

# Переход молодежи на рынок труда в Кыргызской Республике

*Самар Сыргабаев, кандидат социологических наук*

*Ноябрь, 2020 г.*



Implemented by:



## Дисклеймер

Результаты исследования принадлежат автору и могут не совпадать с официальной позицией GIZ.

## ***Цель исследования***

- выявление картины перехода молодежи на рынок труда в Кыргызской Республике

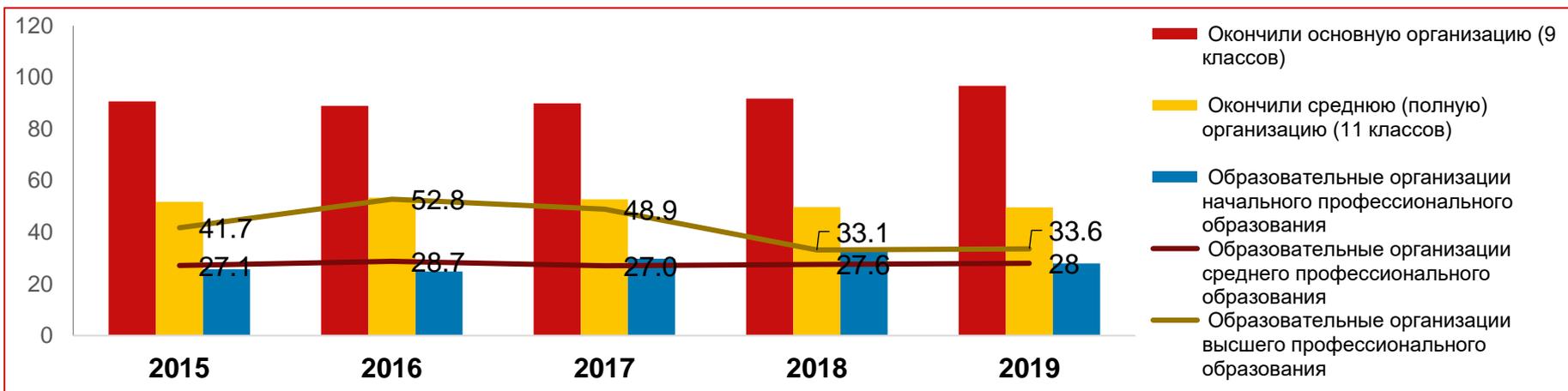
## ***Методология исследования***

- Метод кабинетного исследования (Desk Research)
- Сбор и анализ вторичных данных из доступных/открытых источников
- Временные рамки использованных данных: с 2014 г. по 2019 г.

# Тенденции в системе образования молодежи



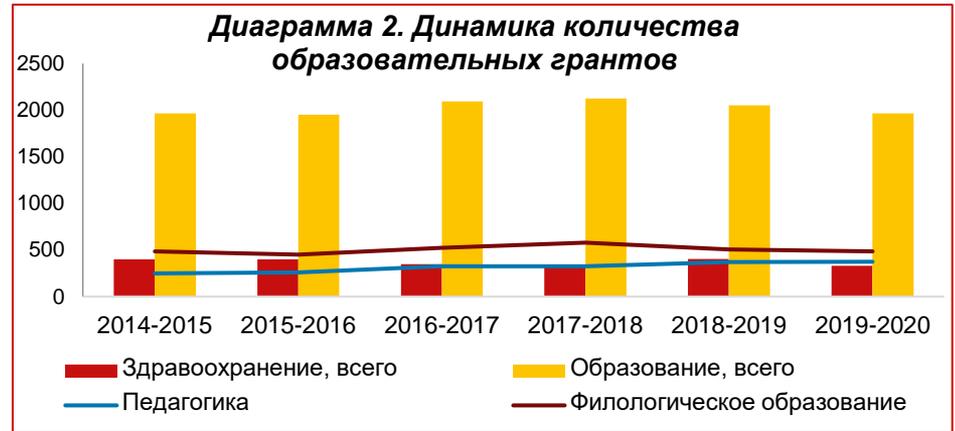
## Диаграмма 1. Динамика выпуска учащихся и студентов (тыс.чел.)



- Численность спузов увеличилась на 11%, а выпуск специалистов вырос на 20,4%
- В 2019 г. количество выпускников вузов по сравнению с 2016 г. уменьшилось на 19 тыс. чел.
- В общественном сознании произошла переоценка значения и престижа высшего образования

## Особенности выбора специальностей

- Выбор специальностей в спуззах и вузах во многом совпадает («технические науки», «экономика», «образование», «здравоохранение», «юриспруденция»)
- Более 30% выпускников спуззов продолжают обучение в вузах
- «Мода» на спуззы пошла не только из-за востребованности рабочих профессий на рынке труда
- Возможно, влияют и другие факторы: короткое время обучения, сравнительно низкая стоимостью обучения, в дальнейшем легче поступить в вуз при низких баллах ОРТ, переоценка перспектив получения ВПО

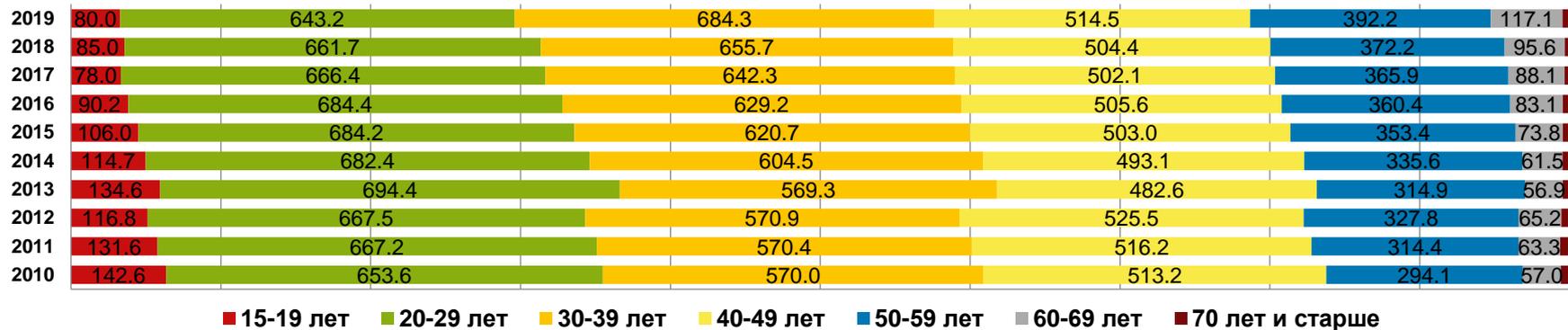


- В пределах 2 тыс. грантовых мест
- Значительное количество грантов выделялось филологическим и педагогическим специальностям
- При этом, не совсем ясно на чем основывается политика по планированию образовательных грантов и квот. Возникает также вопрос о целесообразности и эффективности государственных инвестиций в подготовку специалистов...

# Переход молодежи на рынок труда



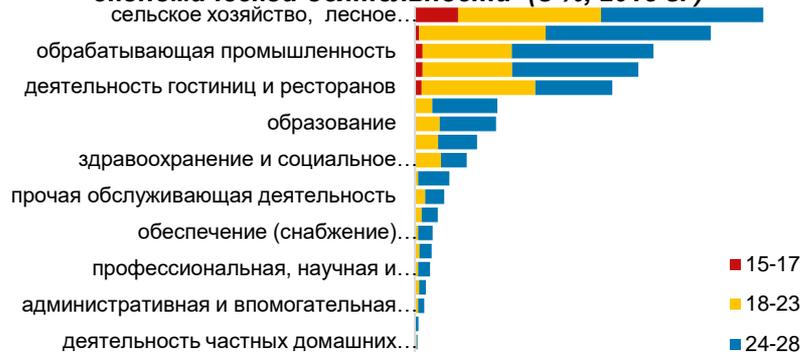
**Диаграмма 8. Динамика занятости населения (тыс.чел.)**



- Ежегодно на рынок труда выходят более 230 тыс. молодых людей
- При этом создается более 90 тыс. рабочих мест, что «покрывает» около 40% молодежного рынка труда
- Более 85 тыс. вновь созданных рабочих мест (что составляет 91,4%) относятся к неформальному сектору.
- Уровень занятости молодежи в общей численности экономически активного населения составил более 31% (2018 г.). Это практически в 2 раза ниже, чем в других категориях взрослого населения

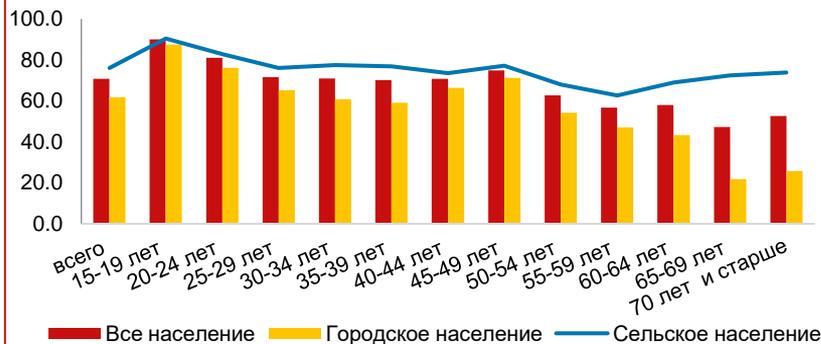
## Диаграмма 9. Занятая молодежь по видам экономической деятельности (в %, 2018 г.)

**Диаграмма 9. Занятая молодежь по видам экономической деятельности (в %, 2018 г.)**



- Уровень молодежной безработицы оставался достаточно стабильным, в среднем в пределах 11,5%
- Преобладающая часть молодежи была занята в таких видах экономической деятельности как сельское хозяйство (20%), торговля (17%), обрабатывающая промышленность (14%), строительство (13%), гостиничный и ресторанный бизнес (11%).
- Во всех сферах занятости значима доля именно зрелой молодежи
- Произошло снижение уровня квалификации занятых. Увеличилось количество неквалифицированных работников, доля которых составила в 2018 г. 31% от общей массы занятых, что больше на 20% чем в 2014 г.
- 78% занятой молодежи работает в неформальном секторе экономики. Это выше, чем среди всего населения (70,8%)

**Диаграмма 11. Доля занятых в неформальном секторе (в %, 2018 г.)**



## Методология исследования перехода молодежи на рынок труда

- Была разработана МОТ
- Сочетает в себе два обследования: 1) предложение рабочей силы (молодежь); 2) спрос на рабочую силу (работодатели)
- **ПЕРЕХОД НА РЫНОК ТРУДА** определяется как путь молодого человека (в возрасте от 15 до 29 лет) с момента окончания учебы до получения первой стабильной или удовлетворительной работы

### 3 ЭТАПА ПЕРЕХОДА

- ✓ **Переход еще не начался** (молодежь, которая еще учится или экономически неактивна, не учится, не имеет намерения искать работу);
- ✓ **В процессе перехода** (безработные и самозанятые или имеющие временную работу, которая не удовлетворяет их, а также не работающие и не учащиеся, но планирующие начать работать позже);
- ✓ **Переход завершен** (те, кто в настоящее время заняты на постоянной или удовлетворительной работе)

# Переход молодежи на рынок труда



**Молодежь, еще не начавшая переход**

**~33%**

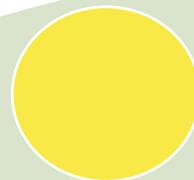
- экономически неактивные лица - 533 тыс. человек
- не включает в себя тех, которые неактивны, не учатся и не имеют намерения искать работу, так как отсутствовала отвечающая критерию доступная информация



**Молодежь, находящаяся в процессе перехода**

**~5%**

- в 2018 г. к числу безработных были отнесены 80 тыс. человек
- не были включены «самозанятые и имеющие временную неудовлетворительную работу» в связи с отсутствием соответствующих дезагрегированных данных, находящихся в открытом доступе



**Молодежь, завершившая переход**

**~40%**

- в 2018 г. численность занятой молодежи в возрасте 14-28 лет была равна 661,7 тыс. человек
- вне поля зрения остались «занятые на стабильной удовлетворительной или неудовлетворительной работе», «занятые на удовлетворительной, но временной работе или находящиеся в состоянии удовлетворительной самозанятости»

# Отслеживание трудоустройства выпускников вузов

Обобщенный отчет МОН КР (2018 г.)	Кейс БГУ 2016	Кейс БГУ 2018
<b><i>Количество опрошенных</i></b>		
13609 выпускников 2016 г. (64% от общего количества выпускников вузов)	730 чел. (53,9% от общего количества выпускников 2016 г.)	390 чел. (41,0% от общего количества выпускников 2018 г.)
<b><i>Трудоустроились</i></b>		
бюджетники - 82%, контрактники – 81,5%	72,6% - трудоустроились	55% - трудоустроились; из них 38,5% - постоянная/штатная работа; 16,5% - временная занятость
<b><i>По своей специальности</i></b>		
из числа бюджетников – 71%, контрактников – 66%	43,2% - по специальности; 13,7% - смежная область; 28,8% - абсолютно другая сфера; 14,4% - нет ответа	53,8% - по специальности; 6,7% - смежная область; 39,4% - абсолютно другая сфера

*Пройдите пожалуйста по ссылке,  
которую видите в чате*

**Ответьте, пожалуйста, на следующий вопрос:**

**«КАК ВЫ СЧИТАЕТЕ, ПРИМЕРНО СКОЛЬКО ВРЕМЕНИ ИЩЕТ РАБОТУ МОЛОДОЙ ЧЕЛОВЕК ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ УЧЕБЫ?»**



# Содействие занятости молодежи



## Электронные ресурсы госорганов занятости

- В 2019 г. ГСЗ при МТСП КР запустила новый веб-портал по поиску работы «Занятость» ([Zanyatost.kg](http://Zanyatost.kg))
- На портале имеются несколько рубрик: «Консультации специалистов»; «Банк вакансий»; «Ваша временная занятость»; «Профессиональная ориентация», «Профессиональное обучение» и т.п.
- На момент нашего исследования в Банке вакансий содержалась информация о более 800 различных вакансиях по республике, большинство которых относилось к рабочим специальностям
- На веб-сайте Бишкекского городского управления по содействию занятости, где имеется рубрика «Вакансии», была информация о более 40 вакансиях в различных областях деятельности

**На наш взгляд, эта система имеет следующие пробелы, которые затрудняют эффективный поиск и нахождение соответствующей информации:**

- ✓ неизвестна дата появления вакансии
- ✓ невозможно узнать насколько «свежим» является объявление
- ✓ вакансии не расположены по категориям, что создает неудобства;
- ✓ нет информации о предлагаемой зарплате
- ✓ нет статистики в целом о количестве вакансий;
- ✓ не указан телефон работодателя, имеется номер телефона территориального органа занятости;
- ✓ диапазон вакансий узкий, так как большинство из них касаются рабочих и низкоквалифицированных специальностей.
- ✓ Например, весьма мало вакансий в сфере государственной службы, образования, сервиса, фрилансинга

# Рекомендации

**Целесообразно пересмотреть политику в сфере профессионального образования**

- ✓ выделение образовательных грантов и квот в спузях и вузах должно основываться на: 1) определении приоритетных направлений подготовки кадров в среднесрочной и долгосрочной перспективе развития страны; 2) выделении образовательных грантов и квот тем специальностям или группам специальностей, которых действительно не хватает на рынке труда в настоящее время и с учетом будущих тенденций в рамках региональной интеграции и глобализации;
- ✓ в первую очередь сами вузы должны инициировать изменение структуры специальностей, готовящихся в образовательной организации, вносить соответствующие предложения в МОН;
- ✓ для усиления партнерских отношений с работодателями, повышения конкурентоспособности и гарантий трудоустройства выпускников, необходимо внедрить практику создания базовых кафедр – структуры вуза, созданное совместно с компанией-партнером.

# Рекомендации

**Необходимо совершенствовать существующую систему отслеживания выпускников спузов и вузов**

- ✓ привести в соответствие инструментарий исследования (анкетирования) с современными методологическими требованиями МОТ по анализу перехода молодежи на рынок труда и включить дополнительные критерии;
- ✓ наряду с выпускниками необходимо проводить социологические опросы среди работодателей (и известных и потенциальных);
- ✓ для соблюдения методологических требований и повышения уровня качества и достоверности данных социологических опросов, необходимо повышать подготовку специалистов уполномоченных структур спузов и вузов, а также как альтернативный вариант рассмотреть вопрос передачи этой работы компетентным и профильным сторонним организациям;
- ✓ публиковать результаты мониторингов в формате «открытых данных», проводить валидацию данных, проводить научные конференции по обсуждению полученных результатов, выработке новых перспектив работы и др.;
- ✓ использовать полученные результаты исследований в реформе образовательной политики на уровне вузов и МОН КР.

# Рекомендации

**Требуется дальнейшее совершенствование деятельности организаций и учреждений по содействию занятости**

- ✓ ГСЗ и территориальным структурам необходимо расширять номенклатуру услуг, предлагаемых работодателям, обеспечить широкий диапазон рынка актуальных вакансий – от рабочих специальностей до высококвалифицированных рабочих мест. Совершенствовать поисковые параметры и своевременное обслуживание веб-портала «Занятость», а также будет рациональным его объединить с ведомственным веб-сайтом, где также имеется банк вакансий, по принципу «единого окна»;
- ✓ усилить работу центров карьеры и других подобных структур в спузях и вузах в качестве значимого звена в процессе эффективного перехода молодежи на рынок труда, оперативных проводников сигналов от работодателей. Эти структуры должны выполнять три ключевые функции: 1) анализ рынка труда, потребностей потенциальных работодателей, трудовых траекторий выпускников, т.е. исследование; 2) развитие «мягких навыков» у студентов, способствующих конкурентоспособности на рынке труда, путем организации обучающих мероприятий; 3) предоставление выпускникам банка вакансий;
- ✓ для преодоления проблемы «слепого», случайного выбора профессии, что приводит к слаборазвитой профессиональной идентичности студентов и снижению их эффективности на рынке труда, уходу в дальнейшем в непрофильные отрасли занятости, необходимо развивать действенную систему профориентации выпускников школ, лицеев и колледжей.

# Рекомендации

**Усовершенствовать методологию, доступность и полноту данных ОРС**

- ✓ дополнить или расширить ОРС компонентом, включающим исследование спроса на рабочую силу, то есть работодателей, а также предложения рабочей силы и условий труда, то есть самих молодых людей в возрасте 14-28 лет;
- ✓ добавить критерий удовлетворенности работой, чтобы выявить молодых людей, которые могут быть удовлетворены своим положением на рынке труда независимо от его характеристик и которые завершили поиски альтернативы (т.е. завершили переход на рынок труда);
- ✓ добавить критерии для учета: 1) самозанятых и имеющих временную неудовлетворительную работу; 2) занятых на стабильной удовлетворительной или неудовлетворительной работе; 3) занятых на удовлетворительной, но временной работе или находящихся в состоянии удовлетворительной самозанятости; 4) данных по конкретным профессиям;
- ✓ целесообразно также проведение отдельного мониторингового исследования по вопросам молодежного рынка труда, а конкретно процессов перехода молодежи на рынок труда для выработки адресных рекомендаций.

# Рекомендации

**Широко внедрить концепцию «открытых данных» по вопросам рынка труда**

- ✓ *Целесообразно использование всего потенциала данных государственного статистического наблюдения, профильных государственных органов и учреждений для вторичной обработки и анализа, что создает условия для вовлечения экспертного, научного сообщества и обеспечения более комплексного подхода к исследованию процессов рынка труда и занятости, а также выработки эффективных управленческих решений;*
- ✓ Совершенствовать веб-сайт Нацстаткома с точки зрения принципов концепции «открытых данных». В частности, расширить базу данных в машиночитаемых форматах в рубрике «Open Data», а также размещать в открытом доступе больше «сырых» данных выборочных обследований по рынку труда и занятости для дальнейшей обработки и анализа с помощью компьютерных статистических пакетов (SPSS, STATA, Python, R и др.);
- ✓ размещать больше дезагрегированной информации по важным аспектам молодежной занятости и рынка труда в машиночитаемых форматах и в соответствии с международными стандартами, в частности МОТ.

# Спасибо за внимание!





## Самар Сыргабаев

Социолог, независимый эксперт,  
заведующий кафедрой социологии  
БГУ

[ssyrgabaev13@gmail.com](mailto:ssyrgabaev13@gmail.com)



[www.giz.de](http://www.giz.de)



[https://twitter.com/giz\\_gmbh](https://twitter.com/giz_gmbh)



<https://www.facebook.com/gizprofile/>