



ICLS/20/2018/ Руководство

20-я Международная конференция статистиков труда
Женева, 10–19 октября 2018 г.

**Руководство по измерению
несоответствия квалификаций
и навыков занятых лиц**

Руководство по измерению несоответствия квалификаций и навыков занятых лиц

Двадцатая Международная конференция статистиков труда (МКСТ),

Ссылаясь на существующие международные стандарты статистики недоиспользования рабочей силы, содержащиеся в резолюции о статистике труда, занятости и недоиспользования рабочей силы, принятой на 19-й МКСТ (2013 г.),

Отмечая, что термин «недоиспользование рабочей силы» относится, помимо недостаточного использования рабочей силы, к различным формам неполноценного использования рабочей силы, таким как несоответствие навыков и неполная работа (пункт 42 резолюции 19-й МКСТ о статистике труда, занятости и недоиспользования рабочей силы),

Поддерживая часть запроса 19-й МКСТ, содержащейся в пункте 97 резолюции 19-й МКСТ, касающейся статистики труда, занятости и недоиспользования рабочей силы, о том, чтобы Международная организация труда продолжала методологическую работу по измерению неполноценной занятости, связанной с навыками,

Признавая, что квалификация является лишь косвенным показателем навыков, освоенных на момент завершения образовательной программы, и что навыки могут меняться со временем в связи с обучением на рабочем месте, прошлым опытом работы, неформальным обучением и т. д. Таким образом, несоответствие квалификации и навыков должны оцениваться отдельно,

Признавая, что значительные различия в определении и измерении несоответствия квалификаций и навыков ограничивают возможности согласования статистических данных по этим темам между странами,

Признавая далее, что международные руководящие принципы измерения несоответствия квалификаций и навыков будут способствовать развитию этих статистических данных и улучшат их международную сопоставимость,

Утверждает следующие **руководящие принципы** и призывает страны протестировать концепцию, на которой они основаны.

А. ЦЕЛИ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

1. Данные руководящие принципы направлены на установление стандартов для определения и измерения несоответствия квалификаций и навыков занятых лиц ¹ и облегчения производства статистических данных о несоответствиях, которые могут дополнить существующие показатели недоиспользования рабочей силы, в частности, безработицы, неполной занятости в зависимости от рабочего времени и потенциальной рабочей силы.
2. Каждая страна должна стремиться измерять уровень и тенденции различных форм несоответствий, чтобы обеспечить адекватную информационную базу для пользователей статистики с учетом конкретных национальных потребностей и обстоятельств. Такие меры должны быть направлены на достижение ряда целей, в частности:
 - (а) мониторинг рынков труда для разработки, реализации и оценки экономической и социальной политики и программ, связанных с развитием навыков, включая профессиональное образование и обучение, создание рабочих мест, получение доходов, развитие промышленности и соответствующая политика достойного труда;

1 Несответствие лиц, не работающих по найму, выходит за рамки настоящего руководства.

(b) оценка влияния несоответствия по уровню образования, области обучения и/или квалификации на экономические и социальные результаты, включая производительность труда;

(c) оценка степени, в которой группы населения, такие как женщины и мужчины, молодежь, мигранты, лица с ограниченными возможностями и другие группы, представляющие особый интерес для политики, затронуты различными формами несоответствия.

3. Для достижения этих целей концепции, используемые при составлении статистических данных о несоответствии квалификаций и навыков, должны разрабатываться в ходе консультаций с различными пользователями статистических данных. Эти статистические данные должны собираться и распространяться через регулярные промежутки времени.

В. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

4. Уровень образования, квалификации и область обучения определены ЮНЕСКО в Международной стандартной классификации образования (МСКО 2011) и Международной стандартной классификации образования: области образования и профессиональной подготовки 2013 (МСКО-F 2013)² следующим образом:

- Образовательный уровень – это высший уровень образования, которое лицо успешно завершило. Обычно это измеряется в отношении успешно завершенной программы высшего образования, которая обычно подтверждается признанной квалификацией.

- Квалификация – это официальное подтверждение, обычно в виде документа, полученное посредством:

- i) успешного завершения полной образовательной программы;
- ii) успешного завершения этапа образовательной программы (промежуточная квалификация); или
- iii) подтверждения приобретенных знаний, навыков и компетенций, независимо от участия в образовательной программе (приобретенных посредством неформального образования или неформального обучения).

- Область исследования – это широкая область, отрасль или специализация, охватываемая образовательной программой, курсом или модулем.

5. Навыки определяются как врожденная или приобретенная способность применять знания, полученные в результате опыта, учебы, практики или обучения, а также выполнять задачи и обязанности, требуемые данной работой. Можно выделить следующие виды навыков:

(a) Специфические навыки работы/технические навыки. Это навыки, характерные для профессий, которые включают специальные знания, необходимые для выполнения должностных обязанностей; знание конкретных продуктов или услуг; умение работать со специализированными техническими средствами и механизмами; а также знание материалов, над которыми или с которыми работали.

(b) Базовые навыки. Эти навыки (такие как грамотность, умение считать и навыки в области ИКТ (информационно-коммуникационных технологий)) считаются необходимым условием для дальнейшего образования и обучения, а также для приобретения передаваемых и технических навыков.

(c) Переносимые навыки. Это навыки, которые имеют отношение к широкому кругу работ и профессий и могут быть легко перенесены с одной работы на другую. Они включают, но

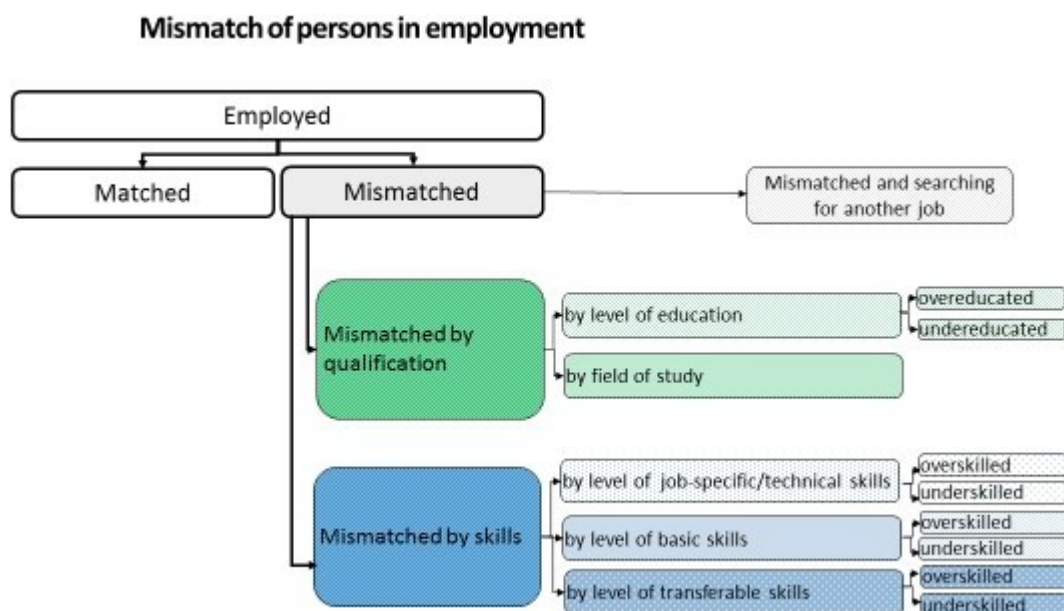
² <http://uis.unesco.org/en/topic/international-standard-classification-education-isced>
<http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>

не ограничиваются решением проблем и другими когнитивными навыками, физическими навыками, языковыми навыками, социально-эмоциональными и личными поведенческими навыками.

В зависимости от сложности и диапазона задач и обязанностей, которые должны выполняться на работе, для разных профессий или групп профессий могут потребоваться различные типы навыков и уровней квалификации.

С. КОНЦЕПЦИИ

6. У занятого лица могут возникать две основные формы несоответствия: несоответствие квалификации и несоответствие навыков.
7. Занятое лицо считается соответствующим или несоответствующим, как это определено в пунктах 8 и 9, на основании требований к его основной работе. В случае совмещения должностей, где это уместно, лицо также может считаться соответствующим или несоответствующим на основании требований к другим его должностям.



8. Под **квалификационным несоответствием** понимается ситуация, при которой занятое лицо в течение отчетного периода выполняло работу, квалификационные требования которой не соответствовали уровню и/или типу квалификации, которым оно обладало.

К несоответствию квалификации относятся:

(а) Несответствие по уровню образования: имеет место, когда уровень образования работающего лица не соответствует уровню образования, необходимому для выполнения его работы.

- Избыточное образование имеет место, когда уровень образования и подготовки работающего лица выше, чем требуется для выполнения его работы;
- Недостаточное образование возникает, когда уровень образования и подготовки работающего лица ниже, чем требуется для выполнения его работы.

(б) Несоответствие по специализации: это происходит, когда специализация занятого лица не соответствует специализации, необходимой для выполнения его работы.

9. **Несоответствие навыков** относится к ситуации, в которой занятое лицо в течение отчетного периода выполняло работу, требования к навыкам которой не соответствовали навыкам, которыми оно обладает.

Несоответствие навыков может относиться к несоответствию общих навыков или типов навыков. Несоответствие по типу навыков включает в себя:

- (а) Несоответствие профессиональных/технических навыков
- (б) Несоответствие базовых навыков
- (с) Несоответствие переносимых навыков

Занятое лицо может столкнуться с ситуацией:

- Излишней квалификации, которая возникает, когда уровень и/или типы навыков занятого лица превышают те, которые необходимы для выполнения его работы.
- Недостаточной квалификации, когда уровень и/или типы навыков занятого лица ниже, чем те, которые требуются для выполнения работы.

D. ИЗМЕРЕНИЕ

10. Измерение несоответствия квалификации и навыков должно основываться на подходящих данных, собранных в рамках существующих обследований домашних хозяйств и/или предприятий. Можно также использовать данные из последних административных записей и вторичных источников.

Несоответствие квалификации

- (а) Несоответствие по уровню образования.

11. Измерение несоответствия по уровню образования требует информации о самом высоком уровне образования³ работающего лица, его профессии и информации о релевантности различных уровней образования для каждой профессии или профессиональной группы.

12. «Пороговые значения», используемые в качестве границы между соответствующими и несоответствующими навыками, могут быть определены на основе требований к образованию, как указано в соответствующем законодательстве или национальной практике, и установлены для конкретных профессий или групп профессий (т. е. нормативный подход).

13. Если национальные требования либо отсутствуют, либо не подходят, «пороговые значения» могут быть определены эмпирически на основе (i) модального уровня образования всех лиц, работающих по профессии или профессиональной группе⁴ (т. е. статистический подход), или (ii) модальное значение самооценки уровня образования, необходимого для выполнения работы всеми лицами, занятыми в данной профессии или профессиональной группе (т.е. субъективный подход)⁵.

³ В качестве альтернативы, полные годы обучения.

⁴ В качестве альтернативы, средние, медианные или модальные значения полных лет обучения всех работающих лиц по роду занятий или профессиональной группе.

⁵ Вместо использования порога может использоваться прямая оценка человеком соответствия между уровнем его образования и уровнем образования, необходимым для выполнения работы.

14. Интенсивность (степень) несоответствия (избыточного и недостаточного образования) можно оценить на основе количества уровней образования³ выше или ниже используемого порога.
- (b) Несоответствие по области исследования.
15. Измерение несоответствия области обучения требует информации об основной области обучения на самом высоком уровне образования (или самом последнем уровне образования) работающего лица, его роде занятий и информации о релевантности различных областей обучения для каждой профессии или группы профессий.
16. «Пороговые значения», используемые в качестве границы между соответствующими и несоответствующими, могут быть определены на основе требований, указанных в соответствующем законодательстве или национальной практике, с точки зрения областей обучения, которые считаются подходящими для каждой профессии или профессиональной группы (нормативный подход).
17. Если национальные требования либо отсутствуют, либо не подходят, «пороговые значения» могут быть определены эмпирически на основе (i) модальной области обучения всех лиц, занятых в профессии или профессиональной группе (т. е. статистический подход), или (ii) модального значения самостоятельно оцениваемой области обучения, необходимой для выполнения работы всеми лицами, занятыми в данной профессии или профессиональной группе (т.е. субъективный подход)⁶.

Несоответствие навыков

18. Для измерения несоответствия навыков требуется информация о навыках, необходимых для компетентного выполнения работы, и навыках, которыми обладает занятое лицо.
19. Несоответствие может быть измерено путем оценки либо типов навыков, либо общих навыков, которыми обладает лицо, и которые необходимы для компетентного выполнения своих обязанностей лицом, работающим по найму.
- i) Несоответствие по типу навыков: работающее лицо считается сверхквалифицированным, если оно считает, что уровень определенного типа навыков, необходимых для выполнения его работы, ниже уровня навыков, которыми оно обладает, и недостаточно квалифицированным, если уровень определенного типа навыков навыки, необходимые для выполнения его работы, выше, чем уровень навыков, которыми оно обладает.
- Типы оцениваемых навыков включают, но не ограничиваются:
- (a) профессиональными/техническими навыками,
 - (b) базовыми навыками,
 - (c) переносимыми навыками.
- ii) Несоответствие общих навыков: работающий человек считается обладающим избыточной квалификацией, если он сообщает о наличии навыков для выполнения более сложных задач, или недостаточно квалифицированным, если он сообщает, что для компетентного выполнения своей работы некоторые из его навыков необходимо развивать.
20. Там, где это возможно, в дополнение к оценке, проводимой занятым лицом, измерение может быть основано на оценке работодателем навыков, которыми обладает занятое лицо, по сравнению с навыками, необходимыми для выполнения работы, и/или прямой оценке уровня квалификации отдельных видов навыков (например, можно использовать тесты на грамотность, счет и ИКТ).

⁶ Вместо использования порога может использоваться прямая оценка лицом соответствия между его специализацией и специализацией, необходимой для выполнения работы.

Е. АНАЛИЗ

21. Основными показателями отчетности о недоиспользовании рабочей силы, связанной с ненадлежащим использованием и несоответствием квалификации и навыков занятых лиц, являются численность и уровень:
- занятых лиц с несоответствующим уровнем образования (избыточным или недостаточным образованием),
 - занятых лиц с несоответствующей специальностью,
 - занятых лиц с несоответствующим уровнем образования и специальностью,
 - занятых лиц с несоответствующими техническими навыками, сверх или недостаточно квалифицированных,
 - занятых лиц, с несоответствующими базовыми навыками, имеющих повышенную или недостаточную квалификацию,
 - занятых лиц, с несоответствующими передаваемыми навыками, сверх или недостаточно квалифицированных.
22. Чтобы понять взаимосвязь между несоответствием квалификации и навыков, может быть полезно отдельно определить и указать численность персонала и процент для следующих групп:
- занятые лица с низким уровнем образования, но соответствующие/несоответствующие по типу/уровню навыков,
 - занятые лица с избыточным уровнем образования, но соответствующие/несоответствующие по типу/уровню навыков,
 - занятые лица, соответствующие по уровню образования, но соответствующие/несоответствующие по типу/уровню навыков
 - занятые лица с несоответствующей специальностью, но соответствующие/несоответствующие по типу/уровню навыков⁷.
23. Для учета неформальных квалификаций (т. е. непризнанных соответствующими национальными органами управления образованием), полученных за пределами официальных учебных заведений, может быть полезно отдельно определить лиц, с недостаточным образованием и/или несоответствующей специальностью, чей стаж соответствующего опыта работы и /или обучения на рабочем месте выше, чем требуется для профессии или профессиональной группы.
24. Для понимания влияния несоответствия на уровень безработицы, удовлетворенности работой и заработок могут потребоваться дополнительные перекрестные таблицы:
- Для оценки давления на рынок труда, оказываемого несоответствующими по занятости лицами, может быть полезным выявить отдельно несоответствующих по занятости лиц, которые осуществляли деятельность по поиску «более подходящей работы» в недавнем периоде, который может охватывать последний период - четыре недели или календарный месяц.
 - Для оценки влияния несоответствия на удовлетворенность работой может оказаться полезным выделить отдельно несоответствующих лиц в сфере занятости, неудовлетворенных своей работой.
 - Чтобы оценить влияние несоответствия на заработок, может быть полезно выявить отдельно несоответствующих по занятости лиц, которые зарабатывают меньше/больше, чем средняя заработная плата их коллег по профессии, навыкам или квалификации.
25. Анализ несоответствующих по занятости лиц может включать их разбивку по важным демографическим, социальным и экономическим характеристикам (таким, как пол, возраст, экономическая деятельность, сектор, профессия, уровень образования, статус занятости, статус мигрантов или резидентов и т. д.), а также соответствующие перекрестные классификации с должным учетом необходимости соблюдения конфиденциальности и статистической значимости.

⁷ Другие комбинации также могут представлять интерес

26. Анализ может быть сосредоточен на профессиональных группах или секторах (например, формальные/неформальные, наемные работники, государственный/частный сектор) или возрастных группах, представляющих особый политический интерес. Профессиональные группы, представляющие интерес, могут включать профессии, требующие более высокого уровня образования, профессии с низким уровнем соответствия, профессии, для которых существует дефицит (например, медицинский персонал). Возрастные группы, представляющие особый интерес, могут включать молодежь (например, в возрасте 15-29 лет), тех, кто начал работать в течение предшествующих 5 лет, пожилых людей и т. д.

F. РАСПРОСТРАНЕНИЕ

27. Для обеспечения эффективности политики и программ, связанных с образованием и развитием навыков, статистические данные о несоответствии квалификаций и навыков должны собираться и распространяться через регулярные промежутки времени, по возможности, ежегодно.

G. ДАЛЬНЕЙШАЯ РАБОТА

28. МОТ следует в сотрудничестве с заинтересованными странами, международными, региональными и субрегиональными организациями, а также представителями работников и работодателей:

- организовать тестирование концепций и подходов к измерению, представленных в этих руководящих принципах,
- продолжать методологическую работу в соответствии с настоящими руководящими принципами и делать отчет для будущих сессий Международной конференции статистиков труда по мере необходимости.