



► Аналитическая записка

Август, 2020

COVID-19: государственные службы занятости и меры политики на рынке труда

Основные положения

- **Политика и программы на рынке труда имеют исключительно важное значение для решения работниками и работодателями вопросов, связанных с увольнениями, отпусками без сохранения заработной платы и переходом на режим сокращенного рабочего времени в результате пандемии COVID-19.**

Кризис COVID-19 серьезно подорвал экономику и рынки труда во всех регионах мира. По оценкам МОТ, во втором квартале 2020 года потери рабочего времени, большая часть которых пришлась на страны с формирующейся рыночной экономикой и развивающиеся страны, были эквивалентны почти 400 миллионам рабочих мест с полной занятостью (ILO, 2020a). Основными инструментами, которые директивные органы используют для решения проблем, вызванных кризисом, являются программы компенсации доходов и активная политика на рынке труда. Политика и программы на рынке труда, осуществление которых часто происходит с помощью государственных служб занятости, играют центральную роль в смягчении последствий увольнений, сохранении рабочих мест и навыков, содействии занятости в основных отраслях производства и услуг и поддержании связи людей с рынком труда, включая уязвимых работников, занятых в неформальной экономике или работающих на основе новых форм занятости.

- **Ранее внедренные технологии и способность быстро адаптироваться способствовали эффективному реагированию и бесперебойному оказанию услуг государственными службами занятости в период действия ограничительных мер.**

Государственные службы занятости, которые инвестировали в технологии предоставления услуг до кризиса, и те, которые разработали четкую стратегию цифровой трансформации, могли полагаться на дистанционные каналы для обеспечения

непрерывного процесса предоставления услуг во время действия режима полной самоизоляции и по мере смягчения ограничительных мер. Использование новых технологий для предоставления услуг, а также гибкий подход в перестройке рабочих процессов и партнерских отношений в значительной степени способствовали укреплению способности государственных служб занятости удовлетворить резко возросший спрос на наиболее важные услуги и предотвратить сбои, которые могли возникнуть в связи с применением мер по борьбе с пандемией. Наиболее важные услуги, которые продолжают предоставляться на местных рынках труда, включают в себя обработку заявлений на страховые выплаты по безработице и обращений за социальной помощью, а также усовершенствованные и расширенные услуги по подбору персонала для секторов, которые продолжают активно нанимать персонал в условиях пандемии.

- **Активная поддержка рынка труда может быть более эффективной, если она осуществляется в виде комплексного пакета мер.**

Кризис COVID-19, вероятно, окажет длительное воздействие на рабочие места, предприятия и навыки, и в условиях последующей рецессии работодателям и работникам будет сложнее ориентироваться на рынке труда, особенно в странах с большой долей неформальной занятости. Более тесная связь между мерами политики по обеспечению непрерывности деятельности и активной поддержки рынка труда и системами социальной защиты может помочь правительствам предотвратить обнищание людей и рост безработицы. Следует подчеркнуть важность мер по созданию рабочих мест, при этом поддержка предприятий всех размеров должна быть увязана с целями повышения производительности, сохранения рабочих мест и доходов, а также с перераспределением рабочей силы в период восстановления экономики.

Основные положения (продолжение)

- **Правительства должны активно поддерживать переход на новые рабочие места уволенных работников и групп, наиболее подверженных риску безработицы и разочарования.**

Продолжение финансирования программ активизации рынка труда, а также государственных служб занятости в течение всего периода восстановления экономики обеспечит достаточное расширение масштабов услуг для содействия восстановлению занятости. Женщины, молодежь, трудящиеся-мигранты и пожилые работники – группы, чрезмерно представленные в категории низкоквалифицированных работников и в секторах, наиболее сильно пострадавших от последствий пандемии, - в условиях рецессии, вызванной COVID-19, с большей степенью вероятности обнаружат, что их рабочие места находятся под угрозой. Осуществление

адресных программ на рынке труда и обеспечение более широкого доступа к услугам государственных служб занятости крайне необходимо для поддержания возможностей трудоустройства и готовности к работе наиболее уязвимых групп с нестабильной занятостью. Инклюзивный подход с учетом гендерных аспектов может ускорить процесс восстановления и стимулировать участие в рынке труда. Активное вовлечение в эти процессы работодателей и других соответствующих партнеров, включая частные агентства занятости, может облегчить доступ к рабочим местам.

1. Политика и программы на рынке труда - ключевой инструмент директивных органов

Глобальный кризис здравоохранения, вызванный пандемией COVID-19, серьезно подорвал экономику и рынки труда во всех регионах мира. В число наиболее уязвимых входят 1,6 миллиарда работников неформальной экономики, которые работают в секторах, где происходит значительное сокращение рабочих мест, или доходы которых заметно снизились в результате ограничительных мер, что составляет половину мировой рабочей силы. Кризис COVID-19 непропорционально сильно затрагивает 1,25 миллиарда рабочих мест, находящихся в зоне риска, особенно в наиболее пострадавших секторах, таких как розничная торговля, гостиничный и ресторанный сектор, а также промышленное производство (ILO, 2020b). Большинство этих работников - самозанятые в неформальной экономике, их труд низко оплачивается, и они имеют ограниченный доступ к механизмам рынка труда для смягчения потери работы и доходов. Кризис усугубил существующую уязвимость и нестабильность рабочих мест работников, которые уже подвержены риску бедности и экономической неактивности. Молодые люди, например, испытывают многочисленные потрясения, связанные с нарушением процесса образования и профессиональной подготовки, нестабильностью занятости и доходов и возрастающими трудностями в поиске работы.

Программы на рынке труда являются ключевым компонентом комплекса мер политики, принимаемых правительствами для защиты рабочих мест, предприятий и доходов от последствий пандемии COVID-19. Как и в предыдущие кризисы, директивные органы в странах с формирующейся рыночной экономикой и развитых странах применяют меры политики для оперативного реагирования на ухудшение ситуации на рынке труда в нескольких направлениях: для ускорения возвращения на работу, адаптации навыков, содействия перераспределению рабочей силы и смягчения потери доходов в связи с временной безработицей. Однако, в отличие от прошлых экономических спадов, в этот кризис институты рынка труда столкнулись не только с падением совокупного спроса, но и с последствиями режима самоизоляции и мер физического дистанцирования, направленных на замедление распространения коронавируса. Во вставке 1 приводится краткий обзор наиболее распространенных мер политики на рынке труда, включая меры, направленные на обеспечение соответствия между спросом и предложением рабочей силы и необходимого посредничества.

► Вставка 1. Типы наиболее распространенных мер политики на рынке труда

Политика на рынке труда заключается в поддержании доходов в период безработицы или сокращения рабочего времени (пассивная поддержка); меры, способствующие интеграции на рынке труда, направлены на безработных и лиц, подверженных риску безработицы (активная поддержка).

Пассивная политика на рынке труда заключается, в основном, в предоставлении пособий по безработице, часто в сочетании с другими денежными выплатами и мерами поддержки предприятий. Страны с большим числом неформальных работников и ограниченными системами социальной защиты в значительной степени полагаются на денежные выплаты и обеспечение всеобщего гарантированного базового дохода с помощью дискреционных бюджетно-налоговых механизмов для компенсации потери дохода тем, кто не имеет доступа к пособиям по безработице.

Меры активной политики на рынке труда могут подразделяться в соответствии с предполагаемыми функциями по влиянию на спрос и предложение рабочей силы, а также по посредничеству между ними:

Меры, связанные со спросом, направлены на сохранение или поддержку занятости в период кризиса и восстановления экономики, а также на стимулирование создания новых рабочих мест. Эти меры, которые носят ограниченный характер, включают субсидии на заработную плату, сокращение расходов на оплату труда, не связанных с заработной платой, и поддержку в случае перехода на режим сокращенного рабочего времени.

Меры, связанные с предложением, направлены на повышение адаптивности рабочей силы, в том числе посредством обучения на рабочем месте и аудиторного обучения, и, как правило, оказывают воздействие на трудоустройство в среднесрочной и долгосрочной перспективе. Эти меры политики также предполагают стимулирование поиска и сохранения работы посредством предоставления льгот по месту работы в виде выплат заработной платы и субсидий, например, в рамках программ временной государственной занятости, часто ориентированных на низкоквалифицированных и уязвимых работников. Также применяется стимулирование самозанятости и предпринимательства.

Посредничество на рынке труда помогает преодолеть разрыв между спросом и предложением, способствуя более эффективному и качественному подбору соискателей в соответствии с существующими вакансиями. Посреднические услуги, включающие

в себя помощь в поиске работы, предоставление консультаций и информации о рынке труда, разъяснительную работу, подбор подходящей работы в соответствии с квалификацией, повышают вероятность того, что соискатели найдут работу.

Источник: авторы, на основе Brown; Koettl, 2015. Подробную информацию см. в Приложении I.

Во многих развитых странах и странах с формирующейся рыночной экономикой государственные службы занятости играют важную роль в осуществлении политики на рынке труда, направленной на поддержку работников и предприятий в процессе перехода работников на новые рабочие места.

Наряду с другими правительственными учреждениями государственные службы занятости играют значимую роль в осуществлении мер реагирования правительства, в частности, в активизации, расширении и укреплении поддержки лиц, ищущих работу, трудящихся и работодателей.

Меры политики реагирования, разработанные с учетом существующих мер политики на рынке труда, были скорректированы в зависимости от этапа, продолжительности и строгости режима самоизоляции и мер физического дистанцирования, введенных с целью замедления распространения вируса. Политика на рынке труда осуществлялась на всех этапах кризиса COVID-19 - от сдерживания распространения инфекции и стабилизации до выхода из режима самоизоляции и возобновления трудовой деятельности (рис. 1).

- В начале кризиса приоритетное внимание уделялось компенсации доходов, потерянных в результате увольнений и сокращения рабочего времени. В некоторых странах применение этих механизмов было расширено, чтобы работники, работающие не по найму или занятые в неформальной экономике, получили доступ к системам социальной защиты и другим пакетам дискреционных бюджетно-налоговых мер.

- На пике кризиса рабочие места были защищены и сохранены посредством целенаправленной активной поддержки, в том числе набора персонала в основные секторы, связанные с жизнеобеспечением, и осуществления мер по обеспечению связи с рынком труда, таких как профессиональная подготовка и переподготовка.

- По мере того как кризис в области здравоохранения начал ослабевать, страны начали постепенно снимать ограничительные меры, введенные в связи с пандемией COVID-19. Стратегии выхода из кризиса направлены на поддержку адресной активной политики на рынке труда, часто в сочетании с политикой налогово-бюджетного стимулирования, для содействия восстановлению экономики и ускорения возобновления трудового процесса.

► Рисунок 1. COVID-19: комплекс мер политики на рынке труда



Источник: авторы.

2. Меры реагирования государственных служб занятости на кризис COVID-19

Эмпирические данные, полученные из разных стран, свидетельствуют о том, что службы занятости являются одной из наиболее экономически эффективных ¹ форм активного вмешательства на рынке труда, направленных на облегчение перемещения работников на рынке труда как для самих работников, так и для предприятий. После глобального экономического и финансового спада 2008-09 годов для людей, находящихся в поиске работы, работников и работодателей государственные службы занятости стали важной точкой доступа к целому ряду пассивных и активных механизмов поддержки на рынке труда. В условиях нынешнего кризиса деятельность государственных служб занятости имеет ключевое значение для оказания помощи работникам и работодателям в решении вопросов, связанных с увольнениями, отпусками без сохранения заработной платы и сокращением рабочего времени.

Однако оказание помощи клиентам во время пандемии COVID-19 потребовало нового и иного подхода с учетом неопределенности ее последствий, длительной продолжительности кризиса и ограничений на предоставление услуг, обусловленных необходимостью предотвратить распространение вируса в самих учреждениях государственных служб занятости. Кризис вызвал масштабные сбои в мировой экономике, в том числе и на рынках труда, что побудило государственные службы занятости повысить свою реактивность и гибкость путем:

- адаптации услуг и рабочих процессов для обеспечения бесперебойного предоставления услуг в условиях пандемии;
- наращивания потенциала для удовлетворения растущего спроса на наиболее важные услуги;
- содействия созданию рабочих мест, стимулирования присутствия на рынке труда и оказания помощи в трудоустройстве.

2.1 Бесперебойное предоставление и адаптация услуг

Как и все государственные структуры, службы занятости соблюдали ограничительные меры, которые были введены национальными органами власти с момента вспышки пандемии COVID-19. В отличие от других кризисов, глобальная чрезвычайная ситуация в области здравоохранения представляет собой обоюдоострую проблему для государственных служб занятости: обеспечение непрерывности рабочих процессов при соблюдении государственных руководящих принципов в области здравоохранения и безопасности в условиях пандемии COVID-19. Рабочие процессы могут быть серьезно нарушены, если сотрудники заболевают на рабочем месте. Независимо от масштабов распространения и глубины проблем, связанных с пандемией, которые различались в разных странах, государственные службы занятости

¹ «Экономическая эффективность» обозначает, что при использовании этой формы активного вмешательства на рынке труда достигаются такие же результаты, как и при использовании других форм, при значительно более низких затратах (Quintini and Martin, 2006; Card, Kluve and Weber, 2018).

во всем мире систематически уделяли приоритетное внимание защите и обеспечению безопасности персонала и клиентов.

Перед государственными службами занятости стояла задача оперативно пересмотреть приоритеты, расширить масштабы предоставления услуг и перераспределить основные ресурсы для обеспечения непрерывной деятельности, гарантируя при этом безопасные условия работы и защиту своему персоналу.

Обеспечение безопасной рабочей среды

В апреле 2020 года МОТ в сотрудничестве с Всемирной ассоциацией государственных служб занятости, Европейской комиссией, Межамериканским банком развития и организацией по предоставлению технической поддержки Sociex+ провела глобальное исследование реагирования государственных служб занятости на пандемию COVID-19.² Информация, собранная в 72 странах в ходе этого исследования, свидетельствует о систематическом осуществлении одной или нескольких из следующих мер с целью минимизации риска для персонала и клиентов и обеспечения предоставления основных услуг в периоды роста спроса на них:

- **Временное закрытие помещений для посетителей:** 40 процентов обследованных государственных служб занятости – большинство из них в странах с высоким уровнем дохода и уровнем дохода выше среднего - закрыли помещения для приема посетителей и расширили использование каналов предоставления услуг на основе новых технологий. В ряде случаев было закрыто более 50 процентов помещений, причем восемь государственных служб занятости (в **Албании, Бельгии (ACTIRIS и Le Forem), Эстонии, Франции, Ирландии, Мексике и Испании**) временно закрыли все точки прямого доступа для посетителей в период действия режима полной самоизоляции и во время частичного снятия ограничительных мер.

- **Сокращение численности персонала, присутствующего в офисе:** подавляющее большинство государственных служб занятости значительно сократили численность персонала в своих помещениях. В **Албании** только 30 процентов сотрудников продолжали работать в офисе по сокращенному графику, выполняя операции, требующие соблюдения регламента безопасности, в частности, финансовые операции. Государственные службы занятости в других странах, в том числе в **Австрии, Бразилии, Японии, Парагвае, Турции и Зимбабве**, использовали систему предварительной записи, чтобы контролировать поток клиентов в помещении и предотвращать скопление людей.

- **Гибкая организация труда, включая дистанционную работу:** государственные службы занятости в **Хорватии, Республике Корея, Намибии, Нигере и Зимбабве** ввели систему ротации персонала. Некоторые службы занятости предоставляли специальные отпуска категориям работников, которые считались более подверженными риску: например, в **Габоне** был разрешен автоматический отпуск для сотрудников, имеющих заболевание, а в **Марокко** ввели гибкие условия труда для сотрудниц, которые были беременны или имели на иждивении детей. Внедрение государственными службами занятости дистанционной работы было более распространено в странах с развитой экономикой (вставка 2).

- **Широкое внедрение мер гигиены и санитарии на рабочем месте:** подавляющее большинство государственных служб занятости, принявших участие в глобальном исследовании, сообщили о регулярной тщательной уборке своих помещений и обеспечении сотрудников одноразовыми средствами индивидуальной защиты (например, дезинфицирующими средствами и масками). Государственная служба занятости в **Чили** подготовила руководство по технике безопасности на рабочем месте и регламенты профилактики инфекций для внешних партнеров и клиентов. В **Мали** и **Камбодже** ввели контроль температуры сотрудников и клиентов перед входом в помещения.

² Методологическую справку по этому исследованию см. в Приложении II.

COVID-19: государственные службы занятости и меры политики на рынке труда

► Вставка 2. COVID-19: организация дистанционной работы в государственных службах занятости

Вспышка коронавируса ускорила развитие дистанционной работы, и эта тенденция, вероятно, сохранится после кризиса.

Дистанционная работа сотрудников государственных служб занятости получила наибольшее распространение в странах с высоким уровнем дохода и уровнем дохода выше среднего. В **Дании** на момент проведения исследования все работники государственного сектора, не выполняющие критически важных функций, работали удаленно, а в **Румынии** на дистанционный режим работы перевели сотрудников, наиболее подверженных риску. Тем не менее, государственные службы занятости в странах с низким уровнем дохода и уровнем дохода ниже среднего, таких как Мали, Конго и Нигер, сообщили о существовании формата дистанционной работы до начала пандемии (рис.2). Недостаточное распространение дистанционной работы может быть связано с отсутствием развитой инфраструктуры информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), что затрудняет

переход сотрудников государственных служб занятости на удаленную работу. Сокращение численности персонала, присутствующего в офисных помещениях (плотности рабочих мест), является альтернативным способом обеспечения социального дистанцирования при одновременном обеспечении бесперебойного предоставления услуг во время действия ограничительных мер. Другим возможным объяснением может быть то, что меры защиты на рабочем месте в странах с высоким уровнем дохода и уровнем дохода выше среднего были более строгими, чем в странах с низким уровнем дохода и уровнем дохода ниже среднего, с учетом различных масштабов распространения вируса в регионах. Однако после пандемии ряд стран с низким уровнем дохода и уровнем дохода ниже среднего рассматривают возможность внедрения дистанционной работы в ближайшие шесть-двенадцать месяцев; к ним относятся **Боливия, Демократическая Республика Конго, Габон и Гаити.**

► **Рисунок 2. Осуществление гибких планов реорганизации внутренних рабочих процессов в помещениях государственных служб занятости (%)**



Примечание: классификация стран по уровню дохода по данным Всемирного банка, 2019 год (См. <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>)

Источник: ILO et al., 2020: опрошено 79 государственных служб занятости; получено 65 достоверных ответов (см. Приложение III).

Антикризисный план

Планы антикризисного управления имеют ключевое значение для обеспечения бесперебойного предоставления услуг, особенно в развитых странах.

Во время пандемии антикризисное управление было приоритетом для государственных служб занятости. Непредвиденные условия труда и внезапный рост спроса на основные услуги усилили давление на персонал. Одной из ключевых ответных мер государственных служб занятости на пандемию стал эффективный план обеспечения бесперебойного предоставления услуг,

обеспечивающий непрерывность рабочих процессов, поддержание морального духа и безопасность персонала, а также удовлетворение дополнительного спроса со стороны секторов услуг, связанных с жизнеобеспечением. На рис. 3 показано, что 85% государственных служб занятости, принявших участие в глобальном исследовании, заявили, что они внедрили планы обеспечения бесперебойного предоставления услуг (ILO et al., 2020). В целом около трех четвертей опрошенных государственных служб занятости в странах с низким уровнем дохода и уровнем дохода ниже среднего разработали такие планы (ср. с девятью десятками в странах с более высоким уровнем дохода).

COVID-19: государственные службы занятости и меры политики на рынке труда

► **Рисунок 3. Внедрение государственными службами занятости формального плана обеспечения бесперебойного предоставления услуг (в процентах)**



Примечание: классификация стран по уровню дохода по данным Всемирного банка, 2019 год

Источник: ILO et al., 2020: опрошено 79 государственных служб занятости; получено 49 достоверных ответов (см. Приложение IV).

В ситуации неопределенности, связанной с пандемией, планы обеспечения бесперебойного предоставления услуг будут изменяться и дорабатываться.

Планирование предоставления услуг и адаптация рабочих процессов приобрели иной характер в условиях пандемии COVID-19 в связи с высокой степенью неопределенности дальнейшего развития ситуации. Группы по кризисному управлению должны, например, учитывать, что условия пандемии могут измениться быстро и неожиданно, и быть готовы соответствующим образом изменить приоритеты, реорганизовать и перераспределить ресурсы и персонал. Разработанные ими планы должны изменяться и дорабатываться на протяжении различных фаз пандемии, от стадии вспышки коронавирусной инфекции и чрезвычайной ситуации до фазы восстановления после режима самоизоляции, которая будет длиться в течение неопределенного времени, и должны включать положения, учитывающие возможность рецидивов или новых вспышек вируса. Действия, планируемые на среднесрочную и долгосрочную перспективу, должны соответствовать общей стратегии государственных служб занятости и, насколько возможно, цели расширения каналов предоставления услуг. Поэтому государственные службы занятости должны гибко реагировать на новые обстоятельства и требования.

- Во время острой фазы пандемии государственная служба занятости Баварии, федеральной земли Германии, дважды в день направляли местным учреждениям обновленную информацию об изменении спроса на основные услуги для повышения оперативности реагирования (OECD, 2020a).
- Эстония учредила антикризисный комитет, отвечающий за адаптацию регламентов к ежедневным колебаниям спроса на услуги. Персонал ежедневно

перераспределялся в зависимости от меняющихся условий, нанимались новые консультанты в регионах, где ожидался быстрый и заметный рост уровня безработицы. Местные офисы также внедрили программное обеспечение для совместной работы, чтобы обеспечить постоянную внутреннюю коммуникацию и держать сотрудников, работающих удаленно, в курсе событий.

2.2 Нарращивание потенциала критически важных служб

Чтобы удовлетворить растущий спрос, приоритет был отдан наиболее важным процессам и функциям.

В течение первых недель чрезвычайной ситуации и на протяжении всей пандемии COVID-19 государственные службы занятости наращивали потенциал для того, чтобы справиться с резко возросшей рабочей нагрузкой и реагировать на сильные колебания спроса на наиболее важные услуги. Необходимо было принимать тактические решения по целому ряду вопросов, а именно: найм новых временных сотрудников и перераспределение существующего персонала; изменение приоритетов и рационализация процессов, в том числе упрощение процедур для получения доступа к помощи; расширение экосистемы услуг; внедрение или модернизация систем, основанных на новых технологиях.

Выделение основных процессов на ранних стадиях кризиса COVID-19 позволило **государственным службам занятости перераспределить и переориентировать человеческие ресурсы посредством временного найма и перераспределения персонала, а также привлечения прикомандированных сотрудников.**

COVID-19: государственные службы занятости и меры политики на рынке труда

- В **Исландии** и **Швейцарии** сотрудники, которые обычно занимались консультированием и подбором персонала, временно оказывали помощь в обработке заявлений на выплату пособий по безработице. Среди других служб, оказавшихся под давлением, была служба обработки заявок на кратковременную работу; в некоторых странах, таких как **Австрия**, для обработки таких заявок были созданы специальные целевые группы. Государственная служба занятости **Германии** временно продлила рабочее время, чтобы обеспечить бесперебойное предоставление услуг; кроме того, местным отделениям оказали временную поддержку стажеры и студенты из Университета государственной службы занятости. Федеральное ведомство по вопросам миграции и беженцев также поддержало государственную службу занятости, откомандировав своих сотрудников.
- **Финляндия** выделила дополнительные средства государственной службе занятости для найма новых сотрудников и обеспечения своевременной поддержки клиентов. В **Нидерландах** государственная служба занятости создала рабочие группы, в которые вошли уже работающие сотрудники и новый персонал, нанятый на временной основе, для обработки заявлений работодателей на помощь для покрытия расходов на рабочую силу. Государственная служба занятости в **Республике Корея** дополнительно наняла постоянный и временный персонал и перевела сотрудников, работающих неполный рабочий день, в режим полного рабочего дня.

Некоторые государственные службы занятости создали для клиентов централизованные информационные ресурсные центры с целью сокращения рабочей нагрузки персонала, связанной с предоставлением информации о COVID-19, консультаций по услугам и важной актуальной информации по таким вопросам, как изменения в оперативных правилах и каналах доступа к услугам. В некоторых случаях эти услуги предоставлялись с помощью бесплатной телефонной линии.

- Подходы варьировались от предоставления статической информации, содержащей списки часто задаваемых вопросов, а также рекомендации и актуальную информацию об изменениях в правилах и политике предоставления услуг, до обмена сообщениями в режиме онлайн, как, например, во **Франции**. Независимо от степени развития, эти центры помогли государственным службам занятости выяснить, какой характер и уровень обслуживания ожидают клиенты, и по мере возможности предотвратить недовольство и разочарование. Другие государственные службы занятости, например в **Колумбии**, использовали социальные сети для передачи сообщений и актуальной информации клиентам.
- Правительство **Австралии** создало специальный ресурсный центр услуг занятости, доступный в режиме онлайн для лиц, ищущих работу, и аналогичный механизм для оказания помощи частным и некоммерческим поставщикам в адаптации услуг к изменениям в регламентах предоставления услуг в области занятости и правилах отбора кандидатов, связанным с пандемией.

Государственные службы занятости внесли изменения в инструкции о правах на получение льгот и доступе к ним с учетом особых обстоятельств кризиса COVID-19.

В странах, где выплачиваются пособия по безработице, государственные службы занятости часто отвечают за ключевые аспекты обработки заявлений и мониторинга процесса поиска работы бенефициарами. С учетом серьезных последствий пандемии для рабочих мест пособия по безработице представляют собой

важнейший источник дохода для работников, которые были уволены или переведены на режим сокращенного рабочего времени. До вспышки COVID-19 многие страны, восстанавливающиеся после глобального финансового кризиса десятилетней давности, ужесточили контроль за выплатой пособий по безработице и уделяли приоритетное внимание скорейшему трудоустройству тех, кто остался без работы. По мере того как разрастался нынешний кризис, первоочередной задачей в условиях массового роста безработицы, последовавшего за временным прекращением деятельности секторов, включая сферу услуг, туризм и обрабатывающую промышленность, которые являются основным источником занятости во многих странах, стало предоставление немедленной помощи для поддержания дохода. Страны решали эту неотложную задачу разными способами:

- в **Азербайджане, Колумбии, Марокко, Тунисе и Украине** процесс подачи заявлений был упрощен, а условия выплат значительно смягчены;
- в **Хорватии и Румынии** государственные службы занятости упростили процедуры подачи по почте или электронной почте документов, необходимых для подтверждения заявлений о безработице;
- **Франция и Маврикий** отменили требование поиска работы и соответствующие санкции на время режима самоизоляции; **Республика Корея** сохранила требование поиска работы, но сократила срок проверки заявлений лиц, пострадавших от COVID-19.

Расширение экосистемы для повышения оперативности реагирования

Государственные службы занятости развивают экосистему с целью наращивания потенциала, установления отношений сотрудничества и совместного предоставления услуг с другими государственными учреждениями и специализированными поставщиками, включая фонды страхования по безработице, системы социальной защиты, частные агентства занятости и службы профессиональной подготовки. Во время пандемии такие партнерские отношения помогли государственным службам занятости справиться с накопившимися случаями и повысить оперативность реагирования.

- В **Республике Корея** местные бюро по трудоустройству начали сотрудничать с ассоциациями работодателей для обработки дел, связанных с субсидиями на сохранение рабочих мест. Обе структуры отвечали на вопросы работодателей и консультировали их по субсидиям и критериям соответствия, а также предоставляли информацию о том, как обрабатывать заявки.
- Государственная служба занятости **Чили** сотрудничала с муниципалитетами по вопросам посредничества при трудоустройстве и заключения соглашений с частными агентствами занятости.

В **Соединенных Штатах** в период с 21 марта по 18 апреля 2020 года число граждан, претендующих на пособие по безработице, возросло до рекордных 24 миллионов. Это составляет 13,5 процента от общей численности рабочей силы (US Bureau of Labor Statistics, 2020). С целью укрепления потенциала штат Нью-Йорк заключил партнерство с компанией *Google* и другими поставщиками услуг из частного сектора с целью удовлетворения спроса на услуги (вставка 3).

► **Вставка 3. Департамент труда штата Нью-Йорк сотрудничает с Google с целью удовлетворения пикового спроса на услуги, связанные с безработицей**

В штате Нью-Йорк, согласно данным, предоставленным Департаментом труда штата, в марте-апреле 2020 года система подачи заявок на страхование по безработице столкнулась с увеличением телефонных звонков на 16 000 процентов и увеличением Интернет-трафика на 1600 процентов по сравнению с обычными рабочими неделями до кризиса (US Bureau of Labor Statistics, 2020). По причине такого внезапного роста спроса были перегружены телефонные линии и перестал функционировать веб-сайт Департамента труда (Lovelace, 2020). Чтобы увеличить возможности удовлетворения спроса на страхование по безработице, Департамент труда заключил государственно-частное партнерство с рядом компаний частного сектора, включая *Google*, *Deloitte* и *Verizon* (New York State Department of Labor, 2020).

Google Cloud, одна из дочерних компаний технологической корпорации, разрабатывала решения для Управления информационных технологий штата с целью более эффективного использования инфраструктуры, увеличения числа обслуживаемых пользователей и «создания более удобного, оптимизированного и надежного приложения для страхования по безработице» (New York State Department of Labor, 2020). К основным обновлениям относится возможность сохранить в приложении незавершенные данные и вернуться к ним позже, использовать приложение на мобильных устройствах, таких как смартфоны и планшеты, а также оптимизация количества вопросов, что сделало приложение более коротким и простым для понимания. Тем временем, чтобы удовлетворить спрос пользователей, компания *Deloitte* открыла дополнительный колл-центр, в котором работают несколько сотен опытных специалистов по обслуживанию клиентов, а компания *Verizon* расширила число «портов» колл-центра Департамента труда штата Нью-Йорк с 1750 до более чем 10 000.

2.3 Использование новых технологий для предоставления услуг во время кризиса COVID-19

Большинство государственных служб занятости перенесли свои посреднические услуги и программы на рынок труда в Интернет-пространство или предоставляли услуги по телефону.

Каналы предоставления услуг, основанные на новых технологиях, доказали свою пользу и даже необходимость для продолжения оказания основных услуг государственными службами занятости во время кризиса COVID-19. Во время острой фазы пандемии государственные службы занятости с уже развитой инфраструктурой, основанной на ИКТ, в значительной степени полагались на цифровые и телефонные услуги, особенно в странах, где правительства вводили строгие ограничения на передвижение людей, а также требования физического дистанцирования.

- Режим самоизоляции в **Испании** был одним из самых длительных и жестких. В течение действия ограничительных мер государственные службы занятости использовали каналы удаленной связи для предоставления основных услуг, включая распространение общей информации, обработку заявлений на пособия (например, по безработице и отпуску по беременности и родам или уходу за ребенком), обновление персональных данных (например, реквизитов банковского счета) и регистрацию вакансий. Местные бюро занятости в значительной степени полагались на Интернет-портал вакансий, бесплатную линию телефонной связи для соискателей и «виртуальный рабочий стол», который был адаптирован к условиям пандемии COVID-19. В дополнение к управлению системой виртуальных встреч государственные службы занятости также увеличили рабочее время телефонной службы, которая стала работать с 8 до 20 часов, чтобы справиться с потоком запросов от соискателей и работодателей (до кризиса COVID-19 служба работала с 8 до 14 часов).

Государственные службы занятости, которые до кризиса инвестировали в технологии для предоставления услуг, и те, которые разработали четкую стратегию цифровой трансформации, оказались лучше подготовлены к вызовам пандемии COVID-19 и смогли оперативно отреагировать на них.

- В 2018 году Эстония приняла стратегию многоканального предоставления услуг, предоставив клиентам более широкий спектр возможностей доступа к услугам по трудоустройству (например, активные онлайн-приложения, вебинары, обмен сообщениями в режиме онлайн, телефонная связь и электронная почта). С принятием стратегии цифровой трансформации государственных служб занятости разработка сервисов с целью упрощения процессов и обеспечения возможности реагирования в режиме реального времени производится ИТ-разработчиками. До вспышки COVID-19 государственная служба занятости Эстонии могла обрабатывать каждое заявление на выплату страхового возмещения по безработице менее чем за минуту, а благодаря дополнительным корректировкам она смогла быстро справиться с большим объемом требований, полученных во время пандемии. Государственные службы занятости также имеют возможность незамедлительно адаптировать или дополнить существующие настройки дистанционного канала.

Например, сфера охвата карьерной службы онлайн, предоставляющей услуги с помощью видеосвязи и обмена сообщениями в сети, была расширена и включает теперь людей, находящихся в поиске работы, в том числе тех, кто потерял работу в результате пандемии COVID-19 (Körreveski, 2018; ILO et al., 2020).

Прямые трансляции и другие инструменты онлайн-коммуникации, используемые при бесплатных звонках и общении в сети, оказались эффективным и низкочастотным способом предоставления информации и консультаций клиентам, в том числе целевым группам.

- Государственные службы занятости в **Индии** и **Уругвае** поощряли регистрацию соискателей и размещение объявлений о вакансиях на своих Интернет-порталах вакансий, которые также обеспечивали доступ к обучению и ярмаркам вакансий в режиме онлайн. В Индии также публиковались вакансии «Работа на дому», которые размещались на специальной странице (Government of India, 2020). Государственная служба занятости **Словении** усилила поддержку через портал вакансий, который до пандемии уже предлагал ряд услуг, включая регистрацию, подбор работы, тест для самооценки и консультации. В **Китае** государственная служба занятости облегчила дистанционное взаимодействие между консультантами и клиентами во время пандемии COVID-19 с помощью системы обмена сообщениями в сети под названием *WeChat Official Accounts*, которая была запущена еще до пандемии (Government of the PRC, 2018).

- В **Нидерландах** государственная служба занятости организовала для клиентов видеоконференции и вебинары. Во время действия режима самоизоляции пропускная способность и частота этих вебинаров были увеличены в связи с ростом их популярности среди соискателей. Около 800 участников могли одновременно подключиться из дома и принять участие в консультациях по вопросам доступной поддержки и ресурсов для поддержания их связи с рынком труда (WAPES, 2020b).

- Государственная служба занятости **Германии** и Федеральное министерство по делам семьи, пожилых граждан, женщин и молодежи совместно управляют порталом вакансий, полностью посвященным оказанию помощи женщинам, которые хотят найти работу после перерыва в карьере.³ Существует целый ряд информационных Интернет-ресурсов, содержащих полезную информацию, начиная от вакансий и инструментов дистанционного обучения и заканчивая информацией о детских учреждениях, в том числе консультации по предоставляемым услугам и актуальную информацию по COVID-19.

Государственные службы занятости в странах, где применялись только меры физического дистанцирования, а не строгий режим самоизоляции, продолжали принимать посетителей и оказывать услуги в своих отделениях. По сравнению с теми службами, которые пользовались цифровыми и телефонными услугами, лишь относительно небольшое число государственных служб занятости продолжали полагаться на предоставление услуг непосредственно в отделениях (рис.4). В этих случаях использовалась система предварительной записи и контроля очередей в сочетании с другими методами оказания услуг, например, посредством телефонной связи, для удовлетворения потребностей клиентов со сложными препятствиями к трудоустройству и тех, кто не мог приехать в бюро занятости.

- Государственная служба занятости **Марокко** создала мобильные подразделения для связи с клиентами в отдаленных сельских и городских районах. В этих подразделениях работали консультанты, специально подготовленные для предоставления услуг группам населения, не имеющим возможности на расстоянии связаться со службой занятости. Спектр предоставляемых услуг включал информацию о предложениях работы, в том числе о возможностях международного трудоустройства, а также поддержку в открытии бизнеса или кооператива (WAPES, 2020a).

- Несмотря на то, что государственная служба занятости **Швеции** отдавала приоритет дистанционным каналам для первичных контактов с клиентами, обслуживание в отделениях также продолжалось для обеспечения постоянного безопасного доступа к услугам клиентам со слабыми цифровыми навыками.

³ <http://www.perspektive-wiedereinstieg.de/> [31 July 2020].

COVID-19: государственные службы занятости и меры политики на рынке труда

► **Рисунок 4. Соотношение использования государственными службами занятости цифровых каналов, телефонной связи и личного приема для предоставления услуг соискателям и предприятиям во время кризиса COVID-19**



Примечание: опрошено 79 государственных служб занятости; получено 66 достоверных ответов.
 Источник: ILO et al., 2020.

Бесперебойное предоставление услуг во время кризиса обеспечивалось не только исключительно благодаря инфраструктуре, основанной на информационных технологиях. Важное значение имели хорошо налаженные внутренние управленческие процессы и оперативность в эффективной координации усилий с поставщиками услуг, партнерами и другими государственными учреждениями, участвующими в предоставлении услуг. Перуанская система сертификации *CERTIJOVEN* иллюстрирует взаимосвязь между использованием технологий и признанием необходимости рационализации процессов, способствующих поиску работы молодыми людьми на формальном рынке труда (вставка 4).

Вставка 4. Перу: сокращение времени и затрат на поиск работы во время кризиса COVID-19

До кризиса COVID-19 государственная служба занятости Перу внедрила систему *CERTIJOVEN* для помощи молодым соискателям в возрасте 18-29 лет в подаче заявок на работу на формальном рынке труда. Центральным элементом этой услуги является единый документ, содержащий всю необходимую справочную информацию, которую работодатели обычно запрашивают у молодых людей, претендующих на работу, такую как национальный идентификационный номер, проверка на судимость, академическая успеваемость и подтверждение прошлого опыта работы. До внедрения этой системы соискатели должны были собирать необходимую информацию по меньшей мере в семи различных государственных учреждениях, что делало этот процесс длительным и дорогостоящим. Система *CERTIJOVEN* основана на межведомственном обмене информацией о физических лицах и включает в себя технологию биометрической проверки (распознавание отпечатков пальцев и лиц), протоколы взаимодействия и цифровую подпись для обеспечения

доступа в режиме онлайн. Соискатели не только могут получить мгновенный доступ к этой информации в дистанционном режиме, но и сэкономить время и деньги, которые были бы потрачены на поездки в различные государственные учреждения и оплату административных сборов. Подсчитано, что экономия составила в среднем 42,50 долларов США за каждый поисковый запрос. Во время действия режима самоизоляции в связи с пандемией COVID-19 государственные службы занятости предоставили доступ к этой услуге всем соискателям. Использование этого механизма не только сокращает время и затраты на поиск работы и найм персонала, но и повышает прозрачность и способствует открытому диалогу для укрепления доверия работодателей к системе. Кроме того, благодаря охвату услугами *CERTIJOVEN* большего числа соискателей, высвободилось время консультантов для поддержки других критически важных служб во время кризиса.

Источник: правительство Перу, 2020 год (Government of Peru, 2020)

Адаптация услуг к потребностям клиентов была еще одним ключевым фактором, определяющим решение о продолжении личного приема клиентов в отделениях служб занятости. Например, государственная служба **Болгарии** продолжала вести личный прием, признавая, что большинство ее клиентов не имеют цифровых навыков, и смешанный подход оказался более эффективным. Несмотря на то, что государственная служба занятости **Парагвая** единственная в Латинской Америке использовала платформу подбора рабочих мест, поддерживаемую искусственным интеллектом, она также продолжала предлагать личную поддержку, поскольку подавляющее большинство соискателей, которым эта поддержка необходима, являются низкоквалифицированными и сталкиваются с многочисленными барьерами при выходе на рынок труда.

3. Содействие трудоустройству и участию в рынке труда с помощью активной политики на рынке труда, осуществляемой государственными службами занятости

Активная политика на рынке труда и государственные службы занятости играют важную роль в смягчении потери доходов, защите существующих рабочих мест и содействии трудоустройству в секторах, продолжающих деятельность во время действия ограничительных мер. Хотя активная поддержка играет более важную роль в период возобновления экономической деятельности, она использовалась как часть общих мер реагирования на кризис COVID-19, часто в сочетании с пассивной политикой. В большинстве стран с развитой экономикой государственные службы занятости остаются одной из основных точек доступа к пособиям по безработице и программам сохранения рабочих мест.

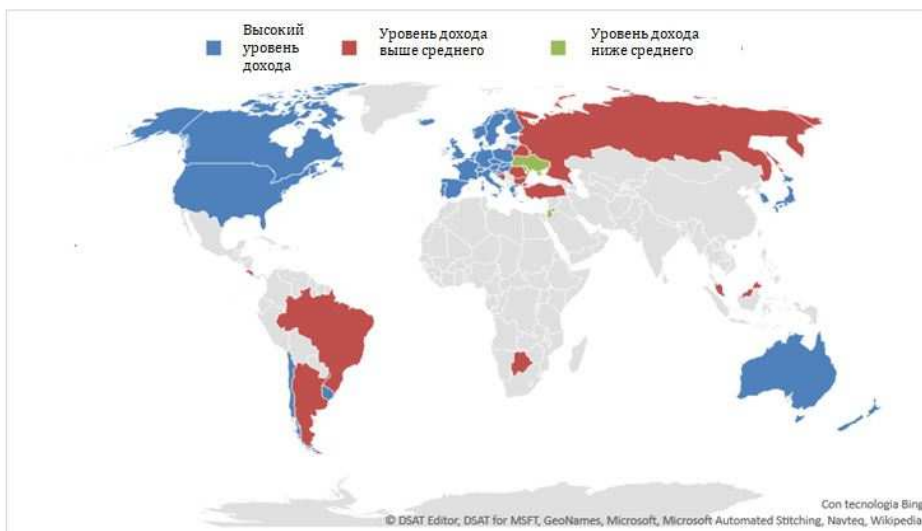
Как в начале кризиса, так и на протяжении всей пандемии приоритетное внимание в национальной политике уделялось компенсации доходов работников, а также снижению риска дальнейшей потери рабочих мест за счет:

- реализации программ сохранения рабочих мест;
- поддержки набора персонала для отраслей и секторов, которые продолжают функционировать; и
- предоставления услуг, способствующих трудоустройству и поддержанию присутствия на рынке труда, а также оперативному перераспределению работников.

3.1 Сохранение рабочих мест: компенсация временного сокращения рабочего времени

В предыдущие кризисы в качестве политического инструмента для предотвращения увольнений применялся режим сокращенного рабочего времени, что позволяло работодателям сократить рабочее время в условиях временного снижения деловой активности. В условиях пандемии COVID-19 работников, пострадавших от резкого сокращения экономической активности в результате применения ограничительных мер, массово переводили на сокращенный график работы (Mosley, 2020). Схемы занятости неполный рабочий день обычно связаны с системой страхования по безработице или специальными фондами занятости для обеспечения частичного покрытия субсидий на заработную плату. Работники обычно получают 60-70% своей заработной платы, при этом работодатели имеют возможность сохранить свою рабочую силу и не несут затраты на найм и обучение персонала, когда деловая активность вновь набирает обороты. С учетом стоимости таких программ специальные схемы сокращенного рабочего времени в период пандемии COVID-19 были доступны в основном в странах с развитой экономикой (рис. 5).

► Рисунок 5. Специальные схемы сокращенного рабочего времени в период пандемии COVID-19 в разных странах



Примечание: общедоступная информация по 49 странам по состоянию на 20 мая 2020 года (Приложение V).
 Источник: авторская разработка на основе материалов ILO, 2020С; KPMG, 2020; OECD, 2020b.

Адаптация схем сокращенного рабочего времени к условиям пандемии заключалась в расширении охвата и смягчении критериев соответствия установленным требованиям. Некоторые страны увеличили как продолжительность действия этой системы, так и коэффициент возмещения (долю выплачиваемой заработной платы) за рабочее время, подлежащее компенсации, чтобы побудить работодателей использовать эту схему, а также стимулировать покупательную способность работников, переведенных на сокращенный график, сверх основных потребностей (Giurroni and Landais, 2020). Большинство работников и предприятий, перешедших на режим сокращенного рабочего времени, вероятнее всего, относятся к секторам и отраслям, не связанным с жизнеобеспечением, и не имеют возможности работать в дистанционном режиме.

В ряде стран государственные службы занятости непосредственно управляют схемами сокращенного рабочего времени или оказывают поддержку в их внедрении. Например:

- в **Словакии** программа перехода на режим сокращенного рабочего времени в связи с пандемией COVID-19 осуществляется с помощью персонала и инфраструктуры государственной службы занятости. Это одна из ключевых мер, принятых Министерством труда, социальных дел и по делам семьи в интересах предприятий всех размеров, а также самозанятых, в целях стабилизации рынка труда. Коэффициент возмещения составляет 80% от средней заработной платы, сумма компенсации не должна превышать установленного максимального предела.
- Государственная служба занятости **Австрии** управляет программой перехода на режим сокращенного рабочего времени, которая также охватывает молодых людей, проходящих профессиональную подготовку. В **Швейцарии** на компенсацию в связи с переходом на режим сокращенного рабочего времени также имеют право работники, работающие на основе срочного трудового договора, и работники «по вызову», при условии, что они работают у одного и того же работодателя не менее шести месяцев.
- В **Республике Корея** государственная служба занятости получает заявки на компенсацию в связи с переходом на режим сокращенного рабочего времени (субсидии на сохранение рабочих мест) от работодателей и организует их выплату. Эта программа также доступна для микро- и малых предприятий на срок до трех месяцев, при этом государство компенсирует 90 процентов заработной платы работников (Government of the Republic of Korea, 2020a).

Чтобы упростить осуществление программ перехода на режим сокращенного рабочего времени, большинство стран отменили условия сохранения рабочих мест, что является существенным отличием от процесса внедрения таких программ во время глобального экономического и финансового кризиса 2008-09 годов. По мере постепенного ослабления мер физического дистанцирования ряд стран вносят изменения в схемы перехода на режим сокращенного рабочего времени, которые применялись во время острой фазы пандемии, или запускают новые программы. Например:

- В мае 2020 года **Канада** объявила о чрезвычайной программе субсидирования заработной платы, позволяющей работодателям повторно нанимать работников, уволенных ранее по причине пандемии

COVID-19. Субсидия покрывает до 75 процентов заработной платы и направлена на предотвращение дальнейшей потери рабочих мест и улучшение положения предприятий, что будет способствовать возобновлению нормальной деятельности после кризиса (ILO, 2020c).

- Чтобы заложить основы для более быстрого восстановления экономики, **Австралия** выплачивает аналогичные субсидии, оказывая поддержку предприятиям и некоммерческим организациям, включая благотворительные организации и самозанятых, хотя и на определенных условиях. Эта программа также учитывает ситуации, когда люди работают на нескольких рабочих местах (каждое из которых приносит доход ниже определенного порога) и когда работодатель вновь нанимает на работу сотрудников, уволенных по причине кризиса COVID-19 (Government of Australia, 2020a).

Государственные службы занятости будут, вероятно, очень востребованы по мере восстановления экономики, когда нужно будет оказать поддержку в возвращении к полноценной деятельности и перераспределении работников, работающих в режиме сокращенного рабочего времени. Во время пандемии COVID-19 коэффициент возмещения при переходе на режим сокращенного рабочего времени был выше минимальной заработной платы, что оказывало большое давление на системы социального обеспечения, особенно в странах, где программы сокращенного рабочего времени имеют большой охват, например, в Германии. По оценкам, основанным на заявках работодателей в начале мая 2020 года, почти четверть рабочей силы в Германии могла перейти на режим сокращенного рабочего времени. Дальнейшее давление на системы социального обеспечения является серьезной проблемой для директивных органов, с учетом того, что многие предприятия, использующие режим сокращенного рабочего времени, в условиях экономической рецессии сокращают персонал, и все большее число бывших работников обращаются за пособиями по безработице. В Германии потеря рабочих мест была связана, в частности, с уменьшением размеров в целях экономики и реструктуризацией предприятий автомобильной промышленности, гостиничного бизнеса и туризма. Ожидается, что государственные службы занятости будут готовы оказать поддержку соискателям в переходе в секторы с лучшими перспективами трудоустройства, такие как фармацевтика (Martin, 2020).

3.2 Набор персонала в основных секторах экономики, связанных с жизнеобеспечением

Во время кризиса государственные службы занятости играли центральную роль в удовлетворении острой потребности основных секторов и услуг, связанных с жизнеобеспечением, в рабочей силе.

Государственные службы занятости и частные агентства помогают людям поддерживать связь с рынком труда и облегчают доступ к рабочим местам в секторах и отраслях, которые продолжают набирать персонал в условиях пандемии. В таких отраслях, как энергетика, коммунальные услуги, здравоохранение, продовольствие, ИКТ, водоснабжение, транспорт, безопасность и государственное управление, резко возрос спрос на рабочую силу. Для тех секторов, которые продолжают набирать персонал во время пандемии, государственные

службы занятости предоставляют специальные услуги по подбору персонала в основном с помощью Интернет-систем, информационно-справочных телефонных центров, систем обмена сообщениями в режиме онлайн и видеоконференций, при этом также предполагается ограниченное личное взаимодействие с соблюдением требований социального дистанцирования.

- Правительство **Франции** создало Интернет-портал по подбору работы в режиме онлайн для облегчения найма в растениеводстве и животноводстве в отсутствие 200 000 иностранных сезонных рабочих, которые обычно приезжают из Туниса, Марокко и некоторых восточноевропейских стран. Услугами этого портала были затем охвачены и другие секторы, нуждающиеся в рабочей силе, включая здравоохранение, агропромышленный комплекс, энергетику, транспорт и логистику, услуги по оказанию помощи на дому и телекоммуникации.⁴
- Национальное управление занятости **Парагвая** создало временную целевую группу для содействия найму персонала, спрос на который максимально вырос в связи с пандемией COVID-19, в основном в транспортно-логистическом секторе, фармацевтике и службах доставки.⁵
- **Австралия** запустила Интернет-сайт *Jobs Hub*, чтобы помочь своим гражданам в поиске работы во время пандемии COVID-19, а также специальный портал вакансий для людей с ограниченными возможностями. Сайт предлагает широкий спектр ресурсов, помогающих людям легко находить работу в соответствии с квалификацией, а также расширяющих их доступ к существующим на рынке вакансиям (Government of Australia, 2020b). Государственная служба занятости **Люксембурга** запустила Интернет-портал для поиска работы *JobSwitch*, чтобы ускорить набор временных работников в секторах, связанных с жизнеобеспечением (Chamber of Commerce Luxembourg, 2020).
- В **Соединенных Штатах** национальная биржа труда, а также отдельные штаты, такие как Аризона, создали специальные порталы для облегчения подбора соискателей и вакансий во время пандемии. Порталы национальной биржи труда ориентированы на соискателей, которые были уволены и искали новую работу в секторах, нанимающих персонал (портал *NeedAJobNow*), а также тех, кто хотел работать на дому (портал *VirtualJobs*). Цель программы штата Аризона *Arizona@Work* состояла в том, чтобы предложить предприятиям специально разработанную услугу для обеспечения оперативного реагирования и предотвращения увольнений (NASWA, 2020).

3.3 Поддержание возможностей трудоустройства и присутствия на рынке труда: сохранение рабочих мест и навыков

Поддержание готовности людей к работе было важным аспектом услуг, предоставляемых государственными службами занятости во время пандемии.

Услуги, ориентированные на трудоустройство, направлены на развитие способностей поиска работы, обновления резюме, а также поиска и понимания информации о рынке труда. Еще одним важным аспектом поддержания готовности людей к работе является развитие способности совершенствовать компетенции и навыки для выполнения рабочих задач и приводить их в соответствие с актуальными требованиями, что будет еще более необходимо после окончания пандемии. Согласно глобальным оценкам, треть навыков, считающихся ключевыми на современном рынке труда, изменилась за последние пять лет (WEF, 2016). Этот процесс, вероятно, ускорится под воздействием пандемии COVID-19, изменившей спрос на навыки в ряде профессий и секторов. Некоторые страны усилили поддержку целевых групп, которые нуждаются в совершенствовании и (или) приобретении цифровых навыков, чтобы удержаться на плаву на рынке труда.

- **Сингапур** объявил о выделении специального гранта для поддержки безработных с низким и средним уровнем дохода, пострадавших от кризиса COVID-19. Эта поддержка включает помощь в поиске работы, а также обучение, предоставляемое национальным поставщиком образовательных услуг *Workforce Singapore* или институтом занятости и трудоустройства, которое проводится в дистанционном режиме с использованием электронных технологий (Government of Singapore, 2020).
- Правительство **Австралии** выделяет дополнительное финансирование для лиц, ищущих работу в возрасте 45 лет и старше, в целях расширения доступа к профессиональной подготовке и помощи в поиске работы, повышения цифровой грамотности и выявления навыков широкого применения (ILO, 2020c).
- Министерство труда и социальной защиты **Российской Федерации** объявило о специальных субсидиях для лиц, находящихся под угрозой увольнения, и работников, занятых неполный рабочий день, а также о запущенной программе повышения квалификации и программ стажировки и профессиональной подготовки (ILO, 2020c).
- Правительство **Дании** приняло стратегию «повышения квалификации вместо увольнения». Для предотвращения увольнений Агентство по рынку труда и подбору персонала проводит целенаправленное обучение посредством Интернет-ресурсов,

⁴ <https://mobilisationemploi.gouv.fr/> [31 July 2020].

⁵ Информация предоставлена в телефонном разговоре с руководителем государственной службы занятости, правительство Парагвая.

а работодателям, затронутым кризисом, возмещаются расходы на заработную плату работников, которых они продолжают нанимать в рамках этой стратегии.

Цифровые технологии (там, где они были внедрены) облегчали доступ к бесплатному профессиональному обучению, электронным инструментам и ресурсам для обучения, обеспечивая тем самым соблюдение требований физического дистанцирования. Насколько это было возможно, государственные службы занятости использовали бесплатные Интернет-ресурсы и инструменты для вовлечения тех, кто находился в поиске работы, и тех, кто продолжал работать, в программы профессиональной подготовки, предлагая обучение в свободное время и в период вынужденного простоя. Профессиональная подготовка и учебные ресурсы онлайн также направлены на развитие и поддержание способности учиться и адаптироваться - навыков, которые могут повысить конкурентоспособность и способствовать успешному выходу на рынок труда. Некоторые страны уже увеличили мощность таких ресурсов, а другие осознали важность мобилизации человеческих и финансовых ресурсов для развития гибкой и низкокзатратной системы профессионального обучения.

- В ноябре 2019 года **Республика Корея** запустила интеллектуальную платформу обучения и образования STEP (step.go.kr). Это система управления обучением, которая предлагает соискателям доступ к контенту, разработанному на основе открытых источников информации, относящейся к различным отраслям и секторам. Во время пандемии была создана виртуальная аудитория, в которой проводятся регулярные учебные курсы. Во второй половине 2020 года платформа STEP будет еще более усилена и будет предлагать платные курсы различных поставщиков образовательных услуг, охватывающие более широкий круг предметов и методов обучения.
- **Франция** использовала портал вакансий *Emploi Store* для расширения возможностей предоставления услуг по профессиональному обучению и доступа к учебным ресурсам, добавив более 150 новых курсов дистанционного обучения, как бесплатных, так и платных, финансируемых за счет средств, выделенных на реализацию плана инвестиций в навыки.

- В **Бразилии** Министерство экономики создало веб-портал вакансий, который позволяет предпринимателям и работникам получить бесплатный доступ к более чем 700 курсам профессионального обучения, организованным государственными и частными учебными заведениями в дистанционном формате. В других странах, таких как Эквадор, применяют аналогичный подход, в рамках которого государственные службы занятости планируют стратегические альянсы с другими партнерами для обеспечения бесплатного онлайн-обучения, укрепления навыков и расширения возможностей трудоустройства соискателей.

3.4 Инклюзивный подход

Ряд стран применяют инклюзивный подход для поощрения присутствия на рынке труда и сохранения рабочих мест в краткосрочной перспективе.

- В **Италии** во время действия режима самоизоляции работающим родителям с детьми раннего возраста предоставляли ваучеры на услуги по уходу за детьми. После снятия ограничений эта помощь была продлена, чтобы способствовать процессу возвращения на рабочие места по мере роста экономической активности.
- Другие страны дополнили уже функционирующие в центрах занятости системы учета гендерной проблематики специальной помощью и поддержкой в связи с пандемией COVID-19. Так, в **Республике Корея** государственная служба занятости тесно сотрудничала с профессиональным центром для женщин, чтобы увязать поддержку в поиске работы и профессиональную подготовку с пособием по беременности и родам и пособием по уходу за ребенком для женщин, зарегистрированных в центре занятости и имеющих право на получение этих пособий. Работодатели также получали субсидию от государственной службы занятости при предоставлении работающим женщинам специального отпуска по семейным обстоятельствам. Средства на субсидии, связанные с пандемией COVID-19, выделяются Министерством занятости и труда.

4. Путь вперед: от немедленных мер реагирования на пандемию к восстановлению экономики и новым рабочим местам по мосту, построенному службой занятости с помощью политики на рынке труда

В связи с беспрецедентными сбоями на рынке труда предприятиям и работникам во всем мире требуется своевременная и широкомасштабная поддержка. МОТ призывает принять срочные и незамедлительные меры политики для активной

поддержки перехода к достойному труду и предотвращения значительного сокращения участия в рынке труда. Правительствам необходимо обеспечить комплексные решения, сочетающие в себе компоненты всех четырех основных направлений

политики МОТ по реагированию на кризис COVID 19: (1) стимулирование экономики и занятости; (2) поддержка предприятий, рабочих мест и доходов; (3) защита работников на рабочем месте; и (4) поиск решений посредством социального диалога.

• **Учитывая решающую роль, которую сыграли службы занятости и политика на рынке труда в кризис COVID 19 и предыдущие кризисы, по мере ослабления ограничительных мер и начала восстановления экономики странам следует сохранить или увеличить финансирование государственных служб занятости и реализации политики на рынке труда, чтобы поддержать эффективные преобразования на рынке труда.** В долгосрочной перспективе эта пандемия, вероятно, приведет к серьезной трансформации рынка труда, который уже претерпевает быстрые изменения. Извлекая уроки из мирового финансового кризиса 2008 года, следует предотвращать любые попытки резкого сокращения бюджета и персонала государственных служб занятости в рамках бюджетной консолидации. Однако главная проблема, с которой приходится бороться многим развивающимся странам и странам с формирующейся рыночной экономикой, заключается в росте задолженности и сокращении бюджетных возможностей. Международная солидарная поддержка, финансово-бюджетная переориентация, а также финансирование региональными банками развития могут быть эффективно использованы для обеспечения финансирования ключевой политики на рынке труда (ILO, 2020c).

• **Подбор рабочих мест в соответствии с квалификацией соискателей, а также активная поддержка являются наиболее важными направлениями политики на рынке труда в период восстановления экономики, которые должны быть взаимосвязаны и согласованы с политикой в области занятости, включая макроэкономическую и отраслевую политику.** Прошлые кризисы показали, что такие активные меры, как поддержка в поиске работы, повышение квалификации и переподготовка кадров, а также содействие мобильности рабочей силы способствуют трудоустройству уволенных работников на новые рабочие места. Службы занятости доказали свою эффективность в поддержании присутствия людей на рынке труда и ускорении процесса подбора рабочих мест в период роста экономической активности, а также тот факт, что они косвенно способствуют более быстрому восстановлению экономики. По мере выхода экономики из кризиса работникам, которые не смогут вернуться на свои рабочие места, а также тем, кто работал во временно перепрофилированных отраслях, будет необходима помощь в поиске новых рабочих мест, а иногда и помощь в переезде в другие регионы. Предприятиям потребуются более быстрые и эффективные услуги по подбору персонала для удовлетворения растущего спроса в период восстановления экономики, и в этом они будут полагаться на поставщиков услуг по трудоустройству.

• **Некоторым группам работников, которые ранее уже сталкивались с определенными трудностями, во время пандемии COVID-19 стало еще сложнее ориентироваться на рынке труда.** Инклюзивная политика, способствующая участию в рынке труда в течение всей жизни, может предотвратить появление «поколения самоизоляции». Особенно уязвимы молодые люди, выходящие на рынок труда, пожилые работники, которые вынуждены дольше оставаться активными и участвовать в рабочей силе, и женщины, находящиеся в уязвимом положении и сталкивающиеся с препятствиями на пути к равенству возможностей, участия в труде и обращения на рабочем месте. Чтобы уязвимые группы не оказались отброшенными назад, приоритет должен быть отдан инклюзивной активной политике на рынке труда, учитывающей гендерные аспекты.

• **Кризис COVID-19 также выявил пробелы в институциональном потенциале стран в плане решения проблемы массовых увольнений, особенно там, где неформальная экономика занимает значительную долю рынка труда.** Страны с низким и средним уровнем дохода, в которых почти 2 миллиарда трудящихся⁶ заняты в неформальной экономике, сталкиваются с особенно серьезными проблемами в области защиты рабочих мест и доходов трудящихся по причине отсутствия в теневой экономике пособий по безработице и всеобъемлющих программ социальной защиты. Используя институциональный механизм, который имеет определенные ограничения, государственные службы занятости в таких условиях во время пандемии часто не могли принимать меры по сохранению рабочих мест. Однако существует большой потенциал для новаторской разработки услуг и программ, отвечающих потребностям формирующихся секторов, с привлечением социальных партнеров для обеспечения их адресности. Правительствам и социальным партнерам следует вкладывать больше средств в укрепление потенциала государственных служб занятости с целью расширения предоставления услуг и охвата неформальной экономики.

• **Для осуществления перехода от чрезвычайных мер поддержки работодателей и работников к этапу восстановления экономики требуется инновационная схема финансирования государственных служб занятости и активной политики на рынке труда.** Помимо чрезвычайных мер стимулирования, осуществленных или объявленных во время кризиса COVID-19, подавляющему большинству развивающихся стран предстоит решить сложную задачу эффективной мобилизации источников финансирования для осуществления крупных программ на рынке труда. Активизация политики поддержки работников, потерявших работу до или во время пандемии, является одним из способов предотвращения дальнейшей поляризации навыков и доходов, что также имеет важное значение для всеобъемлющего роста.

• **Важной частью системы, которая отсутствует во многих развивающихся странах, является комплексная разработка и осуществление политики социальной защиты и активной политики на рынке труда.** Данные из стран с развитой и формирующейся рыночной экономикой, подтвержденные во время нынешнего кризиса, сопровождающегося массовыми

⁶ Термин «трудящиеся» используется здесь для обозначения всех занятых: наемных работников, самозанятых с наемными работниками или без таковых и неоплачиваемых домашних работников (ILO, 2020d).

денежными выплатами, показывают, что активная политика на рынке труда является ключевым инструментом для стабилизации жизни работников во время экономического кризиса, предотвращения дальнейшей потери рабочих мест во время рецессии и подготовки рабочей силы к новым возможностям трудоустройства в период восстановления экономики. Активное вовлечение работодателей в этот процесс может способствовать столь необходимой динамичности рынка труда и облегчению доступа к рабочим местам. Однако во многих странах с формирующейся рыночной экономикой и развивающихся странах отсутствует связь между активной политикой на рынке труда и мерами социальной защиты, или же эта связь очень слаба; это должно стать приоритетным направлением при оказании МОТ поддержки своим участникам.

• **Одной из многообещающих ответных мер со стороны государственных служб занятости является применение комплексного подхода, подкрепляемого более тесным сотрудничеством между правительственными учреждениями и специализированными поставщиками услуг** на национальном и местном уровнях. Такие программы были адаптированы к конкретным условиям пандемии COVID-19 путем сочетания услуг для устранения прямых барьеров на пути к трудоустройству и других проблем, влияющих на готовность к работе, включая низкий уровень грамотности, длительные болезни,

жилищные и финансовые проблемы. Государственно-частное партнерство будет по-прежнему играть важнейшую роль после окончания пандемии и в период восстановления экономики, особенно в развивающихся странах, где ограничены бюджетные возможности и институциональный потенциал.

• **Инвестиции в цифровизацию услуг должны рассматриваться государственными службами занятости как приоритет: в ближайшем будущем крайне важно будет обеспечить эффективную дистанционную поддержку клиентов.** Во многих странах меры физического дистанцирования, вероятно, будут действовать в течение длительного периода времени. В то же время государственным службам занятости придется справляться с растущим числом безработных, нуждающихся в руководстве и совете. Службы занятости, которые уже приступили к цифровой трансформации до кризиса COVID-19, оказались в лучшем положении, когда были введены меры физического дистанцирования, и смогли обеспечить клиентам удаленный доступ к услугам. Тем не менее, следует принять меры, включая целенаправленное обучение и поддержку, а также применение комбинированного подхода в предоставлении услуг для обеспечения того, чтобы лица, сталкивающиеся с препятствиями при выходе на рынок труда, не были в дальнейшем лишены возможности использования новых цифровых каналов. В развивающихся странах с ограниченной цифровой инфраструктурой и низким уровнем проникновения Интернета рекомендуется внедрение необходимых технологий.

Приложение I. Инструменты, целевые группы и предполагаемые результаты активной политики на рынке труда

Целевые области	Задачи	Инструменты	Целевые группы*	Предполагаемые результаты
Спрос на рабочую силу	1. Стимулировать сохранение рабочих мест.	Распределение работы и сокращенный график	Инсайдеры	Сокращение оттока рабочей силы Сохранение присутствия на рынке труда
		Субсидии на заработную плату		
	2. Стимулирование создания рабочих мест.	Субсидии на наем персонала	Аутсайдеры	Увеличение притока рабочей силы Увеличение присутствия на рынке труда
		Поддержка запуска бизнеса		
Предложение рабочей силы	3. Стимулирование поиска и сохранения работы.	Льготы по месту работы, субсидии, налоговые льготы	Инсайдеры и аутсайдеры	Увеличение притока рабочей силы за счет повышения мотивации Сокращение оттока рабочей силы Увеличение присутствия на рынке труда Поддержка доходов
		Общественные работы	Аутсайдеры	Увеличение притока рабочей силы за счет повышения мотивации Увеличение присутствия на рынке труда Поддержка доходов
		Программы активизации и стимулирования занятости Санкции	Аутсайдеры	Увеличение притока рабочей силы за счет повышения мотивации
	4. Стимулирование развития человеческого капитала.	Обучение на рабочем месте Аудиторное обучение	Инсайдеры и аутсайдеры	Увеличение притока рабочей силы Повышение производительности Совершенствование подбора работы
Подбор работы в соответствии с квалификацией	5. Совершенствование подбора работы.	Помощь в поиске работы	Аутсайдеры	Повышение эффективности поиска работы Увеличение притока рабочей силы
		Посреднические услуги для работодателя	Инсайдеры и аутсайдеры	Повышение эффективности поиска работы Совершенствование подбора работы Увеличение притока рабочей силы
		Консультирование и мониторинг	Аутсайдеры	Повышение эффективности поиска работы Увеличение притока рабочей силы

* Термин «инсайдеры» обозначает работников, которые в настоящее время заняты; термин «аутсайдеры» обозначает безработных (в долгосрочной или краткосрочной перспективе), занятых в неформальной экономике, а также разочарованных и неактивных работников.

Источник: Brown and Koettl, 2015, table 2, p. 3.

Приложение II. Совместное исследование о государственных службах занятости в период пандемии COVID-19

В апреле 2020 года МОТ в сотрудничестве со Всемирной ассоциацией государственных служб занятости, Европейской комиссией, Межамериканским банком развития и организацией по предоставлению технической поддержки Sociéux+ провела глобальное исследование с целью оценки воздействия пандемии COVID-19 на государственные службы занятости. Были обследованы 120 государственных служб занятости по четырем основным направлениям:

1. профилактическая и экономическая поддержка;
 2. продолжение предоставления услуг;
 3. организация обслуживания; и
 4. текущие или прогнозируемые проблемы, связанные с функционированием рынка труда и предоставлением услуг.
- К 25 мая 2020 года в ходе исследования была собрана информация о 79 государственных службах занятости в 72 странах. Список респондентов представлен в следующей таблице с разбивкой по уровню доходов населения:

Уровень доходов населения	Страны
Высокий	Австралия, Австрия, Бельгия (ACTIRIS, ADG, Le Forem, VDAB), Чили, Чешская Республика, Дания, Эстония, Финляндия, Франция, Германия, Ирландия, Италия, Япония, Республика Корея, Нидерланды, Норвегия, Португалия, Словакия, Словения, Испания, Швеция, Швейцария, Соединенные Штаты Америки, Уругвай
Выше среднего	Албания, Алжир, Аргентина, Белиз, Босния и Герцеговина, Бразилия, Болгария, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Эквадор, Габон, Казахстан, Малайзия, Маврикий, Мексика, Черногория, Намибия, Панама, Перу, Румыния, Шри-Ланка, Таиланд, Турция
Ниже среднего	Армения, Боливия, Кабо-Верде, Камбоджа, Конго, Кот-д'Ивуар, Сальвадор, Гватемала, Кения, Мавритания, Марокко, Сенегал, Тунис, Зимбабве
Низкий	Афганистан, Бенин, Буркина-Фасо, Чад, Демократическая Республика Конго, Гаити, Мали, Нигер, Того

* Классификация стран по уровню дохода по данным Всемирного банка, 2019 год.

Приложение III. Внедрение государственными службами занятости гибких планов реорганизации внутренних рабочих процессов

Резюме ответов на вопросы совместного исследования государственных служб занятости в период пандемии COVID-19 (ILO et al., 2020), раздел о мерах по организации услуг, вопрос 15: «Приняты ли меры по снижению воздействия COVID-19 на работников на рабочем месте?».

Опрошено 79 государственных служб занятости, получено 75 достоверных ответов.

	Страна/государственная служба занятости и уровень доходов населения	Дистанционная работа	Временное закрытие офиса для посетителей	Снижение плотности рабочих мест	Другие меры
Высокий доход	Австралия				
	Австрия				
	Бельгия (ACTIRIS)				
	Бельгия (ADG)				
	Бельгия (Le Forem)				
	Бельгия (VDAB)				
	Чили				
	Дания				
	Эстония				
	Финляндия				
	Франция				
	Германия				
	Ирландия				
	Италия				
	Япония				
	Нидерланды				
	Португалия				
	Республика Корея				
	Словения				
	Испания				
Швеция					
Соединенные Штаты Америки					
Уругвай					
Доход выше среднего	Албания				
	Алжир				
	Аргентина				
	Босния и Герцеговина				
	Бразилия				
	Болгария				
	Китай				
	Колумбия				
	Хорватия				
	Эквадор				
	Габон				

COVID-19: государственные службы занятости и меры политики на рынке труда

	Страна/ государственная служба занятости и уровень доходов населения	Дистанционная работа	Временное закрытие офиса для посетителей	Снижение плотности рабочих мест	Другие меры
Доход ниже среднего	Казахстан				
	Малайзия				
	Мексика				
	Черногория				
	Намибия				
	Румыния				
	Шри-Ланка				
	Таиланд				
	Турция				
	Кабо-Верде				
	Камбоджа				
	Конго (Congo-Brazzaville)				
	Кот-д'Ивуар (Agence emploi Jeunes)				
	Кот-д'Ивуар (Direction Générale de l'Emploi)				
	Сальвадор				
	Гватемала				
	Кения				
	Мавритания				
	Марокко				
Сенегал					
Тунис					
Зимбабве					
Боливия					
Низкий доход	Бенин				
	Буркина-Фасо				
	Чад				
	Демократическая Республика Конго				
	Гаити				
	Мали				
	Нигер				
	Того				

Приложение IV. План обеспечения бесперебойного предоставления услуг

Резюме ответов на вопросы совместного исследования государственных служб занятости в период пандемии COVID-19 (ILO et al., 2020), раздел о мерах по организации обслуживания, вопрос 7: «Был ли формализован и внедрен план обеспечения бесперебойного предоставления услуг?».

Опрошено 79 государственных служб занятости, получено 49 достоверных ответов.

Уровень доходов населения	Страны, внедрившие план обеспечения бесперебойного предоставления услуг	Страны, не внедрившие план обеспечения бесперебойного предоставления услуг
Высокий доход	Австралия, Австрия, Бельгия (ACTIRIS, ADG, Le Foyer, VDAB), Эстония, Финляндия, Франция, Германия, Ирландия, Республика Корея, Нидерланды, Португалия, Словения, Швеция, Соединенные Штаты Америки	Италия, Япония
Доход выше среднего	Албания, Алжир, Аргентина, Босния и Герцеговина, Китай, Хорватия, Казахстан, Малайзия, Маврикий, Черногория, Намибия, Румыния, Турция	Мексика, Таиланд
Доход ниже среднего	Кабо-Верде, Конго, Мавритания, Марокко, Тунис	Сальвадор, Кения
Низкий доход	Демократическая Республика Конго, Гаити, Мали, Того	Чад

* Классификация стран по уровню дохода по данным Всемирного банка, 2019 год.

Приложение V. Страны, предоставляющие специальную помощь при переходе на режим сокращенного рабочего времени в связи с пандемией COVID-19

Уровень доходов населения	Страны
Высокий доход	Австралия, Австрия, Бельгия, Канада, Чили, Чешская Республика, Хорватия, Дания, Эстония, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Венгрия, Исландия, Италия, Япония, Республика Корея, Литва, Люксембург, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Польша, Португалия, Словения, Словакия, Сингапур, Республика Корея, Испания, Швеция, Швейцария, Соединенное Королевство, Уругвай, Соединенные Штаты Америки
Доход выше среднего	Аргентина, Беларусь, Босния и Герцеговина, Ботсвана, Бразилия, Болгария, Коста-Рика, Малайзия, Румыния, Россия, Турция
Доход ниже среднего	Кабо-Верде, Иордания, Молдова, Украина

* Классификация стран по уровню дохода по данным Всемирного банка, 2019 год.

Библиография

- Ballard, O. 2020. "How has COVID-19 affected the recruitment sector?", *Business Leader*, 3 Apr., <https://www.businessleader.co.uk/how-has-covid-19-affected-the-recruitment-sector/82428/> [17 July 2020].
- Brown, A.; Koettl, J. 2015. "Active labor market programs – Employment gain or fiscal drain?", in *IZA Journal of Labor Economics*, Vol. 4, No. 12, <https://doi.org/10.1186/s40172-015-0025-5> [28 July 2020].
- Card, D.; Kluve, J.; Weber, A. 2018. "What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations", in *Journal of the European Economic Association*, Vol. 16, No. 3, June, pp. 894–931, <https://doi.org/10.1093/jeea/jvx028> [28 July 2020].
- Chamber of Commerce Luxembourg. 2020. *JOBSWITCH – Cessation des activités au 30 Avril 2020*, <https://www.cc.lu/actualites/detail/jobswitch-cessation-des-activites-au-30-avril-2020/> [17 July 2020].
- Giupponi, G; Landais, C. 2020. "Building effective short-time work schemes for the COVID-19 crisis", VoxEU (London, Centre for Economic Policy Research), 1 Apr., <https://voxeu.org/article/building-effective-short-time-work-schemes-covid-19-crisis> [17 July 2020].
- Government of Australia. 2020a. JobKeeper Payment, <https://www.ato.gov.au/general/jobkeeper-payment/> [28 July 2020].
- . 2020b. *Jobs Hub*, <https://www.dese.gov.au/covid-19/jobs-hub> [17 July 2020].
- Government of India. 2020. National Career Service, Ministry of Labour and Employment, <https://www.ncs.gov.in/Pages/Search.aspx?jn=Rca60ftwa7Shl5sf%2BN3uPiA4xhsGPfD3lhvOWErqp4%3D&V=6gqhwyVHE%3D> [17 July 2020].
- Government of Italy, 2020. *Fase due, conferenza stampa del Presidente Conte*, <https://youtu.be/tXxQBLNZZqA?t=650> [28 July 2020].
- Government of Peru. 2020. CERTIJOVEN, <https://www.empleosperu.gob.pe/CertilovenPortal/PreguntasFrecuentes.html#f> [17 July 2020].
- Government of the People's Republic of China (PRC). 2018. *Development of public employment service in China*, Ministry of Human Resources and Social Security, unofficial English translation [17 July 2020].
- Government of the Republic of Korea. 2020a. *Responding to COVID-19: emergency employment measures*, Ministry of Employment and Labor, mimeo.
- . 2020b. Press release, Ministry of Employment and Labour, 1 Apr., http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=10841 [17 July 2020].
- Government of Singapore. 2020. *Support for Singaporeans affected by COVID-19: COVID-19 Support Grant*, Ministry of Social and Family Development, <https://www.msf.gov.sg/assistance/Pages/covid19relief.aspx#CSG> [17 July 2020].
- Government of the United Kingdom. 2020. *Coronavirus (COVID-19) guidance and support: Coronavirus Job Retention Scheme*, 14 May, <https://www.gov.uk/guidance/claim-for-wage-costs-through-the-coronavirus-job-retention-scheme> [17 July 2020].
- Gray, A. 2016. *The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution* (Geneva, World Economic Forum), <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/> [17 July 2020].
- International Labour Office (ILO). 2020a. *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work*, 5th edn, 30 June, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf [17 July 2020].
- . 2020b. *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work*, 3rd edn, 29 April, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf [17 July 2020].
- . 2020c. *COVID-19 and the world of work: Country policy responses*, <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang--en/index.htm#SG> [17 July 2020].

- . 2020d. *COVID-19 crisis and the informal economy: Immediate responses and policy challenges*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743623.pdf [17 July 2020].
- ; World Association of Public Employment Services; European Commission; Inter-American Development Bank; SOCIEUX+. 2020. *Joint Survey on Public Employment Services during COVID-19* (Geneva), mimeo.
- International Monetary Fund (IMF). 2020. *Policy responses to COVID-19: Policy tracker*, <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19> [17 July 2020].
- KPMG Global Legal Services. 2020. *Short-time work in selected countries: An overview of the requirements, process, timeline and Covid-19 specific reliefs*, Apr., <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/fr/pdf/covid-19/fr-20042020-KA-mesures-int.pdf> [17 July 2020].
- Körreveski, K. 2018. *The role of digitalisation in the delivery of PES services*, paper presented to 11th WAPES World Congress, Marrakech, 2018, http://wapes.org/en/system/files/en_karolin_korreveski_wwc_2018.pdf [17 July 2020].
- Lovelace, Berkeley, Jr. 2020. “New York state’s unemployment system ‘collapsed’ following a surge in claims, Gov. Cuomo says”, CNBC, 21 Apr., <https://www.cnbc.com/2020/04/21/new-york-states-unemployment-system-collapsed-following-a-surge-in-claims-gov-cuomo-says.html> [17 July 2020].
- Martin, N. 2020. “Why Germany’s reduced hours scheme won’t work long term”, Deutsche Welle, 11 May, <https://www.dw.com/en/why-germanys-reduced-hours-scheme-wont-work-long-term/a-53377212> [17 July 2020].
- Mosley, H. 2020. *Short-time work schemes in the EU* (Brussels, European Commission Directorate-General for Employment Social Affairs and Inclusion, European Network of Public Employment Services).
- National Association of State Workforce Agencies (NASWA). 2020. “COVID-19 job search resources”, in *NASWA Newsletter*, Vol. 5, No. 4, Apr., <https://myemail.constantcontact.com/NASWA-Newsletter---April-2020---Volume-5---Issue-4.html?soid=1121291757859&aid=Mtmt8wIhImA> [17 July 2020].
- New York State Department of Labor. 2020. *Facing unprecedented spike in COVID-19 related unemployment insurance applications, NYS Department of Labor announces partnerships to boost tech capacity and make it easier for New Yorkers to file*, 9 Apr., <https://labor.ny.gov/pressreleases/2020/april-09-2020.shtm> [17 July 2020].
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2020a. *Public employment services in the frontline for jobseekers, workers and employers*, 28 Apr. (Paris), <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/public-employment-services-in-the-frontline-for-employees-jobseekers-and-employers-c986ff92/> [17 July 2020].
- . 2020b. “Key country policy tracker”, in *Tackling coronavirus (COVID-19): Contributing to a global effort* (Paris), <https://www.oecd.org/coronavirus/en/#country-tracker> [17 July 2020].
- Quintini, G.; Martin, S. 2006. *Starting well or losing their way? The position of youth in the labor market in OECD countries*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 39 (Paris).
- University of Oxford, Blavatnik School of Government. 2020. *Coronavirus government response tracker*, <https://www.bsg.ox.ac.uk/research/research-projects/coronavirus-government-response-tracker> [17 July 2020].
- US Bureau of Labor Statistics. 2020. *The employment situation – June 2020*, https://www.dol.gov/newsroom/economicdata/empsit_05082020.pdf [17 July 2020].
- Work.swiss. 2020a. *Short-time working compensation*, <https://www.arbeit.swiss/secoalv/en/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit.html> [17 July 2020].
- . 2020b. *Job registration requirement*, <https://www.arbeit.swiss/secoalv/en/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit-eingang.html> [23 July 2020].
- World Association of Public Employment Services (WAPES). 2020a. *Anapec: The ANAJIT Project brings employment to the rural world*, <https://wapes.org/en/news/anapec-anajit-project-brings-employment-rural-world>.

—. 2020b. *Webinars: Dutch PES (UWV) provides various online forms of service*, 22 Apr., <http://wapes.org/en/news/webinars-dutch-pes-uwv-provides-various-online-forms-service> [17 July 2020].

World Economic Forum (WEF). 2016. *The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution*, <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/> [17 July 2020].

От авторов

Аналитическая записка подготовлена Зулумом Авила и Джованни Маттоцци, подразделение по услугам на рынке труда в переходный период, отдел политики занятости МОТ. Мартина Винклер и Хильда Ольсен (объединение государственных служб занятости стран

ЕС) предоставили чрезвычайно полезные материалы и информацию. Подробные комментарии и помощь в поиске информации были предоставлены Майклом Мвасикаката и Марсело Куаутле (МОТ) соответственно.