

Научная статья

УДК 331

DOI: 10.17323/1999-5431-2023-0-4-150-172

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ВОССТАНОВЛЕНИИ РЫНКА ТРУДА В ПОСТПАНДЕМИЙНЫЙ ПЕРИОД (НА ПРИМЕРЕ СТРАН ОЭСР)

¹ Вишневская Нина Тимофеевна

¹ Кандидат экономических наук, директор Центра трудовых исследований Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»; 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20; vishnev@hse.ru; ORCID: 0000-0001-9977-7300

Аннотация. Цель данного исследования – проанализировать особенности восстановления рынков труда в странах ОЭСР в постковидный период, оценить различные национальные стратегии преодоления негативных последствий коронакризиса в сфере занятости, дать оценку мерам государственной политики после завершения острой фазы пандемии в сравнении с предыдущими кризисами. Для анализа ситуации на рынке труда в странах ОЭСР в постпандемийный период автором были использованы данные международных статистических организаций, прежде всего Международной организации труда, ОЭСР и Евростата, публикации национальных статистических агентств. Проведенный сравнительный анализ политики занятости в странах ОЭСР позволил прийти к выводу, что общей тенденцией на этапе постковидного восстановления экономики стали, с одной стороны, меры, направленные на продолжение помощи пострадавшим в пандемию отраслям и группам населения, а с другой стороны, активизация мер по решению структурных проблем рынка труда, включая усиление мобильности рабочей силы, восстановление и расширение системы профессионального переобучения, повышение эффективности работы государственной службы занятости.

Ключевые слова: рынок труда, последствия пандемии, ОЭСР, COVID-19.

Для цитирования: Вишневская Н.Т. Роль государства в восстановлении рынка труда в постпандемийный период (на примере стран ОЭСР) // Вопросы государственного и муниципального управления. 2023. № 4. С. 150–172. DOI: 10.17323/1999-5431-2023-0-4-150-172.



Original article

THE ROLE OF THE STATE IN THE RECOVERY OF THE LABOUR MARKET IN THE POST-PANDEMIC PERIOD (THE EXAMPLE OF OECD COUNTRIES)

¹ Nina T. Vishnevskaya

¹ Ph.D (in Economics), Director, Centre for Labour Market Studies, National Research University Higher School of Economics (HSE); 20 Myasnitskaya Str., 101000 Moscow, Russia; vishnev@hse.ru; ORCID: 0000-0001-9977-7300

Abstract. The goal of this study is to analyze the features of the OECD labor markets' recovery in the post-Covid period, evaluate various national strategies for overcoming the negative consequences of the coronavirus crisis in the field of employment, and assess public policy measures after the end of the acute phase of the pandemic in comparison with previous crises. To analyze the situation on the labour market in OECD countries in the post-pandemic period, the author used data from international statistical organizations, primarily the International Labour Organization, OECD and Eurostat, and publications of national statistical agencies.

A comparative analysis of employment policies in OECD countries at the stage of post-Covid economic recovery allowed us to come to the conclusion that, firstly, measures aimed at maintaining support for affected industries and population groups were continued, and secondly, policies on resolving structural issues in the labour market, including strengthening labour mobility, restoring and expanding the system of professional retraining, and increasing the efficiency of the public employment service, were activated.

Keywords: labour market, consequences of the pandemic, OECD, COVID-19.

For citation: Vishnevskaya, N.T. (2023) 'The role of the state in the recovery of the labour market in the post-pandemic period (the example of OECD countries)', *Public Administration Issues*, 4, pp. 150–172. DOI: 10.17323/1999-5431-2023-0-4-150-172. (In Russian).

Jel Classification: J01.

Введение

Время, прошедшее с весны 2020 г., когда мир поразила пандемия COVID-19, позволяет оценить последствия, которые коронакризис нанес рынкам труда в странах ОЭСР. Вопреки ранним прогнозам, острый период

кризиса закончился достаточно быстро – экономика возобновила рост уже во второй половине 2020 г. С середины 2021 г. в связи с улучшением эпидемиологической обстановки страны ОЭСР начали снимать ограничения. Отмена локдаунов, переход работников от удаленки к обычному режиму, постепенное закрытие программ поддержки занятости – все эти факторы способствовали возвращению экономики к нормальному функционированию, а рынку труда позволили начать процесс восстановления. Различные виды государственной поддержки, широко применявшиеся странами ОЭСР в острый период коронакризиса, помогли сохранить на плаву многие компании и покупательную способность населения. Кроме того, спрос обеспечили сбережения, накопленные потребителями в острый период кризиса, когда люди сократили расходы из-за действовавших ограничений.

Однако поскольку сам кризис во многом носил нетипичный характер, выход из него, что касается рынка труда, также имел существенные особенности. В данной статье рассмотрена динамика показателей рынка труда в сравнении с предшествующими кризисами и оценены различия в положении отдельных групп рабочей силы в сфере занятости. Также автором была проанализирована политика на рынке труда, которая в тот период пыталась найти баланс между поддержкой тех, кто продолжал испытывать негативные последствия пандемии, и задачей проведения структурных преобразований.

Рынок труда в постковидный период

Время, прошедшее с начала пандемии, позволяет по-иному оценить как влияние коронакризиса на рынок труда, так и результативность мер государственной политики по смягчению социальных последствий. Резкий рост безработицы весной 2020 г. вызвал вал негативных предположений о будущем сферы занятости.

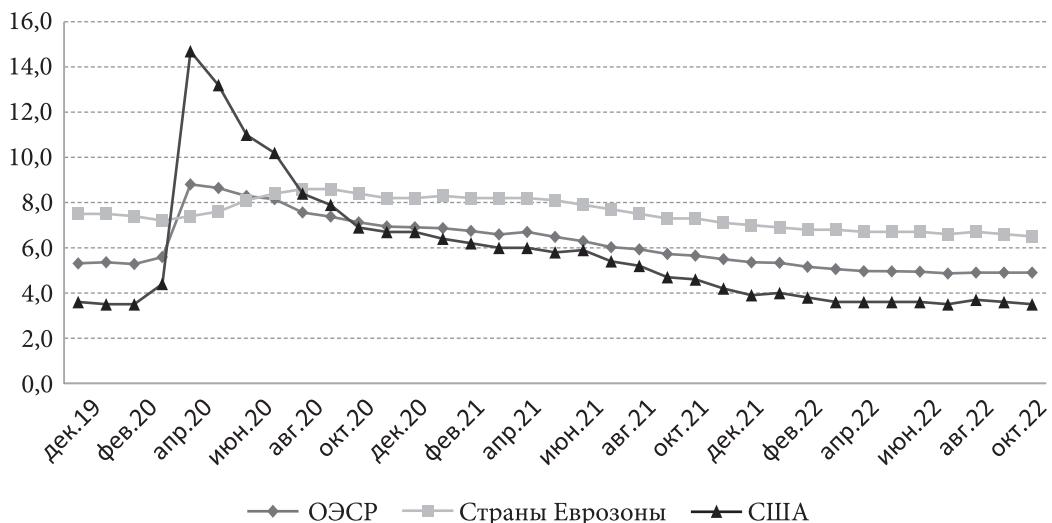
Однако дальнейшее развитие ситуации показало ошибочность подобных прогнозов – кризис на рынке труда оказался краткосрочным. В то же время траектория выхода из кризиса COVID-19 имела существенные особенности по сравнению с другими циклами.

Первое, что обращает на себя внимание: достаточно быстрое возвращение показателя безработицы к докризисному уровню (см. рис.). В апреле 2020 г. в ответ на введение массовых локдаунов доля зарегистрированных безработных в странах ОЭСР в целом увеличилась по сравнению с докризисным декабрем 2019 г. на 3,3 п. п. – до 8,8%.

Основной вклад в увеличение общего показателя безработицы внесли США, где доля тех, кто не имеет работы, подскочила на 11%. В странах Еврозоны движение вверх показателя безработицы было гораздо плавнее – в верхней точке кризиса в августе 2020 г. безработица увеличилась по сравнению с предкризисным периодом всего на 0,9 п.п. После вспышки заболеваемости весной 2020 г. безработица стала сокращаться во всех странах ОЭСР, опустившись в январе 2022 г. до докризисного показателя в 5,3%.

Рисунок

**Уровень безработицы в странах ОЭСР,
декабрь 2019 г. – октябрь 2022 г.**



Источник: OECD Short-term Labour Market Statistics. URL: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>

Столь разные траектории безработицы по обе стороны Атлантики объясняются не глубиной кризиса в этих регионах, а применением различных стратегий борьбы с негативными последствиями коронавируса на рынке труда. В США в качестве основного инструмента смягчения последствий кризиса использовались временные увольнения с соответствующими выплатами пособий в рамках системы страхования по безработице. Иной стратегии придерживались страны Европы, где «лишних» работников переводили на условия сокращенной занятости с соответствующей поддержкой государством пострадавших компаний.

Что касается длительной безработицы (более 12 месяцев), то динамика этого показателя как в период пика ковидного кризиса, так и на этапе выхода из него также имела серьезные отличия от предыдущих кризисов. Эта «нетипичность» проявилась в самый разгар кризиса в первой половине 2020 г., когда в условиях резкого ухудшения экономической обстановки доля длительно безработных, наоборот, резко упала (ОЭСР, 2021а). Подобная динамика в разгар экономической бури была связана со значительным снижением активности по поиску нового места работы безработными. Финансовая «подушка безопасности», образовавшаяся у определенной части работников вследствие щедрых программ поддержки занятости, позволила им не спешить с поиском нового места приложения своих сил и способностей и тщательнее выбирать работодателя (Coombs et al., 2022). Однако уже в 2021 г. активность поиска работы возросла, и долгосрочная безработица вновь стала увеличиваться во многих странах ОЭСР, несмотря на общее улучшение положения на рынке труда.

В качестве еще одной причины роста длительной безработицы следует назвать, как ни парадоксально это звучит, динамику *вакансий*. В большинстве стран ОЭСР показатель свободных рабочих мест достиг докризисного уровня уже во II квартале 2021 г. В первом квартале 2022 г. по отношению к IV кварталу 2019 г. число вакансий было как минимум на 50% выше, чем до кризиса, в Австрии, Швеции, Великобритании и США, и на 20% выше, чем до кризиса, в Германии и Польше.

Резкий рост вакансий в период, когда далеко не все последствия ковидного кризиса были преодолены, выглядит нетипично. Например, после финансового кризиса 2008–2009 гг. число незаполненных рабочих мест оставалось низким в подавляющем числе стран в течение трех-четырех лет после его завершения.

Столь радикальному росту количества незанятых рабочих мест в постковидный период способствовало по крайней мере два фактора. Во-первых, отложенный спрос со стороны фирм, многие из которых участвовали в программах сохранения занятости и, соответственно, не могли обновлять штат сотрудников, а сами сотрудники в период обострения эпидемиологической обстановки откладывали решение о смене работы. Вторым фактором, способствовавшим увеличению числа вакансий, стал спрос на дополнительную рабочую силу по мере перехода экономики к росту. Как уже было упомянуто во введении, различные виды поддержки населения в острый период кризиса помогли сохранить многие компании, покупательную способность граждан, обеспечив условия для быстрого роста экономики после отмены антиковидных ограничений. Кроме того, спросу способствовали сбережения потребителей, сделанные в начале кризиса благодаря сокращению расходов на многие товары услуги из-за локдауна (McGregor, Suphaphiphat and Toscani, 2022).

О высоком спросе на рабочую силу и даже о ее нехватке в странах ОЭСР в постпандемийный период свидетельствует рост числа фирм, заявивших о существенном дефиците сотрудников. Во втором квартале 2022 г. в странах ОЭСР 26% компаний обрабатывающей промышленности испытывали нехватку кадров, что было на 8,5 п. п. выше, чем до кризиса. В сфере услуг о дефиците заявляли 28% фирм, что на 11 п. п. превышало докризисный показатель (European Central Bank, 2022). Одна из причин – снижение миграции в страны Европы, которое наблюдалось в 2021 г. Напряженность на рынке труда, по крайней мере, в США и Великобритании, отчасти можно объяснить сокращением предложения труда работников старших возрастов.

Быстрое восстановление экономической активности в постпандемийный период привело к тому, что повышенный спрос на рабочую силу обнаружился не в отдельных сегментах экономики, что было типично для предыдущих кризисов, а в подавляющем большинстве отраслей (Duval et al., 2022). В то же время самый значительный дефицит фиксировался, во всяком случае в странах Европейского союза, в отраслях с относительно низкой средней заработной платой. Доля фирм, сообщивших о возникших производственных ограничениях из-за дефицита работников, увеличилась

на 12–13 п. п. по сравнению с докризисным уровнем в каждой пятой компании в гостиничном бизнесе и общественном питании, в административных и вспомогательных услугах, а также на транспорте.

Еще одной важной особенностью поведения рынка труда стран ОЭСР в фазе выхода из коронакризиса стало быстрое восстановление динамики занятости. К декабрю 2021 г. численность работающих вернулась к докризисному уровню, и в последующие месяцы рост продолжился. В августе 2022 г. общая занятость превышала показатель декабря 2019 г. на 1,3%. Из-за растущего спроса на рабочую силу резко пошел вниз показатель экономической неактивности. К началу 2022 г. в двух из каждого трех стран ОЭСР этот показатель снизился в среднем на 1,3% по отношению к декабрю 2019 г. (OECD Short-term Labour Market Statistics).

Создание дополнительных рабочих мест в результате оживления экономики, снижение угрозы заражения способствовали возвращению в сферу занятости групп рабочей силы, которые в разгар коронакризиса ушли с рынка труда. Одной из таких групп стали женщины, имеющие детей, которые были вынуждены остаться дома из-за закрытия детских дошкольных заведений и введения жестких ограничений на деятельность школ.

Нетипичной оказалась отраслевая анатомия коронакризиса. В отличие от прошлых спадов производства, основные потери рабочих мест были сконцентрированы не в промышленности и строительстве, а в сфере услуг. При этом отраслевой состав ликвидированных рабочих мест в разных странах ОЭСР был весьма схож. Больше всего от сокращения рабочего времени и занятости пострадали гостиничное хозяйство, розничная торговля, предприятия досуга и туризма, культурные учреждения. Число рабочих мест в обрабатывающей промышленности в период пандемии сократилось лишь в отдельных странах. В то же время временные пики спроса можно было наблюдать в сфере здравоохранения, онлайн-торговле, службах доставки. Тот факт, что снижение фиксировалось в отраслях, где применяется много неквалифицированного труда и которые в предыдущие кризисы поглощали часть рабочей силы, выталкиваемой из обрабатывающей промышленности, означало значительное ухудшение возможностей трудоустройства таких участников рынка труда, как мигранты и, в определенной степени, молодежи.

Асимметричное воздействие пандемии на отдельные отрасли, существенные перемены в моделях потребления и организации работы привели к большим изменениям в распределении занятости между секторами экономики и изменениям в составе профессионально-квалификационных групп. По мнению многих исследователей, процесс структурной трансформации будет носить долгосрочный характер (Marx et al., 2022).

Одним из таких изменений, уже проявивших себя на этапе постпандемийного «выздоровления» экономики, стали различия в темпах роста занятости в отраслях сферы услуг, ранжированных в зависимости от среднего уровня заработной платы. В первом квартале 2022 г. по сравнению с соответствующим периодом 2019 г. в странах ОЭСР в целом в отраслях с более низкой средней заработной платой наблюдалось сокращение заня-

тости на 2,9%. В то время как в отраслях с более высокой средней оплатой труда фиксировался ее значительный рост (+10,1%) (OECD Employment Outlook, 2022).

Помимо изменения структуры занятости между отраслями, пандемия способствовала перераспределению занятости внутри отраслей в пользу компаний, которые оказались лучше подготовлены к шокам коронавируса. В постпандемийный период стал наблюдаться переток рабочих мест от малых предприятий к более крупным фирмам, которые лучше технически оснащены и, следовательно, более производительны (Andrews, Charlton and Moore, 2021). В связи с упрочнением положения на рынке более производительных компаний возникли опасения скачка спроса на высококвалифицированную рабочую силу при значительном отставании спроса на работников с низкой квалификацией. Предварительные данные в разных странах ОЭСР об уровне образования вновь нанятых сотрудников пока не демонстрируют явного увеличения доли работников с высшим образованием по сравнению с периодом, непосредственно предшествовавшим пандемии COVID-19. Тем не менее процессу перемен может потребоваться больше времени, чтобы он нашел свое отражение в статистике образования и профессионально-квалификационной структуре рабочей силы.

Несмотря на оживление экономики стран ОЭСР в постпандемийный период, показатель увольнений также продемонстрировал тенденцию к росту, что нетипично на этапе выхода экономики из кризиса. Например, в Великобритании в IV квартале 2021 г. численность уволенных была на 30% выше, чем в IV квартале допандемийного 2019 г. Подобная тенденция характерна и для США. В этой стране во второй половине 2021 г. показатель увольнений превысил допандемийный и затем в течение 2022 г. оставался высоким. Рост увольнений фиксировался во всех отраслях экономики, но выше средних значений он был в обрабатывающей промышленности, розничной торговле, финансах и страховании. Доля уволенных среди молодых людей до 29 лет превышала соответствующий показатель для представителей основного трудоспособного возраста (Parker and Horowitz, 2022). Подобная динамика увольнений на этапе выхода из кризиса является свидетельством того, что в условиях снятия ограничений как работодатели, так и работники стремятся добиться лучшего соответствия между требованиями рабочего места и характеристиками рабочей силы.

Еще одна особенность постпандемийной динамики увольнений заключалась в том, что их рост был связан не с падением экономической активности, а отражал высокую мобильность рабочей силы внутри отдельных секторов экономики (Gould, 2022). В США подавляющее большинство работников, которые уволились в 2021 г., легко нашли новую работу с такими же или лучшими условиями, в первую очередь, с более высокой заработной платой (Parker, Horowitz, 2022). Кроме того, высокий спрос на дополнительных работников способствует перераспределению рабочей силы между компаниями – с потенциальным положительным эффектом для производительности труда (Bergman, Matsa and Weber, 2022).



Отдельные группы работников на рынке труда

Экономический кризис в странах ОЭСР, спровоцированный пандемией, затронул все группы работников. Однако одни из них быстро вышли из полосы кризиса по мере улучшения экономических показателей, для других же последствия кризиса полностью не преодолены до сих пор.

Одной из групп, наиболее сильно ощущивших на себе негативное воздействие ковидного кризиса, стали *молодые люди* (OECD, 2021b). Пандемия прервала тенденцию к улучшению их положения на рынке труда, действовавшую на протяжении 2010-х гг. В декабре 2020 г. по сравнению с декабрем 2019 г. безработица среди 15–24-летних в странах ОЭСР в целом подскочила с 8,6 до 11,5%. И хотя в дальнейшем этот показатель начал снижаться, в июне 2022 г. не имели работы 10,6% молодых людей, что на четверть выше допандемийного уровня. Разрыв показателя безработицы по сравнению с более старшими возрастами (4,2% для рабочей силы в возрасте от 25 до 74 лет) также не уменьшился, составив 2,5 раза.

В половине стран ОЭСР уровень молодежной безработицы в 2022 г. оказался выше среднего показателя. Наиболее серьезное положение с молодежной безработицей, как и в предыдущие кризисы, сложилось в странах Южной Европы. В Испании, Греции и Италии не могли найти работу 23–29% всех молодых людей. Особенностью последнего кризиса стало обострение проблемы с молодежной безработицей в таких относительно благополучных с точки зрения рынка труда странах, как Швеция и Эстония, где этот показатель вплотную приблизился к «южноевропейскому», составив 21%.

Тот факт, что молодежный рынок труда сильнее ощущил на себе последствия ковидного кризиса, объясняется несколькими причинами. Во-первых, молодые работники широко представлены в ряде отраслей (гостиничная отрасль, сфера досуга, торговля и доставка), наиболее пострадавших от кризиса. Во-вторых, они значительно чаще работали по временным контрактам, что существенно повышало для них риск потери работы по сравнению с обладателями постоянных трудовых договоров. В странах ОЭСР в 2019 г. вероятность заключения временных контрактов для молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет (25,7%) более чем в два раза превышала соответствующий показатель для всего работающего населения (11,8%) (OECD, 2021c). В-третьих, молодые люди реже обладают специфическими знаниями и навыками и поэтому менее ценные для работодателя. И, наконец, в отношении этой возрастной категории продолжает действовать правило: кто последним приходит, тот первым уходит.

В начале 2022 г. в среднем по ОЭСР молодые люди восстановили часть утраченных позиций на рынке труда, но по-прежнему по многим показателям отставали от взрослых когорт. По ОЭСР в целом уровень занятости молодежи был только на 0,1 п. п. выше докризисного уровня (I квартал 2019 г.). Однако средний показатель, при всей его важности, маскирует ситуацию, когда даже в середине 2022 г. уровень занятости молодежи в половине стран ОЭСР оставался ниже показателя, зафиксированного в I квартале 2019 г., на 2,2 п. п. Но следует отметить, что в странах, где уровень занятости моло-

дежи все еще был ниже докризисного уровня, причина заключалась не в растущей безработице, а в увеличении экономической неактивности среди представителей этой демографической группы.

Об улучшении положения на рынке труда молодежи в постпандемийный период свидетельствует динамика показателя *NEETs*, т.е. молодых людей, которые не работают и не учатся. В первом квартале 2022 г., после роста на протяжении двух пандемийных лет, в странах ОЭСР в целом доля этой группы снизилась по отношению к соответствующему периоду 2019 г. на 0,2 п. п. Достаточно быстрое снижение численности *NEETs* в других странах ОЭСР, несмотря на сохраняющееся сложное экономическое положение, подтверждает тенденцию, проявившуюся в предыдущие кризисы. Экономическая неопределенность подталкивает молодых людей как можно дольше оставаться в сфере образования (Carcillo et al., 2015).

На начальном этапе пандемии существовали серьезные опасения, что среди наиболее пострадавших групп в сфере занятости окажутся *работники старших возрастов*. Представители этой группы больше подвержены риску заражения, тяжелее переносят заболевание коронавирусом, и поэтому считалось, что в создавшихся условиях пожилые работники будут склонны уходить с рынка труда в экономическую неактивность. Однако спустя два года после начала пандемии можно с определенностью утверждать, что этот прогноз не сбылся. В I квартале 2022 г. по сравнению с тем же периодом 2019 г. по ОЭСР в целом уровень занятости для возрастной группы от 55 до 64 лет вырос на 3 п. п. Самый значительный рост числа рабочих мест, занимаемых представителями старшего поколения, произошел в бывших соцстранах. Так, например, в Венгрии этот показатель подскочил за указанный период на 8,4%. В США и Великобритании, напротив, наблюдалось снижение уровня занятости среди возрастной когорты 55–64 года, и в начале 2022 г. этот показатель был по-прежнему ниже докризисного. Однако и в данном случае причиной снижения занятости старшей возрастной группы стало не увеличение безработицы, а уход в неактивность.

В большинстве стран ОЭСР начало пандемии и последовавшее сокращение производства оказали негативное влияние на положение *женщин* на рынке труда (OECD, 2021b). Однако уже во второй половине 2020 г. численность работающих женщин во многих странах ОЭСР вернулась к до-пандемийному уровню и в последующие месяцы продолжила свой рост. В I квартале 2022 г. в странах ОЭСР в целом доля занятых женщин была на 1 п. п. выше по сравнению с соответствующим периодом предкризисного 2019 г. За тот же период процент работающих мужчин увеличился незначительно – всего на 0,1 п. п. Опережающие темпы роста женской занятости по сравнению с мужской в постковидный период способствовали снижению показателя гендерного разрыва (OECD Labour Force Statistics, 2022).

Динамика женской занятости в постковидный период в значительной степени определялась спецификой ее отраслевой структуры (Shibata, Pizzinelli, 2022). И прежде всего – неравномерностью динамики женской занятости в отдельных отраслях сферы услуг, ранжированных по уровню средней заработной платы. Снижение числа рабочих мест для женской рабочей

силы произошло преимущественно в отраслях с низким уровнем средней заработной платы. В странах ОЭСР в целом за период между I кварталом 2019 г. и I кварталом 2022 г. занятость женщин в этом секторе экономики снизилась на 0,7%. В отдельных странах, Швейцарии, Швеции, Словакии и Германии, «провал» оказался гораздо более глубоким, составив 1,8–3,6%. Напротив, в высокооплачиваемых отраслях услуг занятость женской рабочей силы была стабильна или даже увеличилась (в целом по ОЭСР на 0,5%). Положительную динамику показали также отрасли здравоохранения и образования.

В разгар пандемии *образование* стало одним из факторов, определивших продолжительность времени работы, а также уровня занятости и возможности перехода на дистанционный режим работы. Наиболее существенное сокращение времени работы, как и занятости, наблюдалось у работников с низким и средним образованием – более чем в два раза по сравнению с обладателями университетских дипломов. Этот факт отражал прежде всего особенности распределения занятых по отраслям и профессионально-квалификационную структуру работающих. У обладателей высшего образования продолжительность отработанных часов (наряду с уровнем занятости) вернулась к докризисному уровню уже во второй половине 2020 г., в то время как оба этих показателя у низкообразованных работников продолжили свое падение (OECD Statistics).

«Асимметрия» по уровню образования наблюдалась и на этапе выхода экономики из ковидного кризиса. В I квартале 2022 г. по сравнению с I кварталом допандемийного 2019 г. в среднем по 34 странам ОЭСР уровень занятости работников с высшим образованием был выше на 0,4 п. п., в то время как для лиц с низким и средним образованием он оставался все еще ниже на 0,3 п. п.

Говоря о глубине разрыва между различными образовательными группами, надо также иметь в виду то, что уровень занятости у работников с образованием ниже высшего, как правило, значительно отстает от высокообразованных. Действительно, по странам ОЭСР в целом докризисные уровни занятости лиц с низким и средним образованием составили 37 и 64%, соответственно, в то время как у лиц с университетскими дипломами этот индикатор вплотную приблизился к 80%.

Мигранты наряду с молодыми людьми стали группой рабочей силы, которым кризис COVID-19 нанес наибольший ущерб, существенно ухудшив их положение на рынке труда. Пандемия прервала тенденцию, наметившуюся во второй половине 2010-х гг., к улучшению положения мигрантов в сфере занятости (OECD, 2021d). На протяжении десятилетия, предшествующего коронакризису, у мигрантов наблюдался рост показателей занятости и экономической активности, снизился уровень безработицы. Хотя, конечно, иностранная рабочая сила по-прежнему находится на рынке труда в значительно худшем положении, чем основное население стран ОЭСР. Кризис особенно сильно ударил по мигрантам из-за их концентрации в наиболее пострадавших отраслях, на менее квалифицированных рабочих местах, в профессиях, подвергшихся высокому риску заражения. Эти негативные тенденции стали

причиной вновь увеличившегося разрыва мигрантов и основного населения по многим показателям рынка труда (OECD, 2022a).

Коронавирус принес с собой новое деление всех рабочих мест – на *безопасные и опасные с точки зрения заражения*. На «опасных» рабочих местах оказались представители разных профессий и отраслей, гендерных и возрастных групп, различной расовой принадлежности, но которых объединяют две основные характеристики: во-первых, их работа подразумевает личный, чаще всего постоянный контакт с другими лицами, и, во-вторых, в силу специфики своей деятельности они не могут быть переведены на удаленную работу.

Риск заражения коронавирусной инфекцией неодинаков для различных групп рабочей силы, что отражает как отраслевую, так и профессионально-квалификационную структуру занятого населения. Опасность заболеть ковидом была гораздо выше для работников с низким уровнем образования, многие из которых заняты в сфере торговли и обслуживания. В эту же группу входит молодежь, а также мигранты. В то же время мужчины и женщины представлены в группе риска примерно одинаково. Женщины чаще работают в таких «опасных» с точки зрения заражения профессиях, как медицинские, однако одновременно они широко представлены в отраслях, меньше пострадавших от коронавируса (образование, государственное управление). В наиболее благоприятном положении оказались работники с высоким уровнем образования, среди которых около 70% были заняты на «безопасных» рабочих местах. Это произошло прежде всего в результате массового распространения удаленной работы среди этой категории занятых (OECD, 2022a).

Будущее программ поддержания занятости

В острой фазе пандемии COVID-19 в странах ОЭСР главными инструментами политики на рынке труда были программы сокращенного рабочего времени и субсидирование заработной платы. Эти меры имели большое значение для предотвращения коллапса на рынке труда и резкого снижения доходов населения в разгар пандемии. К началу 2022 г. подобные программы выполнили свои основные задачи. Они снизили затраты компаний на рабочую силу в период финансовых затруднений, помогли сохранить рабочую силу, обладающую специфическими навыками, что в дальнейшем, при улучшении экономической конъюнктуры, позволило быстро восстановить производство.

Продолжавшиеся вспышки COVID-19 в 2021 г. и даже в 2022 г., хоть и в ослабленном по сравнению с пиком кризиса виде, все же вынудили власти многих стран ОЭСР не отказываться полностью от программ поддержки занятости (Eichhorst et al., 2022a). Государственная помощь компаниям, сократившим время работы из-за ухудшения экономической обстановки, не является изобретением последнего кризиса. Подобные инструменты были задействованы в периоды других спадов производства – особенно активно во время мирового экономического кризиса 2008–2009 гг. Эффек-



тивность господдержки программы сокращенного рабочего времени как главного инструмента предотвращения массовой безработицы многими экономистами была оценена очень высоко. Принятые в разгар кризиса, эти программы позволили не допустить резкого взлета безработицы, избежать массового обнищания (Giupponi, Landais, 2018). Однако, как показал анализ предыдущих кризисов, подобный подход «работает», когда кризис не носит затяжного характера, а спад экономики, даже резкий, быстро сменяется экономическим подъемом (Cahuc, 2019).

Программы поддержания занятости в период пандемии, при всей их схожести с программами двадцатилетней давности, имели существенные особенности. В отличие от кризиса 2008–2009 гг., когда подобный инструмент активно применялся лишь в нескольких странах ОЭСР (Германии, Бельгии, Японии и Италии), эти меры в период COVID-19 были задействованы в гораздо более широком круге стран, а охват работников, переведенных на режим сокращенного рабочего времени, достигал почти 50 млн человек (Eichhorst et al., 2022b). Страны с либеральной моделью экономики (США, Канада, Австралия) программы поддержания занятости применяли практически впервые.

В отличие от предыдущего кризиса, в условиях пандемии поддержка была оказана прежде всего компаниям сферы услуг. Именно такие отрасли, как туристический сектор, гостиничное хозяйство, предприятия досуга, учреждения культуры, а также розничная торговля и логистика в наибольшей степени пострадали от карантинных мер, от нарушения производственно-сбытовых цепочек и общей экономической неопределенности. Ситуация с составом наиболее пострадавших отраслей в странах была весьма схожей. Занятость в обрабатывающей промышленности, напротив, сократилась незначительно и только в отдельных странах. Число рабочих мест везде выросло в сфере здравоохранения, розничной онлайн-торговли и в службах доставки.

Еще одно отличие современной антикризисной политики заключалось в том, что, если ранее на поддержку могли рассчитывать преимущественно работники с постоянным контрактом, в кризис COVID-19 во многих странах право на участие в программах получили работающие на срочных трудовых контрактах и даже часть самозанятых.

В последний ковидный кризис, и это можно считать одной из важнейших особенностей, существенно возросла роль государства в финансовой поддержке компаний, испытывающих экономические трудности. Значительный размер помощи, либеральные методы ее предоставления позволили многим предприятиям избежать банкротства. Конечно, в странах сохраняются большие различия в объемах предоставляемой государством помощи. Так, во Франции и Германии правительство взяло на себя практически 100% расходов за неотработанные рабочие часы на предприятиях, участвующих в программе, а в Португалии доля расходов государства на оказание помощи даже в высшей точке кризиса не превышала 70%.

По мере того как в странах ОЭСР пандемия стала постепенно ослабевать, а в экономике – наблюдаться признаки оживления и подъема, встал вопрос

о дальнейшей судьбе принятых мер поддержки. Необходимость структурных изменений требовала освободить государственные финансы от затрат на сохранение рабочих мест и направить высвободившиеся ресурсы на другие цели, в том числе на решение структурных проблем. Многими экономистами высказывались опасения, что сохранение работников на рабочих местах, вне зависимости от их эффективности, может помешать перемещению рабочей силы в более производительные секторы экономики и таким образом ограничить общий рост производительности труда. Не последнюю роль в свертывании поддержки сыграла растущая обеспокоенность возможными злоупотреблениями со стороны компаний по причине того, что в программах, принятых зачастую в экстренном порядке, отсутствовал эффективный механизм контроля за расходованием выделенных ресурсов.

Страны ОЭСР, несмотря на начавшийся в 2021 г. экономический рост, все-таки оставили в арсенале своей политики отдельные программы поддержания занятости, отказ от этих инструментов носил постепенный характер с периодами возврата некоторых элементов этих программ.

Механизм свертывания политики поддержки включал ужесточение правил, позволявших компаниям обращаться за помощью к правительству (Eichhorst et al., 2022b). Предоставляемая государством помощь стала все более избирательной – она дифференцировалась в зависимости от размера фирмы, сектора экономики, географического положения и прибыльности. Помощь частному сектору стала концентрироваться преимущественно в отдельных, сильно пострадавших отраслях и в первую очередь предоставляться компаниям, испытывающим затяжной структурный кризис. Например, в Австрии, где программы поддержания занятости широко использовались на пике кризиса, начиная с 2021 г., на поддержку могли рассчитывать только фирмы, у которых продажи упали более чем на 50%.

Другой способ оптимизации заключался в уменьшении вклада государства в оплату неотработанных рабочих часов. Подобный подход вынуждал компании обращаться за финансовой поддержкой только в отношении тех рабочих мест, которые окажутся эффективными при расширении производства. Так, во Франции с середины 2021 г. программа поддержки стала еще менее щедрой, как для компаний, так и для работников. Коэффициент замещения заработной платы за неотработанные часы снизился до 60%, соответственно, возросла доля компании в оплате труда работников.

Механизм оптимизации политики на рынке труда включал, в том числе, ограничение максимальной продолжительности действия программ. Установление подобных ограничений являлось сигналом для работодателя, что программа носит временный характер и, следовательно, не может рассматриваться как средство решения структурных проблем компании.

В то же время нельзя отрицать, что при закрытии программ присутствовали элементы волонтеризма. Например, так и не были разработаны формальные индикаторы (темперы экономического роста или снижения безработицы), при достижении которых происходит автоматическое закрытие программ. В 2021 и даже в 2022 г. в периоды ухудшения эпидемиологической обстановки к этим программам вновь возвращались, хотя их масштабы были

значительно меньше. На пике кризиса весной 2020 г. в программах сохранения рабочего времени принимали участие примерно 20% всех занятых в странах ОЭСР, а в марте-апреле 2022 г. их доля снизилась до 1%. Среди стран, где программы поддержания занятости действовали, включая 2021 г. (в том числе в Ирландии, Бельгии, Германии, Португалии, Италии и Франции), наибольший удельный вес участников наблюдался в Ирландии и Бельгии. Так, в Ирландии доля работников, охваченных программой поддержания занятости, составляла 13% (OECD Employment Outlook, 2022, p. 87).

Важной задачей постковидной фазы политики на рынке труда является постепенный перевод работников с субсидируемых на несубсидируемые рабочие места. Некоторые страны видят решение этой проблемы в предоставлении работникам предприятий, получающим заработную плату по программам поддержания рабочих мест, права регистрироваться в государственной службе занятости и получать от этих организаций помочь в поиске нового рабочего места, профориентации и т.д. Опыт прошлых кризисов показал, что контакты службы занятости и работника еще до его увольнения могут стать действенным средством нового трудоустройства (OECD, 2018). Поскольку современное трудовое законодательство не позволяет работнику регистрироваться в службе занятости до момента формального прекращения трудовых отношений с компанией, встает вопрос о корректировке этого положения в законах о труде.

Особенности политики на рынке труда на этапе выхода из кризиса COVID-19

Какие изменения в политике на рынке труда произошли в постпандемийный период?

Поскольку после завершения широкомасштабных программ поддержания занятости основные опасения были связаны с проблемой безработицы, государство поставило в центр своей политики на рынке труда задачу увеличения спроса на рабочую силу со стороны компаний. Подобная поддержка нашла свое выражение в снижении размера страховых взносов или отсрочке их выплат, а также в предоставлении дополнительных льгот стартапам (OECD, 2021e). Одним из важнейших рычагов стимулирования занятости на постковидном этапе стали выплаты субсидий работодателям при найме дополнительных работников. Широкое распространение этих программ (в 2021 г. они применялись в трех из каждого четырех стран ОЭСР) непосредственно связано с простотой их администрирования. Используя этот инструмент, можно оказать содействие в трудоустройстве группам рабочей силы, находящимся в наиболее сложном положении на рынке труда (OECD, 2021f).

Формы предоставления субсидий различались в отдельных странах. Например, в Италии пошли на сокращение взносов на социальное страхование для фирм, нанимающих дополнительных работников по срочному контракту (при условии увеличения общей занятости на предприятии). Большинство стран применили подобный подход либо в отношении малых предприятий (как, например, это было сделано в Чехии, Эстонии, Польше и Португалии),

либо в отдельных секторах экономики (Венгрия, Испания). Однако снижение ставок страховых взносов, помимо сокращения поступлений в страховые фонды, могло иметь и негативные последствия. Основной недостаток субсидирования нового найма заключается в том, что помочь зачастую предоставляются компаниям, которые в любом случае наняли бы новых работников, так как это диктовалось требованиями расширения производства.

Что касается общественных работ, хотя в разгар пандемии около трети стран ОЭСР вводили эти программы, в последующий период от них практически повсеместно отказались. Это направление политики занятости уже давно вызывает скептическое отношение как исследователей, так и государственных чиновников. Многие участники общественных работ после их завершения обычно вновь оказываются безработными (Card et al., 2018).

На этапе выхода из пандемии возросло значение программ содействия малому бизнесу. Наиболее широко используемыми инструментами являются отсрочки по выплате подоходного налога и налога на прибыль, предоставление гарантий по кредитам и прямое кредитование МСП, а также субсидирование заработной платы самозанятых. Чаще, чем в других странах, поддержку малому бизнесу оказывали в Нидерландах, где власти отдельных регионов активно сотрудничали с малыми предприятиями, предоставляя им различные виды помощи. Такая программа действовала в 2020–2021 гг. и, будучи признанной эффективной, была продлена на 2022 г. В отдельных странах (Швеции, Словакии, Бельгии) были запущены программы консультационной помощи безработным, решившим открыть собственное дело.

Одним из главных направлений работы службы занятости в постпандемийный период стала поддержка на рынке труда молодых когорт. До пандемии молодые люди реже, чем представители других возрастных групп, обращались в службу занятости. Этому есть объяснения. Молодые люди из-за отсутствия или недостаточного рабочего стажа могли не иметь права на регистрацию в качестве безработного, к тому же они часто не осведомлены об услугах, предлагаемых службой, также молодежь не всегда уверена в эффективности поиска работы через этот канал трудоустройства.

Вплоть до последнего кризиса в половине европейских стран ОЭСР действовала тенденция к сокращению обращений безработной молодежи в службу занятости. Несмотря на принятую странами ЕС программу «Молодежная гарантia», облегчившую регистрацию молодых людей до 29 лет в государственной службе занятости этих стран, доля безработных молодых людей, обратившихся в данную структуру в 2019 г., не превышала 56%, что на 3 п. п. было ниже, чем в 2008 г. В кризисный 2020 г. произошло дальнейшее снижение доли молодых людей, регистрирующихся в ГСЗ (OECD, 2021a). Все это заставило службы занятости пересмотреть многие направления своей работы, обновить методы предоставления услуг, шире использовать возможности частных служб трудоустройства и некоммерческих организаций. В качестве примера можно сослаться на опыт Нидерландов, где были созданы 35 кризисных региональных группы для оказания помощи в трудоустройстве безработным молодым людям. В эти группы, помимо представителей службы занятости, вошли организации работодателей

и профсоюзов. В Латвии сконцентрировались на помощи молодым *NEETs*. Проект, который первоначально планировалось завершить в 2020 г., был продлен до 2022 г. включительно.

Во многих странах ОЭСР службы занятости стали работать с группами молодежи, которые ранее были лишены права обращаться за поддержкой. В Японии в 56 офисах государственной службы занятости в годы пандемии стали предоставлять помощь выпускникам высших учебных заведений, резюме которых были отклонены компаниями, пострадавшими от ковидного кризиса. Оказываемые услуги включали консультирование, подбор работы, а также психологическую помощь. В Норвегии стартовала специальная программа, направленная на предоставление индивидуальной помощи в трудоустройстве молодежи из категории *NEETs*. В Австралии служба «Переход к работе», предназначенная специально для лиц в возрасте 15–24 лет, удлинила срок взаимодействиями с молодыми людьми с 12 до 18 месяцев.

В свою очередь, службы занятости перестроили методы работы с молодыми людьми, предлагая новые виды обучения с упором на цифровые навыки. Так, в Республике Корея служба занятости стала предлагать безработным молодым людям обучение цифровым навыкам, например, связанным с искусственным интеллектом. В Греции служба занятости сотрудничает с компанией *Google Hellas* по вопросу онлайн-программы профессиональной подготовки по цифровому повышению квалификации, целью которой является охват 3000 безработных молодых людей в возрасте до 29 лет ежегодно.

Нельзя не отметить, что молодые люди стали той группой, на примере которой служба занятости «обкатывала» новые технологии поиска работы. В Германии Федеральное агентство по труду и занятости организует виртуальные услуги по профориентации, проводит консультации в парках для большего охвата молодых людей.

Не менее важной задачей, которая стояла перед политикой занятости на этапе постпандемийного выздоровления экономики, было повышение качества рабочей силы для ее лучшего соответствия структуре спроса. Пандемия серьезно подорвала систему профессионального обучения. Многие программы очного обучения были закрыты, основные усилия были направлены на развитие онлайн-образования. Как показал опрос министерств труда стран ОЭСР, большинство стран в период пандемии оперативно наладили удаленную систему профессионального образования. До 75% всех курсов стали преподавать в удаленном режиме. Однако есть исключения. Не получило широкого распространения онлайн-обучение рабочим профессиям в Австрии, где даже в условиях ковидного кризиса попытались сохранить традиционную систему обучения профессиям (OECD, 2021f).

Что касается обучения на рабочем месте, то в период пандемии в семи из каждого десяти стран ОЭСР очные программы обучения на предприятиях были заморожены либо перенесены на более поздние сроки. Там, где эти программы сохранились, количество часов обучения на предприятиях в пандемию сократилось на 18–20%. При этом примерно пятую часть курсов профессиональной подготовки занимали обязательные лекции по технике безопасности (OECD, 2021g). На этапе постпандемийного выздоровления

ления программы профессиональной подготовки стали постепенно возобновляться. Уже сейчас можно говорить о серьезной перестройке программ обучения, методов образования и количества учебных мест. Препятствием для расширения масштабов обучения на рабочем месте остается проблема сертификации полученных знаний и получение формального свидетельства о законченном образовании. Не менее важным является качество полученного образования на рабочем месте или с помощью программ, администрируемых службой занятости.

Прошедший кризис со всей очевидностью выявил необходимость серьезного перезапуска работы государственной службы занятости. В отличие от предыдущих кризисов, когда расходы службы занятости росли в основном за счет выплаты пособий по безработице, в 2020–2021 гг. в подавляющем большинстве стран ОЭСР наблюдался рост финансирования активных программ. Причем рост этих расходов превышал темпы увеличения численности безработных. Таким образом, в 2021 г. доля расходов в ВВП на проведение политики занятости в целом выросла по сравнению с допандемийным 2019 г. практически во всех странах ОЭСР (OECD, 2021f). Необходимость внесения изменений в функционирование службы занятости привела к тому, что во многих странах рост расходов на службу был запланирован и на 2022 г., когда ситуация на рынке труда этих стран значительно улучшилась.

Можно выделить два направления в реформировании службы занятости, которые станут приоритетными в ближайшие годы. Первое – это налаживание более тесных связей между службой занятости и работодателями, выход этих отношений на новый уровень. Сейчас речь идет не просто о более тщательном отслеживании вакансий, имеющихся на рынке (хотя эта проблема остается по-прежнему актуальной). Во многих странах службой занятости и организациями работодателей на региональном или национальном уровне (как, например, в Литве) создаются специальные органы, оперативно определяющие наиболее узкие места в спросе и предложении рабочей силы. Одним из последствий более тесного взаимодействия является рост числа и увеличение активности частных служб занятости.

Важным направлением деятельности служб занятости в странах ОЭСР следует назвать развертывание процесса масштабной цифровизации, который затронул все аспекты работы этих структур: администрирование программ, оформление заявок на получение статуса безработного, подбор вакансий, обучение безработных, содействие открытию собственного дела (OECD, 2022b). Подобные навыки теперь требуются для значительного большего числа профессий, чем это было до пандемии. Таким образом, для безработных цифровая грамотность становится одним из факторов успешного трудоустройства.

Однако овладение цифровыми навыками является до сих пор проблемой не только для многих безработных, но и для самих сотрудников служб занятости. Именно поэтому один из приоритетов политики на ближайшие годы в странах ОЭСР, наряду с переоснащением офисов служб занятости современной компьютерной техникой, – переобучение самих сотрудников служб (OECD, 2021e).



Заключение

С 2021 г. рынок труда в странах ОЭСР перешел в стадию восстановления после кризиса, вызванного COVID-19. Весной 2022 г. уровень безработицы в целом по странам этой организации достиг докризисного уровня и в дальнейшем продолжил свое падение. Подъем экономической активности на постпандемийной стадии сопровождался резким увеличением общего спроса на рабочую силу. Рост вакансий в условиях, когда еще не все последствия ковидного кризиса были преодолены, выглядит нетипично на фоне предыдущих кризисов.

Ковидный кризис неравномерно затронул отдельные группы рабочей силы. Подобная «асимметричность» присутствовала и на этапе экономического выздоровления. Молодые люди, которые наиболее сильно пострадали от коронакризиса по сравнению с другими возрастными когортами, к 2022 г. восстановили часть утраченных позиций на рынке труда, о чем, в частности, свидетельствует снижающийся уровень молодежной безработицы. В то же время по многим другим показателям, прежде всего, экономической активности, эта демографическая группа все еще значительно отставала от взрослых когорт. Что касается работников старших возрастов, то существовавшие на начальном этапе эпидемии опасения, что они окажутся среди наиболее пострадавших групп на рынке труда, не оправдались.

Занятость женщин, которая сильно «просела» на начальной стадии пандемии, также достаточно быстро вернулась к допандемийному уровню. Опережающие темпы роста женской занятости в сравнении с мужской в постковидный период способствовали сокращению гендерного разрыва.

Коронавирус принес с собой новое деление всех рабочих мест – на безопасные и опасные с точки зрения заражения. В группу работников, которые столкнулись с повышенным риском заражения на своих рабочих местах, входят представители сферы услуг, которые в силу специфики своей деятельности не могут быть переведены на удаленную работу. Повышенная вероятность заражения наряду с более низкими зарплатами уже в постпандемийный период привели к острой нехватке подобных работников.

На этапе экономического восстановления в своей политике на рынке труда страны ОЭСР попытались найти новый баланс между поддержкой тех, кто продолжал испытывать негативные последствия пандемии, и задачей проведения структурных изменений. Государственная политика занятости была в значительной степени переориентирована на решение таких проблем рынка труда, как усиление мобильности рабочей силы, восстановление и расширение программ переобучения, повышение эффективности работы государственной службы занятости.

По мере ослабления пандемии встал вопрос о дальнейшей судьбе принятых в кризис широкомасштабных мер поддержки рабочих мест. Необходимость структурных изменений во все возрастающей степени требовала освободить государственные финансы от затрат на сохранение рабочих мест и направить высвободившиеся ресурсы на другие цели, в том числе на решение структурных проблем.

Среди важнейших задач на ближайшее время – реформирование работы государственной службы занятости, в частности, налаживание более тесных связей между ней и работодателями, выход этих отношений на качественно новый уровень. Другой серьезной задачей является восстановление системы профессиональной подготовки, сильно пострадавшей в кризис: необходима перестройка программ обучения, методов образования при одновременном увеличении числа учебных мест. Актуальным направлением деятельности служб занятости в странах ОЭСР следует назвать развертывание процесса масштабной цифровизации, который затронул все аспекты работы этих структур: администрирование программ, оформление заявок на получение статуса безработного, подбор вакансий, обучение безработных, содействие открытию собственного дела.

Подводя итоги, можно сказать, что наиболее острая фаза кризиса на рынке труда в странах ОЭСР, по-видимому, завершилась. Теперь на первый план выходят различные структурные проблемы, которые также потребуют своего решения.

Благодарность: Исследование осуществлено в рамках
Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Andrews D., Charlton A., Moore A. COVID-19, productivity and reallocation: Timely evidence from three OECD countries // OECD Economics Department Working Papers. 2021. No. 1676. OECD Publishing, Paris. URL: <https://doi.org/10.1787/d2c4b89c-en> (дата обращения: 12.01.2023).
2. Bergman N., Matsa D., Weber M. Inclusive monetary policy: How tight labor markets facilitate broad-based employment growth. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, 2022. URL: <https://doi.org/10.3386/w29651> (дата обращения: 12.01.2023).
3. Cahuc P. Short-time work compensation schemes and employment // IZA World of Labor 2019. 2019. URL: <https://wol.iza.org/articles/short-time-work-compensations-and-employment/long> (дата обращения: 12.01.2023).
4. Carcillo S. et al. NEET youth in the aftermath of the crisis: Challenges and policies // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. 2015. No. 164. OECD Publishing, Paris. URL: <https://doi.org/10.1787/5js6363503f6-en> (дата обращения: 12.01.2023).
5. Card D., Jochen Kluve J., Weber A. What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations // Journal of the European Economic Association. 2018. Vol. 16, no. 3. P. 894–931. URL: <https://doi.org/10.1093/jeea/jvx028> (дата обращения: 12.01.2023).

6. Coombs K. et al. Early withdrawal of pandemic unemployment insurance: Effects on earnings, employment and consumption // Harvard Business School Working Paper. 2022. No. 22-046.
7. Duval R. et al. Labor market tightness in advanced economies // IMF. Staff Discussion Notes. 2022. No. 2022/001.
8. Eichhorst W., Marx P., Rinne U., Brunner J. Policy sequences during and after COVID-19: A review of labour market policy patterns // IZA Policy Paper. 2022a. No. 186.
9. Eichhorst W., Marx P., Rinne U., Brunner J. Job retention schemes during COVID-19: A review of policy responses // IZA Policy Paper. 2022b. No. 187.
10. European Central Bank // Economic bulletin. 2022. Iss. 1/2022. European Central Bank, Frankfurt.
11. Giupponi G., Landais C. Subsidizing labor hoarding in recessions: The employment and welfare effects of short-time work // CEPR Discussion Paper. 2018. No. 13310.
12. Gould E. JOLTS // Economic Policy Institute, Economic Policy Institute Blog. 2022. URL: <https://www.epi.org/indicators/jolts/> (дата обращения: 10.03.2022).
13. McGregor T., Suphaphiphat N., Toscani F. Europe's consumers are sitting on 1 trillion euros in pandemic savings // IMF Blog. 2022. URL: https://blogs.imf.org/2022/02/10/europees-consumers-are-sitting-on-1-trillion-eurosinpandemic-savings/?utm_medium=email&utm_source=govdelivery (дата обращения: 22.02.2022).
14. OECD. OECD Short-term Labour Market Statistics. URL: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> (дата обращения: 12.01.2023).
15. OECD. OECD Economic Outlook, Interim Report March 2021. OECD Publishing, Paris. 2021a. URL: <https://doi.org/10.1787/34bfd999-en> (дата обращения: 22.02.2022).
16. OECD. OECD Economic Outlook // 2021b. Vol. 2021, iss. 2. OECD Publishing, Paris. URL: <https://doi.org/10.1787/66c5ac2c-en> (дата обращения: 22.02.2022).
17. OECD. Temporary employment (indicator). 2021c. URL: <https://dx.doi.org/10.1787/75589b8a-en> (дата обращения: 27.05.2021).
18. OECD. OECD Labour Force Statistics 2021. OECD Publishing, Paris. 2022. URL: <https://doi.org/10.1787/177e93b9-en> (дата обращения: 22.02.2022).
19. OECD. OECD Statistics. URL: <https://stats.oecd.org> (дата обращения: 10.04.2021).
20. OECD. International Migration Outlook 2021. OECD Publishing, Paris. 2021d. URL: <https://doi.org/10.1787/29f23e9d-en> (дата обращения: 22.02.2022).
21. OECD. The unequal impact of COVID-19: A spotlight on frontline workers, migrants and racial/ethnic minorities. OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19). OECD Publishing, Paris. 2022a. URL: <https://doi.org/10.1787/f36e931e-en> (дата обращения: 22.02.2022).

22. OECD. *OECD Employment Outlook 2022: Building back more inclusive labour markets*. OECD Publishing, Paris. 2022. URL: <https://doi.org/10.1787/1bb305a6-en> (дата обращения: 22.02.2022).
23. OECD. *Back to work: Lessons from nine country case studies of policies to assist displaced workers*. In: *OECD Employment Outlook 2018*. OECD Publishing, Paris. 2018. Р. 123–184. URL: https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-8-en (дата обращения: 22.02.2022).
24. OECD. *Designing active labour market policies for the recovery. OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*. OECD Publishing, Paris. 2021e. URL: <https://doi.org/10.1787/79c833cf-en> (дата обращения: 22.02.2022).
25. OECD. *Active labour market policy measures to mitigate the rise in (long-term) unemployment. A summary of country responses to the OECD-EC questionnaire*. 2021f. URL: <https://www.oecd.org/els/emp/almpmeasurescovid19.pdf> (дата обращения: 10.03.2022).
26. OECD. *OECD Skills Outlook 2021: Learning for life*. OECD Publishing, Paris. 2021g. URL: <https://dx.doi.org/10.1787/0ae365b4-en> (дата обращения: 22.02.2022).
27. OECD. *Harnessing digitalisation in public employment services to connect people with jobs // Policy Brief on Activation Policies*, OECD, Paris. 2022b. URL: https://www.oecd.org/els/emp/Harnessing_digitalisation_in_Public_Employment_Services_to_connect_people_with_jobs.pdf?_ga=2.140460336.288200977.1669024316-197126646.1640344041 (дата обращения: 12.12.2022).
28. Parker K., Horowitz J. *The great resignation: Why workers say they quit jobs in 2021 // Pew Research Center, PEW Research blog*. 2022. URL: <https://www.pewresearch.org/facttank/2022/03/09/majority-of-workers-who-quit-a-job-in-2021-cite-low-pay-no-opportunities-for-advancement-feeling-disrespected> (дата обращения: 13.03.2022).
29. Shibata I., Pizzinelli C. *Has COVID-19 induced labor market mismatch? Evidence from the US and the UK // IMF Working Papers*. 2022. Vol. 2022/005. URL: <https://doi.org/10.5089/9781616359027.001> (дата обращения: 22.02.2022).

REFERENCES

1. Andrews, D., Charlton, A. and Moore, A. (2021) 'COVID-19, Productivity and Reallocation: Timely evidence from three OECD countries', *OECD Economic Department Working Papers*, 1676, pp. 1–47. DOI: 10.1787/d2c4b89c-en
2. Bergman, N., Matsa, D.A. and Weber, M. (2022) *Inclusive Monetary Policy: How Tight Labor Markets Facilitate Broad-Based Employment Growth* (No. w29651). National Bureau of Economic Research.

3. Cahuc, P. (2019) 'Short-time work compensation schemes and employment', *IZA World of Labor*. Available at: <https://wol.iza.org/articles/short-time-work-compensations-and-employment/long> (accessed 12 January 2023).
4. Carcillo, S. et al. (2015) 'NEET youth in the aftermath of the crisis: Challenges and policies', *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 164, OECD Publishing, Paris. DOI: 10.1787/5js6363503f6-en
5. Card, D., Kluve, J. and Weber, A. (2018) 'What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations', *Journal of the European Economic Association*, 16(3), pp. 894–931.
6. Coombs, K., Dube, A., Jahnke, C., Kluender, R., Naidu, S. and Stepner, M. (2021) 'Early withdrawal of pandemic unemployment insurance: Effects on earnings, employment and consumption', *Harvard Business School Working Paper*, 22–046.
7. Duval, R.A., Ji, Y., Li, L., Oikonomou, M., Pizzinelli, C., Shibata, I., ...and Tavares, M.M. (2022) 'Labor market tightness in advanced economies', *Staff Discussion Notes*, 001.
8. Eichhorst, W., Marx, P., Rinne, U. and Brunner, J. (2022a) 'Policy sequences during and after COVID-19: A review of labour market policy patterns', *IZA Policy Papers*, 186.
9. Eichhorst, W., Marx, P., Rinne, U. and Brunner, J. (2022b) 'Job retention schemes during COVID-19: A review of policy responses', *IZA Policy Papers*, 187.
10. European Central Bank (2022) *Economic bulletin*. European Central Bank, Frankfurt, 1.
11. Giupponi, G. and Landais, C. (2018) 'Subsidizing labor hoarding in recessions: The employment and welfare effects of short-time work', *CEPR Discussion Paper*, 13310.
12. Gould, E. (2022) JOLTS. *Economic Policy Institute, Economic Policy Institute Blog*. Available at: <https://www.epi.org/indicators/jolts/> (accessed 10 March 2022).
13. McGregor, T., Suphaphiphat, N. and Toscani, F. (2022) 'Europe's consumers are sitting on 1 trillion euros in pandemic savings', *IMF Blog*. Available at: https://blogs.imf.org/2022/02/10/europe-s-consumers-are-sitting-on-1-trillion-euros-in-pandemic-savings/?utm_medium=email&utm_source=govdelivery (accessed 22 February 2022).
14. OECD. *OECD Short-term labour market statistics*. Available at: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> (accessed 12 January 2023).
15. OECD (2021a) *OECD Economic Outlook, Interim Report March 2021*, OECD Publishing, Paris. DOI: 10.1787/34bfd999-en
16. OECD (2021b) *OECD Economic Outlook, 2021 (2)*. OECD Publishing, Paris. DOI: 10.1787/66c5ac2c-en
17. OECD (2021c) «*Temporary employment*» (indicator). DOI: 10.1787/75589b8a-en
18. OECD (2022) *OECD Labour Force Statistics 2021*. OECD Publishing, Paris. DOI: 10.1787/177e93b9-en
19. OECD (n/y) *OECD Statistics*. Available at: <https://stats.oecd.org> (accessed 10 April 2021).

20. OECD (2021d) *International Migration Outlook 2021*. OECD Publishing, Paris. DOI: 10.1787/29f23e9d-en
21. OECD (2022a) ‘The unequal impact of COVID-19: A spotlight on frontline workers, migrants and racial/ethnic minorities’, *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris. DOI: 10.1787/f36e931e-en
22. OECD (2022) *OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets*, OECD Publishing, Paris. DOI: 10.1787/1bb305a6-en
23. OECD (2018) ‘Back to work: Lessons from nine country case studies of policies to assist displaced workers’, in: *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, Paris. DOI: 10.1787/empl_outlook-2018-8-en
24. OECD (2021e) ‘Designing active labour market policies for the recovery’, *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris. DOI: 10.1787/79c833cf-en
25. OECD (2021f) ‘Active labour market policy measures to mitigate the rise in (long-term) unemployment’, *A summary of country responses to the OECD-EC questionnaire*, OECD. Available at: <https://www.oecd.org/els/emp/almpmeasurescovid19.pdf> (accessed 10 March 2022).
26. OECD (2021g) *OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life*, OECD Publishing, Paris. DOI: 10.1787/0ae365b4-en
27. OECD (2022b) ‘Harnessing digitalisation in public employment services to connect people with jobs’, *Policy Brief on Activation Policies*, OECD, Paris. Available at: https://www.oecd.org/els/emp/Harnessing_digitalisation_in_Public_Employment_Services_to_connect_people_with_jobs.pdf?_ga=2.140460336.288200977.1669024316-197126646.1640344041 (accessed 12 January 2022).
28. Parker, K. and Horowitz, J. (2022) ‘The great resignation: Why workers say they quit jobs in 2021’, *Pew Research Center, PEW Research blog*. Available at: <https://www.pewresearch.org/facttank/2022/03/09/majority-of-workers-who-quit-a-job-in-2021-cite-low-pay-no-opportunities-for-advancement-feeling-disrespected> (accessed 13 March 2022).
29. Shibata, I. and Pizzinelli, C. (2022) ‘Has COVID-19 induced labor market mismatch? Evidence from the US and the UK’, *IMF Working Papers*, 005. DOI: 10.5089/9781616359027.001

Статья поступила в редакцию 16.01.2023;
одобрена после рецензирования 24.03.2023;
принята к публикации 15.11.2023.