

Пісоченко Т. С., кандидат економічних наук, асистент кафедри обліку і оподаткування, Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв, Україна

ORCID: 0000-0001-5647-8167

e-mail: pisochenko@mnau.edu.ua

Агафонова С. Е., здобувач вищої освіти, Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв, Україна

ORCID: 0000-0003-1338-0033

e-mail: s.ahafonova@meta.ua

Особливості трудових відносин в Україні на період встановленого карантину (Covid-19)

Анотація. Розглянуто фактори впливу на трудові відносини між роботодавцями та робітниками в період встановлення карантину та обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19). Досліджено проблеми, що виникають унаслідок недосконалої законодавчої бази відносно врегулювання трудових питань в період пандемії. Проаналізовано заходи, що застосовуються роботодавцями щодо оптимізації витрат на оплату праці, запровадження дистанційної роботи, перехід на неповний робочий день або тиждень, оформлення відпусток без збереження заробітної плати. Розглянуті умови для надання листка непрацездатності особам, яким встановлено діагноз захворювання коронавірусною інфекцією, або таким, що контактували з особами хворими на COVID-19. Проаналізовані розбіжності в думках щодо оплати часу вимушеного простою на період запровадження карантину та заходів, спрямованих на подолання поширення коронавірусної хвороби.

Ключові слова: трудові відносини; пандемія; оплата праці; оплата часу; COVID-19

Pisochenko Tetiana, Candidate of Economics, Assistant Professor, Department of Accounting and Taxation, Mykolayiv National Agrarian University, Mykolayiv, Ukraine

Agafonova Svitlana, Student, Mykolayiv National Agrarian University, Mykolayiv, Ukraine

Peculiarities of Employment Relations in Ukraine for the Period of Established Quarantine (Covid-19)

Annotation. Introduction. The author investigates in his article the main drawbacks of the Ukrainian legislative base that may cause difficulties for employers and employees during the COVID-19 pandemic. While reading this article you will find several solutions on how to limit salary expenses of you company or firm, lead in remote or part-time working schedule on the enterprise and grant employees unpaid leave. The article also deals with the procedure of the paper work that should be done while processing sick leaves of the people who suffered from the COVID-19 disease or contacted with the COVID-19 patients.

Purpose. The purpose of this article is to identify the shortcomings of labor legislation during quarantine and restrictive measures related to the spread of coronavirus disease (COVID-19). Consider and analyze new approaches in building labor relations between employees and employers in the face of rising unemployment and the introduction of telework.

Results. The pandemic covered 210 countries and territories. Studies have shown that tens of millions of people have lost their jobs. According to various social survey centers, every third company surveyed optimized the payroll, sent employees to remote work with a reduction in wages, reduced staff and transferred some workers to contracts. Today it is possible to exercise the right to receive partial unemployment benefits for insured workers who have lost part of their wages due to forced downtime or reduction of working hours due to quarantine.

Conclusions. Today, much responsibility lies with the subjects of labor relations, much depends on the employees and employers, on their responsibility and charity. State aid to those categories that were more vulnerable during the crisis remains important. Financial assistance can take the form of grants and grace periods on outstanding loans - in order to support and overcome the profitability crisis.

Keywords: labor relations; pandemic; wages; COVID-19.

Постановка проблеми. 2020 рік став випробуванням у багатьох сферах нашого життя. Пандемія, яка виникла з появою COVID-19, вплинула на звичний уклад життя і режим існування країн, в яких є потенційна небезпека поширення коронавірусної інфекції. Тимчасово припинили свою діяльність велика кількість кафе, ресторанів, розважальних центрів. Багато підприємств і навчальних закладів перейшли на дистанційну роботу. Україна в цей проміжок часу не стала винятком. У межах боротьби з COVID-19 влада вимушена вживати додаткові запобіжні заходи. Всесвітня організація охорони здоров'я закликає робітників працювати дистанційно там, де це можливо.

Велика кількість підприємств і їх працівники переживають зараз важкий перехідний період, переосмислюючи методи своєї роботи, аналізуючи проблеми, з якими доводиться зіткнутися в процесі, та наслідки, що можуть мати серйозний вплив на їх діяльність та розвиток. Велика кількість людей опинилася у вимушеній самоізоляції й змушені були кардинально змінювати свій розклад, щоб адаптувати під нього свої звички, обов'язки та пристосовуватися до нових умов життя.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Оцінка спеціалістів у сфері економічних і політичних питань на сьогодні дуже різниться у своїх прогнозах і очікуваннях, але всі вони прогнозують одне: коронавірус спровокував довгострокову кризу. Питання впливу карантинних заходів на міжнародну економіку та розвиток кожної країни почали вивчати такі вчені-економісти: Г. Шац [13], К. Кумар [14], Б. Міллер, П. Тонг [15]. Всі вчені одноставно заявляють, що в ситуації, якщо пандемія буде швидко усунена, відбудуться зміни в доходах бізнесу, ціни на товари й послуги підвищаться, а потім повернуться в норму. У міру того, як наслідки поширення вірусу ростуть, компанії, що не мають джерел доходу, будуть змушені скорочувати витрати, а саме скорочувати години робочого часу або звільняти працівників.

Формування цілей дослідження. Метою статті є формулювання недоліків трудового законодавства в період карантину та обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19). Розглянемо та проаналізуємо нові підходи у побудові трудових взаємовідносин між працівниками та роботодавцями в умовах зростання безробіття та впровадження дистанційної праці. Визначимо професійні ризики суб'єктів трудових відносин та розглянемо світовий досвід і підхід у засобах подолання наслідків, спричинених пандемією.

Виклад основного матеріалу дослідження. Пандемія охопила 210 країн і територій. За даними Міжнародної організації праці (МОП) 94% робітників всього світу проживають в країнах, де діють

карантинні заходи в режимі закриття робочих місць, окрім життєво важливих галузей. Ще 5% – в країнах із закриттям робочих місць у рекомендаційному порядку. І хоча багато країн вже послабили обмеження і поступово дозволили працівникам повернутися на робочі місця, втрати робочого часу суттєво вплинули на зайнятість населення. Останні оцінки МОП показують скорочення робочого часу приблизно на 10,7% у порівнянні з четвертим кварталом 2019 року. Порівняння регіонів у світі показує, що найбільших втрат відпрацьованого часу зазнали Північна і Південна Америка (13,1%), Європа і Центральна Азія (12,9%). Ці втрати робочого часу призвели до значних втрат трудових доходів [8].

Відповідно до даних МОП, близько 70% працівників із доходом вище середнього проживають в країнах, де діють суворі обмежувальні заходи (на всій території або в певних географічних областях). При цьому в країнах із низьким доходом введені раніше суворі заходи були значно пом'якшені, попри зростання числа випадків зараження COVID-19. Уряди країн впроваджують суворі заходи щодо закриття робочих місць, орієнтуючись на рівень захворюваності, а не на економіку всієї країни [9].

Економісти різних країн визначають, що десятки мільйонів людей втратили робочі місця, однак ці дані по безробіттю не збігаються з офіційною статистикою. У травні під час карантину в Україні в Службі зайнятості додатково зареєструвалися 140 тисяч безробітних громадян, а офіційний показник безробіття дорівнює 9,6% у другому кварталі 2020 року [12]. До початку осені у США безробітними вважалися 13 млн осіб і майже 16 млн в Європейському Союзі, а показник безробіття не перевищував 8 відсотків [13]. Це можна пояснити тим, що, по-перше, збільшилася кількість людей, які не працюють офіційно, але і не зареєстровані як безробітні («приховане безробіття», яке в останній час катастрофічно зросло). По-друге, до уваги не беруться пенсіонери, здобувачі вищої освіти й ті, хто залишив спробу знайти роботу. Вони не шукають роботу, тому і безробітними не вважаються. Хоча саме ця категорія людей за останній час різко зросла [14].

Згідно з даними різних центрів соціальних опитувань, кожна третя компанія з опитуваних провела оптимізацію фонду оплати праці, відправила працівників на дистанційну роботу зі зменшенням заробітної плати, скоротила штат та перевела частину робітників на контракти. Кожна друга компанія має намір зменшити чисельність робітників в майбутньому ще на 13 відсотків.

Темпи зростання світового безробіття у 2020-2021 рр. прямо залежать від динаміки пандемії, від пом'якшення заходів, спрямованих на усунення негативних наслідків і від впровадження соціальних програм на захист населення та підтримку бізнесу. МОП регулярно оновлює свої оцінки втрат робочого часу.

Варто зазначити, що малі та середні підприємства зазнають втрати в умовах пандемії. Багато з них не впоралися з кризою та вимушені були припинити свою діяльність. Багато інших можуть не вижити надалі. Це прямо вплине на економічний розвиток країни, оскільки саме малі та середні підприємства є фундаментом державної економіки.

Можливість дистанційної роботи в Україні врегульовані Законом України № 530-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» [1]. Цим законом визначено право роботодавців на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19), доручити працівникові виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома. Увагу привертає формулювання «роботодавець може доручити працівникові виконувати роботу вдома». Отже, у цьому випадку згода працівника не потрібна через те, що працівник зобов'язаний виконувати доручену роботодавцем роботу відповідно до ст. 30 Кодексу законів про працю (КЗпП) [4]. Але ці обмеження діють лише на період карантину, встановленого законодавством України, та заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19). Години початку і закінчення роботи працівника повинні відповідати внутрішнім правилам, що діють у роботодавця. Законом не встановлені норми робочого часу в умовах дистанційної праці, а саме його максимальна або мінімальна тривалість, тому години можуть бути скорочені або збільшені за рішенням керівника. Така зміна робочого часу оформлюється виключно за згодою працівника.

Зменшення робочого часу, перехід на неповний робочий день або неповний робочий тиждень може вплинути на розмір оплати праці, оскільки цей закон не зобов'язує роботодавця зберігати за робітником 100% встановленої заробітної плати. Між роботодавцем і працівником повинні бути узгоджені такі деталі, що не встановлені Законом: зв'язок, порядок отримання та відправлення робочої документації, підтвердження присутності на роботі тощо.

Працівник має право скористатися правом на щорічну відпустку зі збереженням заробітної плати на загальних підставах незалежно від введення карантину та обмежувальних заходів. Відповідно до норм Закону № 530-IX працівник має можливість отримати відпустку без збереження заробітної плати, термін якого не буде включено в загальний термін 15 днів, встановлений ст. 84 КЗпП. Надання такої відпустки без збереження заробітної плати може відбутися лише за згодою працівника.

У цілому з відпусткою та її наданням у період встановленого законодавством карантину особливих

питань майже не виникає, проте розбіжності та сперечання виникли в питанні компенсації часу простою, встановленого роботодавцем на період карантину. Відповідно до ст. 112 КЗпП України час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу), а за час простою, коли виникла виробнича ситуація, що є небезпечною для життя і здоров'я працівника або людей, що його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.

Профспілка працівників освіти і науки України у своєму Листі №02-5/202, 1/9-162 від 17.03.2020 р. вказала на те, що час простою оплачується з розрахунку не нижче 2/3 окладу і лише рекомендує керівникам закладів освіти забезпечити оплату простою в розмірі середньомісячної заробітної плати на умовах Галузевої угоди [6]. Працівників, які фактично не виходять на роботу під час карантину, вважати такими, що не виходять на роботу у зв'язку з простоєм.

Міністерство освіти і науки України у своєму листі №1/9-161 від 13.03.2020 р., посилаючись на ст. 113 КЗпП України, наполягає на тому, що під час простою за працівниками зберігається середній заробіток, оскільки вимушений простій відбувається в умовах виробничої ситуації, яка загрожує безпекою життя працівника [7].

Наявність різних роз'яснень і рекомендацій спричиняє численні трудові суперечки щодо оплати праці не тільки працівникам освіти, а також і іншим найманим працівникам.

В умовах пандемії також немало питань виникає щодо отримання та оплати листків непрацездатності.

Законом України № 533-IX від 17 березня 2020 р. [2] внесені зміни до Закону України № 1105 «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [3], відповідно до яких працівникові, який повернувся з країни, де зафіксовані випадки COVID-19, або контактував з особою, хворою на COVID-19, за висновком та рішенням лікаря надається лікарняний на період їх самоізоляції та перебування під наглядом у медичному закладі. Такий лікарняний оплачується в загальному порядку (перші 5 днів – роботодавцем, решта періоду оплачує Фонд соціального страхування), однак сума, яка підлягає оплаті, складає 50% середнього заробітку незалежно від страхового стажу особи [2].

З 15 травня діють нові правила щодо видачі листка непрацездатності на період карантину. Наказом № 963 від 27.04.2020 р. Міністерство охорони здоров'я України внесло зміни до Інструкції № 455 «Про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян» [11].

Зміни передбачають, що на період проведення заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), а

також локалізацією та ліквідацією її спалахів та епідемій в Україні, відкриття листків непрацездатності може здійснюватися лікарем, що надає первинну медичну допомогу на підставі звернення та опитування хворого за допомогою засобів телефонного зв'язку або інтернет-телефонії з обов'язковим відповідним записом у медичній карті амбулаторного хворого.

Цим Наказом встановлено порядок видачі листків непрацездатності особам, які знаходяться на самоізоляції та обсервації. Лікарняний листок видається лікарем на строк, визначений нормами законодавства та галузевими стандартами у сфері охорони здоров'я [11].

Відкрити «лікарняний» в умовах пандемії й самоізоляції доволі просто, а забирати його доведеться, особисто з'явившись до лікаря, хоча в Україні ще рік тому запрацював новий сервіс Пенсійного фонду України (ПФУ) – Електронний реєстр листків непрацездатності, запроваджений Постановою від 17.04.2019 р. №328 Кабінетів Міністрів України [5]. Для того, щоб мати доступ до електронних листків непрацездатності співробітників, підприємство повинно зареєструватися на порталі ПФУ, після чого роботодавцю буде доступна інформація про працівників, які працюють у нього за основним місцем роботи. Але не всі роботодавці на сьогодні готові до впровадження електронного листка непрацездатності, а повна відмова від паперових листків непрацездатності поки що неможлива.

Саме тому можна відкрити «лікарняний» за телефоном, однак отримувати його у лікаря і надавати роботодавцю потрібно особисто у паперовому вигляді.

Ще один обов'язок залишається за роботодавцем – це обов'язок інформувати працівника про безпеку та професійний ризик, пов'язаний з виконуваною роботою, принципах захисту від загроз, нормах поведінки в нових умовах, але важливим на сьогодні стає питання безпеки на робочому місці. Законодавством не врегульовано порядок розслідувань нещасних випадків в умовах дистанційної роботи та відповідальності за наслідки нещасних випадків.

Неврегульованістю деяких питань на законодавчому рівні ризики дистанційної роботи зберігаються як для працівників, так і для роботодавців.

Сьогодні виникають випадки, коли працівники стикаються з тим, що роботодавці примушують їх підписувати заяви про надання відпусток без збереження заробітної плати. Враховуючи кризову ситуацію в країні, закриття підприємств, нестачу робочих місць, такі заяви будуть підписуватися.

З боку працівника можуть бути зловживання, пов'язані з недостатнім контролем режиму робочого часу і часу відпочинку в умовах дистанційної роботи. Вплинути на ці фактори без законодавчого

врегулювання майже не можливо. Влада активно працює над запровадженням механізмів, спрямованих на захист прав працівників та роботодавців. Сьогодні є можливість скористатися правом на отримання допомоги по частковому безробіттю застрахованим працівникам, які втратили частину заробітної плати внаслідок вимушеного простою або скорочення тривалості робочого часу через карантин.

Попри недоліки в трудовому законодавстві, у роботодавців та працівників є можливість забезпечити безпечні та добросовісні трудові відносини. Дотримання правил та всіх вимог, встановлених законодавством, допоможе пережити кризу в період пандемії, не втратити бізнес, зберегти робочі місця та подолати наслідки карантину.

Висновки. Сьогодні велика відповідальність покладається на самих суб'єктів трудових відносин, багато залежить особисто від працівників і роботодавців, від їх відповідальності й добросовісності. Основною функцією держави є необхідність у полегшенні відповідальності та розробленні зрозумілих механізмів врегулювання трудових відносин.

Важливою залишається державна допомога тим категоріям, які виявилися більш уразливими в період кризи. Ця допомога може бути фінансовою або у вигляді субсидованих позик тих суб'єктів господарювання, які можуть надавати пільги у вигляді тимчасового зупинення або відстрочення платежів за комунальні послуги та електроенергію, зниження тарифів на мобільний зв'язок та Інтернет. Фінансова допомога може бути у формі грантів та пільгових періодів за непогашеними кредитами (у цілях підтримки та подолання кризи рентабельності).

Уряди всіх країн світу вживають заходи реагування на кризу, щоб мінімізувати негативний вплив пандемії на економіку. Більшість розвинених країн оголосили про надзвичайні заходи щодо боротьби з тимчасовим падінням доходів і сукупного попиту, забезпечення соціального захисту і стабілізації кредитно-фінансових ринків. Деякі заходи є недостатніми, щоб задовольнити всі потреби, але надання термінової допомоги підприємствам і працівникам сприятиме збереженню або створенню робочих місць та допоможе зберегти доходи.

Найголовніше сьогодні зосередитися саме на людях – низькооплачуваних працівниках, найбільш вразливих груп суспільства. Розширення і впровадження соціальних програм для населення можна розглядати як інвестиції, вкладені в розвиток економіки країни.

Отже, можна виокремити основні напрями стимулювання економіки й зайнятості: підтримка підприємств, робочих місць і доходів; захист працівників на робочому місці; пошук соціальних рішень для підтримки тих категорій, які виявилися вразливими в період кризи.

Пріоритетом для бізнесу має залишатися Намагання зберегти саме людський капітал – це людський капітал і турбота про власних працівників. питання виживання для бізнесу.

Література:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 17 бер. 2020 р. № 530-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20> (дата звернення: 01.10.2020).
2. Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо підтримки платників податків на період здійснення заходів, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 17 бер. 2020 р. № 533-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/533-20> (дата звернення: 02.10.2020).
3. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23 вер. 1999 р. № 1105-XIV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14> (дата звернення: 02.10.2020).
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 01.10.2020).
5. Деякі питання організації ведення Електронного реєстру листків непрацездатності та надання інформації з нього : Постанова Кабінетів Міністрів України від 17 квіт. 2019 р. №328. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/328-2019> (дата звернення: 01.10.2020).
6. Про умови та оплату праці працівників закладів освіти і науки в умовах карантину : Лист Міністерства освіти і науки України від 17 бер. 2020 р. №02-5/202 URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-umovi-ta-oplatu-praci-pracivnikiv-zakladiv-osviti-i-nauki-v-umovah-karantinu> (дата звернення: 01.10.2020).
7. Щодо оплати праці працівників закладів освіти під час призупинення навчання через карантин : Лист Міністерства освіти і науки України від 13 бер. 2020 р. №1/9-161. URL : https://mon.gov.ua/storage/app/media/13.03.2020/1_9-161.pdf (дата звернення: 01.10.2020).
8. Вестник Международной организации труда (МОТ) : COVID-19 и сфера труда. Четвертый выпуск. 27 травня 2020 року. URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_746704.pdf (дата звернення: 01.10.2020).
9. Вестник Международной организации труда (МОТ) : COVID-19 и сфера труда. Шостий выпуск. 23 вересня 2020 року. URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_756701.pdf (дата звернення: 01.10.2020).
10. Вестник Международной организации труда (МОТ) : COVID-19 и сфера труда. Другий выпуск. 7 квітня 2020 року. URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_756701.pdf (дата звернення: 01.12.2020).
11. Про затвердження змін до Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян : Наказ МОЗ від 27 квіт. 2020 р. № 963 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0391-20> (дата звернення: 02.12.2020).
12. Міністерство фінансів України. Рівень безробіття і України. URL : <https://index.minfin.com.ua/labour/unemploy> (дата звернення: 02.10.2020)./
13. Биржевой портал №1. URL : <https://take-profit.org/statistics/unemployment-rate/united-states> (дата звернення: 02.12.2020).
14. А. Колмыков Би-Би-Си (2020). Коронавирус оставил миллионы людей без работы. Многие из них об этом еще не знают. URL : <https://www.bbc.com/russian/features-54462688> (дата звернення 01.10.2020)
15. Коронавирус спровоцирует долгосрочный кризис : зарубежные эксперты о последствиях пандемии. Актуальные комментарии, 20.03.2020 р. URL : <https://actualcomment.ru/koronavirus-sprovotsiruuet-dolgosrochnyy-krizis-zarubezhnye-eksperty-o-posledstviyakh-pandemii-2003201700.html> (дата звернення 01.10.2020).

References:

1. On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Aimed at Preventing the Occurrence and Spread of Coronavirus Disease (COVID-19) : Law of Ukraine (2020). Order № 530-IX., March 17. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20> [in Ukrainian].
2. On Amendments to the Tax Code of Ukraine and Other Laws of Ukraine Concerning Support of Taxpayers for the Period of Measures Aimed at Preventing the Occurrence and Spread of Coronavirus Disease (COVID-19) : Law of Ukraine (2020). Order № 533-IX., March 17. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/533-20> [in Ukrainian].
3. On compulsory state social insurance: Law of Ukraine (1999). Order № 1105-XIV., September 23. Retrieved from : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14> [in Ukrainian].
4. Code of Labor Laws of Ukraine (1971). Order № 322-VIII December 10. Retrieved from : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> [in Ukrainian].
5. Some issues of the organization of maintaining the Electronic Register of sick leaves and providing information from it: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine (2019). Order № 328 April 1). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/328-2019-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].
6. On the conditions and remuneration of employees of educational and scientific institutions in quarantine: Letter from the Ministry of Education and Science of Ukraine dated (2020). Order № 02-5/202, March 13. Retrieved from <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-umovi-ta-oplatu-praci-pracivnikiv-zakladiv-osviti-i-nauki-v-umovah-karantinu-i-nauky-ukrainy> [in Ukrainian].
7. Regarding the remuneration of employees of educational institutions during the suspension of training due to quarantine : Letter from the Ministry of Education and Science of Ukraine (2020). Schodo opłaty praci pratsivnykiv zakladiv osvity pid chas przyzupynennia navchannia cherez karantyn (Order №1/9-161, March 13). Retrieved from : https://mon.gov.ua/storage/app/media/13.03.2020/1_9-161.pdf [in Ukrainian].

8. Bulletin of the International Labor Organization (ILO) : COVID-19 and the field of labor. (2020). Chetvrtiy vypusk. Retrieved from : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_746704.pdf [in Ukrainian].
9. Bulletin of the International Labor Organization (ILO) : COVID-19 and the field of labor. (2020). Shostyj vypusk. Retrieved from : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_756701.pdf [in Ukrainian].
10. Bulletin of the International Labor Organization (ILO) : COVID-19 and the sphere of labor. (2020). Druhyj vypusk. Retrieved from : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_756701.pdf [in Ukrainian].
11. On approval of amendments to the Instruction on the procedure for issuing documents certifying temporary incapacity for work of citizens : Order of the Ministry of Health (2020). Order № 963 April 27. Retrieved from : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0391-20#Text> [in Ukrainian].
12. Ministry of Finance of Ukraine. Unemployment rate in Ukraine as well. (2020). Retrieved from : <https://index.minfin.com.ua/labour/unemploy> [in Ukrainian].
13. Exchange portal №1. (2020). Retrieved from : <https://take-profit.org/statistics/unemployment-rate/united-states> [in Ukrainian].
14. Kolmykov, A. BBC (2020). The coronavirus has left millions unemployed. Many of them do not know about it yet. Retrieved from : <https://www.bbc.com/russian/features-54462688> [in Ukrainian].
15. The coronavirus will provoke a long-term crisis : foreign experts on the effects of the pandemic. (2020). Retrieved from : <https://actualcomment.ru/koronavirus-sprovotsiruuet-dolgosrochnyy-krizis-zarubezhnye-eksperty-o-posledstviyakh-pandemii-2003201700.html> [in Ukrainian]



Ця робота ліцензована Creative Commons Attribution 4.0 International License