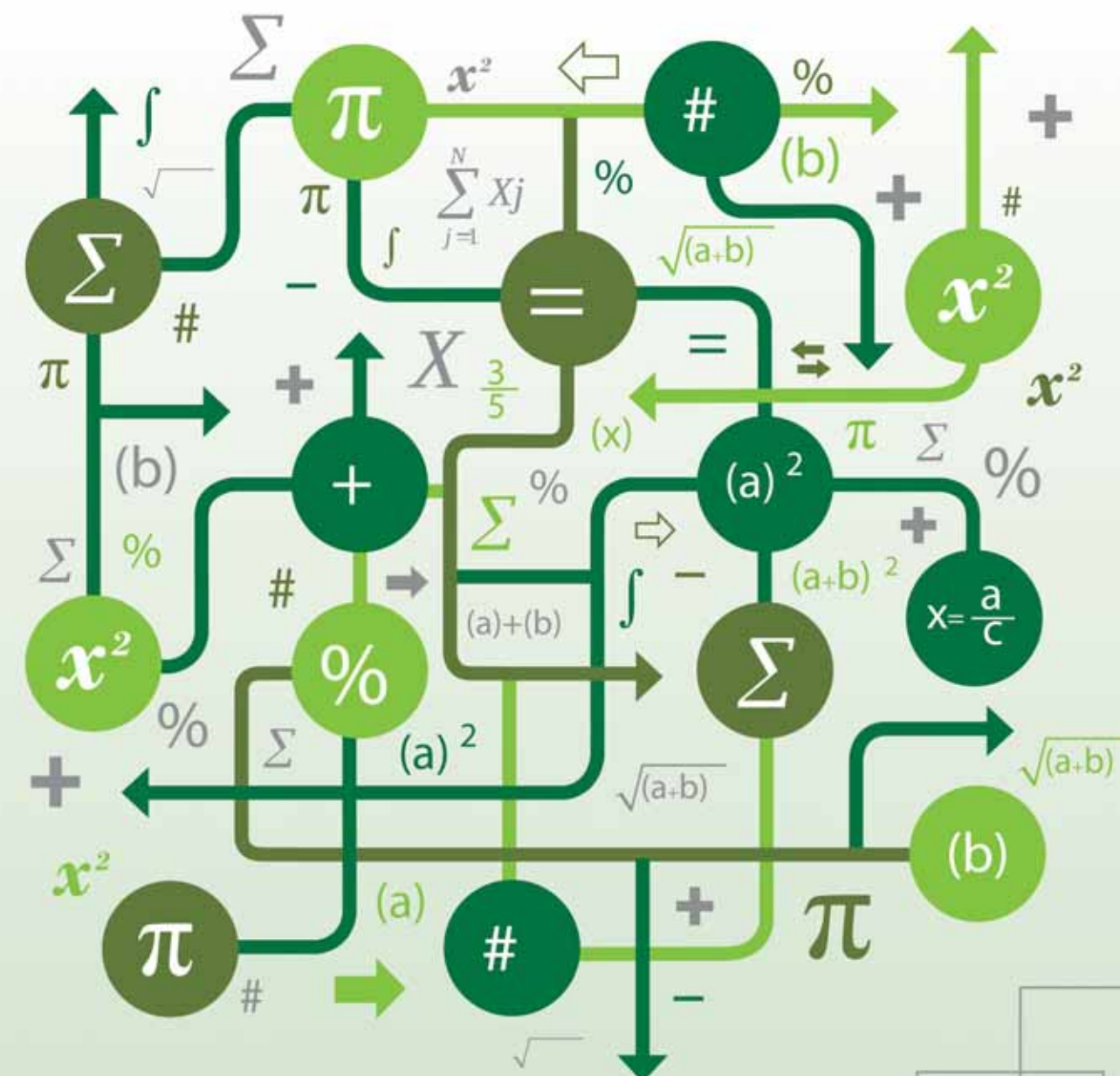




Международная  
организация  
труда

# АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ

## ПАКЕТ УЧЕБНО-ИНФОРМАЦИОННЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО РЫНКУ ТРУДА МОЛОДЕЖИ



МОТ АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ ПАКЕТ УЧЕБНО-ИНФОРМАЦИОННЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО РЫНКУ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

Группа технической поддержки по вопросам  
достойного труда и Бюро МОТ для стран  
Восточной Европы и Центральной Азии

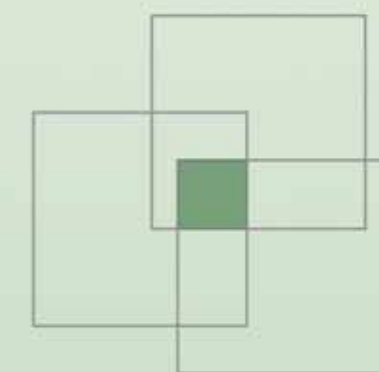
Российская Федерация  
107031 Москва  
ул. Петровка, д. 15, офис 23  
Тел. (495) 933-08-10  
Факс (495) 933-08-20  
Эл. почта: moscow@ilo.org

Twitter: [www.twitter.com/ILO\\_News\\_RUS](http://www.twitter.com/ILO_News_RUS)  
Facebook: [www.facebook.com/ILO.rus.news](http://www.facebook.com/ILO.rus.news)  
[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

ISBN 978-92-2-428070-2 (print);  
ISBN 978-92-2-428071-9 (web pdf)



Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и  
Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии



# **АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ**

## ПАКЕТ УЧЕБНО-ИНФОРМАЦИОННЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО РЫНКУ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

---

© Международная организация труда, 2015  
Первое издание 2015 г.

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org).

---

### *ILO Cataloguing in Publication Data*

*Анализ рынка труда молодежи. Пакет учебно-информационных материалов по рынку труда молодежи /* Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Employment Policy Department. - Москва: МОТ, 2015

147 p.

ISBN: 9789224280702 (print); 97892224280719 (web pdf)

youth employment / youth unemployment / labour supply / labour demand / young worker / working conditions / labour market analysis / data collecting

Также издано на английском языке. "Youth labour market analysis: A training package on youth labour market information". ILO, Geneva, 2013. ISBN 978-92-2-128070-5 (print); 978-92-2-128071-2 (web pdf)

13.01.3

*Библиографическое описание книги*

---

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, так и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда и их электронные версии имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МОТ во многих странах мира; их можно также получить непосредственно в отделе публикаций Международного бюро труда: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. По этому же адресу можно получить бесплатный каталог публикаций МБТ или перечень последних изданий, в том числе по электронной почте ([pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org)).

Посетите наш веб-сайт: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

Отпечатано в России.

# Выражение признательности

---

Данный «Пакет учебно-информационных материалов» является одним из продуктов, разработанных в рамках программы управления знаниями по вопросам занятости и миграции молодежи. Спонсором этой Программы является Испания через Фонд достижения Целей развития тысячелетия. Этот «Пакет учебно-информационных материалов» был разработан в помощь руководителям и специалистам-практикам, занятым осуществлением программ занятости молодежи. Оценка материалов этого пакета дана менеджерами 15 совместных программ по вопросам занятости и миграции молодежи на двух семинарах, проведенных в начале 2011 года. В дальнейшем эти материалы использовались при осуществлении информационной деятельности на рынке труда в рамках некоторых совместных программ Фонда достижения Целей развития тысячелетия в области занятости и миграции молодежи.

Разработка пакета – это результат проекта, который включал подготовку технического документа и комплекта учебных модулей. Проект координировал Джанни Росас, главный специалист МОТ по вопросам занятости молодежи.

Фархад Мехран, старший статистик труда, подготовил технический документ о требованиях к данным и их анализу при разработке политики и программ в области занятости молодежи. Г-жа Валли Корбанесе, старший эксперт по занятости молодежи, адаптировала содержание этого документа и разработала учебные модули для пакета.

Выражаем признательность за полезные замечания и предложения по проекту технического документа, предоставленные Джанни Росасом, Сарой Элдер, специалистом по занятости молодежи МОТ, и Софией Лоуренс, статистиком труда МОТ. Также благодарим коллег из секретариата Фонда достижения Целей развития тысячелетия за их поддержку при проведении семинаров по оценке и доработке этого «Пакета учебно-информационных материалов».



# СОДЕРЖАНИЕ

## Модуль ОДИН

Источники данных  
о занятости молодежи

Выражение признательности .....	V
Введение .....	9

Обследования рабочей силы (ОРС) .....	15
Национальная программа обследования рабочей силы .....	17
Последние специальные обследования рабочей силы .....	18
Отсутствие последних данных обследований рабочей силы .....	20
Обследование предприятий .....	22
Обследования в области занятости и оплаты труда .....	24
Обследования в области вакансий .....	26
Обследования в области профессиональной квалификации .....	27
Обследование перехода от обучения к работе .....	30
Данные из административных источников .....	31
Комбинированное использование различных источников информации .....	32
Требования к данным по рынку труда молодежи .....	32

## Модуль ДВА

Предложение рабочей силы:  
доля молодежи  
в населении страны,  
уровень образования и  
экономической активности

Молодежь .....	39
Возрастная пирамида .....	40
Коэффициент демографической нагрузки .....	41
Образование молодежи .....	43
Выпускники и отсев из учебных заведений .....	45
Молодежная рабочая сила .....	48
Уровень экономической активности молодежи .....	50

## Модуль ТРИ

Предложение рабочей силы:  
занятость, безработица и  
неактивность молодежи

Занятость молодежи .....	57
Доля занятых в общей численности населения .....	59
Безработица среди молодежи .....	63
Уровень безработицы .....	64
Продолжительность безработицы .....	66
Неполная занятость .....	68
Люди, потерявшие надежду на трудоустройство .....	69
Недоиспользование трудовых ресурсов: избыток рабочей силы .....	69
Неактивность молодежи .....	73
Молодежь, которая не учится и не работает .....	73

## Модуль ЧЕТЫРЕ

Спрос на рабочую силу:  
статус занятости,  
занятость по отраслям  
экономической деятельности и  
профессиям

Статус занятости .....	80
Незащищенная занятость .....	83
Занятость по отраслям экономической деятельности .....	85
Профессии молодежи .....	88
Несоответствие требованиям к квалификации .....	89
Несоответствие образования профессии .....	90
Профессиональная сегрегация по признаку пола .....	92

## Модуль **ПЯТЬ**

Спрос на рабочую силу:  
вакансии

Вакансии .....	99
Тенденции изменения количества вакансий .....	100
Вакансии по отраслям промышленности .....	101
Кривая Бевериджа .....	103

## Модуль **ШЕСТЬ**

Условия труда:  
продолжительность рабочего времени,  
зарплата и  
неформальная занятость

Продолжительность рабочего времени .....	111
Чрезмерная продолжительность рабочего времени .....	112
Доходы от работы .....	113
Низкая заработная плата .....	115
Отдача от образования .....	117
Работающие бедные .....	119
Неформальная занятость .....	121
Показатели достойного труда .....	123
Показатели достижения Целей развития тысячелетия .....	125

## Модуль **СЕМЬ**

Динамика рынка труда  
молодежи

Данные о потоках (динамические данные) .....	133
Источники данных .....	133
Потоки молодежной рабочей силы .....	137
Число людей, которые нашли и которые потеряли работу .....	139
Возможности занятости и риски безработицы .....	140
Потоки рабочей силы при переходе из одной категории занятости в другую .....	141
Ожидаемая продолжительность периода безработицы .....	143
Потоки при переходе от обучения к трудовой деятельности .....	144

## Список **ТАБЛИЦ И РИСУНКОВ**

Таблица 1.1 Требования к данным по рынку труда молодежи и источники этих данных
Таблица 3.1 Соотношения уровней безработицы среди молодежи и среди взрослых по регионам мира
Таблица 4.1 Международная стандартная отраслевая классификация видов экономической деятельности (Ред. 3.1 и Ред. 4)
Таблица 6.1 Расчетные коэффициенты логарифмической регрессии заработков Минсера
Таблица 6.2 Показатели достойного труда
Рис. 1.1 Программа обследования рабочей силы и другие возможные варианты проведения анализа занятости молодежи
Рис. 1.2 Обследование предприятия и возможные варианты его проведения
Рис. 2.1 Экономически активное и неактивное население
Рис. 4.1. Работающие (в возрасте 15–24 лет) по статусу занятости, год T
Рис. 6.1 Работающие бедные (с расходами до 1,25 доллара США в день), % от всех занятых

# Введение

---

## Цель разработки и целевая аудитория учебных материалов

Комплексный анализ рынка труда молодежи очень важен для разработки правильной и обоснованной политики в области занятости молодежи. Поэтому целью этих учебных материалов является предоставление рекомендаций в отношении того, какие данные необходимы и как их можно анализировать для оценки занятости молодежи на национальном уровне.

Эти учебные материалы могут быть использованы как справочное пособие для сотрудников институтов рынка труда, занимающихся вопросами содействия занятости молодежи на национальном и местном уровне. Они также предназначены для аналитиков из объединений работников и работодателей и независимых экспертов, которые собирают и анализируют данные о занятости молодежи на национальном уровне.



# Введение

---

## Структура и содержание

Материалы содержат два больших раздела. В Модуле 1 рассматриваются требования к данным и доступность данных (какие данные необходимы и что делать, если доступ к ним затруднен). В Модулях 2–6 обсуждается анализ данных и их оценка (как анализировать доступные данные и интерпретировать полученные результаты). В каждом из больших разделов учебные модули посвящены рассмотрению вопросов сбора и анализа данных о предложении молодежной рабочей силы и спросе на нее, а также данных об условиях труда молодежи.

В Модулях 2 и 3 рассматривается предложение молодежной рабочей силы в структуре рабочей силы в соответствии с международными стандартами МОТ, касающимися статистики экономически активного населения, занятости, безработицы и неполной занятости, а также предоставляются сведения о предполагаемом распространении результатов этой статистики на измерение того, насколько недоиспользуется рабочая сила.

В Модулях 4 и 5 изучается спрос на молодежную рабочую силу с использованием подхода к концепциям рабочих мест и вакансий как к зеркалу, отражающему спрос, исходя из данных обследований предприятий. В Модуле 6 обсуждается измерение и анализ условий труда молодежи, основанный на показателях достойного труда. И, наконец, в Модуле 7 исследуется измерение и анализ данных о движении рабочей силы.

# Пиктограммы, используемые в данных учебных материалах

## Глоссарий



Эти разделы предлагают краткие толкования терминов, используемых в учебных модулях.

## Дополнительные источники информации



В этих разделах даны основные ссылки на источники, использованные при подготовке учебных модулей, для тех, кто заинтересован в более глубоком изучении вопроса.

## Примеры



В этих разделах даны примеры, показывающие, как использовать на практике принципы, концепции и методы, представленные в учебных модулях.

## Практические задания



В этих разделах предлагаются учебные задания, которые позволяют читателям проверить, насколько они усвоили тему (примерные ответы можно найти в конце каждого задания).

## Советы



В этих разделах даются полезные советы, как решать конкретные проблемы, имеющие отношение к анализу данных о рынке труда.



# Модуль

# ОДДИН

## Источники данных о занятости молодежи

### В конце этого модуля читатели смогут:

- ✓ указать основные источники информации о занятости молодежи на национальном уровне;
- ✓ использовать в комплексе несколько различных источников информации для сбора всего диапазона необходимых данных;
- ✓ перечислить основные показатели рынка труда молодежи, необходимые для анализа ситуации с занятостью молодежи на национальном уровне.

### Практические задания:

 Нет.

### Продолжительность:

 120 минут.



## Обследования рабочей силы (ОРС)

Владение информацией о рынке труда молодежи имеет большое значение для выявления проблем занятости молодежи на национальном и местном уровне и для формирования политики и программ, направленных на решение этих проблем.

Требования к основным данным для измерения и анализа занятости молодежи: это система данных, которая включает в себя национальные обследования рабочей силы, регулярные обследования организаций и административные отчеты по вопросам труда. Во многих странах, однако, статистика труда доступна только в незначительном объеме, особенно по конкретным категориям населения, таким как молодые люди (в возрасте 15–24 лет). В связи с этим данный модуль предлагает рассмотреть ряд возможных подходов на случай отсутствия полного диапазона данных.

Обследование рабочей силы – это выборочное обследование домашних хозяйств и частных лиц, проводимое национальными статистическими управлениями на регулярной основе, чтобы получить данные о численности занятых, безработных и частично занятых.

Эти обследования охватывают основные демографические характеристики отдельных членов домашних хозяйств (например пол, возраст, уровень образования, семейное положение) и основные переменные критерии рабочей силы, такие как статус активности (например занятый, безработный, экономически неактивный), про-

должительность рабочего времени, основная специальность, отрасль экономической деятельности, статус занятости, причина отказа от поиска работы, методы поиска работы и прошлый опыт работы.



## Обследования рабочей силы: основные преимущества и недостатки

-  Обследования рабочей силы играют основную роль в сборе данных о занятости и безработице. Информация, собранная по основным переменным показателям рынка труда, таким как занятость, безработица и неактивность, может быть связана с другими вопросами, охваченными обследованием, например образованием и доходом.
-  Поскольку эти обследования основаны на опросах домохозяйств, они могут охватывать практически все население, все виды экономической деятельности, все отрасли экономики и все категории работников, в том числе самозанятых, неоплачиваемых работников семейных предприятий, временных работников, молодых людей, совмещающих работу и учебу в школе, и работников в неформальной сфере экономики. Существенной особенностью обследований рабочей силы является то, что они позволяют осуществлять измерения взаимоключающих категорий: занятых, безработных и экономически неактивных.
-  Благодаря измерению изменений, вызванных переходами рабочей силы из одной категории в другую, а также внутри категорий, обследования рабочей силы можно использовать не только для получения данных о наличии (запасах) рабочей силы на определенный момент времени, но также о ее движении и макроизменениях с течением времени.
-  Чем больше период, на который рассчитана программа, тем длиннее временной ряд данных о занятости и безработице, которые можно использовать, и тем глубже исторический анализ.
-  Периодичность: обследования должны проводиться ежегодно или каждые полгода (на пике и спаде сезона). Если обследования не проводятся на регулярной основе, падает качество анализа занятости молодежи, основанного на их данных.
-  Если программа ОРС внедрена недавно, ограничены возможности анализа тенденций занятости молодежи во времени. Например, невозможно проанализировать, как занятость молодежи менялась в периоды высоких / низких темпов экономического роста.
-  Если между сбором данных и их распространением проходит какое-то время, данные могут устаревать.
-  Если с годами произошли изменения в методологии, цифры, собранные до и после изменений, окажутся несопоставимыми. Даже небольшое изменение в формулировке опросника, в методах сбора данных или в плане выборки может вызвать значительное изменение в оценках.

## Национальная программа обследования рабочей силы

На сегодняшний день уже более 170 стран проводят обследования рабочей силы, но не везде они проводятся регулярно и достаточно давно, чтобы можно было провести анализ тенденций.

Поэтому первый шаг в изучении источников данных о молодежном рынке труда – проверить, есть ли в стране национальная программа обследования рабочей силы или проводилось ли обследование рабочей силы в последнее время.

Все большее число стран проводят регулярные обследования рабочей силы на национальном уровне. По периодичности проведения обследования могут быть ежегодными, полугодовыми, ежеквартальными или ежемесячными. Некоторые страны, например Индия, проводят обследования рабочей силы раз в пять лет с ежегодным обновлением данных, интегрированным в другие обследования домашних хозяйств. Другие страны, как и большинство государств Европейского Союза, проводят ежеквартальные обследования рабочей силы с выборкой, равномерно распределенной по кварталам таким образом, чтобы давать ежемесячные оценки. Международные стандарты МОТ рекомендуют странам собирать и обобщать статистику два раза в год, на пике и спаде сельскохозяйственного сезона<sup>1</sup>.

Помимо периодичности проведения обследований надо проверять продолжительность осуществления программы обследования рабочей силы и наличие последних данных. Продолжительность осуществления программы определяется датой начала программы и текущей датой. Чем дольше осуществляется программа ОРС, тем длиннее временные ряды данных о занятости и безработице.

Следует также проверить, не вносились ли какие-либо серьезные изменения в методологию обследования, особенно изменения в концепциях и определениях основных показателей рабочей силы. Лучше всего проверить это путем анализа опросников за период программы обследования. Если произошли серьезные изменения, эти данные должны быть соответствующим образом помечены или – где это возможно – скорректированы, чтобы построить сопоставимые временные ряды за весь период. Построить гармонизированные временные ряды данных о рабочей силе при изменении концепций и определений возможно только при повторной обработке исходных первичных цифр (и это должно быть сделано самим национальным статистическим управлением).

Еще одна отличительная характеристика обследования, которая требует проверки, это план выборки. Размер и план выборки определяет степень точности оценок обследования. Если план обследования предполагает схему выборочного контроля с повторным выбором, программа обследования рабочей силы может обеспечить данные не только о наличии (запасах), но и движении (потоках) рабочей силы из одной категории в другую, в частности о переходе от школьного образования к трудовой деятельности (см. Модуль 7).

<sup>1</sup> Резолюция о статистике по экономически активному населению, занятости, безработице и неполной занятости, принятая на 13-ой Международной конференции статистиков труда, 1982.



## Последние специальные обследования рабочей силы

В стране, где нет национальной программы обследований рабочей силы, иногда проводятся одно или несколько специальных обследований рабочей силы, результаты которых можно использовать для анализа занятости молодежи. Важным обстоятельством, которое необходимо принимать во внимание при анализе занятости молодежи на основе отдельного обследования рабочей силы, – время его проведения. Результаты могут значительно различаться в зависимости от того, проводился опрос во время учебного года или во время каникул.

Недавно проведенное обследование рабочей силы обеспечивает широкий набор данных для анализа структуры занятости молодежи. Оно также предоставляет информацию о молодежной безработице, продолжительности рабочего времени и зарплате, а также о различиях в занятости учащейся молодежи и молодежи, бросившей учебу.

Такое обследование позволяет проверить гипотезы о факторах, влияющих на занятость молодежи, например: больше ли шансов устроиться на работу у семейных молодых людей, чем у одиноких; больше ли шансов стать безработными у тех, кто бросил школу, чем у тех, кто получил образование.

Чтобы оценить тенденции и проанализировать эволюцию занятости молодежи, нужны по крайней мере данные двух обследований рабочей силы. Если таких данных нет, можно проанализировать тенденции в сфере занятости молодежи путем сравнения данных последнего обследования рабочей силы с результатами переписи населения.

Переписи населения, как правило, охватывают те же районы проживания населения и при их проведении используются те же единицы измерения (домохозяйства и физические лица), те же понятия и определения, что и при обследовании рабочей силы. Есть, однако, существенные различия не только в том, что касается масштаба исследования (поголовная перепись по сравнению с выборочным обследованием), но также в методологии, организации проведения и целях. Основная цель переписи – получение краткой, но полной информации о численности и основных характеристиках населения с максимально возможной детализацией по районам и конкретным группам лиц. Поэтому при переписи исследуют только отдельные показатели экономического положения и задаваемые вопросы не носят столь всеохватывающего характера, как те, которые задают при обследовании рабочей силы.

Если данные о занятости, согласно переписям населения, значительно отличаются от тех, которые получены при обследовании рабочей силы, данные двух предыдущих переписей населения могут быть использованы для оценки тенденций, а результаты обследования рабочей силы – для получения совокупных оценок изменения занятости.

Кроме того, результаты специального обследования рабочей силы можно использовать совместно с данными других национальных обследований домашних хозяйств, проведенных в недавнем прошлом и касающихся характеристик занятости и безработицы членов домохозяйств (например с данными обследований доходов и расходов домохозяйств, демографических обследований, обследования здоровья или общих многоцелевых обследований стандартов жизни).

## Отсутствие последних данных обследований рабочей силы

Если обследования рабочей силы давно не проводились, предварительный анализ занятости молодежи можно провести на основе данных, взятых из переписей населения или других национальных обследований домашних хозяйств.

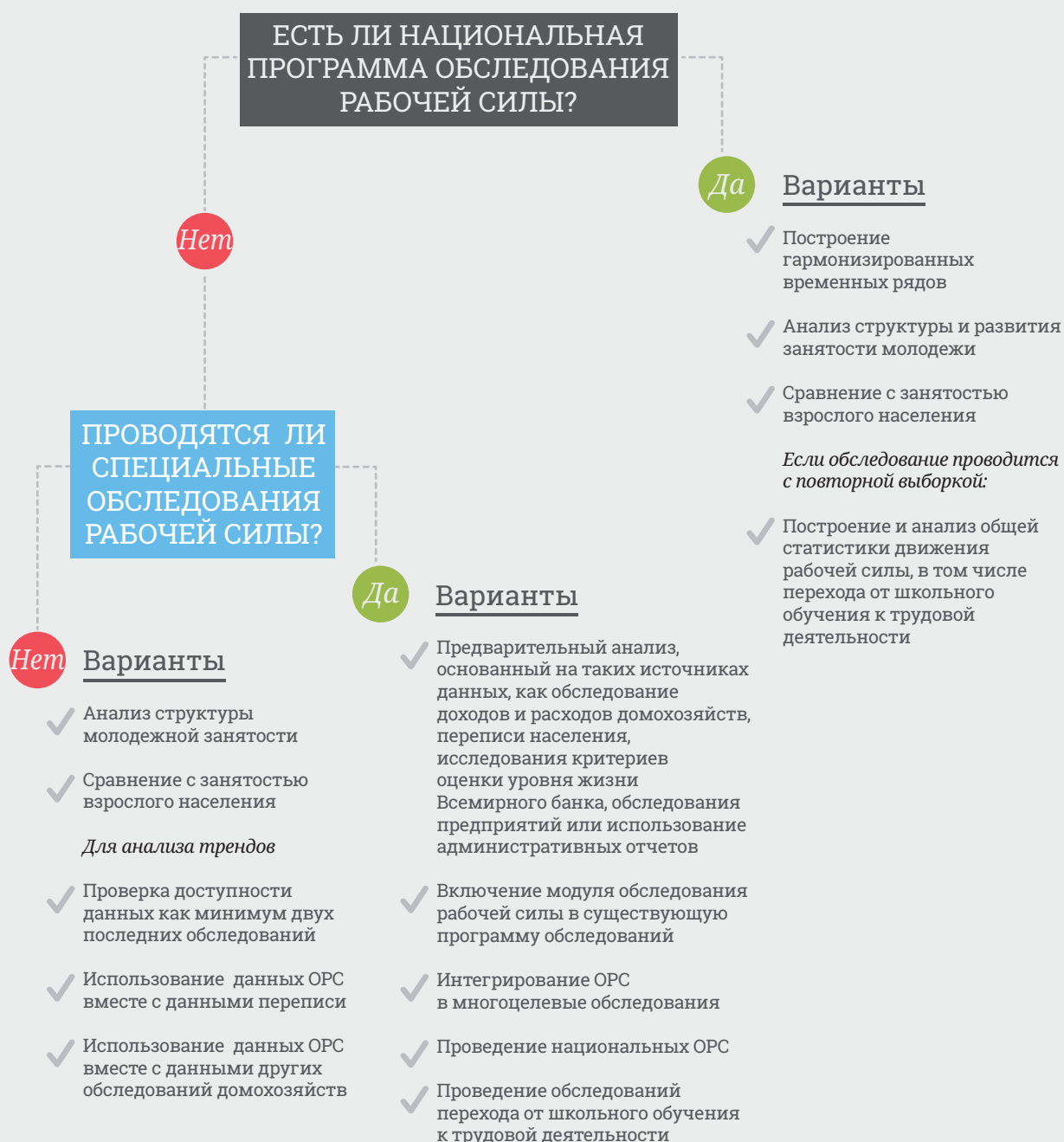
Но еще лучше включить модуль обследования рабочей силы в существующую программу обследований домохозяйств. Цель включения модуля обследования рабочей силы в проводимые обследования – измерить занятость и безработицу, используя понятия и методы как можно более близкие к тем, которые используются при полноценных обследованиях рабочей силы. Такой подход может обеспечить экономически эффективное средство для сбора важной информации о молодежной рабочей силе и ее характеристиках, особенно если нет возможностей провести полноценные обследования рабочей силы.

Модульный подход, однако, имеет некоторые недостатки. Во-первых, существуют ограничения на количество вопросов о рабочей силе, которые можно включить в обследование, ориентированное на другую тему. Надо позаботиться о том, чтобы такие дополнения не повлияли на качество собранных данных. Во-вторых, необходимо, чтобы вопросы, включенные в обследование, были совместимы с точки зрения понятий, определений, методов обследования, рассматриваемых периодов, охвата и других требований плана обследования. Например, не всегда возможно достичь совместимости модуля обследования рабочей силы, основанного на базовом периоде в одну неделю, с исследованием миграции труда, в котором используется более длительный базовый период.

Другой подход заключается в интеграции сбора данных о рабочей силе в структуру многоцелевых опросов, которые объединяют ряд подробно проработанных тем, например, в Исследование критериев оценки уровня жизни Всемирного банка (ИКОУЖ). Такие опросы, однако, могут иметь ряд недостатков, таких как чрезмерная продолжительность интервью, большая нагрузка на респондентов, увеличение числа ошибок, не связанных с выборкой, невысокая эффективность плана обследования и задержки при обработке данных. Некоторые из этих проблем могут быть решены с помощью различных подвыборок или путем организации обработки данных отдельно для разных групп вопросов. Альтернативный подход заключается в проведении специально разработанных обследований, например обследований перехода от школьного обучения к трудовой деятельности, проводимых МОТ.

Рис. 1.1.

## Программа обследования рабочей силы и другие возможные варианты проведения анализа занятости молодежи



На Рис. 1.1. схематично обобщено, как можно использовать национальные исследования рабочей силы и какие другие возможности проведения анализа можно рассмотреть в том случае, когда нет национальной программы обследования рабочей силы.

## Обследование предприятий

Данные о занятости молодежи также можно получить при обследовании предприятий, которые, вообще говоря, отличаются от обследований рабочей силы и обследований домашних хозяйств. Обследование предприятия – это опрос, проводимый на предприятии с целью получения данных о характеристиках и работе этих предприятий. Такие обследования отличаются от обследований домашних хозяйств по единицам измерения и объему собранной информации. В то время как данные, полученные при обследованиях домохозяйств, в первую очередь характеризуют предложение рабочей силы, данные, полученные при обследованиях предприятий, больше подходят для анализа спроса на рабочую силу.

Есть разные типы обследований предприятий, и каждый из них предназначен для получения конкретной информации (например, о производстве, занятости и средних заработках, уровне квалификации и заработной плате, рабочих местах и вакансиях, перспективах занятости и так далее).



## Обследования предприятий: основные преимущества и недостатки



Обследования предприятий характеризуются очень конкретным объемом охвата и содержанием и могут обеспечить более надежную информацию, чем обследования рабочей силы по таким вопросам, как доходы, навыки, профессии и отрасли. Также с помощью этих исследований, как правило, собирают информацию о будущем спросе на рабочую силу и практике найма и увольнения.



Обследования предприятий имеют ограниченные возможности охвата мелких предприятий. Списки объектов исследования для проведения выборки, как правило, отсутствуют, когда речь идет о малом бизнесе, который характеризуется высокой неустойчивостью и часто не имеет характерных признаков. Единственный возможный метод охвата мелких предприятий – проведение обычных обследований домашних хозяйств с многоступенчатой выборкой районов и составление специального списка таких предприятий.



Обследования предприятий дешевле, чем обследования рабочей силы. Это связано с тем, что предприятие, как правило, сконцентрировано в одном месте и, таким образом, с ним легче осуществлять контакты. Кроме того, при обследовании предприятий можно использовать более дешевые методы сбора данных, например интервью по телефону, в то время как при обследованиях рабочей силы часто приходится использовать более дорогостоящие методы, например интервью лицом к лицу. В случае обследований предприятий информация о лицах, работающих на большом предприятии, может быть предоставлена одним респондентом, что дополнительно снижает затраты.



Данные об отдельных работниках, такие как возраст, уровень образования и семейное положение, часто недоступны или недостаточно точны при проведении опроса на уровне предприятия. Таким образом, для измерения занятости молодежи на основе обследований предприятий часто требуется два уровня выборки. На первом уровне осуществляется выборка предприятий из списка, а затем осуществляется выборка второго уровня – отбор работников из всех лиц, занятых на выбранных предприятиях. В таких случаях важно обеспечить согласованность весовых коэффициентов выборки работников и предприятий.

## Обследования в области занятости и оплаты труда

Обследования предприятий в области занятости и оплаты труда являются основным элементом национальных программ статистических исследований в сфере труда. Такие обследования предоставляют данные о количестве наемных работников, средней заработной плате, а в некоторых случаях – о среднем количестве отработанных часов. При этих обследованиях обычно не собирают данные на уровне отдельных сотрудников и, следовательно, не выделяют конкретные данные о молодых работниках.

Основной целью обследования предприятий в области занятости и оплаты труда является сбор данных для оценки тенденций и краткосрочных изменений занятости в отрасли, среднего заработка и часов работы. В этих обследованиях собирают данные о занятости, заработной плате, а в некоторых странах – об оплачиваемых часах работы. Они часто являются основным источником текущих данных о занятости и заработной плате на уровне рассматриваемых отраслей и географических регионов.

Данные обычно собирают у работодателей на основании платежных ведомостей, таким образом учитывается персонал, получающий зарплату в течение рассматриваемого периода. В некоторых случаях обследование также охватывает работающих собственников, регулярно работающих партнеров и работников семейных предприятий.

Данные о занятости, полученные в результате обследований предприятий, являются источником информации о растущих и идущих на спад отраслях.

Данные о заработной плате содержат информацию о средних недельных или месячных заработках, а также о средних почасовых заработках, если одновременно происходит сбор данных о продолжительности рабочего времени. Для мониторинга изменений заработной платы (и продолжительности рабочего времени), реальные доходы могут быть рассчитаны с использованием дефляторов цен, таких как индекс потребительских цен (ИПЦ). Кроме того, можно построить график индексов совокупных недельных или месячных доходов (и недельной продолжительности рабочего времени) для мониторинга тенденций заработной платы.



## Обследования в области занятости и доходов: СОВЕТЫ



Обследования предприятий могут также предоставлять информацию о типе рабочих мест у работодателей и типе рабочих мест, которые потенциально доступны для молодых людей. Чтобы получить эти данные, опросник содержит прямые вопросы о вновь принятых сотрудниках или косвенные вопросы работникам о продолжительности работы на предприятии в месяцах или годах. Сотрудники, работающие на предприятии менее одного года, считаются вновь принятыми.



Данные о вновь принятых сотрудниках могут быть проанализированы по предприятиям в зависимости от их размера, или по отрасли экономической деятельности, или любым другим релевантным характеристикам предприятия. Если при обследовании предприятия также собирают данные по отдельным сотрудникам, анализ вновь принятых может быть расширен до характеристик работников (например пол, возраст, уровень образования, род занятий, продолжительность рабочего времени и заработная плата).



Данные обследований предприятий также могут быть использованы при анализе образования и учебных программ; при разработке программ профессиональной ориентации; для исследования профессий с высокой долей молодых работников; для подготовки прогнозов по профессиям; для оценки спроса на профессиональные навыки и для оценки конкурентоспособной заработной платы.



## Обследования в области вакансий

Обследования предприятий в области вакансий – это специализированные обследования, предназначенные для измерения общего числа вакансий в экономике. Вакансии являются мерой неудовлетворенного спроса на рабочую силу и, соответственно, зеркальным отражением безработицы. В то время как безработный – это невостребованное предложение рабочей силы, вакансия представляет собой неудовлетворенный спрос на рабочую силу.

Данные о вакансиях, полученные при обследовании предприятий, обеспечивают более полную картину спроса на рабочую силу, чем данные о вакансиях, полученные из административных отчетов службы занятости.

Проведение параллели между вакансиями и безработицей обеспечивает основу для точного определения вакансий в соответствии с тремя критериями международного стандартного определения безработицы. Таким образом, рабочее место является вакантным, если:

- рабочее место свободно (вновь создано, или не занято, или известно, что оно станет вакантным в ближайшем будущем);
- предприняты активные шаги, чтобы заполнить эту позицию, например, реклама вакансии в средствах массовой информации, регистрация в государственном или частном агентстве занятости или проведение собеседований с потенциальными кандидатами на должность;
- оно доступно для подходящего кандидата немедленно или в ближайшем будущем.

Данные о вакансиях можно проанализировать с разбивкой по отраслям экономической деятельности и по размеру предприятий. Если в ходе обследований собираются сведения о характере и типе вакансий, проводится и более детальный анализ по профессии и уровню заработной платы или по типу трудового договора (с частичной или полной занятостью, постоянный договор или договор на определенный срок).

Количество вакансий можно связать с общей численностью рабочих мест в конкретной профессии путем расчета коэффициентов вакансий (например количество вакансий на 1000 рабочих мест в производстве). Данные о развитии трендов во времени можно сравнить с соответствующими временными рядами данных по безработице, что позволяет сделать выводы о взаимосвязи между спросом на рабочую силу и ее предложением.



## Великобритания: обследования в области вакансий

С начала 2000-х годов Великобритания проводит ежемесячные обследования предприятий по вакансиям путем предоставления данных работодателями по телефону. Обследования используют выборку из 6000 предприятий по схеме повторного выбора в зависимости от размера предприятия.

При обследовании учитывают вакансии с полной и неполной занятостью; постоянные рабочие места и рабочие места на ограниченный срок; вакансии на период временного отсутствия постоянных работников, например отпуска по беременности и родам или длительной болезни; вновь созданные рабочие места и вакансии в результате выхода на пенсию, отставки или продвижения по службе. Не учитываются позиции, намеренно оставленные вакантными для временно отсутствующих работников, которые вернутся из оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков; вакансии в связи с реорганизацией бизнеса, которые не открывают для внешних кандидатов; вакансии, связанные с неоплачиваемыми и принудительными работами; вакансии, по которым предложение работы уже было принято; вакансии, связанные с работой, которая выполняется субподрядчиками, и вакансии на должности за пределами страны.

Источник: Национальное управление статистики Великобритании на сайте: [www.statistics.gov.uk/hub/labour-market/job-statistics/vacancies](http://www.statistics.gov.uk/hub/labour-market/job-statistics/vacancies)

## Обследования в области профессиональной квалификации

Обследования в области профессиональной квалификации (также называемые *обследованиями потребностей работодателей* или *обследованиями потребностей в области профессиональных навыков работников*) – это обследования предприятий, связанные главным образом с идентификацией возникающих профессий и необходимой для них квалификации. В таблице ниже

дана краткая характеристика задач, данных и показателей этих обследований. В то время как обычные обследования предприятий выполняют только первую и вторую задачу, исследования потребностей в области профессиональных навыков также изучают квалификацию вновь принятых работников и требования к квалификации будущих работников.



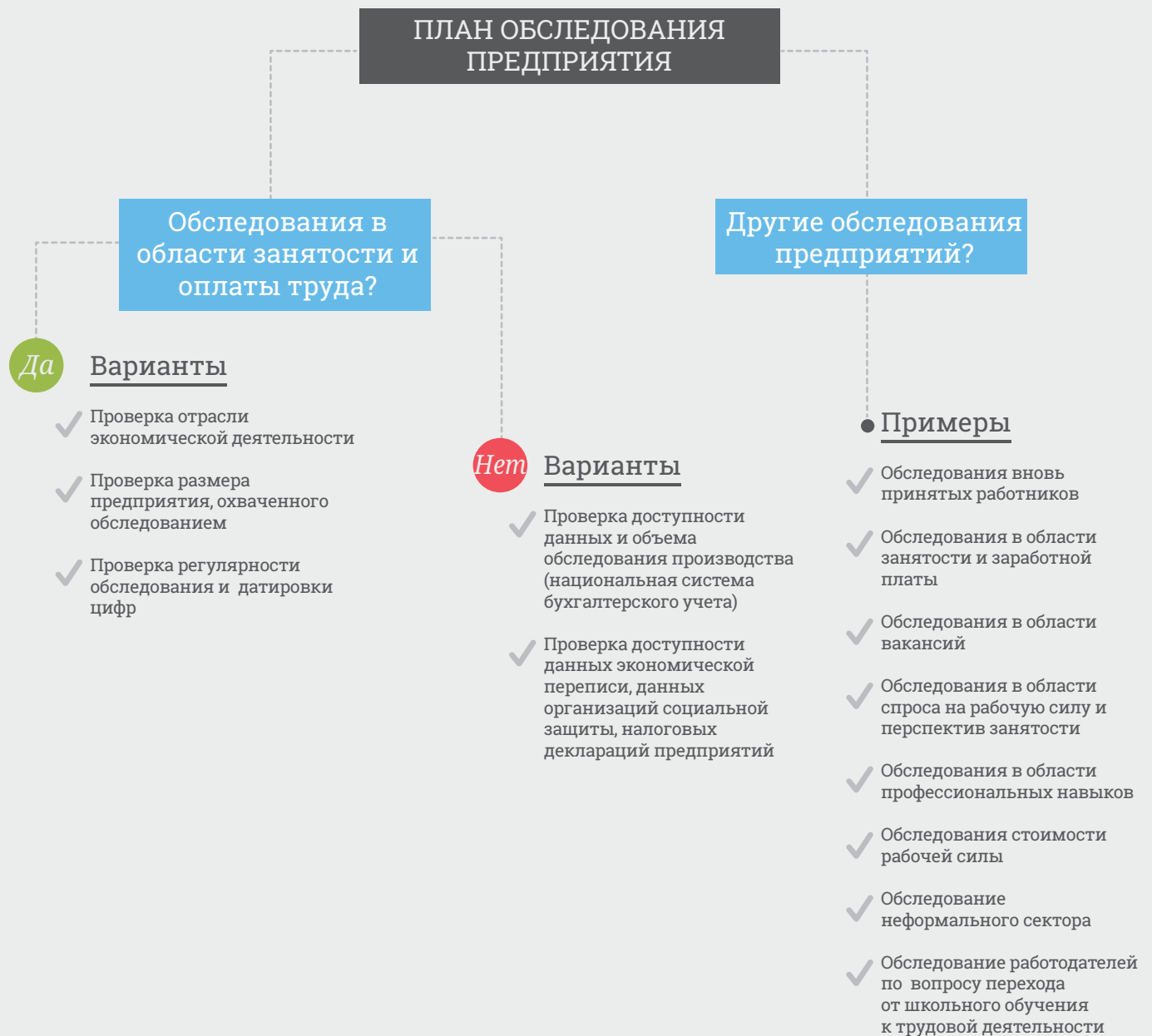
## Обследования в области профессиональной квалификации:

### задачи, данные и показатели

ЗАДАЧИ ОБСЛЕДОВАНИЯ	КОНКРЕТНАЯ ПОЛУЧАЕМАЯ ИНФОРМАЦИЯ	ПОКАЗАТЕЛИ	
1. Выяснить, какие сектора национальной/местной/региональной экономики растут и, вероятно, потребуют дополнительной рабочей силы (и какие идут на спад)	Развитие предприятия (в краткосрочной перспективе)	Тенденции оборота в кратко/среднесрочной перспективе Экономические показатели предприятия	
	Возникающие и развивающиеся сектора	Вновь созданные рабочие места	
	Тенденции в наборе кадров	Текущая структура рабочей силы по типу договора, возрасту, полу и уровню образования	Приток и отток рабочей силы по основным причинам
		Приток молодежи в возрасте 15–24 лет	Приток работников с ограниченными возможностями
		Приток безработных, зарегистрированных в государственной службе занятости	
2. Выяснить, какие виды профессий могут потребоваться растущим секторам экономики/предприятиям	Оценка дефицита квалифицированных кадров	Текущие вакансии по профессиям и требуемой квалификации	
		Среднее время заполнения вакансий	
		Как компании планируют заполнять существующие вакансии	
	Причины, по которым некоторые позиции трудно заполнить		
Планируемая занятость на следующий период (1 год и/или 3–5 лет)	Планируемый рост или сокращение численности персонала по профессиям		
3. Определить, какие навыки и знания требуются для возникающих профессий/экономических секторов	Какие профессии появились и какие профессиональные и навыки требуются	Профессии, появившиеся в предыдущие годы	
		Навыки и знания, которые были необходимы людям, принятым на работу в предыдущие годы (профессиональные/непрофессиональные)	
		Планируемая занятость по профессиям и необходимые навыки и знания	
	Оценка несоответствия навыков требованиям	Уровень удовлетворенности работодателей навыками/знаниями людей, принятых на работу в предшествующие годы Целесообразные стратегии для устранения несоответствия профессиональных навыков работников	

Рис. 1.2.

## Обследование предприятия и возможные варианты его проведения



## Обследование перехода от обучения к работе

Поскольку многие страны не в состоянии поддерживать большие статистические программы, МОТ разработала методологию проведения обследования перехода от обучения к трудовой деятельности, чтобы собирать подробную информацию о ситуации на рынке труда, когда молодые люди покидают систему образования. Методология проведения обследования процесса перехода от обучения к трудовой деятельности представляет собой схему, которая сочетает два обследования: одно посвящено молодым людям (предложение рабочей силы и условия труда), а другое – предпринимателям (спрос на рабочую силу). Обследование характеризует переход от обучения к работе молодых людей в возрасте 15–29 лет – с момента окончания школы до получения первой постоянной или подходящей работы. Молодежь делится на три категории, а именно:

- **совершившие переход** – те, кто в настоящее время заняты на постоянной или подходящей работе;
- **находящиеся в процессе перехода** – временно безработные, занятые на временной или неподходящей работе или неактивные и не обучающиеся в школе, но имеющие цель найти работу в ближайшее время;
- **не начавшие переход** – молодежь, которая еще учится в школе или временно неактивна, имеющая намерения выйти на рынок труда.

Обследование перехода обеспечивает основу для получения большей части показателей, характеризующих предложение молодежной рабочей силы на рынке труда и условия труда, в то время как сопровождающий его опрос работодателей исследует текущие и будущие потребности в рабочей силе. Объединенные результаты двух опросов предоставляют информацию о несовпадениях спроса и предложения рабочей силы на рынке труда молодежи и могут быть использованы в качестве руководства при разработке политики в этой сфере<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Методологическое руководство МОТ «*ILO's School-to-work transition survey: A methodological guide (2009)*» предоставляет опросник, руководящие указания и другие инструменты для разработки и проведения обследований на национальном/региональном уровне.

## Данные из административных источников

Данные из административных источников, чаще всего используемые для анализа молодежного рынка труда, включают численные показатели по труду и образованию. Данные по труду можно получить от органов социального страхования, государственных и частных бюро по трудоустройству, фондов страхования от безработицы, администрации государственных служб.

Набор данных из административных источников, используемый для анализа занятости молодежи, получают из отчетных цифр государственной службы занятости по реализации программ активной политики на рынке труда, направленных на зарегистрированных безработных (услуги по трудоустройству, обучение безработных, субсидирование занятости, программы обществен-

ных работ и схемы самозанятости). Данные о численности и характеристиках участников программ помогают контролировать эффективность программ, а эффект от них измеряется на основе количества участников, которые получили работу после участия в программе, по сравнению с показателями занятости в контрольной группе.

Данные национальной системы образования содержат информацию о качестве и уровне квалификации людей, впервые вступающих на рынок труда в качестве рабочей силы. Это данные об уровне грамотности, уровне образования, уровне посещаемости школ и уровне отсева из школ (эти показатели подробно проанализированы в Модуле 2).



### Данные из административных источников: основные преимущества и недостатки



Использование данных из административных источников может быть дешевым и эффективным способом сбора статистической информации. Поскольку эти данные получают путем отслеживания целевого населения на протяжении определенных периодов времени, они могут быть полезным источником статистики движения (потоков) рабочей силы и других данных для продольного анализа, а также детальных данных на местном уровне.



В странах с неорганизованными рынками труда административные источники, например документы по страхованию от безработицы и документы

биржи труда, часто не оформляются или доступ к ним имеет лишь узкий круг категорий работников.



Недостатком данных из административных источников часто являются ограниченность охвата населения страны, негибкость понятий и определений, привязанных к официальным нормативным документам, несовместимость вспомогательных данных, не связанных с деятельностью государственных учреждений, и ограниченный доступ к источникам таких данных в связи с юридическими и административными ограничениями.

## Комбинированное использование различных источников информации

Ни один взятый в отдельности источник данных не предоставит всю информацию, необходимую для анализа занятости молодежи. Необходимо объединять данные из разных источников, чтобы получить полное представление о многочисленных аспектах молодежного рынка труда. В некоторых случаях данные из разных источников могут быть объединены для создания новой и улучшенной совокупности данных.

Для улучшения анализа можно объединять данные из различных административных источников, или использовать их совместно с данными обследований, чтобы улучшить охват источников, или заимствовать показатели из одного или нескольких источников (источников-доноров) для другого источника (источника-получателя).

Использование данных обследований рабочей силы совместно с данными обследований бюджетов домашних хозяйств также может обогатить анализ рынка труда молодежи. Эти последние обследования предназначены для измерения потребительских расходов домашних хозяйств и их доходов (от наемного труда и самозанятости, а также таких источников, как пенсии, со-

циальные пособия и денежные переводы из-за рубежа). Сочетание этих двух опросов, как правило, используется для измерения работающих бедных (т.е. доли работающего населения, чьи доходы ниже национальной черты бедности).

Если данные о доходах есть на индивидуальном уровне и обследование бюджетов домохозяйств проводится по той же выборке или подвыборке домохозяйств, которая использовалась для обследования рабочей силы, данные о занятости и доходах из обследования рабочей силы могут быть связаны на индивидуальном уровне. Если в опросном листе есть соответствующие идентификационные номера домохозяйства и человека, основным вопросом является правильный расчет весов выборки, чтобы обеспечить состоятельные совокупные оценки для занятого населения. Если данные о доходах есть на уровне домашних хозяйств или обследование бюджетов домашних хозяйств проводится на основе не той выборки, которая использовалась при обследовании рабочей силы, связь между двумя совокупностями данных возможна только на совокупном уровне (например, на уровне географических регионов).

## Требования к данным по рынку труда молодежи

В Таблице 1.1 обобщены показатели рынка труда, необходимые для всестороннего анализа рынка труда молодежи, и перечислены возможные источники данных. В следующих модулях дана дополнительная информация по этим показателям.

**Таблица 1.1 Требования к данным по рынку труда молодежи и источники этих данных**

Область исследования	Показатель	Источник данных	
ПРЕДЛОЖЕНИЕ	<b>Население</b>	– Доля детей (0–14 лет) и молодежи (15–24 или 15-29 лет) в общей численности населения – Коэффициент демографической нагрузки	Перепись населения
	<b>Образование</b>	– Уровни грамотности – Уровни образования – Доля учащихся в населении (совокупная и нетто)	Данные из административных источников (образование)
	<b>Рабочая сила</b>	– Уровень экономической активности молодежи*	Обследование рабочей силы
	<b>Занятость</b>	– Уровень занятости молодежи* – Доля молодежи, работающей на полную/неполную ставку – Временно работающая молодежь	Обследование рабочей силы
	<b>Безработица</b>	– Уровень молодежной безработицы* – Коэффициент безработицы среди молодежи – Уровень длительной молодежной безработицы – Соотношение уровня безработицы среди молодежи и уровня безработицы среди взрослых – Неполная занятость с неполным рабочим временем*	Обследование рабочей силы
	<b>Неактивность</b>	– Уровень неактивности молодежи – Доля неактивной молодежи по причине неактивности – Доля молодых людей работоспособного возраста, потерявших надежду на трудоустройство – Молодежь, которая не учится и не работает	Обследование рабочей силы
СПРОС	<b>Отрасль экономической активности</b>	– Молодежная занятость по отраслям экономической деятельности	Обследование рабочей силы
	<b>Профессия (занятие)</b>	– Несоответствие занятия образованию – Самые распространенные среди молодежи профессии	Обследование рабочей силы
	<b>Статус занятости</b>	– Молодежь по статусу занятости*	Обследование рабочей силы
	<b>Вакансии</b>	– Вакансии по отраслям экономической деятельности, размеру предприятий и профессиям – Доля вакансий	Обследование предприятий (вакансии)
УСЛОВИЯ ТРУДА	<b>Продолжительность рабочего времени</b>	– Продолжительность рабочей недели в часах у молодых работающих* – Продолжительность рабочего времени в часах за год у молодых работающих* – Доля молодых, работающих с чрезмерной продолжительностью рабочего времени*	Обследование рабочей силы
	<b>Доход от работы</b>	– Средний заработок молодых людей (за день или месяц) – Доля низкооплачиваемых молодых работников* – Доля молодежи среди незащищенных занятых – Доля молодых работающих бедных* – Гендерная разница в зарплате*	Обследование рабочей силы Обследование предприятий (профессии и зарплата) Обследование доходов и расходов домохозяйств
	<b>Неформальная занятость</b>	– Доля молодежи, занятой в неформальной экономике*	Обследование рабочей силы Обследования неформальных секторов занятости
	<b>Достойный труд</b>	– Детский труд – Детский труд в опасных условиях – Все показатели выше, помеченные звездочкой	Перепись населения Обследование рабочей силы
	<b>Показатели занятости целей развития тысячелетия</b>	– Темп роста ВВП на одного занятого – Уровень занятости населения – Доля работающих, которые живут на сумму менее 1,25–2,00 доллара США в день (по паритету покупательной способности) – Доля самозанятых, не использующих наемный труд, и членов семей, помогающих на семейных предприятиях	Национальные счета Обследование рабочей силы Обследование доходов и расходов домохозяйств





## Дополнительные источники информации о рынке труда

В дополнение к национальным источникам ряд информационных источников, предоставленных международными организациями, может оказаться полезным при составлении оценок рынка труда молодежи.

**ООН:** оценки численности населения и прогнозы по странам есть на странице: [http://esa.un.org/wpp/unpp/panel\\_indicators.htm](http://esa.un.org/wpp/unpp/panel_indicators.htm)

**Институт статистики Юнеско:** цифры по образованию по странам можно найти на странице: [http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/document.aspx?ReportId=198&IF\\_Language=eng](http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/document.aspx?ReportId=198&IF_Language=eng)

**Всемирный банк:** экономические и социальные показатели и данные по образованию по странам и регионам есть на сайте <http://data.worldbank.org>

**МОТ:** основные показатели рынка труда есть на странице: <http://kilm.ilo.org/KILMnet/>

**МОТ:** диагностика рынка труда от Департамента политики в области занятости (см. также публикации региональных бюро МОТ)

Веб-страницы региональных организаций также предоставляют разнообразные данные, которые можно использовать для анализа рынка труда молодежи

**Африканский банк развития:** публикации в области экономического и финансового управления, исследования по странам доступны на [www.afdb.org/en/topics-and-sectors/sectors/economic-financial-governance/](http://www.afdb.org/en/topics-and-sectors/sectors/economic-financial-governance/)

**Азиатский банк развития:** данные экономических исследований, данные об операциях по странам можно найти на [www.adb.org/countries/main](http://www.adb.org/countries/main)

**Межамериканский банк развития:** макроэкономические исследования и данные доступны на [www.iadb.org/en/research-and-data/research-data,1612.html](http://www.iadb.org/en/research-and-data/research-data,1612.html)

**Европейский банк реконструкции и развития:** результаты экономических исследований и данные доступны на [www.ebrd.com/pages/research/economics/data.shtml](http://www.ebrd.com/pages/research/economics/data.shtml)

Доступ к национальным обследованиям предоставляют такие организации, как

**МОТ:** информация по обследованиям рабочей силы и ссылки на национальные источники доступны на [www.ilo.org/dyn/lfsurvey/lfsurvey.home](http://www.ilo.org/dyn/lfsurvey/lfsurvey.home)

**Всемирный банк:** национальные исследования критериев оценки уровня жизни Всемирного банка можно найти на [www.worldbank.org/lsm](http://www.worldbank.org/lsm)



## Глоссарий

### Обследования рабочей силы

Обследования рабочей силы – это обследования членов домохозяйств в возрасте 15 лет и старше с целью сбора информации о людях и основных показателях рынка труда (деятельность, занятость, безработица). Эти обследования дают поперечный срез данных (т.е. данные на определенный момент времени).

### Обследование доходов и расходов домохозяйств

Эти обследования фокусируются на расходах домохозяйств на товары и услуги, чтобы показать картину условий жизни в стране. Данные этих исследований представлены с разбивкой по характеристикам домохозяйств, таким как доход, социально-экономические характеристики, размер и состав.

### Обследования предприятий

Эти обследования проводятся с целью сбора информации о предприятиях (характеристики, отрасли экономической деятельности, состав рабочей силы, заработная плата, профессии, затраты на подбор персонала и затраты на оплату труда).

### Обследование перехода от обучения к трудовой деятельности

Это структура, которая сочетает в себе два обследования. Одно нацелено на молодых людей и предназначено для сбора подробной информации об их ситуации на рынке труда, когда они покидают систему образования. Второе обследование – это обследование предприятия для сбора информации о предприятиях, их рабочей силе, о практике найма и перспективах трудоустройства.

### Данные из административных источников

Эти данные содержат информацию, собранную государственными административными органами, выполняющими свои функции и/или предоставляющими услуги. Они дают цифры продольного анализа (т.е. следят за людьми на протяжении периода времени).

### Многоцелевые обследования

При этих обследования домохозяйств изучают одновременно ряд вопросов (жилищные условия, образование, здравоохранение, занятость).

### Весовые коэффициенты для корректировки выборки

Весовые коэффициенты корректируют недостатки выборки, которые могут привести к нерепрезентативности выборки относительно рассматриваемой генеральной совокупности населения. Весовые коэффициенты обычно используются для корректировки распределения выборки по ключевым переменным, представляющим интерес (например возраст, раса, пол), чтобы она соответствовала известному распределению населения.

### Коэффициент количества вакансий

Количество вакансий на 1000 человек занятых в той же отрасли. Используется для идентификации растущих и идущих на убыль секторов.

### Доля вакансий в общем количестве рабочих мест

Измеряет процент свободных рабочих мест в общем количестве занятых и свободных рабочих мест. Ее рассчитывают по формуле:

$$\text{Доля вакансий} = \frac{\text{Количество вакансий (свободных рабочих мест)}}{\text{Общее количество занятых и свободных рабочих мест}} \times 100$$



## Дополнительные источники информации

**P.M. Getz and M.G. Ulmer:** “Diffusion indexes: a barometer of the economy” (Washington, DC, US Bureau of Labor Statistics, 1990). Available at: [www.bls.gov/mlr/1990/04/art3full.pdf](http://www.bls.gov/mlr/1990/04/art3full.pdf) R. Hussmanns, F. Mehran and V. Verma: *Surveys of economically active population, unemployment and underemployment. An ILO manual on concepts and methods* (Geneva, ILO, 1990).

**E. Hoffmann:** “Measuring the demand for labour”, in *ILO Bulletin of Labour Statistics* (Geneva, ILO, 1992–91).

**ILO:** *An integrated system of wages statistics, A manual on methods* (Geneva, ILO, 1979).

**ILO:** *Methodological questionnaire on household income and expenditure statistics, sources and methods: Labour statistics, Volume 6*, (Geneva, ILO, 1996–2010). Available at: <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/SSM6/E/SSM6.html>

**ILO:** *Labour statistics based on administrative records. Guidelines on compilation and presentation* (Geneva, ILO, 1997). Available at: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_087895.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_087895.pdf)

**ILO:** *School-to-work transition survey: A methodological guide* (Geneva, ILO, 2009). Available at: [www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/WCMS\\_191853/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/WCMS_191853/lang-en/index.htm)

**ILO:** *Guide to the new Millennium Development Goals employment indicators* (Geneva, ILO, 2009). Available at: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_110511.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_110511.pdf)

**ILO:** *Key indicators of the labour market (KILM)* (Geneva, ILO, 2011). Available at: <http://kilm.ilo.org/KILMnet/>

**ILO:** *Global employment trends for youth (GET Youth)* (Geneva, ILO, 2013).

**F. Mehran:** *Employment data for the measurement of living standards*, Living Standards Measurement Study, Working Paper No 9 (Washington, DC, World Bank, 1980).

**B. Timmermans:** *The Danish integrated database for labor market research: Towards demystification for the English speaking audience*, DRUID Working Paper No. 2010-16. Available at: [www3.druid.dk/wp/20100016.pdf](http://www3.druid.dk/wp/20100016.pdf)

**UK Commission for Employment and Skills:** *Employer skills survey 2011*. Available at: [www.ukces.org.uk/publications/employer-skills-survey-2011](http://www.ukces.org.uk/publications/employer-skills-survey-2011)

# Модуль ДВА

Предложение рабочей силы:  
доля молодежи в населении  
страны, уровень образования  
и экономической активности

**В конце этого модуля  
читатели смогут:**

- ✓ определить численность и структуру населения страны;
- ✓ проанализировать уровень образования молодежи и его эволюцию во времени;
- ✓ проанализировать уровень экономической активности молодежи и предсказать соответствующие последствия для разработки политики в области занятости.

**Практические задания:**



Образовательные тренды, уход из школы и выход на рынок труда.  
Экономическая активность: коэффициенты и уровни.

**Продолжительность:**



180 минут.



## Молодежь

Молодежь составляет важную часть человеческого капитала страны и определяет потенциальное предложение рабочей силы. С экономической точки зрения молодежь является фактором производства, а от уровня ее квалификации зависит продуктивность национальной экономики.

Согласно международному определению молодежь – это «люди в возрасте 15–24 лет». Тем не менее в странах, где выход на рынок труда происходит в более позднем возрасте, определение может быть расширено – люди в возрасте 25–29 лет. В этом случае для международного сравнения следует выделить следующие категории: подростки (15–19 лет), молодежь (20–24 года) и молодые взрослые (24–29 лет).

Для определения численности и структуры населения страны можно использовать данные переписи населения или недавно проведенного национального обследования домохозяйств. Необходимо рассмотреть рост численности населения по группам с интервалом возраста 5 лет и с дифференциацией по полу за последние 20 лет, а также демографические прогнозы на ближайшие десятилетия. Это позволит примерно определить число рабочих мест, которые надо создать в экономике, чтобы принять новых участников рынка труда, а также чтобы оценить последствия увеличения / уменьшения доли детей и молодежи при разработке будущей социальной и экономической политики.

Национальные показатели можно сравнить с региональными или мировыми оценками численности населения, регулярно публикуемыми Отделом народонаселения Департамента ООН по экономическим и социальным вопросам.

## Возрастная пирамида

Эволюция молодежи и ее положение относительно численности других возрастных групп можно проанализировать с помощью возрастной пирамиды населения.

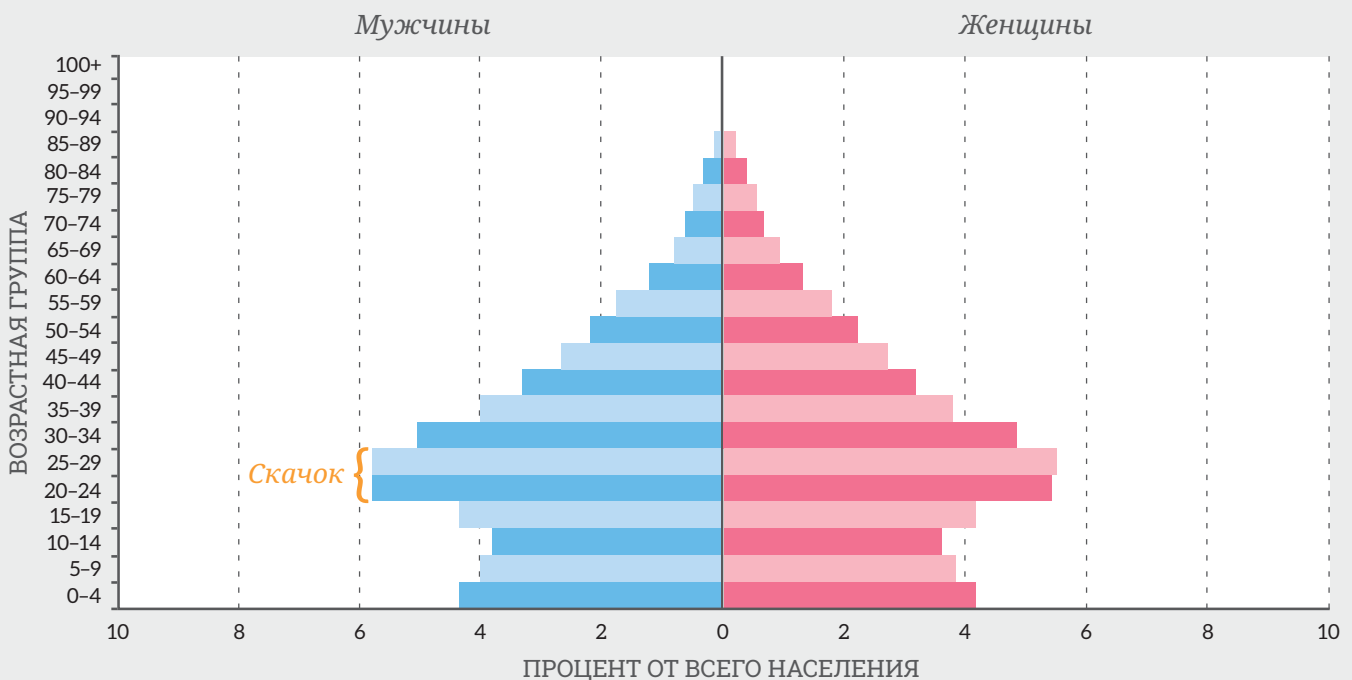
Демографическая возрастная пирамида может принимать различные формы: пирамида с круглой выпуклой средней частью указывает на сочетание низкой рождаемости и низкой смертности; пирамида с тяжелым верхом указывает на старение населения, при котором в каждой следующей возрастной группе людей больше, чем в предыдущей; а симметричная относительно горизонтальной оси форма пирамиды указывает

на высокий уровень рождаемости, высокий уровень смертности и низкую продолжительность жизни населения.

Возрастная пирамида в следующем примере демонстрирует скачок численности молодежи, то есть большую долю молодежи в возрасте 15–29 лет по сравнению с населением предыдущих возрастных групп (0–14 лет). Это результат высокой рождаемости в предыдущие десятилетия с последующим резким ее падением (что показывает узкое основание возрастной пирамиды под резко расширяющимся участком со скачком численности молодежи).



### Демографическая пирамида со скачком численности молодежи



## Коэффициент демографической нагрузки

При рассмотрении данных о населении надо проанализировать и другие показатели: коэффициент демографической нагрузки, то есть долю детей (в возрасте 0–14 лет) и пожилых людей (старше 65 лет) в численности населения трудоспособного возраста (в возрасте 15–64 года). Высокий коэффициент демографической нагрузки показывает, что экономически активное население и экономика в целом испытывают большую нагрузку, оказывая поддержку и услуги, необходимые детям и пожилым людям, которые являются экономически зависимыми. Когда уровень рождаемости снижается, коэффициент демографической нагрузки падает, поскольку доля детей уменьшается, а доля работоспособного населения растет. Период снижения коэффициента демографической нагрузки называют «окном возможностей», когда можно получить демографический дивиденд, поскольку в обществе растет число потенциальных производителей (людей работоспособного возраста) по отношению к числу потребителей (зависимых людей). Однако по мере того, как уровень рождаемости продолжает падать, коэффициент демографической нагрузки в конечном итоге возрастает, поскольку доля людей работоспособного возраста начинает уменьшаться, а доля пожилых людей продолжает расти.

В следующем примере показаны коэффициенты демографической нагрузки (детей и пожилых людей) в трех разных странах с кратким объяснением того, что эти цифры означают.





## Коэффициенты демографической нагрузки

СТРАНЫ	ОБЩИЙ	ДЕТИ	ПОЖИЛЫЕ ЛЮДИ	ЧТО ЭТО ЗНАЧИТ
Страна А	49%	34%	15%	Доля детей пока еще превышает долю лиц пожилого возраста, но демографический дивиденд скоро подойдет к концу.
Страна В	55%	47%	8%	Население трудоспособного возраста не превышает долю детей и лиц пожилого возраста. Есть демографический дивиденд (число лиц, которые будут входить в трудоспособный возраст, превышает количество пожилых людей).
Страна С	52%	21%	31%	При такой доле детей население стареет и не замещается. Это означает увеличение нагрузки на население трудоспособного возраста для обеспечения системы выплаты пенсий по старости.



## Советы

Возрастные пирамиды для конкретных стран можно построить или загрузить, используя онлайн-генератор пирамид населения. Национальные данные вводятся в Microsoft Excel для получения диаграммы пирамиды (см., например, <http://populationpyramid.net/>).

Если последние национальные данные отсутствуют, можно загрузить оценки с веб-страницы Отдела народонаселения ООН ([http://esa.un.org/wpp/unpp/panel\\_indicators.htm](http://esa.un.org/wpp/unpp/panel_indicators.htm)).

Бюро переписи населения США также ведет базу международных данных и предоставляет функцию построения пирамиды населения по стране и региону мира (на странице [www.census.gov/population/international/data/idb/informationGateway.php](http://www.census.gov/population/international/data/idb/informationGateway.php)).

## Образование молодежи

В то время как численность населения определяет потенциальный размер молодежной рабочей силы, образование определяет ее качество и свойства. Существует двусторонняя связь между системой образования и рынком труда.

Система образования поставляет на рынок труда образованную рабочую силу для народного хозяйства, в то время как рынок труда – посредством структуры заработной платы по профессиям и другим переменным рынка труда – передает сигналы о видах профессий и уровнях квалификации, ожидаемых от системы образования.

Показатели образования, которые обычно анализируют для оценки молодежного рынка труда:

- **уровень грамотности молодежи** – процент молодежи в возрасте 15–24 (или 15–29) лет, которые умеют читать, писать и делать простые вычисления (умение считать);
- **совокупная доля учащихся** – количество детей, проходящих обучение на определенном уровне образования независимо от их возраста, делится на численность возрастной группы населения, которая официально соответствует этому уровню образования;
- **уровень образования** – например, последний оконченный класс;
- **процент отсева из школы** – доля учащихся из когорты тех, кто зачислен в школу на уровне определенного класса в данном учебном году, которые не были зачислены в школу на следующий учебный год.

Для анализа занятости молодежи, как правило, достаточно собрать данные по уровню образования молодежи на трех уровнях образования: начальное, среднее (общее и профессионально-техническое) и послесреднее. Если это возможно, национальные уровни образования должны быть представлены в соответствии с Международной стандартной классификацией образования (МСКО) 1997 года, как показано в примере ниже.

Уровень образования тесно связан с профессиональными навыками и умениями населения страны и поэтому рассматривается как показатель и количественных, и качественных аспектов запаса человеческого капитала.

Этот показатель также отражает структуру и эффективность системы образования и общее воздействие образования на формирование человеческого капитала. Национальные показатели, как правило, сравнимы со средними региональными показателями (или с данными соседних стран и стран с таким же уровнем дохода).

Показатели доли учащихся говорят об участии в образовании на данном уровне и степени охвата детей и молодежи образовательными услугами.



### Категории и подкатегории уровня образования (МСКО-97)

Начальное образование	МСКО уровень 0	Дошкольное образование
	МСКО уровень 1	Начальное образование
Страна В	МСКО уровень 2	Неполное среднее образование
	МСКО уровень 3	Полное среднее образование
Страна С	МСКО уровень 4	Послесреднее неvyšшее образование
	МСКО уровень 5	Первая ступень высшего образования
	МСКО уровень 6	Вторая ступень высшего образования



### Советы

Образовательные показатели по стране и региональную классификацию можно найти на веб-сайтах Института статистики ЮНЕСКО ([http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableView/document.aspx?ReportId=198&IF\\_Language=eng](http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableView/document.aspx?ReportId=198&IF_Language=eng)) и Всемирного банка (<http://data.worldbank.org/topic/education>).

Еще одно сравнение, которое может быть полезно для оценки эффективности системы образования, заключается в сопоставлении уровня образования молодых людей (в возрасте 15–24 или 15–29 лет) и людей предшествующего поколения (45 лет и старше).

Оценки стран в соответствии с программой ОЭСР по международной оценке образовательных достижений учащихся (PISA) часто используются в качестве инструмента для сравнения эффективности национального образования ([www.oecd.org/pisa/pisaproducts/](http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/)). Эта программа предназначена для оценки систем образования во всем мире каждые три года путем оценивания навыков 15-летних учащихся по основным предметам: чтение, математика и научные дисциплины.

## Выпускники и отсев из учебных заведений

Поток молодых людей, поступающий из системы образования на рынок труда, в основном состоит из выпускников учебных заведений. Это молодые люди, которые только что покинули систему образования (совсем или временно).

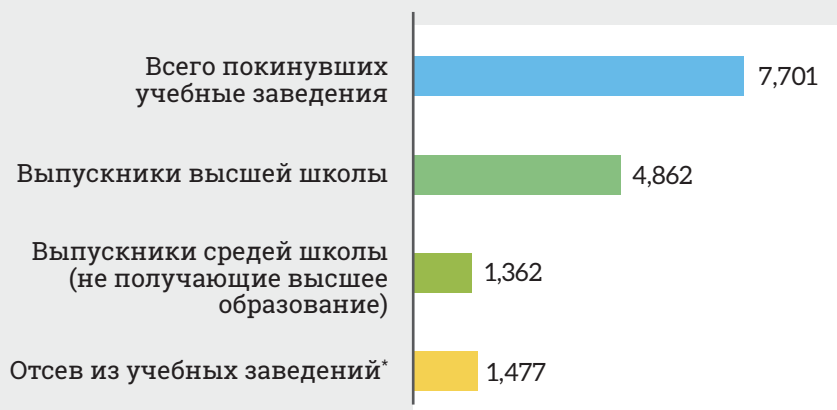
Не все выпускники выходят на рынок труда. Некоторые откладывают свой выход на рынок труда на некоторое время – период экономической неактивности – по личным или семейным обстоятельствам (например, молодые женщины, воспитывающие детей, или молодые мужчины и женщины, решившие провести некоторое время за границей).

Процент отсева из школ показывает долю учащихся из когорты учащихся, которые ушли из школы, не окончив ее, и влияние отсева на внутреннюю эффективность образовательной системы. Он также является одним из ключевых показателей для анализа и прогнозирования перехода ученика из класса в класс в рамках образовательного цикла. При анализе занятости молодежи количество выпускников школ дает информацию о численности и составе потенциальных новых участников рынка труда (см. также Модуль 7).

Еще один показатель образования, широко используемый в развитых странах, – бросившие школу (или бросившие обучение и профподготовку). Его рассчитывают как долю молодых людей в возрасте 18–24 лет, которые, имея как максимум неполное среднее образование, не получают дальнейшего образования и не проходят профессионального обучения.



### Молодые люди, покинувшие учебные заведения в учебном году T1/T2 (тыс. чел.)



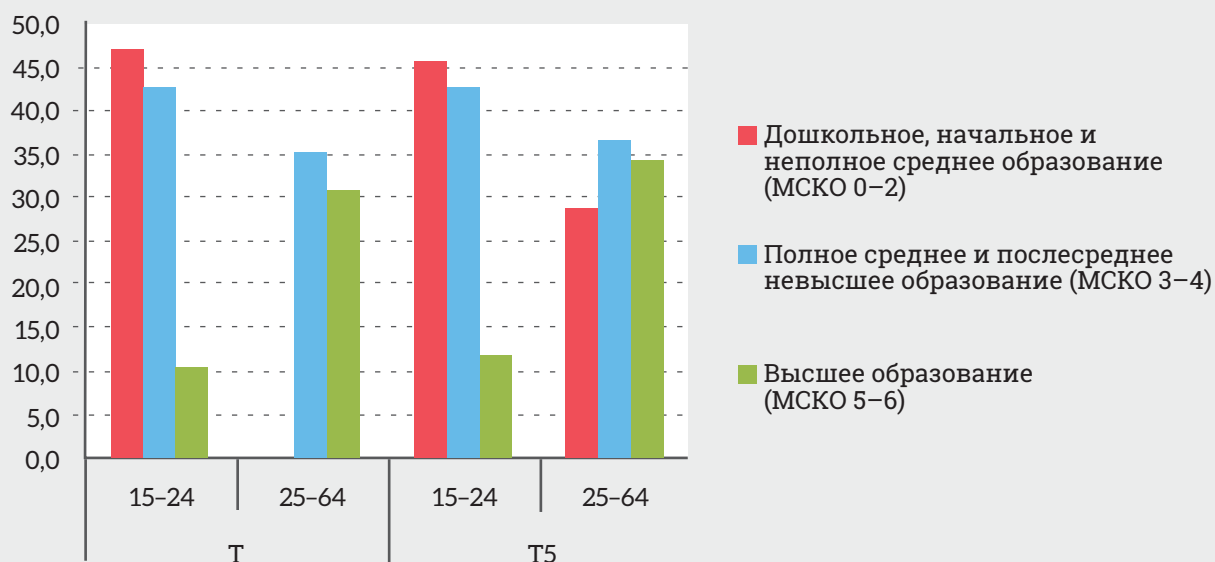
Примечание: (\*) Отсев из учебных заведений: начальное образование (122), неполное среднее образование (253), полное среднее (596) и высшее (506).



### Образовательные тренды, отсев из учебных заведений и выход на рынок труда

На диаграмме ниже приведены основные показатели образования в стране в годы T и T5 для молодежи (в возрасте 15–24 лет) и взрослых (в возрасте 25–64 лет). В таблице показан уровень образования молодых мужчин и женщин в сравнении со средним уровнем по региону.

#### Уровень образования молодежи и взрослых (в годы T и T5)



**Уровень образования по полу – национальные и региональные средние показатели (год T5)**

	НАЦИОНАЛЬНЫЙ СРЕДНИЙ ПОКАЗАТЕЛЬ		РЕГИОНАЛЬНЫЙ СРЕДНИЙ ПОКАЗАТЕЛЬ	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
МСКО 0–2	49,1	42,4	47,5	42,7
МСКО 3–4	41,9	43,2	45,7	47,1
МСКО 5–6	9,0	14,4	6,8	10,2

**Численность молодых людей, покинувших учебные заведения, по стране в целом (тыс. чел.)**

Всего	125,4
Выпускники средней школы (не продолжающие образование)	33,2
Выпускники высшей школы	65,6
Отсев из учебных заведений, включая:	26,6
• Отсев из начальной школы	12,5
• Отсев из средней школы (неполное среднее образование)	5,4
• Отсев из средней школы (полное среднее образование)	2,0
• Отсев из высшей школы	6,7

Какие предварительные выводы можно сделать на основании этих цифр?

**Примерный ответ**

- ✓ Образовательный уровень населения растет, о чем говорит более высокий процент взрослого населения с полным средним и высшим образованием в год T5 по сравнению с годом T и более высокий процент молодежи с высшим образованием.
- ✓ В целом молодые женщины имеют более высокий уровень образования по сравнению с молодыми мужчинами (больше доля женщин с полным средним и высшим образованием), и это общая тенденция в регионе.
- ✓ Поскольку большинство молодежи и взрослого населения имеет по крайней мере среднее образование, в этой стране, вероятно, высокий уровень доходов.
- ✓ Отсев является проблемой, особенно на низких уровнях образования. Цифры показывают, что, если бы все малообразованные люди, бросившие учебу, вышли на рынок труда, экономике понадобилось бы создавать примерно 18 000 рабочих мест в год для низкоквалифицированных работников (сумма отсева из начальной и средней школы).

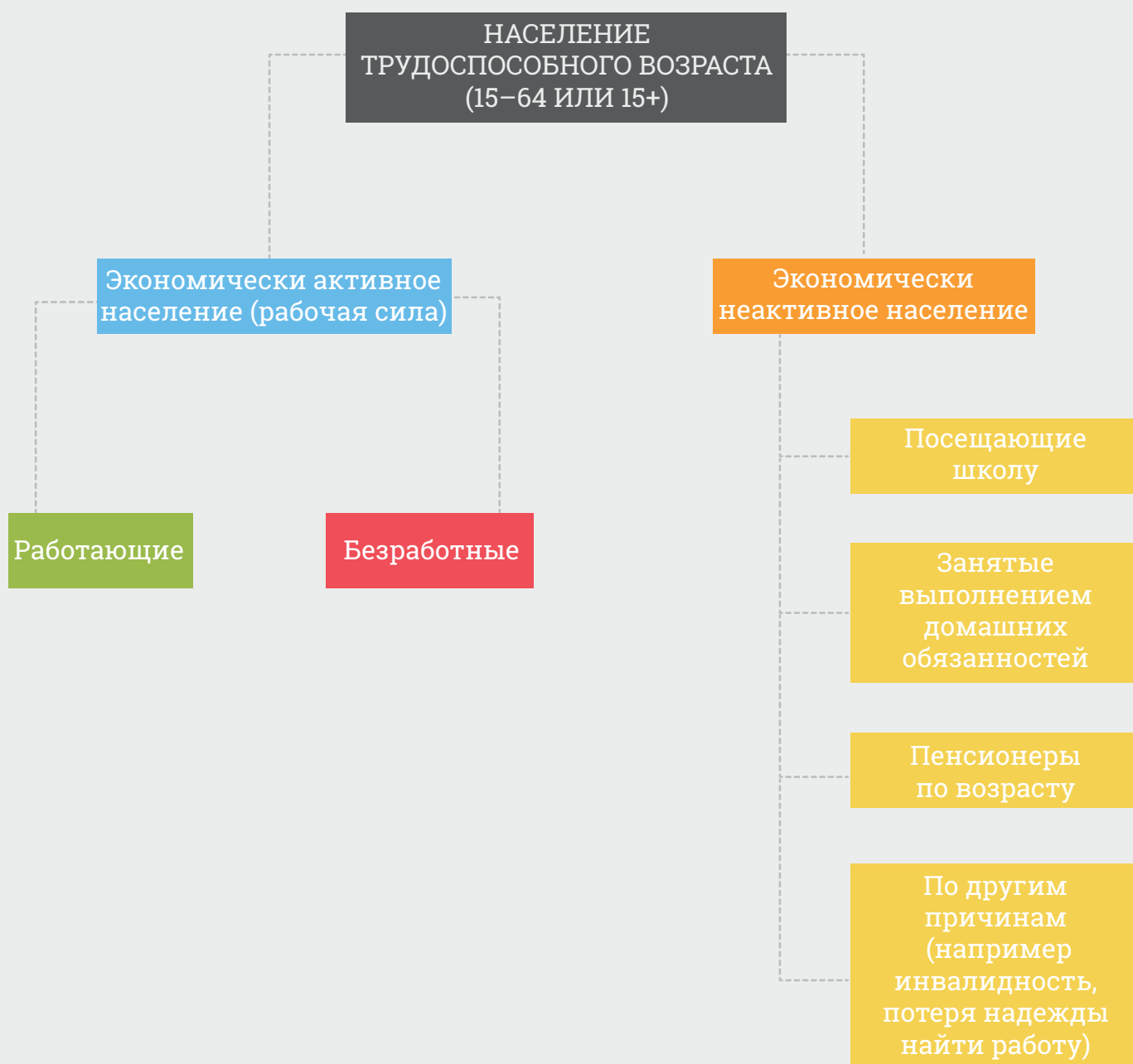
## Молодежная рабочая сила

Определение «рабочая сила» (или «экономически активное население») относится ко всем лицам обоего пола, которые обеспечивают трудовые ресурсы для производства товаров и услуг в течение определенного периода времени. Если говорить о молодежной рабочей силе – это население в возрасте 15–24 (или 15–29) лет, которое является экономически активным, то есть работающим или ищущим работу.

Минимальный возраст для измерения численности рабочей силы не указан в международных стандартах, но по крайней мере рекомендуется разделять лиц моложе и старше 15 лет. Так же международные стандарты не устанавливают максимальный возрастной предел для измерения численности рабочей силы. Но все же численность рабочей силы обычно измеряют по численности населения в возрасте 15–64 лет (т.е. по численности населения трудоспособного возраста). Экономически неактивное население классифицируется по причинам неактивности, как показано на рис. 2.1.

*Рис. 2.1.*

Экономически активное и неактивное население





## Уровень экономической активности молодежи

Уровень экономической активности измеряет долю экономически активного населения в общей численности населения работоспособного возраста (от 15 до 64 лет). Его определяют как отношение численности рабочей силы к численности населения работоспособного возраста, выраженное в процентах.

$$\text{Уровень экономической активности} = \frac{\text{Численность экономически активного населения}}{\text{Численность населения работоспособного возраста}} \times 100$$

Этот показатель играет основную роль при изучении факторов, определяющих объем и состав трудовых ресурсов страны, и при составлении прогнозов предложения рабочей силы в будущем.

Разбивка уровня экономической активности населения по полу и возрасту дает возможность построить график распределения экономически активного населения в стране.

В примере ниже показано, что кривая уровня экономической активности имеет перевернутую U-образную форму, более выраженную у мужчин, чем у женщин. Кривая экономической активности мужчин расположена над кривой активности женщин, что отражает более высокую экономическую активность мужчин во всех возрастных группах. У обоих полов кривая идет вверх в юных возрастных группах, когда молодые люди оканчивают школу и выходят на рынок труда, достигая пика в возрастной группе 35–39 лет для мужчин и 40–49 лет для женщин, за которым следует спад, когда люди уходят на пенсию, покидая рынок труда в пожилом возрасте.

Обычно уровень экономической активности молодежи зависит от продолжительности обучения в школе. В некоторых странах молодые женщины с большей вероятностью, чем мужчины, не войдут в состав рабочей силы, поскольку они скорее будут учиться или вести домашнее хозяйство и заботиться о семье.

Доля неработающих подростков также часто зависит от продолжительности обязательного образования: в странах с большей продолжительностью обязательного образования более вероятно высокая доля экономически неактивной молодежи в возрасте 15–19 лет. Рынок труда взрослых, как правило, показывает более низкую активность женщин (из-за выполнения домашних обязанностей и ухода за семьей) и пожилых людей (это зависит от существующей в стране пенсионной системы, ожидаемой при рождении продолжительности жизни и уровня смертности). Показатель экономической активности по уровням образования также может использоваться в качестве средства для изучения рынка: в некоторых странах чем выше уровень образования, тем выше экономическая активность (и занятость).

На уровень экономической активности, на получение образования и, кроме того, на отказ от работы в пользу заботы о семье может повлиять и ряд других факторов. Например, если уровень налогообложения второго кормильца в домохозяйстве высок, маловероятно, что первый выйдет на рынок труда.

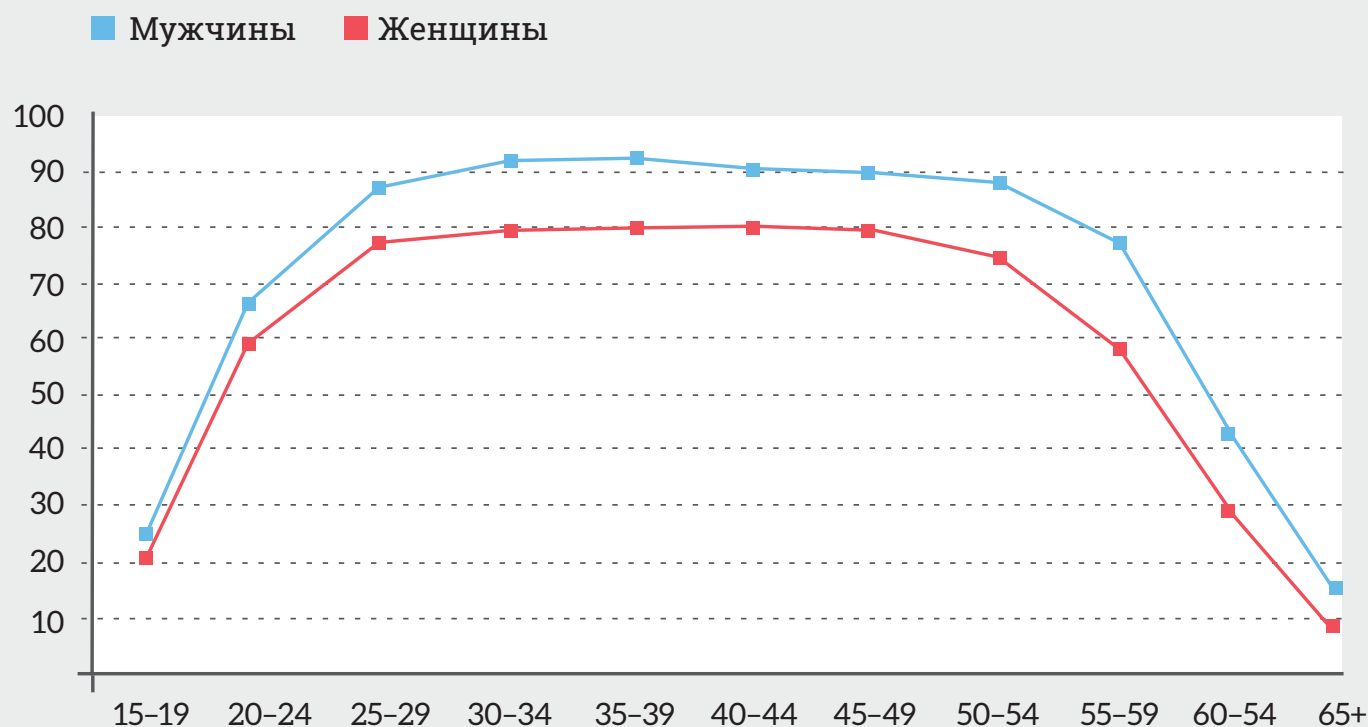
Экономический спад также может оказать влияние на экономическую активность, хотя это влияние может быть разным в различных стра-

нах. Во время экономического спада некоторые страны испытывают снижение уровня экономической активности молодежи, поскольку молодые люди предпочитают продолжить свое образование вместо того, чтобы выходить на неак-

тивный рынок труда. В других странах, наоборот, молодые люди бросают школу, чтобы выйти на рынок труда, так как они больше не могут позволить себе получать образование и / или не работать.



## Уровень экономической активности



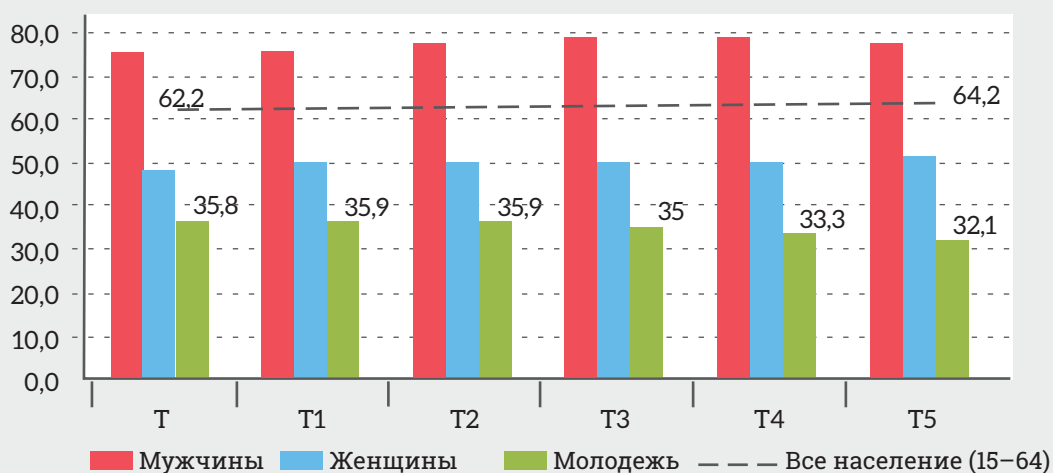


### Экономическая активность: уровни активности

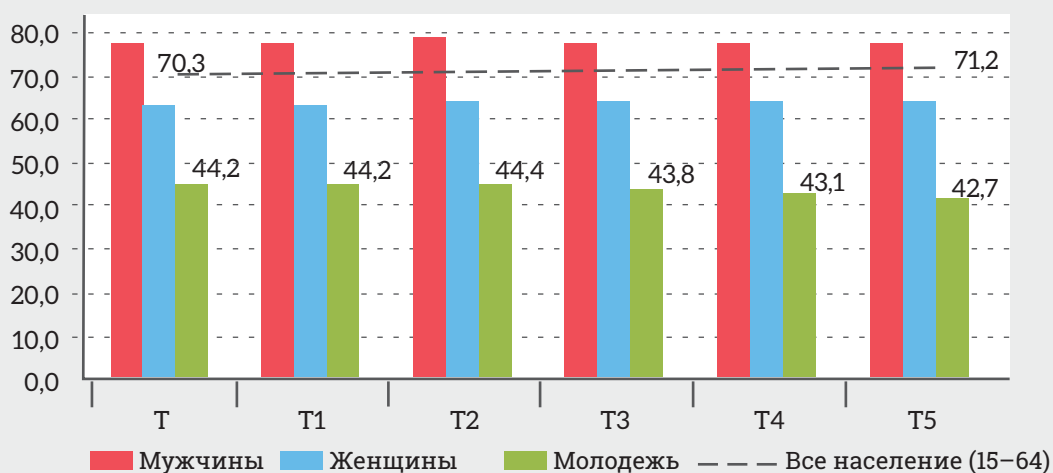
На рисунке ниже показаны уровни экономической активности в стране А (молодежь и взрослые) и в регионе (за период с года Т по год Т5), а в таблице – количество молодых людей в составе рабочей силы в течение последних двух лет подряд (год Т5 и Т6).

#### Уровень экономической активности (период Т–Т5)

##### Страна А



##### Регион



**Экономически активная молодежь с разбивкой по полу в стране А, тысяч человек (2011–2012 гг.)**

	Т5		Т6	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
В возрасте 15–19 лет	13,9	6,4	16,2	7,4
В возрасте 20–24 года	50,7	30,2	59,9	33,6

Какие предварительные выводы о тенденциях экономической активности в стране А могут быть сделаны? Общая численность молодых людей, впервые вступающих на рынок труда в год Т6, составила 15 900 человек (11 500 юношей и 4400 девушек). Как эта цифра соотносится с численностью отсева из системы образования (см. предыдущие Практические задания)?

**Примерный ответ**

- ✓ В период Т–Т5 уровень экономической активности в стране А был значительно ниже, чем в регионе. Низкие показатели экономической активности объясняются в основном низким уровнем активности женщин и молодежи.
- ✓ Эта тенденция к снижению все же изменилась в год Т6, а общее количество молодежи в составе рабочей силы увеличилось. Однако увеличение более выражено у молодых мужчин, чем у молодых женщин.
- ✓ Уровень активности молодых людей (в возрасте 15–24 года) составляет примерно половину от уровня активности взрослых (32,1% и 64,2% соответственно в 2011 г.). Экономическая активность молодежи незначительно выросла за двухгодичный период Т2–Т3, а затем резко сократилось (с 35,9% в год Т2 до 32,1% в год Т5). Это снижение может быть объяснено увеличением доли молодежи, получающей образование (что должно быть подтверждено данными по контингенту учащихся за тот же период).
- ✓ Общая численность отсева из системы образования в год Т6 составила 26 600 молодых людей, в то время как на рынок труда вышло 15 900 человек. Это означает, что примерно 40% из тех, кто покинул школу, не были экономически активными. Экономическая активность у молодых женщин растет гораздо медленнее, чем у молодых мужчин, и, возможно, это связано с тем, что все больше молодых женщин становилось домохозяйками (должно быть подтверждено цифрами по экономической неактивности с разбивкой по полу и по причине неактивности). Показатели распределения рабочей силы по уровням образования позволили бы оценить, какие люди – с более высоким или низким уровнем образования – с большей или меньшей вероятностью выходят на рынок труда.



## Глоссарий

### Доля молодежи в населении

Доля людей в возрасте 15–24 (или 15–29) лет в общем населении страны.

### Коэффициент демографической нагрузки

Отношение численности детей в возрасте 0–14 лет и пожилых людей (65 лет и старше) к численности населения трудоспособного возраста (15–64 года). Коэффициент демографической нагрузки указывает на потенциальные последствия изменений в возрастной структуре населения для социально-экономического развития, показывая общие тенденции потребностей в социальной поддержке.

### Уровень грамотности молодежи

Процент молодых людей в возрасте 15–24 (или 15–29) лет, умеющих читать, писать и выполнять простые расчеты (умение считать).

### Уровень образования

Самая высокая ступень в образовательной системе страны, курс обучения на которой человек полностью прошел.

### Доля учащихся

Численность лиц, зачисленных на определенный уровень образования (дошкольный, начальный, средний, высший), поделенная на численность всего населения соответствующего возраста, в котором получают такое образование

### Отсев из школы

Доля учащихся, зачисленных на уровень определенного класса в данном учебном году, но не зачисленных на следующий учебный год

### Доля бросивших школу

Доля людей в возрасте 18–24 лет, которые имеют как максимум неполное среднее образование

### Уровень экономической активности

Доля экономически активных лиц (работающих или безработных) в населении работоспособного возраста (возраста 15+ или 15–64 лет)



## Дополнительные источники информации

**R. Hussmanns, F. Mehran and V. Verma:** Surveys of economically active population, unemployment and underemployment. An ILO manual on concepts and methods (Geneva, ILO, 1990).

**UNESCO Institute for Statistics:** *International Standard Classification of Education 1997*, Re-edition (Montreal, UIS, 2006). Available at: [www.uis.unesco.org](http://www.uis.unesco.org)

**UNESCO Institute for Statistics:** *Education indicators technical guidelines* (Montreal, UIS November 2009). Available at: [www.uis.unesco.org/template/pdf/EducGeneral/Indicator\\_Technical\\_guidelines\\_EN.pdf](http://www.uis.unesco.org/template/pdf/EducGeneral/Indicator_Technical_guidelines_EN.pdf)

# Модуль



# ТРИ

## Предложение рабочей силы: занятость, безработица и неактивность молодежи

### В конце этого модуля читатели смогут:

- ✓ измерить (количественно оценить) занятость, безработицу и неактивность молодежи;
- ✓ оценить относительно неблагоприятные для молодежи факторы на национальном рынке труда;
- ✓ измерить на уровне страны степень снижения активности на рынке труда.

### Практические задания:

-  Занятая молодежь и молодежь, которая не учится, не проходит профподготовку и не работает.
-  Безработица молодежи, ожидаемая продолжительность безработицы и избыток рабочей силы.

### Продолжительность:



180 минут.



## Занятость молодежи

«Занятые» – это все лица старше минимального возраста, установленного для экономически активного населения, которые в рассматриваемый период относились к следующим категориям.

Оплачиваемая занятость (занятость по найму):

- **работающие:** люди, которые в рассматриваемый период выполняли работу за заработную плату, выдаваемую деньгами или натурой; и
- **работающие, но отсутствующие на работе:** люди, уже проработавшие некоторое время на текущей работе, но временно не работающие, за которыми формально закреплено их рабочее место<sup>3</sup>;

Самостоятельная занятость:

- **работающие самозанятые:** люди, которые в рассматриваемый период выполняли работу ради прибыли или выгоды семьи, получаемой в деньгах или натуре;
- **имеющие свой бизнес, но не находящиеся на работе:** люди, имеющие свое дело, но временно не работающие в течение рассматриваемого периода.

Студенты, домохозяйки и другие люди, которые сочетают свою деятельность с оплачиваемой занятостью/ самозанятостью, а также военнослужащие считаются занятыми.

Международное определение указывает, что под словом «работа» следует понимать работу продолжительностью не менее одного часа в рассматриваемом периоде. Критерий одного часа относится ко всем видам занятости, которые могут существовать в стране. «Работа» определяется в широком смысле, охватывающем все виды экономической деятельности, предусмотренные в рамках производства в Системе национальных счетов, что, в свою очередь, охватывает все производство товаров, предназначенных или не предназначенных для продажи на рынке, и производство услуг для рынка, за исключением тех, которые не предназначены для продажи (например, приготовление пищи для собственного потребления, шитье или ремонт одежды для себя или обучение своих детей и уход за ними).

Общая занятость является показателем спроса на труд и учитывает общую численность лиц, которые способствовали национальному производству. При анализе в сочетании с данными о валовом внутреннем продукте (ВВП) и зависимыми переменными, она проливает свет на производительность труда и эластичность занятости.

<sup>3</sup> Формальное закрепление рабочего места предполагает: продолжение выплаты заработной платы во время отсутствия на работе; гарантии возвращения на работу по окончании непредвиденных обстоятельств или соглашение о дате возвращения; окончание периода отсутствия на рабочем месте, за который работники могут получить компенсационные выплаты без обязательств соглашаться на другую работу.





## Советы

Производительность труда обычно измеряется как валовой внутренний продукт (в текущих ценах в долларах США), поделенный на общее количество отработанных часов (или, если эти данные недоступны, на всех занятых). Например, если ВВП страны в текущих ценах составляет 57 092 млн долларов США в год T, а общее количество отработанных часов достигло 1562, производительность труда равна:

$$\frac{57092}{1562} = 36,6$$

Эластичность занятости является численной мерой того, как рост занятости зависит от роста экономического производства. Эластичность занятости определяется как среднее изменение занятости в процентных пунктах по данной группе занятого населения (занятых в целом, женщин, мужчин, занятых в сельском хозяйстве, промышленности, сфере услуг), связанное с изменением на 1 процентный пункт объема производства (представленного показателем общего объема или добавленной стоимости в данном секторе) в течение выбранного периода времени, например:

$$E = \frac{\Delta L/L}{\Delta Y/Y}$$

где L – количество занятых, а Y – общий объем производства,  $\Delta L/L$  – изменение занятости в процентах, а  $\Delta Y/Y$  – изменение объема производства в процентах.

Например, если в период между годами T и T1 занятость увеличилась на 2,4%, а объем производства на 5,3%, эластичность равна  $2,4 / 5,3$ , т.е. 0,45.

## Доля занятых в общей численности населения

Общая численность занятого населения возрастает с ростом населения. Поэтому доля занятых в общей численности населения является важным показателем способности экономики обеспечить рабочие места для растущего населения.

Снижение доли занятых в общей численности населения является показателем снижения темпов роста экономической активности, а снижение общей численности занятых – показателем еще более серьезного экономического спада.

Доля занятых в общей численности населения, иногда называемая уровнем занятости, определяется как процентное отношение численности занятого населения к численности населения работоспособного возраста:

$$\text{Доля занятых в общей численности населения} = \frac{\text{Общая численность занятых}}{\text{Численность населения работоспособного возраста}} \times 100$$

Коэффициент рассчитывают по полу, возрасту и уровню образования.

Доля занятых в общей численности населения, как правило, изменяется немного быстрее, чем уровень экономической активности, и медленнее, чем уровень безработицы. Этот коэффициент часто рассматривают как запаздывающий показатель экономических результатов.

Ниже приведен пример статистических данных за 30 лет по доле занятых в общей численности населения для населения работоспособного возраста в целом (15+) и для подростков (15–19 лет) в сравнении с соответствующими уровнями экономической активности.

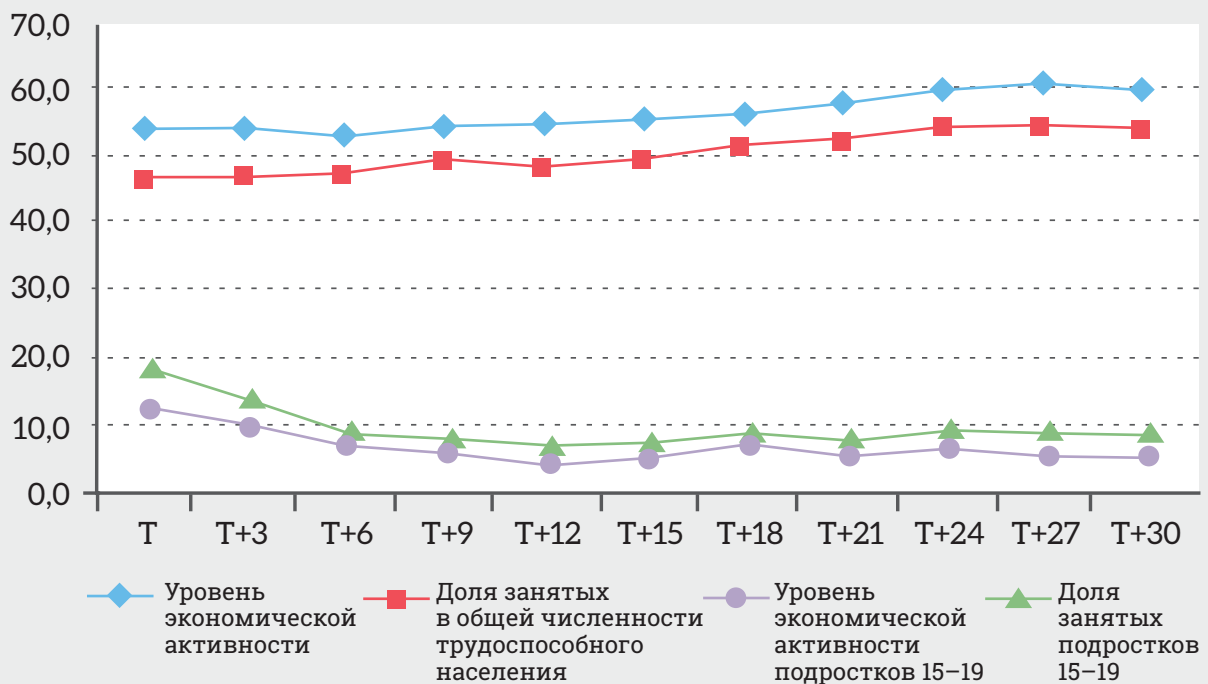
Доля занятых в общей численности населения хотя и находится все время рядом и ниже уровня экономической активности, показывает несколько более выраженное движение, ближе к базовому экономическому циклу, чем уровень экономической активности, более ровный на протяжении всего периода. В случае подростков доля занятых (нижняя половина рисунка) почти точно следует за уровнем экономической активности.

Интересной особенностью графика доли занятой молодежи, когда он построен в зависимости от возраста, является возможность определить возраст, в котором работа становится основной деятельностью среднестатистического молодого человека.

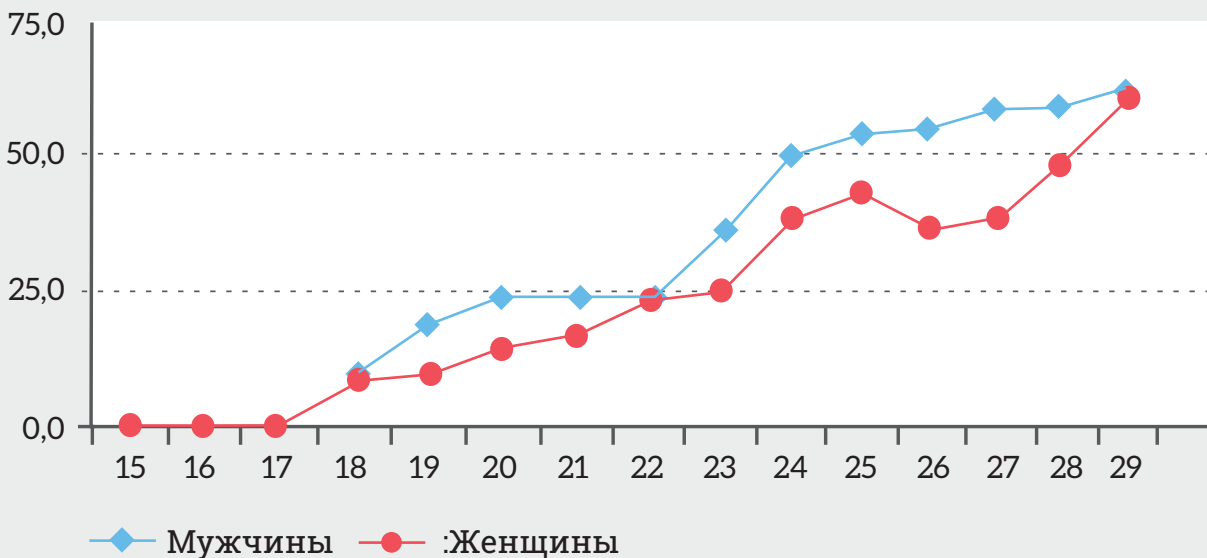
На рисунке ниже показан пример графика доли занятых в общей численности населения в зависимости от возраста (в диапазоне 15–29 лет с интервалом в один год) для мужчин и женщин отдельно. Кривые отражают процент молодежи, которая начинает работать, покинув школу, или совмещает учебу с работой. Кривая для каждого пола стабильно поднимается от низкого – почти нулевого – уровня у подростков в возрасте 15 лет до максимума примерно в 65% у мужчин и женщин в возрасте 29 лет.

Точка, в которой кривая достигает уровня 50%, соответствует возрасту, в котором большая часть молодежи уже работает (24 года для молодых мужчин и 28 лет для молодых женщин).

*Уровень экономической активности и доля занятых в общей численности населения для подростков (15–19 лет) и для всего населения (15+), (T–T30)*



*Доля занятой молодежи (в возрасте 15–29 лет) по возрасту*





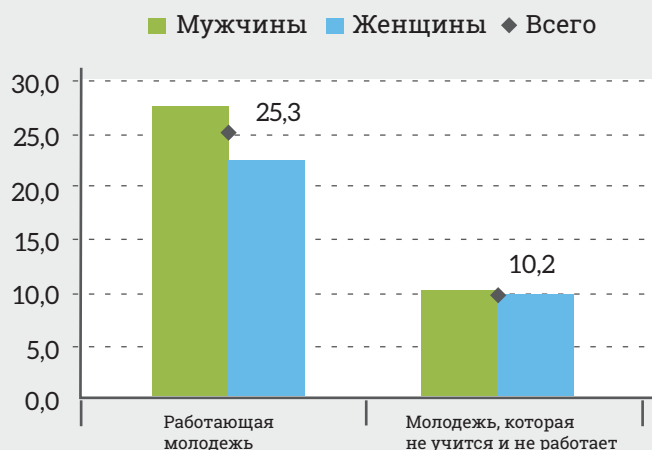
## *Работающая молодежь и молодежь, которая не учится и не работает*

В таблице ниже представлены уровни активности, неактивности и занятости молодых людей (в возрасте 15–24 лет) в стране В с разбивкой по полу. На основании этих цифр постройте график для молодых людей, которые не учатся и не работают, и проанализируйте результаты в сравнении с работающей молодежью.

*Молодежь в возрасте 15–24 лет с разбивкой по полу и статусу активности в стране В, в тыс. чел. (год Т)*

ГОД Т			
	Всего	Мужчины	Женщины
Население (в возрасте 15–24)	1 326,1	671,3	654,9
Активное	417,5	234,7	182,8
Занятое	335,0	186,7	148,3
Неактивное	908,7	436,6	472,1
В школе	856,6	414,8	441,8

*Работающая молодежь и молодежь, которая не учится и не работает, в стране В (год Т)*



**Примерный ответ**

- ✓ Работающая молодежь и молодежь, которая не учится и не работает, с разбивкой по полу в стране В (год Т)
- ✓ Доля занятой молодежи в общей численности населения в год Т была равна 25,3% (27,8% у мужчин и 22,6% у женщин).
- ✓ Доля безработной молодежи в общей численности населения равна 6,2% (7,2% молодых мужчин и 5,3% молодых женщин);
- ✓ Доля неактивной и не посещающей школу молодежи, составляет 3,9% (3,2% молодых и 4,6% молодых женщин); и
- ✓ Доля молодежи, которая не учится и не работает, составляет 10,2% (10,4% молодых мужчин и 9,9% молодых женщин).
- ✓ Хотя доли молодых мужчин и женщин, которые не учатся и не работают, почти одинаковы, у мужчин эта доля в основном состоит из безработных, в то время как у женщин в ней больше неактивных.

## Безработица среди молодежи

Согласно международному стандартному определению безработицы, «безработные» – это все лица, переступившие порог возраста, установленного для измерения экономически активного населения, которые в рассматриваемый период отвечают следующим трем критериям одновременно, т. е. они

- **не имеют работы** – не являются занятыми по найму и самозанятыми;
- **готовы работать в настоящее время**, т.е. готовы быть занятыми по найму или самозанятыми в рассматриваемый период (или сразу после него);
- **ищут работу**, т.е. предприняли конкретные шаги в указанный период (обычно за последний месяц) для поиска работы по найму или для самостоятельной занятости.

Лица, не имеющие работы, которые предприняли меры, чтобы начать работу в более поздние сроки, классифицируются как безработные независимо от их деятельности по поиску работы при условии, что они были без работы в течение рассматриваемого периода и в настоящее время готовы работать.

Цель критерия «отсутствие работы» – гарантировать, что занятость и безработица являются взаимоисключающими с приоритетом, отданным занятости. Считается, что человек не имеет работы, если он или она не работали вообще в

течение рассматриваемого периода (хотя бы в течение одного часа) или у него/нее была работа или бизнес, где он или она временно отсутствовали.

Критерий «готовность к работе» предназначен для того, чтобы исключить из учета безработных тех лиц, которые не были готовы к работе в течение рассматриваемого периода, хотя они, возможно, были без работы и искали работу на будущее, например, студентов, ищущих работу на время после окончания учебного заведения, и других лиц, которые не могут в настоящее время приступить к работе в связи с выполнением семейных обязанностей, болезнью или по другим причинам.

Критерий «поиск работы» означает, что предпринимаются активные шаги по поиску работы (включая регистрацию в государственных или частных агентствах занятости, прямое обращение к работодателям, просмотр объявленных вакансий, обращение за помощью к друзьям или родственникам или поиск финансовых ресурсов, машин или оборудования, получение разрешений или лицензии для создания бизнеса).

## Уровень безработицы

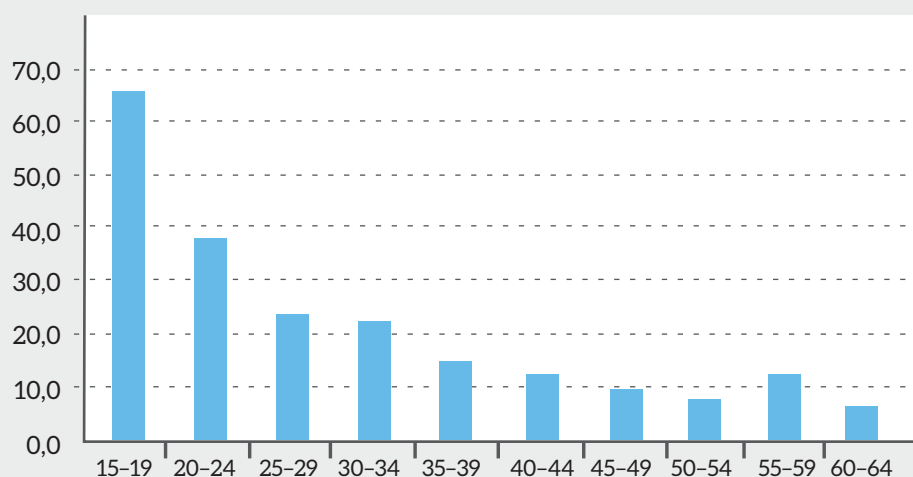
Уровень безработицы определяют как процент безработного экономически активного населения (рабочей силы), например:

$$\text{Уровень безработицы} = \frac{\text{Численность безработных}}{\text{Численность рабочей силы}} \times 100$$

Уровень безработицы показывает степень невостребованности предложения рабочей силы в стране. Уровень безработицы иногда также используют в общем смысле как показатель здоровья экономики, а не только рынка труда. Уровень безработицы среди конкретной категории лиц, например мужчин, женщин, молодежи, взрослых, по географическим регионам или конкретным профессиям и отраслям экономической деятельности, указывает на группы работников, сектора экономики или регионы, наиболее пострадавшие от безработицы. Безработица, как правило, больше затрагивает молодежь, чем взрослое население. И потому уровень безработицы среди молодых людей почти всегда выше, чем среди взрослых. Следующий пример иллюстрирует это явление.



## Уровень безработицы по возрастным группам



Классификация степени безработицы среди молодежи в стране осуществляется по соотношению уровня безработицы среди молодежи и уровня безработицы среди взрослого населения, например Таблица 3.1.

**Таблица 3.1 Соотношения уровней безработицы среди молодежи и среди взрослых по регионам мира**

СОТНОШЕНИЕ (R) УРОВНЕЙ БЕЗРАБОТИЦЫ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ И ВЗРОСЛЫХ	КЛАССИФИКАЦИЯ	ПРИМЕР
$0 \leq R < 1$	---	Нет
$1 \leq R < 2$	Обычный уровень безработицы среди молодежи	Африка южнее Сахары
$2 \leq R < 3$	Серьезная безработица среди молодежи	Развитые экономики, ЕС, Центральная и Восточная Европа, Восточная Азия, Латинская Америка и страны Карибского бассейна
$3 \leq R$	Крайне высокая безработица среди молодежи	Юго-Восточная Азия и страны бассейна Тихого океана, Южная Азия, Ближний Восток, Северная Африка



## Продолжительность безработицы

Продолжительность безработицы – период, в течение которого человек остается без работы, готов к работе и активно ищет работу. На практике при проведении обследования рабочей силы измеряют продолжительность безработицы до момента обследования.

Ожидаемая продолжительность безработицы недавно ставших безработными в стабильных условиях может быть оценена соотношением количества имеющихся безработных и притока безработных (запаса и потока безработных):

$$\text{Продолжительность безработицы} = \frac{\text{Количество безработных}}{\text{Приток безработных}}$$

Следующий пример показывает, как рассчитать продолжительность безработицы для молодежи<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Более сложные оценки ожидаемой продолжительности безработицы могут быть получены путем подбора лиц в повторно обследуемые группы в ходе обследований рабочей силы с формированием повторной выборки или путем построения искусственных когорт при повторяющихся поперечных обследованиях.



## Ожидаемая продолжительность безработицы для подростков (15–19 лет)

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ БЕЗРАБОТИЦЫ	БЕЗРАБОТНЫЕ (В ВОЗРАСТЕ 15–19 ЛЕТ), ТЫС. ЧЕЛ.	ОЖИДАЕМАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ БЕЗРАБОТИЦЫ НЕДАВНО СТАВШИХ БЕЗРАБОТНЫМИ ПОДРОСТКОВ
Всего	71 700	
Менее 1 месяца	8 700	= 71 700/8 700
1–2 месяца	29 300	= 8,2 (3-недельных периодов)
3–5 месяцев	15 000	= 8,2 x 3
6–11 месяцев	11 300	= 24,6 недели (или 6,1 месяца)
12–17 месяцев	5 500	
более 17 месяцев	1 900	

Ожидаемая продолжительность безработицы у молодежи тесно коррелирует с уровнем образовательной подготовки. Исследования показали, что ожидаемая продолжительность безработицы выпускников средней школы намного выше, чем выпускников университетов.



## Советы

Основные показатели рынка труда молодежи (экономическая активность, занятость, безработица и неактивность) должны быть представлены, если возможно, с разбивкой по уровню образования. Уровень образования, по сути, является одним из самых важных факторов, определяющих результаты выхода на рынок труда для молодежи во многих странах.

Методы статистической вероятности (пробит- и логит- модели), как правило, используются для того, чтобы понять, какое влияние каждая отдельная характеристика (пол, возраст, образование, опыт работы, семейное положение) имеет на вероятность определенного результата при

выходе на рынок труда (занятость, безработица или неактивность).

Это, однако, также можно сделать интуитивно, сравнивая цифры обследования рабочей силы, которые представляют интересующие вас результаты выхода молодежи на рынок труда (например безработных) с цифрами по молодым людям в противоположной ситуации (занятым) с разбивкой по возрастным группам, полу, уровню образования, семейному и родительскому статусу, состоянию здоровья, опыту предыдущей работы, национальному происхождению и любым другим доступным личным характеристикам.

## Неполная занятость

Неполная занятость отражает недоиспользование производительной способности занятого населения. Она соотносится с альтернативной ситуацией занятости, в которой человек хочет и готов работать.

Международные стандарты по этому вопросу ограничиваются измерением неполной по времени занятости. Согласно этим стандартам, неполная по времени занятость существует тогда, когда продолжительность рабочего времени занятого лица недостаточна по сравнению с альтернативной ситуацией занятости, в которой человек хочет и готов работать.

В число лиц с неполной по времени занятостью входят все занятые согласно данному выше определению, которые отвечают следующим дополнительным критериям:

- 1- хотят работать в течение дополнительного времени на текущей работе, на дополнительной работе или на новой работе вместо текущей работы;
- 2- готовы работать в течение дополнительного времени (т.е. готовы работать несколько дополнительных часов, если представляется возможность дополнительной работы);
- 3- работают по времени меньше, чем нормальная продолжительность рабочего времени, т.е. время, фактически отработанное на всех работах в течение рассматриваемого периода, меньше, чем нормальная продолжительность рабочего времени, установленная национальным законодательством.

Есть две отдельные категории лиц с неполной по времени занятостью: лица, которые обычно работают по графику неполного рабочего времени и хотят работать больше по времени (вынужденная неполная занятость), и лица, которые в течение отчетного периода работали меньше, чем нормальная продолжительность их рабочего времени.

## Люди, потерявшие надежду на трудоустройство

Не существует международного стандартного определения категории людей, потерявших надежду на трудоустройство, но все большее число стран измеряет эту категорию работников в рамках своих обследований рабочей силы. Однако определения, используемые для этой категории, весьма разнообразны и не всегда четко сформулированы.

Для измерений удобно определить категорию людей, потерявших надежду на трудоустройство, как экономически неактивных лиц (то есть не классифицировать в качестве занятых или безработных в рамках рабочей силы), которые в настоящее время готовы работать и искали работу в течение последних шести месяцев, но не занятых активным поиском работы в рассма-

триваемом периоде из-за разочарования, вызванного прошлыми неудачными попытками найти работу.

Среди людей, не относящихся к рабочей силе, есть и другие группы лиц, которые являются вынужденно неактивными, но имеют некоторую связь с рынком труда (например, лица, которые хотят и готовы работать, но не ищут работу по таким причинам, как болезнь или инвалидность).

## Недоиспользование трудовых ресурсов: избыток рабочей силы

Недоиспользование трудовых ресурсов включает в себя три компонента: (1) избыток рабочей силы (например несоответствие объема предложения рабочей силы и спроса на рабочую силу); (2) низкие заработки (низкое вознаграждение за труд, см. Модуль 6); и (3) несоответствие навыков (несоответствие между образованием и профессией, см. Модуль 4).

Избыток рабочей силы отражает отсутствие достаточного объема работы. Сюда входят безработные, не полностью занятые по времени, потерявшие надежду на трудоустройство и другие группы лиц, не утратившие принадлежности к рабочей силе (например, неактивные лица, которые хотят и готовы работать).

Следующий пример представляет оценку избытка рабочей силы и его компонентов, рассчитанную на основе национальных обследований рабочей силы в двух вымышленных странах.



## Как измерить избыток рабочей силы

Для расчета избытка рабочей силы необходимы следующие цифры:

- ✓ численность молодежи;
- ✓ численность молодежной рабочей силы;
- ✓ безработная молодежь;
- ✓ не полностью занятая молодежь;
- ✓ потерявшие надежду на трудоустройство;
- ✓ неактивные молодые люди, которые хотят и готовы работать.

Эти цифры по рынку труда молодежи (15–24 года) для стран А и В представлены ниже вместе с расчетом избытка рабочей силы.

	Страна А (тыс. чел.)	%	Страна В (тыс. чел.)	%
Численность молодежи	2243	100	1398	100
Безработные	643,1	28,7	90,9	6,5
Не полностью занятые	89,7	4,0	229,3	16,4
Потерявшие надежду на трудоустройство	206,6	9,2	13,9	1,0
Неактивные молодые люди, которые хотят работать	248,3	11,1	18,1	1,3
Избыток рабочей силы	1187,7	52,9	352,2	25,2

Цифры, приведенные выше, показывают, что при анализе молодежного рынка труда не следует ограничиваться только уровнем безработицы. Многие молодые люди могут быть не полностью занятыми, работая не на полную ставку и продолжая искать дополнительную работу, или потерять надежду на трудоустройство.



### **Безработица среди молодежи, ожидаемая продолжительность безработицы и избыток рабочей силы**

Основываясь на данных, представленных в таблицах ниже, рассчитайте уровень безработицы среди молодежи, соотношение молодежной и взрослой безработицы, ожидаемую продолжительность молодежной безработицы, избыток рабочей силы в стране С. Какие основные выводы можно сделать на основании этих цифр?

#### **Основные показатели рынка труда в стране С, тыс. чел. (Год Т)**

	15-24	25-64
Население	2022,8	8969,3
Экономически активное население	1414,8	7299,2
Безработные	134,1	325,9
Занятые	1280,8	6973,3
Работающие в режиме вынужденной неполной занятости	90,4	2770,0
Неактивные	608,0	1670,1
Учащиеся	503,4	70,1
Потерявшие надежду на трудоустройство	10,9	90,2
Неактивные люди, которые хотят работать	24,0	272,9

#### **Распределение молодых безработных по продолжительности безработицы в стране С, тыс. чел. (год Т)**

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ БЕЗРАБОТИЦЫ	15-24
Всего безработных	134,1
Безработные менее 1 месяца	15,4
1-2 месяца	48,0
3-5 месяцев	26,6
6-11 месяцев	20,2
12 месяцев и более	15,8

### Примерный ответ

- ✓ Уровень безработицы среди молодежи составляет 9,5% ( $134,1 * 100/1414,8$ ), в то время как для взрослых это 4,5% ( $325,9 * 100/7299,2$ ). Таким образом, отношение уровня безработицы среди молодежи к безработице среди взрослых равно 2,1 ( $9,5/4,5$ ).
- ✓ Ожидаемая продолжительность безработицы среди молодежи составляет 8,7 месяца ( $134,1/15,4$ ).
- ✓ Потерявшие надежду на трудоустройство составляют 0,5% от общей численности молодежи, в то время как неактивные, но желающие работать составляют 1,2% от общей численности молодежи.
- ✓ Работающие в режиме вынужденной неполной занятости составляют 4,5% от общей численности молодежи ( $90,4 * 100/2022,8$ ).
- ✓ Молодые люди имеют в два раза больше шансов оказаться безработными по сравнению с взрослыми. Тем не менее взрослые чаще, чем молодежь, работают в режиме вынужденной неполной занятости, прекращают поиск работы или не активны, но хотят работать.
- ✓ Избыток молодой рабочей силы подсчитан в следующей таблице:

ИЗБЫТОК МОЛОДОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ, ГОД Т	ПРОЦЕНТЫ
Молодые безработные	9,5
Работающие в режиме вынужденной неполной занятости	4,5
Потерявшие надежду на трудоустройство	0,5
Неактивные люди, которые хотят работать	1,2
Всего	15,7

## Неактивность молодежи

Уровень неактивности населения – это процент населения, которое не работает и не ищет работу. Если уровень неактивности в возрастной группе 15–24 года сложить с уровнем активности молодежи должно получиться 100%.

Уровень неактивности предоставляет информацию о потенциальной рабочей силе. Уровень неактивности молодых женщин, в частности, также предоставляет информацию о социальных обычаях страны, об отношении к работающим женщинам и о структуре семьи в целом.

## Молодежь, которая не учится и не работает

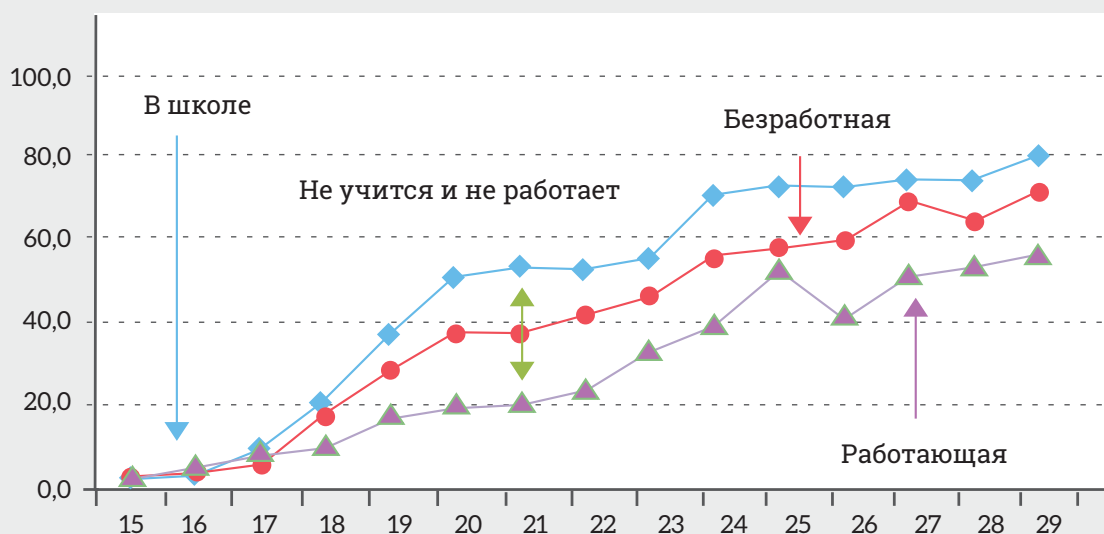
Все более исследуемым показателем молодежной неактивности становится доля молодежи, которая не учится и не работает. Показатель отражает две группы: (1) молодежь, экономически неактивная по причинам, не связанным с получением образования, и (2) безработная молодежь. По сравнению с уровнем неактивности молодежи этот показатель лучше характеризует долю молодежи, которая остается «неработающей», и количество молодежи, отказывающейся от доступа к возможностям трудоустройства.

На следующем рисунке приведен пример графика этого показателя. График показывает процент молодежи, не занятой учебой, в сравнении с процентом работающей молодежи того же возраста. Примерно с возраста 17 лет на графике появляется зазор между занятыми учебой и работающими.





### Доля молодежи, которая не учится и не работает, в зависимости от возраста



Этот зазор отражает число молодых людей, которые не учатся и не работают. Некоторые из них ищут работу (например безработные), а некоторые экономически неактивны. На рисунке видно, что с 17 до 20 лет зазор растет, а затем остается более или менее постоянным, показывая, что есть значительная группа молодых людей, которые, закончив получать образование, не приступили к трудовой деятельности.



## Глоссарий

### **Доля молодежи в населении**

Доля занятых в общей численности населения – это доля лиц старше определенного возраста, которые в течение определенного периода (хотя бы одну неделю или один день) выполняли определенную работу за заработную плату (оплачиваемая занятость) для получения прибыли или семейного дохода (самозанятость), деньгами или натуральной оплатой.

### **Уровень безработицы**

Уровень безработицы – процент людей, которые не имеют работы, готовы работать и ищут работу в общей численности рабочей силы.

### **Уровень неактивности**

Уровень неактивности – доля населения, которое не является экономически активным (т.е. те, кто не является работающими и безработными). Сумма уровня неактивности и уровня экономической активности должна быть равна 100%.

### **Производительность труда**

Производительность труда определяют как объем производства (валовой внутренний продукт) на единицу затрат труда (занятых).

### **Эластичность занятости**

Эластичность занятости – процент изменения занятости в результате изменения ВВП на 1%.

### **Молодежь, которая не работает и не учится**

Это люди, которые не работают, не учатся и не проходят профессиональную подготовку (т.е. сумма всех безработных и неактивных, не посещающих учебных заведений). Показатель используется для измерения невовлеченности молодежи в рынок труда.

### **Избыток рабочей силы**

Избыток рабочей силы – недоиспользование рабочей силы, сформировавшееся за счет безработных, частично занятых, вынужденно занятых неполное рабочее время и людей, потерявших надежду на трудоустройство.

### **Неполная по времени занятость**

Неполная по времени занятость существует, когда у занятого лица недостаточная продолжительность работы по сравнению с альтернативной ситуацией занятости, в которой человек хочет и готов работать.

### **Люди, потерявшие надежду на трудоустройство**

Неактивные люди, которые хотят и могут работать, но не ищут работу или прекратили ее искать, поскольку считают, что подходящей для них работы нет.



## Дополнительные источники информации

**Additional reading African Development Bank:** *Labour force data analysis: Guidelines with African specificities* (Tunis, AfDB, 2012). Available at: [www.africaneconomicoutlook.org/fileadmin/uploads/aeo/PDF/Labour%20Force%20Data%20Analysis\\_WEB.pdf](http://www.africaneconomicoutlook.org/fileadmin/uploads/aeo/PDF/Labour%20Force%20Data%20Analysis_WEB.pdf)

**Eurofound:** NEETs – young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe (Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012). R. Hussmanns, F. Mehran and V. Verma: Surveys of economically active population, unemployment and underemployment. An ILO manual on concepts and methods (Geneva, ILO, 1990).

**ILO:** *Beyond unemployment: Measurement of other forms of labour underutilization* (Geneva, ILO, 2008). Available at: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_100652.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100652.pdf)

**ILO:** *Resolution concerning the measurement of underemployment and inadequate employment situations* adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva, October 1998.

**OECD:** “Supplementary measures of labour market slack an analysis of discouraged and involuntary part-time workers”, in *Employment Outlook 1995* (Paris, OECD, 1995). Available at: [www.oecd.org/els/emp/2409859.pdf](http://www.oecd.org/els/emp/2409859.pdf)

Модуль


# ЧЕТЫРЁ

Спрос на рабочую силу:  
статус занятости, занятость  
по отраслям экономической  
деятельности и профессиям

**В конце этого модуля  
читатели смогут:**

- ✓ классифицировать молодых работающих по статусу занятости и измерять незащищенную занятость;
- ✓ анализировать сдвиги в структуре занятости молодежи по отраслям экономической деятельности;
- ✓ определить самые распространенные среди молодых работающих мужчин и женщин профессии и рассчитать индекс профессиональной сегрегации;
- ✓ измерить несоответствие образования требованиям рынка.

**Практические задания:**

-  Незащищенная занятость.  
Несоответствие образования требованиям рынка и индекс сегрегации.

**Продолжительность:**

-  180 минут.



## Введение

В упрощенных статических моделях рынка труда общий спрос и предложение рабочей силы измеряют только как общую фактическую занятость. Поэтому в большой степени измерение занятости, как уже говорилось выше, также подходит и для измерения значительной части спроса на рабочую силу. Соответственно, структура занятости по отраслям экономической деятельности, профессиям и статусу занятости отражает тип рабочей силы, которая востребована экономикой.

При обследованиях рабочей силы занятость обычно измеряют количеством занятых людей. При анализе спроса на рабочую силу занятость, напротив, в принципе следует измерять в рабочих местах. Человек может иметь не одну работу, в то время как другие рабочие места могут быть вакантными. Следовательно, распределение занятости по отраслям хозяйственной деятельности, профессии и статусу занятости не может в полной мере отражать распределение рабочих мест в экономике.

## Статус занятости

Статус занятости определяется работой, которая есть у человека в данный момент в соответствии с его трудовым договором (явным или подразумеваемым).

Международная стандартная классификация статусов занятости (ICSE-1993) определяет пять категорий людей по их статусу занятости:

- **наемные работники** – лица, работающие на оплачиваемой работе по найму, т.е. имеющие явный (письменный или устный) или подразумеваемый трудовой договор с оплатой, не зависящей непосредственно от дохода предприятия, на котором он работает. Вознаграждение может выплачиваться в виде заработной платы, комиссии от продаж, сдельной оплаты, премий или в натуральном виде, например, предоставлением еды, жилья или обучения;
- **работодатели** – лица, работающие только на себя или с одним/несколькими партнерами на условиях самозанятости, то есть: (1) получая вознаграждение, напрямую зависящее от прибыли (или потенциальной прибыли), полученной от товаров и услуг, произведенных для реализации или собственного потребления, и (2) с привлечением одного или несколько «наемных работников» на постоянной основе;
- **самозанятые, не использующие наемный труд** – лица, работающие на себя индивидуально или с одним / несколькими партнерами на условиях самостоятельной занятости без привлечения «наемных работников» на постоянной основе;
- **помогающие на семейных предприятиях члены семьи** – люди, работающие на ориентированном на рынок предприятии, управляемом членом семьи, которых нельзя рассматривать как партнеров или самозанятых, и не привлекающие «наемных работников» на постоянной основе;
- **члены производственных кооперативов** – люди, работающие в кооперативе, производящем товары или услуги, на условиях самозанятости без привлечения «наемных работников» на постоянной основе.

Разбивка данных о занятости по статусу занятости обеспечивает статистическую основу для описания поведения работников и условий их работы.

Высокая доля в стране наемных работников, получающих заработную плату, может свидетельствовать о высоком экономическом развитии. Если доля самозанятых, не использующих труд наемных работников, значительна, это может быть признаком большого сельскохозяйственного сектора и низких темпов роста формальной экономики.

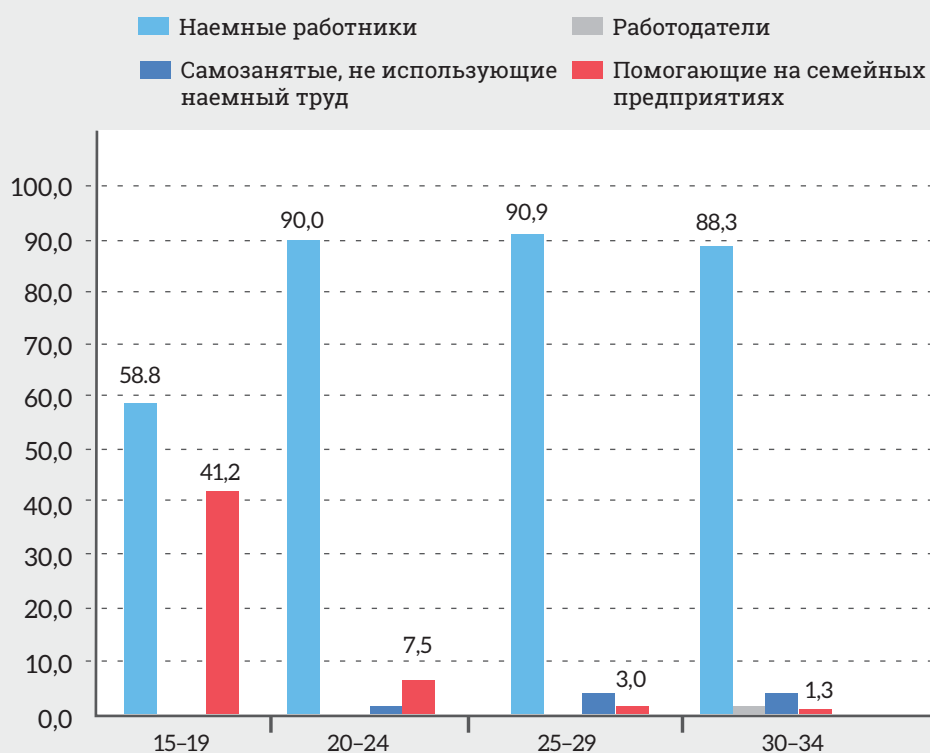
Во многих странах молодежь в раннем возрасте помогает в семейном бизнесе, часто совмещая учебу с работой на семейной ферме или предприятии. Среди молодежи постарше относительное число помогающих на семейных предприятиях уменьшается, а количество наемных работников увеличивается, так как молодые люди заканчивают учебу и впервые выходят на рынок труда.

Относительно меньше в любом соответствующем возрасте самозанятой молодежи. Чтобы стать работодателем или заниматься индивидуальной трудовой деятельностью обычно нужны капиталовложения и определенные навыки самозанятости. Отсутствие информации в сочетании с низким уровнем информированности о возможностях самозанятости приводит к тому, что многие молодые люди считают работу по найму единственным путем на рынок труда.

Рис. 4.1 иллюстрирует эту схему: доля работников семейных предприятий снижается с возрастом, в то время как доля наемных работников растет примерно до возраста 29 лет. Молодые мужчины (в возрасте 15–24 лет) помогают на семейных предприятиях в два раза чаще, чем их сверстницы.



**Рис. 4.1.** Работающие (в возрасте 15–24 лет) по статусу занятости, год Т



## Незащищенная занятость

Незащищенная занятость – доля самознятых работников, не использующих наемный труд, и работников, помогающих на семейных предприятиях, в общей численности занятых, т.е.:

$$\text{Незащищенная занятость} = \frac{\begin{array}{l} \text{Не использующие наемный труд} \\ \text{самозанятые} \\ + \text{ помогающие на семейных} \\ \text{предприятиях} \end{array}}{\text{Общая численность занятых}}$$

Категории самозанятых, не использующих наемный труд, и работников, помогающих на семейных предприятиях, считаются особенно уязвимыми, если говорить об экономическом риске и эффективности институциональных механизмов. Учитывая, что институциональные механизмы, регулирующие работу таких самозанятых и помогающих на семейных предприятиях, скорее всего, будут слабыми, такие работники: (1) скорее всего не имеют договорных соглашений, что приводит к отсутствию гарантий занятости и безопасных условий труда; (2) едва ли могут воспользоваться преимуществами социального страхования, получать пособие в случае временной нетрудоспособности или пособие по безработице.

Если доля незащищенных работников значительна, это может быть показателем большой доли аграрного сектора, отсутствия роста формальной экономики и широкого распространения бедности.



## Незащищенная занятость

Национальное бюро статистики недавно предоставило цифры занятости молодежи с разбивкой по статусу занятости (см. таблицу ниже).

*Работающая молодежь (15–24 года) с разбивкой по статусу занятости, год Т (тыс. чел.)*

СТАТУС ЗАНЯТОСТИ	ВСЕГО	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ
Статус занятости	31,6	18,5	13,1
Наемные работники	0,7	0,6	0,1
Работодатели	2,4	2,1	0,3
Самозанятые, не использующие наемный труд	12,3	7,2	5,1
Помогающие на семейных предприятиях	47,0	28,4	18,6
Всего			

Какие предварительные выводы можно сделать из этих цифр? Какова доля незащищенной занятости? Какие еще цифры нужны для анализа ситуации с молодыми работниками?

### Примерный ответ

- ✓ Более трети молодых работников (31,2%) находятся в секторе незащищенной занятости, причем молодые мужчины чаще, чем молодые женщины (32,7% всех молодых мужчин заняты в секторе незащищенной занятости и 29% молодых работающих женщин).
- ✓ Тот факт, что доля работников, помогающих на семейных предприятиях, является значительной, может указывать на большую долю аграрного сектора (должно быть подтверждено данными по отраслевой занятости). Эти данные также показывают, что женщины гораздо реже самозаняты по сравнению с мужчинами, что может указывать на дискриминацию на рынке труда. Это, однако, должно быть подтверждено цифрами занятости по профессиям.
- ✓ Анализ половозрастной структуры занятости потребовал бы данных о занятости с разбивкой по отраслям экономической деятельности и профессиям. Кроме того, цифры по статусу занятости с разбивкой по уровню образовательной подготовки могут показать, действительно ли люди с низким уровнем образования имеют больше шансов оказаться в секторе незащищенной занятости, чем другие группы.

## Занятость по отраслям экономической деятельности

«Отрасль экономической деятельности» характеризует деятельность предприятия, на котором работает человек. Предприятием может быть ферма, завод, цех, магазин, офис или экономическая единица подобного типа. «Предприятие» является автономной частью бизнеса, которое осуществляет один тип хозяйственной деятельности на одном физическом месте.

Поскольку классификация видов экономической деятельности основана на однородности деятельности, осуществляемой экономической единицей, важно различать компанию (общество) и предприятие. Компания (общество) является юридическим лицом (или группой юридических лиц) и может включать в себя ряд предприятий с различными видами экономической деятельности, работающих в разных местах.

Отрасль экономической деятельности характеризует то, что производит предприятие, а не работу, выполняемую человеком; например человек может работать охранником в универмаге, бухгалтером в гостинице или водителем автобуса, который подвозит пассажиров к самолету в аэропорту.

Для самозанятых, не использующих труд наемных работников на постоянной основе, видами деятельности предприятий, которые они представляют, будут виды деятельности, которые они сами осуществляют. Для компаний, состоящих из нескольких предприятий, регистрируется основной вид деятельности предприятия (на котором человек работает), а не преобладающая деятельность компании (юридического лица). Для безработных с предыдущим опытом работы, отрасль экономической деятельности связана с

деятельностью предприятия, на которой они работали в последний раз.

Большинство стран используют для классификации экономической деятельности Международную стандартную отраслевую классификацию видов экономической деятельности (ISIC, Ред. 3.1 или более поздняя Ред. 4) (см. Таблицу 4.1).

Данные о занятости молодежи по отраслям экономической деятельности могут быть использованы для анализа сдвигов в структуре занятости в ходе экономического развития (например переходов из сельского хозяйства в промышленность или в сферу услуг).

Подробные данные о структуре занятости молодежи по отраслям экономической деятельности показывают отрасли, в которых сосредоточен спрос на труд молодежи. Данные в динамике по времени позволяют идентифицировать экономические сектора, где занятость растет или замедляет свой рост и где больше потенциал для занятости молодежи.

Сопоставление данных о занятости по отраслям экономической деятельности с соответствующими данными о вакансиях может стать источником информации о том, где есть спрос на рабочую силу, и ориентиром для тех, кто определяет политику при разработке программ повышения квалификации и обучения для уравнивания спроса на труд молодежи и его предложения (см. Модуль 5).

Таблица 4.1 иллюстрирует сдвиг в распределении занятости молодежи за десять лет.

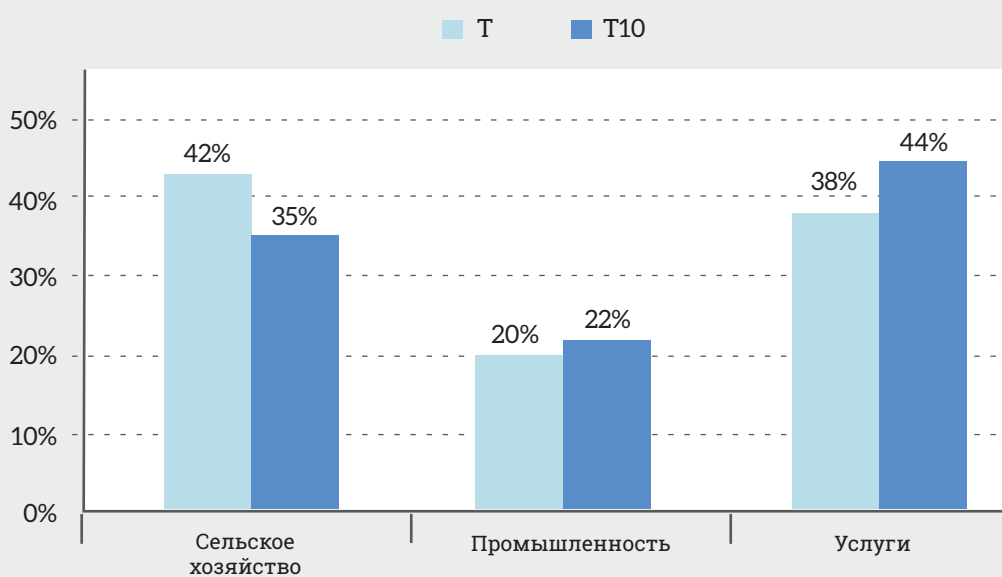


**Таблица 4.1. Международная стандартная отраслевая классификация всех видов экономической деятельности (Ред. 3.1 и Ред. 4)**

	ISIC Ред. 3.1	ISIC Ред. 4
Сельское хозяйство	А. Сельское хозяйство, охота и лесоводство В. Рыболовство	А. Сельское хозяйство, лесоводство и рыболовство
Промышленность	С. Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров D. Обрабатывающая промышленность E. Снабжение электроэнергией, газом и водоснабжение. F. Строительство	В. Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров С. Обрабатывающая промышленность D. Снабжение электроэнергией, газом, паром и кондиционированным воздухом E. Водоснабжение; системы канализации, удаление отходов и восстановление окружающей среды F. Строительство
Услуги	G. Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов и личных вещей и предметов домашнего обихода H. Отели и рестораны I. Транспорт, складское хозяйство и коммуникации J. Финансовое посредничество K. Операции с недвижимым имуществом, аренда и деловые операции L. Государственное управление и оборона; обязательное социальное страхование M. Образование N. Здравоохранение и социальная работа O. Предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг P. Деятельность домашних хозяйств в качестве работодателей; недифференцированная деятельность домашних хозяйств Q. Деятельность экстерриториальных организаций и органов	G. Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов H. Транспорт и складское хозяйство I. Размещение и общественное питание J. Информация и связь K. Финансовая деятельность и страхование L. Операции с недвижимым имуществом M. Профессиональная научная и техническая деятельность N. Деятельность в сфере административных и вспомогательных услуг O. Государственное управление и оборона; обязательное социальное страхование P. Образование Q. Деятельность в сфере здравоохранения и социальных услуг R. Искусство, сфера развлечений и отдыха S. Прочие виды деятельности в сфере услуг T. Деятельность домашних хозяйств в качестве работодателей; недифференцированная деятельность домашних хозяйств по производству товаров и услуг для собственного использования U. Деятельность экстерриториальных организаций и органов



## Сдвиг в отраслевой структуре занятости молодежи (годы T–T10)



За десять лет доля занятости молодежи в сельском хозяйстве сократилась на 7%; соответственно, занятость в сфере услуг увеличилась примерно на ту же величину (6%). Национальные результаты, как правило, сравнивают со сдвигами в отраслевой структуре занятости соседних стран (или группы стран) или стран с тем же уровнем дохода.

## Профессии молодежи

«Профессия (вид занятий)» – это тип работы, осуществляемой работающим по найму молодым человеком (или тип работы, которую он выполнял ранее или хотел выполнять, если молодой человек является безработным), независимо от отрасли его/ее экономической деятельности или статуса занятости. Изучение профессий молодых людей – и особенно взаимосвязи между профессиями и уровнем квалификации, а также между профессиями и уровнем и областью образования – помогает в планировании развития карьеры и разработке политики на рынке труда молодежи.

Новая Международная стандартная классификация профессий (МСКП-08) разделяет профессии по четырем уровням и использует Международную стандартную классификацию образования для определения 4 уровней квалификации:

- **уровень 1** – начальное образование или первая ступень базового образования;
- **уровень 2** – неполное среднее или вторая ступень базового образования;
- **уровень 3** – полное среднее образование;
- **уровень 4** – высшее образование.

Уровень квалификации отражает диапазон и сложность задач и обязанностей, связанных с каждой работой.

## Несоответствие требованиям к квалификации

Термин «несоответствие требованиям к квалификации» охватывает несколько различных понятий. Из них **несоответствие образования** наиболее изучено и относится к ситуации, в которой образование, полученное работником, отличается от того, которое считается необходимым работодателем или работником для выполнения задач, связанных с его или ее работой. Как правило, оценка несоответствия образования ограничивается **избытком** и **недостатком образования**, то есть у человека более высокий или более низкий уровень образования, чем требует текущая работа (измеряется в годах обучения). Такое несоответствие также называют **вертикальным. Горизонтальное несоответствие**, наоборот, относится к ситуации, в которой уровень образования соответствует требованиям работы, но тип образования не подходит для текущей работы. Этот тип несовпадения можно измерить с помощью подробных данных о типе образования, полученного работниками, если при обследовании рабочей силы собирают такие данные. В противном случае необходимо собрать первичные данные.

В отличие от несоответствия образования, **несоответствие требованиям к квалификации** более непосредственная концепция, основанная на том, имеют ли работники фактически навыки, нужные для успешного выполнения необходимых профессиональных задач. Как правило, несоответствие требованиям к квалификации заключается в **недостатке квалификации**, когда человеку не хватает навыков, необходимых для выполнения текущей работы на уровне принятых стандартов, или в **избытке квалификации**, когда человек не может в полной мере использовать свои навыки на теку-

щей работе. Третья категория, **необходимая квалификация**, используется в случаях, когда человек имеет нужные навыки для выполнения его или ее текущей работы и в полной мере использует их. Данные для измерения недостатка квалификации, как правило, собирают с помощью обследований предприятий (например, задавая работодателям вопрос, имеет ли рабочая сила навыки, необходимые для выполнения работы), в то время как избыток квалификации можно измерить с помощью обследований предприятий, при которых вопросы задают сотрудникам обследуемого предприятия.

**Дефицит квалификации** обычно относится к ситуации, когда уровень навыков человека ниже, чем нужно для выполнения работы, и тип навыков не соответствует требованиям (то есть подразумевает несоответствие как образования, так и квалификации).

**Дефицит квалифицированной рабочей силы** относится к ситуации, когда работодатели в определенных секторах не могут найти достаточно квалифицированных рабочих. В результате рабочие места часто остаются вакантными. Несмотря на несоответствие работника требованиям, это может в конечном итоге привести к ситуации, когда недостаточно квалифицированные работники занимают вакантные должности. Данные для измерения дефицита квалифицированной рабочей силы обычно получают при обследовании профессиональных навыков. Обратная ситуация, когда предложение квалифицированной рабочей силы превышает спрос на нее работодателей, называют **избытком квалифицированной рабочей силы**.



## Несоответствие образования профессии

Простой способ измерить несоответствие образования (а именно избыток образования) является использование уровня образования и цифровой классификации профессий, применяемой для основной работы. Следующий пример дает схематичную иллюстрацию, на которой выделенные серым ячейки представляют области несоответствия.

Несоответствие образования также может быть измерено с помощью обследования предприятий, когда работодателей спрашивают, является ли уровень образования рабочей силы ограничением для деятельности предприятия. Примером такого измерения являются обследования предприятий, проведенные Всемирным банком (см.: [www.enterprisesurveys.org/Data](http://www.enterprisesurveys.org/Data)).

Подробный анализ молодежных профессий предоставляет информацию о профессиях с высокой концентрацией молодежи по сравнению с взрослыми работающими. Эта информация получена путем расчета процента молодежи в каждой профессии и ранжирования профессий по этому проценту.



## Несоответствие образования и профессии по Международной стандартной классификации профессий МСКП и Международной стандартной классификации образования МСКО

ОСНОВНЫЕ ГРУППЫ ПО МСКП-08		УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ ПО МСКО-97					
		0	1	2	3	4	5
		УРОВЕНЬ КВАЛИФИКАЦИИ ПО МСКП-08					
		1	2	3	4		
1	Руководители						
2	Специалисты высшего уровня квалификации						
3	Технические специалисты среднего уровня квалификации						
4	Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием						Несоответствие
5	Работники сферы услуг и торговли						
6	Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбководства и рыболовства						
7	Квалифицированные рабочие						
8	Операторы установок и машин и слесари-сборщики						
9	Неквалифицированные рабочие						

Еще один тип анализа определяет сферы профессиональной деятельности, в которых занята большая часть молодежи. Эта информация получена путем ранжирования профессий по количеству молодежи, занятой в соответствующей профессиональной сфере, как показано в следующем примере.



## Топ-10 профессий молодежи (15–24 года) в стране В, год Т

### Молодые мужчины



### Молодые женщины



## Профессиональная сегрегация по признаку пола

Согласно примеру, приведенному выше, только четыре из топ-10 профессий (продавцы, растение- и овощеводы, сельскохозяйственные рабочие и животноводы) являются общими для молодых мужчин и женщин. Это говорит о некоторой степени сегрегации между мужскими и женскими профессиями.

Более точное измерение можно получить путем расчета индекса сегрегации и сравнением результата с другими странами. Общая формула индекса сегрегации, который часто также называют индексом различия:

$$D=1/2 \times \sum i n_{Ai}/n_A - n_{Bi}/n_B$$

где:

$n_{Ai}$  – количество молодых мужчин в профессии  $i$ ,  
 $n_{Bi}$  – количество молодых женщин в профессии  $i$ ,  
 $n_A$  – количество молодых мужчин во всех профессиях,  $n_B$  – количество молодых женщин во всех профессиях. Значение индекса сегрегации варьируется от 0 (нет сегрегации) до 1 (полная сегрегация).

Индекс профессиональной сегрегации по признаку пола является одним из показателей достойного труда МОТ. Он широко используется в качестве косвенного показателя равенства возможностей в области занятости и профессиональной реализации.

Индекс измеряет степень разделения рынков труда на «мужские» и «женские» профессии, то есть процент женщин (или мужчин), кроме занятых в аграрном секторе, в доминирующей в женской (или мужской) профессии. Этот показатель отражает прямую и косвенную дискриминацию в доступе к возможностям трудоустройства (т.е. в образовании и обучении) при выходе на рынок труда и на рынке труда (т.е. при наборе персонала, в предоставлении возможности производственного обучения, продвижения по службе, смены работы при модернизации).

Концентрация женщин в профессиях с низкой заработной платой во многом объясняет различия в доходах мужчин и женщин. Этот показатель также может отражать гендерные различия в профессиональных предпочтениях.



## Несоответствие образования роду занятий и индекс сегрегации

Статистическое управление страны А опубликовало следующие данные о занятости молодежи с разбивкой по роду занятий и уровню образования:

*Занятая молодежь (15–24 года) по профессиям и уровню образования, в тыс. чел., год T*

Основные группы по МСКП-08		УРОВЕНЬ 0-2 ПО МСКО	УРОВЕНЬ 3-4 ПО МСКО	УРОВЕНЬ 5-6 ПО МСКО
1	Руководители	-	30,0	28,7
2	Специалисты высшего уровня квалификации	-	9,7	203,3
3	Технические специалисты среднего уровня квалификации	2,1	132,6	56,3
4	Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	4,8	123,4	18,4
5	Работники сферы услуг и торговли	16,1	221,0	13,2
6	Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	100,3	66,6	2,9
7	Квалифицированные рабочие	18,2	139,2	3,7
8	Операторы установок и машин и слесари-сборщики	28,2	105,2	2,0
9	Неквалифицированные рабочие	43,0	57,6	1,8
Всего занятых		1428,3		

*Численность молодых мужчин и женщин, работающих менеджерами, тыс. чел, в 2012 г.*

	СТРАНА А	СТРАНА-ЛИДЕР
Мужчины (всего)	178,3	247,0
Мужчины-руководители	1,1	2,2
Женщины (всего)	122,4	250,7
Женщины-руководители	0,7	2,3

Какова степень несоответствия образования молодых людей роду их занятий? Каков индекс сегрегации по признаку пола у руководителей в стране А? Как его сопоставить с индексом страны-лидера в области гендерного равенства?

### Примерный ответ

- ✓ Невозможно точно вычислить несоответствие, так как уровни образования по МСКО сгруппированы попарно. Тем не менее, если исключить клетки, которые являются проблематичными (например МСКО 0-2 для неквалифицированных рабочих и МСКО 5-6 для технических специалистов среднего уровня квалификации), как показано ниже, консервативная оценка несоответствия – 99 600 молодых работников или 6,9% всех молодых работников.

### Занятая молодежь по профессиям и уровню образования, в тыс. чел., год Т

ОСНОВНЫЕ ГРУППЫ ПО МСКП-08		УРОВЕНЬ 0-2 ПО МСКО	УРОВЕНЬ 3-4 ПО МСКО	УРОВЕНЬ 5-6 ПО МСКО
1	Руководители	-	30,0	28,7
2	Специалисты высшего уровня квалификации	-	9,7	203,3
3	Технические специалисты среднего уровня квалификации	2,1	132,6	56,3
4	Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	4,8	123,4	18,4
5	Работники сферы услуг и торговли	16,1	221,0	13,2
6	Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	100,3	66,6	2,9
7	Квалифицированные рабочие	18,2	139,2	3,7
8	Операторы установок и машин и слесари-сборщики	28,2	105,2	2,0
9	Неквалифицированные рабочие	43,0	57,6	1,8
Всего занятых		1428,3		

- ✓ Индекс сегрегации по признаку пола в стране А равен 0,4 ( $=1,1/178,3 - 0,7/122,4 * 2$ ), в то время как у страны-лидера он равен 0,1 ( $= 2,2/247,0 - 2,3/250,7 * 2$ ). Это означает, что половая сегрегация в стране А выше, чем в стране, которая является лидером в гендерном равенстве.



## Глоссарий

### Незащищенная занятость

Незащищенная занятость – доля самозанятых, не использующих наемный труд, и членов семей, помогающих на семейных предприятиях, в общей численности занятых.

### Статус занятости

Статус занятости – классификация отдельных работающих лиц в соответствии с типом работы: (1) оплачиваемая занятость (работающие по найму), (2) работодатели, (3) самозанятые, не использующие наемный труд, (4) члены семей, помогающие на семейных предприятиях, (5) члены производственных кооперативов.

### Занятость по отраслям экономической деятельности,

также называемая занятостью по секторам экономики, отражает тип организации, в которой работают люди. Стандартной разбивкой является разделение по основным отраслям (например сельское хозяйство, промышленность, услуги).

### Занятость по профессиям (роду занятий)

Занятость по профессиям имеет отношение к типу работы, выполняемой работающими людьми. Данные обычно указываются с разбивкой по девяти основным группам согласно Международной стандартной классификации занятий МСКП-08.

### Избыток и недостаток образования

Имеет отношение к ситуации, когда человек более образован или недостаточно образован по сравнению с требованиями, предъявляемыми к выполнению текущей работы (измеряется в годах).

### Избыток квалификации

Относится к ситуации, когда человек не может полностью использовать свои навыки и умения на текущей работе.

### Недостаток квалификации

У человека с недостатком квалификации нет навыков и умений, необходимых для выполнения текущей работы в соответствии с принятыми стандартами.

### Дефицит/избыток квалифицированной рабочей силы

В случае дефицита/избытка квалифицированной рабочей силы предложение навыков определенного типа превышает предложение / спрос на людей с такими навыками.

### Дефицит навыков

Имеет место, когда уровень навыков работника ниже, чем требуется для надлежащего выполнения работы или вид навыков не соответствует требованиям для данной работы.

### Вертикальное несоответствие

Имеет место, когда уровень образования или квалификации выше или ниже, чем требуется для надлежащего выполнения работы.

### Горизонтальное несоответствие

Имеет место, когда уровень образования или квалификации соответствует требованиям, но вид образования или навыков не подходит для данной работы.

### Индекс профессиональной сегрегации

Этот индекс измеряет степень разделения рынка труда на «мужские» и «женские» профессии.



## Дополнительные источники информации

**CEDEFOP:** *The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications* (Luxembourg, CEDEFOP, 2010) Available at [www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3056\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3056_en.pdf)

**R. Desjardins and K. Rubenson:** “An Analysis of Skill Mismatch Using Direct Measures of Skills”, OECD Education Working Papers No. 63 (Paris, OECD, 2011). Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/5kg3nh9h52g5-en>

**EU Commission:** Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU (Luxembourg, EU Commission, 2009).

**ILO:** Measuring decent work, Discussion Paper for Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work, Geneva, International Labour Office, 8–10 September 2008.

**ILO:** Global employment trends, 2013 (Measuring skills mismatches) (Geneva, ILO, 2013). Available at: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms\\_202326.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms_202326.pdf)

# Модуль


# ПЯТЬ

## Спрос на рабочую силу: вакансии

**В конце этого модуля  
читатели смогут:**

- ✓ проанализировать тенденции изменения количества вакансий;
- ✓ изучить взаимосвязь между долей свободных рабочих мест и уровнем безработицы на уровне страны (кривая Бевериджа).

**Практические задания:**

-  Анализ тенденций изменения количества вакансий для молодежи по отраслям

**Продолжительность:**

 120 минут.





## Вакансии (свободные рабочие места)

Количество вакансий отражает неудовлетворенный спрос на рабочую силу. Большое количество вакансий свидетельствует о растущей экономике и указывает, что работодатели уверены в будущем и готовы расширить свою деятельность и нанять больше работников. И напротив, небольшое количество вакансий – это знак экономического спада, когда работодатели смотрят в будущее более пессимистично. Вакансии также отражают потенциальные несоответствия между навыками незанятого населения и требованиями к навыкам, предъявляемыми работодателями.

Источники данных о вакансиях можно сгруппировать в три категории:

- **статистика, полученная в результате специально разработанных обследований предприятий**, когда работодателей опрашивают о количестве и характеристиках вакансий на предприятии на основе конкретного определения вакансии (например рабочее место, которое свободно, доступно для того, чтобы его немедленно заняли на дату опроса, и для заполнения которого были приняты меры);
- **статистика, полученная в рамках административного процесса в государственных или частных бюро по трудоустройству**, которые работодатели уведомляют о своих вакансиях для потенциального найма;
- **статистические данные, полученные по результатам обследований и просмотра вакансий** в общенациональных и местных газетах.

Ни один источник данных о вакансиях не может быть исчерпывающим. Это объясняется тем, что многие вакантные рабочие места заполняются благодаря передаче информации из уст в уста или в процессе подбора кадров участвуют только те люди, которые в настоящее время работают на предприятии.

Данные о вакансиях обычно даются с разбивкой по видам экономической деятельности, профессиям, размеру предприятия и по географическим регионам. Вакансии лишь в редких случаях имеют разбивку по полу (вакансии для мужчин, вакансии для женщин и вакансии как для мужчин, так и для женщин) и почти никогда не разбиты по возрастным категориям.

Есть три основных метода анализа вакансий: (1) анализ тенденций изменения количества вакансий, (2) анализ вакансий по отраслям и (3) анализ с использованием кривой Бевериджа.



## Советы

Статистика вакансий, полученная государственной службой занятости, также может быть использована для измерения тенденций в наличии вакансий и построения кривых Бевериджа. Тем не менее надо иметь в виду, что вакансии, размещенные в органах службы занятости, как правило, составляют примерно половину общего количества вакансий, имеющих в стране.

Данные о вакансиях также собирают в ходе обследований профессиональных навыков; однако определение вакансии не всегда соответствует международным стандартам, так как в процессе таких обследований предприятий просто регистрируется ответ на вопрос: «Сколько вакансий в настоящее время открыты на предприятии?».

## Тенденции изменения количества вакансий

Следующий пример показывает, как можно построить график тенденций изменения количества вакансий. Данные взяты из квартальных обследований вакансий, которые подсчитывают общее количество вакансий (определенных в соответствии с международными стандартами). В первом квартале года T13 насчитывалось око-

ло 500 000 вакансий по сравнению с более чем 670 000 вакансий, зарегистрированных в апреле–июне года T1. Самое резкое падение числа вакансий произошло между апрелем–июнем года T7 и апрелем–июнем года T9 (более 36%). После этого количество вакансий начало снова расти.

## Вакансии по отраслям

Вакансии также можно анализировать по отраслям экономической деятельности и в относительных показателях, а не в абсолютных числах. Доля свободных рабочих мест (вакансий) – это отношение числа вакансий к сумме занятых и свободных рабочих мест, например:

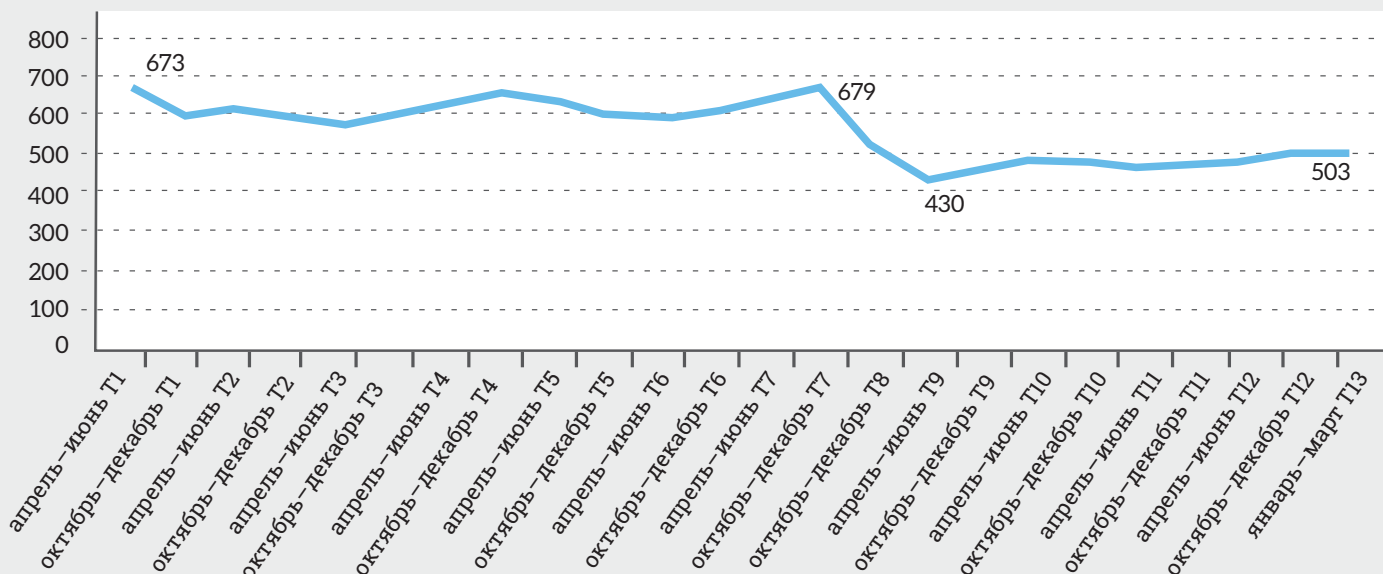
$$\text{Доля вакансий} = \frac{\text{Количество вакансий (свободных рабочих мест)}}{\text{Общее количество занятых и свободных рабочих мест}}$$

Доля вакансий отражает долю рабочих мест в экономике, которые свободны, аналогично рассчитывают уровень безработицы, который показывает процент людей в составе рабочей силы, которые ищут работу. Доля вакансий может быть измерена по экономике в целом или по каждой отрасли отдельно, как показано в примере ниже.

Сектором промышленности с самой высокой долей вакантных рабочих мест в первом квартале года Т13 была горнодобывающая промышленность и разработка карьеров (3,7%), а за ним следовал сектор электро- и газоснабжения (2,9%). В государственном управлении и обороне (0,6%) и секторе водоснабжения, канализации и удаления отходов (0,8%) зарегистрирован самый низкий уровень вакансий. Можно проанализировать долю вакансий в промышленности на протяжении некоторого периода, чтобы определить отрасли, расширяющие и сворачивающие производство, или чтобы обнаружить отрасли с самыми быстрыми и ранними признаками расширения, а также чтобы найти отрасли с признаками других комбинаций скорости, времени и направления тренда вакансий.



### Тенденции изменения количества вакансий за период T1–T13, в тыс. вакансий



### Доля вакансий в общем количестве рабочих мест в первом квартале года T13



## Кривая Бевериджа

Кривая Бевериджа измеряет зависимость между долей вакансий и уровнем безработицы. Она часто используется в качестве обобщающего показателя рынка труда, предоставляющего информацию о цикле деловой активности.

На диаграмме рассеяния, где доля вакантных должностей отложена по вертикальной оси, а уровень безработицы – по горизонтальной оси, кривая, как правило, идет вниз, что отражает эмпирический факт роста безработицы при низкой доле вакансий, и наоборот.

Для построения кривой Бевериджа, которая показана в примере ниже, использованы ежемесячные данные о доли вакансий и уровне безработицы за период T1–T13. С декабря T8 до конца T9 точка каждого месяца на кривой перемещалась ниже и правее, поскольку доля вакансий сокращалась, а уровень безработицы рос. В период T10–T13 точка перемещалась вверх и влево, как доля вакансий увеличивалась, а уровень безработицы снижался. Такое внешнее смещение кривой Бевериджа может быть связано с ростом несоответствия имеющихся рабочих мест и безработных в плане навыков, или с расположением предприятия, или с тем, что работодатели откладывают прием на работу в связи с экономической неопределенностью.

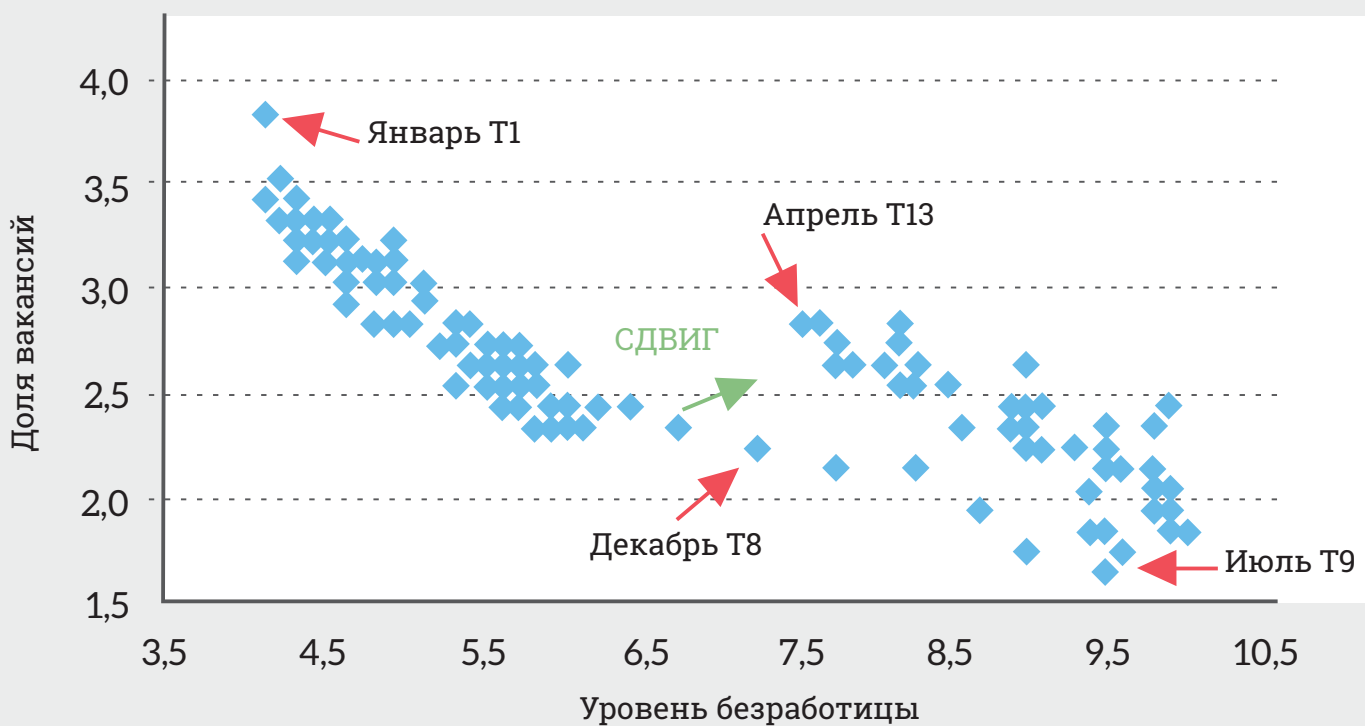
После краткосрочного периода зависимости доля вакансий и уровень безработицы также могут продемонстрировать другой долгосрочный рисунок, где высокая доля вакансий сосуществует с высоким уровнем безработицы. Это происходит, когда процесс приведения квалификации рабочей силы в соответствие с требованиями рынка идет медленно и на рынке труда не удается подобрать безработных на вакантные рабочие места.

Кривая Бевериджа также может сдвинуться из-за изменений уровня экономической активности или в результате длительной безработицы. Когда доля рабочей силы относительно населения трудоспособного возраста растет, количество лиц, ищущих работу, может возрасти непропорционально, увеличивая таким образом уровень безработицы и вызывая смещение кривой Бевериджа дальше от начала координат.

Обратное движение происходит, например, при снижении подвижности рабочей силы, когда немногие из работодателей нанимают работников и мало работников уходит с работы. В такой ситуации и число компаний, которые ищут сотрудников, и число безработных, которые ищут работу, снижается, в результате чего кривая Бевериджа смещается в сторону начала координат.



### Кривая Бевериджа за период T1–T13





## Анализ тенденций изменения количества вакансий для молодежи по секторам экономической деятельности

Страна В регулярно публикует статистику по занятости и вакансиям на веб-странице. Данные собираются ежеквартально и публикуются на ежеквартальной и годовой (с учетом сезонных колебаний) основе. Общее количество занятых и свободных рабочих мест по самым важным отраслям приведено ниже.

*Вакансии и занятость по секторам за период (Q1–Q3), тыс. чел.*

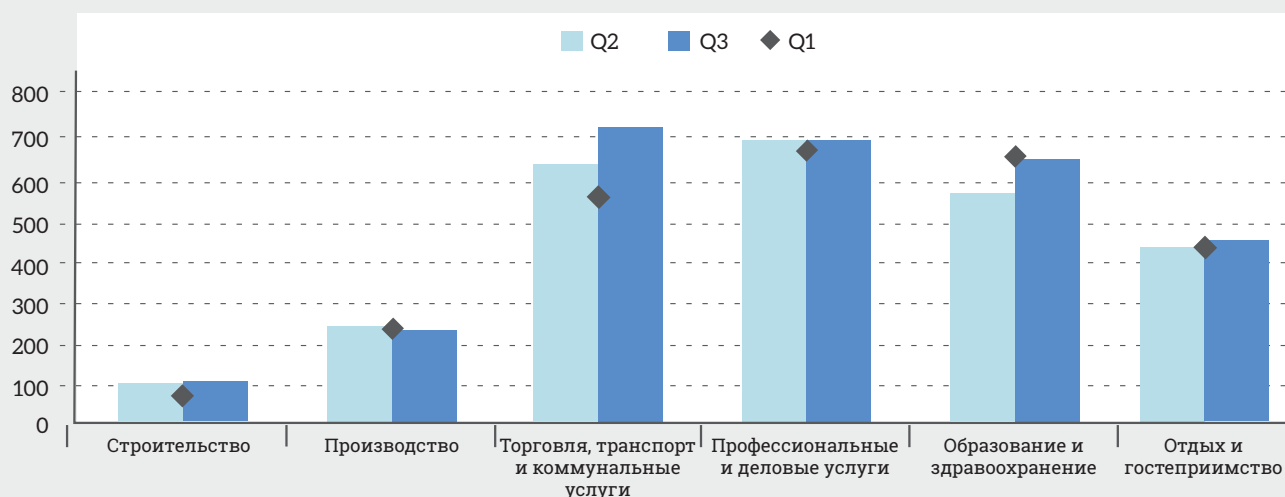
ВАКАНСИИ	Q1	Q2	Q3
Всего в частном секторе	2667	2724	2873
Строительство	67	104	108
Производство	254	253	245
Торговля, транспорт и коммунальные услуги	552	645	711
Профессиональные и деловые услуги	668	690	692
Образование и здравоохранение	674	579	652
Досуг и гостеприимство	452	453	465
Занятость	Q1	Q2	Q3
Строительство	686,4	5525,6	7365,1
Производство	17 262,9	11 524,0	11 450,9
Торговля, транспорт и коммунальные услуги	25 623,6	24 053,1	27 418,6
Профессиональные и деловые услуги	27 984,2	27 029,1	31 758,8
Образование и здравоохранение	15 108,9	19 564,1	26 022,7
Отдых и гостеприимство	11 861,6	13 019,6	14 362,3

Что можно сказать о тенденциях вакансий? Как цифры вакансий могут быть представлены графически? В каких секторах создано больше вакансий в первые три квартала года? Каковы доли вакансий по секторам и кварталам?



## Примерный ответ

- ✓ В целом количество вакансий за последние три квартала увеличилось на 7,7% (примерно 200 000 вакансий открыты в этот период), причем больше всего этому способствовали торговля, транспорт и коммунальные услуги (15 900 новых вакансий, или 77% от общего числа), далее следуют строительство (41 000 вакансий) и профессиональные и деловые услуги (24 000 вакансий). Эти данные могут быть представлены графически в виде столбчатой диаграммы, используя 1 квартал как ориентир для визуализации роста / снижения.



- ✓ Доли вакансий (процент свободных рабочих мест в общей сумме занятых и свободных рабочих мест) по отраслям и кварталам приведены в следующей таблице. Отрасль с самой высокой долей вакансий – сфера отдыха и гостеприимства, а затем торговля, транспорт и коммуникации, образование и здравоохранение.

### Доля вакансий по отраслям (кварталы Q1–Q3)

Доля вакансий	Q1	Q2	Q3
Всего	2,5	2,6	2,4
Строительство	1,0	1,8	1,4
Производство	1,5	2,1	2,1
Торговля, транспорт и коммунальные услуги	2,1	2,6	2,5
Профессиональные и деловые услуги	2,3	2,5	2,1
Образование и здравоохранение	4,3	2,9	2,4
Отдых и гостеприимство	3,7	3,4	3,4



## Глоссарий

### Вакансия

В соответствии с международными стандартами, вакансия – оплачиваемая должность, которая недавно создана, свободна или скоро освободится: (1) на которую работодатель активно ищет подходящего кандидата за пределами соответствующего предприятия; и (2) которую работодатель намерен заполнить немедленно или в течение определенного периода.

### Кривая Бевериджа

Эта кривая измеряет зависимость между долей вакансий в общей численности рабочих мест и уровнем безработицы. Кривая отражает эмпирический факт: уровень безработицы, как правило, увеличивается при снижении доли вакансий и наоборот.



## Дополнительные источники информации

**A. Machin:** “*The vacancy survey: A new series of national statistics*”, *Labour Market Trends*, pp. 349–362 (London, Office for National Statistics, July 2003).



# Модуль

# ШЕСТЬ

Условия труда:  
продолжительность рабочего  
времени, зарплата и  
неформальная занятость

**В конце этого модуля  
читатели смогут:**

- ✓ оценить долю молодых людей работающих с чрезмерной продолжительностью рабочего времени;
- ✓ проанализировать ситуацию с низкооплачиваемым трудом и работающими бедными;
- ✓ оценить участие молодежи в неформальной экономике;
- ✓ рассчитать отдачу от образования.

**Практические задания:**

-  Достойный труд для молодежи. Анализ.

**Продолжительность:**

-  180 минут.



## Продолжительность рабочего времени

Международное определение занятости охватывает весь диапазон продолжительности работы (начиная от одного часа в неделю). По этой причине важно анализировать занятость в сочетании с данными о продолжительности рабочего времени, чтобы дифференцировать различную интенсивность работы. Это особенно важно в случае молодых людей, так как многие из них работают неполный рабочий день на случайных работах.

Данные о продолжительности рабочего времени (в рабочих часах) необходимы для расчета неполной по времени занятости и средней заработной платы в час, чтобы полученные данные по заработной плате были пригодны для сравнения по категориям молодых людей, а также между молодыми людьми и взрослыми. В Международных стандартах по измерению продолжительности рабочего времени есть несколько различных понятий, касающихся продолжительности работы.

- **Договорная продолжительность рабочего времени** – это ожидаемые часы работы, необходимые для выполнения работы по договору найма или для оказания услуг в случае самозанятости.
- **Нормальная продолжительность рабочего времени** – часы работы, установленные законодательством и нормативно-правовыми актами или – в соответствии с ними – коллективными договорами или арбитражными решениями. Это понятие также относится к самозанятости, поскольку продолжительность рабочего времени устанавливается для всех рабочих мест в конкретной отрасли или профессии (например для водителей, чтобы обеспечить общественную безопасность).
- **Обычно отработываемые часы** – фактически отработанные часы в течение обычной недели. Их можно рассчитать как количество часов в неделю, которое человек чаще всего фактически отработал за последний месяц.
- **Фактически отработанные часы** – время, проведенное на работе для осуществления деятельности, которая вносит вклад в производство продукции и/или услуг, в течение определенного рассматриваемого периода. Сюда включается время, когда человек непосредственно занимается своей деятельностью, а также время ожидания вызова на дежурстве, время отдыха и коротких перерывов. В эти часы не входит ежегодный отпуск и отпуск по болезни, праздничные дни и время на дорогу из дома на работу и обратно, а также более длительные перерывы.
- **Оплачиваемые часы работы по найму** – время, за которое работник получает плату (по нормальной или премиальной ставке, деньгами или натуральной оплатой), независимо от того, были фактически отработаны эти часы или нет. Сюда входит ежегодный отпуск, оплачиваемые государственные праздники и больничный, но не входят неоплачиваемое сверхурочное время, неоплачиваемый учебный отпуск и отпуск по беременности и родам, если он не оплачивается или оплачивается через систему социального страхования.

В следующем примере показана разница между различными категориями продолжительности рабочего времени.



## Различные концепции понятия продолжительности рабочего времени

ДОГОВОРНАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ							Всего	ФАКТИЧЕСКИ ОТРАБОТАННЫЕ ЧАСЫ							Всего
Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс		Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс	
9	9	9	9	9	–	–		9	9	9	Отпуск		9	–	
17	17	17	17	17	–	–		18	18	18	Отпуск		12	–	
8	8	8	8	8	0	0	40	9	9	9	0	0	4	0	31
ОБЫЧНО ОТРАБАТЫВАЕМЫЕ ЧАСЫ							Всего	ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ЧАСЫ							Всего
Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс		Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс	
9	9	9	9	9	9	–		9	9	9	Отпуск		9	–	
17	17	17	17	17	12	–		18	18	17	Отпуск		12	–	
8	8	8	8	8	4	0	44	9	9	8	0	0	0	0	42

1 час оплаченных сверхурочных      Суббота не оплачена



## Советы

Данные по обычно отработываемым часам и фактически отработанным на основной работе часам собирают с помощью обследований рабочей силы, что делает их самыми анализируемыми данными.

Данные о договорных и оплачиваемых часах собирают с помощью обследований предприятий и из административных отчетов. Эти источники также иногда предоставляют данные о нормальной продолжительности рабочего времени и фактически отработанных часах.

## Чрезмерная продолжительность рабочего времени

Чрезмерная продолжительность рабочего времени является одним из основных показателей при анализе достойного труда. Чрезмерная продолжительность работы может представлять угрозу физическому и психическому здоровью людей; она может нарушать баланс работы, учебы и семейной жизни и часто сигнализирует о неадекватном уровне зарплаты.

Порог для определения слишком длительной или чрезмерной продолжительности рабочего времени – 48 часов в неделю. При оценке достойного труда этот показатель должен быть измерен на основе часов, обычно отработываемых на всех рабочих местах, а не на основе фактически отработанных часов.

## Доходы от работы

Доходы от работы включают все формы оплаты – деньгами, в натуральной форме или в форме услуг – полученные физическими лицами в результате их работы по найму или самозанятости.

Они состоят из доходов, связанных с оплачиваемой занятостью, и включают в себя: заработок; выплаты, зависящие от прибыли; доходы, связанные с самостоятельной занятостью, включая валовую прибыль (или долю прибыли), вознаграждение, получаемое владельцами-менеджерами корпораций или квазикорпораций, и социальные пособия, связанные с работой, полученные непосредственно от работодателя, системы социального страхования, схем обязательного страхования или от государства. Сюда не входят доходы от собственности, рента, подарки и пособия, выплачиваемые системой социального страхования или государством, независимо от статуса занятости. Есть три аспекта заработной платы:

- **ставка заработной платы** относится к ставке оплаты за период времени или за единицу продукции, установленной для работника на данной работе. Она включает в себя основную заработную плату, надбавку к заработной плате в связи с ростом стоимости жизни и другие гарантированные и регулярно выплачиваемые надбавки. Сюда не входит оплата сверхурочной работы, премии и награды, семейные пособия и другие социальные выплаты от работодателей, а также платежи в натуральной форме, дополняющие обычные ставки заработной платы.
- **заработок** – вознаграждение в денежной или натуральной форме, выплачиваемое работникам за отработанное время или выполненную работу вместе с вознаграждением за неотработанное время, например ежегодный отпуск и другой оплачиваемый отпуск или праздничные дни. В него входят прямая заработная плата, вознаграждение за неот-

работанное время, премии и награды и платежи в натуральной форме. Здесь не учитываются взносы работодателей в фонды социального страхования и пенсионные фонды, а также выходные пособия.

- **стоимость рабочей силы (затраты на оплату труда)** – затраты, понесенные работодателем в связи с использованием рабочей силы. Они включают в себя заработок (как определено выше), расходы работодателей на социальное страхование, стоимость профессионального обучения, налоги на труд и другие расходы, такие как транспорт, производственная одежда и подбор персонала. Есть три показателя стоимости рабочей силы:
  - базовая стоимость рабочей силы – средние затраты на одного рабочего;
  - почасовая стоимость рабочей силы – средняя стоимость труда за час работы;
  - затраты на рабочую силу в расчете на единицу продукции – средняя стоимость труда на единицу продукции.

Изменения в стоимости рабочей силы часто измеряются с помощью индекса стоимости рабочей силы, определяемого как изменение стоимости рабочей силы в течение данного периода с поправкой на изменения структуры занятости по профессиям и отраслям экономической деятельности за тот же период.

Следующий пример показывает процентное изменение затрат на рабочую силу в расчете на единицу продукции за десять лет. Поскольку этот показатель измеряет изменение стоимости рабочей силы на единицу продукции, резкое падение, зарегистрированное в год Т9, отражает снижение объемов производства, а также общего количества отработанных часов (и, следовательно, снижение затрат).





*Процентное изменение затрат на рабочую силу в расчете на единицу продукции (T3–T12)*



## Низкая заработная плата

Поскольку молодые люди находятся еще в начале своей трудовой жизни и имеют ограниченный опыт работы, они, как правило, получают относительно низкие доходы от работы. В связи с этим необходимо учитывать и продолжительность рабочего времени: молодые люди, совмещающие работу и учебу, обычно работают меньше часов. В этом контексте малое количество часов работы не следует путать с низкой оплатой труда.

Анализируя низкую зарплату молодежи, важно различать несколько категорий лиц, получающих низкую зарплату.

### 1. Низкооплачиваемые работники, занятые на полную ставку

Эта категория включает всех молодых людей, которые в течение рассматриваемой недели:

- обычно работали 40–48 часов в неделю на всех работах;
- при этом их общий ежемесячный заработок на всех работах был ниже установленного порога. Порог установлен на уровне двух третей среднемесячного заработка всех занятых в течение отчетной недели с обычной продолжительностью работы 40–48 часов в неделю.

Порог низких заработков определяется на основе распределения ежемесячных доходов работающих на полную ставку, чтобы учитывать различные национальные правила, касающиеся минимальной заработной платы, и различия в продолжительности рабочего времени. Поскольку медиана распределения определяет относительное положение типичного работника в этом распределении, национальные правила, касающиеся минимальной заработной платы, действительно привязаны к этой медиане. Расчет показателя в процентах от среднего делает его независимым от национальных валют и облег-

чает международное сопоставление. Преимущество этого показателя – в простоте и широкой применимости, в том числе в странах, где нет законодательства о минимальной заработной плате или установленная законом минимальная заработная плата намного ниже рыночной заработной платы на данный момент времени.

### 2. Низкооплачиваемые работники, занятые на неполную ставку

Занятые, работающие на неполную ставку, также могут иметь низкие доходы, даже если представить, что они работали на полную ставку в течение рассматриваемого периода. Эта категория низкооплачиваемых включает всех занятых лиц, которые в течение рассматриваемой недели:

- обычно работали менее 40 часов в неделю на всех работах;
- при этом их почасовой заработок был ниже установленного порога, соответствующего порогу месячного заработка работающих на полную ставку, который был указан выше. Почасовой порог можно рассчитать как отношение порога низкого месячного заработка работающих на полную ставку к средней продолжительности их работы за неделю, умноженной на 52/12.

### 3. Низкооплачиваемые работники с чрезмерной продолжительностью рабочего времени

Третья категория низкооплачиваемых работников включает тех, у кого продолжительность рабочего времени больше, чем установленная нормальная продолжительность рабочего времени при работе на полную ставку. Можно выделить две группы: (1) те, кто работает слишком много часов ради маленьких заработков, и (2) те, чей заработок выше установленного по-

рога, но только потому, что они работают слишком много часов (т.е. для компенсации низкой почасовой зарплаты).

Эти две группы работающих с чрезмерной продолжительностью рабочего времени включают всех занятых лиц, которые в течение рассматриваемого периода:

- обычно работали более 48 часов в неделю на всех работах;
- чей ежемесячный заработок на всех рабочих местах был меньше, чем порог низкого ежемесячного заработка людей, занятых на полную ставку, или чей почасовой заработок на всех рабочих местах был меньше, чем порог низкого почасового заработка людей, занятых на неполную ставку, как указано выше.



### Как рассчитать долю низкооплачиваемых работников

Первым шагом для измерения доли молодых низкооплачиваемых работников является расчет медианы месячного заработка всех работников (как правило, работающих 40–48 часов в неделю). Для этого надо составить перечень всех месячных заработков, упорядоченный по размеру заработка (от самого низкого до самого высокого). Медиана - это среднее значение, как показано ниже:

№	Месячный заработок	Пояснения
1	4795	Поскольку перечень состоит из четного числа позиций (10 месячных заработков) посередине находятся 9002 и 10 132. Медиана – среднее значение этих двух чисел (т.е. 9567).
2	4842	
3	5961	
4	8968	
5	9002	
6	10 132	
7	10 203	
8	10 218	
9	11 256	
10	13 298	

Второй шаг: определение количества молодых людей, работающих обычно 40–48 часов, которые зарабатывают меньше 2/3 медианы месячной зарплаты (т.е. 6378). Например в указанном выше перечне из 10 работающих первые три – низкооплачиваемые.

## Отдача от образования

Вопрос о продуктивности образования занимает центральное место в анализе занятости молодежи и в понимании взаимосвязи между структурой образования и рынком труда.

Ключевым вопросом является социальная отдача от образования, определенная как увеличение общего объема производства в связи с увеличением продолжительности обучения работающего населения.

Еще один вопрос – индивидуальная отдача от образования, определяемая как увеличение заработков за счет увеличения продолжительности обучения отдельных работников. Она относится к сигналам, которые рынок труда посылает молодым людям, их семьям и специалистам-практикам в секторе образования в виде вознаграждения за образование и уровня доходов, мотивирующих молодых людей продолжать обучение или отказаться от него.

Стандартная модель, которая связывает заработки с уровнем образования и опытом работы – это функция заработков Минсера:

$$w(x,s) = \beta_0 + \beta_1 x + \beta_2 x^2 + \rho_s s + \varepsilon,$$

где  $w(s,x)$  – логарифм заработной платы при обучении длительностью  $s$  лет и опыте (стаже) работы  $x$  лет;

$\rho_s$  – «отдача от образования» (предполагается, что этот коэффициент равен для всех уровней образования);

$\beta_0, \beta_1, \beta_2$  – параметры, которые управляют общим уровнем зарплаты и ее приростом в результате приобретения опыта работы;

$\varepsilon$  – переменный остаточный член с ожидаемой величиной  $E(\varepsilon | s; x) = 0$ .

Модель Минсера широко используется в эмпирической экономике и опирается на данные по разным странам и за разные периоды. Для оценки требуются данные о зарплатке (стандартизованные для различной продолжительности рабочего времени), опыт работы (стаж) и уровень образования (измеряется количеством лет обучения или уровнем образования). Модель обычно используется отдельно для оценки мужчин и женщин, а также других отдельных категорий лиц.

В Таблице 6.1 показаны результаты для мужчин, белых и афроамериканцев, в США, основанные на данных переписей населения, проводимых каждые десять лет на протяжении шести десятилетий с 1940 по 1990 год. Последняя колонка показывает, что в среднем эффект от одного года обучения – увеличение заработка примерно на 11–13% у белых мужчин и на 9–15% у афроамериканцев. Отдача от образования неуклонно возрастала у афроамериканцев, но несколько колебалась у белых мужчин.

**Таблица 6.1** Расчетные коэффициенты логарифмической регрессии заработков Минсера, США, 1940–1990 гг.

Год	Свободный член	Опыт работы	Опыт работы в квадрате	Продолжительность обучения
	$\beta_0$	$\beta_1$	$\beta_2$	$\rho_s$
Белые мужчины				
1940	4,4771	0,0904	-0,0013	0,1250
1950	5,3120	0,1074	-0,0017	0,1058
1960	5,6478	0,1156	-0,0018	0,1152
1970	5,9113	0,1323	-0,0022	0,1179
1980	6,8913	0,1255	-0,0022	0,1023
1990	6,8912	0,1301	-0,0023	0,1292
Афроамериканцы				
1940	4,6711	0,0646	-0,0009	0,0871
1950	5,0716	0,0933	-0,0014	0,0998
1960	5,4107	0,1035	-0,0016	0,1034
1970	5,8938	0,1074	-0,0016	0,1100
1980	6,4448	0,1075	-0,0016	0,1176
1990	6,3474	0,1109	0,0017	0,1524

Источник: J.J. Heckman, L.J. Lochner and P.E. Todd: Fifty years of Mincer earnings regressions, 2003, на [www.econstor.eu/bitstream/10419/21464/1/dp775.pdf](http://www.econstor.eu/bitstream/10419/21464/1/dp775.pdf)

Сравнение столбцов «продолжительность обучения» и «опыт работы» показывает, что у белых мужчин образование, как правило, имело меньшее влияние на заработки по сравнению с опытом работы на протяжении всего периода. Обратное верно для афроамериканцев, у которых школа имеет большее влияние на заработки, чем опыт работы.

Наконец, отрицательные значения в столбце «опыт работы в квадрате» подтверждают тот факт, что после определенного уровня опыт работы имел все меньше влияния на изменения заработков в течение рассматриваемого периода как для белых мужчин, так и для афроамериканцев.

## Работающие бедные

Работающие бедные – это лица, которые работают, но их заработок ниже черты бедности, установленной на национальном уровне, или ниже международной черты бедности (1,25 или 2 доллара США в день). Пример графического представления данных о работающих бедных показан на рисунке на следующей странице.

Эти данные показывают, что молодые люди скорее будут работающими бедными, чем взрослые, и что молодые люди из национальных меньшинств с гораздо большей вероятностью будут работающими бедными, чем их сверстники из национального большинства. Молодые работающие являются более уязвимыми в отношении бедности, чем более взрослые возрастные группы, в частности потому, что заработки у молодежи ниже, а уровень безработицы среди молодежи выше. Более высокий уровень образования, как правило, приводит к снижению доли живущих в бедности.

В результате анализа глобальных тенденций изменения занятости молодежи, проведенного МОТ при сотрудничестве с Всемирным банком (2010 г.), получен ряд национальных оценок работающих бедных. Оценки основаны на совместимых методологиях и определениях бедности (1,25 доллара США в день по паритету покупательной способности)<sup>5</sup>.

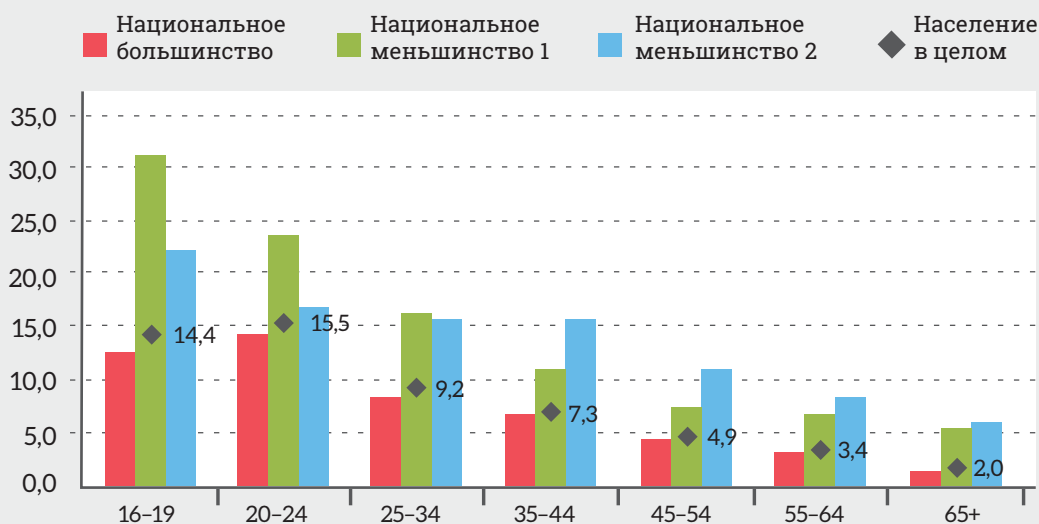
Эти данные показывают, что молодые люди скорее, чем взрослые, могут оказаться среди работающих бедных практически во всех исследуемых странах. По оценкам МОТ в 2012 году примерно 220 млн молодых работающих жили в бедных домохозяйствах (с расходами на человека менее 2,25 доллара США в день). Доля работающих бедных с расходами не выше 2,25 доллара США в день среди молодежи (доля молодых работающих бедных в общей численности занятой молодежи) в том же году составляла 40%.

Более высокий уровень экономической активности молодых работающих бедных, большая часть которых занята в аграрном секторе, отражает упущенные возможности для многих молодых людей, которые в противном случае могли бы учиться и приобрести квалификацию и образование, что могло бы поднять их производительность и потенциальный доход в будущем. У многих молодых работающих бедных нет даже начального образования.

<sup>5</sup> Такое же определение используется для мониторинга прогресса в достижении «Целей развития тысячелетия». Конечной целью этого мониторинга является улучшение понимания взаимосвязи бедности и занятости в развивающихся странах по всему миру, включая все оценки с гендерной и возрастной разбивкой.

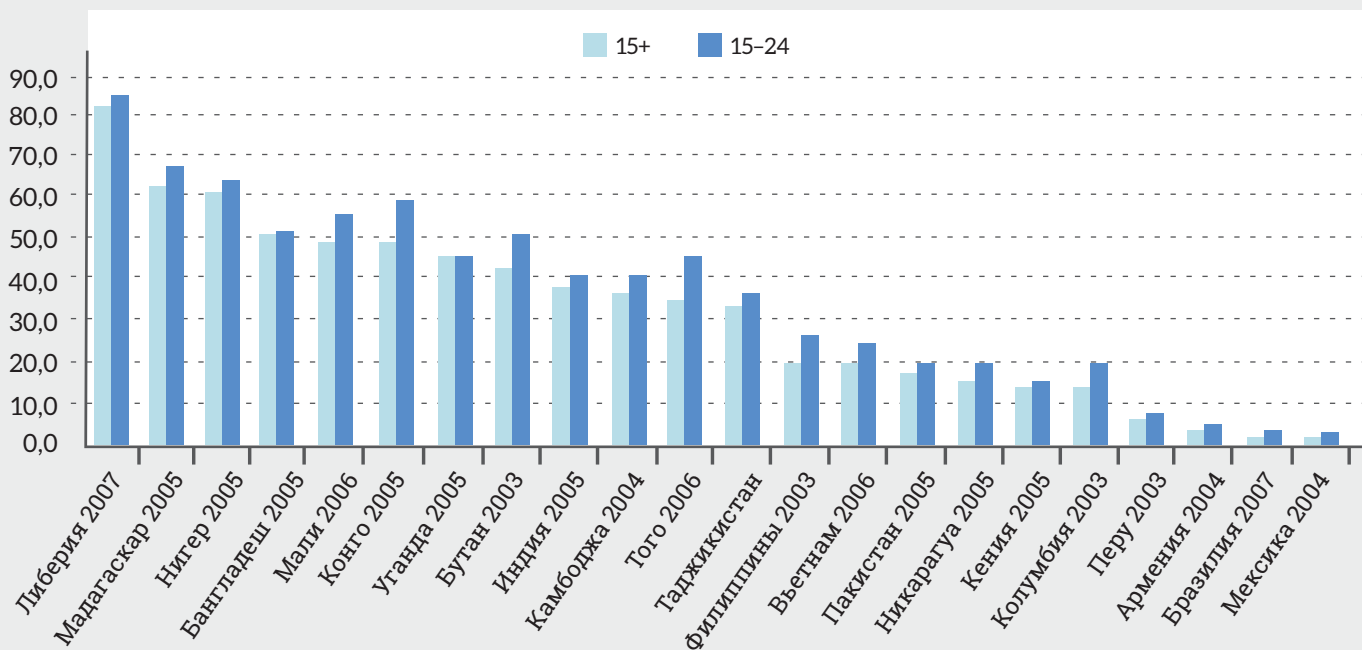


### Работающие бедные по национальному происхождению и возрастным группам



**Рис. 6.1.**

Работающие бедные (с расходами до 1,25 долларов США в день), % от всех занятых



Источник: ILO, Global employment trends for youth (Geneva, ILO, 2010).

## Неформальная занятость

Многие молодые люди, которые не в состоянии найти работу с достаточным доходом, пытаются заработать себе на жизнь в сфере неформальной экономики, например в качестве ученика или временного работника с частичной занятостью, или временного работника без договора, или иногда как надомный производитель, уличный торговец, коллектор отходов или домашний работник в чужом домохозяйстве.

Полезной концепцией, охватывающей большинство из этих видов деятельности, является «неформальная занятость». В соответствии с международными статистическими стандартами по данному вопросу, неформальная занятость определяется в случае работодателей и самозанятых работников, не использующих наемный труд, с учетом особенностей их предприятия, а в случае сотрудников – с учетом особенностей их трудовых отношений<sup>6</sup>. Другими категориями работников, которые также считаются неформальными, являются: помогающие на семейных предприятиях члены семьи, члены неформальных производственных кооперативов, а также самозанятые работники, занимающиеся производством товаров исключительно для использования их собственной семьей.

Для практических целей неформальные предприятия, не использующие наемный труд, определяют либо как все такие предприятия, либо только как те предприятия, которые не зарегистрированы в соответствии с конкретными формами национального законодательства. Предприятия неформальных работодателей можно определить на основе соответствия хотя бы одному из следующих критериев: (1) размер предприятия ниже установленного количества занятых и (2) отсутствие регистрации предприятия или его сотрудников.

Трудовые отношения являются неформальными, если по закону или на практике они не соответствуют национальному законодательству по труду, обложению подоходным налогом, социальной защите или праву работающих получать дополнительные выплаты (предварительное уведомление об увольнении, выходное пособие, ежегодный оплачиваемый отпуск и больничный лист, и т.д.)

Поэтому неформальная занятость – это широкое понятие, которое включает:

- **занятость в неформальном секторе** (кроме тех редких работников в этом секторе, которые могут иметь формальную занятость);
- **неформальная занятость вне неформального сектора.**

Термин неформальная экономика хотя и не определен четко, может быть истолкован как относящийся к неформальной занятости и занятости в неформальном секторе.

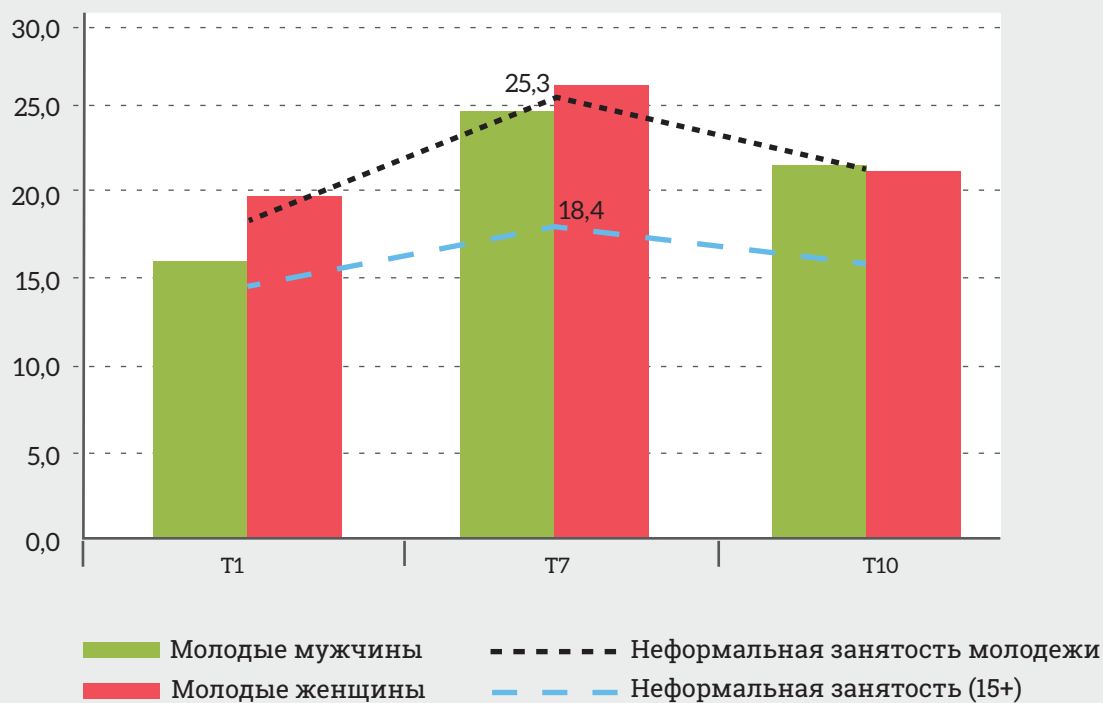
Данных о неформальной занятости обычно бывает мало. Доступные цифры на национальном уровне показывают, что неформальная занятость среди молодых работников, как правило, выше, чем среди взрослых. Неформальная занятость снижается по мере увеличения возраста и уровня образования (вероятнее, что неформально занятыми будут молодые люди с низким уровнем образования, чем более образованная молодежь). Пример этой тенденции приведен ниже.

<sup>6</sup> МОТ, Резолюция об измерении занятости в неформальном секторе, принятая на пятнадцатой Международной конференции статистиков труда (МКСТ), Женева, 1993, и Рекомендации, касающиеся статистического определения неформальной занятости, принятые на семнадцатой сессии Международной конференции статистиков труда, Женева, 2003.





### Неформальная занятость всего населения и неформальная занятость молодежи за период (Т1–Т10)



## Показатели достойного труда

В последнее десятилетие значительные усилия были направлены на перевод понятия «достойный труд» в измеримый формат. Был разработан перечень из 58 показателей по 10 сферам (экономический и социальный контекст достойного труда, возможности трудоустройства; адекватный заработок и производительный труд; достойное рабочее время; труд, который должен быть запрещен; стабильность и гарантии занятости; равенство возможностей и обращения; безопасные условия труда, социальное страхование и социальный диалог, представительство работников и работодателей).

В Таблице 6.2 представлен полный перечень показателей достойного труда. Все перечисленные показатели актуальны для анализа занятости молодежи.

Пять из основных показателей касаются непосредственно молодежи:

- **молодежь, которая не учится и не работает**, в возрасте 15–24 лет;
- **уровень безработицы среди молодежи** в возрасте 15–24 лет;
- **детский труд**;
- **детский труд в опасных условиях**;
- **наихудшие формы детского труда**.

Первые два показателя уже рассмотрены в предыдущих модулях этих учебно-информационных материалов. Три других показателя по детскому труду касаются детей (в возрасте 5–14 лет) и молодежи (в возрасте 15–17 лет).

Для молодых людей категории 15–17 лет детский труд определен как труд в опасных условиях и другие наихудшие формы детского труда, включая долговую кабалу, принудительный труд, детскую проституцию, порнографию, незаконный оборот наркотиков и другие виды незаконной деятельности.

Глобальная оценка детского труда МОТ определяет детский труд в опасных условиях с использованием трех критериев: (1) работа в признанных опасными отраслях (горнодобывающая промышленность и разработка карьеров, строительство), (2) работа в признанных опасными профессиях и (3) чрезмерная продолжительность работы (более 43 часов рабочих часов в неделю).

60 наборов данных по 50 странам показали, что в целом около 62 млн подростков в возрасте 15–17 лет работали в опасных условиях в 2008 году, что больше по сравнению с 52 млн в 2004 году. Доля молодежи в возрасте 15–17 лет, работающей в опасных условиях, составила 53,9% среди юношей и 40,1% среди девушек.

**Таблица 6.2 Показатели достойного труда**

АСПЕКТ	ПОКАЗАТЕЛЬ
Экономический и социальный контекст	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Дети, не посещающие школу (процент по возрастным группам)</li> <li>• Предполагаемый процент ВИЧ-инфицированных в численности работоспособного населения</li> <li>• Производительность труда (ВВП на одного занятого, уровень и темпы роста)</li> <li>• Неравенство доходов (потребления) (процентильное отношение P90/P10)</li> <li>• Темпы инфляции (индекс потребительских цен)</li> <li>• Занятость по отраслям экономической деятельности</li> <li>• Образование взрослого населения (коэффициент грамотности среди взрослых, процент взрослых, окончивших среднюю школу)</li> <li>• Доля заработной платы в ВВП</li> <li>• Реальный ВВП на душу населения, рассчитанный по паритету покупательной способности в долларах США (уровень и темпы роста)</li> <li>• Доля занятых женщин по отраслям (по Международной стандартной отраслевой классификации (ISIC))</li> <li>• Неравенство в заработной плате/доходах (процентильное соотношение P90/P10)</li> <li>• Показатели бедности</li> </ul>
Возможности трудоустройства	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Уровень занятости</li> <li>• Уровень безработицы</li> <li>• Доля молодежи, которая не учится и не работает, в общей численности населения</li> <li>• Уровень неформальной занятости</li> <li>• Уровень экономической активности</li> <li>• Уровень безработицы среди молодежи</li> <li>• Безработица с разбивкой по уровню образования</li> <li>• Занятость с разбивкой по статусам занятости</li> <li>• Доля самозанятых, не использующих наемный труд, и членов семей, помогающих на семейных предприятиях, в общей численности занятых</li> <li>• Доля наемных работников в общей численности занятых вне аграрного сектора</li> </ul>
Адекватный заработок и производительный труд	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Доля работающих бедных</li> <li>• Низкий уровень оплаты</li> <li>• Средний почасовой заработок в отдельных профессиях</li> <li>• Средняя реальная заработная плата</li> <li>• Минимальная заработная плата в процентах от средней заработной платы</li> <li>• Индекс заработной платы в промышленности</li> <li>• Наемные работники, недавно прошедшие профессиональную переподготовку (в прошлом году)</li> </ul>
Достойное рабочее время	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Занятость с чрезмерной продолжительностью рабочего времени (более 48 часов в неделю)</li> <li>• Занятость по количеству отработанных часов в неделю (в рамках нормальной продолжительности рабочего времени)</li> <li>• Средняя продолжительность рабочего времени одного работающего за год</li> <li>• Уровень неполной по времени занятости</li> </ul>
Труд, который должен быть запрещен	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Уровень детского труда</li> <li>• Уровень детского труда в опасных условиях</li> <li>• Уровень наихудших форм детского труда, помимо опасного труда</li> <li>• Уровень принудительного труда</li> <li>• Уровень принудительного труда среди возвратившихся мигрантов</li> </ul>
Стабильность и гарантии занятости	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Уровень незащищенной занятости</li> <li>• Срок пребывания в должности</li> <li>• Прожиточный минимум работающего</li> <li>• Реальные заработки работников, не имеющих постоянной работы</li> </ul>
Равные возможности и обращение	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Профессиональная гендерная сегрегация</li> <li>• Доля женщин, работающих по найму на руководящих должностях высшего и среднего уровня</li> <li>• Гендерная разница в заработной плате</li> <li>• Доля женщин, работающих по найму не в сельскохозяйственном секторе</li> </ul>
Безопасные условия труда	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Уровень производственного травматизма со смертельным исходом</li> <li>• Уровень производственного травматизма без смертельного исхода</li> <li>• Потери рабочего времени в результате производственного травматизма</li> <li>• Трудовая инспекция (количество инспекторов на 10 000 наемных работников)</li> </ul>
Социальная защита	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Доля населения старше установленного пенсионного возраста (более 65 лет), получающего пенсии</li> <li>• Государственные расходы на социальное обеспечение (в процентах к ВВП)</li> <li>• Расходы на медицинскую помощь, финансируемые не за счет частных домашних хозяйств</li> <li>• Доля экономически активного населения, вносящего взносы в пенсионную систему</li> </ul>
Социальный диалог	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Уровень членства в профсоюзах</li> <li>• Предприятия, являющиеся членами организаций работодателей</li> <li>• Уровень охвата коллективными договорами</li> <li>• Дни, не отработанные из-за забастовок и локаутов</li> </ul>

## Показатели достижения Целей развития тысячелетия

Цель развития тысячелетия в области занятости – это полная и продуктивная занятость и достойный труд для всех, включая женщин и молодежь. Ниже представлены 4 показателя для мониторинга прогресса:

- *темп роста ВВП на душу работающего населения;*
- *уровень занятости;*
- *доля работающих, которые живут менее чем на 1 доллар США в день (по паритету покупательной способности);*
- *доля самозанятых, не использующих наемный труд, и членов семей, помогающих на семейных предприятиях, в общей численности занятых.*

Последние три показателя уже обсуждались ранее в контексте занятости и доходов от занятости. Первый показатель (производительность труда) является общим контекстным показателем, не измеряемым отдельно для молодых людей, так как доля затрат труда молодежи в стоимости выпускаемой продукции (ВВП) не может быть однозначно определена и измерена ни в теории, ни на практике.



## Анализ достойного труда

Департамент занятости страны В проводит анализ рынка труда для получения исходных данных для формулирования политики в области занятости молодежи на следующие пять лет. Общая численность молодежи в возрасте 15–24 лет составляет более 31 млн человек (31 814 600 человек, из которых 16 543 800 молодые женщины). В составе рабочей силы всего 9 544 600 человек (из которых 51% составляют молодые женщины). Из всех молодых неактивных лиц (т. е. 22 270 000 человек), 4% составляют молодые люди, потерявшие надежду на трудоустройство, 80% учатся, и еще 16% являются неактивными по другим причинам. Из последних 7% хотят работать. Есть следующие статистические данные о занятости молодежи в текущем году:

Отрасли экономической деятельности (тыс. чел.)	Всего	Мужчины	Женщины
Сельское хозяйство	1726,9	724,8	1002,1
Промышленность	2798,4	1434,9	1363,5
Услуги	2562,3	1177,9	1384,4
Статус занятости (тыс. чел.)	Всего	Мужчины	Женщины
Занятые	4670,7	2140,2	2530,6
Работодатели и самозанятые, использующие труд наемных работников	106,3	78,6	27,7
Самозанятые, не использующие наемный труд	375,6	209,4	166,2
Помогающие на семейных предприятиях члены семьи	1934,9	909,4	1025,5

Доля молодых работающих в неформальном секторе экономики оценивается Статистическим институтом в 38,6% от общей занятости молодежи (35,7% для молодых женщин и 41,5% молодых мужчин), что значительно выше 21,6% взрослых работающих. Доля частичной занятости составляет 12,4% (8,2% из которых вынужденно работают на неполную ставку).

Порог бедности в стране определен на уровне минимального гарантированного дохода. Доля молодых работников, зарабатывающих ниже этого порога, составляет 13,1% от общей численности занятой молодежи. Еще 28,4% молодых работников зарабатывают от одного до двух минимальных гарантированных доходов (эквивалент 40% от средней заработной платы, или 24 315 денежных единиц в местной валюте). На следующем рисунке графически показана доля молодых работающих бедных по отраслям экономической деятельности.

**Распределение работающих бедных и низкооплачиваемых работников (в возрасте 15–24 лет) по секторам экономики**



Молодые мужчины зарабатывают в среднем 17 000 в местной валюте, а женщины – 14 450.



Какие показатели молодежного рынка труда можно рассчитать на основании приведенных выше цифр? Насколько достойным можно считать труд молодежи в стране? Какая дополнительная разбивка данных и / или дополнительные диаграммы нужны, чтобы лучше понять ситуацию?

**Примерный ответ**

- ✓ Цифры, предоставленные выше, позволяют рассчитать ключевые показатели рынка труда (уровень экономической активности, занятости и безработицы), избыток рабочей силы, долю незащищенной занятости и гендерную разницу в оплате труда (15%). Следующая таблица обобщает эти показатели. Дополнительная гендерная разбивка по полу понадобилась бы для работающих бедных, низкооплачиваемых работников и не полностью занятых, а также по соответствующей доле взрослых (для сравнения ситуации по молодежи и взрослым).

*Основные показатели рынка труда молодежи (в возрасте 15–24 лет)*

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ	ВСЕГО	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ
Уровень экономической активности	30,0	30,6	29,4
Уровень занятости	22,3	21,9	22,7
Уровень безработицы	25,7	28,6	23,0
Неактивность	70,0	69,4	70,6
ОТРАСЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	ВСЕГО	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ
Сельское хозяйство	24,4	21,7	26,7
Промышленность	39,5	43,0	36,4
Услуги	36,2	35,3	36,9
СТАТУС ЗАНЯТОСТИ	ВСЕГО	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ
Занятые	65,9	64,1	67,5
Работодатели и самозанятые, использующие труд наемных работников	1,5	2,4	0,7
Самозанятые, не использующие наемный труд	5,3	6,3	4,4
Помогающие на семейных предприятиях	27,3	27,2	27,3
ДРУГИЕ ПОКАЗАТЕЛИ	ВСЕГО	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ
Избыток рабочей силы	13,1	-	-
Незащищенная занятость	32,6	33,5	31,8
Вынужденная неполная занятость	8,2	-	-
Неформальная занятость	38,6	35,7	41,5
Работающие бедные	13,1	-	-
Низкооплачиваемые работники	28,4	-	-

- 
 Цифры молодежного рынка труда показывают, что молодые мужчины несколько чаще становятся незащищенными занятыми, чем женщины. Но последние с большей вероятностью заняты в неформальном секторе, поскольку чаще работают в сельском хозяйстве, чем мужчины. Хотя данные о работающих бедных не разбиты по полу, тот факт, что женщины больше заняты в сельском хозяйстве, а также в сфере услуг, таких как оптовая и розничная торговля, в гостиничном и ресторанном бизнесе и образовании (сектора с самым высоким уровнем работающих бедных и низкооплачиваемой работой), повышает вероятность того, что молодые женщины будут работающими бедными или низкооплачиваемыми работниками по сравнению с их сверстниками-мужчинами.
- 
 Цифры с разбивкой по уровню образования (особенно по неактивным, безработным, потерявшим надежду на трудоустройство, работающим бедным и низкооплачиваемым работникам) позволили бы определить, больше ли вероятности у молодых людей с низким уровнем образования заниматься трудом, не отвечающим критериям достойного, по сравнению с их более образованными сверстниками.



## Глоссарий

### Фактически отработанные и обычно отработываемые рабочие часы

Фактически отработанные и обычно отработываемые рабочие часы являются двумя наиболее анализируемыми показателями продолжительности рабочего времени, так как их рассчитывают при национальных обследованиях рабочей силы. Фактически отработанные часы работы представляют собой фактическое время, проведенное на работе (за исключением различных видов отпусков и более длительных перерывов). Обычно отработываемые рабочие часы – часы, отработываемые в течение стандартной недели.

### Чрезмерная продолжительность рабочего времени

Международный принятый порог чрезмерной продолжительности рабочего времени – 48 и более часов в неделю.

### Затраты на рабочую силу в расчете на единицу продукции

Их рассчитывают делением совокупного вознаграждения за труд на фактический объем производства.

### Индивидуальная отдача от образования

Индивидуальная отдача от образования – увеличение зарплаток за счет увеличения продолжительности обучения и опыта работы на уровне отдельного работника.

### Неформальная занятость

Неформальная занятость включает в себя всех работников, занятых в неформальном секторе и занятых неформально за пределами неформального сектора.

### Работающие бедные

Работающими бедными являются физические лица, которые работают, но уровень их заработка находится ниже черты бедности (установленного на национальном уровне или на международном уровне 1,25 или 2 доллара США в день).

### Низкооплачиваемые работники

Низкооплачиваемые работники – доля людей, работающих и зарабатывающих меньше 2/3 медианной месячной зарплаты.

### Доля детского труда

Определяется как доля работающих детей в возрасте 5–14 лет.



## Additional reading

**D. Bescond, A. Châtaignier and F. Mehran:** “Seven indicators to measure decent work: An international comparison”, International Labour Review (Geneva, ILO, 2003/2).

**J.J. Heckman, L.J. Lochner and P.E. Todd:** “Fifty years of Mincer earnings regressions”, 2003.

**ILO:** Decent work: Report of the Director General, International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 2000.

**ILO:** Beyond unemployment: Measurement of other forms of labour underutilization (Geneva, ILO, 2008).

**ILO:** Guide to the new Millennium Development Goals employment indicators (Geneva, ILO, 2009).

**ILO:** Global child labour developments: Measuring trends from 2004 to 2008 (Geneva, ILO, 2010).

**ILO:** Decent work indicators: Concepts and definitions: ILO manual (Geneva, ILO, 2012).





# Модуль

# СЕМЬ

Динамика  
рынка труда молодежи

**В конце этого модуля  
читатели смогут:**



сконструировать и проанализировать потоки молодежи при переходе из одного статуса рабочей силы в другой.

**Практические задания:**



Измерение показателей перехода молодежи от обучения в школе к трудовой деятельности

**Продолжительность:**



90 минут.



## Данные о потоках (динамические данные)

Понимание трудностей, с которыми сталкиваются юноши и девушки при выходе на рынок труда и во время пребывания на нем, требует данных о потоках, которые показывают динамику рабочего опыта молодежи во времени. Данные о потоках предоставляют информацию о характеристиках отдельных работников, которые потеряли свою работу, о тех, кто нашел работу в течение рассматриваемого периода, и в целом о численности и характеристиках населения, рабочий статус которого изменился в течение данного периода.

## Источники данных

Данные о потоках можно получить различными способами, используя специально разработанные процедуры, например задавая ретроспективные вопросы в обычной анкете обследования или проводя продольные обследования или обследования перехода от учебы к трудовой деятельности. Эти данные также можно получить, используя схемы повторной выборки, включенные в обследования, направленные на получение количественных данных (данных о запасах), или путем сопоставления данных переписей или административных реестров на индивидуальных уровнях или на более агрегированных уровнях для построения искусственных когорт.

### Ретроспективные вопросы

Ретроспективный вопрос связан с конкретной датой в прошлом, например статус активности человека год назад, или может касаться события в прошлом, например: «Когда последний раз Вы работали по найму?», если человек в настоящее время безработный или экономически неактивный.

Первый тип ретроспективных вопросов может быть использован для построения данных о потоках, таких как количество занятых в настоящее время, которые также были заняты год назад, или количество тех, кто был безработным или неактивным год назад. Хотя удобный и относительно недорогой, этот метод получения данных о потоках рабочей силы с помощью ретроспективных вопросов имеет ряд ограничений.

Во-первых, не всегда можно полагаться на память опрашиваемого. Другая проблема состоит в том, что трудно сохранить идентичность опре-

деления какого-либо статуса активности в текущий момент времени по сравнению с тем, как он был определен в прошлом. Обычно определение текущего статуса активности человека как занятого, безработного или экономически неактивного основано на ответах на последовательность структурированных вопросов (часто включающую 10–12 различных вопросов). Очевидно, что невозможно воспроизвести тот же набор вопросов, который использовался для определения статуса активности человека в далеком прошлом.

Еще одна трудность с ретроспективными вопросами – проблема разбивки данных. Например, измерение с разбивкой движений от неполной к полной занятости и наоборот потребовало бы более изощренных ретроспективных вопросов, что, соответственно, усложняет процесс воспоминания и усугубляет другие ошибки.

### **Продольные обследования**

Продольные (или панельные) обследования специально предназначены для изучения поведения конкретных социальных групп в течение долгого времени. При продольном обследовании отбирают панель домохозяйств или людей и наблюдают за ними на протяжении периода времени, собирая соответствующую статистическую информацию с регулярными или нерегулярными интервалами.

Продольные обследования в целом позволяют более точно измерить потоки, чем ретроспективные вопросы. Они также обеспечивают большую гибкость в выборе переменных для поведенческих исследований динамики занятости и безра-

ботицы и позволяют измерять потоки как в долгосрочной, так и в краткосрочной перспективе.

Эти исследования, однако, являются дорогостоящими и требуют хорошо развитой статистической и административной инфраструктуры и возможностей обработки данных. Есть также трудности с низким процентом ответов (отказы), последующим наблюдением за домашними хозяйствами, которые изменили местонахождение (выбытие) или вновь образованы (отделение). Продольные исследования также не подходят для получения своевременных данных о потоках на национальном уровне на регулярной основе.

### **Сопоставимые массивы данных**

Кроме того, можно получить данные о потоках путем сопоставления данных последовательных переписей населения или данных административного учета, относящихся к одной и той же единице в разные моменты времени. Сопоставление может быть сделано на индивидуальном или агрегированном уровне при использовании точной или статистической процедуры сопоставления.

Сопоставление данных переписи населения является сложным процессом, и результаты должны интерпретироваться с осторожностью, поскольку данные не учитывают все потоки, которые могли иметь место в период между последовательными датами переписи. Соответственно, этот способ, возможно, имеет больше смысла использовать для получения данных о потоках, когда речь идет о переменных, которые относительно стабильны во времени, например о перемещениях между профессиями.

Сопоставление данных административного учета – более эффективный метод получения данных о потоках. В таких случаях несколько административных реестров связаны друг с другом (например, отчеты государственной службы занятости, социального страхования, налоговой администрации и т.д.). С помощью уникального «индивидуального номера» в качестве идентификатора, можно установить статус рабочей силы и ключевые характеристики каждого человека в выбранные моменты времени и таким образом получить соответствующую статистику потоков для учтенного населения.

Конкретные виды статистических данных по потокам можно получить из результатов обследований предприятий (текучесть рабочей силы, наем и увольнение), реестров системы страхования на случай безработицы (совокупное перемещение застрахованных работников в категорию безработных и обратно), а также из ряда других источников, например учетных данных биржи труда и статистики вакансий. В некоторых случаях данные учета и обследований могут быть объединены, чтобы построить комплексные блоки данных статистики потоков.

Сбор данных о потоках на основе учетных реестров менее затратный, позволяет осуществить детальную географическую и индивидуальную разбивку, т.е. полезен для получения данных о потоках на небольших территориях или о потоках между профессиями и отраслями экономической деятельности, а также в целом дает меньше ошибок измерения.

Основным его недостатком является сложность адаптации понятий и определений администра-

тивных систем к нуждам статистики. Изменения в административных системах, а также в нормативных актах и процедурах могут повлиять на статистику и привести к завышению действительных потоков. Еще одна проблема связана с требованием конфиденциальности личных данных, что может ограничить сопоставление различных реестров.

### **Условные (искусственные) когорты**

Этот метод использует данные повторяющихся обследований рабочей силы на определенный момент времени, чтобы построить искусственные когорты для оценки вероятности перехода и ожидаемой длительности пребывания в различных статусах рабочей силы. Идея заключается в том, что результаты опросов с ретроспективными вопросами содержат информацию о потоках, которая может быть использована для искусственного конструирования трудового опыта когорт людей на протяжении периода времени.

Например, в ежеквартальном обследовании рабочей силы безработные, заявившие о более чем трехмесячном периоде безработицы в текущем квартале, должны были быть безработными в предыдущем квартале. Таким образом, доля безработных на протяжении более трех месяцев в численности тех, кто недавно стал безработным в период между последними опросами, дает оценку вероятности остаться безработными в течение двух кварталов подряд.

Тот же принцип может быть использован для расчета вероятности остаться занятым в последующие периоды и оценок ожидаемой продолжительности периодов занятости молодежи.

### **Повторные выборки при регулярных обследованиях**

Данные о потоках также можно получить, используя схемы повторных выборок, когда это возможно.

В схеме с повторной выборкой, элементы выборки при последовательных обследованиях частично остаются в выборке согласно установленной схеме. Например, при ежеквартальных обследованиях со схемой выборки 2-2-2, отобранные домохозяйства остаются в выборке на протяжении двух последовательных кварталов, не попадают в выборку в течение следующих двух кварталов и возвращаются в выборку еще на два следующих квартала, чтобы потом покинуть выборку на неопределенное время.

При таких схемах выборки часть отобранных домохозяйств или людей остаются в выборке в разные моменты времени и таким образом создают основу для получения данных о потоках путем сопоставления данных последовательных раундов опроса.

Данные о потоках, полученные с помощью схемы повторной выборки, имеют ряд преимуществ. Прежде всего, поскольку они получены из обследований рабочей силы и все понятия и определения соответствуют требованиям статистики, а понятия и определения данных о потоках соответствуют понятиям и определениям данных о запасах. Кроме того, в этих данных нет ошибок недостатков памяти респондентов, как это бывает с ретроспективными вопросами. К тому же стоимость и требования к организации обследования методом повторной выборки

ниже, чем потребовалось бы при продольном обследовании.

Метод повторной выборки, однако, не подходит для получения данных о потоках за долгосрочный период, и в нем есть ряд моментов, связанных с измерениями и обработкой данных, которые нуждаются в особом внимании. К ним относится возможность деформации группы из-за повторной выборки и возможного несоответствия оценок запасов (количественных данных), полученных на основании данных о потоках, и соответствующих оценок национальных трудовых ресурсов.

### **Специальные обследования**

Наконец, динамические данные по молодежной рабочей силе могут быть получены с помощью специальных обследований, в которых респондентов просят сообщить о своем опыте в качестве рабочей силы, используя ретроспективные вопросы или комбинацию других вопросов, как при проводимых МОТ обследованиях перехода от обучения в школе к трудовой деятельности.

## Потоки молодежной рабочей силы

Анализ динамики рынка труда на основе данных о потоках можно объяснить с помощью матрицы переходов (матрицы потоков), показывающей потоки рабочей силы, переходящей из одного статуса в другой с течением времени. В следующем примере показана структура простой матрицы переходов. Она содержит три строки основных статусов рабочей силы (занятые, безработные, неактивные) в начальный период времени и три столбца статусов рабочей силы в следующий период.

В клетках указано количество человек в каждой из девяти возможных комбинаций статусов рабочей силы: ЗЗ – количество лиц, занятых в начальный период времени, которые остались занятыми в последующий период времени; ЗБ – те, кто первоначально были занятыми, а затем стали безработными и так далее. В приведенном ниже примере составлена матрица переходов рабочей силы в третьем квартале по сравнению со вторым кварталом данного года.

Количественные данные, полученные при обследовании рабочей силы (строка «Итого» в таблице ниже), показывают, что численность безработных увеличилась на 6000 человек в третьем квартале. Такое изменение численности безработных стало результатом притока 38 000 молодых людей в число безработных (21 000 молодых людей, которые потеряли работу, и 17 000 тех, кто были неактивен прежде) и оттока 32 000 человек (12 000 молодых людей, которые нашли работу, и 20 000 тех, кто вышел из состава рабочей силы).



*Матрица переходов рабочей силы*

			Следующий период времени		
			З	Б	Н
Начальный период времени	Занятые	З	ЗЗ	ЗБ	ЗН
	Безработные	Б	БЗ	ББ	БН
	Неактивные	Н	НЗ	НБ	НН

*Матрица переходов молодежной рабочей силы Квартал 2 – Квартал 3 (тыс. чел.)*

Молодежь в возрасте 15–24 лет			Квартал 3			
			З	Б	Н	И
Квартал 2	Занятые	З	375	21	54	450
	Безработные	Б	12	16	20	48
	Неактивные	Н	83	17	349	449
	ИТОГО	И	470	54	423	947

## Число людей, которые нашли и которые потеряли работу

Матрица переходов (матрица потоков) молодежной рабочей силы также предоставляет информацию о количестве людей, которые нашли и которые потеряли работу. Число людей, нашедших работу, рассчитывается как сумма числа безработных и числа неактивных лиц, трудоустроенных в следующем квартале. Эти значения приведены в первом столбце матрицы перехода. Таким образом, количество молодых людей, нашедших работу в третьем квартале равно:

$$12\ 000 + 83\ 000 = 95\ 000$$

Аналогично количество людей, потерявших работу, можно посчитать по данным из первой строки матрицы переходов. Число людей, потерявших работу – это количество молодых людей, которые были заняты в предыдущем квартале и стали безработными или неактивными в следующем квартале, то есть:

$$21\ 000 + 54\ 000 = 75\ 000$$

Разница между количеством людей, которые нашли и которые потеряли работу, дает чистое изменение количества занятых (20 000 человек в нашем примере).

## Возможности занятости и риски безработицы

Матрицы переходов (матрицы потоков) также обеспечивают основу для расчета процента перехода между статусами рабочей силы. Процент перехода характеризует вероятность перехода из одного статуса рабочей силы в другой на динамичном рынке труда. В следующей таблице показан процент перехода для приведенного выше примера, рассчитанный по строкам, при этом каждая клетка показывает вероятность перехода из статуса рабочей силы в соответствующей строке в другой статус.

Клетки по диагонали представляют вероятность остаться в той же категории рабочей силы в течение двух последовательных кварталов (83,3% от занятого молодого населения были по-прежнему заняты в следующем квартале; 33,3% безработной молодежи остались безработным, и 77,7% неактивных остались неактивными). В некотором смысле эти цифры показывают степень стабильности рынка труда молодежи.

Недиагональные клетки показывают возможности трудоустройства и риски безработицы. Недиагональные клетки в первом столбце матрицы представляют возможности трудоустройства. Таким образом, возможность трудоустройства безработной молодежи составляет 25%, что показывает вероятность, с которой молодые люди могут найти работу в следующем квартале. Аналогично возможность трудоустройства неактивной молодежи составляет 18,5%.

Недиагональные клетки второго столбца таблицы показывают оценку рисков безработицы (4,7% для занятой молодежи и 3,8% для неактивной молодежи).

Третий столбец матрицы представляет вероятность выхода занятой и безработной молодежи из состава рабочей силы (12% и 41,7% соответственно).

*Вероятность переходов молодежной рабочей силы из одного статуса в другой (%)*

МОЛОДЕЖЬ В ВОЗРАСТЕ 15–24 ЛЕТ			КВАРТАЛ 3			
			З	Б	Н	Итого
Квартал 2	Занятые	З	83,3	4,7	12,0	100,0
	Безработные	Б	25,0	33,3	41,7	100,0
	Неактивные	Н	18,5	3,8	77,7	100,0

## Потоки рабочей силы при переходе из одной категории занятости в другую

Анализ динамики рабочей силы может быть продолжен в двух направлениях: в сторону большей детализации статусов рабочей силы (например, временное и постоянное трудоустройство) или в сторону разделения населения на группы (например молодые мужчины и женщины, молодежь и взрослые). Аналогичным образом можно рассмотреть потоки между оплачиваемой и самостоятельной занятостью, частным и государственным сектором или между формальной и неформальной занятостью.

Ниже рассмотрен пример, показывающий различия между временной и постоянной занятостью у мужчин и женщин в широком диапазоне возрастных категорий. В таблице представлены возможности трудоустройства и риски безработицы для различных категорий населения и статусов рабочей силы.



### Возможности трудоустройства в зависимости от пола и возраста (%)

	БЕЗРАБОТНЫЕ		НЕАКТИВНЫЕ		ВРЕМЕННЫЕ
	Постоянная занятость	Временная занятость	Постоянная занятость	Временная занятость	Постоянная занятость
Всего	4,5	20,0	1,2	7,3	9,1
Мужчины	4,9	17,8	1,5	7,1	10,2
Женщины	3,9	22,8	1,1	7,5	8,4
15–24	5,5	27,0	1,7	12,5	7,4
25–54	4,8	20,0	1,6	6,5	10,7
55–64	1,7	9,9	0,1	1,1	6,4

Первая строка таблицы показывает, что безработный имеет больше возможностей получения временной работы (20%), чем постоянной (4,5%). Для временного работника вероятность получения постоянной работы составляет 9,1%. Следующие две строки показывают, что мужчины имеют больше возможностей по сравнению с женщинами.

Что касается возрастной группы, цифры показывают, что безработные и неактивные молодые люди имеют больше возможностей трудоустройства, чем взрослые, будь то постоянное или временное трудоустройство. Тем не менее молодые люди с временной занятостью имеют меньше возможностей для получения постоянной работы, чем взрослые с аналогичным типом занятости.

## Ожидаемая продолжительность периода безработицы

Еще одно применение данных о потоках – расчет ожидаемой продолжительности периодов безработицы или периодов другого трудового опыта. Результат основан на том, что в стабильных условиях продолжительность равна отношению запаса к потоку, например:

$$\text{Ожидаемый период безработицы} = \frac{54\,000}{38\,000} = 1,4 \text{ квартала (4,3 месяца)}$$

Таким образом, ожидаемую продолжительность периода безработицы недавно ставших безработными можно рассчитать как число безработных на данный момент времени, поделенное на количество недавно ставших безработными в течение определенного периода времени.

Данные матрицы переходов (потоков) молодежной рабочей силы, представленные выше, показывают, что ожидаемый период безработицы для недавно ставших безработными в третьем квартале молодых людей:

$$\text{Ожидаемый период безработицы} = \frac{470\,000}{95\,000} = 4,9 \text{ квартала (15 месяцев)}$$

Аналогично можно рассчитать ожидаемый период занятости вновь трудоустроенного молодого человека до следующего периода безработицы или неактивности.

## Потоки при переходе от обучения к трудовой деятельности

Аналогично матрице потоков рабочей силы можно построить матрицы потоков для молодежи, используя расширенный показатель рабочей силы, характеризующий общий статус получающих образование и являющихся рабочей силой, с помощью четырех категорий: З – занятые; Б – безработные; НО – неактивные, получающие образование; ННО – неактивные, не получающие образование. Полученную матрицу можно использовать для оценки следующих показателей:

- количество выпускников школ;
- доля выпускников, выходящих на рынок труда;
- вероятность получения работы сразу без периода безработицы;
- ожидаемая продолжительность периода занятости до первого периода безработицы;
- ожидаемая продолжительность периода безработицы выпускников, выходящих на рынок труда.

Анализ можно проводить отдельно для мужчин и женщин, а также по возрастным группам, уровню образования и другим представляющим интерес характеристикам. Анализ также можно сделать более точным путем разделения категории занятости (З) на неформальную занятость (НЗ) и формальную занятость (ФЗ), измеряя таким образом степень плавности перехода выпускников школ на рынок труда с помощью следующих показателей:

- доля выпускников школ, нашедших работу в сфере формальной занятости сразу после школы;
- предполагаемое время ожидания рабочего места в сфере формальной занятости после окончания школы.



## Измерение потоков при переходе молодежи от обучения к трудовой деятельности

В стране С недавно введен панельный метод проведения ежеквартального обследования рабочей силы. Данные о молодежи (в возрасте 15–29 лет) позволяют исследовать потоки при переходе из одного статуса на рынке труда в другой и при переходе от обучения к трудовой деятельности. Базовая матрица (в тыс. чел., год  $t$ ) приведена ниже:

Переход от обучения к трудовой деятельности (в возрасте 15–29 лет)			Квартал 2				
			$З_t$	$Б_t$	$НО_t$	$ННО_t$	Всего
Квартал 1	Занятые	$З_{t-1}$	380	22	8	19	429
	Безработные	$Б_{t-1}$	19	201	0	3	223
	Неактивные, получающие образование	$НО_{t-1}$	8	19	611	17	655
	Неактивные, не получающие образование	$ННО_{t-1}$	12	5	56	141	214
	Всего			419	247	675	180

На основе матрицы, приведенной выше, рассчитайте:

- количество выпускников школ;
- долю выпускников, выходящих на рынок труда;
- вероятность получения работы сразу без периода безработицы;
- ожидаемую продолжительность периода безработицы;
- ожидаемую продолжительность периода занятости до первого периода безработицы;
- количество людей, нашедших работу и количество людей, потерявших работу.



**Примерный ответ**

Первый шаг – трансформируем матрицу в проценты:

Переход от обучения к трудовой деятельности (в возрасте 15–29 лет)			Квартал 2				
			$З_t$	$Б_t$	$НО_t$	$ННО_t$	Всего
Квартал 1	Занятые	$З_{t-1}$	88,6%	5,1%	1,9%	4,4%	100,0%
	Безработные	$Б_{t-1}$	8,5%	90,2%	0,0%	1,3%	100,0%
	Неактивные, получающие образование	$НО_{t-1}$	1,2%	2,9%	93,3%	2,6%	100,0%
	Неактивные, не получающие образование	$ННО_{t-1}$	5,6%	2,3%	26,2%	65,9%	100,0%

В октябре количество покинувших школу составило 44 000 человек. Сюда входит 8000 человек, покинувших школу и нашедших работу, 19 000 ставших безработными и 17 000 тех, кто остался неактивными, но уже не учится в школе. Доля покинувших школу составила 6,7%.

Доля покинувших школу, вышедших на рынок труда – 4,1% (или 27 000 человек). Вероятность устроиться на работу сразу без периода безработицы – 1,2%.

Ожидаемая продолжительность периода безработицы определяется как количество (запас) безработных (247 000), поделенное на количество недавно ставших безработными (22 000 тех, кто потерял работу, 19 000 неактивных, получающих образование и 5 000 неактивных, не получающих образование). Результат – 5,3 квартала, а ожидаемая продолжительность периода занятости до периода безработицы – 10,7 квартала.

Количество людей, нашедших работу, достигло 39 000 (19 000+8000+12 000), а потерявших ее – 49 000 (22 000+8000+19 000).

Занятые молодые люди с большей вероятностью станут неактивными, чем безработными (6,3 и 5,1%), а безработные скорее найдут работу, чем станут неактивными (8–5 и 1–3%). Неактивные имеют чуть больше шансов найти работу (6,8%), чем стать безработными (5,2%).



## Глоссарий

### Данные о потоках (динамические данные)

Данные о потоках получают из ответов на ретроспективные вопросы при обследованиях рабочей силы, с помощью панельных методов обследования рабочей силы, продольных обследований, анализа сопоставимых данных из административных источников или построением искусственных когорт, а также с помощью измерения изменений рабочей силы, происходящих на уровне отдельных работающих, на протяжении какого-то периода времени.

### Матрица переходов (матрица потоков)

Матрица переходов визуально организует данные рынка труда для того, чтобы можно было понять изменения в основных переменных показателях трудового статуса (неактивность, занятость, безработица).

### Условная когорта

Условная когорта – «гипотетическая» когорта, созданная по данным фактических когорт, которые существуют в разных возрастах в данном году.



## Дополнительные источники информации

**M. Baker:** “Unemployment duration: Compositional effects and cyclical variability”, *American Economic Review*, 1992, 82(11), pp. 313–321.

**M. Corak and A. Heisz:** *The duration of unemployment: A user guide, business and labour market analysis*, Statistics Canada, Paper No. 84, December 1995 ([www.statcan.ca](http://www.statcan.ca)).

**M.I.W. Horrigan:** “Time spent unemployed: A new look at from the CPS”, *Monthly Labor Review*, US Bureau of Labor Statistics, July 1987, pp. 3–15  
ILO: *Global employment trends for youth 2013* (Geneva, ILO, 2013).

**H.B. Kaitz:** “Analysing the length of spells of unemployment”, *Monthly Labor Review*, US Bureau of Labor Statistics, November 1970, pp. 11–20

S.W. Salant: “Search theory and duration data: A theory of sorts,” *Quarterly Journal of Economics*, February 1977, pp. 39–57.

**F. Mehran:** “Labour force flow statistics – an examination of objectives, collection methods and measurement issues”, *Bulletin of Labour Statistics* (Geneva, ILO, 1984–81).

