

УДК 351.83 : 331.5 : 614.46

DOI [https // doi.org. /10.46922/2306-6806-2020-1-2\(14\)-108-112](https://doi.org/10.46922/2306-6806-2020-1-2(14)-108-112)

*ЛИНДЮК С. Д., молодший науковий співробітник проблемної науково-дослідної лабораторії соціальних досліджень ринку праці, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України*

*S. LYNDIUK, Junior Research Fellow of the Problematic Research Laboratory of Social Studies of the Labor Market, Personnel Training Institute of the State Employment service of Ukraine  
orcid.org/ 0000-0003-4385-1086*

## НАПРЯМИ І ПРІОРИТЕТИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ СТИМУЛЮВАННЯ РОБОТОДАВЦІВ ДО ЗАПОБІГАННЯ МАСОВИХ СКОРОЧЕНЬ РОБОЧИХ МІСЦЬ НА ПЕРІОД КАРАНТИНУ

### DIRECTIONS AND PRIORITIES OF THE STATE POLICY OF ENCOURAGING EMPLOYERS TO PREVENT MASS REDUCTION OF JOBS FOR THE QUARANTINE PERIOD

У статті розглянуто проблеми у сфері зайнятості населення внаслідок поширення COVID-19. Розглянуто загрози приєднання до існуючих масштабів безробіття значної чисельності працездатних осіб, що пере-буватимуть без роботи. Узагальнено досвід провідних країн світу, які в умовах карантину переводять бізнес на дистанційну роботу, запроваджують тривалі оплачувані та неоплачувані відпустки для працівників, різноманітні програми державної допомоги роботодавцям з метою збереження робочих місць. Визначено, що концептуальні засади забезпечення зайнятості населення в умовах карантину мають полягати в органічному поєднанні механізмів саморегулювання та державного регулювання, координації здійснення заходів сприяння зайнятості населення з іншими заходами соціально-економічної політики. Досліджено чинне “карантинне законодавство” України щодо соціально-трудова відносин та зайнятості населення та запропоновано шляхи його вдосконалення. Оґрунтовано необхідність формування нової структурно цілісної системи економічного стимулювання роботодавців до комплексного вирішення проблеми масових скорочень робочих місць на період карантину. Основними шляхами такого стимулювання в Україні визначено: податкові та кредитні стимули; стимулювання скорочення робочого дня замість звільнення працівників; стимулювання офіційної зайнятості через соціальну захищеність; створення безпечного робочого середовища. Доведено важливість обґрунтування засобів і розбудови інституційної спроможності для оцінювання, моніторингу і аналізу впливу на зайнятість нових інвестиційних портфелів в різних галузях і регіонах. Виокремлено основні напрями і перспективи щодо вдосконалення пільгового або безповоротного кредитування проектів, надання доступу підприєм-

ництву до джерел доступного кредитування; розвитку програм кредитування; застосування механізмів відтермінування сплати податків підприємцям та само-зайнятому населенню, грошової підтримки в рамках отримання податкової знижки малому бізнесу тощо.

**Ключові слова:** зайнятість, стимулювання, роботодавці, робочі місця.

The article considers the problems in the field of employment due to the spread of COVID-19. Threats of joining the existing scale of unemployment of a significant number of able-bodied people who will be unemployed are considered. The experience of the leading countries of the world is summarized, which in the conditions of quarantine transferred business to remote work, introduce long paid and unpaid vacations for employees, various programs of state aid to employers in order to save jobs. It is determined that the conceptual principles of employment in quarantine should be an organic combination of mechanisms of self-regulation and state regulation, coordination of measures to promote employment with other measures of socio-economic policy. The current “quarantine legislation” of Ukraine on social and labor relations and employment of the population is studied and the ways of its improvement are suggested. The necessity of forming a new structurally integrated system of economic incentives for employers to comprehensively address the problem of mass layoffs for the period of quarantine is substantiated. The main ways of such incentives in Ukraine are identified: tax and credit incentives; encouraging reduction of the working day instead of dismissal of employees; stimulating official employment through social security; creating a safe working environment. The importance of substantiation of means and building of institutional capacity for estimation, monitoring and analysis of influence on employment of new investment portfolios in various branches and regions is proved. The

*main directions and prospects for improving preferential or non-repayable lending for projects, providing access to entrepreneurship to sources of affordable lending; development of lending programs; application of mechanisms for deferring the payment of taxes to*

*entrepreneurs and the self-employed population, financial support in the framework of obtaining a tax rebate for small businesses, etc.*

**Key words:** *employment, incentives, employers, jobs.*

## **Постановка проблеми.**

Найважливішою особливістю соціального типу держави є високий рівень соціальної безпеки і соціальної захищеності її громадян. Карантин та економічна криза негативно вплинули на вітчизняну систему соціального захисту населення, загрожують виконанню основної функції держави, що полягає в забезпеченні ефективного соціального захисту під час кризи.

Нинішній економічний спад і значний дефіцит бюджету України є серйозним обмеженням для зайнятості населення. Через жорсткий тиск унаслідок поширення COVID-19, економічної кризи Україна стикається з низкою проблем у сфері працевлаштування та зайнятості, зокрема: масові скорочення робочих місць; структура безробіття; вразливість багатьох працівників через карантин; дефіцит гідної оплати праці; зменшення стабільності зайнятості та можливостей кар'єрного зростання; недостатність попиту на навчання; зростання витрат на соціальне забезпечення, що ускладнює діяльність системи тощо. Заборона та обмеження в період карантину здійснення певних видів діяльності змушує роботодавців шукати шляхи збереження бізнесу, а найманих працівників може залишити без джерела доходу, втрати роботи. Наразі роботодавці також перебувають в своєрідному трикутнику між власною потребою у подоланні кризи з найменшими втратами, потребою держави в зупиненні поширення хвороби та потребою працівників у отриманні коштів для існування.

Проте будь-які негативні обставини – це, з однієї сторони, нові виклики, проблеми, а з іншої – нові можливості, перспективи. Обставини, які склалися в умовах сьогодення вимагають вдосконалення існуючих і пошуку нових шляхів виходу держави з кризи, які мають сприяти відновленню та розвитку економіки та бізнесу.

## **Виділення невирішених частин загальної проблеми.**

В умовах карантину український ринок праці перебуває під впливом багатьох соціально-економічних детермінант. Прогнозованим наслідком впливу таких детермінант може стати зростання офіційного безробіття. Тому в короткотерміновій перспективі можлива загроза приєднання до існуючих масштабів безробіття ще доволі значної чисельності працездатних осіб, що перебуватимуть без роботи. Стимулювання роботодавців до запобігання масових скорочень робочих місць на період карантину дасть змогу запобігти розбалансованості ринку праці, отримуючи в кінцевому рахунку зменшення обсягів безробіття.

**Аналіз досліджень та публікацій.** У вітчизняній літературі з державного управління ще не достатньо приділяється уваги згаданому напрямку досліджень. Питання функціонування ринку праці, механізму його дії, причини виникнення безробіття розглядали Д.П. Богиня, В.С. Васильченко, Т.М. Кір'ян, Е.М. Лібанова, В.А. Савченко та ін. Проте проблема державної політики стимулювання роботодавців до запобігання масових скорочень робочих місць на період карантину потребує пильної уваги дослідників, оскільки наразі з'являється чимало нових чинників, що здійснюють визначальний вплив на сучасний вітчизняний ринок праці.

**Метою статті** є обґрунтування напрямів та пріоритетів державної політики стимулювання роботодавців до запобігання масових скорочень робочих місць на період карантину.

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз та оцінка опцій, доступних роботодавцю у зв'язку з карантинном, свідчать про те, що роботодавці домовляються з працівниками на їх вихід у неоплачувану відпустку до кінця карантину, або, встановлюють режим

неповного робочого часу зі зверненням за призначенням допомоги по частковому безробіттю або без такого.

В умовах карантину більшість країн світу переводять бізнес на дистанційну роботу, запроваджують тривалі оплачувані та неоплачувані відпустки для працівників, різноманітні програми державної допомоги роботодавцям з метою збереження робочих місць [4].

Враховуючи досвід країн світу, дослідники пропонують створити Фонд економічної стабілізації; спрямовувати відповідні кошти на надання одноразових грантів, повернення яких не передбачено; надавати кредити, доступні за допомогою різних програм позики; забезпечити підтримку суб'єктів обіговими коштами для покриття витрат протягом трьох місяців карантину; відтермінувати виплати платниками податків; заморозити виплати за кредитами та позиками; відкласти виплати податку на майно для компаній, які зазнають збитки; знизити ставки та відтермінувати сплати ПДВ тощо [8].

Необхідною передумовою для вирішення вищезазначених проблем є визначення основних шляхів реалізації і пріоритетних завдань державної політики зайнятості населення в контексті мінімізації наслідків економічної кризи в країні, розроблення відповідно до цих завдань комплексу заходів щодо державного регулювання зайнятості населення та стимулювання роботодавців до запобігання масових скорочень робочих місць на період карантину.

Концептуальні засади забезпечення зайнятості населення мають полягати в органічному поєднанні механізмів саморегулювання та державного регулювання, координації здійснення заходів сприяння зайнятості населення з іншими заходами соціально-економічної політики, що, в свою чергу, сприятиме

створенню умов для поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення [3, с. 9].

Державне регулювання зайнятості населення слід забезпечити шляхом застосування комплексного методологічного підходу для його здійснення та обґрунтування цілеспрямованої системи правових, організаційних, економічних, фінансових, соціальних та інших заходів щодо реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, а також визначення пріоритетних завдань та механізмів такого регулювання [3, с. 9]. Слід спростити умови ведення бізнесу для підприємницької діяльності, які на сьогодні є несприятливими та складними; розробити та реалізувати комплексні заходи із забезпечення сталості системи соціального забезпечення у несприятливих соціально-економічних обставинах, а також регулярно проводити моніторинг і коригування плану заходів залежно від наявності ресурсів, від спроможності партнерів щодо реагування і від розвитку соціально-економічної ситуації в країні.

Державна політика в умовах поширення COVID-19 має бути направлена в першу чергу на підтримку роботодавців. “Карантинне законодавство” України щодо соціально-трудових відносин, зайнятості населення потребує удосконалення, воно має бути послідовним і виваженим з точки зору дотримання балансу інтересів роботодавця і працівника.

Чинним законодавством вже передбачено “нові” опції в організації соціально-трудових відносин, які насправді фактично існували й застосовувались роботодавцями і до їх запровадження, але на законодавчому рівні не були врегульовані на рівні, адекватному сучасному життю. Передбачено певні дотації роботодавцям, зокрема, на покриття витрат на заробітну плату осіб, працевлаштованих за направленням державної служби зайнятості, за рахунок фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття; роботодавцям, які працевлаштували на нові робочі місця громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку пра-

ці та яким надано статус безробітного, надано право на компенсацію фактичних витрат у розмірі ЄСВ; право на компенсацію також мають роботодавці, які є суб'єктами малого підприємництва та які працевлаштували безробітних на нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності строком не менше ніж на два роки за направленням служби зайнятості; компенсація виплачується протягом одного року з дня працевлаштування особи за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття [2].

В умовах карантину, коли через проблеми в економіці на підприємствах зменшуються обсяги виробництва, затримується виплата заробітної плати, працівники перебувають перед загрозою звільнення з роботи. Тому внесені зміни до статті 47 Закону України “Про зайнятість населення” [6] щодо допомоги у зв'язку з частковим безробіттям. З'явилася нова підстава для звернення за допомогою – скорочення виробництва та тривалості робочого часу у зв'язку з тим, що роботодавцем вживаються заходи щодо профілактики та запобігання поширенню епідемії на виконання відповідного рішення місцевої державної адміністрації. З метою недопущення масових скорочень робочих місць, збереження кваліфікованих кадрів доцільно використати механізм надання допомоги з часткового безробіття, яка надається державною службою зайнятості підприємствам для виплати працівникам, у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу, у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції без припинення трудових відносин. Така схема компенсацій роботодавцям є частиною стимулюючих заходів для внутрішнього ринку. Роботодавці повинні взяти на себе зобов'язання, що вони не будуть звільняти працівників з фінансових причин впродовж періоду компенсаційних виплат.

З метою збереження робочих місць і фінансової спроможності працівників державна

підтримка має бути реальною та забезпечувати роботодавців, зокрема, нормативними інструментами, які дозволять адекватно реагувати на надзвичайні ситуації, моделюючи робочий процес і витрати на оплату праці без ризику бути притягнутим за вимушені дії до відповідальності.

На сьогодні зазначених вище заходів недостатньо. Необхідно сформувати нову структурно цілісну систему економічного стимулювання роботодавців до комплексного вирішення проблеми масових скорочень робочих місць на період карантину. Важливо визначити послідовні етапи, конкретні заходи і механізми, спроможні трансформувати ситуацію на ринку праці у напрямі збалансованості попиту на робочу силу та її пропозиції, покращання якісних характеристик робочої сили та збереження останньої у сфері продуктивної трудової діяльності [5, с. 54]. Слід сприяти застосуванню нестандартних форм зайнятості населення шляхом удосконалення правових засад регулювання соціально-трудових відносин між працівниками і роботодавцями.

В Україні з метою стимулювання роботодавців до запобігання масових скорочень робочих місць на період карантину необхідно формування Національного плану дій виходу економіки України з кризи в умовах карантину. Основними шляхами такого стимулювання в Україні можуть бути [1]:

– податкові та кредитні стимули, які передбачають: для ФОПів на спрощеній системі без найманих працівників запровадження канікул (для окремих КВЕД) або відстрочки (для інших КВЕД) для ФОПів з доходом, нижчим за визначений рівень, за попередній звітний період. Конкретний рівень має бути визначений ДПС шляхом аналізу даних звітів ФОПів щодо доходів за попередні періоди; для суб'єктів господарювання з найманими працівниками можливими варіантами є канікули зі сплати ЄСВ, що стимулюватиме їх до збереження персоналу, або адресна фінансова підтримка; надання відстрочки на сплату інших податків, наприклад, податку на землю

# ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

та нерухомість; тимчасове скасування санкцій за несвоєчасну сплату податків; тимчасове призупинення норми, яка не дозволяє виплату зарплати без попередньої сплати ПДФО та ЄСВ, щоб запобігти затримкам зарплат. Застосування цих стимулів має бути обмежене за розміром підприємства. Основною метою усіх податкових стимулів має бути підтримання ліквідності платників податків. Тут доцільними будуть різні способи і методи, які вже запроваджені країнами світу. Оскільки кредитні інструменти, які є більш індивідуальними, програму "5-7-9" можна переналаштувати для надання овердрафтів та кредитних ліній малим підприємствам, які стикнуться з розривами ліквідності, а також на фінансування кредитних канікул по процентних платежах для тих, хто вже має кредит. Бюджетним інструментом в даному випадку будуть кредитні гарантії. Слід визначити оптимальну верхню межу розміру підприємства, для якого доступна ця програма, щоб з неї не був виключений середній бізнес;

– стимулювання скорочення робочого дня замість звільнення працівників: зараз допомога по частковому безробіттю (ст. 47 ЗУ "Про зайнятість населення") поширюється на виробничі підприємства, які вимушено скорочують робочий день для працівників. Потрібно поширити її на усіх суб'єктів господарювання, включно із сектором послуг, зазначити, що строк вимушеної зупинки бізнесу може відповідати терміну карантинних заходів, знизити обсяг допомоги із 2/3 ставки працівника до 1/3 ставки;

– стимулювання офіційної зайнятості через соціальну захищеність: потрібен соціальний захист людей, що зайняті на будівництві, сільському господарстві та в інших сферах, де поширена неофіційна зайнятість. Для цих секторів доцільно ввести податкові канікули по ЄСВ для нових створених робочих місць строком на три місяці із можливістю подовження, якщо епідемія вірусу триватиме. Тобто поширити (з модифікаціями) дію частини 2 ст. 27 ЗУ "Про зайнятість населення" з

малих підприємств на підприємства усіх розмірів. Збільшення соціальних гарантій та офіційне працевлаштування, якщо буде інерційним, покращить ситуацію із неофіційною зайнятістю і в післякризовий період;

– створення безпечного робочого середовища: зниженню ризику для персоналу підприємств через поширення вірусу допоможе поширення лікарняних виплат на самоізоляцію (за підтвердження від сімейного лікаря), спрощення дистанційної роботи.

Попит на робочу силу збільшується завдяки покращенню економічних результатів. "Процес додаткового стимулювання попиту на робочу силу має відбуватися згідно з вимогами спеціальних (кейнсіанських) методів регулювання ринку праці, тобто на основі непрямих економічних важелів впливу, спираючись на наявність розгалуженої кредитно-банківської інфраструктури з потужним потенціалом" [5, с. 54]. Розробка і запровадження ширших заходів державної політики дасть змогу звести до мінімуму вплив на зайнятість заходів податково-бюджетної консолідації і максимально посилити вплив на неї нових інвестиційних програм. Органам влади слід обґрунтувати засоби і розбудувати інституційну спроможність для оцінювання, моніторингу і аналізу впливу на зайнятість нових інвестиційних портфельів, зокрема інфраструктурного характеру, в різних галузях і регіонах.

Перспективним є розвиток креативного підприємництва, яке слід спрямувати на формування нових бізнес-моделей, культурних та креативних індустрій зі створенням нових робочих місць.

В умовах карантину можливе запровадження спеціального режиму стимулювання роботодавців до запобігання масових скорочень робочих місць на основі пільгового або безповоротного кредитування проектів, надання доступу малому і середньому підприємству до джерел доступного кредитування, розширення підтримки малого і середнього підприємства в рамках діяльності Українського фонду стартапів, орі-

єнтованого на фінансування інноваційних проектів. Програми кредитування з недопущення припинення господарської діяльності від Національного банку можуть передбачати надання позичальнику урядової гарантії на непогашену частину кредиту, потенційну зміну негативного рішення з видачі кредиту на позитивне. Підприємствам, які зіткнулися з проблемами в обслуговуванні своїх позик, дати змогу реструктуризувати свої зобов'язання перед комерційними банками на індивідуальній основі. Застосовувати механізми відтермінування сплати податків підприємцям та самозайнятому населенню, грошової підтримки в рамках отримання податкової знижки малому бізнесу. При цьому, доцільно знизити податкове навантаження на бізнес, запровадити пільгові ставки податку на прибуток та додану вартість, диференціювавши їх розмір залежно від активності роботодавців.

Всі вищезазначені заходи допоможуть бізнесу подолати наслідки дефіциту ліквідності, який спричинено розповсюдженням коронавірусу.

Доцільно запровадити державне стимулювання роботодавців до участі у професійному розвитку населення та забезпеченні професійного навчання власних працівників, посилити зацікавленість роботодавців щодо вкладання коштів у професійне навчання та розвиток людського капіталу. Бажано було б збільшити розмір витрат роботодавців на професійну підготовку та перепідготовку персоналу. Встановлення розміру витрат роботодавців на професійну підготовку та перепідготовку персоналу у збільшеному розмірі з його диференціацією за сферами економічної діяльності дасть змогу регулювати потоки підготовки і розподілу робочої сили [5].

**Висновки.** Таким чином, запропоновані підходи та шляхи нададуть можливість розробки комплексного застосування наукових методів і практичного впровадження у процесі подальшого вирішення проблеми стимулювання роботодавців до запобігання масових скорочень робочих місць на період карантину зменшення без-

робіття населення України. Усунення зайвого регулювання та парафіскального тягаря, збільшення гнучкості та прогнозованості нормативної бази, посилення верховенства права, підвищення прозорості управління державними підприємствами, боротьба з корупцією, вдосконалення банківської системи та розширення доступу до фінансування, зменшення несправедливої конкуренції, пов'язаної з неформальною економікою, – ось лише деякі з найважливіших напрямів дій.

Реалізація зазначених вище заходів матиме позитивний вплив на ринок праці, сприятиме повній та продуктивній зайнятості, забезпеченню гідних умов праці, збереженню і збільшенню кількості робочих місць для усіх соціальних груп населення, збалансуванню попиту і пропонування щодо обсягу і рівня кваліфікації робочої сили на ринку праці.

Системні та неухильні зусилля всіх гілок влади щодо покращення умов для підприємницької діяльності на основі консультацій з соціальними партнерами через справжній соціальний діалог і в період карантину сприятимуть сталості бізнесу, приватного сектора, зростанню іноземних і внутрішніх інвестицій, створенню робочих місць, збільшенню податкових надходжень.

### Список використаних джерел:

1. Вишлінський Г., Горюнов Д., Михайлишина Д., Репко М. Як підтримати бізнес та працівників в період поширення COVID-19. URL: <https://rpr.org.ua/news/yak-pidtrymaty-biznes-ta-pratsivnykiv-v-period-poshyrennia-koronavirusu/> (дата звернення: 14.06.2020).
2. Деякі питання реалізації статті 26 та частини другої статті 27 Закону України “Про зайнятість населення” : постанова Кабінету Міністрів України від 15.04.2013 № 347 / Урядовий портал. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/347-2013-p>
3. Зайнятість, праця та

соціальний захист населення: вітчизняний та зарубіжний досвід. За ред. к.е.н., професора Т. М. Кір'ян. К. 2017. 245 с.

4. Зверева Л. Заходи зі збереження робочих місць під час COVID-19 в Україні та за кордоном. URL: [https://zib.com.ua/ua/142432-zahodi\\_zi\\_zberezheniya\\_robocnih\\_misc\\_pid\\_chas\\_sovid-19\\_v\\_ukr.html](https://zib.com.ua/ua/142432-zahodi_zi_zberezheniya_robocnih_misc_pid_chas_sovid-19_v_ukr.html) (дата звернення: 30.05.2020).

5. Кір'ян Т., Шаповал М., Коваль С. Напрями та шляхи подальшого зменшення обсягів безробіття в Україні. Вісник економічної науки України. 2013. №2. с. 51-58.

6. Про зайнятість населення (із змінами) : Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

7. Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19 : постанова Кабінету Міністрів України від 11.03.2020 р. № 211 / Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zapobigannya-poshim110320rennyuna-teritoriyi-ukrayini-koronavirusu-covid-19> (дата звернення: 14.06.2020).

8. Сторожук Т. Заходи стимулювання бізнесу в умовах пандемії. URL: <https://www.ndifp.com/1479/> (дата звернення: 10.04.2020).

### References:

1. Vyshlins'kyj H., Horiunov D., Mykhajlyshyna D., Repko M. (2020). *Yak pidtrymaty biznes ta pratsivnykiv v period poshyrennia COVID-19* [How to support business and employees during the spread of COVID-19]. URL: <https://rpr.org.ua/news/yak-pidtrymaty-biznes-ta-pratsivnykiv-v-period-poshyrennia-koronavirusu/> [Ukraine].
2. KMU (2013), *Deiaki pytannia realizatsii statii 26 ta chastyny druhoi statii 27 Zakonu Ukrainy "Pro zajniatist' naseleennia"* [Some issues of implementation of

Article 26 and part two of Article 27 of the Law of Ukraine “On Employment”], resolution of the Cabinet of Ministers of Ukrain. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/347-2013-p> [Ukraine].

3. Kir'ian T.M. (2017). *Zajniatist', pratsia ta sotsial'nyj zakhyst naseleennia: vitchyznianyj ta zarubizhnyj dosvid* [Employment, labor and social protection: domestic and foreign experience], Kyiv, 245 p. [Ukraine].

4. Zvierieva L. *Zakhody zi zberezheniya robochykh mist' pid chas SOVID-19 v Ukraini ta za kordonom* [Measures to preserve jobs during COVID-19 in Ukraine and abroad]. URL: [https://zib.com.ua/ua/142432-zahodi\\_zi\\_zberezheniya\\_robocnih\\_misc\\_pid\\_chas\\_sovid-19\\_v\\_ukr.html](https://zib.com.ua/ua/142432-zahodi_zi_zberezheniya_robocnih_misc_pid_chas_sovid-19_v_ukr.html) [Ukraine].

5. Kir'ian T., Shapoval M. and Koval' S. (2013). *Napriamy ta shliakhy podal'shoho zmenshennia obsiahiv bezrobittia v Ukraini* [Directions and ways to further reduce unemployment in Ukraine], journal *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy* [Bulletin of Economic Science of Ukraine], vol. 2. pp. 51-58 [Ukraine].

6. VRU (2012), *Pro zajniatist' naseleennia (iz zminamy)* [On employment (as amended)], Law of Ukraine dated 5.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> [Ukraine].

7. KMU (2020), *Pro zapobihannia poshyrenniu na terytorii Ukrainy koronavirusu COVID-19* [On prevention of the spread of the coronavirus COVID-19 on the territory of Ukraine], resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zapobigannya-poshim110320rennyuna-teritoriyi-ukrayini-koronavirusu-covid-19> [Ukraine].

8. Storozhuk T. *Zakhody stymulivannia biznesu v umovakh pandemii* [Business incentives in a pandemic]. URL: <https://www.ndifp.com/1479/> [Ukraine].

Стаття надійшла до редакції 22.04.2020 р.