

УДК 331.52

**ПАНДЕМИЯ COVID-19, БЕЗРАБОТИЦА И СТРУКТУРА СПРОСА
НА ТРУД**

Н.В.Головачев

студент Московского педагогического государственного университета,
Москва, Российская Федерация

Научный руководитель:

Д.э.н., профессор Кашепов А.В.

Аннотация:

Темой статьи являются проблемы рынка труда и занятости, возникшие в мировой и российской экономике вследствие пандемии Covid-19 в 2020 году. Произведен обзор ретроспективных показателей безработицы по Российской Федерации, а также некоторых прогнозов. Рассмотрены данные об изменениях спроса и предложения на рынке труда

Ключевые слова: рынок труда, занятость, безработица, анализ, прогноз

N. V. Golovachev

student of the Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russian Federation

Scientific supervisor:

Doctor of Economics, Professor A.V. Kashepov

Abstract:

The topic of the article is the problems of the labor market and employment that have arisen in the world and Russian economy as a result of the Covid-19 pandemic in 2020. A review of the retrospective indicators of unemployment in the Russian Federation, as well as some forecasts, is made. Data on changes in supply and demand in the labor market are considered

Keywords: labor market, employment, unemployment, analysis, forecast

Пандемия коронавируса COVID-19 продолжается, позади только первый год этого общемирового бедствия. Однако уже можно подвести

некоторые итоги событиям и изменениям в мировой и российской экономике, демографии и социальной сфере, происшедшим в 2020 году и кратко резюмировать имеющиеся прогнозы развития ситуации в 2021 году. На 27 марта 2021 года, по данным Университета Дж.Хопкинса (США) общемировая численность официально учтенных зараженных новым коронавирусом составила 126 281 тыс. человек, число погибших 2769,9 тыс. человек. Наибольшее число зараженных наблюдалось в США, Индии и Бразилии. Далее следовали Франция и Российская Федерация¹. По отношению к общему числу умерших в мире в 2019 году – 55,4 млн. чел., опубликованному ВОЗ², смертность от COVID-19 в 2020 г. составила 4,1% (общая оценка числа умерших по миру и большинству стран за 2020 год пока не опубликована).

В докладе ООН «Мировая экономика: ситуация и перспективы» (25.01.2021) динамика мирового ВВП в 2020 году оценена в -4,3%, перспективы роста в 2021 году +4,7%. Оценки экспертов ООН по США составляют -3,9% и +3,4%, по Европейскому Союзу -7,4% и +4,8%, по Китаю +2,4% и +7,2%, по РФ -4,0% и 3,0%³.

Разработанный Министерством экономического развития РФ «Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов» предполагал возможность ограничения спада ВВП России в 2020 году уровнем 3,9% и последующего роста в 2021 году на 2,7-3,3%⁴. Отметим, что «дно» нынешнего экономического цикла большинство стран прошли в апреле-июне 2020 года, вследствие первого локдауна, в период разработки международными и правительственными экспертами приведённых здесь прогнозов уже происходил компенсационный

¹ Официальный сайт Johns Hopkins university. Coronavirus resource center. Режим доступа: <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>

² Официальный сайт Всемирной организации здравоохранения. Режим доступа: <https://www.who.int/ru>

³ Официальный сайт ООН. World Economic Situation and Prospects. UN. 25 January 2021. Режим доступа: https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/WESP2021_FullReport.pdf

⁴ Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов. Министерство экономического развития РФ. Режим доступа: <https://www.economy.gov.ru/material/file/956cde638e96c25da7d978fe3424ad87/Prognoz.pdf>

подъем. В РФ, правительству которой удалось избежать второго локдауна в 2020 году, во II квартале снижение ВВП по отношению к аналогичному периоду предыдущего года, составляло 8%, а в III квартале 3,4%, то есть нашей экономике удалось «отыграть» у кризиса 4,6 процентного пункта. Согласно первой оценке Росстата, ВВП за 2020 год составил 106,6 трлн. руб. и сократился в сопоставимых ценах на 3,1%.

Рынок труда и безработица в Российской Федерации.

Перейдём к анализу последствий пандемии COVID-19, ограничительных мер и экономической рецессии для российского рынка труда. Следует сразу заметить, что это влияние было абсолютно не прогнозируемым, как стихийное бедствие. До событий 2020 года наиболее востребованными в научном сообществе стали работы о возможном негативном воздействии на рынок труда повышения границ пенсионного возраста⁵. В 2020 году российский рынок труда столкнулся с новыми проблемами и вопросами, появление которых российские экономисты ранее предвидеть не могли, в настоящее время выходят публикации об экономических уроках кризиса 2020 года⁶.

Макроэкономические показатели рынка труда Росстат публикует в отчётах о результатах выборочных Обследований рабочей силы – ОРС (до 2016 года – Обследования населения по проблемам занятости – ОНПЗ), методология которых совместима с рекомендациями МОТ и Международной конференции статистиков труда (МКСТ). Представители государственной службы занятости не всегда соглашались с точностью результатов выборочного ОРС, особенно в региональном разрезе. Но мы считаем возможным совместное использование в аналитических целях данных ОРС и регистрационной статистики службы занятости населения⁷.

⁵ Кашепов А.В. Прогнозирование конъюнктуры рынка труда в условиях современных институциональных реформ. Социально-трудовые исследования. 2019. № 1 (34). С. 44-56.

⁶ Кашепов А.В. Факторы и экономические последствия пандемии коронавируса. Вестник Алтайской академии экономики и права. 2021. – № 2 – С. 38-45 DOI: 10.17513/vaael.1595

⁷ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстата). Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/>

Численность безработных по обследованиям циклично (летом безработных в России меньше, зимой больше) снижалась от максимального уровня 10,4 млн. человек в феврале 1999 года (глобальный финансовый кризис и дефолт в России) до 3,5 млн. человек в начале 2020 года. На этой траектории было два подъема - до 7,0 млн. человек в феврале 2009 г. (глобальный финансовый кризис) и до 4,5 млн. человек в марте 2015 года (санкции), новый подъем произошел в августе 2020 года, когда безработица достигла значения в 4,8 млн. человек. Уровень безработицы по ОРС в процентах от численности рабочей силы в данной точке составил 6,4%. Максимальный уровень безработицы в период пандемии был ниже, чем во время глобальных кризисов 1998 и 2008-2009 гг. К декабрю 2020 года этот показатель снизился до 5,9%. В феврале 2021 года общая численность безработных составила 4,2 млн.

Разумеется, общая численность людей в РФ, которые нуждаются в работе, возрастает за счёт категории, которая в методологии ОРС (ОНПЗ) относится к «лицам в трудоспособном возрасте, не входящим в состав рабочей силы» и конкретно делится на две категории – «потенциальная рабочая сила» и «лица, желающие работать, но не ищущие работу и не готовые приступить к ней». Суммарно численность этих двух последних категорий российского населения составляла в августе 2019 года 3,5 млн. человек и в августе 2020 года 3,8 млн. человек. Общая численность населения, нуждающегося в работе, таким образом, составляла в августе 2019 года 6,8 млн. человек (около 9,0% потенциальной рабочей силы) и в августе 2020 года 8,6 млн. человек (около 11%).

Более драматичной была в 2020 году динамика численности безработных, зарегистрированных в службе занятости. Массовое высвобождение работников российских предприятий, происшедшее в апреле-августе 2020 года, привело к увеличению зарегистрированной безработицы с 0,7 в начале года до 3,7 млн. человек в сентябре (4,9% от рабочей силы). Такое количество людей, обратившихся к помощи государства в поисках

работы, стало «рекордным» за 29 лет их регистрации. Предыдущий максимум – 2,8 млн. человек, наблюдался в апреле 1996 года. Благодаря восстановлению российской экономики в октября 2020 года снятие безработных с учёта превысило постановку на учёт, и их количество сократилось к декабрю до 2,8 млн. человек (3,7%).

В связи с несовпадением трендов зарегистрированной безработицы и безработицы по обследованиям В.Е.Гимпельсон предполагает, что это было вызвано тем, что в условиях карантина обследование проводилось методами телефонных опросов, вместо очного анкетирования⁸. А.В.Кашепов обращает внимание на то, что условное «занижение» общей безработицы наблюдается не только между потоками информации, исходящими из разных ведомств, но и внутри обследования ОРС Росстата и предлагает обсудить методологические проблемы мониторинга безработицы в условиях кризиса⁹.

Обратимся к вопросам спроса и предложения на российском рынке труда в профессиональном разрезе. Спрос на переподготовку персонала и повышение квалификации также увеличивается из-за роста автоматизации на предприятиях и инвестиций в новые технологии. В период пандемии данный процесс только усилился. Статистка KPMG по миру показала, что 75% руководителей ускорили внедрение технологий из-за COVID-19, причём 22% из них сообщили, что прогресс резко ускорился и на годы опередил их желаемый технологический опыт¹⁰. Пандемия также распространила цифровую трансформацию рабочего места как в России, так и во всём мире. Можно сказать, что именно дистанционные технологии сохранили многим работу. По разным источникам, число сотрудников, работающих удалённо, выросло в период пандемии как минимум в 2 раза.

⁸ Гимпельсон В. Труд на карантине: как пандемия повлияла на оценки российской безработицы. РБК. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/opinions/economics/23/06/2020/5ef06fef9a79478939a1e832?from=center>

⁹ Кашепов А.В. Безработица в мире и Российской Федерации в 2020 году и прогнозы на 2021 год. Modern Science. 2021. - №3.

¹⁰ Long-term growth amid talent and digital issues. KPMG. 2020. Режим доступа: <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/09/ceo-are-building-a-path-to-long-term-growth-for-their-businesses.html>

Так, во время пандемии COVID-19 был сделан большой шаг в сторону диджитализации бизнеса, а по мере изменения бизнеса и экономических требований меняются и навыки, необходимые для создания и использования новых рабочих мест. В связи с большим дефицитом опыта в области технологий сотрудникам необходимо дополнительное обучение для удовлетворения потребностей цифровой трансформации. По исследованию Deloitte, более половины руководителей во всём мире, в том числе и в РФ, считают, что от 50% до 100% их персонала потребуется изменить свои навыки и способности в ближайшие три года. То есть на данный момент большинство сотрудников не обладают навыками и способностями, необходимыми для их нынешней работы и работы в будущем¹¹. Всё это доказывает необходимость для бизнеса организации обучения персонала.

В 2021 году наиболее востребованными направлениями будут: искусственный интеллект, машинное обучение, облачные вычисления, интернет вещей, кибербезопасность, аварийное восстановление, AR и VR, блокчейн, IT в здравоохранении и UX-дизайн. При этом, многие из данных направлений в России пока не преподаются на должном уровне в университетах. Необходимо расширять число бюджетных мест для обучения по этим направлениям, и увеличивать финансирование соответствующих научных исследований и практических разработок.

Другой важный аспект, на который работодатели должны обратить сейчас внимание – это психофизическое состояние сотрудников в кризисный период. Многие работники в 2020 году находились в состоянии «выгорания» и стресса из-за страха потерять работу, домашних проблем, изоляции, ощущения переутомления, нестабильности. Эти факторы безусловно сказываются на здоровье работников. Из-за этого снижается также лояльность персонала (одна из самых важных ценностей компаний). Помимо беспокойства о собственном будущем, при дистанционной работе

¹¹ Beyond reskilling. Deloitte. 15 May 2020. Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2020/reskilling-the-workforce-to-be-resilient.html>

сотрудники не чувствуют прежней связи с командой и компанией в целом. Это меньше свойственно молодёжи, которая «родилась со смартфоном в руках», больше – работникам среднего и старшего поколения. С другой стороны, это, безусловно, индивидуально, и зависит не только от возраста, но и от психологических особенностей личности. Так, по результатам опроса, проведённого Superjob в декабре 2020 года, количество сотрудников, желающих остаться на удалённом формате работы или выйти в офис после нормализации эпидемиологической обстановки распределились почти поровну: 41% и 45% соответственно¹².

В такой ситуации, во избежание снижения мотивации, лояльности персонала и дальнейшей потери перспективных сотрудников, в период пандемии, и даже после нормализации ситуации, работодателю важно обратить внимание на некоторые моменты. С одной стороны, пандемия ударила по бюджету компаний, некоторые даже оказались на грани банкротства. Бизнесу пришлось снизить издержки, и так как основной расходной статьёй часто оказываются затраты на персонал, в 2020 году мы наблюдали массовое сокращение штата, снижение заработной платы, сокращение рабочего времени, отказа от индексации ЗП, обучения, бонусов и др. Мы понимаем, что работодатели должны контролировать расходы, так как многие из них продолжают бороться за выживание. С другой стороны, если компании потеряют оставшуюся часть персонала, издержки и экономические потери в будущем будут намного больше. Мы наблюдаем уже сейчас, что 87% работников хотят поменять работу. При этом, по оценкам Hays, 45% хотят сменить конкретно работодателя, 18% сменить профессию и отрасль, 20% – только отрасль¹³. Бизнес держится на сотрудниках, поэтому важно сейчас сохранить этот ценный ресурс, иначе после завершения кризиса, бизнес уже не сможет восстановиться. Предприятия должны найти

¹² Социологический опрос. Superjob. 26 декабря 2020. Режим доступа: <https://domodedovo.superjob.ru/research/articles/112617/zhelayuschih-ostatsya-na-udalenne-navsegda-stalo-bolshev-2-raza/>

¹³ Карантин и поиск новой работы. Hays. 2020. Режим доступа: <https://hays.ru/research/karantin-i-poisk-novoj-raboty/>

баланс между нынешней экономией затрат на персонал, и возможными будущими потерями от его нехватки.

В первую очередь, важно оценить потребность в персонале по разным вакансиям и постараться заместить их максимально с помощью тех сотрудников, которых компания планирует сократить из-за пандемии. Безусловно, не каждый работник может быть защищен от потери работы. В крайнем случае, можно предложить сотруднику временный перевод в другой отдел на менее квалифицированную должность с более низкой заработной платой, которая позволит сохранить стабильный заработок и предыдущее рабочее место, которое в будущем снова освободится после завершения пандемии и стабилизации обстановки.

Второй аспект, который нужно учесть работодателю, это потребность сотрудников в нахождении на дистанционном режиме работы или в офисе. После нормализации эпидемиологической обстановки важно быть гибкими, не возвращать всех в офлайн или наоборот. Нужно учитывать желания персонала и предлагать оба варианта. Так, многие компании уже это понимают. В России, по оценкам EY, около 75% работодателей хотят совмещать работу удалённо и в офисе, 25% компаний при этом планируют в дальнейшем полностью отказаться от удалённой работы. Многие (46%) считают, что необходимость работать удалённо негативно отразилась на эффективности персонала. Однако, такие скептические взгляды наблюдаются в основном в компаниях с традиционной бизнес-моделью (65%), технологичные же компании (более 30%) считают, что пандемия повлияла позитивно на бизнес и открыла новые возможности¹⁴. Гибридный подход к организации рабочей деятельности становится вторым трендом будущих лет. Гибридная модель рабочего места позволит распределять время между офисом и удалённым местом работы в зависимости от наиболее продуктивного способа выполнения обязанностей, а также обеспечит

¹⁴ Новая реальность в технологиях бизнеса. EY. 20 октября 2020. Режим доступа: https://www.ey.com/ru_ru/covid-19/new-normal-in-business-technology

вовлечённость сотрудников в процессе работы и сплотит команду (офис), с другой стороны предложит независимость и гибкость (дом). Например, можно распределить дни в течение недели в офисе и дома, либо сделать это по часам (неполный рабочий день офлайн). Также есть возможность разделить персонал на несколько команд, и чередовать присутствие в офисе по дням или неделям. Вариантов подобных графиков множество, главное – должна присутствовать гибкость во всём: и во времени, и в способах работы.

Список источников:

1. Официальный сайт Johns Hopkins university. Coronavirus resource center. Режим доступа: <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>
2. Официальный сайт Всемирной организации здравоохранения. Режим доступа: <https://www.who.int/ru>
3. Официальный сайт ООН. World Economic Situation and Prospects. UN. 25 January 2021. Режим доступа: https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/WESP2021_FullReport.pdf
4. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов. Министерство экономического развития РФ. Режим доступа: <https://www.economy.gov.ru/material/file/956cde638e96c25da7d978fe3424ad87/Prognoz.pdf>
5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстата). Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/>
6. Кашепов А.В. Прогнозирование конъюнктуры рынка труда в условиях современных институциональных реформ. Социально-трудовые исследования. 2019. № 1 (34). С. 44-56.
7. Кашепов А.В. Факторы и экономические последствия пандемии коронавируса. Вестник Алтайской академии экономики и права. 2021. – № 2 – С. 38-45 DOI: 10.17513/vaael.1595

8. Кашепов А.В. Безработица в мире и Российской Федерации в 2020 году и прогнозы на 2021 год. Modern Science. 2021. - №3.

9. Гимпельсон В. Труд на карантине: как пандемия повлияла на оценки российской безработицы. РБК. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/opinions/economics/23/06/2020/5ef06fef9a79478939a1e832?from=center>

10. Long-term growth amid talent and digital issues. KPMG. 2020. Режим доступа: <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/09/ceo-are-building-a-path-to-long-term-growth-for-their-businesses.html>

11. Beyond reskilling. Deloitte. 15 May 2020. Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2020/reskilling-the-workforce-to-be-resilient.html>

12. Социологический опрос. Superjob. 26 декабря 2020. Режим доступа: <https://domodedovo.superjob.ru/research/articles/112617/zhelayuschih-ostatsya-na-udalenne-navsegda-stalo-bolshe-v-2-raza>

13. Карантин и поиск новой работы. Hays. 2020. Режим доступа: <https://hays.ru/research/karantin-i-poisk-novoj-raboty/>

14. Новая реальность в технологиях бизнеса. EY. 20 октября 2020. Режим доступа: https://www.ey.com/ru_ru/covid-19/new-normal-in-business-technology

Кашепов Алексей Владимирович,
Профессор МПГУ, Москва, Российская Федерация,