

ПОСТПАНДЕМИЧЕСКАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА***Динара Рустемовна ОРЛОВА^{а,*},****Юлия Сергеевна ОТМАХОВА^б,****Ирина Александровна ПУЗЫРЕВА^с**

^а доктор экономических наук, доцент, профессор департамента экономической теории,
 Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
 Москва, Российская Федерация
 DROrlova@fa.ru
<https://orcid.org/0000-0002-2901-070X>
 SPIN-код: 8042-7148

^б кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник
 лаборатории компьютерного моделирования социально-экономических процессов,
 Центральный экономико-математический институт РАН,
 Москва, Российская Федерация
 otmakhovajs@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0001-8157-0029>
 SPIN-код: 4132-9548

^с студентка факультета международных экономических отношений,
 Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
 Москва, Российская Федерация
 xxxa22a29@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-9966-0540>
 SPIN-код: отсутствует

* Ответственный автор

История статьи:

Рег. № 38/2021
 Получена 28.01.2021
 Получена в
 доработанном виде
 15.02.2021
 Одобрена 03.03.2021
 Доступна онлайн
 29.04.2021

УДК 331.56, 331.545**JEL:** A12, E02, E03, J08,
J64**Аннотация**

Предмет. Одним из важнейших последствий воздействия пандемии на экономику является трансформация рынка труда. Прогнозируется, что произойдет структурная трансформация карты востребованных профессий и компетенций. Рынок труда будет адаптироваться под требования максимальной цифровизации процесса реализации трудовых функций. В качестве производной от изменения спроса на товары спрос на работников определенной квалификации, уровня знаний и компетенции для работы в цифровой среде будет превалировать над традиционными.

Цели. Изучение последствий влияния пандемии COVID-19 на рынок труда. Поставленная цель сформировала следующие задачи: исследовать влияние пандемии на различные секторы экономики; выявить, какие профессии начинают формироваться в новых условиях, а какие теряют свою актуальность; выяснить, спрос на какие профессиональные навыки предъявляется работодателем в период пандемии COVID-19.

Методология. Для достижения поставленной цели и решения задачи определения постпандемических изменений рынка труда использовались диалектический и системный подходы, общенаучные методы логического и сравнительного анализа.

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-04-60188 «Методы прогнозирования и сценарного моделирования социально-экономических последствий от вирусных эпидемий с учетом пространственных и коммуникативных взаимодействий».

Ключевые слова:

пандемия
коронавирусной
инфекции, последствия,
рынок труда,
трансформация,
безработица

Результаты. В ходе проведенного исследования были выявлены краткосрочные последствия и долгосрочные трансформации рынка, обусловленные пандемией COVID-19, выражающиеся в изменении базовых компетенций и системной перестройке структурно-профессиональной составляющей рабочей силы.

Выводы. Пандемия оказывает сложное неоднозначное влияние на рынок труда. Компании настроены на ускорение цифровизации рабочих процессов, обучения, расширение дистанционной работы, а также автоматизацию задач внутри организации. Необходимо устранение последствий воздействия пандемии путем поддержки перемещенных работников и мониторинга появления новых возможностей на рынке труда.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2021

Для цитирования: Орлова Д.Р., Отмахова Ю.С., Пузырева И.А. Постпандемическая трансформация рынка труда // *Экономический анализ: теория и практика*. – 2021. – Т. 20, № 4. – С. 684 – 696.

<https://doi.org/10.24891/ea.20.4.684>

Введение

Пандемия COVID-19 вызвала глобальный кризис здравоохранения, который быстро трансформировался в экономические потрясения и потрясения на рынке труда, которые в свою очередь привели к глобальному кризису занятости беспрецедентных масштабов.

Ограничительные меры, принимаемые национальными правительствами в ответ на пандемию, затрагивают миллионы, если не миллиарды людей. Основные экономические последствия кризиса особенно заметны на рынке труда, поскольку он оказывает влияние как на предложение, то есть производство, так и на спрос, то есть потребление, в экономике. Некоторые краткосрочные эффекты, которые уже заметны, включают массовые потери рабочих мест, сокращение рабочего времени сотрудников и меры, принимаемые правительствами для финансовой поддержки борющихся компаний. Кроме того, заметно увеличилось количество работников, переведенных в удаленный режим работы с использованием разнообразных электронных услуг.

Хотя меры по ограничению свободы и социальному дистанцированию необходимы для борьбы с COVID-19, они оказывают беспрецедентное давление на местные рынки труда.

Пандемия поражает локальные рынки труда в то время, когда мегатренды, связанные с цифровизацией, автоматизацией и искусственным интеллектом, меняют наш образ жизни и работы. По мере того, как меры ограничения начинают ослабевать, эти мегатренды, вероятно, ускорятся, предлагая возможность повысить производительность и создать новые способы работы. Однако автоматизация может также привести к потере рабочих мест, поскольку работники, потерявшие работу, не

всегда могут обладать навыками, необходимыми для поиска новой работы на быстро меняющемся рынке труда. Этот экономический кризис также подчеркнул тяжелое положение многих работников, которые предоставляют основные услуги, сталкиваясь при этом с неблагоприятными условиями занятости.

Однако, по мнению многих экспертов, на фоне сужения рынка вакансий и роста безработицы ожидаются важнейшие структурные и инновационные изменения, часть которых приведет к повышению эффективности рынка труда.

Поскольку пандемия продолжает развиваться с незначительными признаками света в конце туннеля, любая оценка нарушений на рынке труда сопряжена с высоким уровнем неопределенности. Прогнозирование возможных будущих траекторий развития еще более неопределенно. Тем не менее крайне важно отслеживать и анализировать воздействие на рынок труда с использованием наилучших возможных данных и методов и регулярно обновлять их, тем самым помогая странам разрабатывать своевременные и обоснованные политические и экономические ответные меры.

Краткосрочные последствия и долгосрочные изменения на рынке труда

На протяжении веков технологические, социальные и политические преобразования формировали экономику и способность отдельных лиц зарабатывать на жизнь. Первая и вторая промышленные революции вытеснили профессии, которые процветали на старых технологиях и породили новые машины, новые способы работы и новый спрос на наборы навыков, которые могли бы использоваться в условиях заводского производства. Таким образом, трансформация производства породила новые профессии и новые методы работы, которые в итоге проложили путь к большему процветанию, несмотря на первоначальное перемещение рабочих мест среди отдельных лиц. Нынешняя глобальная рецессия 2020 г. создала «новую норму», в которой переплетаются краткосрочные и долгосрочные потрясения.

Современные технологии и глобализация в совокупности уже привели к глубоким преобразованиям на рынках труда, а также повлияют на него и в ближайшем будущем [1–4]. В конце 2019 г. наибольший риск для стабильности рынка труда представляло постепенное наступление изменений в сфере труда, в значительной степени обусловленное автоматизацией, технологиями и глобализацией. В первой половине 2020 г. произошли дополнительные, значительные и неожиданные потрясения на рынках труда, что сразу же сказалось на жизнеобеспечении отдельных лиц и доходах домашних хозяйств. Пандемия COVID-19 усугубила существующее неравенство на рынках труда, обратила вспять рост занятости, достигнутый после глобального финансового кризиса 2007–2008 гг., и ускорила приход будущего в сферу труда.

В ответ на риск для жизни, вызванный распространением вируса COVID-19, правительства приняли законы о полном или частичном закрытии хозяйственной

деятельности, что вызвало резкий шок для экономики, общества и рынков труда. Многие предприятия закрыли свои физические офисы и столкнулись лицом к лицу с ограничениями в ведении бизнеса. С середины марта и к середине апреля 2020 г. почти 55% экономик (около 100 стран) приняли меры по сокращению рабочих мест, которые затронули все предприятия, кроме основных [2]. К концу июня 2020 г. около 5% стран по всему миру по-прежнему санкционировали полное закрытие ведения бизнеса, и лишь около 23% стран полностью вернулись к открытости [3]. Кроме того, независимо от законодательных мер люди перешли на удаленную работу и введение физического дистанцирования.

В совокупности меры по сохранению жизни, направленные на то, чтобы остановить распространение вируса COVID-19, привели к резкому сокращению экономической активности, заметному сокращению капитальных затрат среди ряда отраслей, столкнувшихся со снижением спроса на их продукцию и услуги, и новым давлением на предприятия и секторы. Не все компании пострадали в равной степени. Некоторые предприятия имеют ресурсы, чтобы выдержать неопределенность, но другие – нет. Среди тех, кто не способен остаться на плаву, оказались компании, которые обычно не имеют больших денежных резервов, такие как малые и средние предприятия или предприятия в таких секторах, как рестораны и гостиничный бизнес. Некоторые виды деловых операций могут быть возобновлены удаленно, но другие, например в секторе туризма или розничной торговли, которые зависят от личных контактов или поездок, понесли большой ущерб.

Пандемия привела к немедленному и внезапному всплеску безработицы в ряде ключевых стран, вытеснив работников с их привычной роли. После окончания глобального финансового кризиса в 2007–2008 гг. в странах мира наблюдалось неуклонное снижение уровня безработицы. Цифры показывают, что в периоды относительной стабильности рынка труда безработица составляет около 5%, в то время как в периоды серьезных потрясений безработица достигает пика или превышает 10%. Во время финансового кризиса 2010 г. безработица достигла пика в 8,5% и снизилась в среднем до 5% в странах ОЭСР только в конце 2019 г.¹. По данным Международной организации труда, реальные показатели безработицы подскочили в среднем до 6,6% во втором квартале 2020 г.². ОЭСР прогнозирует, что эти цифры могут достичь пика в 12,6% к концу 2020 г. и все еще могут оставаться на уровне 8,9–10% к концу 2021 г.³. Этот сценарий предполагает, что страны испытают две волны инфекции от вируса COVID-19, сопровождающиеся соответствующим замедлением экономической активности. Остается неясным,

¹ Future of Jobs 2020. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

² Коронавирус оставил миллионы людей без работы. Многие из них об этом еще не знают. URL: <https://www.bbc.com/russian/features-54462688>

³ OECD Economic Outlook, Volume 2020, Issue 2. URL: https://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/oecd-economic-outlook/volume-2020/issue-2_39a88ab1-en#page1

достигли ли нынешние показатели безработицы пика или же потери рабочих мест со временем будут только усугубляться. По оценкам МВФ, 97,3 млн чел., или примерно 15% рабочей силы в 35 странах, классифицируются как лица с высоким риском быть уволенными в нынешних условиях⁴.

Страны применяют различные подходы к борьбе с пандемией, в том числе в рамках установленного порядка предоставления социальной защиты уволенным работникам и в рамках недавно принятых временных правительственных программ, направленных на сохранение рабочих мест. Это создало различные траектории восстановления рынка труда. Например, в ряде стран, таких как Германия и Италия, были созданы крупномасштабные программы временного удержания рабочих мест, включая меры по поддержке заработной платы. Согласно последним оценкам, такие схемы в последние месяцы субсидировали заработную плату почти 60 млн чел.⁵. Хотя такие меры привели к тому, что показатели безработицы в этих странах остаются относительно стабильными, еще предстоит выяснить, сохранятся ли эти тенденции после отмены этих мер.

Представляется все более вероятным, что изменения в деловой практике, вызванные этой пандемией, скорее всего, еще больше укоренят совершенно новые способы работы и что не произойдет возврата к «старой норме», а вместо этого произойдет возвращение к «новой норме». Помимо сдвигов на рынке труда, вызванных COVID-19, уже сейчас планируются изменения, связанные с тем, что работодатели намерены ускорить свою программу автоматизации труда и сокращения рабочих мест, что повышает вероятность восстановления безработицы. Международная организация труда прогнозировала, что во втором квартале 2020 г. число работников, эквивалентных 195 млн, будет вытеснено⁶.

В то время как многие работники остались безработными в период с середины марта по конец июля, уровень найма также оставался низким, что отражает нежелание предприятий инвестировать в новый персонал. Это означает, что работники, вытесненные с рынка труда, имеют меньше возможностей вернуться к работе, поскольку предприятия сокращают свою рабочую силу. Эту тенденцию можно проследить по данным специалистов на платформе LinkedIn, что позволяет команде LinkedIn Economic Graph отслеживать изменения в ставках найма в семи ключевых странах – Австралии, Китае, Франции, Италии, Сингапуре, Великобритании и США⁷. Эти ставки найма показывают, что в Китае, например, в конце февраля уровень найма сократился до –47% в годовом исчислении. Во Франции и Италии сокращение было более выраженным, достигнув –70 и –64,5%,

⁴ Fiscal Monitor Database of Country Fiscal Measures in Response to the COVID-19 Pandemic. URL: <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Fiscal-Policies-Database-in-Response-to-COVID-19>

⁵ Future of Jobs 2020. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

⁶ ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf

⁷ Future of Jobs 2020. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

соответственно в середине апреля. К этим низким показателям подошли Соединенное Королевство и Австралия, где сокращения достигли относительно более устойчивых –40%. С тех пор ставки найма постепенно восстанавливались, и большинство из семи ключевых экономик, отслеживаемых этими показателями, имеют тенденцию к изменению на 0% в год. К 1 июля в Китае, Франции и Соединенных Штатах Америки произошло наибольшее оживление сравнительных показателей найма на уровне –6, или –7%. К концу сентября странами с самым сильным восстановлением в занятости были Китай (22%), Бразилия (13%), Сингапур (8%), Франция (5%). В этих странах, по-видимому, наем персонала в настоящее время компенсирует месяцы, в течение которых новые сотрудники не были заняты, что свидетельствует о некоторой стабилизации рынка труда.

Это предварительное восстановление не распределяется поровну между отраслями промышленности. Среди примечательных результатов – те, которые указывают на постоянный спад занятости в сфере отдыха и путешествий, потребительских товаров и производства. Кроме того, поразительно то, что и ИТ-сектор, который не теряет рабочих мест с той же скоростью, как и другие отрасли, также не нанимает людей с той же скоростью, как в это же время в прошлом году. То же самое наблюдение относится и к финансовой отрасли. Однако, пожалуй, не удивительно то, что индустрия здравоохранения сохранила самые близкие к сопоставимым показатели найма к этому времени в предыдущем году.

Прогнозы эволюции рынка труда в 2020–2025 гг.

Новые и сокращающиеся рабочие места. Принимая во внимание данные, опубликованные в исследовании «Будущее рабочих мест» 2020 г., работодатели ожидают, что к 2025 г. все постепенно утрачивающие свою актуальность рабочие места снизятся с 15,4% рабочей силы до 9% (снижение на 6,4%) и что формирующиеся места на новые профессии вырастут с 7,8% до 13,5% (рост на 5,7%) от общей базы работников⁸. Исходя из этих цифр, можно предположить, что к 2025 г. 85 млн рабочих мест могут быть упразднены в результате изменения в разделении труда между людьми и машинами, в то время как 97 млн новых вакансий, которые более приспособлены к новому разделению труда между людьми, машинами и алгоритмами, могут появиться в 15 отраслях и 26 странах мира.

Исследование «Будущее рабочих мест» 2020 г. также показывает сходство между отраслями при рассмотрении все более стратегических и все менее актуальных должностей. Как и в опросе 2018 г., лидирующими позициями по растущему спросу являются такие роли, как аналитики данных и ученые, специалисты по искусственному интеллекту и машинному обучению, инженеры-робототехники, разработчики программного обеспечения и приложений, а также специалисты по цифровой трансформации. Тем не менее такие вакансии, как специалисты по автоматизации процессов, аналитики информационной безопасности вновь

⁸ Future of Jobs 2020. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

появляются среди когорты ролей, которые испытывают растущий спрос со стороны работодателей. Появление этих ролей отражает ускорение автоматизации, а также возрождение рисков кибербезопасности.

Кроме того, в конкретных отраслях промышленности отчетливо формируется ряд новых вакансий, которые потребуют дополнительного обучения, углубления специализации и IT-решений. Они включают рабочие места инженеров в автомобильном секторе, специалистов по электронной коммерции и социальным медиа, инженеров по возобновляемым источникам энергии в энергетическом секторе, FinTech-инженеров в финансовом секторе, биологов и генетиков в области здравоохранения, а также ученых и техников дистанционного зондирования в горнодобывающей промышленности и металлургии. Характер этих ролей отражает траекторию движения в направлении развития инноваций и роста во многих отраслях промышленности.

На противоположном конце шкалы – профессии, которые будут становиться все менее актуальными к 2025 г.⁹. К ним относятся вакансии, которые вытесняются новыми технологиями: секретари, бухгалтеры и аудиторы, а также финансовые аналитики, специалисты по кадрам, администраторы.

Такое уменьшение рабочих мест уравнивается созданием вакансий в новых областях, «работах завтрашнего дня». В течение предстоящего десятилетия немалая доля вновь созданных рабочих мест будет приходиться на совершенно новые профессии или на существующие профессии, претерпевающие значительные изменения с точки зрения их содержания и требований к квалификации.

Анализируя карьерные повороты – случаи, когда профессионалы переходят на совершенно новые профессии – становится очевидным, что некоторые из этих так называемых рабочих мест завтрашнего дня открывают большие возможности для работников, желающих полностью сменить работу и стиль жизни и, соответственно, больше возможностей переосмыслить свою профессиональную траекторию.

Тем не менее, некоторые группы рабочих мест «завтрашнего дня» остаются более закрытыми и, как правило, набирают сотрудников с очень конкретным и специфическим набором навыков. Невозможно установить, являются ли эти ограничения необходимыми или просто установленной практикой. Может случиться и так, что различные профессионалы из разрозненных сфер будут активизированы путем экспериментов с ослаблением ограничений для вступления в некоторых новых рабочих местах наряду с соответствующим переобучением и повышением квалификации.

Формирующиеся и устаревающие навыки. Способность международных компаний использовать потенциал роста, связанный с внедрением новых

⁹ Future of Jobs 2020. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

технологий, сдерживается нехваткой квалифицированных кадров. Дефицит квалифицированных кадров на местных рынках труда и неспособность привлечь нужные таланты по-прежнему являются одними из основных препятствий на пути внедрения новых технологий. Работодатели, опрошенные в рамках исследования «Будущее рабочих мест», сообщают, что в среднем они предоставляют доступ к переобучению и повышению квалификации 62% своей рабочей силы, а к 2025 г. они расширят это предоставление еще на 11%¹⁰. Однако вовлеченность сотрудников в подобные курсы намного меньше, и только 42% работников использует возможность повышения квалификации или переквалификации.

Нехватка квалифицированных кадров более остро ощущается в новых профессиях. Отвечая на вопрос о том, насколько легко найти квалифицированных сотрудников для выполнения целого ряда новых стратегических ролей, бизнес-лидеры постоянно ссылаются на трудности при найме аналитиков данных и ученых, специалистов по искусственному интеллекту и машинному обучению, а также разработчиков программного обеспечения и приложений¹¹. Хотя точное соответствие квалификации не является обязательным условием для перехода на другую работу, долгосрочная производительность труда сотрудников определяется их овладением ключевыми компетенциями.

К лучшим навыкам и группам навыков, которые, по мнению работодателей, станут более заметными в преддверии 2025 г., относятся такие группы, как критическое мышление и анализ, а также решение проблем, которые из года в год неизменно занимают первое место в повестке дня. Большим спросом на рынке труда пользуются навыки в области самоуправления, такие как активное обучение, устойчивость, стрессоустойчивость и гибкость. Кроме того, данные с платформ LinkedIn и Coursera позволяют с беспрецедентной детализацией отслеживать виды знаний и умений, необходимых для работы завтрашнего дня¹². Среди них находятся специализированные навыки в области продуктового маркетинга, цифрового маркетинга и взаимодействия человека и компьютера.

В дополнение к навыкам, которые непосредственно связаны с работой, в контексте COVID-19 2020 г., данные онлайн-провайдера обучения Coursera¹³ смогли определить, что в процессе переподготовки и повышения квалификации учащихся все большее внимание уделяется личностному развитию и навыкам самоуправления. Значительно увеличивается спрос на курсы развития личности, а также на курсы в области здравоохранения, при этом существует четкое различие в выборе между теми, кто в настоящее время работает, и теми, кто не имеет работы.

¹⁰ Future of Jobs 2020. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

¹¹ Towards a Reskilling Revolution: Industry-Led Action for the Future of Work. URL: <https://www.weforum.org/whitepapers/towardsa-reskilling-revolution-industry-ledaction-for-the-future-of-work>

¹² Future of Jobs 2020. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

¹³ Там же.

Те, кто работает, уделяют больше внимания курсам личностного развития, спрос на которые предъявили 88% среди этого населения. Безработные уделяют больше внимания изучению цифровых навыков, таких как анализ данных, информатика и информационные технологии. В частности, навыки самоуправления, такие как внимательность, медитация, благодарность и доброта, входят в десятку основных изучаемых областей, в отличие от более технических навыков, которые были более актуальными в 2019 г. Однако безработные продолжают развивать навыки, которые имеют отношение к новым рабочим местам в области инженерии, облачных вычислений, данных и искусственного интеллекта¹⁴.

Когда дело доходит до работодателей, предоставляющих работникам возможности для повышения квалификации и профессиональной переподготовки, в отличие от предыдущих лет работодатели ожидают большей отдачи от неофициального, а не формального обучения. В исследовании «Будущее рабочих мест» 94% руководителей предприятий сообщают, что они ожидают, что сотрудники будут использовать новые навыки на работе, что является резким увеличением с 65% в 2018 г. Ожидается, что учебные программы организации будут сочетать различные подходы: использование внутреннего и внешнего опыта, новых инструментов, образовательных технологий и использование как формальных, так и неформальных методов приобретения навыков.

Согласно данным исследования «Будущее рабочих мест»¹⁵, формальное повышение квалификации, по-видимому, более тесно связано с использованием технологий и навыками проектирования, в то время как навыки эмоционального интеллекта реже используются при формальном повышении квалификации. Данные Coursera, показывающие области, в которых основное внимание уделяется программам восстановления рабочей силы и возглавляемой работодателем деятельности по переквалификации и подъему кадров, подтверждают этот вывод. Курсы Infocus – это в первую очередь курсы технических навыков наряду с когортой управленческих навыков в области стратегии и лидерства. В среднем, по оценкам респондентов, принявших участие в опросе «Будущее рабочих мест», около 40% работников будут нуждаться в профессиональной переподготовке в течение шести месяцев или менее. Эта цифра выше для работников потребительской отрасли, а также сферы здравоохранения, где работодатели, скорее всего, будут полагаться на переквалификацию в сжатые сроки. Доля работников, которые могут быть переподготовлены в течение шести месяцев, ниже в секторе финансовых услуг и энергетики, где работодатели ожидают, что работникам потребуется более трудоемкая работа.

¹⁴ Towards a Reskilling Revolution: Industry-Led Action for the Future of Work. URL: <https://www.weforum.org/whitepapers/towardsa-reskilling-revolution-industry-ledaction-for-the-future-of-work>

¹⁵ Future of Jobs 2020. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

При этом бизнес-лидеры рассчитывают опираться, в первую очередь, на внутренние возможности для обучения: 39% обучения будет предоставляться внутренним отделом. Однако эта подготовка будет дополнена онлайн-платформами обучения (16% обучения) и внешними консультантами (11% обучения). Тенденция к использованию цифрового онлайн-рескиллинга ускорилась во время ограничений на личное обучение с начала пандемии COVID-19. Новые данные с платформы онлайн-обучения Coursera за апрель, май и июнь 2020 г. свидетельствуют о значительном расширении использования онлайн-обучения. Фактически произошло четырехкратное увеличение числа лиц, ищущих возможности для обучения в Интернете по собственной инициативе, пятикратное увеличение числа работодателей, предоставляющих своим работникам возможности для онлайн-обучения, и еще более значительное – девятикратное – увеличение числа учащихся, получающих доступ к онлайн-обучению по государственным программам.

Благодаря целенаправленным усилиям, люди могли приобрести один из десяти лучших навыков в новых профессиях на платформе Coursera. Навыки в сферах написания текстов, продаж и маркетинга обучающиеся могли бы освоить за 1–2 месяца; навыки разработки продукта, работы с данными и искусственным интеллектом – в течение 2–3 месяцев; а если учащиеся хотят полностью погрузиться в сферу облачных технологий и инженерии, то они могут продвинуться в этом ключевом наборе навыков с помощью 4–5-месячной программы обучения. Такие цифры говорят о том, что хотя обучение новому набору навыков становится все более доступным с помощью новых цифровых технологий, для закрепления новых знаний людям потребуется доступ ко времени и финансированию для продолжения таких новых карьерных траекторий.

Заключение

Мы стоим перед лицом совершенно иного кризиса, чем все остальные в современную эпоху. Ситуация быстро меняется, оказывая широкое воздействие на различные сегменты рынка труда. Хотя по-прежнему трудно установить долгосрочные последствия пандемии для спроса на продукцию и услуги в сильно пострадавших отраслях, поддержка работников в ходе этого перехода защитит один из ключевых активов любой компании и страны – ее человеческий капитал.

В этом новом контексте впервые за последние годы создание рабочих мест начинает отставать от их сокращения, и этот фактор с полной силой воздействует на вытесненных с рынка работников с особой жестокостью.

Компании настроены на ускорение цифровизации рабочих процессов, обучения, расширение дистанционной работы, а также автоматизацию задач внутри организации. Одним из результатов пандемии является растущая настоятельная необходимость устранения происходящих нарушений как путем поддержки перемещенных работников, так и путем мониторинга появления новых

возможностей на рынке труда. Ключ к будущему заключается в том, чтобы больше инвестировать в обучение навыкам: повторное обучение, повышение квалификации, обучение взрослых и предоставление доступа к онлайн-обучению для всех.

По мере роста уровня безработицы все более настоятельной становится необходимость расширения социальной защиты, в том числе поддержка переподготовки перемещенных и находящихся в группе риска работников по мере их продвижения к новым возможностям на рынке труда и к «рабочим местам завтрашнего дня».

Многие проблемы, с которыми мы столкнулись сегодня, существовали и до COVID-19, но теперь они заметно актуализировались и вызывают необходимость применения безотлагательных решений.

Список литературы

1. *Abi Adams-Prassl, Boneva T., Golin M., Rauh C.* Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys. *IZA Discussion Papers*, 2020, no. 13183. URL: <http://ftp.iza.org/dp13183.pdf>
2. *Baldwin R.* The Globotics Upheaval: Globalization, Robotics and the Future of Work. URL: <http://tankona.free.fr/baldwin2019.pdf>
3. *Brussevich M., Dabla-Norris E., Khalid S.* Who will Bear the Brunt of Lockdown Policies? Evidence from Tele-workability Measures Across Countries. *IMF Working Paper*, 2020, no. 20/88. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2020/06/12/Who-will-Bear-the-Brunt-of-Lockdown-Policies-Evidence-from-Tele-workability-Measures-Across-49479>
4. *Barrero J.M., Bloom N., Davis S.J.* COVID-19 is also a Reallocation Shock. *Becker Friedman Institute Working Paper*, 2020, no. 2020-59. URL: https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/BFI_WP_202059.pdf

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

POST-PANDEMIC TRANSFORMATION OF THE LABOR MARKET

Dinara R. ORLOVA ^{a,*},

Yuliya S. OTMAKHOVA ^b,

Irina A. PUZYREVA ^c

^a Financial University under Government of Russian Federation,
Moscow, Russian Federation
DROrlova@fa.ru
<https://orcid.org/0000-0002-2901-070X>

^b Central Economics and Mathematics Institute, RAS (CEMI RAS),
Moscow, Russian Federation
otmakhovajs@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0001-8157-0029>

^c Financial University under Government of Russian Federation,
Moscow, Russian Federation
xxxa22a29@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-9966-0540>

* Corresponding author

Article history:

Article No. 38/2021

Received 28 January 2021

Received in revised form
15 February 2021

Accepted 3 March 2021

Available online

29 April 2021

JEL classification: A12,
E02, E03, J08, J64

Keywords: coronavirus
pandemic, consequence,
labor market,
transformation,
unemployment

Abstract

Subject. One of the most important effects of the pandemic on the economy is the labor market transformation. It is projected that there will be a structural transformation of the map of in-demand professions and competencies. The labor market will adapt to the requirements of maximum digitalization of the labor functions process implementation.

Objectives. The aim is to study the effects of the COVID-19 pandemic on the labor market. Our tasks are to investigate the impact of the pandemic on various sectors of the economy, identify new professions in the new environment, find out the skills demanded by employers during the COVID-19 pandemic.

Methods. The study employs dialectical and systems approaches, general scientific methods of logical and comparative analysis to achieve the intended objective and solve the problem of determining the post-pandemic changes in the labor market.

Results. We identified short-term and long-term market transformations caused by the COVID-19 pandemic. They result in changes in basic competencies and systemic restructuring of the structural and professional component of workforce.

Conclusions. The pandemic has a complex and ambiguous effect on the labor market. Companies are committed to accelerating the digitalization of work flows, education, expanding the remote work, and automating tasks within the organization. The impact of the pandemic should be addressed by supporting the displaced workers and monitoring the new opportunities in the labor market.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2021

Please cite this article as: Orlova D.R., Otmakhova Yu.S., Puzyreva I.A. Post-pandemic Transformation of the Labor Market. *Economic Analysis: Theory and Practice*, 2021, vol. 20, iss. 4, pp. 684–696.
<https://doi.org/10.24891/ea.20.4.684>

Acknowledgments

The study was supported by the Russian Foundation for Basic Research (RFBR), project № 20-04-60188, *Methods for Forecasting and Scenario Modeling of Socioeconomic Consequences of Viral Epidemics Subject to Spatial and Communicative Interactions*.

References

1. Abi Adams-Prassl, Boneva T., Golin M., Rauh C. Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys. *IZA Discussion Papers*, 2020, no. 13183. URL: <http://ftp.iza.org/dp13183.pdf>
2. Baldwin R. The Globotics Upheaval: Globalization, Robotics and the Future of Work. URL: <http://tankona.free.fr/baldwin2019.pdf>
3. Brussevich M., Dabla-Norris E., Khalid S. Who will Bear the Brunt of Lockdown Policies? Evidence from Tele-workability Measures Across Countries. *IMF Working Paper*, 2020, no. 20/88. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2020/06/12/Who-will-Bear-the-Brunt-of-Lockdown-Policies-Evidence-from-Tele-workability-Measures-Across-49479>
4. Barrero J.M., Bloom N., Davis S.J. COVID-19 is also a Reallocation Shock. *Becker Friedman Institute Working Paper*, 2020, no. 2020-59. URL: https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/BFI_WP_202059.pdf

Conflict-of-interest notification

We, the authors of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.