

UNOFFICIAL TRANSLATION

PLEASE REFER TO THE ENGLISH VERSION AS THE REFERENCE DOCUMENT

Инновационные практики активных программ на рынке труда в условиях кризиса Covid-19

(Проект отчета ЕФО на 2021 г.)

Общие сведения

Настоящий отчет составлен с целью иллюстрации новых тенденций и инноваций, связанных с вмешательством на рынке труда в контексте недавнего краткосрочного и среднесрочного кризиса COVID-19, реализуемых в Европейском союзе, странах Европейского соседства и Центральной Азии. Анализ охватывает как активные, так и пассивные меры поддержки, разворачиваемые для смягчения социально-экономических последствий пандемии. Кроме того, была исследована непрерывность предоставления конкретных услуг государственной службы занятости (ГСЗ) в условиях ограничений пандемии, а также адаптация методов оказания услуг.

Отчет является результатом картирования в странах ЕС, ЕЭЗ и странах-партнерах ЕФО. В нем рассматриваются новинки и инновации с точки зрения поддержки политики, мер и услуг на рынке труда. Данные собирались из ряда источников, в том числе из материалов мероприятий и публикаций сети ГСЗ ЕС, отчетов МОТ, обзора политики Еврофонда в отношении COVID-19 и базы данных Всемирного банка о социальной защите и ответных мерах в области трудоустройства в условиях COVID-19, а также картировании ЕФО ответных политических мер в областях образования, обучения, занятости и социальной защиты в период пандемии COVID-19.

В первой части отчета рассматривается влияние кризиса на рынки труда, как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе. Затем предлагается классификация и систематизация мер поддержки и оказываемых услуг.

Текст отчета структурирован по трем основным вопросам:

- Какая финансовая поддержка оказывалась компаниям и отдельным лицам?
- Какие меры были внедрены или адаптированы для стимулирования трудоустройства и повышения навыков в условиях кризиса?
- Каким образом ГСЗ адаптировали свои услуги к новым реалиям?

Эти три тематических вопроса отражают различные способы адаптации стран к преодолению кризиса. После оценки влияния кризиса на меры поддержки и оказываемые услуги в отчете подробно рассматриваются результаты серии тематических исследований о комбинировании

правительствами этих различных подходов. Анализируемые страны отбирались на основании наличия подробной информации и новаторского характера их подходов к кризису.

Отличительной чертой мероприятий по преодолению текущего кризиса является особое внимание к сохранению рабочих мест за счет конкретных мер поддержки доходов физических лиц и компенсаций для компаний, в том числе посредством схем краткосрочной работы. Кроме того, традиционные схемы получили новую жизнь с точки зрения размера пособий и сферы применения, с охватом новых целевых групп, например, лиц, занятых в неформальном секторе или имеющих нестандартную занятость. ГСЗ также уделяют особое внимание мерам поддержки на этапе смены профессии уволенными работниками и группами лиц, наиболее подверженными риску безработицы, в том числе посредством целевого и новаторского обучения, например, переподготовки и повышения квалификации в режиме онлайн.

В отчете изучаются четыре типа **поддержки компаний и отдельных лиц**: схемы работы с сокращенным рабочим днем; пособия по безработице; схемы сохранения минимального дохода и денежные переводы; а также поддержка самозанятых и лиц с нестандартной занятостью. Схемы занятости с сокращенным рабочим днем — это основной инструмент, используемый для поддержания бизнеса на плаву и предотвращения потери рабочих мест. В странах, где реализация таких схем уже была налажена ранее, они **внедрялись в более широком масштабе**. В других странах, включая нескольких стран-партнеров ЕФО, кризис COVID-19 стал триггером для **внедрения таких схем на практике**.

Что касается пособий по безработице, здесь можно отметить ряд новых эффектов. Во-первых, это **увеличение размера** пособий по безработице или сокращение периода их назначения. Во-вторых, это **упрощение процедур оплаты** и снижение требований к основаниям на их получение. В-третьих, это развитие **новых каналов предоставления пособий по безработице**. Поскольку большинство учреждений, ответственных за назначение и выплату пособий по безработице (ГСЗ или другие агентства) было закрыто, обычным делом стала подача заявок в режиме онлайн или по телефону. И наконец, в некоторых странах было приостановлено **условное предоставление** пособия по безработице.

Схемы сохранения минимального дохода и денежные переводы были введены с целью поддержки работников в случаях, когда они не имеют оснований для получения пособий по безработице из-за высокой доли рабочей силы в неформальном секторе или низкого потенциала государственных служб занятости. Таким образом, переводы денежных средств были **значительно расширены как с точки зрения охвата, так и размера**. Страны также разработали инновационные способы оказания поддержки нуждающимся в ней лицам, используя базы данных здравоохранения или разрабатывая **электронные платежи**.

Некоторые меры также нацелены на поддержку **самозанятых и других лиц с нестандартной занятостью**, которые традиционно не получают пособий по безработице, в том числе неформальных работников. Правительствами некоторых стран также были учреждены **специальные фонды поддержки самозанятых**, что позволило расширить доступ к пособиям по безработице для самозанятых и работников с нестандартной занятостью. В Грузии, Северной Македонии и Марокко **работники неформального сектора** получают поддержку в виде денежных переводов.

Следует отметить несколько тенденций в области профессионального обучения. Во-первых, это попытка **комбинирования схемы занятости с сокращенным рабочим днем и профессионального обучения**. Спустя несколько месяцев после начала кризиса и обновленного внедрения схем занятости с сокращенным рабочим днем, несколько стран, таких как **Германия**, ввели новые меры, повышающие роль обучения в условиях неполной занятости. Но поскольку у компаний нет готовых планов по организации обучения для большого числа сотрудников, применение таких мер остается на низком уровне. Это связано с трудностями при планировании инвестиций в персонал в условиях очень нестабильного экономического климата, нехваткой доступных ресурсов из-за сокращения объемов бизнеса, а также с тем фактом, что некоторые компании в настоящее время пересматривают свое долгосрочное стратегическое направление и все еще рассматривают ряд вариантов будущего развития.

Вторая важная тенденция, которую следует отметить, — это адаптация работы ГСЗ в **отношении организации профессионального обучения**. В некоторых случаях обучение

просто было полностью приостановлено (**Словакия и Хорватия**). В других случаях в странах была введена **модель онлайн-обучения**, хотя во многих случаях организаторы столкнулись с рядом ограничений, связанных с отсутствием у участников цифровых навыков, а также низкой способностью поставщиков образовательных услуг быстро реагировать и обеспечить качественную подготовку для цифрового обучения.

И третья тенденция касается **новых форм обучения**, введенных в ответ на последствия кризиса. Государственные службы занятости играют **особенно важную роль в определении и оценке несоответствия квалификации или профессиональных навыков требованиям работодателей**. Также разрабатываются программы краткосрочного обучения, позволяющие перераспределить сотрудников на востребованные рабочие места. Последняя тенденция, о которой следует упомянуть, — это сдвиг в сторону **обучения цифровым навыкам**, при этом такие страны, как **Болгария, Хорватия и Италия** вводят образовательные программы для обучения рабочих и соискателей базовым цифровым навыкам.

Субсидирование заработных плат привлекалось только в редких случаях, например, в сфере здравоохранения в **Португалии**. Одна особенно новаторская практика, которую следует выделить, была внедрена в **Черногории**, где было предусмотрено выделение субсидии в случае создания новых рабочих мест для поддержки неформальных работников и содействия переходу к формальной занятости.

Согласно наблюдениям **служб подбора и трудоустройства**, снижение активности из-за отсутствия вакансий стало общей тенденцией, за исключением некоторых секторов, таких как сельское хозяйство, здравоохранение, логистика и ИТ. Тем не менее, некоторые европейские государственные службы занятости представили несколько весьма **инновационных онлайн-платформ и цифровых услуг**. Во многих странах также были внедрены **схемы мобильности** для решения проблемы нехватки рабочей силы, вызванной кризисом. Для устранения данной проблемы некоторые страны изменили правила, которые на данный момент позволяют сочетать выплату пособий по безработице или схемы неполной занятости с трудоустройством.

В Азербайджане, Узбекистане и Армении также были введены или модернизированы **программы общественных работ** для оказания финансовой поддержки населению при решении более широких структурных проблем, например, связанных с окружающей средой.

Помимо введения новых мер и новых форм поддержки, государственным службам занятости также пришлось столкнуться с проблемой **адаптации к ранее не имевшей прецедентов ситуации**. Основные проблемы в этом отношении заключались в информировании клиентов об изменениях в правилах, позволяющих сотрудникам продолжать работать, соблюдая новые правила в области здравоохранения, удовлетворять потребности в возможностях, создавать кризисные группы и адаптировать модели предоставления услуг.

Помимо традиционных печатных СМИ, телевидения и радио, государственные службы занятости начали работу в социальных сетях, таких как Facebook и Twitter, а также LinkedIn и Youtube. В целях перераспределения персонала для работы с возросшим объемом заявлений о выплате пособий и реализации программ неполной занятости, многие ГСЗ существенно **сократили свои консультационные услуги**.

В некоторых странах также были созданы **группы управления кризисными ситуациями** для борьбы с последствиями кризиса и преодоления проблем институциональной фрагментации. В ситуации невозможности личного общения **ГСЗ пересмотрели и изменили свои модели обслуживания**, чтобы не только оказывать поддержку, но и по возможности повышать ее качество для клиентов посредством цифровых контактов.

В докладе также содержится подробная информация о том, как ряд стран адаптировали свои услуги в краткосрочной и среднесрочной перспективе. Один из важных извлеченных уроков заключается в том, что текущая тенденция к цифровизации и дематериализации услуг была ускорена COVID и, как ожидается, сохранится в ближайшие годы. Однако также следует отметить, что **многие клиенты продолжают и будут предпочитать очное общение**. В связи с этим государственные службы занятости должны осознавать необходимость продолжения личного консультирования для групп с недостаточными цифровыми навыками и выработать **правильный баланс цифровых и физических услуг** в ближайшие годы.

Наконец, в отчете проиллюстрированы некоторые примеры инновационных практик, применяемых в государствах ЕС и странах-партнерах ЕФО для внедрения **долгосрочных структурных изменений**, стремительная реализация которых стала одной из реалий пандемии COVID. Эти методы призваны помочь подготовиться к предстоящему **переходу к использованию цифровых технологий** и к **более зеленой экономике**.

Âûâîäü

Настоящий доклад посвящен инновациям в сфере поддержки рынка труда, мерам и услугам в ответ на кризис COVID-19. Мы стали свидетелями ряда изменений в подходах стран к преодолению данного беспрецедентного кризиса на рынке труда. Хотя многие из этих изменений по определению носят временный характер и призваны решить проблемы, связанные с изоляцией, другие будут более длительными.

Пандемия COVID имела особенно серьезные последствия для стран-партнеров ЕФО. Меры реагирования правительств, как показывает изучение Иордании, были в основном нацелены на краткосрочное смягчение неблагоприятных последствий кризиса для рынка труда. В данном конкретном случае поддержка ограничивается сохранением рабочих мест в частном секторе, защитой прав рабочих и смягчением последствий изоляции.

Примеры Иордании и Молдовы также демонстрируют тот факт, что вследствие отсутствия комплексного подхода к АПРТ, при реализации мер реагирования возникают определенные сложности. Это может стать причиной формирования множества направлений вмешательства и подходов, а зачастую и к неэффективному использованию ресурсов из-за отсутствия координации. Схема, внедренная в Молдове, со значительным потенциалом поддержки предпринимательства имела ограниченный прогресс из-за недостаточно скоординированных потоков финансирования.

Напротив, разработка и реформа АПРТ в Северной Македонии представляет в целом многообещающую картину. Краткосрочные результаты реагирования на COVID указывают на то, что консолидация позволила добиться успеха в сохранении занятости. Это позволило в настоящее время рассмотреть среднесрочную направленность и приоритетность расширения возможностей трудоустройства уязвимых лиц, находящихся в поиске работы. ГСЗ добились выделения определенного объема средств на случай внезапных обстоятельств для дальнейшего смягчения негативных воздействий. Согласно доступным данным правительство Северной Македонии ставит перед собой задачу по усовершенствованию адресности мер в отношении определенных групп клиентов, работодателей и секторов. В рамках этой позитивной перспективы Северная Македония также признала необходимость в повышении внимания к критериям трудоустройства при разработке АПРТ.

В целом, механизмы социального диалога были признаны эффективными инструментами для объединения усилий социальных партнеров в странах-партнерах ЕФО по оптимизации отдачи от инвестиций в программы занятости.

Проблемы сохраняются в области информирования потенциальных клиентов ГСЗ о наличии программ, особенно в сельской местности. Более эффективная коммуникация может стать предпосылкой успешного развертывания хорошо разработанных программ, таких как схема Молдовы по продвижению обучения на рабочем месте. Что касается налаживания более тесного взаимодействия между ГСЗ и работодателями, ГСЗ Молдовы сообщает о своей приоритетной задаче, направленной на преодоление негативных стереотипов некоторых работодателей относительно квалификации клиентов, направляемых ГСЗ.

Существует значительный потенциал для увеличения цифровых мощностей ГСЗ в странах-партнерах ЕФО, включая развитие связей между ГСЗ и поставщиками ПО, как было выявлено в Северной Македонии. Повышение доступа к цифровым ресурсам может создать новые возможности для граждан для принятия участия в обучении и внесения своего вклада в развитие инновационной экономики.

К отдельным сферам, требующим внимания в странах-партнерах ЕФО, можно отнести слабое управление, вытекающее из этого трудности со схематизацией оказания услуг, что усложняет стратегическое планирование, отсутствие скоординированности в выборе направлений

деятельности, недостаток всеобъемлющих информационных систем для внутреннего использования и для связи с бенефициарами и третьими сторонами, а также общая неадекватность предоставления ПО (несмотря на прогресс в развитии сектора, о котором сообщили страны, включая Молдову).

Глобальные мероприятия по **решению проблемы изменения климата** все чаще находят отражение в программах, направленных на отделение экономического роста от деградации окружающей среды и истощения ресурсов, а также в стратегиях, способствующих устойчивому потреблению и производству. Такая экологизация экономики, наряду с воздействием растущей автоматизации и цифровизации рабочих мест, приведет к значительному спаду на рынке труда. Таким образом, ГСЗ необходимо будет усилить свой потенциал и возможности для эффективного управления перераспределением рабочей силы и оказания поддержки гражданам, сталкивающимся с **необходимостью смены рабочих мест**. АПРТ должны разрабатываться с учетом таких изменений для **расширения возможностей трудоустройства лиц, находящихся в поиске работы, во все более нестабильной и неопределенной среде**. Очень важно, чтобы ГСЗ получили доступ к поддержке в рамках программ Фонда восстановления ЕС и поддержке для стран-соседей, призванной оказать их правительства содействие в проведении экономических реформ, включая достижение целей экологизации в рамках посткризисного восстановления.

В частности, ожидается, что в следующие годы тенденция к **цифровизации и дематериализации услуг** сохранится. Как мы убедились, текущий уровень цифровизации в странах очень различается, несмотря на тот факт, что во всех государствах ЕС и стран-партнерах ЕФО государственные службы занятости в значительной степени перешли на цифровое оказание услуг. Хотя это следует рассматривать как возможность модернизации услуг, повышения эффективности и рационализации процессов, а также улучшения охвата тех соискателей трудоустройства, которые предпочитают цифровые каналы, необходимо также отметить, что многие клиенты продолжают и будут продолжать отдавать предпочтение или при определенных обстоятельствах требовать личного контакта. В связи с этим государственные службы занятости должны осознавать **необходимость продолжения очного консультирования для групп с недостаточными цифровыми навыками и выработать правильный баланс цифровых и физических услуг в ближайшие годы**, уделяя особое внимание обучению клиентов ГСЗ цифровым навыкам. Уже только это потребует разработки более сложных подходов со стороны ГСЗ для выявления клиентов, которые и в дальнейшем не будут попадать в их поле зрения, если для них не будут доступны альтернативы цифровым услугам.

Потенциальное долгосрочное посткризисное экономическое воздействие пандемии дополнительно подчеркивает **необходимость уделять первоочередное внимание наиболее уязвимым лицам, ищущим работу, чтобы не допустить их длительного бездействия и социальной изоляции**. В отчете МОТ об уровнях заработной платы за 2020–2021 годы подчеркивается риск повышения уязвимости рынка труда, что ставит под угрозу предыдущий социально-экономический прогресс и усугубляет неравенство. В отчете делается вывод о том, что в особую группу риска входят лица, занятые в неформальном секторе, мигранты, молодежь, люди, работающие по договорам, не обеспечивающим достаточный уровень защиты занятости, и женщины. В связи с этим составители доклада призывают к созданию адекватных и сбалансированных политик, а также усилению социального диалога.

Несоответствие между квалификационными навыками лиц, ищущих работу, и неактивных людей, и меняющимися потребностями рынка труда является особой проблемой для стран ЕФО и ряда государств-членов ЕС. В этой ситуации особенно важны более эффективные переходы от учебы к работе и действия по поддержке людей с устаревшими навыками и квалификацией. Соответствующие **целевые инвестиции в навыки для повышения возможностей трудоустройства на более экологичных и цифровых рынках труда** несомненно будут играть очень важную роль в увеличении темпов посткризисного восстановления и поддержке при смене рабочих мест.

Следовательно, помимо трансформирования систем доставки услуг и административных процессов, необходимо будет разработать АПРТ, нацеленные на снижение рисков будущего развития рынка труда и социальной изоляции для наиболее уязвимых клиентов ГСЗ. Для решения этой задачи АПРТ должны быть сфокусированы на повышении возможностей

трудоустройства с участием работодателей в разработке программы, где это возможно. Это позволит расширить клиентскую базу многих ГСЗ и запустит интеграцию ранее неактивных граждан и тех, кто до сих пор не участвовал в формальной экономике. Для соответствия требованиям этой расширенной и более сложной роли, крайне важно, чтобы **ГСЗ развили и наладили более тесные партнерские отношения с заинтересованными организациями** как для удовлетворения потребностей в мощностях, так и для получения необходимого опыта для работы с клиентами, находящимися в особ сложной ситуации. **Эффективные стратегии выявления и удовлетворения потребностей в профессиональных навыках являются важным компонентом развития социального капитала и содействия экономической и социальной интеграции.** ГСЗ будет необходимо получать обновленную информацию о ситуации на рынке труда, чтобы иметь возможность проводить комплексную оценку будущих потребностей в навыках. Хогарт (2019) подчеркнул потенциальные выгоды от проведения анализа больших объемов данных для всеобъемлющего использования доступной информации и критическую важность обеспечения эффективной передачи информации о возникающих потребностях в профессиональных навыках всем сторонам, участвующим в предоставлении поддержки. В их число входят консультанты ГСЗ и консультанты по профориентации, которые с помощью соответствующих инструментов могут гарантировать, что целевые меры — особенно нацеленные на наиболее уязвимых лиц, ищущих работу, — смогут устранить асимметрию в доступе к информации о рынке труда и улучшить перспективы для тех, кто наиболее далек от интеграции. Кроме того, повышение инвестиций в ИТ может способствовать совместным инициативам по оказанию помощи таким клиентам, наиболее удаленным от рынка труда, и улучшить предложение самообслуживания для тех клиентов, которые имеют соответствующие навыки и возможности. Последние станут непосредственными участниками **набирающего темпы процесса по смене рабочих мест в результате стремительного развития ранее существовавших тенденций повышения гибкости трудовых отношений и более частой смены работы, обусловленной ускорением технологических изменений и ростом переходных рынков труда в условиях COVID.**

(проект) Рекомендации

В исследовании представлен ряд потенциальных рекомендаций для рассмотрения странами-партнерами ЕФО в отношении анализа их политики в области занятости и предоставления услуг, чтобы иметь возможность оптимальным образом реагировать на сбой на рынке труда, вызванный пандемией COVID-19, и последствия для политики, в частности, это касается стратегий повышения квалификации и переподготовки. В основу таких стратегий должны быть заложены фактические данные, поэтому особое внимание будет уделяться своевременному сбору информации в целях модернизации информационных систем рынка труда, включая прогнозирование потребностей в навыках.

Восстановление экономики связано с рядом проблем и возможностей для вмешательства в ГСЗ на уровне мер, поддержки и услуг. Растущий спрос на вмешательство ГСЗ из-за обострения ситуации на рынке труда и в социальной сфере может стимулировать действия, направленные на повышение эффективности за счет внедрения инноваций в ходе разработки и реализации АПРТ с целью повышения их эффективности.

Следует пересмотреть структуру АПРТ **для гарантии того, что образовательные программы включают меры, отвечающие потребностям наиболее уязвимых и наиболее удаленных от рынка труда лиц.** Программы профессионального образования, повышения квалификации и трудоустройства должны быть сосредоточены на **оказании содействия соискателям работы в поиске рабочих мест в растущих секторах со спросом на рабочую силу.** Вовлечение работодателей в обсуждение процессов реализации АПРТ может помочь в обеспечении соответствия мер потребностям рынка труда. Насколько это возможно, АПРТ должны внедряться предельно аккуратно, позволяя клиентам получать доступ к курсам в цифровом формате и в те временные промежутки, которые соответствуют их общим схемам занятости, при необходимости. Не следует недооценивать модернизацию предложения по обучению с целью предоставления навыков, необходимых для более инновационных развивающихся секторов.

Профиль соискателей работы в странах-партнерах ЕФО говорит о том, что COVID **стимулировал проявление особого внимания развитию навыков тех соискателей, которые сталкиваются с наиболее серьезными препятствиями при трудоустройстве.** Для

решения проблем, ставших результатом значительного спада на рынке труда, потребуется реформирование ГСЗ, особенно с целью обеспечения социальной интеграции наиболее уязвимых клиентов со значительным дефицитом навыков. Такие реформы должны включать активное продвижение партнерств для увеличения возможностей реализации на основе конструктивного диалога между заинтересованными сторонами. В лице таких заинтересованных сторон должны выступать работодатели, профсоюзы, поставщики навыков, а также учреждения профессионально-технического обучения (ПО). Потребуется согласованность политики на международном, национальном, региональном и местном уровнях. Реформы должны основываться на глубоком понимании потребностей местного рынка труда, скоординированных местных стратегиях оказания услуг, эффективных структур управления и четкой ответственности за оказание поддержки.

Обеспечение адекватных ресурсов станет необходимой предпосылкой для внесения изменений, которые будут поддерживаться в **среде, способствующей инновациям и обмену опытом и передовыми практиками**. В качестве отправной точки следует провести полное картирование для выявления существующих цепочек оказания услуг по повышению квалификации и поддержке трудоустройства. Это поможет выявить пробелы и дублирование, а также сформировать понимание административных структур, способствуя прозрачности обязанностей агентств и созданию потенциала поддержки между ГСЗ и другими вспомогательными агентствами в качестве предпосылки для формулирования предложений по повышению качества услуг.

Во избежание попадания граждан, сталкивающихся с наиболее серьезными препятствиями на пути к рынку труда, в еще более сложные условия, ГСЗ должны уделять приоритетное внимание усилиям по стимулированию людей из таких групп к постановке на учет. Это позволит выявить потребности в поддержке, а ГСЗ — повысить их функцию в качестве важнейшего источника актуальной информации о ситуации на рынке труда. **Поощрение постановки на учет потребует расширенных информационно-пропагандистских мероприятий и может гарантировать, что уязвимые люди наладят контакт со службами поддержки, которые могут поспособствовать их последующей интеграции.**

Для решения проблем с увеличивающейся рабочей нагрузкой, связанных с расширением оснований на получение поддержки, включая увеличение числа ранее неактивных людей, **ГСЗ потребуется развивать свои стратегии взаимодействия с клиентами, а также налаживать партнерские отношения с заинтересованными сторонами**. Инвестиции в ИТ-системы, которые могут предложить более широкие возможности самообслуживания для большего числа автономных соискателей работы, могут позволить выявить ресурсы для предоставления более интенсивной индивидуальной поддержки тем, кто наиболее удален от рынка труда. Таким образом, цифровые системы оказания услуг могут позволить ГСЗ удовлетворять потребности все большего числа клиентов, в то же время обеспечивая наличие достаточных средств для продолжения оказания личной поддержки нуждающимся в ней клиентам. Налаживание партнерских отношений в сфере оказания услуг с общественными, неправительственными и частными организациями может позволить организовать оказание специализированной поддержки группам лиц с особыми потребностями, включая молодых/пожилых людей, инвалидов, мигрантов и длительно безработных.

Разработка стратегий взаимодействия с работодателями путем налаживания связей с теми компаниями, вакансии которых в наибольшей степени соответствуют навыкам и пожеланиям зарегистрированных соискателей, может стимулировать большее количество предприятий размещать свои вакансии через ГСЗ. Оказание дополнительной поддержки, такой как помощь в проведении мероприятий по набору персонала, может дополнительно побудить работодателей работать в партнерстве, увеличивая коэффициент трудоустройства приоритетных клиентов ГСЗ.

Тщательно продуманные и правильно ориентированные схемы занятости с сокращенным рабочим днем, субсидирования заработной платы и общественных работ могут предложить дополнительные инструменты для поддержания критически важной привязки к рынку труда, особенно для граждан, которые рискуют оказаться в состоянии длительной безработицы.

Также следует учитывать потребности самозанятых и людей, работающих в неформальном секторе экономики. Помимо того, что их потребности отражены в предлагаемых АПРТ, необходимо изучить возможности включения их в схемы социальной помощи и прямых денежных переводов. Это может стать частью необходимых более широких обзоров программ по смягчению последствий кризиса для наиболее уязвимых граждан, не охваченных страхованием по безработице.

Что касается **пособий по безработице, необходимо пересмотреть охват, структуру и уровни выплат, чтобы определить объем, лучше отражающий потребности лиц, ищущих работу, на быстро меняющемся рынке труда.** Также следует изучить возможности дальнейшей автоматизации, оптимизации и упрощения административных систем оказания услуг. Там, где это практически возможно, страны-партнеры ЕФО должны пересмотреть общие программы финансовой помощи, чтобы изучить потенциал для более гибких подходов, включая возможность сочетания пассивных выплат пособий с активной поддержкой, такой как схемы неполной занятости, где это может впоследствии повысить уровень интеграции и снизить фискальное бремя.

Пандемия COVID-19 ускорила темпы изменений на рынке труда, а также административного реформирования и модернизации. Намечившиеся ранее тенденции продемонстрировали стремительный рост, что создало серьезные проблемы для правительств и всех поставщиков услуг по трудоустройству. Тем не менее, меры реагирования демонстрируют инновации, которые были применены для преодоления трудностей, возникших в результате кризиса, и могут проиллюстрировать, какой потенциал доступен не только для смягчения нарушений на рынке труда, но и для реализации возможностей улучшения положения клиентов ГПЗ при надлежащем планировании.