

# КПРТ 2. Соотношение численности занятых и численности населения

## Введение

Соотношение численности занятых и численности населения<sup>1</sup> определяется как доля работающего населения трудоспособного возраста страны. Высокое значение показателя означает, что значительная часть населения страны работает, а низкое значение означает, что значительная часть населения не участвует непосредственно в деятельности на рынке труда, потому что эти лица являются безработными или (что более вероятно) потому что они вообще находятся вне состава рабочей силы.

Практически каждая страна в мире, собирающая данные о состоянии рынка труда, теоретически должна обладать информацией, необходимой для расчета соотношения численности занятых и численности населения, в частности, информацией о численности населения трудоспособного возраста и общей численности занятых. Однако оба показателя не всегда публикуются; не всегда возможно получить информацию о возрастном составе населения, и тогда данные предоставляются только о занятости без сопутствующего коэффициента. В таблице КПРТ 2 показаны значения соотношения численности занятых и численности населения в 215 странах с разбивкой там, где это возможно, по полу и возрастным группам (общая численность, молодежь и взрослое население).

КПРТ 2 также включает в себя оценки МОТ, относящиеся к соотношению численности занятых и численности населения, которые могут помочь восполнить недостающие значения. Данные (таблица 2а) гармонизированы с учетом различий в национальных данных и их охвате, методологиях сбора данных и построения таблиц, а также других факторов, относящихся к конкретным странам, таких как воинская повинность.<sup>2</sup> Они включают в себя обнародованные в стране данные и расчетные данные, а также только национальные оценки, а это значит, что отсутствуют географические ограничения охвата. Этот ряд гармонизированных оценок служит основой для формирования глобальных и региональных агрегатов МОТ, касающихся соотношения численности занятых и численности населения в том виде, как они публикуются в докладе *Global Employment Trends* (Мировые тенденции в сфере занятости) и как они предоставлены в электронной версии программы 9-го издания КПРТ в виде таблицы R2. Таблица 2b основана на имеющихся национальных оценках соотношения численности занятых и численности населения.

## Использование показателя

<sup>1</sup> В этом тексте мы иногда сокращаем термин до «коэффициента занятости».

<sup>2</sup> Чтобы ознакомиться с дополнительной информацией о методологии, используемой для гармонизации оценок, см. Приложение 4 “Note on global and regional estimates” в издании МОТ: *Global Employment Trends 2011* (Женева, 2011 г.); [http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_150440/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_150440/lang--en/index.htm) (доступна версия на английском языке).

Соотношение численности занятых и численности населения отражает способность экономики создавать рабочие места; для многих стран этот показатель зачастую содержит больше информации, чем показатель уровня безработицы. Хотя его высокое общее значение, как правило, рассматривается как положительное, самого по себе этого показателя недостаточно для оценки предложения или дефицита достойного труда.<sup>3</sup> Необходимо рассчитывать дополнительные показатели, чтобы осветить такие темы, как доходы, продолжительность рабочего времени, занятость в неформальном секторе, неполная занятость и условия труда. В самом деле, соотношение может быть высоким по причинам, которые не обязательно носят положительный характер, – например, когда ограничены альтернативы получения образования, молодежь, как правило, пытается устроиться на любую работу вместо продолжения учебы для личного развития. Поэтому при рассмотрении политики на рынке труда в конкретной стране настоятельно рекомендуется анализировать показатели в совокупности.

Идея о том, что занятость, в частности доступность достойного труда, играют центральную роль в деле сокращения масштабов бедности, получила полное признание в Целях развития тысячелетия (ЦРТ), где в рамках задачи сократить вдвое долю населения, проживающего в условиях крайней нищеты, была намечена цель в области занятости. Соотношение численности занятых и численности населения было принято в качестве одного из четырех показателей для измерения прогресса в решении задачи 1b – «обеспечить полную и производительную занятость и достойную работу для всех, в том числе женщин и молодежи».<sup>4</sup> По окончании срока, установленного для достижения ЦРТ в конце 2015 года, решающая роль достойного труда в сокращении масштабов бедности была подчеркнута с новой силой в преемниках ЦРТ – Целях в области устойчивого развития (ЦУР). Восьмая ЦУР предусматривает «содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех».<sup>5</sup>

Соотношение численности занятых и численности населения все шире используется как основа для сравнения рынков труда отдельных стран или групп стран. Одни лишь данные о численности занятых недостаточны для таких сравнений, если только они не выражаются как доля населения, которое способно работать. Можно было бы предположить, что в стране с 30 миллионами занятых дела идут лучше, чем в стране с 3 миллионами; однако данные о трудоспособном населении рисуют иную картину: если в стране А работают 3 млн человек из возможных 5 млн (соотношение численности занятых и численности населения

<sup>3</sup> С момента публикации доклада генерального директора МБТ МОТ: Достойный труд, Доклад генерального директора, Международная конференция труда, 87-я сессия, 1999 г. (Женева, 1999 г.), задача обеспечить «достойный труд» заняла центральное место в уставной деятельности МОТ, объединяя нормы, основополагающие принципы и права в сфере труда, занятость, социальную защиту и социальный диалог в рамках единого подхода к разработке политики и программ, нацеленных на «обеспечение повсеместно достойного труда для женщин и мужчин». Для получения дополнительной информации см.

<http://www.ilo.org/decentwork> (доступна версия на английском языке).

<sup>4</sup> Первая Цель тысячелетия включала три задачи и девять показателей – см. официальный список по адресу <http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Host.aspx?Content=Indicators/OfficialList.htm> (доступна версия на английском языке). К остальным показателям в рамках задачи по обеспечению достойного труда относились темпы роста ВВП на одного работающего (т.е. рост производительности труда; КПРТ 16), доля работников, живущих в бедности (КПРТ 17) и доля незащищенной занятости (КПРТ 3).

<sup>5</sup> Официальный список Целей в области устойчивого развития и соответствующих им задач (включая Цель 8) размещен по адресу <http://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/>.

равно 60%), а в стране Б работают 30 млн человек из возможных 70 млн (соотношение численности занятых и численности населения равно 43%), то в этом случае способность страны А создавать рабочие места выше, чем у страны Б. Использование этого соотношения помогает определить, какая часть населения страны или группы стран участвует в производстве товаров и услуг.

Соотношение численности занятых и численности населения особенно интересно в разбивке по полу, так как долевые показатели для мужчин и женщин могут дать представление о гендерных различиях на рынке труда в данной стране. При этом следует подчеркнуть и то, что сам показатель имеет гендерную погрешность из-за склонности к недоучету числа женщин, которые не рассматривают свою работу как «занятость» или которых другие лица не воспринимают как «работающих». Часто на женщин возлагается главная ответственность за заботу о детях и выполнение самых разных домашних обязанностей, что может мешать им в поисках оплачиваемой работы, особенно если их в этом не поддерживают социально-культурные устои и/или семейные программы и политика, которые позволяли бы им сочетать трудовые и семейные обязанности.

### Определения и источники

Соотношение численности занятых и численности населения – это доля работающего населения трудоспособного возраста страны. Для молодежи и взрослого населения эти соотношения определяют доли занятых среди молодежи и взрослого населения – как правило, лиц в возрасте от 15 до 24 лет и 25 лет и старше, соответственно.

В резолюции, принятой 19-й Международной конференцией статистиков труда (МКСТ), занятость определяется как все лица в трудоспособном возрасте, которые в течение короткого учетного периода осуществляли любую деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг за плату или прибыль, включая занятых лиц, находящихся «на работе», т.е. тех, кто проработал не менее одного часа на рабочем месте, и занятых лиц, находящихся «не на работе» по причине временного отсутствия на рабочем месте или организации рабочего времени.<sup>6</sup> (См. вставку 2).

В большинстве стран население трудоспособного возраста определяется как лица в возрасте 15 лет и старше, хотя это может варьировать от страны к стране. Во многих странах этот возраст соответствует общественным стандартам, определяющим право на получение образования и трудоустройство. Однако в ряде стран, особенно развивающихся, часто имеет смысл включать в число занятых работников более юного возраста, поскольку «трудоспособный возраст» может устанавливаться и зачастую устанавливается на более низком уровне. В одних странах, находящихся в подобных условиях, официальная граница возраста понижена, и поэтому молодые работники охватываются статистическими наблюдениями с более раннего возраста. В других странах повышен верхний предел, например, до 65 или 70 лет, хотя этот критерий применяется довольно редко. Разнообразие возрастных пределов влияет и на молодежь, и на взрослое население.

<sup>6</sup> Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, принятая 19-й Международной конференцией статистиков труда, Женева, 2013 г.  
[http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS\\_235603/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_235603/lang--en/index.htm)

Помимо вопросов, связанных с возрастом, численность населения как база для расчета доли занятых определяется в странах по-разному. В большинстве случаев используются данные о населении трудоспособного возраста, проживающем в частных домашних хозяйствах за вычетом военнослужащих и лиц, находящихся в психиатрических, исправительных или других подобных учреждениях. Однако во многих странах военнослужащие включаются в состав населения для исчисления доли занятых, даже если они исключаются из самих показателей занятости. В целом, информация по этому показателю получается от обследований домашних хозяйств, в том числе обследований рабочей силы. При этом в ряде стран в качестве источника для расчета показателей занятости используются «официальные оценки» или данные переписей населения.

### Ограничения сопоставимости данных

Сопоставимости соотношений численности занятых и численности населения больше всего препятствуют вариации в определениях, используемых для производства статистики занятости и народонаселения. Возможно, наибольшие различия связаны с возрастными характеристиками, например, с нижней и верхней границами критериев для учета рабочей силы. Оценки численности занятых и населения также меняются в зависимости от того, включаются ли в них военнослужащие или нет.

Еще одним источником расхождений в статистических оценках служат национальные методологии учета отдельных групп работников. По международному определению, учитываться должны все лица, которые работали как минимум один час в течение учетного периода.<sup>7</sup> Лицо может быть наемным или самозанятым работником, в том числе участвующим в менее видимых формах труда, некоторые из которых подробно рассматриваются в резолюции, таких как неоплачиваемый семейный труд, ученичество или нерыночное производство. Большинство исключений из охвата всех занятых лиц в рамках обследования рабочей силы связаны с незначительными национальными вариациями в применении международной рекомендации об альтернативных состояниях занятости. Так, в одних странах учитываются только наемные работники, а в других только «все занятые лица», что включает наемных работников и работающих собственников, получающих определенное паевое вознаграждение. Дополнительные разночтения в «нормах», относящихся к измерению общей численности занятых, связаны с предельным значением рабочего времени (более одного часа) для включения работников семейных предприятий.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Часовой предел, используемый для классификации занятости в рамках международной системы классификации рабочей силы, подвергается критике. В качестве основного аргумента предъявляется то, что классификация в качестве занятых лиц, участвующих в экономической деятельности в течение лишь одного часа в неделю, вместе с лицами, работающими по 50 часов в неделю, ведет к серьезной переоценке использования труда. Читателям, заинтересованным в теме измерения недоиспользования рабочей силы, рекомендуется обратиться к документу МОТ: "Beyond unemployment: Measurement of other forms of labour underutilization", сессионный документ 13, 18-я Международная конференция статистиков труда, рабочая группа по недоиспользованию рабочей силы, Женева, 24 ноября-5 декабря 2008 г.; [http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/WCMS\\_100652/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/WCMS_100652/lang--en/index.htm).

<sup>8</sup> Такие исключения отмечены в поле «ограничение охвата» во всех таблицах КПРТ, связанных с занятостью. Наибольшая продолжительность минимального рабочего времени работников семейных предприятий соответствует международному стандарту, принятому Международной конференцией статистиков труда в 1954 году. В соответствии с резолюцией МКСТ 1954 года, семейные работники должны работать не менее одной трети от обычной продолжительности рабочего времени, чтобы их классифицировали в качестве занятых. Особый режим был отменен МКСТ в 1982 году.

В большинстве случаев используются данные обследований рабочей силы на основе опроса домашних хозяйств, которые позволяют формировать оценки, соответствующие определениям и нормативам сбора данных МОТ. В незначительном числе стран используются другие источники, такие как переписи населения, официальные оценки или специализированные обследования уровня жизни, которые могут вызывать проблемы сопоставимости на международном уровне.

Проблемы с сопоставлением данных могут возникать и в случае широких различий в периодичности сбора данных. Информация может собираться с периодичностью от одного до двенадцати месяцев в году. Учитывая тот факт, что сезонность, несомненно, присутствует во всех странах, показатели занятости могут меняться уже по одной этой причине. Кроме того, изменения в уровнях занятости могут происходить в течение года, но они могут маскироваться в случае меньшего числа наблюдений. Можно предположить, что соотношения численности занятых и численности населения стран, рассчитываемые менее чем за круглый год, не будут непосредственно сопоставимыми с данными, формируемыми ежемесячно за круглый год. Так, среднегодовой показатель за 12 месяцев наблюдений, при всех прочих равных условиях, скорее всего, будет отличаться от среднегодового среднего, рассчитанного на основе четырех (квартальных) наблюдений.

## Вставка 2. Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, принятая 19-й Международной конференцией статистиков труда, октябрь 2013 г. (соответствующие пункты)

### Понятия и определения

#### Занятость (пункты с 27 по 31)

27. **«Занятые лица»** определяются как все лица в трудоспособном возрасте, которые в течение короткого учетного периода осуществляли любую деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг за плату или прибыль. Они включают в себя:
- занятых лиц, находящихся «на работе», т.е. тех, кто проработал не менее одного часа на рабочем месте;
  - занятых лиц, находящихся «не на работе» по причине временного отсутствия на рабочем месте или организации рабочего времени (например, из-за сменной работы, гибкого рабочего графика и отгулов за сверхурочную работу).
28. Категория «за плату или прибыль» относится к трудовой деятельности, выполняемой в обмен на вознаграждение, выплачиваемое в форме заработной платы за отработанное время или выполненную работу или в форме прибыли, полученной от товаров и услуг, произведенных в рамках рыночных операций, как это определяется в самых последних международных статистических стандартах о доходах от занятости.
29. Это включает в себя вознаграждение в денежной или натуральной форме независимо от того, было ли оно фактически получено или нет, и может также включать дополнительные элементы дохода в денежной или натуральной форме.
- Указанное вознаграждение может выплачиваться непосредственно лицу, выполняющему работу, или опосредованно члену домашнего хозяйства или семьи.
30. Занятые лица, «временно отсутствующие» в течение короткого учетного периода, – это лица, которые уже работали на своей текущей работе, однако находились «не на работе» в течение короткого промежутка времени, при этом сохраняя связь с рабочим местом во время отсутствия. В таких случаях:
- «связь с рабочим местом» устанавливается на основании причины этого отсутствия, а в отношении определенных причин – дальнейшего получения вознаграждения и общей продолжительности отсутствия по собственному заявлению или согласно отчетности, в зависимости от источника статистических данных;
  - к причинам отсутствия на рабочем месте, которые по своей природе носят краткосрочный характер и при которых сохраняется связь с рабочим местом, относятся отпуск по болезни или травме (в том числе профессионального характера) данного лица; праздничные дни, каникулы или ежегодный отпуск; законодательно предусмотренный отпуск по беременности и родам или отпуск для отца ребенка;
  - к причинам отсутствия на рабочем месте, при которых требуются дополнительные доказательства сохранения связи с рабочим местом, относятся, в том числе, отпуск по уходу за ребенком, академический отпуск, уход за другими лицами, другие личные причины отсутствия на работе, забастовки или локауты, снижение уровня экономической активности (например, временное увольнение, недозагруженность работой), дезорганизация или приостановка работы (например, из-за ненастья, механических и электрических поломок, аварий на линиях связи, проблем с информационно-коммуникационной техникой, нехватки сырья или топлива):
    - в отношении этих причин следует осуществлять дополнительную проверку о получении вознаграждения и/или использовать предельную продолжительность отсутствия. Данный предел не должен, в целом, превышать трех месяцев с учетом законных отпускных периодов, предусмотренных законодательством или обычной практикой, и/или продолжительности сезона работы по найму с тем, чтобы можно было четко разграничить сезонные закономерности. В случае гарантированного возвращения на работу в той же экономической единице данный предельный период может быть более трех месяцев;
    - в тех случаях, когда неизвестна общая продолжительность отсутствия на рабочем месте, в операционных целях может использоваться продолжительность времени, истекшего с момента отсутствия на рабочем месте.

31. К занятым относятся:
- a. лица, работающие за плату или прибыль при прохождении ими курсов профессионально-технической подготовки или повышения квалификации, требуемых на данном рабочем месте или на другом рабочем месте в той же экономической единице; такие лица рассматриваются как занятые «на работе» в соответствии с международными статистическими стандартами о рабочем времени;
  - b. ученики на производстве, стажеры или участники программ профессионально-технической подготовки, работающие за плату в денежной или натуральной форме;
  - c. участники программ содействия трудоустройству, работающие за плату или прибыль;
  - d. лица, работающие в собственных экономических единицах по производству товаров, предназначенных преимущественно для продажи или обмена по бартеру, даже если часть продукции потребляется домашним хозяйством или семьей;
  - e. лица, занятые сезонными работами в период межсезонья, если они продолжают выполнять часть задач и обязанностей по своей работе, однако исключая выполнение юридических или административных обязательств (например, уплату налогов) независимо от получения вознаграждения;
  - f. лица, работающие за плату или прибыль, уплачиваемую домашнему хозяйству или семье:
    - i. в рыночных единицах, управляемых членом семьи, проживающим в том же или другом домашнем хозяйстве, либо
    - ii. выполняющие определенные задачи или обязанности работника на рабочем месте, занимаемом членом семьи, проживающим в том же или другом домашнем хозяйстве;
  - g. кадровые военнослужащие и лица, проходящие военную или альтернативную гражданскую службу, которые выполняют эту работу за плату в денежной или натуральной форме.
32. Из числа занятых исключаются:
- a. ученики на производстве, стажеры и участники программ профессионально-технической подготовки, работающие без платы в денежной или натуральной форме;
  - b. участники программ профессионально-технической подготовки и переподготовки в рамках программ содействия занятости в то время, когда они не участвуют в производственном процессе в экономической единице;
  - c. лица, обязанные выполнять работу в качестве условия дальнейшего получения государственного социального пособия, такого как страховая выплата по безработице;
  - d. лица, получающие не связанные с трудовой деятельностью социальные выплаты в денежной или натуральной форме;
  - e. лица, занятые сезонными работами в течение межсезонья, если они прекращают выполнять задачи и обязанности по своей работе;
  - f. лица, сохраняющие за собой право вернуться на работу в ту же экономическую единицу, которые отсутствовали по причинам, указанным в пункте 29(с), когда общая продолжительность периода их отсутствия превышает установленный предел и/или если не подтверждается проверка на получение вознаграждения. Для аналитических целей может быть полезно собирать информацию об общей продолжительности времени отсутствия на рабочем месте, причине отсутствия, полученных пособиях и т.д.,
  - g. лица, уволенные на неопределенный срок без гарантии возвращения на работу в той же экономической единице».