

Демографические проблемы рынка труда^[1]



Над темой номера работали



Владимир
ГИМПЕЛЬСОН^[2]



Анна
ЗУДИНА^[3]

Меняющаяся конфигурация рабочей силы

Приток молодой и квалифицированной рабочей силы дает любой экономике очевидные преимущества. Экономические и социальные сложности, которые создает старение рабочей силы, многочисленны, а убедительного практического опыта их успешного разрешения пока не видно. Старение влияет на рынок труда, на функционирование пенсионной системы, сдерживает рост производительности, усиливает давление на бюджет, меняет потребительские приоритеты населения, подавляет инвестиционную активность и т.п. Даже частичная нейтрализация негативных последствий может потребовать значительных финансовых ресурсов, которые не всегда есть в наличии.

На рис. 1 представлены значения уровней занятости в России за 2000-2015 гг. и произошедшие за это время изменения (столбцы гистограммы, в процентных пунктах) по пятилетним возрастным группам.

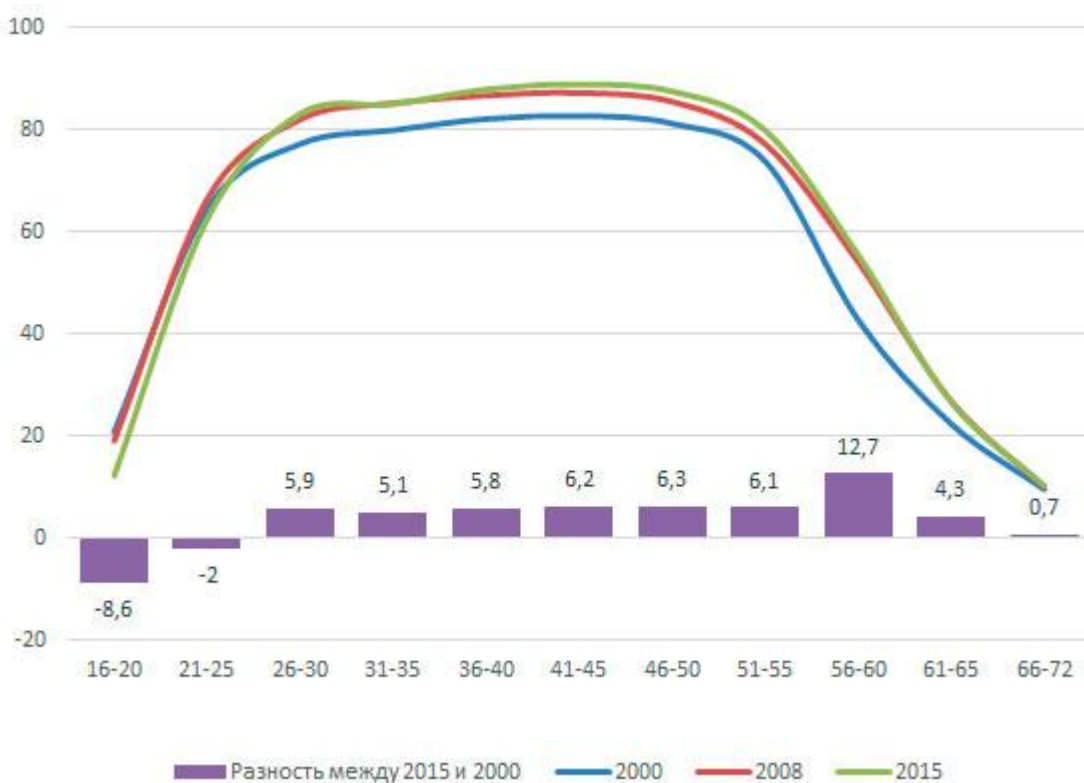


Рисунок 1. Уровни занятости по возрастам, %

Источник: Росстат

Рисунок 1 указывает на несколько характерных изменений, происшедших за прошедшие 15 лет. Во-первых, уровень занятости вырос для всех возрастных групп старше 25 лет, а максимальный рост отмечен в группе 56-60 лет. В группе до 25 лет, наоборот, наблюдалось снижение. Во-вторых, увеличение уровня занятости происходило в первой половине рассматриваемого периода, то есть еще до 2008 года. Падение же (в младших возрастах) имело место после 2008 года. Общее увеличение поддерживалось ростом спроса на труд на этапе экономического бума 2000-х годов, когда мог сказываться эффект замещения через ускоренный рост зарплат. Падение, по-видимому, было вызвано активизацией оттока на учебу при входе российской экономики в стагнацию (эффект дохода). Доля молодежи в возрасте 15-24 года в населении сократилась с примерно 17% в 2002 году до 11% в 2015 – такое сокращение началось в 2008 году.

Дальнейшее повышение уровней занятости означает вовлечение в экономику дополнительных ресурсов труда, что особенно важно в свете ожидаемых демографических проблем. Для индивидов в возрасте 25-54 года уровни занятости достаточно высоки и стабильны. Более высокие, чем достигнуты в России, можно увидеть только в Скандинавских странах, а потому было бы мало реалистичным ожидать их дальнейшего повышения. Международные сопоставления говорят о том, что по уровням занятости в крайних возрастных группах Россия находится в середине распределения для стран ОЭСР, обгоняя многие страны, но большинству уступая. Если страны-лидеры в этом ряду имеют уровень занятости в старшей группе выше 70%, то в России он ниже 50% (47,4%). Это значительное отставание от лидеров, но оно оказывается менее существенным, если сравнивать со средним по ОЭСР. Что же касается молодежной занятости, то здесь наш уровень составляет около 33%, а в странах лидерах он приближается к 60% (а в ряде стран даже выше).

Если же брать среднее по ОЭСР, то мы демонстрируем значения, близкие к средним. Однако практическая возможность дополнительной мобилизации в занятость индивидов в крайних возрастах не является очевидной. С одной стороны, ограничением является продолжение обучения для молодежи в высших учебных заведениях, когда высшее образование превратилось в социальную норму; с другой, ограничением служит слабое здоровье, потеря квалификации и, соответственно, сокращение спроса на труд лиц старших возрастов со стороны экономики. Ранний пенсионный возраст также вносит свой вклад. Рассчитывать на мобилизацию дополнительных ресурсов труда в этих возрастах в среднесрочной перспективе оснований немного.

Количественные тенденции занятости и распределение работников по возрасту

Параметры предложения труда зависят от двух основных обстоятельств: от численности населения в основных демографических группах и степени вовлеченности этих групп в занятость (то есть уровня занятости). Ни первое, ни второе не являются величинами, постоянными во времени.

За предыдущие 15 лет общее число занятых, согласно ОНПЗ, увеличилось с 65,1 до 72,3 миллиона человек, то есть на 7,4 млн^[4]. Этот прирост имел два источника - повышение уровня занятости и увеличение численности населения в возрастах с наибольшей вовлеченностью в рынок труда. Он более чем компенсировал некоторое сокращение численности населения в возрасте 15-69 лет, но распределился по возрастным группам неравномерно^[5].

На рис. 2 показаны изменения в занятости по возрастам в 2000-2015 гг. Прирост числа занятых был достигнут за счет двух возрастных групп (26-35 лет и 51-65 лет), тогда как в остальных занятость в абсолютных числах снижалась, хотя и в разной степени. Основной прирост пришелся на период экономического роста, оказывая ему демографическую поддержку. Столбики гистограммы показывают абсолютные изменения в числе занятых. В целом занятых в группе от 16 до 40 лет стало больше примерно на 2,3 млн человек, а в группе старше 40 лет – на 5,1 млн. Основным выигрыш был в предпенсионных возрастах, но и среди самых продуктивных 26-35-летних занятость увеличилась на 4,9 млн человек. Такой прирост занятости способствовал росту экономики.

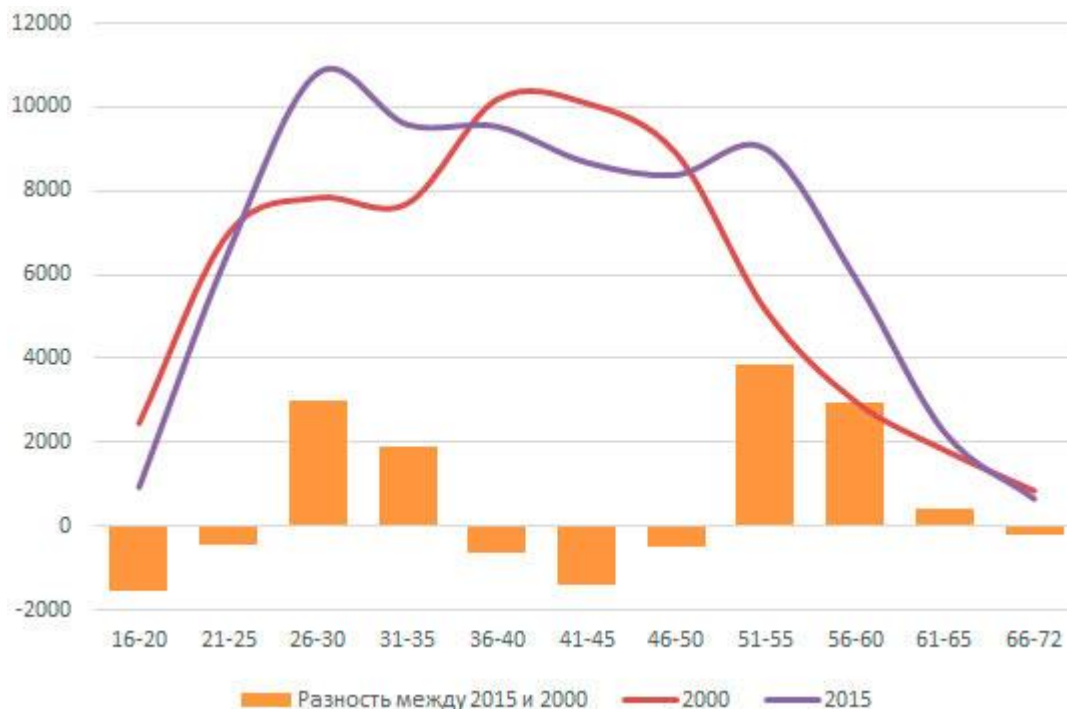


Рисунок 2. Распределение занятых и изменение численности по возрастным группам в 2000 и 2015 годах, человек

Источник: расчеты авторов по данным Росстата

Наблюдаемые параметры занятости оставались примерно постоянными на протяжении уже ряда предшествующих лет, а потому предположение о стабильности повозрастных уровней занятости в обозримой перспективе кажется вполне реалистичным. Считая, что они (уровни занятости) существенно не изменятся, мы можем оценить тенденции на перспективу. В зависимости от используемого сценария численности населения в 2030 году, число занятых может составлять от 64,2 и до 67,4 млн человек. Средний сценарий выводит нас на 65,7 млн. В любом случае сжатие занятости представляется неминуемым.

На рис. 3 представлен расчет для среднего варианта прогноза при условии, что пенсионный возраст не меняется. Согласно ему, сокращение числа занятых к концу прогнозного срока, по сравнению с 2015 годом, может составить около 6,6 миллиона человек, что означает возврат к той численности, что была к началу 2000-х годов. Разница, однако, в том, что в тот период имелись значительные резервы труда - как через сокращение безработицы, так и через увеличение показателей участия. В обозримой перспективе этих резервов, по-видимому, не будет.

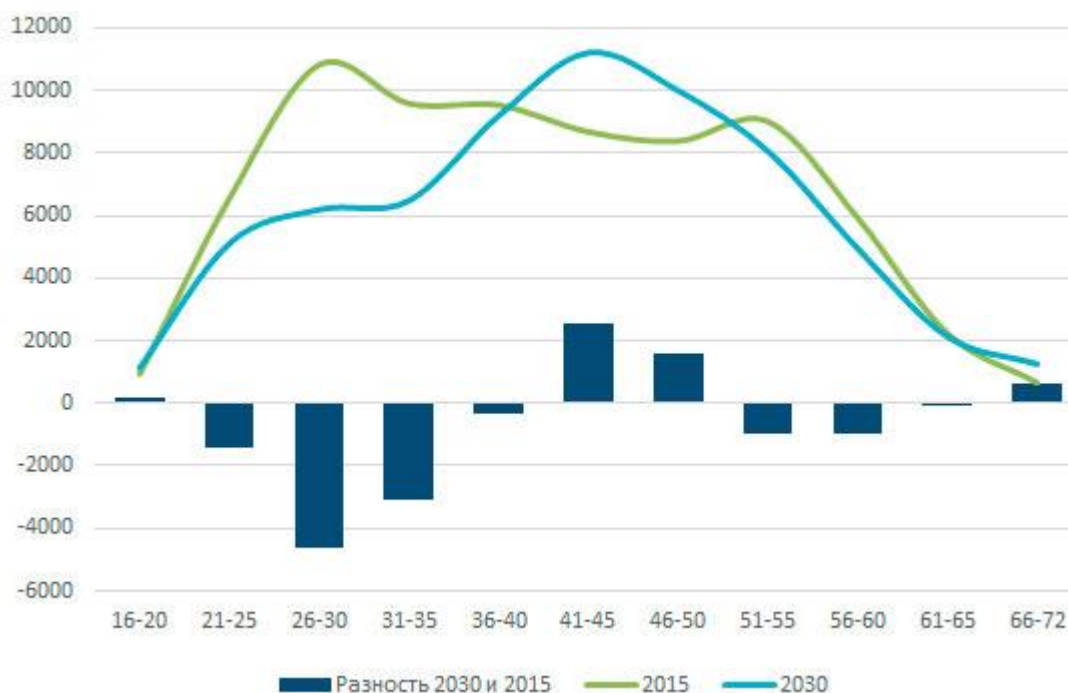


Рисунок 3. Распределение занятых и изменение их числа по возрастным группам в 2015 и 2030 годах (прогноз), тыс. человек

Источник: расчеты авторов по данным Росстата

Вследствие старения населения распределение занятых по возрасту будет сдвигаться, что хорошо видно на рис. 3. Если в 2015 году модальной возрастной группой была 26-30 лет, то с каждым пятилетием будет происходить сдвиг модального значения примерно на 5 лет вперед. В итоге к 2030 году самой многочисленной группой будет возраст 41-45 лет, а число занятых в возрасте до 40 лет существенно снизится.

Основные потери сосредоточены в возрастных группах младше 40 лет. Так, число занятых в возрасте до 40 лет в 2030 году будет на 9,3 млн меньше, чем оно было в 2015. Это составляет почти четверть от исходной величины. Такая потеря будет количественно компенсирована ростом в возрастах старше 40 лет лишь на треть. При этом основное снижение ожидается в самом продуктивном возрасте 26-35 лет, в котором уровни участия высоки. Эта перспектива выглядит полным контрастом тому, что мы наблюдали в предыдущем пятнадцатилетии. Численность работников старше 50 лет сократится, а почти весь рост (около 4 млн) будет сконцентрирован в группе 40-летних, которые высокопроизводительны.

В любом случае, к 2030 году рабочей силы будет не только количественно меньше, но она будет старше, хотя, возможно, формально более образованной. Сокращение занятости почти на 10% за 15 лет является само по себе большой проблемой для рынка труда, однако ситуация намного усложняется ускоренным и непропорциональным вымыванием работников моложе 40 лет. Такая структура занятости предопределена как прогнозной возрастной структурой населения, так и сложившимися повозрастными уровнями занятости.

А как изменится численность занятых, если предположить некоторое повышение уровней занятости в старших возрастных группах, например, при повышении пенсионного возраста? Есть ряд

серьезных ограничений, ставящих под сомнение гипотезу о наличии больших резервов занятости в этой части распределения по возрасту. Во-первых, спрос будет расти в первую очередь на молодую рабочую силу, предложение которой сильно сокращается. Во-вторых, старшие поколения имеют ограничения по здоровью, часто не позволяющие им интенсивно трудиться. В-третьих, может потребоваться значительное переобучение стареющей рабочей силы, что пока мы не умеем делать. Острота проблемы переобучения будет зависеть и от того, в каких отраслях эта рабочая сила «осядет», и от того, какие технологии в них будут использоваться.

Можно ли добиться повышения занятости в старших возрастах? Оно может быть результатом сдвига пенсионного возраста, но может быть достигнуто и с помощью активизации эффекта замещения относительно эффекта дохода, если заработки у работников пенсионного возраста будут расти быстрее пенсий.

В качестве возможного сценария мы предположили, что в силу разных обстоятельств уровни занятости в старших возрастах несколько повысятся. Мы рассматриваем два крайних варианта. В первом - минимальном - уровень занятости в группе 56-60 лет увеличится на 3 пп, а в группах 61-65 и 66-72 на 2 пп.^[6] Это означает увеличение уровней занятости по сравнению с наблюдаемыми (в 2015 году) на 5%, 7,5% и 19%, соответственно, и оно приблизило бы наши показатели к их значениям в странах Еврозоны. Суммарное увеличение предложения в этих группах при таких условиях составило бы около 670 тыс. человек, что никаким образом не меняет исходную картину. Другой – максимальный - вариант предполагает, что величины уровней занятости вслед за пятилетним повышением пенсионного возраста тоже смещаются на 5 лет. Другими словами, уровень занятости в группе 55-59 лет будет таким же, как в группе 50-54 года, и так далее. Такой радикальный вариант дал бы прирост занятости в объеме около 6 млн человек, позволяющий почти компенсировать её сокращение в младших возрастах. Однако столь резкое изменение в поведении людей трудно себе представить, если прочие обстоятельства (уровень здоровья, величина пенсий, спрос на труд старших возрастов) не изменятся так же радикально. Кроме того, такой сценарий означал бы резкое постарение занятой рабочей силы со всеми вытекающими последствиями. По-видимому, возможные резервы связаны с каким-то промежуточным сценарием (связанным с решениями о повышении пенсионного возраста, которых пока нет). Однако любой сценарий не решает проблему сокращения рабочей силы в младших возрастах.

Отсюда можно предположить, что необходимость мобилизации трудовых ресурсов для покрытия провала в занятости требует других решений. Мы не можем сегодня оценить перспективный спрос на труд работников старших возрастов через 10-15 лет, но их избыточное предложение, если бы по какой-либо причине оно имело место, тоже может создавать проблемы. В любом случае увеличение численности пожилых работников не устраняет возрастные диспропорции, а лишь усиливает их.

Возраст, производительность и зарплата

Сокращение предложения труда в молодых возрастах при росте спроса на него в предстоящем пятнадцатилетии может влиять на заработную плату молодых работников. Она может вырасти, стимулируя замещение труда капиталом, что в принципе ведет к росту производительности. В возрастах старше 50 лет (при тех предпосылках, что заложены в предложенный выше прогноз) предложение труда не вырастет. Но если бы оно по какой-либо причине значительно возросло (например, в результате повышения пенсионного возраста), то такое увеличение предложения, наряду с дефицитом инвестиций, может сдерживать рост заработной платы. А это, в свою очередь, будет влиять на уровень экономической активности в старших возрастных группах, поскольку в них он высокоэластичен.

На рис. 4 представлены два профиля заработной платы в зависимости от возраста. Они построены на данных ОЗПП (Росстат) за 2005 и 2015 годы, а зарплаты в обоих случаях даны в ценах 2005 года. Мы констатируем очень ранний пик заработков (в 35-39 лет), в то время как в большинстве стран он

наступает в предпенсионные годы. Выводы о раннем наступлении пика заработков основаны на средних зарплатах по возрастным группам и не учитывают неоднородность работников. Одни отрасли (например, финансовый сектор) собирают преимущественно молодых, тогда как другие (например, бюджетники) «скошены» в пользу пожилых. В этом случае отраслевые различия в заработках (и связанная с этим межотраслевая сортировка работников) транслируются в дифференциацию по возрасту. То же самое можно сказать и про эффект других переменных, закоординированных с возрастом.

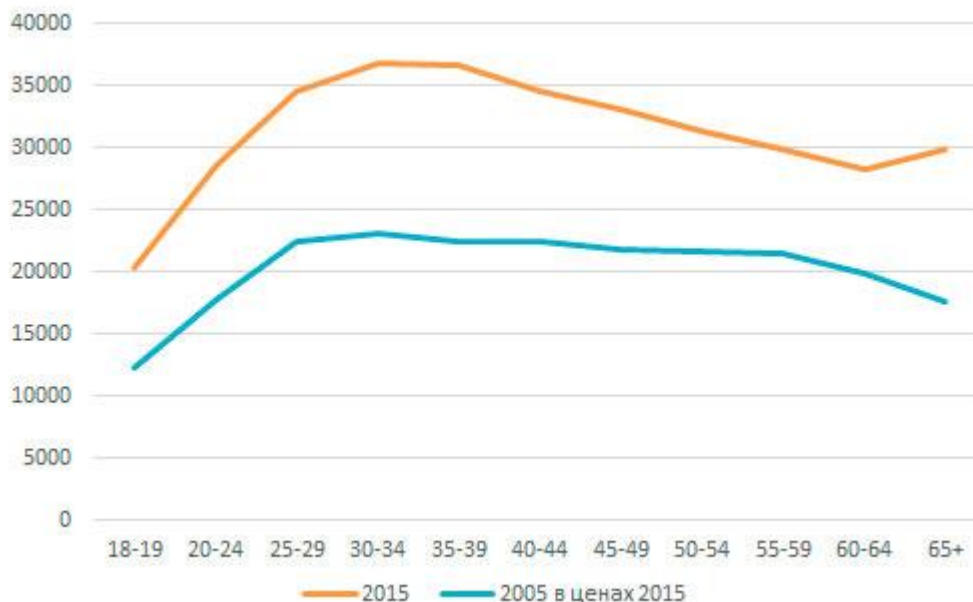


Рисунок 4. Дифференциация заработной платы по возрастным группам (Повозрастные профили заработной платы, 2005 и 2015 годов, в ценах 2015 года)

Источник: ОЗПП, расчеты авторов

Сравнение заработков в разных возрастах, учитывающее влияние прочих переменных с помощью Минцеровского уравнения, не только подтверждает вывод о раннем наступлении пика заработков, но еще и усиливает его. Сами профили оказываются намного более крутыми, чем в том случае, когда мы не контролируем индивидуальные характеристики.

Довольно раннее и резкое снижение относительной заработной платы в старших возрастах, о чем говорят все доступные нам источники, требует объяснения этого феномена. Наиболее общим его объяснением является изменение баланса между спросом на труд работников и его предложением в разных возрастных группах. Однако причины такой разбалансировки могут быть разными. Ограничения по спросу на труд могут формироваться под воздействием изменений в качестве человеческого капитала. Если инвестиции в обновление знаний и навыков отсутствуют или недостаточны, то качество рабочей силы снижается, на что реагирует и цена труда. Поскольку с возрастом потребность в переобучении работников для поддержания их квалификации возрастает, постольку негативная реакция зарплаты усиливается. Это может сочетаться с мобильностью работников в старших возрастах в более простые профессии со свободным входом (где не требуется специальная квалификация), например, в профессиональные группы работников торговли или неквалифицированных рабочих.

Для противодействия тенденции к раннему началу снижения производительности труда инвестиции в специальный человеческий капитал лиц в возрасте старше 45 лет должны быть значительными и непрерывными на протяжении всего последующего периода трудовой жизни. Если человеческий капитал не обновляется и теряет свой производительный потенциал, то его производительность будет снижаться. А за ней идет и заработная плата, если она не поддерживается «искусственными подпорками» в виде законодательства о защите занятости и жесткой реализацией принципа привязки к стажу.

На рис. 5 показано, как вероятность переобучения меняется с возрастом для всех занятых и занятых только в обрабатывающих производствах для России. Этот рисунок построен на данных Росстата, но аналогичную картину дают все доступные источники. Мы могли бы ожидать, что увидим больше активности в переобучении именно в обрабатывающих производствах, но здесь действовали две противоположно направленные тенденции. С одной стороны, занятость в этом секторе непрерывно сжималась, а относительная зарплата оставалась низкой, что означало снижение спроса на труд. С другой, производство торгуемых товаров для конкурентных рынков требует непрерывного технологического обновления, которое невозможно без поддержания высокой квалификации у работников. Но если используются преимущественно старые технологии и конкурентное давление слабо, то и спрос на переобучение остается подавленным. Более высокие показатели охвата переобучением свойственны для образования и здравоохранения, где для учителей и врачей оно является почти обязательным, а доля работников в старших возрастах значительна. Однако качество такого обучения в любом случае почти ненаблюдаемо, а во многих случаях переобучение связано, скорее, с формальными требованиями регламентов техники безопасности, а не с внедрением новых технологий.

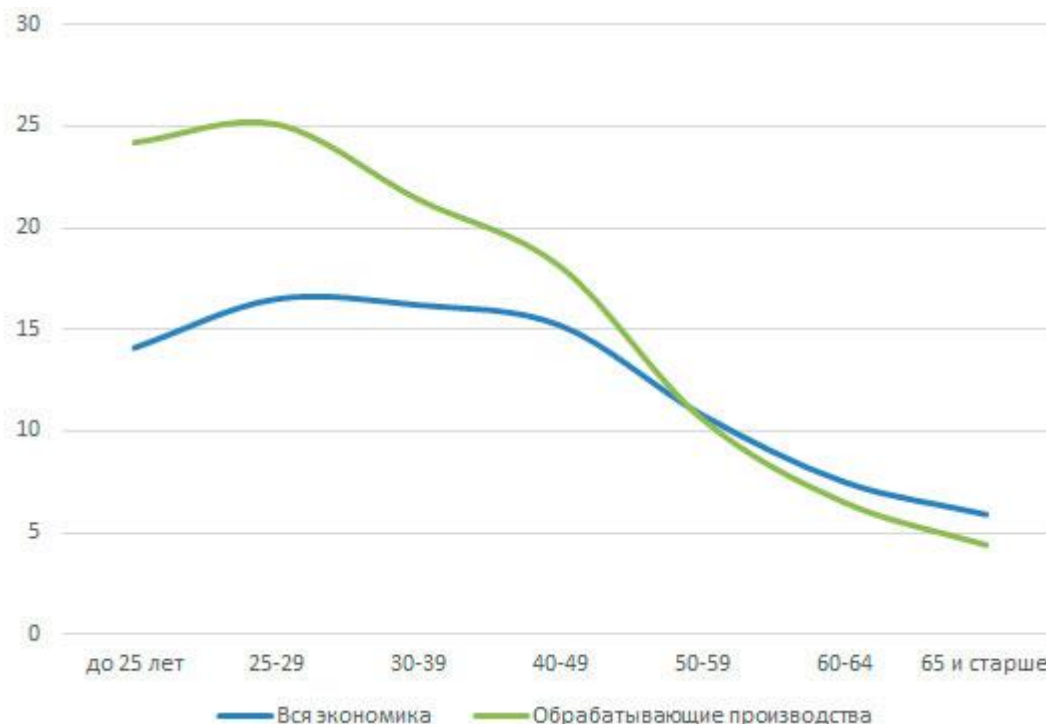


Рисунок 5. Участие в переобучении в течение года в зависимости от возраста, Росстат, 2013 год, %

Максимальный охват переобучением наблюдается в группе 25-29 лет, он чуть ниже у тридцатилетних и затем быстро снижается. В старших возрастных группах он минимален. Такой профиль может иметь несколько причин. Поскольку выгода работодателя заключается в присвоении разницы между приростом производительности труда и приростом заработной платы работника после обучения, то работодатели предпочитают инвестировать в обучение наиболее обучаемых. Во-первых, работодатели, инвестируя в переобучение, рассчитывают на более длинный период, в течение которого они могут получать отдачу. Во-вторых, молодые люди более обучаемы, а к тому же в молодых когортах выше уровень общего образования, что облегчает переподготовку.

Отбирают в программы дополнительного обучения чаще молодых работников с высшим образованием, которые трудятся на рабочих местах требующих высокой квалификации. Как такой отбор отражается на разных группах работников и экономике в целом? Обучая малое количество сотрудников, работодатель может себе позволить отбирать наиболее способных, обучение которых даст наибольший прирост производительности труда. Стратегия отбора имеет выгоды для работодателя, но имеет отрицательные стороны для работников, которые не попадают под критерии отбора, что ведет к увеличению неравенства, и, как следствие, несет в себе негативное влияние на экономику в целом.

Представленная картина изменения охвата переобучением с возрастом характерна не только для России: показатели для многих восточно-европейских стран схожи. Это контрастирует с картиной, наблюдаемой в ряде стран Западной Европы. В них он также снижается, но с гораздо более высоких уровней. Например, по данным The European Social Survey (ESS), в Германии охват обучением работников в возрасте 50-59 лет составляет около 50%, а в Швеции он превышает все 60%.

Что означает, что охват профессиональным обучением и переобучением с возрастом сворачивается? Это означает, что амортизация человеческого капитала не компенсируется новыми инвестициями, поддерживающими производительность труда. В итоге она падает и, как следствие, может снижаться зарплата, а также быстро ухудшаются перспективы на рынке труда. Люди либо выдавливаются с рынка труда вообще, либо вытесняются в более простые профессии, где сложный человеческий капитал не требуется.

Причина не столько в несознательности работодателей, игнорирующих интересы работников в старших возрастах, сколько в институтах рынка и тех стимулах, которые они порождают. Инвестиции в переобучение являются производными от инвестиций в новые технологии. Если в экономике по тем или иным причинам на них нет спроса, то его нет и на комплементарный человеческий капитал. Если конкуренция слабая, преобладают устаревшие технологии, квалифицированных работников легко переманить от соседа, то, значит, и не надо беспокоиться по поводу вложений в переобучение. Поэтому можно сделать вывод о том, что, раз фирмы не учат своих работников, им либо вполне хватает того, что есть, либо они решают эту проблему каким-то другим способом. Простое повышение пенсионного возраста (при этом увеличивается период возврата инвестиций в переобучение) также само по себе не решает проблему переобучения, но в этом случае на рынке станет больше пожилых людей с устаревшим человеческим капиталом. Её решение, как представляется, требует иных мер, лежащих за пределами рынка труда как такового.

Молодежь "за рамками" рынка труда и учебы: тенденции и состав

При обсуждении проблем положения молодежи на рынке труда обычно в числе самых острых упоминают высокую молодежную безработицу и низкую экономическую активность. Однако применительно к молодежи показатели безработицы и экономической неактивности (пребывания вне рабочей силы) могут давать искаженную картину. Первый рассчитывается относительно численности рабочей силы, удельный вес которой в населении в младших возрастах всегда мал, что завышает реальный масштаб проблемы. Второй игнорирует тот факт, что значительная доля

молодых людей продолжает очное обучение, являющееся для них основным и легитимным занятием.

Таким образом, реальную проблемную группу молодежи могут составлять отнюдь не безработные и неактивные как таковые, а те, кто находится вне рынка труда и сферы образования. Эта категория молодежи получила название NEET (*Not in Employment, Education or Training*) и представляет собой молодых людей в возрасте 15-24 года, которые не работают, не учатся и не проходят профессиональную подготовку. Существующие зарубежные исследования показывают, что молодежь NEET представляет собой одну из наиболее уязвимых категорий на рынке труда. Вероятность попадания в эту категорию оказывается выше среди «неблагополучной» молодежи, т.е. среди тех, кто имеет ограничения по здоровью или инвалидности, был исключен из школы, имеет детей, безработных или малообразованных родителей, проживает в небольших или отдаленных населенных пунктах, имеет плохое жилье, происходит из многодетной семьи. Попадание в группу NEET также имеет долгосрочные последствия для дальнейшего социально-экономического положения молодых людей. Их шансы на дальнейшее стабильное трудоустройство, высокий уровень доходов, хорошее физическое и психическое здоровье, а также законопослушное поведение уменьшаются. Является ли эта категория молодежи группой риска и на российском рынке труда?

В настоящем разделе мы обсуждаем динамику и структуру категории NEET в 1995-2015 годах^[7]. В данный период абсолютная численность возрастной группы 15-19-летних сократилась с 10,7 млн. человек в 1995 году до 7 млн. человек в 2015 году, а численность молодежи в возрасте 20-24 лет к 2015 году составила 10,1 млн. человек, что, в свою очередь, является результатом низких показателей рождаемости 1990-х годов.

Рис. 6-А и 6-Б ниже показывают изменение структуры молодежных групп (15-19 лет и 20-24 года, соответственно), с точки зрения их отношения к рынку труда и обучению - двум основным сферам, которые «абсорбируют» представителей молодых когорт. Несмотря на то, что рисунки характеризуют две соседние возрастные группы, особенности положения их представителей на рынке труда значительно отличаются. К примеру, к группе 15-19 лет относятся как учащиеся средней школы, так и студенты ВУЗов и колледжей, многие из которых совмещают учебу с работой. Аналогично, в категории 20-24-летних находятся как недавние абитуриенты ВУЗов, так и выпускники, имеющие опыт работы. Таким образом, анализируя эти молодежные возрастные группы мы, в известной степени, упрощаем и усредняем ситуацию.

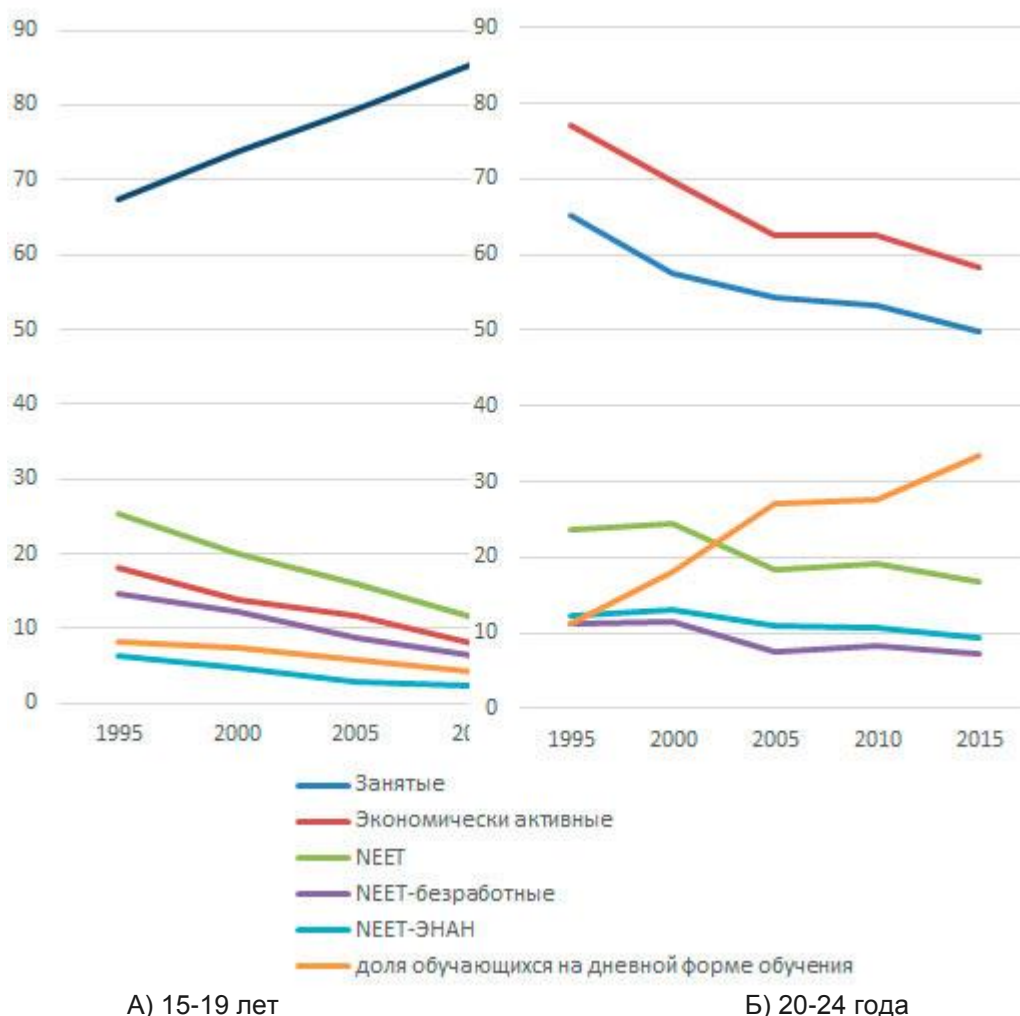


Рисунок 6. Показатели положения молодежи на российском рынке труда, 1995-2015 годы, в % от численности соответствующей возрастной группы

Источник: ОНПЗ

Рис. 6-А иллюстрирует выраженный рост доли обучающихся дневной формы обучения (с 67% до 89%) в возрасте 15-19 лет, на фоне которого снижались доли как занятой (с 18% до 6%) и экономически активной молодежи (с 25% до 9%), так и молодежи-NEET в целом и отдельных ее составляющих (NEET-безработных и NEET-экономически неактивных^[81]). Тем самым, именно обучение стало основным занятием молодежи 15-19 лет в России.

Доля всей молодежи NEET к 2015 году составляла чуть больше 5% от численности российской молодежи в возрасте 15-19 лет, в то время как в 1995 году показатель составлял около 15%. При этом экономическая неактивность на протяжении всего периода являлась доминирующим типом незанятости молодежи NEET. Это, по всей видимости, объясняется постепенным усложнением положения 15-19 летних на рынке труда, из-за которого их возможности получения дополнительных доходов для обеспечения семьи значительно сократились. Одновременно с этим, последовательно улучшилась и ситуация в сфере общего и профессионального образования, которые вновь стали основными каналами приобретения человеческого капитала, что выразилось в увеличении

показателей средней ожидаемой продолжительности обучения в течение предстоящей жизни[9]. При этом кризис 2008-2009 годов и 2015 года также не прервал повышательный тренд изменения доли обучающихся.

Динамика показателей положения молодежи 20-24 лет в 1995-2015 годах свидетельствует о сходных тенденциях (см. рис. 6-Б). Доля обучающихся в данной возрастной группе значительно возросла – с 11% до 33%, в то время как показатели занятости и экономической активности снижались (с 65% до 50%, и с 77% до 58%, соответственно). Превращение очного обучения в основное занятие могло стать результатом как повышения напряженности на рынке труда, так и возросшего спроса на образование в связи с ожиданием значительной положительной отдачи от него[10].

В свою очередь, для 20-24-летних шансы оказаться в NEET оказываются намного выше, чем для 15-19-летних. В начале рассматриваемого периода почти каждый четвертый в возрасте 20-24 года был исключены из сферы образования и рынка труда, при этом внутри группы NEET безработные и экономически неактивные были представлены практически поровну. В дальнейшем сам показатель группы NEET среди 20-24-летних снизился и к 2015 году он составлял около 17%. Разрыв в составе NEET между безработными и экономически неактивными представителями увеличился, и в структуре данной категории стала отчетливо преобладать экономически неактивная молодежь. На протяжении рассматриваемого периода вовлеченность в группу NEET среди молодежи постоянно сокращалась, при этом наиболее стабильной являлась доля экономически неактивных 20-24-летних россиян. Само по себе это может сигнализировать о трудностях при переходе от учебы к работе. Они могут иметь разные причины, лежащие как на стороне спроса, так и предложения. С одной стороны, специализированные навыки, полученные в учреждениях профессионального образования, могут быть недостаточны для эффективного поиска работы. С другой стороны, определенную роль могут сыграть и высокие зарплатные ожидания молодежи, не позволяющие им быстро найти желаемое рабочее место.

Каковы отличительные характеристики молодежи NEET? В табл. 1 представлена динамика социально-демографических характеристик молодежи NEET 15-19 лет в 1995-2015 годах в зависимости от типа незанятости. В структуре безработных NEET с 1995 года по 2005 год отчетливо доминировали девушки, однако в 2010-2015 годах гендерный состав изменился в пользу юношей. Заметна отчетливая тенденция к увеличению рисков попадания в группу безработных NEET среди жителей сельской местности, в то время как доля жителей городов в период 1995-2015 годов стремительно сокращалась (с 76% до 47%). По всей видимости, это объясняется уменьшением возможностей занятости в сельских населенных пунктах. Однако главной отличительной чертой этой группы является уровень образования. Почти половину её составляла молодежь со средним (полным) общим образованием. Доля тех, кто обладает лишь основным общим образованием или вовсе не имеет образования, в 1995-2015 годах сокращалась, но и сейчас составляет четверть от всех безработных.

Таблица 1. Социально-демографические характеристики молодежи NEET в возрасте 15-19 лет в зависимости от типа незанятости, 1995-2015 годы

Характеристики	Безработные					Экономически неактивные				
	1995	2000	2005	2010	2015	1995	2000	2005	2010	2015
Пол (%)										
мужчины	46,4	48,4	44,2	54,1	50,7	45,9	50,6	48,4	47,8	50,9
женщины	53,6	51,6	55,8	45,9	49,3	54,1	49,4	51,6	52,2	49,1
Средний возраст (лет)	17,9	18,0	18,1	18,3	18,2	17,5	17,6	17,6	17,7	17,7

Характеристики	Безработные					Экономически неактивные				
	1995	2000	2005	2010	2015	1995	2000	2005	2010	2015
Тип поселения (%)										
город	76,1	66,4	61,6	57,0	47,1	63,8	56,8	55,1	57,6	51,8
село	23,9	33,6	38,4	43,0	52,9	36,2	43,2	44,9	42,4	48,2
Состояние в браке (%)	10,7	7,0	7,4	6,1	7,8	20,0	13,6	12,7	16,3	12,4
Уровень образования (%)										
высшее профессиональное (включая неполное высшее)	0,1	1,3	1,8	0,0	0,2	0,3	1,7	1,4	0,0	0,1
среднее профессиональное	17,5	11,4	13,2	9,9	10,5	8,4	5,6	3,5	4,5	3,5
начальное профессиональное	-	16,4	15,1	17,6	14,7	-	8,1	8,7	8,0	7,9
среднее (полное) общее	49,0	40,9	40,9	51,4	51,1	41,1	38,3	37,5	42,0	45,3
основное общее и ниже	33,5	30,0	29,0	21,1	23,6	50,3	46,3	48,9	45,5	43,2

Источник: ОНПЗ

Экономически неактивная молодежь NEET в возрасте 15-19 лет по своим характеристикам похожа на своих NEET-безработных сверстников. Ключевым фактором вхождения в данную группу также является невысокий уровень образования. Безработная молодежь NEET, которая оказывалась в данной категории в возрасте 20-24 года – это преимущественно, юноши - жители городов, закончившие среднюю школу или ВУЗ, при этом в 2015 году почти каждый пятый из них состоял в браке (см. табл. 2). Образовательный состав данной группы в 1995-2015 годах сильно менялся. Если в 1995 году значительную часть составляли те, кто получил среднее профессиональное образование, то к 2015 году их место заняли выпускники ВУЗов (их доля за анализируемый период увеличилась с 7% до 28%).

Таблица 2. Социально-демографические характеристики молодежи NEET в возрасте 20-24 года в зависимости от типа незанятости, 1995-2015 годы

Характеристики	Безработные					Экономически неактивные				
	1995	2000	2005	2010	2015	1995	2000	2005	2010	2015
Пол (в %)										
мужчины	54,6	53,5	52,8	55,6	54,6	29,0	28,9	31,3	28,9	26,4
женщины	45,4	46,5	47,2	44,4	45,4	71,0	71,1	68,7	71,1	73,6
Средний возраст (лет)	21,9	21,9	22,0	22,1	22,1	22,0	22,0	22,1	22,2	22,2
Тип поселения (в %)										
город	79,0	71,6	61,8	65,3	70,2	71,8	69,6	62,8	64,1	67,4
село	21,0	28,5	38,2	34,8	29,8	28,2	30,4	37,2	35,9	32,6
Состояние в браке (в %)	32,9	25,2	20,8	18,6	19,4	60,1	50,1	45,7	48,6	52,4
Уровень образования (в %)										
высшее профессиональное (включая неполное высшее)	7,4	11,4	17,2	18,9	28,2	6,9	12,3	13,8	6,9	16,8

Характеристики	Безработные					Экономически неактивные				
	1995	2000	2005	2010	2015	1995	2000	2005	2010	2015
среднее профессиональное	32,4	23,4	19,1	21,6	22,2	29,3	21,4	17,2	18,1	18,9
начальное профессиональное	-	15,3	16,9	19,0	15,5	-	10,4	14,6	15,2	13,2
среднее (полное) общее	45,7	32,9	31,6	30,5	26,7	45,9	33,4	33,0	36,2	35,3
основное общее и ниже	14,5	17,0	15,2	10,1	7,4	17,8	22,5	21,5	17,8	15,8

Источник: ОНПЗ.

Указанные особенности могут объясняться продолжающимся процессом массовизации высшего образования, при котором выпускники некачественных ВУЗов не обладают достаточными компетенциями и навыками для того, чтобы конкурировать за рабочие места, и становятся безработными. При этом некоторую часть данной молодежи NEET (относительно более благополучную) могут составлять и выпускники с высокими зарплатными ожиданиями, которые не могут быстро найти удовлетворяющие их запросам рабочие места.

Как было показано выше, экономически неактивная молодежь NEET является наиболее многочисленной составляющей данной категории, а доля 20-24-летних в ней – наиболее устойчивой. В структуре экономически неактивных NEET 20-24 лет доминируют девушки, состоящие в браке, проживающие в городах и окончившие среднюю школу или учреждения среднего профессионального образования. По всей видимости, данная категория NEET уходит из сферы рынка труда и образования преимущественно из-за изменений семейного статуса. Определенную роль может играть и относительно невысокое качество полученного ими образования, которое не позволяет совмещать работу или учебу с занятостью в домохозяйстве.

Суммируя вышеизложенное, можно заключить, что в настоящий момент присутствие молодежи NEET не представляет собой острой социальной проблемы для рынка труда и общества в целом. На протяжении 1995-2015 годов доля тех, кто находился за пределами рынка труда и образования, постоянно снижалась, никак не реагируя на кризисные изменения макроэкономической ситуации, в то время как доля обучающихся в учреждениях дневной формы – устойчиво возрастала, и, тем самым, абсорбировалась значительная часть экономически неактивной молодежи. Однако обращает внимание тот факт, что подавляющее большинство молодежи NEET разных возрастов обладают невысокими уровнями образования, что, по всей видимости, и препятствует им в нахождении занятости. В дальнейшем они будут продолжать проигрывать с точки зрения своих перспектив на рынке труда тем, кто получил профессиональное образование. Еще одна негативная тенденция связана с увеличением рисков попадания в данную категорию среди сельской молодежи. Отсутствие достаточного количества рабочих мест в сельской местности и высокие издержки территориальной мобильности могут привести к их замыканию в статусе NEET. Само по себе вовлечение молодежи NEET в систему профессионального образования может не решить проблему полностью, а лишь ненадолго прервать пребывание в статусе NEET из-за значительной неоднородности качества учебных заведений. Стимулирование представителей молодежи NEET к повышению квалификации и переобучению в рамках активных программ поиска работы, которые имели бы четкую связь с требованиями рынка труда, а также создание рабочих мест на селе может привести к сокращению численности данной группы.

[1] Текст статьи основан на материалах доклада Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения» / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капельюшниковой и С. Рощина М.: ЦСР-НИУ ВШЭ, 2017. 148 с.

- [2] Гимпельсон Владимир Ефимович – к.э.н., Директор центра трудовых исследований НИУ ВШЭ.
- [3] Зудина Анна Алексеевна – к.с.н., научный сотрудник Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ.
- [4] Росстат, ОНПЗ. Прирост численности занятых по данным баланса труда в 3 раза меньше и составляет 2,3 миллиона человек. Причины расхождений между БТР и ОНПЗ см в Обзор занятости в России (2000).
- [5] Численность населения в возрасте 15-69 составляла около 109 млн человек в 2002 и 106,4 в 2013. Затем с присоединением Крыма она снова повысилась до 108,5 к 2015 г. См: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#
- [6] Это близко к одному из сценариев, предложенных Всемирным банком, однако в докладе ВБ предлагалось добавление 2 пп к уровням занятости во всех возрастных группах. См.: From Red to Grey. World Bank (2007)
- [7] За 2012-2014 см. также: Блинова Т.В., Вяльшина А.А. (2016) Молодежь вне сферы образования и занятости: оценка сельско-городских различий. Социологические исследования. № 9. С. 40-49; Варшавская Е.Я. (2015). Молодежь, исключенная из сферы занятости и образования, в странах ЕС и России. Вопросы статистики. 2015. № 4. С. 40-47; Варшавская Е.Я. (2016) Российская НЕЕТ-молодежь: характеристики и типология. Социологические исследования. № 9. С. 31-39.
- [8] Мы используем стандартное определение безработицы и экономической неактивности Международной организации труда. Безработные – не имеют работу, ищут работу и готовы к ней приступить. Экономически неактивные – не имеют работы и не ищут работу.
- [9] По данным: Индикаторы образования: 2016. Статистический сборник / Л.М. Гохберг, И.Ю. Забатурина, Н.В. Ковалева и др., Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. НИУ ВШЭ, 2016, 320 с.
- [10] Подробнее на эту тему см.: Роцин С.Ю. (2006) Переход “учеба — работа”: омут или брод? Препринт WP3/2006/10. М.: ГУ ВШЭ, 2006.