який розглядається як форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця [5].

Отже, основним варіантом продовжувати роботу для багатьох працівників і власників бізнесу є саме виконання роботи працівниками дистанційно (вдома), що дозволить керівникам підприємств не зупиняти свою роботу та зберегти робочі місця працівникам.

Хоча, незважаючи на можливість дистанційної роботи, багато власників малого та середнього бізнесу збанкрутували в умовах пандемії. В основному це представники бізнесу, пов'язаного зі сферою послуг.

Щодо законного оформлення дистанційної роботи на підприємстві – роботодавцям необхідно видати відповідний наказ, в якому визначити коло працівників, яких він стосується. Працівники, своєю чергою, пишуть відповідну заяву на ім'я керівника підприємства, де в зазначеній формі просять надати їм можливість перейти на дистанційну форму роботи.

Результати опитування показують (рис. 4), що більшість опитувальних стикалися з дистанційною роботою через карантинні обмеження (68,6%). Це доволі великий відсоток.

Дистанційна робота може бути зручним способом працювати, якщо вірно побудувати комунікації. Варто першочергово обговорити зі співробітниками, де і коли будуть проводитися онлайн-зустрічі, де бу-

дуть проводитися обговорення та підсумовування роботи за визначений період часу.

У законодавстві офіційно закріпили гнучкий режим робочого часу, відповідні зміни внесені до статті 60 Кодексу законів про працю України: «Гнучкий режим робочого часу (ГРРЧ) – це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу. Тобто окремий працівник (група працівників) може працювати за індивідуальним графіком роботи, який відрізняється від загального графіка роботи підприємства, установи, організації» [7].

Використання гнучких режимів роботи може бути доцільним в умовах скорочення виробництва та як захід збереження компетентного персоналу. Гнучкий режим робочого часу часто використовують при змішаному режимі робочого часу, особливо в умовах пандемії. Завдяки гнучкому режиму робочого часу можна встановити змінний час роботи (коли працівник може сам вирішувати, протягом якого часу ним виконуватиметься робота, коли він приходить на роботу та коли йде додому). Перехід на такий режим роботи (до речі, як і на дистанційну роботу) не впливає на обсяг прав працівника та на оплату праці, це прописано у відповідних законодавчих актах.

На питання, чи стикалися респонденти з гнучким робочим графіком роботи (навчання) на вашому місці роботи через пандемію (рис. 5) більшість відповіло, що так (60,9%), але були і такі, хто не стикався саме з такою формою робочого часу (8,7%). Цьому також є логічне пояснення – більшість компаній перейшли просто на дистанційну форму роботи без гнучкого графіка.

Є ще один варіант, який є доцільним в умовах скорочення обсягів виробництва товарів чи надання послуг – це використання неповного робочого дня або тижня (або поєднання обох варіантів). Такий перехід оформлюється через наказ роботодавця і заяви самого працівника. Варто зауважити, що така форма робочого часу несе за собою пропорційне скорочення заробітної плати. Відповідно оплачуються лише ті години, які людина пропрацювала, будь то 4 чи 6 годин –

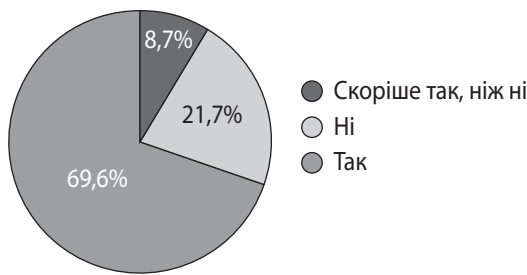


Рис. 4. Розподіл відповідей респондентів за причинами дистанційної роботи (навчання)

саме за ці години буде нарахована заробітна плата. Тому очевидно, що частина працівників не буде в захваті від таких змін і може з ними не погодитись.

Якщо працівники не бажають переходити на неповний робочий час за їх заявою (за правилами ст. 56 КЗпП) чи згодою сторін, єдиним способом впровадити відповідні зміни лишається процедура зміни істотних умов праці (за частинами 3–4 статті 32 КЗпП) [5]. Проте, незважаючи на очікування керівників підприємств, на час карантину жодних корективів (наприклад, скорочення двомісячного строку повідомлення працівників про наступні зміни) до порядку впровадження змін Законом України № 540-IX внесено не було.

Також варто звернути увагу на той факт, що у випадку скорочення годин роботи для працівників на період карантину роботодавець (керівник підприємства) може звернутися до служби зайнятості за отриманням компенсації коштів від Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття за спрощеною процедурою (стаття 47-1 Закону України «Про зайнятість населення») [5].

На питання, чи стикалися Ви з неповним робочим днем (навчання) на Вашому місці роботи через пандемію (рис. 6), ще більше респондентів відповіло, що не стикалися. З цього можна зробити висновок, що найпопулярнішою формою роботи під час карантинних обмежень є саме дистанційна форма роботи.

Дистанційну роботу можна поєднувати з іншими режимами, такими як неповний робочий день або гнучкий робочий день і повний робочий день. Таке

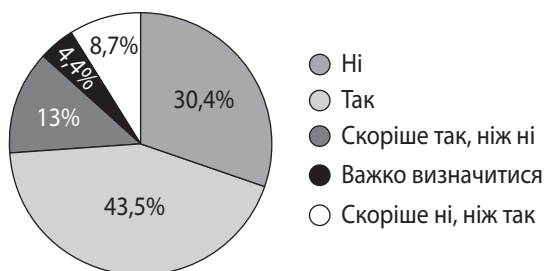


Рис. 6. Розподіл відповідей респондентів про поширеність неповного робочого (навчального) дня

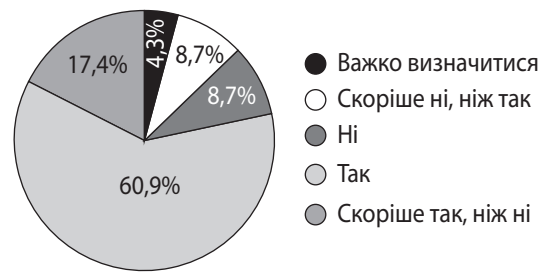


Рис. 5. Розподіл відповідей респондентів на питання про поширеність гнучкого графіка роботи (навчання)

поєднання може розглядатися як змішаний режим робочого часу. Наприклад, у понеділок працівник працює дистанційно весь робочий день; у вівторок їде на півдня у офіс, а в час, який залишився, працює дистанційно; у середу приходить у ті години, які йому зручні, – це буде гнучкий режим робочого часу; у четвер може вийти на весь робочий день, а в п'ятницю – знову дистанційно.

За наведеними статистичними даними (рис. 7) простежується, що більшість опитаних стикалася саме зі змішаними формами роботи (навчання) (73,9%). Цей відсоток більший, ніж використання окремо дистанційної форми, гнучкого графіка або неповного робочого дня, а отже, саме змішані режими робочого часу є найбільш поширеними. Наприклад, у деяких банках співробітники виходять на роботу два або три рази на тиждень, інший час працюють з дому, причому заробітна плата ніяк не коливається від цих змін.

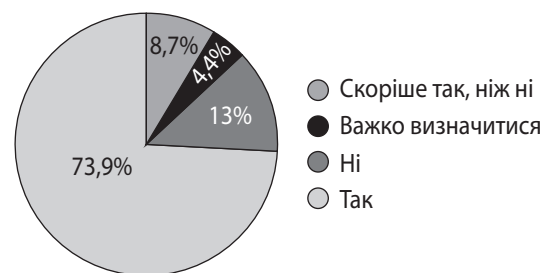


Рис. 7. Розподіл відповідей респондентів про поширеність змішаних форм роботи (навчання)

Зайняте населення та власники бізнесу пристосовуються до нових реалій життя, але оптимальне поєднання різних форм зайнятості буде виправданим і в майбутньому (рис. 8).

Міра оптимальності режимів організації робочого часу залежить від задоволеності працівників.

За даними опитування, відповіді респондентів розподілилися майже рівномірно, але найбільше респондентів позитивно оцінюють умови праці та навчання.

За даними опитування (рис. 9) більшість людей задоволена тим відпочинком, який в них є зараз, але

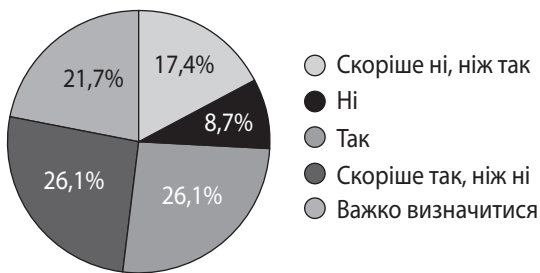


Рис. 8. Розподіл відповідей респондентів за мірою задоволеності умовами праці

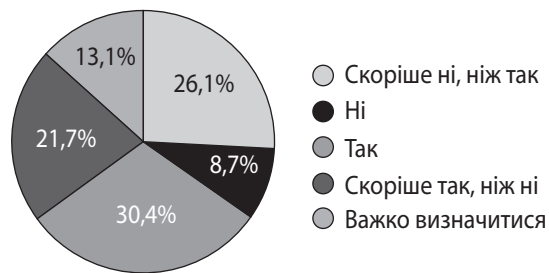


Рис. 9. Розподіл відповідей респондентів за мірою задоволеністю відпочинком

все ж таки це тільки третина. Потрібно, на нашу думку, слідкувати за балансом «життя – робота».

Важливим питанням є підготовленість власників бізнесу до роботи в нових умовах, тобто наскільки вдалим був перехід на змішані режими зайнятості. За даними проведеного дослідження (рис. 10), більшість опитаних задоволена тим, як їх організація перейшла на дистанційну або змішану форму роботи.

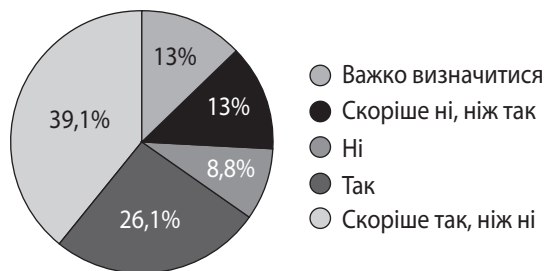


Рис. 10. Розподіл відповідей респондентів щодо якості організації переходу підприємств на інші форми роботи

Отже, посилаючись на статистичні дані, 73,9% опитуваних стикалися зі змішаними формами роботи або навчання, а найпоширенішою серед форм зайнятості є дистанційна форма роботи або навчання (69,6%).

ВИСНОВКИ

Таким чином, за результатами соціологічних досліджень, використання змішаних режимів робочого часу є вже поширеною реальністю, а не виключенням. Їх використання має свої особливості в різних сферах діяльності, що вимагає подальших досліджень. Опитування виявило як задоволених змішаними режимами робочого часу, так і незадоволених респондентів. Існує потенціал удосконалення правових та організаційно-економічних засад використання змішаних режимів організації робочого часу. ■

ЛІТЕРАТУРА

- Колот А. М., Герасименко О. О. Сфера праці в умовах глобальної соціо-економічної реальності 2020: ви-

клики для України. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>

- Рудакова С. Г. Проблеми використання гнучких форм зайнятості в Україні. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2012. № 1С. 134–141. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/14715252.pdf>
- Герасименко О. О., Щетініна Л. В., Рудакова С. Г. Дистанційна зайнятість: сучасні тренди в організації та оплаті праці. *Бізнес Інформ*. 2017. № 11. С. 233–239. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2017-11_0-pages-233_239.pdf
- Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін. Київ: КНЕУ, 2017. 504 с.
- Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 18.06.2020 р. № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>
- Павлинська А., Лотош К. Трудові реалії в умовах карантину // ЮрЛіга. 08.04.2020. URL: https://jurliga.ligazakon.net/ua/analitics/194388_trudov-real-v-umovakh-karantinu
- Гнучкий режим робочого часу: як це працює // ЮрЛіга. 08.04.2020. URL: https://jurliga.ligazakon.net/ua/news/194401_gnuchkiy-rezhim-robochogo-chasuyak-tse-pratsyuu
- Lopushnyak G. et al. Innovative Forms of Employment Under the Conditions of Labor Market Transformation Submitted / Lopushnyak G., Overchuk V., Ukrainets L., Rudakova S., Kabachenko D. *International Journal of Economics and Business Administration*. 2020. Vol. VIII. Is. 3. P. 139–149. DOI: 10.35808/ijeba/492
- Василик А. В., Данилевич Н. С., Сікорська А. С. Сучасні підходи до удосконалення режимів праці і відпочинку працівників. *Економіка та підприємництво*. 2018. № 40. С. 235–246. URL: https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/26076/EP_40_22.pdf?sequence=1&isAllowed=y

REFERENCES

"Hnuchkiy rezhym robochogo chasu: yak tse pratsiuie" [Flexible Working Hours: How It Works]. YurLiha. April 08, 2020. https://jurliga.ligazakon.net/ua/news/194401_gnuchkiy-rezhim-robochogo-chasuyak-tse-pratsyuu

- Herasymenko, O. O., Shchetinina, L. V., and Rudakova, S. H. "Dystantsiina zainiatist: suchasni trendy v orhanyzatsii ta oplati pratsi" [The Remote Employment: Current Trends in the Organization and Remuneration of Labor]. *Biznes Inform*, no. 11 (2017): 233-239. https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2017-11_0-pages-233_239.pdf
- Kolot, A. M. et al. *Hidna pratsia: imperatyvy, ukrainski realii, mekhanizmy zabezpechennia* [Decent Work: Imperatives, Ukrainian Realities, Support Mechanisms]. Kyiv: KNEU, 2017.
- Kolot, A. M., and Herasymenko, O. O. "Sfera pratsi v umovakh hlobalnoi sotsio-ekonomichnoi realnosti 2020: vyklyky dlia Ukrainy" [The Sphere of Work in the Conditions of the Global Socio-economic Reality 2020: Challenges for Ukraine]. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>
- [Legal Act of Ukraine] (2020). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>
- Lopushnyak, G. et al. "Innovative Forms of Employment Under the Conditions of Labor Market Transformation Submitted". *International Journal of Economics and Business Administration*, vol. VIII, no. 3 (2020): 139-149. DOI: 10.35808/ijeba/492
- Pavlynska, A., and Lotosh, K. "Trudovi realii v umovakh karantynu" [Labor Realities in Quarantine]. YurLiha. April 08, 2020. https://jurliga.ligazakon.net/ua/analitycs/194388_trudov-real-v-umovakh-karantynu
- Rudakova, S. H. "Problemy vykorystannia hnuchkykh form zainiatosti v Ukraini" [Problems of Using Flexible Forms of Employment in Ukraine]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, no. 1C (2012): 134-141. <https://core.ac.uk/download/pdf/14715252.pdf>
- Vasylyk, A. V., Danylevych, H. C., and Sikorska, A. C. "Suchasni pidkhody do udoskonalennia rezhymiv pratsi i vidpochynku pratsivnykiv" [Modern Approaches to Improving the Employees Work and Rest Schedules]. *Ekonomika ta pidpriemnytstvo*, no. 40 (2018): 235-246. https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/26076/EP_40_22.pdf?sequence=1&isAllowed=y

УДК 331.56
JEL: J16; J64; J71

ГЕНДЕРНЕ БЕЗРОБІТТЯ, СПРИЧИНЕНЕ ПАНДЕМІЄЮ COVID-19, ТА ЙОГО НАСЛІДКИ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

©2021 СТЕПАНОВА Е. Р.

УДК 331.56
JEL: J16; J64; J71

Степанова Е. Р. Гендерне безробіття, спричинене пандемією COVID-19, та його наслідки в українському суспільстві

Метою статті є дослідження того, як пандемічна криза впливає на жінок і чоловіків, а саме: на питання працевлаштування та оплати праці, а також спричинені цим наслідки. У статті акцентовано увагу на проблематиці гендерного безробіття в умовах пандемії COVID-19. Досліджено, що, згідно з інформацією Державної служби статистики України, більшість жінок працевлаштовано саме в закладах, функціонування яких припадає на тимчасові карантинні обмеження уряду, а саме: харчування, поштова та кур'єрська діяльність, фінансова та страхова діяльність, освіта, охорона здоров'я, мистецтво, спорт і розваги, діяльність у сфері творчості та функціонування бібліотек та архівів. Виокремлено декілька наслідків коронавірусної кризи – карантин і самоізоляція значно вплинули на статистику звернень щодо випадків домашнього насильства та виникнення стресових і депресивних розладів у населення. Наведено факти, які свідчать про те, що значно зросла кількість людей, які ідентифікували в себе прояви депресивних розладів і підвищеного рівня стресу. В комплексі із безробіттям і депресією це являє собою потенційно небезпечний соціальний прояв, а саме: в умовах економічної та суспільної кризи значна частина осіб працездатного віку можуть зловживати алкоголем чи наркотиками, впадати в депресію, думати про суїцид і навіть проявляти агресію. Зроблено висновок про те, що в ситуації карантину також загострюється проблема розподілу гендерних ролей у родині, оскільки основний тягар з виконання неоплачуваної доглядової праці під час карантину покладається на жінок.

Ключові слова: гендер, пандемія, COVID-19, безробіття, економічна криза, заробітна плата, гендерний розрив.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-1-212-217>

Рис.: 3. **Бібл.:** 8.

Степанова Ека Рамінівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної економіки, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: stepanovaekaraminovna@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3101-5876>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56677426000>

UDC 331.56
JEL: J16; J64; J71

Stepanova E. R. Gender Unemployment Caused by the COVID-19 Pandemic and Its Consequences in Ukrainian Society

The article is aimed at studying how the pandemic crisis affects women and men, i.e.: the issues of employment and wages, as well as the related consequences. The article focuses on the issue of gender unemployment in the context of the COVID-19 pandemic. It is researched that, according to the State Statistics Service of Ukraine, the majority of women are employed in institutions whose functioning falls on temporary quarantine restrictions of the government, namely: food, postal and courier activities, financial and insurance activities, education, healthcare, art, sports and entertainment, activities in the field of creativity and functioning of libraries and archives. Several consequences of the coronavirus crisis are distinguished – quarantine and self-isolation significantly influenced the statistics of