

3

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦТВА

С. Кожем'якіна, В. Страшко

ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ COVID-19 НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ

Глобальна коронавірусна криза, яка охопила світову економіку в лютому-березні 2020 р., має ознаки економічної, епідеміологічної, соціальної і політичної складової, а також потребує пошуку найбільш ефективних моделей економічного розвитку, пов'язаних з отриманням і реалізацією конкурентоспроможних переваг інноваційного типу.

Світ праці, інституції, параметри ринку праці, його організаційні структури докорінно змінюються, що призводить до формування нової моделі праці та зайнятості, яку вчені пропонують назвати «Праця 4.0». Остання є новою реальністю XXI сторіччя, складовою якої є трудова парадигма, що іманентна новій економіці, мережево-цифровим і технологічним базисом якої виступає «Індустрія 4.0», та враховує мегапричини розбудови нової платформи соціально-економічного та соціально-трудового розвитку [6, с. 6–7].

Заходи, які вжиті владою України з метою обмеження поширення COVID-19, можна розділити на три групи: 1) призупинення діяльності ряду секторів економіки (туризму, громадського харчування, індустрії спорту та розваг, обмеження транспорту), що призвело до «шоку пропозиції»; 2) стійка тенденція зниження доходів суб'єктів підприємницької діяльності та домогосподарств, пов'язаних з секторами економіки, діяльність яких систематично призупиняється (починаючи з березня 2020 р. по теперішній час), що призвело до «шоку попиту»; 3) порушення логістичної системи внаслідок закриття кордонів, зниження міграційних потоків, вільного переміщення людей і товарів, наслідком чого є «шок міжнародної торгівлі».

Все це призводить до суттєвих змін на ринку праці та одночасного впливу на попит, пропозицію і ціну робочої сили [6, с. 16].

В цьому контексті важливе значення має уточнення теоретико-методологічних підходів щодо розуміння конкурентоспроможності робочої сили, пов'язаних з сучасними соціально-економічними реаліями, що обумовлені наслідками пандемії COVID-19.

Більшість підходів до оцінки забезпечення конкурентоспроможності робочої сили наразі не є комплексними; вони потребують подальших розробок в даному напрямі. Саме тому науковці продовжують досліджувати сучасні проблеми конкурентоспроможності робочої сили, орієнтуючись на визначення шляхів і напрямів її забезпечення в умовах коронавірусної пандемії.

Проблемам дослідження конкурентоспроможності робочої сили присвячено наукові праці Д. П. Богині, О. А. Грішньої, М. Д. Ведерніков, Е. М. Лібанової, Г. В. Назарової, С. М. Кожем'якіної, С. П. Калініної, Л. С. Лісогор, І. Л. Петрової, М. В. Семикіної, Л. В. Шаульської та інших.

Серед зарубіжних дослідників слід виділити Т. Шульца та Г. Беккера, які сформувавши неокласичну теорію людського капіталу, а також П. Агійона, який довів, що зростання економіки перш за все залежить від рівня розвитку соціально-трудових ресурсів. Фундаторами конкурентоспроможності вважають Ж. Ламбена (J. Lambin), М. Портера (M. Porter), Н. Хоффмана (N. Hoffman) та інших.

При цьому дослідження охоплюють як оцінку рівня кваліфікації на національному рівні (Дж. Альбрехт та С. Вроман, Ю. Ванхала), так і якісні аспекти забезпечення конкурентоспроможності [11, с. 202].

Більшість сучасних дослідників сходяться на думці, що головними факторами підвищення конкурентоспроможності робочої сили є освітянська та знаннева складові, умови праці, показники морального та фізичного здоров'я.

Однак сучасний стан соціально-економічного розвитку України потребує дослідження проблем підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили з урахуванням наслідків пандемії COVID-19, яка пов'язана з оновленням концептуальної бази розробки і реалізацією політики відновлення сфери праці та зайнятості України на основі концепту «Праця 4.0.»

Метою статті є аналіз теоретичних і практичних підходів до дослідження проблем підвищення конкурентоспроможності робочої сили з урахуванням впливу пандемії COVID-19 та обґрунтування пропозицій щодо забезпечення її конкурентних переваг.

В науковій літературі існують три підходи до визначення економічної категорії «конкурентоспроможність робочої сили»: загальнотеоретичний, якісний та кон'юнктурний.

З позиції загальнотеоретичного підходу конкурентоспроможність робочої сили – це обов'язкова невід'ємна складова товарно-грошового виробництва, яка передбачає здатність робочої сили протистояти негативним наслідкам ринкових відносин. Значний внесок в розвиток теоретичних засад дослідження робочої сили внесли українські науковці Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, А. М. Колота, Л. М. Ільч, Л. С. Лісогор, Е. М. Лібанова, І. Л. Петрова та багато інших [5].

Найбільш поширеним підходом у трактуванні поняття «конкурентоспроможність робочої сили» є ототожнення даної категорії з якістю робочої сили. У межах такого підходу під конкурентоспроможністю робочої сили розуміють лише певну систему властивостей робочої сили, тобто її якість.

О. А. Грیشнова характеризує конкурентоспроможність як «відповідність якості робочої сили вимогам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше, порівняно з іншими кандидатами, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих якостей» [4, с. 117–126].

До складових якості робочої сили Д. П. Богиня відносить стан здоров'я, інтелектуальні здібності, здатність до адаптації, гнучкість, мобільність тощо [2, с. 264]. Здатність до самоосвіти впродовж життя є дуже впливовим джерелом формування конкурентоспроможності на ринку праці.

Розмежувати категорії «якість робочої сили» та «конкурентоспроможність робочої сили» можна за допомогою кон'юнктурного підходу. Вагомий вклад в його розвиток внесла М. В. Семикіна, яка визначає конкурентоспроможність робочої сили як складову конкурентоспроможності у сфері праці поряд з результатами праці та мотиваційним забезпеченням праці на робочому місці. Сама ж конкурентоспроможність, за думкою автора, включає три напрямки: 1) сукупність характеристик робочої сили (як вартісних, так і якісних) і трудових послуг на

певному сегменті ринку; 2) відповідність працівника попиту роботодавця з точки зору освіти, компетентності, ділових та особистісних якостей, у порівнянні з іншими працівниками; 3) співвідношення ціни робочої сили та загальних витрат на підготовку, придбання, використання, відтворення та розвиток робочої сили [10, с. 94– 103].

Починаючи з березня 2020 р., для боротьби з COVID-пандемією в Україні введено обмежувальні (карантинні) заходи, в межах яких пріоритетною стає політика забезпечення тривалого функціонування економіки, яка здатна підтримувати критичну локальну інфраструктуру, забезпечувати безпечне консервування тимчасово зупинених секторів, сприяти розвитку тих секторів, які можуть розвиватись в умовах обмежувальних заходів тощо.

За висновками фахівців, карантинні обмеження зберуться як мінімум до кінця 2021 року. Тобто потребують уточнення наукові підходи щодо визначення й оцінки конкурентоспроможності робочої сили, найсуттєвіший негативний вплив на яку здійснює поглиблення безробіття як в Україні, так і у світі. У квітні минулого року МВФ спрогнозував, що в розвинених країнах безробіття у 2020 році зросте з 4,8 % до 8,3 %, порівняно з попереднім роком, а падіння світового ВВП у становитиме 3 % (у тому числі в європейських країнах, що розвиваються – 5,2 %) [6, с. 17].

Кількість безробітного населення в Україні (за методологією МОП) у віці 15–70 років за 9 місяців 2019 – 2020 рр. зростає на 182 тис. осіб і становила 1,6 млн осіб. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) у віці 15–70 років зріс з 8,1 % до 9,3 % робочої сили. Зростання рівня безробіття характерне для усіх вікових груп, але найбільший показник (19,3 %) спостерігається серед молоді віком до 25 років, що вдвічі вище середнього показника по Україні.

Посилюється дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили. Кількість безробітних на одне вільне робоче місце на 01.01.2021 р. складала 11 осіб (на 01.01.2020 р. – 6 осіб). У професійно-кваліфікаційному розрізі найбільший дисбаланс спостерігається серед кваліфікованих робітників сільського господарства (41 претендент на одну вакансію), службовців і керівників (25 осіб), працівників сфери торгівлі та послуг (15 осіб), технічних службовців (15 осіб).

Найбільших труднощів з працевлаштуванням зазнають працівники інтелектуальних професій: юристи, менеджери, економісти, бухгалтери.

Для зниження негативних наслідків безробіття через центри зайнятості було реалізовано урядові проєкти щодо надання фінансової підтримки бізнесу на період карантинних обмежень, що допомогло зберегти понад 500 тис. робочих місць. На 01.01.2021 р. послуги Державної служби зайнятості отримували 1,2 млн громадян, з яких 459 тис. осіб мали статус безробітного, що на 36 % більше, ніж на відповідну дату минулого року. Отримували допомогу по безробіттю 402 тис. осіб [8].

Ще однією тенденцією зниження конкурентоспроможності, яка проявилася під час пандемії, є заплановане масове вивільнення працівників. Так, відсоток такого вивільнення за 9 місяців 2020 року на 52 % більше, ніж за аналогічний період минулого року. Причому переважна кількість попереджень про масове вивільнення припадає на сфери державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування (44 %), охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (24 %).

Але реальна ситуація свідчить про поглиблення «прихованого безробіття» (коли людей масово відправляють в неоплачувані відпустки) як популярну альтернативу звільненню працівників. Таких заходів роботодавці вимушені були дотримуватися в умовах обмеження діяльності через запровадження карантинних заходів. За даними торгово-промислової палати України, 20.03.2020 р. зупинили роботу близько 600–700 тис. підприємців, малих підприємств сфери послуг, освітніх закладів, які надають роботу 3,5–4,0 млн українських громадян [1].

На початку травня 2020 року (за даними Центру економічного відновлення) 11 % підприємств малого та середнього бізнесу припинили роботу; 69 % цих підприємств очікували падіння доходу на 20 % і вище; 36 % вказаних підприємств не мають можливості перейти на роботу в режимі «онлайн» [6, с. 19].

Конкурентоспроможність робочої сили потерпає від збільшення рівня бідності. За даними Інституту демографії та соціальних досліджень ім. В. Птухи, за підсумками 2020 року до категорії бідних потрапить 45 % населення України, що на 17 % вище, ніж у 2019 році. За прогнозними оцінками, найбільше від бідності постраждають домогосподарства з дітьми, старші пенсіонери та діти

віком до 18 років, самотні батьки та особи, для яких основним джерелом доходу є соціальні трансфери. Найбільш негативно ситуація з COVID-19 вплине на доходи мешканців великих міст [3].

Негативний вплив карантинних заходів на стан конкурентоспроможності робочої сили представлено в табл. 1.

Підсумовуючи дані табл. 1, можна зробити наступні висновки. Найбільш постраждалими від проявів пандемії є промисловість, торгівля, туризм, готельно-ресторанний бізнес. В той же час ці галузі створюють найбільшу частину робочих місць та значну частину доданої вартості. Галузями, які характеризуються збільшенням зайнятості, є сектори висококваліфікованих послуг: страхування, фінанси, інформація, зв'язок.

Таблиця 1

Узагальнююча характеристика впливу обмежувальних (карантинних) заходів пандемії COVID-19 на конкурентоспроможність робочої сили [9]

Рівні дослідження	Визначення конкурентоспроможності [10, с. 94-103]	Обмежувальні заходи	Характеристика впливу
1	2	3	4
1. Метарівень (глобальний ринок праці)	Конкурентоспроможність робочої сили – відповідність кількості й якості робочої сили, можливостей її реалізації вимогам глобального середовища, що сприяє переходу до інклюзивної, життєздатної та стійкої сфери праці	Глобальний масковий режим. Соціальна ізоляція осіб 60+. Соціальне дистанціювання. Обов'язкова наявність документа про посвідчення особи. Заборона масових і релігійних заходів	Скорочення зайнятості, робітничих прав, втрати робочого часу. Зростання бездіяльності в значно більших масштабах, ніж безробіття. Скорочення загальносвітового обсягу робочого часу. Скорочення середньої тривалості робочого часу на одну людину працездатного віку. Втрата робочих місць в найбільш вразливих секторах (переробна промисловість, сфера послуг, ресторанний бізнес, мистецтво, культура, торгівля) та зростання зайнятості в секторах висококваліфікаційних послуг (страхування, фінанси, інформація, зв'язок).

1	2	3	4
			<p>Збільшення економічної ролі охорони здоров'я.</p> <p>Втрати трудових доходів після державної підтримки доходів (перш за все, молоді, жінок, самозайнятих, низькокваліфікованих працівників).</p> <p>Відсутність соціального діалогу</p>
<p>2. Макрорівень (національний ринок праці)</p>	<p>Конкуренцеспроможність робочої сили – динамічна інтегральна кількісно-якісна характеристика робочої сили та можливостей її продуктивного використання в економіці даної країни, у порівнянні з іншими країнами</p>	<p>Обмеження транспортного сполучення.</p> <p>Обмеження роботи підприємств громадського харчування та ТРЦ.</p> <p>Обмеження масових та розважальних заходів.</p> <p>Обмеження закладів, що надають послуги з розміщення (крім готелів, реабілітаційних центрів, санаторно-курортних заходів)</p> <p>Карантин в навчальних закладах.</p> <p>Обмеження відвідування спортивних і дитячих майданчиків</p>	<p>Скорочення мобільності робочої сили в галузях, де неможлива дистанційна робота.</p> <p>Скорочення працівників сфери послуг. Збільшення навантаження на робоче місце.</p> <p>Втрата робочих місць в найбільш вразливих секторах економіки (сфера послуг, ресторанний бізнес, мистецтво, культура, торгівля) та зростання зайнятості в секторах висококваліфікаційних послуг (страхування, фінанси, інформація, зв'язок).</p> <p>Скорочення працівників індустрії розваг і культури, торгівлі, громадського харчування. Зростання конкуренції на даному ринку праці.</p> <p>Створення додаткового навантаження на освітню систему в майбутньому через неможливість переведення навчального процесу в дистанційний формат.</p> <p>Скорочення кількості годин для працюючих батьків в усіх сферах економіки</p>

1	2	3	4
3. Мезорівень (регіональний ринок праці)	Конкуренентоспроможність робочої – інтегральна характеристика переваг якості робочої сили та ефективності її залучення і використання на рівні регіонів (галузей економіки)	Віднесення регіону до відповідної зони (зеленої, жовтої, помаранчевої, червоної) за критеріями	Зменшення можливостей продуктивного використання робочої сили аграрної, переробної галузей, ресторанного бізнесу тощо. Збільшення можливостей продуктивного використання робочої сили в ІТ галузі
4. Мікрорівень (локальний ринок праці)	Конкуренентоспроможність персоналу як відповідність вимогам (попиту) роботодавця щодо якості й ефективності праці робочої сили	Застосування режиму гнучкого робочого часу, який передбачає різний час початку і закінчення роботи для різних категорій працівників; позмінну роботу працівників; роботу в режимі реального часу через Інтернет зі збереженням заробітної плати; дистанційну (надомну) роботу	Скорочення підприємств малого та середнього бізнесу. Скорочення персоналу підприємств. Неоплачувані відпустки. Переважне скорочення жінок, осіб низькооплачуваних і низькокваліфікованих професій Витіснення молоді з ринку праці. Скорочення трудових доходів. Відсутність соціального діалогу
5. Особистісний рівень	Конкуренентоспроможність на рівні окремої особистості (працівника) як засіб реалізації власних здібностей та можливостей, досягнення особистих цілей, порівняно з іншими працівниками	Самоізоляція. Обсервація у випадку зараження. Обов'язковий масковий режим	Втрати робочого часу, що призводять до втрати робочих місць

Зростання економічної ролі внаслідок пандемії характеризує сфера охорони здоров'я. Результатом карантинних заходів може бути падіння ВВП на 20 %, втрати зайнятого населення (13 %), зменшення податкових надходжень на 29 %, а також безпрецедентне скорочення малого бізнесу [6, с. 20].

Міжнародна організація праці розробила модель прогнозування кількості відпрацьованих годин і зайнятості на 2021 р. Для цих прогнозів використовуються три сценарії (базовий, оптимістичний та песимістичний) [7], відповідно до яких було розроблено сценарії прогнозування конкурентоспроможності робочої сили за рівнями дослідження (табл. 2).

Як свідчать дані табл. 2, базовий сценарій на всіх рівнях передбачає збереження існуючої конкурентоспроможності робочої сили.

Таблиця 2

Сценарії прогнозування конкурентоспроможності робочої сили в епоху пандемії за рівнями дослідження

Рівні конкурентоспроможності	Базовий	Песимістичний	Оптимістичний
1	2	3	4
Метарівень	Збереження конкурентоспроможності робочої сили при зберіганні м'яких обмежувальних заходів, суттєвій політичній підтримці, що сприяє нетривалому часу повернення на роботу або пошуку роботи для країн з низьким або середнім рівнем доходу і залежить від корегувань на ринку праці	Різке падіння конкурентоспроможності робочої сили внаслідок слабкого економічного зростання (на 3 пп. менше, ніж в базовому сценарії), зростання безробітних та бездіяльних, стримування економічної активності населення.	Зростання конкурентоспроможності за рахунок більш сильного (на 0,5 пп.) відновлення економіки по відношенню до базового сценарію завдяки проактивним заходам політичного характеру. Швидке зняття обмежень за рахунок всеохоплюючої вакцинації *
Макрорівень	Зниження конкурентоспроможності робочої сили та її продуктивного використання, у порівнянні з високорозвиненими країнами, повільне. Визначається рівнем корегувань на ринку праці. Швидкість корегувань на ринку праці помірною, з незначними довгостроковими згубними наслідками	Швидкість корегувань на ринку праці повільна, з вираженими довгостроковими згубними наслідками, що призводить до рекордної втрати робочої сили внаслідок міграційних процесів, бездіяльності та безробіття, наслідком чого є повільне зниження конкурентоспроможності робочої сили	Швидкість корегувань на ринку праці висока, без довгострокових згубних наслідків, що призводить до збереження робочої сили та підвищення її конкурентоспроможності

1	2	3	4
Мезорівень	Збереження конкурентоспроможності робочої сили в ІТ галузі в зв'язку з діджиталізацією та запровадженням послуг доставки	Продовження тенденції зниження конкурентоспроможності робочої сили у промисловості, сфері послуг, ресторанному бізнесі, мистецтві, культурі, торгівлі. Зростання конкурентоспроможності у страхуванні, фінансах, інформації, зв'язку	Зростання конкурентоспроможності за рахунок проактивного розвитку усіх галузей економіки та зняття карантинних обмежень
Мікрорівень	Збереження конкурентоспроможності персоналу у випадку відповідності вимогам роботодавців стосовно якості, ефективності праці та можливостям пристосуватися до роботи в умовах пандемії COVID-19. Відповідність якісних характеристик робочої сили кон'юнктурі ринку праці	Різке падіння конкурентоспроможності персоналу суб'єктів господарювання, промисловості, сфери послуг, ресторанного бізнесу, мистецтва, культури, торгівлі	Поступове зростання конкурентоспроможності робочої сили завдяки проактивним заходам суб'єктів господарювання та зняття карантинних обмежень
Особистісний рівень	Збереження професійно-кваліфікаційних характеристик, загальноосвітнього рівня, особистісних характеристик працівника; відповідність якісних характеристик робочої сили потребам ринку праці, ціни робочої сили, попиту на неї. Відповідність цих характеристик кон'юнктурі ринку праці	Різке падіння конкурентоспроможності працівника внаслідок уповільненого економічного зростання, збільшення безробітних і бездіяльних внаслідок закриття бізнесу, скорочення робочих місць	Зростання конкурентоспроможності окремого працівника за рахунок збереження та відкриття нових робочих місць

Примітка: *) згідно зі сценарієм зростання в обзорі МВФ «Перспективи розвитку світової економіки», жовтень 2020.

При песимістичному сценарії передбачається різке падіння конкурентоспроможності робочої сили внаслідок згубних наслідків, спричинених пандемією. Найбільш постраждалими виявляться галузі промисловості, сфери послуг, ресторанного бізнесу, мистецтва, культури, торгівлі, що призведе до падіння конкурентоспроможності персоналу підприємств та окремих працівників, наслідком чого стане подальше збільшення безробітних і бездіяльних внаслідок закриття бізнесу, скорочення робочих місць тощо.

Оптимістичний сценарій можливий тільки при знятті карантинних обмежень та швидкому відновленні економіки, збереженні та відкритті нових робочих місць.

Останні події з поширенням пандемії COVID-19 свідчать про те, що пандемія триватиме набагато довше, а наслідки від розгортання кризових явищ в світі виявляться критичними.

Сценарії та прогнози оцінки щодо розвитку світової економіки та економіки України постійно трансформуються. Зараз в Україні спостерігається чергова хвиля підвищення захворюваності на COVID-19 та різке збільшення кількості хворих, які потребують медичної допомоги. Отже розраховувати на оптимістичний сценарій прогнозування конкурентоспроможності робочої сили передчасно.

Таким чином, вплив пандемії COVID-19 на конкурентоспроможність робочої сили проявляється на мета-, макро-, мезо-, мікро- та особистісному рівнях і має свої специфічні характеристики, які впливають з обмежувальних заходів на кожному з них.

Слід відмітити, що пандемія 2019 року спричинила випереджаюче зростання бездіяльності, у порівнянні з безробіттям, втрату робочих місць у найбільш вразливих секторах економіки (сфері послуг, ресторанному бізнесі, мистецтві, сфері культури, торгівлі тощо), а також зростання зайнятості в секторах висококваліфікаційних послуг (страхування, фінанси, інформація, зв'язок). Це призвело до стрімкого зростання конкуренції на ринку праці й обмежило конкурентоспроможність робочої сили у вищеперелічених секторах економіки, наслідком чого є поглиблення дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили.

Для вирішення цієї проблеми запропоновано сценарії прогнозування конкурентоспроможності робочої сили в епоху пандемії за рівнями дослідження: базовий, оптимістичний та песимістичний, які передбачають її збереження, падіння та зростання відповідно.

Все це свідчить про необхідність систематизації подальших досліджень в даному напрямку з метою ефективного управління викликами та загрозами, які впливають на конкурентоспроможність робочої сили в умовах нових епідеміологічних реалій, а також винайдення балансу між обмежувальними заходами і зростанням конкурентоспроможності робочої сили.

Список використаних джерел

1. Близько 700 тисяч українських бізнесів зупинили виробництво. Торгово-промислова палата. 20.03.2020. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://rubryka.com/2020/03/20/blyzko-700-tysyach-ukrayinskyh-biznesiv-zupynyly-vyrobnytstvo-torgovo-promyslova-palata>.
2. Богиня Д. П. Основи економіки праці: навч. посібн. [2-ге вид. стер]. Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. К.: Знання-Прес, 2001. 313 с.
3. В Україні наприкінці 2020 року в категорії бідних опиниться 45 % населення: дослідження. Профспілка працівників освіти 08.01.2021. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.pon.org.ua>.
4. Грішнова О. А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал // *Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. пр. Серія «Економіка праці та соціальної сфери»*. К.: Ін-т економіки НАН України. 2001. С. 117–126.
5. Економіка праці і соціально-трудові відносини: [навчальний посібник] / Ведерніков М. Д., Хитра О. В., Гарват О. А. та ін. Львів: Новий Світ. 2000. 2012. 380 с.
6. Колот А., Герасименко О. (2020) *Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України*. Київ, Фонд ім. Фрідріха Еберта. Вилучено з <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>.
7. Міжнародна організація праці «COVID-19 та сфера праці». Вісник МОП: вип. 7, 25.01.2021. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_749644/lang--ru/index.htm.
8. Офіційний веб-сайт державної служби зайнятості: [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>.
9. Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2. Постанова Кабінету Міністрів України від 09.12.20 № 1236. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
10. Семикіна М. В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення / М. В. Семикіна // *Демографія та соціальна економіка*. 2008. № 2. С. 94–103.
11. Штундер І. О. Ефективна зайнятість: реалії та інноваційні перспективи: моногр. / І. О. Штундер. Київ : Університет економіки та права «КРОК», 2016. 392 с.