

Открытая и латентная безработица в условиях пандемии



**Ирина Викторовна
СОБОЛЕВА**

Институт экономики Российской академии наук

Москва, Российская Федерация

e-mail: irasobol@gmail.com

ORCID: 0000-0002-3049-7789; ResearcherID: AAS-5711-2021



**Эдуард Неньевич
СОБОЛЕВ**

Институт экономики Российской академии наук

Москва, Российская Федерация

e-mail: edsobol@rambler.ru

ORCID: 0000-0002-9142-3361; ResearcherID: AAS-6218-2021

Аннотация. Специфика пандемического кризиса и особенности российской трудовой модели позволяют предположить, что его воздействие на сферу труда может отличаться от обычных последствий кризисных спадов экономической активности и генерировать новые очаги уязвимости. В статье преследуется цель проследить изменения в сфере труда в ходе пандемии, установить особенности распространения безработицы, в том числе ее латентных форм, и выявить зоны риска, на которые целесообразно направить фокус государственной политики. На основе доступных данных официальной статистики Росстата и независимых социологических обследований объясняются существенные расхождения динамики объективных индикаторов безработицы и остроты восприятия проблемы населением, проведена оценка структуры безработицы, масштабов и динамики ее латентной составляющей. Исследование показало, что на пике кризиса латентная безработица превышала открытую более чем в три раза. Безработицей либо

Для цитирования: Соболева И.В., Соболев Э.Н. Открытая и латентная безработица в условиях пандемии // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2021. Т. 14. № 5. С. 186–201. DOI: 10.15838/esc.2021.5.77.11

For citation: Soboleva I.V., Sobolev E.N. Open and latent unemployment in the context of the pandemic. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2021, vol. 14, no. 5, pp. 186–201. DOI: 10.15838/esc.2021.5.77.11

в открытой, либо в латентной форме был охвачен каждый четвертый работник. Тем не менее в целом в аспекте динамики макроэкономических пропорций сфера труда справляется с вызовами кризиса: сектору крупных и средних предприятий удалось сохранить практически докризисные масштабы занятости, открытая безработица удержалась в социально допустимых границах, опасный всплеск латентной безработицы был преодолен уже к началу третьего квартала 2020 года. При этом в привычной структуре высвобождения работников произошли серьезные сдвиги: существенно пострадали высококвалифицированные и образованные слои рабочей силы, занятые в ключевых отраслях нематериального производства, которые уверенно чувствовали себя на рынке труда и привыкли к стабильности своего социально-экономического положения. В территориальном разрезе кризис сильнее всего затронул крупные города с большой прослойкой среднего класса. Это усугубило болезненность его восприятия и поставило под угрозу сохранение и воспроизводство элитных сегментов национального человеческого потенциала.

Ключевые слова: пандемический кризис, трудовая модель, занятость, открытая безработица, латентная безработица, рабочее время, зоны риска.

Введение

Каждый наступающий кризис порождает всплеск опасений в отношении роста безработицы. Так было и в период социально-экономических трансформаций 90-х годов прошлого века, и в 2009, и в 2015 году. Не стал исключением и последний кризис, триггером которого явилась пандемия коронавируса. Весной 2020 года, когда кризис только начинал разворачиваться, прозвучали первые алармистские прогнозы. По оценке председателя счетной палаты РФ А. Кудрина, в 2020 году ожидался трехкратный рост уровня безработицы (до 14%)¹. Схожий прогноз (рост до 12%) давал и Центр стратегических разработок². В соответствии со сценарием Б. Кагарлицкого, озвученным 27 марта 2020 г. в интервью Агентству REGNUM, безработица могла охватить более 20% экономически активного населения. В этих условиях страну ожидала дезорганизация всех социально-экономических процессов, поскольку в отличие от западных экономик, обладающих развитой инфраструктурой защиты от безработицы, Россия к всплеску массовой безработицы не готова³.

¹ Антикризисные меры // РБК. 13.04.2020. URL: <https://www.rbc.ru/economics/13/04/2020/5e9425fa9a794785f7eee788> (дата обращения 10.05.2021).

² Основные тенденции к началу июня 2020. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/951/951c865f5c2064bfbc7d4cfb68647693.pdf> (дата обращения 10.05.21).

³ За ростом безработицы последует крах социального государства – прогноз. REGNUM.RU. 27.03.2020. URL: <https://regnum.ru/news/economy/2897782.html> (дата обращения 10.05.2021).

Опасения, связанные с подъемом показателей безработицы, понятны. Из обширного мирового опыта известно, что резкий рост циклической безработицы в кризисные периоды, как правило, не сопровождается столь же быстрым «всасыванием» в экономику свободной рабочей силы после преодоления рецессии [1; 2]. Есть свидетельства, что такая асимметричная реакция характерна и для периода пандемии [3]. Существует опасность, что часть лишившихся работы в период пандемии «зависнет» в состоянии безработицы надолго или вовсе выйдет из состава рабочей силы. Многочисленные исследования подтверждают гипотезу о формировании так называемых шрамов безработицы, которые в дальнейшем негативно влияют как на конкурентоспособность работников, так и на состояние здоровья, психологическую устойчивость и общую удовлетворенность жизнью [4; 5; 6]. Установлено, что наличие в трудовой истории периода безработицы увеличивает вероятность вновь оказаться без работы в будущем [7]. Ухудшение конъюнктуры рынка труда имеет особенно опасные долговременные последствия для молодежи, так как снижает вероятность формирования успешной трудовой карьеры. Как показывают последние исследования, этот риск актуализировался в ходе пандемии [8; 9; 10]. По свидетельству ряда авторов, в числе наиболее уязвимых оказываются и представители старших возрастных групп, испытывающие наибольшие сложности при поиске нового рабочего места в ситуации потери работы [11; 12].

В то же время резко отрицательное отношение к безработице, неприятие этого естественного атрибута рыночной экономики, пожалуй, в большей мере характерно для России, чем для западных стран, которые на протяжении нескольких веков развивались в рыночной парадигме. В России же почти на целый век закрепились альтернативная социально-экономическая система, важнейшим завоеванием которой считалось устойчивое поддержание полной занятости населения и гарантированное право на труд для каждого жителя страны. Возможно, именно это обстоятельство в значительной мере способствовало формированию в постсоветский период весьма специфической трудовой модели. Ее характерной особенностью является нежелание работодателей прибегать к увольнениям в условиях сокращения спроса на труд (потребности в рабочей силе) [13; 14].

Следует отметить, что кризис, который мы переживаем сегодня, отличается от циклических и трансформационных кризисов. В его основе лежат не колебания экономической конъюнктуры, а неизбежные в условиях пандемии административные ограничения — длительные карантинные меры, экономические последствия которых ощущаются в разной степени в зависимости от вида хозяйственной деятельности, социально-демографических характеристик населения и особенностей национальных культур. Не последнюю роль играют и действия государства по смягчению негативных последствий.

В России правительство оперативно приняло экстренные меры по поддержке занятости и уровня благосостояния населения. Предприятиям видов деятельности, наиболее пострадавшим от распространения коронавирусной инфекции, предоставлялись субсидии на выплату заработной платы при условии сохранения не менее 90% работников. По данным Уполномоченного при Президенте РФ по защите прав предпринимателей Б. Титова, в течение 2020 года такими субсидиями воспользовались около трети субъектов малого бизнеса⁴. Одновременно были расширены возможно-

сти получения статуса безработного и права на пособие в максимальном размере, развернута программа материальной поддержки семей с детьми. Эти меры позволили в крайне сложной ситуации избежать массового падения доходов и социального взрыва.

Особенности российской трудовой модели, с одной стороны, и специфика текущего кризиса, с другой, заставляют предположить, что его воздействие на сферу труда может отличаться от обычных последствий кризисных спадов экономической активности и модифицировать трудовые отношения. Реакция этой важнейшей для человеческого развития сферы на изменившиеся реалии социально-экономической жизни нуждается в осмыслении. В статье преследуется цель проследить изменения в сфере труда в ходе пандемии коронавируса, установить особенности распространения безработицы, в том числе ее латентных форм, и выявить зоны риска, на которые целесообразно направить фокус государственной политики. Научная новизна работы связана с исследованием нестандартной ситуации в сфере труда, сложившейся на фоне развития пандемического кризиса.

Подходы и методология исследования

Основная гипотеза исследования вытекает из особенностей российской трудовой модели, определяющих поведение работодателей в ситуации сокращения потребности в рабочей силе. Эту модель характеризует преобладающее использование резервов внутренней гибкости, а не типичных для большинства западных экономик механизмов численной адаптации, сопряженной с увольнениями работников с предприятий и в конечном итоге со снижением совокупной численности занятых и ростом безработицы. Главными из таких резервов традиционно выступают вынужденные отпуска, перевод персонала на сокращенный график работы и, не в последнюю очередь, различные модели экономии на заработной плате. Широкие возможности для снижения затрат на рабочую силу при минимальном уменьшении численности работников в российских условиях открывают низкая доля гарантированной тарифной части в структуре заработной платы и распространенность серых схем выплаты части заработка даже официально нанимаемым работникам [15].

⁴ <https://www.rbc.ru/economics/31/05/2021/60b2c15a9a7947b7ddaa75fb> (дата обращения 20.08.2021).

Можно предположить, что именно к этим механизмам, позволяющим свести к минимуму практику увольнений и препятствовать сокращению занятости, активно прибегали работодатели в условиях обвального распространения ограничений на ведение экономической деятельности. Соответственно, основная гипотеза исследования состоит в том, что динамика стандартных показателей занятости и открытой безработицы, которые чаще всего используются для оценки ситуации на рынке труда, должна оставаться довольно спокойной. При этом значительно более резко могли отреагировать показатели рабочего времени и латентной безработицы.

Методом исследования является экономико-статистический анализ на основе доступных данных официальной статистики Росстата, характеризующих развитие сферы труда. Поскольку эти данные подвержены значительным колебаниям в зависимости от времени года и месяца, для нивелирования влияния сезонного фактора, как правило, мы проводим сопоставления не с предшествующим периодом, а с соответствующим периодом предыдущего года, что позволяет более четко проследить влияние пандемии. Для анализа привлекаются также результаты оперативных независимых исследований, в том числе экспресс-опроса ЦеТИ НИУ ВШЭ «Работа и

трудоустройство в условиях эпидемии», мониторинга социально-экономических индикаторов Центра стратегических разработок.

Результаты исследования

Базовые индикаторы рынка труда: занятость, безработица, участие в рабочей силе. Наиболее точная статистика занятости доступна по кругу крупных и средних предприятий, предоставляющих сведения о числе замещенных рабочих мест работниками списочного состава (РСС), внешними совместителями (ВС) и по договорам гражданско-правового характера (ГПХ). Как видно из *таблицы 1*, занятость в этом сегменте экономики в ходе развития пандемического кризиса не претерпевала существенных изменений. В среднем за 2020 год общая численность замещенных рабочих мест достигала 33,5 млн человек, что на 205 тыс. человек превышает соответствующий показатель 2019 года.

Данные Росстата не подтвердили опубликованный в июне прогноз Центра стратегических разработок, согласно которому к концу 2020 года следует ожидать резкий (более чем вдвое) рост занятости на основе ГПХ⁵. По-видимому, он был основан, с одной стороны, на экстраполяции тенденции 2019 года, с другой – на ожиданиях, что в условиях неопределенности среди работодателей усилится стремление к переводу работников с бессрочных контрактов на гибкие

Таблица 1. Динамика занятости на крупных и средних предприятиях (к соответствующему периоду предыдущего года)

Период	Соотношение численности замещенных рабочих мест (2020/2019, %)			
	РСС	ВС	ГПХ	Всего
Март	101,7	101,2	106,1	101,8
Апрель	100,6	98,8	90,1	100,3
Май	100,6	98,8	90,1	100,3
Июнь	100,1	96,8	90,8	99,8
Июль	100,2	99,7	98,4	100,2
Август	99,7	102,3	94,9	99,6
Сентябрь	99,8	102,5	95,6	99,7
Октябрь	99,8	102,8	95,9	99,8
Ноябрь	99,9	101,6	98,0	99,9
Декабрь	99,9	102,1	98,4	99,9
Год	100,7	100,1	96,8	100,6

Составлено по: Социально-экономическое положение России. 2020. Раздел «Занятость и безработица». URL: https://gks.ru/bgd/regl/b20_01/Main.htm

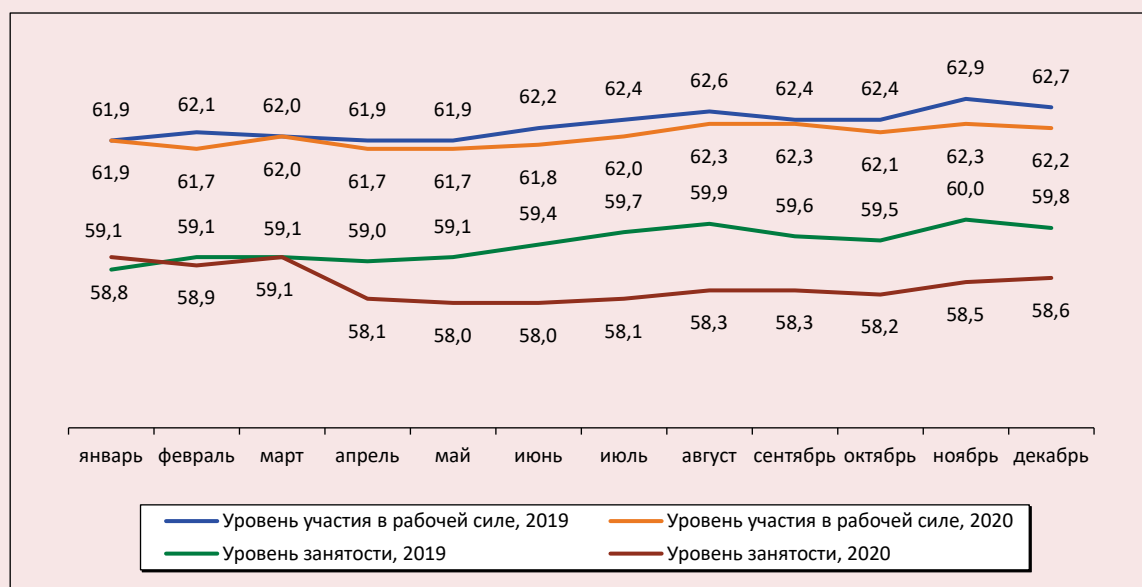
⁵ Основные тенденции к началу июня 2020. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/951/951c865f5c2064bfbc7d4cfb68647693.pdf> (дата обращения 10.05.2021).

условия занятости. В действительности, однако, на крупных и средних предприятиях, наоборот, наблюдалось небольшое сокращение доли работников, занятых на нестандартных условиях. Иными словами, по крайней мере в этом секторе экономики, по-видимому, возобладало стремление к сохранению трудовых коллективов, а проблемы сокращавшегося спроса на труд (там, где они возникали) работодатели решали за счет периферии внутреннего рынка труда, не затрагивая основной персонал⁶. С позиций макроуровня эти проблемы были небольшими, поскольку численность постоянного персонала оставалась относительно стабильной, а «гибкий буфер» внутренних рынков труда по-прежнему составляет 1,3–1,4 млн человек в эквиваленте полной занятости.

В то же время нельзя забывать, что крупный и средний бизнес, по которому собирается довольно подробная административная статисти-

ка, обеспечивает менее половины совокупной занятости населения страны. Более полную характеристику динамики занятости дает ежемесячное обследование рабочей силы Росстата (ОРС)⁷. Начиная с апреля 2020 года, его результаты фиксировали небольшое, но устойчивое сокращение совокупной занятости по сравнению с соответствующим периодом 2019 года. Таким образом, сокращение занятости затронуло преимущественно сектор малого бизнеса, где широко распространены гибкие, нестандартные формы занятости и неформальные трудовые отношения. Уровень участия в рабочей силе испытал более скромное снижение по сравнению с уровнем занятости (рисунок). Это означает, что большинство потерявших работу не спешили уходить с рынка труда и занимались активным поиском новой. Такой вывод подтверждают и результаты независимых исследований⁸.

Уровень участия в рабочей силе и уровень занятости, %



Источник: данные Росстата.

⁶ Следует отметить, что такая стратегия была выбрана крупными предприятиями не только в России, но и в большинстве стран ЕС, в Великобритании и США, для которых обычно характерно более резкое, по сравнению с отечественным рынком труда, сокращение занятости в ответ на ухудшение экономической конъюнктуры [16].

⁷ До 2016 г. — «Обследование населения по проблемам занятости». Начиная с I квартала 2016 г. наименование изменено на «Обследование рабочей силы».

⁸ Согласно результатам экспресс-опроса ЦеТИ НИУ ВШЭ, доля оставшихся на рынке труда после потери работы составила около 70%. URL: <https://econs.online/articles/ekonomika/karantinnaya-ekonomika-i-rynok-truda/> (дата обращения 10.06.2021).

Ключевой показатель состояния рынка труда – уровень открытой безработицы, измеряемый по методологии Международной организации труда, с середины лета 2020 года стабилизировался на отметке 6,3%, что примерно соответствует показателю предкризисного 2008 года (перед небольшим всплеском безработицы в ходе кризиса 2009–2010 гг.). С ноября 2020 года возобновилось его уверенное снижение, продолжающееся до настоящего времени. Таким образом, на фоне тревожных ожиданий среднероссийский показатель открытой безработицы удержался в пределах социально безопасных значений и оказался ниже, чем в большинстве европейских стран⁹.

В то же время расширение материальной поддержки безработных через службу занятости вкупе с упрощением регистрационных процедур¹⁰ привело к усилению притока потерявших работу граждан в центры занятости и беспрецедентному росту регистрируемой безработицы. По сравнению с соответствующим периодом 2019 года отражаемый этим показателем охват безработных мерами государственной поддержки вырос до невиданных ранее масштабов. Если до пандемии в службе занятости регистрировались не более четверти от общего числа безработных, то во втором квартале 2020 года поддержку государства получали уже почти две трети, а в третьем – почти три четверти безработных. Правда, пока дополнительная поддержка носит преимущественно пассивный характер, однако уже поставлен вопрос о необходимости реформирования службы занятости, расширении ее возможностей оказывать реальное содействие в повышении конкурентоспособности работников и нахождении достойной работы¹¹.

Несмотря на относительно невысокий и стабильный уровень безработицы, фиксируемый ОРС, в восприятии и населения, и вла-

⁹ По данным Международной организации труда, средний уровень безработицы в странах Еврозоны в 2020 году составлял 8,2%, в том числе в Испании – 15,7, Греции – 16,9, Италии – 9,3%.

¹⁰ Максимальный размер пособия для потерявших работу в период эпидемии был увеличен до 12130 руб. по России и до 19000 руб. в Москве. Такая верхняя планка, примерно соответствующая уровню прожиточного минимума, сохранится по крайней мере до конца 2021 года.

¹¹ <https://mintrud.gov.ru/employment/employment/784> (дата обращения 10.05.2021).

стей потеря работы обозначилась как один из наиболее значимых рисков, порождаемых пандемией¹². На наш взгляд, это может быть следствием нескольких обстоятельств.

Во-первых, важную роль играет территориальный фактор. Свообразие последнего кризиса состоит в нестандартности изменения ситуации с безработицей по территории страны. Он относительно сильно ударил по традиционно благополучным столичным регионам, где высока доля населения, занятого в наиболее пострадавших в результате наступления пандемии видах экономической деятельности. В силу как структурных особенностей экономики Москвы и Санкт-Петербурга, так и того обстоятельства, что они оказались в эпицентре распространения эпидемии, именно здесь спрос на труд испытал наибольшее шоковое сокращение. При этом уровень открытой безработицы, хотя и не достиг объективно высоких значений, вырос наиболее резко по сравнению с другими регионами.

На всем протяжении периода наблюдений для Москвы и Санкт-Петербурга был характерен аномально низкий уровень безработицы. Ситуацию здесь можно характеризовать как сверхзанятость. На протяжении последнего десятилетия уровень безработицы в Москве ни разу не превышал отметку в 2%, а в некоторые годы составлял менее 1%. В Санкт-Петербурге после «всплеска» до 2,1% в 2015 году уровень безработицы опустился едва ли не ниже, чем в Москве.

В 2020 году по критерию минимизации безработицы столичные регионы впервые за весь постсоветский период утратили прочно занимаемые ими первые места в рейтинге, уступив их нефтеносным автономным округам. Уровень безработицы в Москве и в Санкт-Петербурге приблизился к 4%. Само по себе это немного. Однако, если регионы-аутсайдеры давно адаптировались к высокому уровню безработицы, а их население имеет наработанные стратегии выживания, то в регионах со стабильно высоким спросом на труд новая ситуация воспринимается весьма остро.

¹² Иррациональность этих страхов наглядно иллюстрируют данные последнего опроса портала SuperJob в 2021 г., согласно которым опасение потерять работу высказали 33% респондентов, что вдвое выше доли тревожащихся о здоровье (17%).

Важно также, что ухудшение конъюнктуры рынка труда в столичных регионах негативно отразилось не только на их постоянном населении, но и на обширном контингенте трудовых мигрантов из других субъектов России, заработки которых обеспечивали благосостояние домохозяйств в весьма широкой географической привязке. Кроме того, в силу географического положения и инфраструктурных возможностей населению столиц легче транслировать свои проблемы в сфере занятости, интересы и опасения в центральные СМИ и властные структуры.

Во-вторых, кризис вызвал смещение зон уязвимости в разрезе категорий работников и видов экономической деятельности. Как видно из *таблицы 2*, наряду с гостинично-ресторанным бизнесом в число лидеров по росту безработицы попали виды деятельности, где сконцентрированы работники с весьма развитым человеческим потенциалом. Наиболее рез-

кий всплеск безработицы зафиксирован в сфере культуры, обладающей не просто высоким, но часто элитным человеческим потенциалом. Таким образом, в число пострадавших от безработицы попали представители традиционно благополучных слоев населения, обладающие высоким уровнем образования, хорошими навыками выживания в рыночной экономике, которые до пандемии были вполне уверены в стабильности своего социально-экономического положения¹³.

Особую тревогу вызывает также ситуация в здравоохранении, где, несмотря на возросшую потребность со стороны населения, рост безработицы выше среднего по экономике. Следует отметить, что по данным ОРС по укрупненной позиции «деятельность в области здравоохранения и социальных услуг» абсолютного прироста занятости по сравнению с соответствующим периодом прошлого года не зафиксировано ни в одном из кварталов. Таким образом, анализ

Таблица 2. Изменение уровня безработицы по видам экономической деятельности, %

Вид экономической деятельности	Уровень безработицы		
	2019	2020	2020/2019
Культура, спорт, организация досуга	2,7	4,6	170,4
Гостиницы и общепит	5,6	9,4	167,9
Финансы и страхование	2,7	4,1	151,9
Государственное управление	2,7	4,1	151,9
Информация и связь	2,2	3,2	145,5
Образование	2,2	3	136,4
Строительство	4,7	6,3	134,0
Торговля, ремонт автотранспорта	4,8	6,4	133,3
Здравоохранение и социальные услуги	1,8	2,4	133,3
Деятельность профессиональная, научная и техническая	1,9	2,5	131,6
Операции с недвижимостью	4,2	5,2	123,8
Транспортировка и хранение	3,1	3,7	119,4
Обеспечение электроэнергией	2,6	3,1	119,2
Обрабатывающие производства	3,8	4,5	118,4
Добыча полезных ископаемых	2,8	3,2	114,3
Сельское, лесное хозяйство	5,5	5,9	107,3
Водоснабжение	4,2	3,7	88,1
В среднем по экономике	4,6	5,8	126,1

Рассчитано по: данные обследования рабочей силы Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/111110/document/13265>

¹³ Этот вывод созвучен результатам проведенного российскими экономистами исследования изменения неравенства под влиянием пандемии [17], но расходится с выводами ряда западных исследований, согласно которым первыми потеряли работу и испытали наиболее заметное падение доходов представители традиционных уязвимых категорий населения: низкооплачиваемые работники [18; 19], лица с невысоким уровнем образования [20; 21], представители национальных меньшинств [18; 22].

статистики говорит об опасном свертывании регулярной медицинской помощи не только вследствие перераспределения ресурсов в зону борьбы с коронавирусом, но и из-за вынужденных перерывов в профессиональной деятельности у части медицинского персонала «нековидных» профилей.

В-третьих, несостыковка объективных индикаторов динамики безработицы и восприятия ситуации населением может быть связана с особенностями принятой в мировом сообществе методологии подсчета безработных, разработанной Международной организацией труда (МОТ), которой придерживается Росстат при проведении обследований рабочей силы. В соответствии с этой методологией лица, проработавшие хотя бы один час на протяжении контрольной недели за какое-либо вознаграждение, а также временно отсутствовавшие на работе по различным причинам, считаются занятыми. Таким образом, в категорию безработных не попадают те, кто, лишившись постоянного рабочего места, имел, тем не менее, ту или иную подработку и те, кто фактически не работал, находясь в вынужденном отпуске или в простое, но формально рабочее место сохранил¹⁴.

Можно также предположить, что возможности для подработки в столичных регионах и больших городах шире, чем в среднем по стране. В этом случае стандартный показатель уровня безработицы дополнительно смещает распределение всплеска неудовлетворенного предложения труда в направлении регионов, преуменьшая реальную остроту проблемы в столицах, поскольку не учитывает лиц, потерявших основную работу, но сохранивших вторичную занятость. Таким образом, динамика уровня открытой безработицы может не отражать реальных изменений спроса на труд. В то же время агенты рынка труда (и работники, и работодатели) эти изменения ощущают и транслируют свои опасения через СМИ и другие механизмы обратной связи властным структурам.

¹⁴ Этим, в частности, объясняется превышение показателей доли лишившихся работы по данным независимых обследований (10–13% респондентов) над официальным уровнем безработицы по МОТ, который рассчитывается Росстатом (СоциоДиггер. 2020. Август. Т. 1. Вып. 1: Труд и занятость. С. 56).

Рабочее время и латентная безработица. Принимая во внимание приверженность российского рынка труда механизмам функциональной, а не численной адаптации, можно предположить, что в кризисные периоды проблемы сферы труда могут носить в значительной степени латентный характер. Поэтому наряду с широко используемыми индикаторами занятости и открытой безработицы более развернутое представление об изменении совокупного спроса на труд позволяют получить данные о продолжительности рабочего времени, доступные из ОРС по полному кругу занятого населения.

Как видно из *таблицы 3*, по сравнению с весьма скромным сокращением численности занятых падение фактически отработанного времени в низшей точке кризиса было значительно более масштабным. Это полностью подтверждает предположение о том, что российские работодатели предпочитают гибкие механизмы подстройки к изменяющемуся спросу на труд. В апреле 2020 года по сравнению с соответствующим периодом прошлого года фактически отработанное время составило лишь 73,3%, сократившись более чем на четверть. После этого началось постепенное восстановление экономической жизни, сопровождавшееся увеличением спроса на труд. В мае отставание показателя продолжительности рабочих часов сократилось до 80,8% от уровня прошлого года, а в июне соответствующий показатель был уже более 90%, в третьем квартале показатели почти вплотную приблизились к докризисным значениям. Соответственно изменялись и удельные показатели: средняя продолжительность рабочей недели в апреле достигла минимального значения 28,5 часа по сравнению с 38,2 часа в апреле 2019 года, т. е. разрыв составил почти 10 часов.

В то же время, если посчитать среднюю трудовую нагрузку фактически работавшего населения (без учета временно отсутствовавших на работе по различным причинам), разрыв в средней продолжительности рабочей недели по сравнению с соответствующим периодом прошлого года сокращается до минимальных значений. В апреле, когда падение экономической активности было самым глубоким, средняя продолжительность рабочей

Таблица 3. Динамика рабочего времени

Месяц	Отработанные часы в неделю							
	Всего часов (тыс.)		Изменение		На занятого		На работавшего	
	2019	2020	Разница (тыс.)	2019/2020 (%)	2019	2020	2019	2020
Январь	2698500	2699568	1068	100,0	37,9	37,8	39,0	38,9
Февраль	2727378	2718607	8771	99,7	38,2	38,2	39,2	39,2
Март	2729663	2723571	6092	99,8	38,2	38,2	39,1	39,2
Апрель	2726586	1999305	727281	73,3	38,2	28,5	39,2	37,9
Май	2696628	2177803	518825	80,8	37,7	31,1	38,8	38,3
Июнь	2710890	2474445	236445	91,3	37,7	35,3	39,3	38,9
Июль	2650233	2541945	108288	95,9	36,7	36,2	39,2	39,3
Август	2660738	2552138	108600	95,9	36,7	36,2	39,1	39,0
Сентябрь	2742603	2654626	87977	96,8	38,0	37,7	39,3	39,0
Октябрь	2743192	2657671	85521	96,9	38,1	37,8	39,2	39,1
Ноябрь	2770854	2655689	115165	95,8	38,1	37,6	39,2	39,0
Декабрь	2764886	2676093	88793	96,8	38,2	37,8	39,2	39,2

Рассчитано по: данные обследования рабочей силы Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265>

недели фактически работавшего населения составила 37,9 часа, что лишь на 1,1 часа меньше соответствующего показателя 2019 года. Отсюда следует, что перевод на сокращенный график работы использовался намного менее активно по сравнению с различными вариациями вынужденных отпусков. Это отражает ситуацию, когда триггером ограничения экономической активности выступают не недостаточность спроса, как в условиях стандарт-

ного кризиса, а административные запреты, вызванные пандемией.

Доступная из ОРС информация о фактической продолжительности рабочего времени позволяет дать более точные оценки реальным масштабам безработицы, соотношению ее открытых и скрытых форм. Если скорректировать численность занятых с учетом лиц, временно отсутствовавших на работе¹⁵, полученная в результате динамика численности фактически

Таблица 4. Динамика численности занятых и фактически работавших в 2019–2020 гг., тыс. чел.

Месяц	Занятые		Временно отсутствовавшие		Фактически работавшие			
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	Δ 2019–2020	2019/2020 (%)
Январь	71229	71361	2042	1932	69187	69429	242	100,3
Февраль	71488	71124	1871	1835	69617	69289	-328	99,5
Март	71488	71382	1693	1850	69795	69532	-263	99,6
Апрель	71387	70233	1781	17414	69606	52819	-16787	75,9
Май	71555	70035	2124	13145	69431	56890	-12541	81,9
Июнь	71968	70067	2927	6469	69041	63598	-5443	92,1
Июль	72222	70229	4694	5508	67528	64721	-2807	95,8
Август	72476	70495	4493	5054	67983	65441	-2542	96,3
Сентябрь	72207	70482	2503	2490	69704	67992	-1712	97,5
Октябрь	72083	70314	2142	2382	69941	67932	-2009	97,1
Ноябрь	72669	70723	1927	2642	70742	68081	-2661	96,2
Декабрь	72425	70772	1946	2523	70479	68249	-2230	96,8

Рассчитано по: данные обследования рабочей силы Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265>

¹⁵ В данном случае речь идет не о переводе на дистанционную занятость, а о перерывах в осуществлении трудовой деятельности по тем или иным причинам.

работавшего населения примерно соответствует траектории изменения отработанных часов, фиксируя резкое сокращение в последние месяцы второго квартала и постепенное восстановление в последующий период с небольшим откатом в четвертом квартале с началом второй волны пандемии (табл. 4).

Наличие некоторого числа лиц, имеющих работу, но временно отсутствующих на рабочем месте, имеет место всегда и обусловлено различными причинами, наиболее распространенными из которых являются очередной отпуск и больничный лист. В то же время существенное увеличение этой категории работников по сравнению с обычными значениями, скорее всего, свидетельствует о расширении латентной безработицы, примерная оценка масштабов которой отражена в таблице 5.

По нашей оценке, в самой острой точке кризиса латентная безработица превышала открытую более чем в три раза. Таким образом, безработицей (либо в открытой, либо в латентной форме) оказался охвачен каждый четвертый работник. В то же время все индикаторы рабочего времени свидетельствуют о том, что провал занятости был резким и глубоким, но относительно кратковременным, и большинство затронутых латентными процессами работников, скорее всего, вернулись на свои прежние рабочие места. Пришедшаяся на осенне-зимний период вторая волна пандемии, отнюдь

не менее тяжелая по сравнению с первой в том, что касается здоровья населения страны, принесла существенно меньший экономический ущерб в связи с изменением политики регулирования экономической активности.

Обсуждение результатов: выводы для экономической политики

И с точки зрения экономических последствий, и с точки зрения индивидуальной жизненной ситуации открытая и латентная безработица имеют существенные отличия. Главным из них является сохранение латентными безработными связи с предприятием или организацией, поэтому, если учитывать социальные последствия для работника, латентная безработица значительно менее опасна по сравнению с открытой, в особенности если период безработицы не затягивается надолго. В то же время поддержание избыточной занятости — один из ключевых маркеров неэффективной экономики.

Под этим углом зрения следует оценивать антикризисную программу государства. В ее эпицентре — меры централизованной поддержки занятости в тех сферах деятельности, где ощутимо снизилась потребность в рабочих. Непосредственный социальный эффект таких мер связан с ситуационной поддержкой той части экономически активного населения, которая столкнулась с риском потери работы и, соответственно, доходов от занятости.

Таблица 5. Динамика открытой и латентной безработицы в 2020 году

Месяц	Безработные		Избыточные временно отсутствующие*		Открытая и латентная безработица	
	Тыс. чел.	Уровень	Тыс. чел.	Уровень	Тыс. чел.	Уровень
Январь	3482	4,7	-110	-	3482	4,7
Февраль	3425	4,6	-36	-	3425	4,6
Март	3485	4,7	157	0,2	3642	4,9
Апрель	4286	5,8	15633	21,0	19919	26,7
Май	4513	6,1	11021	14,8	15534	20,8
Июнь	4606	6,2	3542	4,7	8148	10,9
Июль	4731	6,3	814	1,1	5545	7,4
Август	4808	6,4	561	0,7	5369	7,1
Сентябрь	4777	6,3	-13	-	4777	6,3
Октябрь	4694	6,3	240	0,3	4934	6,6
Ноябрь	4616	6,1	715	0,9	5331	7,1
Декабрь	4433	5,9	577	0,8	5010	6,7

* Превышение показателя временного отсутствия на работе по сравнению с соответствующим периодом прошлого года.
 Рассчитано по: данные обследования рабочей силы Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265>

Выделение государственных субсидий предприятиям на выплату заработной платы при условии сохранения трудовых коллективов можно рассматривать как один из косвенных механизмов для обеспечения так называемого безусловного базового дохода. Сегодня все более прочные позиции завоевывает убеждение, что в экономиках, претендующих на звание социально ориентированных, на такой доход должен иметь право каждый член общества [23; 24; 25].

В стратегической перспективе эффект программ может быть связан с сохранением национального человеческого потенциала, качество которого в современных условиях является ведущим фактором экономического успеха и национальной конкурентоспособности. Механизмы развития человеческого потенциала посредством приобретения полезных знаний и навыков в процессе трудовой деятельности сегодня важны не менее, а возможно даже более, чем базовый набор компетенций, получаемый в системе формального профессионального образования. Динамичное развитие новых технологий и, соответственно, изменение требований работодателей к работникам обуславливают постоянное обновление человеческого капитала последних. Не случайно наличие опыта работы в той или иной сфере деятельности для работодателей, как правило, важнее оценок вузовского диплома, а часто и рейтинга вуза, где этот диплом получен [26]. Не используя в процессе трудовой деятельности, знания и навыки постепенно утрачиваются, накопленный человеческий капитал деградирует и обесценивается [27], поэтому установка на поддержание занятости в общем случае работает на сохранение не только конкретных трудовых коллективов, но и национального человеческого потенциала в целом.

В то же время государственные субсидии, направленные на сохранение занятости, могут поддерживать «на плаву» неэффективные бизнес-структуры, тормозить процессы реструктуризации экономики. Следовательно, решения о предоставлении такой помощи должны приниматься на основе не только текущей социальной значимости, но и оценки возможных масштабов потерь человеческого капитала в той или иной сфере деятельности. Сегодня на многих предприятиях отечественного мало-

го бизнеса не достигнуты стандарты достойного труда, широко распространены неформальные трудовые отношения, выживание бизнеса достигается за счет экономии на обеспечении социальной защищенности персонала [28]. В такой ситуации открытая безработица, способствующая обновлению этого сектора, предпочтительнее скрытой.

В ходе кризисов всегда происходит «санация» бизнес-среды, отмирание тех структур, руководители которых обладают недостаточными менеджерскими компетенциями: не способны прогнозировать рыночную конъюнктуру, просчитывать риски, проводить грамотную кадровую политику. Процесс этот нужно не тормозить, а направлять, с одной стороны, создавая стимулы для перехода предпринимателей в более перспективные экономические ниши, с другой – развивая систему социальных амортизаторов, позволяющих работникам более уверенно чувствовать себя на внешнем рынке труда. По такому пути уже довольно давно идут скандинавские страны, разработавшие особую модель социально защищенной гибкости на рынке труда (*flexicurity*)¹⁶. Модель основана на сочетании относительно низких гарантий сохранения конкретного рабочего места с развитием комплексной системы поддержки трудящегося населения, включающей страхование рисков потери работы и многоплановые механизмы содействия занятости и укрепления конкурентоспособности соискателей рабочих мест [29; 30]. В настоящее время эта модель распространилась далеко за пределы Скандинавии и активно апробируется в странах Восточной Европы [31; 32]. В ситуации, когда под влиянием радикальных технологических сдвигов и изменений общего контекста социально-экономической жизни, вызванных пандемией, идет динамичная перестройка всей системы трудовых отношений, концепция социально защищенной гибкости становится еще более актуальной. Представляется, что заимствование такого подхода к выстраиванию политики на рынке труда было бы весьма полезно и для России.

¹⁶ Термин возник на основе слияния двух изначально считавшихся противоречащими друг другу концепций: «гибкости» (*flexibility*) как условия предпринимательской свободы и эффективного экономического развития и «защищенности» (*security*) как ключевого принципа социального государства.

Важные ориентиры в целях формирования политики занятости, учитывающие реалии современной ситуации, требующей гибких механизмов регулирования, разработаны Международной организацией труда. Ключевые позиции зафиксированы в оперативно принятой в июне 2021 года на 109 Сессии Международной конференции труда Резолюции, касающейся глобального призыва к действиям в целях ориентированного на человека восстановления после кризиса COVID-19. В числе основных приоритетов – обеспечение благоприятной среды для развития жизнеспособных предприятий, включая микро-, малые и средние предприятия, как источника занятости; укрепление национальных служб занятости и национальной политики в области трудоустройства; активизация государственных и частных инвестиций в профессиональную подготовку и обучение на протяжении всей жизни, обеспечение эффективного доступа к профессиональной подготовке, включая программы ученичества, профессиональной ориентации, повышения квалификации и переподготовки, а также другие меры активной политики на рынке труда и партнерства, позволяющие сокращать дисбалансы, пробелы и дефицит профессиональных навыков; применение возможностей справедливого цифрового и экологического перехода для содействия достойному труду. Особую обеспокоенность МОТ вызывает проблема обеспечения достойной работы для молодежи в целях максимального использования ее потенциала как источника динамики, таланта, творчества и инноваций и как движущей силы в формировании лучшего будущего сферы труда¹⁷.

В условиях сокращения спроса на труд российская трудовая модель, ориентированная на сохранение трудовых коллективов, снижает шансы молодых работников, только начинающих выстраивать карьеру. Прилагая усилия, для того чтобы свести к минимуму увольнения,

¹⁷ Резолюция, касающаяся глобального призыва к действиям в целях ориентированного на человека восстановления после кризиса COVID-19, которое носит инклюзивный, стабильный и устойчивый характер (17 июня 2021 г.). ILC.109/Резолюция I. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_808850.pdf (дата обращения 20.08.2021).

предприятия резко сокращают наем новых работников. В результате под удар пандемического кризиса попадают выпускники профессиональных учебных заведений, перед которыми стоит проблема перехода от учебы к работе.

В свете этого обстоятельства ориентиры формирования политики занятости, провозглашенные в Резолюции, как нельзя более актуальны. Особую приоритетность должны получить активные программы содействия занятости, связанные с укреплением конкурентоспособности на рынке труда, лежащие в русле концепции непрерывного образования в течение всей жизни. Для их реализации целесообразно опираться на инфраструктуру служб занятости. Первые шаги в этом направлении уже сделаны. Для лиц, потерявших работу в ходе пандемии, Рострудом России совместно с организацией «Ворлдскиллс Россия» была разработана специальная программа профессионального обучения и переподготовки по широкому набору специальностей. Доступ в программу был открыт на портале «Работа в России». В течение 2020 года программой воспользовались 110 тыс. человек из 85 регионов¹⁸. Еще в 2019 году при поддержке МОТ начала работать программа модернизации службы занятости с целью перевести в электронный вид услуги и сервисы, предоставить услуги в зависимости от потребности гражданина за счет межведомственного взаимодействия с другими органами. В 2020 году флагманские центры занятости нового типа, обеспечивающие удаленный доступ к услугам, были созданы в 41 регионе, в текущем году их число должно увеличиться до 61, а к 2024 году программа охватит все регионы страны¹⁹.

Тем не менее повышение привлекательности служб занятости для населения в период пандемии пока что было обусловлено в основном увеличением масштабов материальной поддержки безработных. Представляется, что усилению их роли в процессе подстройки социально-трудовой сферы к изменяющимся

¹⁸ <https://worldskills.ru/nashi-proektyi/akademiya-worldskills/programmyi-massovoj-podgotovki-postandartam-vorlidskills/express-maket.html> (дата обращения 20.08.2021).

¹⁹ <https://mintrud.gov.ru/employment/employment/784> (дата обращения 20.08.2021).

экономическим реалиям могли бы способствовать переход от автономных региональных служб занятости к единой федеральной структуре, способной на уровне национальной экономики эффективно координировать мероприятия по содействию занятости и обновлению профессиональных знаний и навыков работников, а также возвращение сотрудникам центров занятости статуса государственных служащих, обеспечение достойной оплаты их труда и адекватных динамическим изменениям стоящих перед ними задач, связанных с возможностями непрерывного обучения. Дальнейшее реформирование этой структуры, конечно, потребует организационных и финансовых усилий, которые, однако, способны принести ощутимый экономический и социальный эффект уже в недалеком будущем.

Заключение

Исследование позволило подтвердить актуальность российской трудовой модели, сформировавшейся в последнее десятилетие прошлого века, в современных реалиях. Именно особенностями этой модели во многом обусловлено то обстоятельство, что с точки зрения динамики макроэкономических пропорций сфера труда в целом успешно справилась с вызовами пандемического кризиса: открытая безработица и уровень занятости удержались во вполне приемлемых границах, сектору крупных и средних предприятий удалось сохранить практически докризисные масштабы занятости. Ключевым механизмом адаптации предприятий к сокращению спроса на труд стало сокращение рабочего времени, что привело к резкому росту уровня латентной безработицы.

Проведенная на основе данных ОРС оценка траектории всплеска латентной безработицы показала, что на пике кризиса уровень латентной безработицы превышал уровень открытой более чем в три раза. Безработицей либо в открытой, либо в латентной форме был охвачен каждый четвертый работник. В то же время, несмотря на то, что вторая волна пандемии оказалась жестче с эпидемиологической точки зрения, ее негативное влияние на сферу труда стало не столь суровым. Накопленная в ходе первой волны латентная безработица уже к сентябрю практически полностью рассосалась.

В то же время в привычной структуре кризисного снижения спроса на труд и высвобождения работников произошли серьезные сдвиги. Ключевыми факторами риска потери рабочего места стали необходимость непосредственного контакта с потребителем при осуществлении того или иного вида деятельности и наличие препятствий для перехода на удаленный режим работы. В территориальном разрезе кризис сильнее всего затронул крупные города с большой прослойкой среднего класса. В результате наряду с традиционными группами риска существенно пострадали высококвалифицированные и образованные слои рабочей силы, занятые в ключевых отраслях нематериального производства, которые, по крайней мере на протяжении двух последних десятилетий, вполне уверенно чувствовали себя на рынке труда и привыкли к довольно высокой стабильности своего социально-экономического положения. Такое развитие событий усугубило болезненность восприятия кризиса, создало «новый пакет препятствий» на пути формирования ответственного среднего класса и поставило под угрозу сохранение и воспроизводство элитных сегментов национального человеческого потенциала.

Особенности реагирования сферы труда на пандемический кризис позволяют сделать вывод о том, что в российских условиях велик риск консервации устаревшей структуры экономики, который может получить дополнительный импульс при дальнейшей ориентации мер государственной поддержки на сохранение рабочих мест. Более перспективной стратегией представляется расширение и укрепление системы социальных амортизаторов, позволяющих работникам более уверенно чувствовать себя на внешнем рынке труда. Ее следует разрабатывать в русле концепции социально защищенной гибкости, сочетающей страхование риска потери работы с активной политикой содействия занятости и укрепления конкурентоспособности соискателей рабочих мест. Ее ядром должен стать широкий набор доступных программ профессионального образования и обновления компетенций.

Литература

1. Cevik E.I., Dibooglu S., Barisik S. Asymmetry in the unemployment–output relationship over the business cycle: Evidence from transition economies. *Comparative Economic Studies*, 2013, vol. 55, pp. 557–581. DOI:10.1057/ces.2013.7
2. Блинова Т.В., Русановский В.А., Марков В.А. Оценка реакции циклической безработицы на экономический спад и восстановительный рост в России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2020. Т. 13. № 6. С. 184–198. DOI: 10.15838/esc.2020.6.72.11
3. Dreger Ch., Gros D. Lockdowns and the US unemployment crisis. *IZA Policy Paper. Institute of Labor Economics (IZA)*, 2021, no. 170.
4. Dunn A., Grasso T., Saunders C. Unemployment and attitudes to work: Asking the “right” question. *Work, Employment and Society*, 2014, vol. 28(6), pp. 904–925. DOI: 10.1177/0950017014529008
5. Mavromaras K., Sloane P., Wei Z. The scarring effects of unemployment, low pay and skills under-utilization in Australia compared. *Applied Economics*, 2015, vol. 47(23), pp. 2413–2429. DOI: 10.1080/00036846.2015.1008762
6. Egdell V., Beck V. A capability approach to understand the scarring effects of unemployment and job insecurity: Developing the research. *Work, Employment and Society*, 2020, vol. 34 (5), pp. 937–948. DOI: 10.1177/0950017020909042
7. Brandt M., Hank K. Scars that will not disappear: Long-term associations between early and later life unemployment under different welfare regimes. *Journal of Social Policy*, 2014, vol. 43(4), pp. 727–743. DOI: 10.1017/S0047279414000397
8. Grzegorzczak M., Wolff G. The scarring effect of COVID-19: Youth unemployment in Europe. *Bruegel Blog*, 2020, November 28. Available at: <https://www.bruegel.org/2020/11/the-scarring-effect-of-covid-19-youth-unemployment-in-europe/> (accessed: August 20, 2021)
9. Achdut N., Refaeli T. Unemployment and psychological distress among young people during the COVID-19 pandemic: Psychological resources and risk factors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2020, vol. 17(19), no. 7163. Available at: <https://doi.org/10.3390/ijerph17197163>
10. Lambovska M., Sardinha B., Belas J. Impact of the Covid-19 pandemic on youth unemployment in the European Union. *Ekonomicko-manazerske spektrum*, 2021, vol. 15(1), pp. 55–63. DOI: 10.26552/ems.2021.1.55-63
11. Truc T.M., Button P., Picciotti E.G. Early evidence on the impact of COVID-19 and the recession on older workers. *NBER Working paper*, 2020, June, no. 27448. DOI: 10.3386/w27448.
12. Crawford R., Karjalainen H. *The Coronavirus Pandemic and Older Workers*. The Institute for Fiscal Studies, 2020, September. Available at: <https://ifs.org.uk/uploads/BN305-The-coronavirus-pandemic-and-older-workers.pdf> (accessed: August 20, 2021).
13. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001. 309 с.
14. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Российская модель рынка труда: испытание кризисом // Журнал Новой экономической ассоциации. 2015. № 2. С. 249–254.
15. Соболев Э.Н. Оплата труда в российской экономике: тенденции и проблемы // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2018. № 5. С. 79–96.
16. Adams-Prassl A., Boneva T. et al. Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys. *Journal of Public Economics*, 2020, vol. 189, no. 13183. DOI: 10.1016/j.jpubeco.2020.104245
17. Попова Д.О. Предварительные оценки изменения неравенства под влиянием пандемии и мер налогово-бюджетной политики // Аналитический бюллетень НИУ ВШЭ об экономических и социальных последствиях коронавируса в России и в мире. 2020. № 10. С. 53–61.
18. Hershbein B.J., Holzer H.J. The COVID-19 pandemic’s evolving impacts on the labor market: Who’s been hurt and what we should do. *Upjohn Institute Working Paper*, 2021, vol. 21, no. 341. Available at: <https://doi.org/10.17848/wp21-341>

19. Dalton M., Groen J.A., Loewenstein M.A. et al. The k-shaped recovery: examining the diverging fortunes of workers in the recovery from the COVID-19 pandemic using business and household survey microdata. *Covid Economics*, 2021, no. 71, pp. 19–58.
20. Galasso V. Covid: Not a great equalizer. *Covid Economics*, 2020, no. 19, pp. 241–255.
21. Guven C., Sotirakopoulos P., Aydogan U. Shortterm labour market effects of COVID-19 and the associated national lockdown in Australia: Evidence from longitudinal labour force survey. *GLO Discussion Paper*, 2020, no. 635.
22. Campa P., Roine J., Strömberg S. Unemployment inequality in the pandemic: Evidence from Sweden. CEPR Discussion Paper, 2021, July, no. DP16330. Available at: <https://ssrn.com/abstract=3886816>
23. Simpson W. *Is Basic Income within Reach? Building the Case Amidst Progress and Poverty*. Palgrave Macmillan, 2021. DOI: 10.1007/978-3-030-66085-7
24. Gentilin U., Grosh M. et al. *Exploring Universal Basic Income: A Guide to Navigating Concepts, Evidence, and Practices*. Washington, DC: World Bank, 2020. Available at: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/32677>
25. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Черных Е.А. Безусловный базовый доход как регулятор повышения уровня и качества жизни: постановка проблемы и введение в анализ // Народонаселение. 2020. Т. 23. № 1. С. 13–27. DOI: <https://doi.org/10.19181/population.2020.23.1.2>
26. Лищук Е.Н., Капелюк С.Д. Трудоустройство молодых специалистов на российском рынке труда // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 3. С. 1079–1092. DOI: 10.18334/et.6.3.40871
27. Mooi-Reci I., Ganzeboom H.B. Unemployment scarring by gender: Human capital depreciation or stigmatization? Longitudinal evidence from the Netherlands, 1980–2000. *Social Science Research*, 2015, vol. 52, pp. 642–658. DOI: 10.1016/j.ssresearch.2014.10.005
28. Баскакова М.Е., Соболева И.В. Малый бизнес: качество занятости и соблюдение трудовых прав // Россия и современный мир. 2017. № 2 (95). С. 57–74.
29. Madsen P.K. How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian state. In: *National identity and the varieties of capitalism: The Danish experience*. Campbell I.P., Hall J.A., Pedersen O.K. (Eds.). Montreal: McGill-Queen's University Press, 2006. Pp. 321–355.
30. Bekker S., Mailand M. The European flexicurity concept and the Dutch and Danish flexicurity models: How have they managed the Great Recession? *Social Policy & Administration*, 2019, vol. 53 (1), pp. 142–155. DOI: 10.1111/spol.12441
31. Mailand M. The common European flexicurity principles: How a fragile consensus was reached. *European Journal of Industrial Relations*, 2010, vol. 16 (3), pp. 241–257. DOI: 10.1177/0959680110375134
32. Noja G.G. Flexicurity models and productivity interference in C.E.E. countries: A new approach based on cluster and spatial analysis. *Economic Research—Ekonomiska Istraživanja*, 2018, vol. 31(1), pp. 1111–1136. DOI: 10.1080/1331677X.2018.1456356

Сведения об авторах

Ирина Викторовна Соболева – доктор экономических наук, доцент, заведующий, Центр политики занятости и социально-трудовых отношений, главный научный сотрудник, Институт экономики Российской академии наук (117218, Российская Федерация, г. Москва, Нахимовский проспект, д. 32; e-mail: irasobol@gmail.com)

Эдуард Неньевич Соболев – доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник, Центр политики занятости и социально-трудовых отношений, Институт экономики Российской академии наук (117218, Российская Федерация, г. Москва, Нахимовский проспект, д. 32; e-mail: edsobol@rambler.ru)

Soboleva I.V., Sobolev E.N.

Open and Latent Unemployment in the Context of the Pandemic

Abstract. The specifics of the pandemic crisis and the features of the Russian labor model suggest that the impact of this crisis on the labor sphere may differ from the usual implications of crisis-driven recessions in economic activity, and create new points of vulnerability. The aim of this article is to trace changes taking place in the sphere of employment during the pandemic, to reveal how unemployment, including its latent forms, is spreading, and to identify risk areas that should become the focus of public policy. On the basis of available statistics data from Rosstat and independent sociological surveys, we explain significant discrepancies between the dynamics of objective indicators of unemployment and the extent of people's concerns related to their perception of this problem; we assess the structure of unemployment and the scale and dynamics of its latent component. The study has shown that at the peak of the crisis, latent unemployment exceeded open unemployment by more than three times. Unemployment, either in an open or latent form, has affected every fourth worker. Nevertheless, in general, in terms of the dynamics of macroeconomic proportions, the labor sphere is coping with the challenges of the crisis: the sector of large and medium-sized enterprises managed to maintain almost pre-crisis levels of employment, open unemployment remained within socially acceptable limits, a dangerous surge in latent unemployment was overcome by the beginning of the third quarter of 2020. At the same time, serious shifts have taken place in the usual structure of redundancies: highly qualified and educated workers employed in key sectors of intangible production, who felt confident in the labor market and got used to the stability of their socio-economic situation, have been considerably affected. Geographically, the crisis has had the most serious impact on large cities with a significant amount of middle class population. This aggravated the acuteness of people's perceptions of the crisis and jeopardized the preservation and reproduction of elite segments of national human potential.

Key words: pandemic crisis, labor model, employment, open unemployment, latent unemployment, working hours, risk zones.

Information about the Authors

Irina V. Soboleva – Doctor of Sciences (Economics), Head of the Center for Employment Policy and Social and Labor Relations, Chief Researcher, Institute of Economics RAS (32, Nakhimovskiy Prospekt, Moscow, 117218, Russian Federation; e-mail: irasobol@gmail.com)

Eduard N. Sobolev – Doctor of Sciences (Economics), Leading Researcher, Institute of Economics RAS (32, Nakhimovskiy Prospekt, Moscow, 117218, Russian Federation; e-mail: edsobol@rambler.ru)

Статья поступила 29.06.2021.