

## АНАЛИТИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ

Материал подготовлен для  
второго заседания Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда  
в Международном бюро труда, Женева (Швейцария)  
15-17 февраля 2018 г.

# #2

**Группа 1. Роль труда в жизни отдельных лиц и всего общества**

# Нынешний статус и чаяния молодёжи

Создание Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда в августе 2017 года ознаменовало собой начало второго этапа реализации инициативы столетия МОТ, касающейся будущего сферы труда. Шесть тематических групп служат основой для дальнейших прений в Глобальной комиссии. В них затрагиваются главные вопросы, которые необходимо обсудить, чтобы будущая сфера труда обеспечивала стабильность, равенство и процветание. По каждой из предложенных групп был подготовлен ряд аналитических материалов. Они призваны стимулировать обсуждение отдельных вопросов, представленных в разных тематических группах. Сами тематические группы не обязательно связаны со структурой заключительного доклада.

---

# Список аналитических материалов

---

## Группа 1. Роль труда в жизни отдельных лиц и всего общества

№ 1. Отдельные лица, труд и общество

**№ 2. Положение и чаяния молодёжи**

## Группа 2. Преодоление глубоко укоренившегося во всём мире неравенства женщин в трудовой сфере

№ 3. Развитие услуг по уходу в целях формирования инклюзивных рынков труда и обеспечения гендерного равенства

№ 4. Расширение прав и возможностей женщин в неформальной экономике

## Группа 3. Технологии социального, экологического и экономического развития

№ 5. Качество рабочих мест в экономике цифровых платформ

№ 6. Влияние технологии на качество и количество рабочих мест

## Группа 4. Руководство преобразованиями на каждом этапе обучения

№ 7. Переходные периоды на протяжении всего жизненного цикла

№ 8. Политика и системы профессиональной подготовки будущей рабочей силы

## Группа 5. Новые подходы к обеспечению роста и развития

№ 9. Новые модели бизнеса в интересах инклюзивного роста

№ 10. Глобальные производственно-сбытовые системы в интересах инклюзивного и стабильного будущего

## Группа 6. Будущее регулирование сферы труда

№ 11. Новые направления в регулировании сферы труда

№ 12. Инновационные подходы к обеспечению всеобщей социальной защиты в будущей сфере труда

# Введение

Занятость означает больше, чем просто средство для удовлетворения материальных потребностей. Труд прививает людям чувство достоинства и обозначает цель в жизни, в конечном итоге являясь ключом к долгосрочной интеграции в общество. В детском и раннем подростковом возрасте социализация происходит в семье и школе. Во время перехода от школы к трудовой деятельности молодые люди<sup>1</sup> ещё активнее вовлекаются в жизнь общества благодаря труду.

В настоящем документе раскрываются вызовы, стоящие на пути молодёжи на рынке труда, и обобщаются результаты опросов о чаяниях молодёжи. В нём ставится вопрос о том, будут ли молодые люди жить лучше, чем их родители, с особым вниманием к вопросам миграции и межпоколенческой (или социальной) мобильности.

## Основные выводы

### С какими вызовами и возможностями сталкиваются молодые люди, когда они вливаются в трудовую сферу?

Переход от школы к трудовой деятельности даётся всё труднее. По данным МОТ (МБТ, 2017а), уровень безработицы среди молодёжи в 2017 году составил 13,1%. Три из четырёх работающих заняты в неформальной экономике, особенно в развивающейся части мира. Неформальная занятость является одной из главных причин широкораспространённой бедности среди молодёжи (16,7%). Значительное число молодых людей не работают, не учатся и не проходят профессиональную подготовку («молодёжь NEET»). Согласно оценкам МОТ, более пятой части молодёжи принадлежит к категории NEET, три из четырёх представителей молодёжи NEET – женщины<sup>2</sup>. В то же время образовательный уровень повышается. Молодёжь проводит больше времени в системе образования и всё чаще учится и работает одновременно, чтобы занять своё место на рынке труда.

Проблема выхода на рынок труда сопровождается демографическим сдвигом. По прогнозам, к 2030 году доля молодёжи в мире сократится до 15,2%, тогда как доля лиц в возрасте 65 лет и старше возрастёт почти до 12%. По прогнозам, к 2050 году численность пожилого населения превысит численность молодёжи (ДЭСВ, 2017). Подавляющее большинство (86%) из 25,6 млн молодых людей, которые станут частью рынка труда до 2030 года, будут

<sup>1</sup> В настоящем документе стандартное определение термина «молодёжь» (от 15 до 24 лет), принятое Организацией Объединённых Наций в 1992 году, расширено на молодых людей в возрасте от 15 до 29 лет. Это решение отражает тот факт, что современная молодёжь посвящает больше времени образованию и переживает длительный переход к рынку труда.

<sup>2</sup> Оценки численности молодёжи NEET основаны на выборке из 98 стран. Дополнительную информацию можно найти в публикации МОТ (МБТ, 2017а).

жить в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком (МБТ, 2017a; МБТ, 2017b). Хотя открываются широкие возможности высвободить этот новый потенциал, одновременно усиливается конкуренция среди молодёжи за ограниченное число рабочих мест. Иная ситуация сложилась в развитых странах, где общество стареет, а рабочая сила сокращается. Несмотря на то что старение населения может создавать новые возможности трудоустройства в экономике по уходу (см. Аналитический материал № 3), это увеличит нагрузку на активную рабочую силу, которая должна будет содержать системы социального обеспечения (в частности пенсионные и медицинские программы), к которым будет обращаться всё больше вышедших на пенсию работников (см. Аналитический материал № 12).

Свыше двух третей молодых работников сегодня трудятся по найму (МБТ, 2017a). Тем не менее такой статус на рынке труда не обязательно означает стабильность занятости. В частности, молодые работники, женщины и трудовые мигранты образуют наибольшую долю участников нестандартных форм занятости как в развитых, так и в развивающихся странах (МБТ, 2016; ОЭСР, 2015; O’Higgins, 2017)<sup>3</sup>.

Высокий уровень безработицы и бедности среди работников (факторы отталкивания) в сочетании с улучшением перспектив трудоустройства, повышением доходов и расширением возможностей в сфере образования, а также системы социального обеспечения в других странах (факторы притяжения) часто побуждают молодёжь искать лучшие возможности трудоустройства и образования в других странах (S4YE, 2017; Eurofound, 2016). На долю молодёжи приходится около 21% международных мигрантов и 27% мигрирующего населения трудоспособного возраста (S4YE, 2017). В развивающихся странах, особенно в наименее развитых, многие молодые люди готовы уехать из страны, чтобы найти работу – *любую работу*. С другой стороны, молодёжь из развитых стран обычно мигрирует в поисках лучшего образования и/или более качественной работы.

Для молодёжи технологии создают как риски, так и возможности. Развитие технологий является главным фактором создания новых возможностей трудоустройства, в частности в сфере цифровых технологий (например, в экономике цифровых платформ – см. Аналитический материал № 5). Эти достижения создают широкий круг новых, разнообразных форм занятости, обеспечивающих бóльшую гибкость, особенно для молодёжи с ограниченными возможностями или с ответственностью за уход. Поскольку от места нахождения ничего не зависит, широкие возможности трудоустройства молодёжи открываются как в развивающихся, так и в развитых странах. В то же время эти рабочие места могут быть низкого качества, характеризоваться низкой степенью стабильности занятости и доходов, узким доступом к профессиональной подготовке, ограниченным служебным ростом и стеснёнными возможностями коллективного представительства.

Если эти вызовы на рынке труда не будут преодолены, в будущем будет трудно интегрировать молодёжь в сферу занятости и жизнь общества. Это будет иметь серьёзные последствия не только для самой молодёжи, но и для всего общества с точки зрения длительной экономической зависимости молодёжи и её потенциальной изоляции. Одновременно могут возрасти государственные

<sup>3</sup> МОТ классифицирует нестандартные формы занятости по следующим четырём категориям:

i) временная занятость, ii) занятость на условиях неполного рабочего времени, iii) временный заёмный труд и другие формы занятости с участием нескольких сторон, iv) скрытые трудовые отношения и зависимые формы самозанятости (МБТ, 2016).

расходы, но при этом снизится уровень участия молодых людей и их вклад в общество (см. Аналитический материал № 1).

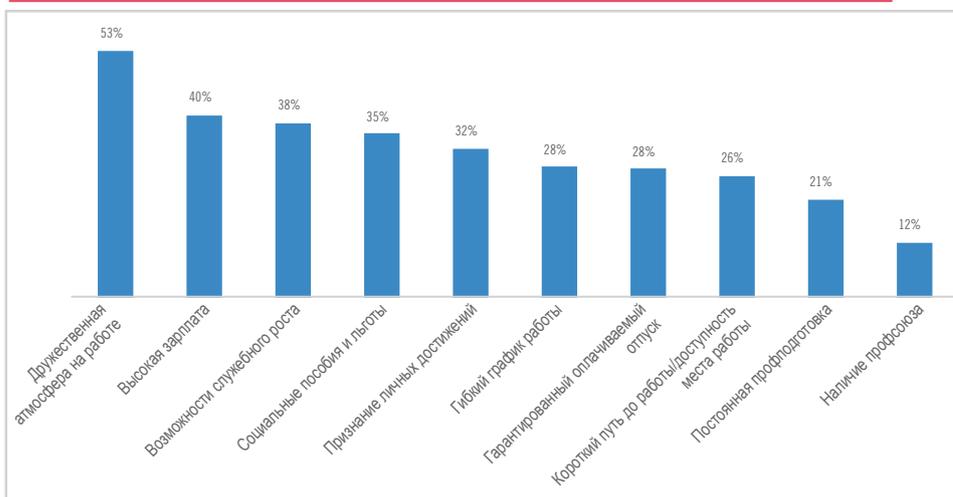
## Что говорят нам результаты опросов об устремлениях молодёжи?

### Какую роль в своей жизни молодёжь отдаёт труду?

Обследование МОТ «Молодёжь и будущее сферы труда» показало, что более половины молодых людей в развитых странах и около трети в странах с формирующимся рынком и развивающихся странах смотрят с опасением и неопределённостью на будущую трудовую жизнь (МБТ, готовится к печати)<sup>4</sup>. Большинство из них живут в регионах с самым высоким уровнем применения новых технологий и автоматизации (см. Аналитический материал № 6). В арабских государствах молодёжь больше верит в то, что технологические изменения будут создавать рабочие места, а молодёжь в Европе и Центральной Азии ожидает, что будет потеряно больше рабочих мест. Кроме того, молодёжь надеется на совершенствование способов связи и общения с коллегами по работе, в том числе для того, чтобы постоянно повышать технологические знания, необходимые для работы.

Многие молодые люди начинают трудовую жизнь в менее стабильных формах занятости. Хотя более четверти молодых респондентов считают важным гибкий график работы, они придают ещё больше значения характеристикам традиционных форм занятости, таким как высокая заработная плата, служебный рост и социальные пособия (рисунок 1).

**Рисунок 1. Идеальная работа в представлении молодёжи, 2017 г.**



Примечание: на рисунке представлен процент ответов на вопрос: «Какими характеристиками будет обладать идеальная работа для вас?» Респонденты могли назвать не более трёх характеристик.

Источник: МБТ (готовится к печати). Расчёты на основе обследования МОТ «Молодёжь и будущее сферы труда», 2017 г.

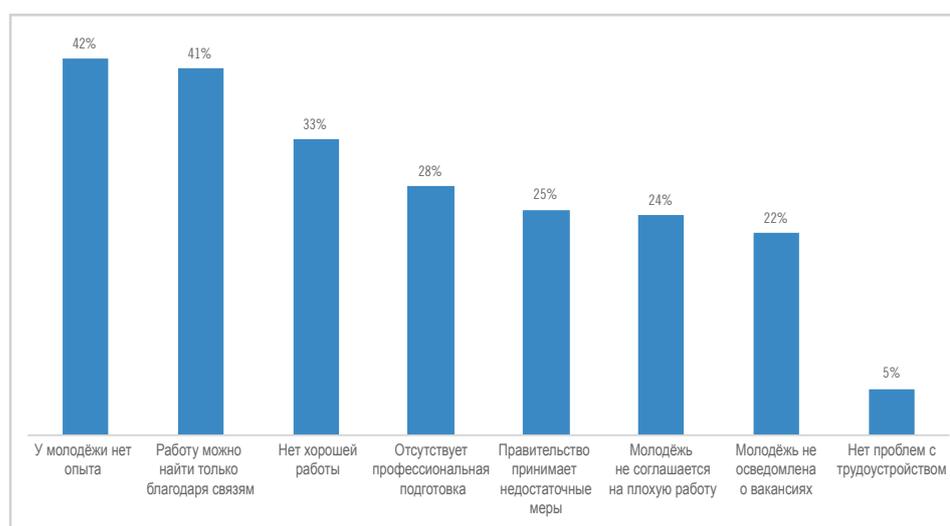
<sup>4</sup> В обследовании МОТ «Молодёжь и будущее сферы труда», проведённом в 2017 году в 187 странах, приняла участие 2300 молодых людей в возрасте от 15 до 29 лет. Опросный лист включал 45 вопросов об устремлениях молодёжи и её взглядах на будущее сферы труда. Несмотря на незначительную гендерную погрешность (60% респондентов были женщины), результаты обследования примерно соответствуют численности молодёжи на региональном уровне. Сбор данных дополнялся рядом обсуждений в молодёжных фокус-группах. Дополнительную информацию можно найти в издании МБТ (2017а, Приложение G).

Что касается стабильности занятости, меньше молодых женщин (12%), чем молодых мужчин (16%) охарактеризовали свою нынешнюю работу как стабильную, но женщины более оптимистично оценивали свои шансы на получение стабильной работы в течение следующих десяти лет (28% женщин против 25% мужчин). Стремление к стабильной занятости было выражено столь же сильно и в развивающихся, и в развитых странах (Deloitte, 2017). Национальные обследования дают несколько противоречивые результаты. Так, в Республике Корее почти две трети молодых респондентов назвали среди предпочитаемых вариантов занятости государственную службу, государственные предприятия и крупные предприятия, все их которых ассоциировались с более стабильной занятостью (Statistics Korea, 2015). В Перу 86% молодых людей заявили, что они предпочитают действовать самостоятельно, чтобы открыть собственный бизнес, зачастую в цифровой экономике, и для них это значит больше, чем стабильность занятости (МБТ, 2017с). Качество занятости остаётся одним из вопросов, волнующих молодёжь во всех регионах. Молодые люди готовы мигрировать на постоянное место жительства, чтобы получить достойную работу, о чём свидетельствуют результаты обследования МОТ «Молодёжь и будущее сферы труда» и последний опрос службы Галлопа Gallup World Poll (2016 г.) .

### **В чём молодёжь видит самое серьёзное препятствие к получению работы?**

Когда молодых респондентов спрашивали об основных препятствиях на пути трудоустройства, они чаще всего называли отсутствие соответствующего трудового опыта (42%), близких деловых связей (41%), а также наличие хорошей работы (33%) (рисунок 2). Только 5% заявили, что у них нет проблем с трудоустройством (МБТ, готовится к печати).

**Рисунок 2. Основные препятствия на пути трудоустройства**



*Примечание: респонденты могли дать несколько ответов.*

*Источник: МБТ (готовится к печати). Расчёты на основе обследования МОТ «Молодёжь и будущее сферы труда», 2017 г.*

Эти результаты согласуются с данными, полученными в ходе других национальных обследований, например, с теми, что представлены в докладе ПРООН (2012 г.) об исследовании в Армении.

### **Существует ли вероятность того, что молодёжь будет жить лучше, чем родители?**

Уверенность молодых людей в том, что они будут жить лучше, чем их родители, во многом зависит от того, где они живут. Опросы показывают, что большинство молодых людей в развитых странах считают, что они будут жить хуже, чем родители, с точки зрения будущих доходов, а большинство молодых людей в развивающихся странах надеются, что они будут жить лучше (Pew Research Center, 2017; Deloitte, 2017). В целом оптимизм связан с ожиданием благополучной жизни, финансовой и трудовой стабильностью, особенно в таких странах с формирующейся рыночной экономикой, как Китай, Индия и Бразилия. Развитые страны, такие как Бельгия, Франция и Испания, занимают противоположный полюс (Ipsos, 2016).

Реальность может отличаться от ожиданий. Предыдущие поколения молодых участников рынка труда могли реально рассчитывать на «одну работу в течение всей жизни», т.е. работу на одного и того же работодателя на протяжении всей трудовой жизни. Современная молодёжь всё чаще занята на нескольких нестандартных работах, зачастую неполный рабочий день и с несколькими работодателями одновременно (МБТ, 2016; ОЭСР, 2015; O’Higgins, 2017). В этой связи возникает вопрос, смогут ли молодые люди «вырваться из своего социального круга и обрести статус, не продиктованный статусом родителей» (Fox, Torche and Waldfoegel, 2016, p. 1).

Межпоколенческая (или социальная) мобильность сильно варьируется между странами (Clark, 2014). Статус родителей в сфере занятости имеет значение в подростковом возрасте. Когда работает один из родителей, вероятность безработицы снижается, и она снижается ещё больше, когда работают оба родителя, по сравнению с семьями, в которых оба родителя пребывают без работы. Хотя ключевую роль в социальной мобильности играет образование, молодёжь не обязательно получает его на более высоком уровне, чем родители. Страновые обследования, проведённые MOT (в 32 странах) по вопросам перехода от школы к трудовой деятельности, показали, что только 37% молодых работников получили лучшее образование, чем их отцы, и примерно 48% – на том же уровне (ОЭСР, 2017).

На межпоколенческую миграцию оказывает влияние и миграция, которая открывает перед будущими поколениями возможность достичь более высокого уровня жизни. Однако эти мечты часто сбываются только во втором поколении иммигрантов. Как показывает Dustmann (2007), родители-мигранты с большей вероятностью вкладывают средства в образование детей, что позитивно отражается на их будущих доходах. Социальная мобильность молодёжи, мигрирующей без родителей, зачастую сковывается, поскольку молодые люди направляют излишки доходов на поддержку своих семей на родине (в форме денежных переводов).

# Ряд вопросов для рассмотрения Глобальной комиссией

Несмотря на экономический рост, повышение уровня образованности части молодёжи и сокращение разрыва в уровнях участия на рынке труда по гендерным характеристикам, молодёжь по-прежнему сталкивается с серьёзными вызовами на рынке труда. Вызывают озабоченность хронически высокие уровни безработицы, появляющиеся нестандартные формы занятости, вездесущая неформальная занятость и широкое распространение бедности среди работников. Переход от школы к рынку труда оказывает огромное влияние на жизнь молодого поколения, и неспособность пройти его может вызвать долгосрочные социально-экономические последствия.

- Каким образом учебные заведения могут укрепить сотрудничество с посредниками рынка труда и предприятиями, чтобы молодые люди могли плавно переходить от школы к трудовой деятельности?
- Какую политику необходимо принять, чтобы можно было реализовать преимущества демографических изменений в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком (демографические дивиденды)?
- Какие ключевые направления политики необходимы для обеспечения межпоколенческой мобильности?
- Каким образом можно воплотить в жизнь стремление молодых людей к лучшему будущему, чтобы они могли активнее участвовать в жизни общества?

# Библиография

Clark, G. et al. 2014. *The Son Also Rises: Surnames and the History of Social Mobility*. (Princeton University Press).

Deloitte Touche Tohmatsu Limited (Deloitte). 2017. *The 2017 Deloitte Millennial Survey. Apprehensive millennials: seeking stability and opportunities in an uncertain world* (Лондон).

Dustmann, C. 2007. *Return Migration, Investment in Children, and Intergenerational Mobility: Comparing Sons of Foreign and Native Born Fathers* (Rochester, NY, Social Science Research Network).

Eurofound. 2016. *Exploring the diversity of NEETs* (Люксембург, издательское бюро Европейского союза).

Fox, L.; Torche, F.; Waldfogel, J. 2016. "Intergenerational Mobility", in Brady, D. and Burton, L. M. eds. *The Oxford Handbook of the Social Science of Poverty* (Оксфорд).

Институт Гэллопа. 2016. *Gallup's top world findings of 2016* (Вашингтон, округ Колумбия).

Международное бюро труда (МБТ) 2017а. *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future* (Женева).

— 2017б. Вводный доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда (Женева, Международное бюро труда).

— 2016. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Женева, Международное бюро труда).

— 2017с. *The Future of Work We Want: The Voice of Youth and Different Perspectives from Latin America and the Caribbean* (Лима, Региональное бюро МОТ для Латинской Америки и Карибского бассейна).

— Готовится к печати. *Youth and the future of work. Learning about young people's outlook on the world of work* (Женева).

Ipsos. 2016. Ipsos Global Trends, No. 2, Future and Generations, database. См. <http://www.ipsosglobaltrends.com/category/future-and-generations/> [31 января 2018 г.].

O'Higgins, N. 2017. *Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues* (Женева).

Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). 2015. "Non-standard work, job polarisation and inequality", in *In It Together: Why Less Inequality Benefits All* (OECD Publishing), pp. 135–208.

— 2017. *Youth Aspirations and the Reality of Jobs in Developing Countries: Mind the Gap*. Development Centre Studies (OECD Publishing).

Pew Research Center. 2017. Children's Financial Future, Global Indicators Database, 2017 (Washington, DC). См. <http://www.pewglobal.org/database/indicator/74/> [31 января 2018 г.].

Solutions for Youth Employment (S4YE). 2017. *Toward employment solutions for youth on the move* (Вашингтон, округ Колумбия).

Statistics Korea. 2015. *Summary Result of the 2015 Social Survey* (Daejeon). См. <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/11/5/index.board?bmode=download&bSeq=&aSeq=350521&ord=2> [31 Jan. 2018].

Организация Объединённых Наций, Департамент по экономическим и социальным вопросам (ДЭСВ). 2017. *World Population Prospects: The 2017 Revision, Key Findings and Advance Tables* (Нью-Йорк).

Программа развития Организации Объединённых Наций (ПРООН). 2012. *National Youth Aspirations Research Report* (Ереван, ПРООН Армения).