

## БЕЗРАБОТИЦА В СТРАНАХ ОЭСР – ЭВОЛЮЦИЯ ВЗГЛЯДОВ И ПОЛИТИКИ\*

© 2012 г. Н. Вишневская

Поступательное движение экономики большинства развитых стран было прервано в 2008 г. На рынках труда это проявилось в первую очередь в росте безработицы. В очередной раз возникла необходимость анализа причин ухудшения ситуации; понимания того, насколько политика занятости в кризисный период стала продолжением предшествующей политики на рынке труда; определения комплекса мер, позволяющих если не преодолеть, то по крайней мере смягчить последствия кризиса.

### ЭВОЛЮЦИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ

Начиная с 30-х годов XX в. экономические теории, раскрывающие природу безработицы, заняли важное место в научной литературе<sup>1</sup>. Вплоть до начала 70-х годов в объяснении причин, вызывающих колебания основных показателей рынка труда, доминировала кейнсианская теория, рассматривавшая безработицу как следствие недостаточного агрегированного спроса, который можно стимулировать методами кредитно-денежной и фискальной политики.

В период высоких темпов послевоенного восстановления в 50-е и 60-е годы относительно спокойная ситуация на рынке труда в странах с развитой экономикой отодвинула проблему безработицы на периферию научных интересов. Однако, начиная с 70-х годов, внимание к этой проблематике заметно возрастает, что связано прежде всего с резким ростом уровня безработицы. Его повышение продолжилось и в последующие десятилетия. Более того, безработица приобрела новые черты – была нарушена прямая связь между темпами экономического роста и показателями рынка труда; наметились существенные расхождения в уровнях безработицы между странами Старого и Нового света (табл. 1).

ВИШНЕВСКАЯ Нина Тимофеевна, кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник НИУ ВШЭ (vishnev@hse.ru).

\* Работа выполнена в рамках “Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2012 г.”

<sup>1</sup> См.: Blanchard O. European Unemployment: the Evolution of Facts and Ideas // Economic Policy. 2006. January. P. 5–59.

Главными “виновниками” возросшей безработицы в ОЭСР в 70-х – начале 80-х годов были объявлены внешние и внутренние шоки. Внешние – это прежде всего повышение нефтяных цен в 1973–1974 гг. после нефтяного эмбарго со стороны арабских стран, а также в конце 70-х – вследствие иранской революции и иракско-иранской войны. Основным внутренним шоком было названо падение темпов прироста производительности труда в сравнении с показателями двух предшествующих десятилетий. Отдельные авторы причислили к таким шокам заметное увеличение процентных ставок<sup>2</sup>, а также изменение спроса на рабочую силу низкой квалификации, чему способствовали бурно развивающиеся в этот период глобализационные процессы.

Перед исследователями встал вопрос: почему безработица перестала оказывать понижающее давление на заработную плату? Ответ на него пытались дать многие авторы. Проблему потери эластичности заработной платы по отношению к изменениям экономического цикла, в частности, детально рассматривали М. Бруно и Дж. Сакс<sup>3</sup>. Растущую напряженность на рынке труда эти авторы связывали с особенностями самого механизма изменения заработной платы. По их мнению, стабильность уровня занятости достигается в том случае, если в условиях роста цен на другие факторы производства поддержание необходимого уровня прибыльности происходит за счет снижения заработной платы. Если же заработная плата, устанавливаемая в рамках коллективного договора, выше экономически оправданной заработной платы (*warranted wage*), равновесная занятость сокращается и, соответственно, растет естественный уровень безработицы.

Тезис о специфике механизма установления цен и заработной платы как причине растущей безработицы получил дальнейшее обоснование в вышедшей в 1991 г. книге Р. Лэйерда, С. Никкелля

<sup>2</sup> См.: Phelps E. Structural Slumps: the Modern Equilibrium theory of Unemployment, Interest and Assets. Cambridge, MA., 1994.

<sup>3</sup> См.: Bruno M. and Sachs J. The Economics of Worldwide Stagflation. Oxford, 1985.

Таблица 1. Уровень безработицы в странах ОЭСР, %

	1975– 1979	1980– 1984	1985– 1989	1990– 1994	1995– 1999	2000– 2007	2008– 2010
Англосаксонские страны	5.1	7.8	7.5	8.9	7.1	5.5	6.7
США	7.0	8.3	6.2	6.6	4.9	5.0	8.2
Канада	7.6	9.9	8.9	10.3	8.8	7.0	7.5
Австралия	5.4	6.8	7.8	9.3	7.9	5.6	5.0
Новая Зеландия	0.9	4.3	5.0	9.2	6.7	4.6	5.6
Великобритания	4.7	9.6	9.7	9.0	7.1	5.0	7.0
Крупнейшие страны континентальной Европы	5.4	9.7	12.6	11.3	13.2	9.1	10.0
Германия	3.8	6.1	7.7	6.4	9.0	9.3	7.5
Франция	5.0	8.1	10.2	10.2	11.4	8.3	8.3
Италия	7.0	8.8	11.6	9.4	11.5	8.4	7.7
Испания	6.0	15.9	21.2	19.4	21.0	10.6	16.5
Малые страны континентальной Европы							
Люксембург	0.5	1.3	1.5	2.3	2.7	2.5	3.5
Австрия	1.9	3.2	3.4	3.9	4.2	4.4	4.3
Бельгия	6.5	11.5	11.2	7.7	9.3	7.7	7.7
Нидерланды	5.5	10.1	9.8	5.9	4.9	3.4	3.5
Швейцария	0.4	0.6	0.7	2.7	3.6	3.4	3.6
Португалия	7.0	7.9	7.1	5.2	6.2	6.2	9.3
Греция	1.9	5.7	7.6	10.7	10.1	9.7	9.3
Скандинавские страны							
Дания	6.6	9.7	6.6	8.2	5.6	4.8	5.7
Финляндия	5.1	5.1	4.7	10.9	12.8	8.6	7.7
Норвегия	1.9	2.6	3.0	5.7	4.1	3.8	3.1
Швеция	1.9	2.8	2.1	5.8	8.8	6.2	7.6
Страны с переходной экономикой							
Чешская Республика	...	...	...	4.4	5.6	7.6	6.1
Словакия	...	...	...	...	...	16.6	12.0
Венгрия	...	...	...	11.0	8.9	6.6	9.7
Польша	...	...	...	14.2	9.5	16.8	8.3
Прочие страны							
Япония	2.0	2.4	2.6	2.4	3.7	4.7	4.7
Республика Корея	...	...	...	...	...	3.7	3.5
Мексика	...	...	...	...	...	3.1	4.7
Турция	8.9	7.5	8.1	7.9	3.9	9.7	12.3
<b>ОЭСР</b>	4.6	7.0	7.5	8.2	7.8	6.8	7.3
Россия				6.4	11.5	8.0	7.4

Источник: <http://www.oecd-ilibrary.org/content/datacollection/lfs-data-en>

и Р. Джекмана<sup>4</sup>. Эта часто цитируемая работа (второе ее издание вышло в 2005 г.) фактически подвела черту под неоклассической теорией спроса

и предложения рабочей силы с ее объяснениями причин безработицы.

Большую роль в ослаблении эластичности заработной платы в 70–80-е годы сыграла система ее автоматической индексации в зависимости от роста цен, которая ограничивала возможности ис-

<sup>4</sup> См.: Layard R., Nickell S. and Jackman R. Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market. Oxford, 1991.

пользования монетарной политики в целях сдерживания безработицы. Для снижения безработицы требовался очень высокий уровень инфляции, что и имело место в последующее десятилетие. В целом ряде стран сдерживание заработной платы стало невозможным в силу политических причин. Весенние выступления молодежи во Франции или падение диктаторских режимов в Испании и Португалии привели к значительному увеличению расходов на труд.

Безработица первой половины 80-х годов связывалась в первую очередь с высокой инфляцией, достигшей в этот период двузначных показателей (так, в ЕЭС в 1980 г. она составляла 12%). Сохранение же высокой безработицы во второй половине 80-х годов, когда инфляция стабилизировалась и в целом завершилось приспособление экономики к новым нефтяным ценам, требовало своего объяснения. И оно было дано в рамках двух основных подходов, рассматривавших сохраняющуюся напряженность на рынке труда с разных ракурсов.

В рамках первого подхода устойчивость безработицы объяснялась особенностями накопления капитала (*capital accumulation*). Сохранение высокой безработицы увязывалось главным образом с падением прибылей, происходившим в результате опережающего роста заработной платы по сравнению с динамикой производительности труда<sup>5</sup>.

Второй подход акцентировал внимание на поведении инсайдеров и аутсайдеров на рынке труда<sup>6</sup>. Предполагалось, что инсайдеров в первую очередь волнует оплата труда, а не проблема занятости и безработицы. Однако даже тогда, когда инсайдеры соглашались на установление заработной платы, обеспечивающей стабильность занятости в рамках компании, в случае шоков зарплата все равно может подвергнуться коррекции. Иными словами, уровень занятости может упасть, что в условиях постоянной численности рабочей силы приведет к росту безработицы. В результате уже нельзя говорить о существовании естественного уровня безработицы – безработица демонстрирует непредсказуемое движение (*hysteresis*), не возвращаясь к какому-то определенному уровню. Правда, такой подход

был подвергнут критике, прежде всего потому, что не учитывал многие реалии рынка труда, в частности, эндогенные колебания численности рабочей силы (например, под влиянием демографических или миграционных процессов). В дальнейшем возобладала точка зрения о том, что влияние, хотя и более слабое, безработицы на процесс переговоров по установлению заработной платы все же сохраняется, и игнорировать его нельзя<sup>7</sup>. При этом экономические позиции инсайдеров в этих переговорах в значительной степени определяются жесткостью законодательства о защите занятости и особенностями системы страхования от безработицы.

Еще одно объяснение изменения механизма, определяющего оплату труда, связывают с девальвацией человеческого капитала в условиях кризиса. Длительная безработица приводит к обесценению человеческого капитала и тем самым сокращает возможности нового трудоустройства для тех, кто прошел через нее. Поэтому чем выше безработица и чем она длительнее, тем меньше она влияет на ситуацию с занятостью. Только краткосрочная безработица может оказывать существенное влияние на ход переговоров по оплате труда, что подтверждает опыт США<sup>8</sup>.

К началу 90-х годов экономические шоки, связанные с новыми нефтяными ценами, были в основном преодолены, резко конфронтационные отношения между профсоюзами и работодателями в значительной степени ушли в прошлое. В обществе сложилось понимание того, что в условиях низких темпов роста производительности труда и снижающейся инфляции нет оснований для резкого повышения заработной платы. В этой ситуации стало ясно, что ранее предлагавшиеся подходы для объяснения постоянно высокого уровня безработицы недостаточны.

В 90-е годы и последующее десятилетие приоритет был отдан институциональному подходу, рассматривающему влияние основных институтов рынка труда на положение с занятостью и безработицей. Интерес к этому направлению усиливался в силу его прямого выхода на политику занятости. Основное внимание было сконцентрировано на таких вопросах, как страхование от безработицы, установление зарплат, коллективно-договорная практика, законодательная защита занятости, социальные налоги, регулирова-

<sup>5</sup> См.: Blanchard O. and Summers L. Perspectives on High World Real Interest Rates // *Brooking Papers on Economic Activity*. 1984. № 2. С. 273–324.

<sup>6</sup> См.: Lindbeck A. and Snower D. The Insider Theory of Employment and Unemployment. Cambridge, MA, 1989; Blanchard O. and Summers L. Hysteresis and the European Unemployment Problem // *NBER Macroeconomic Annual*. Cambridge, MA, 1986. № 1. P. 15–78.

<sup>7</sup> См.: Blanchard O. Op. cit.

<sup>8</sup> См.: Nickel S. and Layard R. Labour Market Institutions and Economic Performance / *Handbook of Labour Economics*. O. Ashenfelter, D. Card (eds.). Amsterdam, 1999. V. 3E. P. 3029–3084.

ние минимальной заработной платы. Коренной пересмотр отношения к институтам рынка труда был зафиксирован в вышедшем в 1994 г. докладе ОЭСР “Изучение рабочих мест”, где предлагался целый ряд практических мер по изменению политики в сфере труда<sup>9</sup>.

В развитой рыночной экономике действуют схожие институты рынка труда, но они имеют ярко выраженные страновые особенности. В соответствии с классификацией, проведенной П. Холлом и Д. Соскисом<sup>10</sup>, для стран с координируемой экономикой (прежде всего для государств континентальной Европы) характерно наличие массовых профсоюзов, широкое распространение коллективно-договорной практики, высокая степень объединения как работников (профсоюзы, советы на предприятиях), так и работодателей.

В то же время в странах с либеральной экономикой (США, Великобритания, Австралия, Новая Зеландия, в определенной степени Ирландия) институт социального партнерства развит слабо. Общенациональные и отраслевые объединения работодателей и профсоюзов здесь не играют существенной роли. В этой группе стран отношения между работником и работодателем максимально децентрализованы. Взаимодействие осуществляется главным образом на уровне предприятия. Именно на этом уровне работник и работодатель согласовывают основные пункты трудовых взаимоотношений, в том числе о размере заработной платы, продолжительности рабочего времени и т.д.

Различия в моделях рынка труда проявляются и в специфике института минимальной заработной платы. Так, для европейских стран характерна высокая и слабо дифференцированная минимальная заработная плата с частыми пересмотрами и привязкой к росту цен.

Свои особенности имеет и трудовое законодательство, прежде всего та его часть, которая непосредственно регулирует процесс найма и увольнений, а также рабочее время (так называемое законодательство о защите занятости). В континентальных странах с координируемой экономикой работодатели испытывают значительные трудности при увольнении своих сотрудников.

Здесь предусмотрены длительные сроки для предупреждения об увольнении и большой размер выходного пособия. В то же время в англосаксонских странах работодатель в случае экономической необходимости может достаточно легко освободиться от излишней рабочей силы.

С конца 80-х годов зарегулированность рынков труда (*rigidities of the labour market*), характерная для стран с координируемой экономикой, стала рассматриваться в качестве основополагающей причины высокой безработицы<sup>11</sup>. Решение проблемы связывалось в первую очередь с либерализацией или флексибилизацией институтов рынка труда. И в 1990–2000-х годах соответствующие теоретические разработки стали частью реальной политики.

### ЦЕЛИ И ИНСТРУМЕНТЫ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ

Определяя политику в сфере труда, правительства стран с развитой рыночной экономикой продолжают балансировать между необходимостью обеспечения экономической эффективности и сохранением социальной защищенности работников. Уже с середины 90-х годов они приступили к масштабной, хотя и несколько асимметричной корректировке институтов рынка труда в рамках общей политики структурных реформ, призванных ускорить темпы экономического роста и одновременно решить проблемы, связанные с ускорением глобализации, появлением новых технологий, старением населения. Рассмотрим более подробно, как менялись основные институты рынка труда в последние десятилетия.

**Детерминация заработной платы.** Повышение гибкости заработной платы и всех трудовых издержек – одна из необходимых предпосылок эффективного функционирования рынка труда в условиях постоянно меняющихся условий производства. Между тем во многих странах, включая страны с либеральной моделью экономики (Австралия, Новая Зеландия), в установлении заработной платы по-прежнему значительную роль играет коллективно-договорный процесс с активным участием в нем профсоюзов. Чем сильнее переговорные позиции профсоюзов, тем, при прочих равных условиях, выше опасность повышения уровня безработицы вследствие опережения

<sup>9</sup> См.: The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies. P., 1994; The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations. Part 1: Labour Market Trends and Underlying Forces of Change. P., 1994; The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations, Part II: The Adjustment of the Labour Market. P., 1994.

<sup>10</sup> См.: An Introduction to Varieties of Capitalism. Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage. P. Hall, D. Soskice (eds.). Oxford, 2003.

<sup>11</sup> См. подробнее: Nickel S. and Layard R. Labour Market Institutions and Economic Performance / *ibid.*; Nickell S., Nunziata L. and Oehel W. Unemployment in OECD Countries since 1960s: What Do We Know? // Economic Journal. 2005. № 115. January. P. 1–27.

темпов роста заработной платы по сравнению с темпами роста производительности труда<sup>12</sup>. Кроме того, действия профсоюзов, ориентированные в первую очередь на соблюдение принципа социальной справедливости, могут приводить к “сжатию” дифференциации в оплате труда работников разного уровня квалификации. Это, в свою очередь, увеличивает вероятность потери работы наименее квалифицированными работниками, которые становятся слишком “дорогими” для работодателя. Таким образом, сужаются возможности занятости для самых уязвимых категорий населения, в том числе молодежи и женщин.

Наблюдающиеся в последние тридцать лет процессы на рынке труда, на первый взгляд, свидетельствуют о создании условий для более гибкого реагирования заработной платы на изменение экономической ситуации. Об этом свидетельствуют, в частности, сдвиги в структуре производства в пользу отраслей с традиционно слабыми профсоюзами; повышение роли индивидуального контракта, а также целенаправленная политика правительств отдельных стран.

Одновременно происходит децентрализация договорного процесса, когда на смену общенациональному коллективному соглашению постепенно приходят соглашения между работодателями и профсоюзами на уровне отрасли или отдельной фирмы. Конечно, такая практика не носит повсеместного характера. Круг стран, которым удалось серьезно продвинуться по этому пути, достаточно узок – в основном это страны с англосаксонской моделью экономики (Великобритания, Австралия, Новая Зеландия и др.).

В континентальной Европе изменения в коллективно-договорном процессе не столь выражены. В 90-е годы от общенационального коллективного договора отказалась Швеция, но после 1995 г. подобного рода изменения фактически затронули только Данию. Причем если в англоязычных странах децентрализация коллективно-договорного процесса стала следствием политики государства, то в Дании она была результатом компромисса между профсоюзами, работодателями и государством (*flexsecurity policy*). Такой компромисс, по мнению известного французского экономиста О. Бланшара, достижим только в тех странах, где высока степень доверия между основными контрагентами трудовых отношений<sup>13</sup>. В этом случае возможно соблюдение интересов работников

(в росте заработной платы в соответствии с изменением уровня инфляции) и работодателей (в обеспечении эффективности производства и оптимальной занятости). При таких условиях государство получает карт-бланш на либерализацию трудового законодательства при одновременном сохранении высокого уровня замещения зарплаты пособиями по безработице и финансирования программ трудоустройства.

Какая система детерминации оплаты труда более эффективна с точки зрения обеспечения гибкости заработной платы? В экономической литературе можно встретить два, казалось бы, противоположных ответа на этот вопрос: наибольшая гибкость заработной платы существует в тех странах, где система установления оплаты труда децентрализована (то есть основные решения принимаются на уровне отдельной компании), либо, напротив, сильно централизована<sup>14</sup>. При децентрализованной системе работники, опасаясь, что в случае роста расходов на труд компания потеряет свою рыночную позицию, могут снижать свои требования по дальнейшему росту заработной платы. Централизованный механизм с заключением общенационального соглашения также способен ограничивать рост оплаты труда и поддерживать высокую занятость, поскольку договаривающиеся стороны в лице общенациональных объединений профсоюзов и работодателей лучше осознают отрицательные последствия опережения роста заработной платы по сравнению с ростом производительности труда<sup>15</sup>.

“Наихудшей” же с точки зрения последствий для занятости и безработицы признается система, при которой коллективные соглашения заключаются на уровне отдельной отрасли<sup>16</sup>. В этом случае трудно учесть как финансовое положение отдельных компаний, так и экономическую ситуацию в стране в целом. Не случайно поэтому в странах, где применяется подобная система, фиксируется наиболее высокий уровень безработицы<sup>17</sup>. Ее негативное влияние проявляется осо-

<sup>12</sup> См.: Nickel S., Nunziata L. and Ochel W. Op. cit.

<sup>13</sup> См.: Blanchard O. Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market // Journal of Economic Literature. 2007. V. 45. № 2. June.

<sup>14</sup> См.: Bassanini A. and Duval R. Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions / OECD Social, Employment and Migration Working Paper. 2006. № 35; Calmfors P. and Driffill J. Centralization of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance / Economic Policy. 1988. № 6. P. 13–61.

<sup>15</sup> См.: Bruno M. and Sachs J. The Economics of Worldwide Stagflation. Oxford, 1985.

<sup>16</sup> См.: Calmfors P. and Driffill J. Centralization of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance // Economic Policy. 1988. № 6. P. 13–61.

<sup>17</sup> См.: Scarpetta S. Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: a Cross-Country Study // OECD Economic Studies. 1996. № 2 (26).

бенно резко там, где условия колдоговоров распространяются и на работников, не состоящих в профсоюзе. В этом смысле наиболее показательный пример – Франция. Здесь условия колдоговоров, заключаемых профсоюзами, куда входит лишь десятая часть работающих, распространяются на 90% занятых<sup>18</sup>.

Основные усилия правительств направлены на ограничение круга работников, на которых распространяются условия колдоговоров, и включение в эти договоры так называемого открытого пункта, позволяющего компаниям вносить коррективы в условия отраслевого соглашения при изменении их рыночных позиций. Однако на практике введение этих процедур затруднено вследствие существующих законодательных ограничений. Так, во многих странах “отклонение” от требований отраслевого соглашения возможно только в отношении условий труда, но не заработной платы. Изменения в них могут вноситься лишь в том случае, если они улучшают положение работника.

**Страхование от безработицы.** Оно выполняет не только важную социальную, но и экономическую функцию. Правда, нередко объектом критики становится излишне “щедрая” помощь безработным. Исследователи едины в оценке возможности ее негативного влияния, которое приводит, во-первых, к снижению активности в поиске нового рабочего места, что увеличивает срок пребывания в рядах безработных; во-вторых, к повышению резервируемой заработной платы, что влечет за собой падение спроса на дополнительную рабочую силу<sup>19</sup>. В этих условиях растет вероятность так называемых ловушек безработицы, борьба с которыми требует перестройки налоговой системы и прежде всего социальных налогов.

Однако большинство стран ОЭСР, руководствуясь политическими соображениями, не пошли на значительное сокращение размера пособия по безработице. Не стали сокращать они и сроки выплаты пособий, несмотря на то что их длительность может оказывать даже более негативное

**Таблица 2.** Уровень замещения заработной платы и длительность выплат пособий по безработице в странах ОЭСР, 2006 г.

	Первоначальный уровень замещения, %	Длительность выплат пособий (месяцы)	Уровень замещения после 60 месяцев безработицы <sup>1</sup>
Страны Азиатского региона	54	8	8
Страны Северной Америки и Тихоокеанского бассейна	54	4	4
Англоязычные европейские страны	51	11	11
Скандинавские страны	70	34	34
Страны Центральной Европы	70	18	19
Страны Южной Европы	66	16	16
Страны Восточной Европы	56	9	9

<sup>1</sup> включая дотации на жилье

Источник: Employment Outlook. 2006. OECD. Paris. P. 60.

влияние на рынок труда, нежели размер самих пособий<sup>20</sup>.

В настоящее время в странах ОЭСР наблюдается значительная межстрановая дифференциация по уровню замещения заработной платы пособиями и длительности их выплат (табл. 2). Как и в начале 90-х годов, в группе англоязычных стран уровень замещения относительно невысок (50% от средней заработной платы), а сроки выплаты пособий непродолжительны (в США максимальный срок составляет 26 недель, в Канаде – 9 месяцев). Лишь в кризисный период 2008–2009 гг. предельный срок выплат был увеличен. В Скандинавских же странах и странах Центральной Европы продолжают выплачиваться щедрые пособия, доходящие до 70% прежней заработной платы, а срок их выплат может достигать нескольких лет.

P. 43–82; *Elmeskov J., Martin J. and Scarpetta S.* Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries Experience. Stockholm, 1998.

<sup>18</sup> См.: OECD Employment Outlook 2006. Supplementary Material. Table W.3.2 ([www.oecd.org/els/employmentoutlook/statsupplement](http://www.oecd.org/els/employmentoutlook/statsupplement)).

<sup>19</sup> Обзор работ по данному направлению исследования см.: *Frederiksson P. and Holmlund B.* Improving Incentives in Unemployment Insurance: a Review of Recent Research / CESifo Working Paper. 2003. № 922.

<sup>20</sup> Пожалуй, единственным исключением стала Дания, которая снизила максимальную продолжительность выплаты пособия почти в два раза – с 7 до 4 лет, хотя и этот срок остается одним из самых длительных в странах ОЭСР.

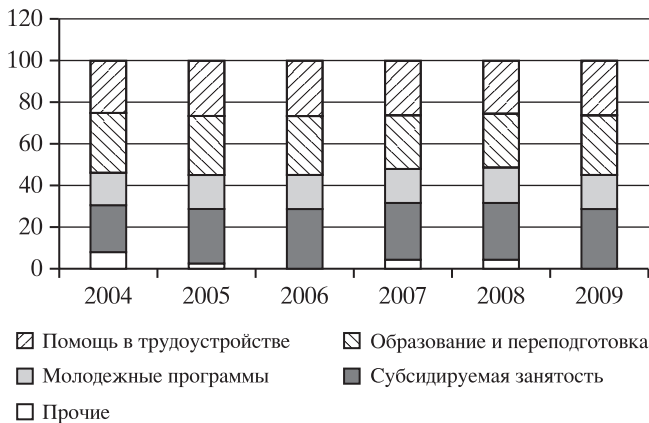


Рис. 1. Структура расходов на активные программы занятости в странах ОЭСР, %

Источник: <http://www.oecd.org/els/employmentoutlook/statsupplement>

Политические барьеры осложняют процесс реформирования системы страхования от безработицы, вынуждая правительства ограничиваться более приемлемыми (“мягкими”) мерами, такими, например, как усложнение доступа к получению пособий и использование системы социального страхования в целях стимулирования безработного к поиску новой работы.

**Активные программы занятости.** Такие программы по-прежнему остаются одним из главных инструментов борьбы с безработицей, несмотря на то, что многие эксперты высказывают сомнения в их эффективности (рис. 1)<sup>21</sup>. С точки зрения расходующих ресурсов особенно неэффективными оказались программы создания дополнительных рабочих мест, в частности, финансируемых государством на частных предприятиях. Исследователи обращают внимание на опасность “эффекта замещения”, когда уже работающие замещаются безработными, чьи рабочие места субсидируются, а также на появляющуюся возможность, используя государственные программы, нанимать безработных на те рабочие места, которые в любом случае были бы заполнены. И самое главное – участники подобных программ, как правило, оказываются неконкурентоспособными после окончания срока субсидируемой занятости.

<sup>21</sup> См.: *Martin J. and Grubb D. What Works and for Whom: a Review of OECD Countries Experience with Active Labour Market Policies // Swedish Economic Policy Review. 2001. V. 8. № 2. P. 9–56; Heckman J., Lalonde R. and Smith J. The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs / Handbook of Labor Economics. O. Ashenfelter, D. Card (eds.). North-Holland, Amsterdam, 1999. V. 3A; Kluve J. The Effectiveness of European Active Labor Market Policy / IZA Discussion Paper № 2018, RWI Discussion Paper № 37 (<http://ssrn.com/abstract=892341>).*

Отношение к программам обучения и пере-квалификации безработных, долгое время считавшимся наиболее эффективным направлением политики занятости, также сменилось на негативное. Более детальные оценки показали, что их эффективность невысока. В условиях повышения требований к образовательным и профессиональным характеристикам работника, краткосрочные программы обучения не могут стать действенным средством для подготовки безработного к трудовой карьере. Напротив, эти программы даже способствуют росту безработицы, поскольку формируют завышенные требования участников в отношении зарплаты.

Основное направление реформирования института активных программ на рынке труда можно обозначить понятием “активизация”. Прежде всего под ней подразумевается интенсификация деятельности государственных служб занятости по трудоустройству безработных. Ее составной частью является система профилирования, предполагающая выделение на ранних этапах тех категорий безработных, которые могут столкнуться с особыми трудностями при трудоустройстве, и проведение с ними индивидуальной работы в службах занятости, а также в частных рекрутинговых агентствах. В то же время “активизация” предполагает и использование различных методов, заставляющих работника соглашаться на рабочие места, не полностью отвечающие его зарплатным ожиданиям и иным требованиям. Так, менее четкими стали критерии “подходящей работы”. Излишняя “разборчивость” безработного при выборе нового рабочего места может стоить ему получения пособия по безработице. Участие в активных программах занятости рассматривается как готовность приступить к работе, что становится необходимым условием получения пособия.

**Законодательство о защите занятости.** Считается, что жесткое законодательство может оказывать негативное влияние на темпы создания новых рабочих мест. Значительные затраты, которые несет работодатель при попытках избавиться от лишней рабочей силы, заставляют его проявлять осторожность при найме дополнительных работников даже в периоды расширения производства<sup>22</sup>. При жестких ограничениях на увольнения те работники, которые уже имеют рабочие места (инсайдеры), получают больше возможностей для удовлетворения своих требований о повышении

<sup>22</sup> См.: *Nickell S. Dynamic Model of Labour Demand / Handbook of Labour Economics. O. Ashenfelter, R. Layard (eds.). Amsterdam, 1979. V. 1; Bentolila S. and Bertola G. Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Eurosclerosis? // Review of Economic Studies. 1990. № 57. P. 381–402; Addison J. and Teixeira P. The Economics of Employment Protection / IZA Discussion Paper № 381. 2000. October 2000.*

заработной платы. Жесткие правила увольнения способствуют укреплению позиций профсоюзов, что также “подталкивает” вверх уровень оплаты труда<sup>23</sup>.

Жесткое трудовое законодательство в западно-европейских странах дает значительные преимущества инсайдерам, соответственно конкурентные позиции аутсайдеров ослабляются. Зная, что расходы на увольнения велики, работодатели стараются не принимать на работу менее квалифицированную и малоопытную рабочую силу (новичков рынка труда), а также работников старших возрастов и безработных. Это особенно характерно для тех ситуаций, когда минимальные ставки оплаты труда зафиксированы на достаточно высоком уровне<sup>24</sup>. Тем самым законодательство о защите занятости вместо того, чтобы устранять неравенство на рынке труда, может стать источником его усиления.

Однако далеко не всегда теоретические выводы о значительном влиянии жесткого законодательства о занятости на общее число рабочих мест подтверждаются эмпирически. Чаще фиксируется его негативное воздействие на возможности трудоустройства лишь отдельных групп рабочей силы<sup>25</sup>.

Одна из причин слабого влияния законодательства о защите занятости на рынок труда состоит в том, что во многих странах, в первую очередь западноевропейских, осуществлялась весьма противоречивая либерализация такого законодательства. Говоря кратко, либерализация по существу свелась к снятию различных ограничений в отношении использования срочных трудовых договоров и найма работников с неполным рабочим днем, в то время как нормы, регулирующие найм и увольнение постоянных работников, изменились мало.

Законодательное разрешение использования гибких форм занятости позволяет работодателям согласовывать рабочее время с требованиями производственного цикла, в результате повышается эффективность использования оборудования и, как следствие, растет производительность

труда. Однако активное использование гибких форм занятости приводит к появлению новых противоречий на рынке труда. Прежде всего речь идет об углублении сегментации рынка. Расширяется разрыв в уровне зарплаты постоянных и временных работников, поскольку первые могут требовать повышения оплаты труда, не опасаясь увольнения. У временных работников продолжительность стажа работы на одном месте ниже, они реже участвуют в корпоративных программах повышения квалификации. Это, в свою очередь, затрудняет их переход на постоянные рабочие места<sup>26</sup>.

Различия в характере трудового законодательства определяют выбор стратегии приспособления рынка труда к кризисному сокращению спроса на рабочую силу. В этой ситуации в странах с более жестким законодательством о защите занятости работодатели начинают активнее манипулировать продолжительностью рабочего времени, в то время как при более либеральном законодательстве предпочтение отдается изменению численности занятых. По мнению многих исследователей, первый подход в большей мере характерен для западноевропейских стран, а также для Японии. В то же время в США наиболее распространен второй подход. Изменение численности занятых в ответ на снижение темпов экономического развития здесь происходит более оперативно, что еще раз доказал кризис конца первого десятилетия 2000-х годов<sup>27</sup>.

## ПРАКТИКА РЕФОРМ НА РЫНКЕ ТРУДА

Анализ реформ рынка труда в странах ОЭСР позволяет сделать следующие выводы.

1. Активность отдельных стран в реформировании институтов рынка труда существенно различается. Можно было ожидать, что страны с высоким уровнем безработицы проявят наибольшую активность в осуществлении преобразований, однако, эти ожидания не оправдались. Корреляция между уровнем безработицы и интенсивностью реформ, определяемая по балльной системе, принятой в ОЭСР, оказалась статистически незначимой<sup>28</sup>.

<sup>23</sup> См.: *Layard R., Nickell S. and Jackman R. Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market. Oxford, 2005.*

<sup>24</sup> См.: *Scarpetta S. Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: a Cross-Country Study / OECD Economic Studies. 1996. № 26. P. 43–98.*

<sup>25</sup> См.: *Bertola G., Blau F. and Kahn L. Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns / NBER Working Paper. Cambridge, 2002. № 9043.*

<sup>26</sup> См.: *Blanchard O. European Unemployment: the Evolution of Facts and Ideas / NBER Working Paper 11750. November. 2005.*

<sup>27</sup> См.: *OECD Employment Outlook, 2010. OECD. Paris, 2010.*

<sup>28</sup> См.: *OECD Employment Outlook 2006. OECD. Paris, 2006.*



2. Реформа рынка труда в подавляющем большинстве стран ОЭСР носила избирательный характер. Основное внимание было уделено активным программам занятости, страхованию по безработице и регламентации рабочего времени. В то же время законодательство о защите занятости и механизм формирования заработной платы подверглись реформированию в гораздо меньшей степени<sup>29</sup>.

3. В большинстве стран ОЭСР реформы носили половинчатый характер. При этом либерализация в одних сегментах рынка труда зачастую соседствовала с ужесточением в других.

4. Заметно различалась по странам тактика проведения реформ. В Великобритании и Новой Зеландии использовались преимущественно “конфронтационные” методы. Здесь изменения были направлены в первую очередь на ослабление переговорной силы профсоюзов. В то же время в Нидерландах, Дании, Ирландии и Австралии правительства не ставили своей задачей изменить расстановку сил в системе трудовых отношений. Напротив, они стремились поддержать социальный баланс между основными социальными партнерами и государством. В рамках заключенных социальных пактов профсоюзы согласились на либерализацию трудового законодательства и ограничение требований по повышению заработной платы. В обмен на это правительства взяли на себя дополнительные социальные обязательства.

Целый ряд стран использовал так называемую тактику постепенных шагов – сначала провести те реформы, которые затрагивают интересы маргинальных групп (работников по временным контрактам, на условиях неполного рабочего времени и т.д.), а затем, по мере “созревания” общественного мнения, распространить их на основные отряды рабочей силы. Однако опыт, например Испании и Португалии, показал, что такой подход непродуктивен, поскольку приводит к дуализму рынка, а значит, появлению новых противоречий в сфере занятости.

Внесение отдельных изменений в тот или иной институт рынка труда не гарантирует более успешного функционирования рынка в целом. Необходимо помнить о существовании “парных” институтов на рынке труда (например, пособия по безработице и активные программы занятости). Реформируя один из таких институтов, можно значительно ослабить (или, напротив, усилить) другой. В то же время, отказываясь от реформирования одного из “парных” институтов, можно

свести на нет всю реформу. Так, ужесточение системы выплаты пособий (что должно подтолкнуть клиентов службы занятости к более активному поиску новой работы) ничего не даст для сокращения уровня безработицы, если одновременно не вводить меры, стимулирующие работодателей нанимать новых работников (например, через снижение социальных налогов). Точно так же, если ограничиться только стимулирующими мерами по увеличению рабочих мест без реформы системы страхования и развития программ на рынке труда, то возникнет проблема заполнения вакансий.

Взаимодополняемость при проведении реформ связана с возникновением синергетического эффекта, когда общий итог одновременного реформирования двух и более институтов превышает сумму результатов реформирования каждого из них. Так, снижение социального налога и пересмотр системы пособий по безработице в сторону ужесточения могут положительно повлиять не только на общий уровень безработицы, но и на возможности трудоустройства для длительно безработных<sup>30</sup>. Однако взаимодополняемость в реформировании может приводить не только к положительным, но и отрицательным последствиям. В частности, ужесточение трудового законодательства может оказать негативное влияние на занятость в тех странах, где установление оплаты труда в отраслях не координируется на общенациональном уровне.

Еще один важный вопрос – правильный выбор объекта реформирования. Почему одни институты прошли серьезную модернизацию, тогда как другие оставлены практически без изменений? Что стало препятствием к более глубокому реформированию рынка труда?

Очевидно, что выбор объектов реформирования осуществляется прежде всего исходя из политической целесообразности, чаще всего отражающей интересы и предпочтения медианного избирателя<sup>31</sup>. В западном обществе – это преимущественно избиратель, уже имеющий работу, что, в свою очередь, объясняет, почему большинство граждан не слишком заинтересованы в проведении широкомасштабных реформ на рынке труда. История двух последних десятилетий знает до-

<sup>29</sup> См.: OECD Working Paper. Paris, 2006. № 35.

<sup>30</sup> По расчетам экспертов, реформирование по крайней мере двух взаимодополняющихся институтов на рынке труда увеличивает влияние на уровень безработицы на 12–19%. См.: Bassanini A. and Duval R. Op. cit.

<sup>31</sup> См.: Orszag M. and Snower D. Anatomy of Policy Complementarities // Swedish Economic Policy Review. 1998. V. 5.

Таблица 3. Коэффициенты занятости и уровень экономической активности в странах ОЭСР, %

	Коэффициент занятости				Уровень экономической активности			
	1994	2007	2009	2010	1994	2007	2009	2010
Англосаксонские страны								
США	72.0	71.8	67.6	66.7	76.7	75.3	74.6	73.9
Канада	67.0	73.5	71.5	71.5	74.9	78.3	78.0	77.8
Австралия	66.0	72.9	72.0	72.4	73.2	76.2	76.4	76.5
Новая Зеландия	67.5	75.2	72.9	72.3	73.8	78.1	77.8	77.5
Великобритания	68.7	72.3	70.6	70.3	76.0	76.3	76.6	76.3
Крупнейшие страны континентальной Европы								
Германия	64.5	69.0	70.4	71.2	70.5	75.6	76.4	76.6
Франция	58.9	64.3	64.1	64.0	67.4	69.9	70.6	70.6
Италия	51.5	58.7	57.5	56.9	58.0	62.5	62.4	62.2
Испания	47.4	66.6	60.6	59.4	62.4	72.6	74.0	74.4
Малые страны континентальной Европы								
Австрия	68.4	71.4	71.6	71.7	71.0	74.7	75.3	75.1
Бельгия	55.7	62.0	61.6	62.0	61.7	67.1	66.9	67.7
Нидерланды	63.9	74.4	75.6	74.7	68.6	77.1	78.5	78.2
Португалия	64.0	67.8	66.3	65.6	69.0	74.1	73.7	74.0
Греция	54.1	61.4	61.2	59.6	59.5	67.0	67.8	68.2
Скандинавские страны								
Дания	72.4	77.1	75.7	73.4	78.8	80.2	80.7	79.5
Финляндия	60.7	70.5	68.4	68.3	72.7	75.7	74.6	74.6
Норвегия	72.2	76.9	76.5	75.4	76.4	78.9	79.0	78.2
Швеция	71.5	75.7	72.3	72.7	79.2	80.7	78.9	79.5
Страны с переходной экономикой								
Чешская Республика	69.2	66.1	65.4	65.0	...	60.8	62.3	64.8
Словакия	59.8	60.7	60.2	58.8	69.3	68.2	68.4	68.7
Венгрия	53.5	57.3	55.4	55.4	60.0	61.9	61.6	62.4
Польша	58.3	57.0	59.3	59.3	68.4	63.2	64.7	65.6
Азиатские страны								
Япония	69.3	70.7	70.0	70.1	71.4	73.6	73.9	74.0
Республика Корея	62.8	63.9	62.9	63.3	64.4	66.2	65.4	65.8
<b>ОЭСР</b>	<b>64.0</b>	<b>66.5</b>	<b>64.7</b>	<b>64.6</b>	<b>69.5</b>	<b>70.5</b>	<b>70.6</b>	<b>70.7</b>

Источник: <http://www.oecd-ilibrary.org/content/datacollection/lfs-data-en>

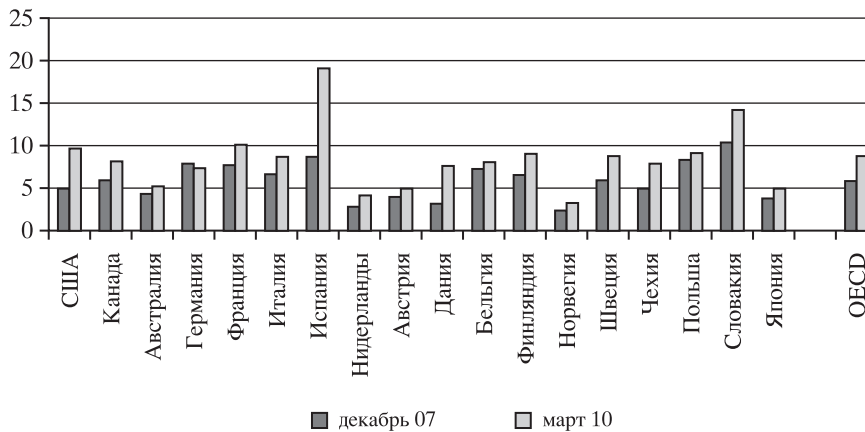
статочного много примеров, когда общество оказало сопротивление глубоким реформам.

Боязнь потерять поддержку избирателей приводит к тому, что правительства, как правило, выбирают путь дозированных преобразований, затрагивающих не основные, а преимущественно маргинальные группы рабочей силы. Именно поэтому реформированию чаще подвергались те институты, с которыми связаны работники, не имеющие большого политического веса. Так,

либерализация трудового законодательства затрагивала главным образом работников с временным контрактом<sup>32</sup>.

Издержки структурных реформ обычно обнаруживаются сразу, тогда как выгоды появляются

<sup>32</sup> См.: *Dolado J., Garcia C. and Jimeno J.* Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain // *Economic Journal*. 2002. V. 112. № 480. P. 270–295; *Saint-Paul G.* The Political Economy of Labour Market Institution. Oxford, 2000.



**Рис. 2.** Уровень безработицы в странах ОЭСР, %  
 Источник: Main Economic Indicators. OECD, 2012.

только через какое-то время. Неудивительно поэтому, что политики, которые всегда находятся под прессом предстоящих выборов, часто оттягивают запуск реформ до начала следующего электорального цикла, опасаясь, что избиратели не успеют ощутить выгоды от проведенных преобразований.

Можно ли в настоящее время говорить об успехах реформирования рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой? Приблизились ли эти страны, в первую очередь западноевропейские, к выполнению главной цели – флексибилизации рынка?

В середине 2000-х годов безработица в европейских государствах сократилась до минимального уровня за последние тридцать лет. В странах ОЭСР ее общий показатель, державшийся в 1990–1999 гг. на отметке 8.0%, в 2000–2007 гг. снизился до 6.8%. При этом наблюдавшееся в предкризисное десятилетие увеличение занятости происходило не только благодаря сокращению безработицы, но также в результате повышения экономической активности (табл. 3).

В выигрыше оказались мужчины основных трудоспособных возрастов, чья экономическая активность на протяжении всего послевоенного периода оставалась на высоком уровне, а также группы работников, традиционно менее представленные на рынке труда. Речь в первую очередь идет о женской рабочей силе. Активный спрос на труд, кроме того, способствовал тому, что в большинстве стран ОЭСР перестал падать, а в целом ряде государств даже вырос показатель экономической активности лиц старших возрастов.

Не менее важным результатом реформ следует считать повышение мобильности национальных

рынков труда. Это нашло свое выражение в снижении доли длительно безработных при стабильных показателях экономической неактивности и уровня занятости.

Однако кризис конца 2000-х годов прервал успешное функционирование рынков труда в странах с развитой рыночной экономикой. Вновь встал вопрос о необходимости серьезных изменений, способных улучшить ситуацию.

#### КРИЗИС 2008–2009 гг.

В первом квартале 2010 г. безработица в странах ОЭСР достигла послевоенного максимума – 8.7% экономически активного населения. По сравнению с декабрем предкризисного 2007 г. в середине 2010-го она выросла почти в 1.5 раза. Наряду с этим выросла численность работников, переведенных на неполное рабочее время и тех, кто покинул рынок труда, не надеясь найти новую работу. Общая численность этих двух групп в конце 2009 г. даже превысила число безработных.

Однако влияние кризиса на рынки труда отдельных стран было неодинаковым (рис. 2). Особенно заметно безработица выросла в США, Новой Зеландии и Словакии. Напротив, в Германии, Австрии, Бельгии и Норвегии ее уровень изменился незначительно.

Возникает вопрос, связана ли гетерогенность в поведении показателя безработицы с различной динамикой ВВП или она обусловлена другими факторами, в частности, расширением экономической неактивности или особенностями политики на рынке труда? В период мирового экономического кризиса 1990–1993 гг. корреляция между изменением реального ВВП и показа-

телем безработицы составляла  $-0.70$ , тогда как в 2008–2009 гг. этот показатель снизился до  $-0.35$ , что свидетельствует о большей неоднородности реакции национальных рынков труда на экономический спад<sup>33</sup>.

В некоторых странах (Дания, Финляндия, Швеция) повышение уровня безработицы было вызвано резким падением реального ВВП. Однако в США, Канаде, Великобритании, а также в отдельных европейских государствах (Греция, Венгрия, Чехия) сокращение ВВП было достаточно умеренным (от 3 до 7 процентных пунктов от циклического максимума до циклического минимума), но при этом наблюдался высокий рост безработицы (от 1.5 до 3 п.п.). Именно в этой группе стран работодатели особенно активно прибегали к увольнениям рабочей силы. Причем наиболее резко (на 3.5 п.п.) увеличилась безработица в США. Ее показатель был бы еще выше, если бы не увеличившийся отток работников с рынка труда. Ситуация, сложившаяся на американском рынке труда, имела еще одно последствие – значительное сокращение занятости привело к увеличению производительности труда (обычно же в кризис она падает).

В ряде западноевропейских стран (Германия, Австрия, Франция, Бельгия, Нидерланды) умеренные темпы падения ВВП не привели к существенному росту безработицы. В Германии все кризисные годы даже наблюдался рост занятости. Недопущение значительного роста безработицы (по крайней мере, по сравнению с падением производства) в большинстве европейских стран было достигнуто за счет сокращения продолжительности рабочего времени. Если на начальном этапе кризиса отменялись сверхурочные работы, то по мере ухудшения экономической обстановки широкое распространение получил перевод работников на сокращенную рабочую неделю. Расплатой за поддержание социальной стабильности стало значительное падение производительности труда, чреватое серьезными негативными последствиями для экономики.

Несмотря на достаточно низкую оценку эффективности реализуемых программ занятости, непосредственно в период кризиса они остались одним из важнейших рычагов, с помощью которого правительства пытались влиять на ситуацию на рынке труда. При этом они отказались от некоторых направлений реформы занятости, по кото-

рым, казалось бы, уже был достигнут консенсус в последние два десятилетия.

В первую очередь это касается системы пособий по безработице. Увеличение числа их получателей связано с ростом безработицы и может пойти на убыль по мере улучшения ситуации на рынке труда. Однако во многих странах был расширен доступ к пособиям, увеличен их размер либо продолжительность выплат. В то же время ни в одной из развитых стран не были введены такие, часто ранее используемые в период кризисов меры, как введение досрочных пенсий или либерализация получения пособий по инвалидности.

В 2008–2009 гг. были задействованы все традиционные инструменты активной политики на рынке труда: меры по повышению эффективности работы служб занятости, включая увеличение численности их персонала и привлечение частных агентств по найму к трудоустройству безработных; пониженные ставки социальных налогов при дополнительном найме сотрудников из числа безработных и т.д.

В европейских странах приоритет был отдан финансовой поддержке компаний, снизивших спрос на труд путем сокращения продолжительности рабочего времени. Эта поддержка выражалась в предоставлении государственных субсидий на выплату “неотработанной” части заработной платы. Помогло ли это сдержать рост безработицы? На первый взгляд, да. В целом ряде стран (Германия, Бельгия, Италия, Люксембург) подобные программы сохранили рабочие места для 3–6% занятых. Но опыт показывает, что значительная часть “спасенных” рабочих мест по окончании срока действия антикризисной программы ликвидируется, как это было, например, во время предыдущего кризиса в Дании и Канаде, где их доля достигала половины от общего числа “спасенных”. Первые оценки эффективности действующей в настоящее время в Германии программы государственного финансирования сокращенного рабочего времени показали, что примерно треть всех расходов не достигла своей цели и была потрачена напрасно<sup>34</sup>.

Многие европейские фирмы по собственной инициативе вводили режим сокращенного рабочего времени с соответствующим снижением заработной платы. Так, в Германии 40% рабочих часов были сокращены исключительно по инициативе работодателей, поскольку подобная возможность закреплена во многих коллективных соглашениях.

<sup>33</sup> Согласно закону Окуна, каждый процент снижения ВВП увеличивает безработицу на 0.5 процентных пункта. См.: Okun A. Potential GDP: its Measurement and Significance. 1962 (<http://cowless.econ.yale.edu/P/cp/p01b/p0190.pdf>).

<sup>34</sup> См.: OECD Employment outlook. Paris, 2010. P. 61, 72.

Начиная со второй половины 2009 г. многие страны с развитой рыночной экономикой стали постепенно выходить из кризиса. Каковы же перспективы развития их рынков труда, если принять во внимание принявшее широкие масштабы в европейских странах удерживание “лишней” рабочей силы? Возможно ли экономическое оживление без привлечения дополнительных работников?

Отвечая на эти вопросы, необходимо отметить, что для рассасывания массовой безработицы, порожденной кризисом, потребуются достаточно высокие темпы роста занятости. Как свидетельствует опыт прошлых кризисов, чем более глубокими они были и чем больше “навес” недоиспользованной рабочей силы, тем медленнее растет занятость в послекризисный период.

Бюджетные дефициты, ставшие проблемой номер один в странах Еврозоны, вряд ли позволят проводить агрессивную макроэкономическую политику и таким образом повышать занятость. При этом надо учитывать, что работодатели всегда очень осторожно осуществляют наем дополнительной рабочей силы в начальный период оживления экономики. Использование такого инструмента, как сокращение социальных взносов, также невозможно, в том числе в связи с напряженной ситуацией в фондах социального страхования.

В этих условиях увеличивается продолжительность поиска работы. В 16 странах ОЭСР увеличение средних сроков пребывания без работы, наблюдавшееся между IV кв. 2008-го и 4 кв. 2009 г.,

стало основной причиной продолжающегося роста общей безработицы.

\* \* \*

Подводя некоторые итоги, можно констатировать, что послекризисное оживление в странах ОЭСР вряд ли приведет к значительному увеличению спроса на труд. Следует ожидать не только сохранения высокого общего уровня безработицы, но и роста доли тех, кто не сможет найти новое рабочее место в течение длительного периода времени.

Кризис конца 2000-х годов подтвердил, что институциональная структура рынка труда остается одним из главных факторов, влияющих на занятость при изменении экономических условий. Сдерживание безработицы, на первый взгляд достаточно успешно осуществлявшееся во многих европейских странах в период кризиса, может обернуться замедлением восстановления спроса на труд, сохранением и даже расширением безработицы и экономической неактивности. Все это может вновь обострить проблему сегментации рынка труда. В свою очередь, стремительный рост безработицы в США и ряде других стран с либеральной моделью рынка труда при улучшении экономической обстановки может достаточно быстро обернуться противоположной тенденцией, когда безработица, если и не вернется к предкризисному показателю, то по крайней мере подойдет к нему вплотную.

**Ключевые слова:** занятость, безработица, экономически активное население, государственная политика на рынке труда.