

**Европейская экономическая комиссия****Конференция европейских статистиков****Шестьдесят третья пленарная сессия**

Женева, 15–17 июня 2015 года

Пункт 5 d) предварительной повестки дня

**Статистическая основа для измерения
качества занятости****Статистическая основа для измерения качества
занятости****Записка Группы экспертов по измерению качества занятости***Резюме*

Настоящий документ представляет собой выдержку из проекта Статистической основы для измерения качества занятости. В данной выдержке определяется концепция качества занятости, излагаются элементы и принципы данной Статистической основы и предлагаются различные измерения качества занятости с соответствующими показателями. Документ также содержит перечень вопросов для последующей работы и руководящие указания по использованию показателей.

Данная Статистическая основа была разработана Группой экспертов по измерению качества занятости, возглавляемой Германией. Бюро Конференции европейских статистиков рассмотрело Статистическую основу в октябре 2014 года, поддержало ее и постановило представить ее для рассмотрения на пленарной сессии Конференции европейских статистиков 2015 года.

Полный текст Статистической основы был разослан всем членам Конференции для проведения консультаций в электронном режиме. В случае успешного исхода консультаций Статистическая основа будет представлена Конференции европейских статистиков для утверждения на ее пленарной сессии 2015 года.

GE.15-06927 (R) 010515 050515



* 1 5 0 6 9 2 7 *

Просьба отправить на вторичную переработку 

I. Введение

1. Статистическая основа для измерения качества занятости была подготовлена Группой экспертов по измерению качества занятости, учрежденной Бюро Конференции европейских статистиков (КЕС). Она призвана обеспечить четкую и последовательную структуру для измерения качества занятости. Качество занятости рассматривается как многомерная концепция, описываемая различными элементами, которые связаны с удовлетворением потребностей человека различными путями. Для обеспечения охвата всех соответствующих аспектов в статистической основе выделяется 7 измерений и 12 подизмерений качества занятости:

- a) безопасность и этика занятости:
 - безопасные условия труда;
 - детский труд и принудительный труд;
 - справедливое обращение в области занятости;
- b) доход и льготы, связанные с занятостью:
 - доход;
 - не связанные с оплатой труда материальные льготы;
- c) продолжительность рабочего времени и сочетание трудовой деятельности и личной жизни:
 - продолжительность рабочего времени;
 - график работы;
 - сочетание трудовой деятельности и личной жизни;
- d) стабильность занятости и социальная защита:
 - стабильность занятости;
 - социальная защита
- e) социальный диалог;
- f) повышение квалификации и профессиональное обучение;
- g) связанные с занятостью отношения и трудовая мотивация:
 - связанные с занятостью отношения;
 - трудовая мотивация.

2. По каждому измерению и подизмерению в основе предлагается для составления ряд статистических показателей. В приложении к статистической основе приводится полный перечень показателей для измерения качества занятости с подробными описаниями, которые содержат рабочие определения и руководящие принципы составления и толкования этих показателей. Данная основа призвана обеспечить гибкость в целях удовлетворения потребностей стран, которые желают анализировать качество занятости с учетом конкретных потребностей национальной политики и институциональных особенностей стран. Данная основа также содержит рекомендации в отношении контекстной информации, которая должна учитываться в целях облегчения интерпретации по-

казателей качества занятости. Контекстная информация может включать в себя статистические показатели, описывающиеся экономический и социальный контекст занятости, возможности трудоустройства (например, доля занятых в общей численности населения, уровень безработицы), а также информацию о нормативно-правовом и институциональном контексте занятости.

3. Концептуальная основа определяет качество занятости с точки зрения занятого лица. Она охватывает все аспекты занятости, которые могут повлиять на благополучие занятых лиц. Она может быть иной, если исходить из перспективы работодателя или общества в целом. В данной основе признается, что различные аспекты качества занятости могут восприниматься по-разному в зависимости от лица. Предлагаемые показатели определены таким образом, который позволяет проведение оценки в отношении конкретных подгрупп населения, таких, например, как женщины в сопоставлении с мужчинами, молодые или пожилые работники в сопоставлении с работниками среднего возраста, лица с высоким и низким уровнем образования, мигранты в сопоставлении с жителями различных регионов.

4. В процессе критического анализа измерений и разработки показателей (а также описаний показателей) Группа экспертов опиралась на соответствующие международные стандарты и существующие международные исследования. В частности, важным подспорьем для разработки основы и описаний показателей послужили стандарты, принятые Международной конференцией статистиков труда (МКСТ) и Международной конференцией труда (МКТ). Хотя релевантность показателей выглядит по этой причине хорошо обоснованной, статистическая основа избегает оценочных суждений, например, в отношении проведения различия между "высоким" и "низким" качеством занятости. В изложении статистической основы и описаниях показателей дополнительно поясняются аргументы в пользу выбора приводимых показателей и их значение в контексте измерения качества занятости. Но и в данном случае право оценочного суждения принадлежит пользователям статистики.

5. В основе учтены результаты других усилий, которые были предприняты на международном уровне в области измерения качества занятости. Показатели для решения смежных задач были разработаны Международной организацией труда (МОТ) и Европейским союзом (ЕС). В отличие от других наборов показателей, предлагаемая статистическая основа не связана ни с одной конкретной политической повесткой дня. Данная основа рассматривается в качестве статистического инструментария, содержащего практические рекомендации для стран, которые желают разрабатывать статистику о качестве занятости. Несмотря на отличные цели других международных основ, предыдущие целевые группы и нынешняя Группа экспертов по измерению качества занятости изучили основополагающие концепции и переменные, используемые в других основах, с тем чтобы обеспечить в максимально возможной степени концептуальную согласованность. МОТ, Евростат и Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) активно участвовали в разработке данной статистической основы в целях решения этой задачи.

6. В основе подчеркивается необходимость продолжения исследований и обмена опытом на международном уровне, с тем чтобы она отвечала современным требованиям. Изменения на рынках труда могут потребовать разработки дополнительных показателей или сделать существующие устаревшими. Несколько показателей имеют статус экспериментальных, поскольку Группа экспертов сочла необходимым накопить дополнительный опыт. В документе при-

водится перечень направлений научных исследований, которые рекомендованы в качестве заслуживающих внимания в рамках будущей работы.

II. История вопроса

7. Качество занятости является важным вопросом для общества, директивных органов, правительств и исследователей. Во многих странах за последние несколько десятилетий разнородность видов занятости усилилась. Масштабы нестандартных видов занятости существенно выросли, в то время как доля стандартных рабочих мест с занятостью в режиме полного рабочего дня и на условиях бессрочного договора уменьшилась. Эти вопросы подчеркивают важность сбора более систематизированной информации о качестве занятости, призванной дополнить традиционные количественные показатели рынка труда.

8. Занятость имеет центральное значение для жизни людей во многих странах, причем не только в качестве источника дохода. Занятость оказывает влияние на качество жизни во многих отношениях: она зачастую является ключом к продвижению по социально-экономической лестнице, придает чувство собственного достоинства и открывает возможности для общения с другими. В то же время занятость сопряжена с рисками. Некоторые виды занятости могут иметь негативные последствия для здоровья и ограничивать возможности в сфере личной жизни¹. Качество занятости может иметь важное значение в странах, которые сталкиваются с проблемой старения трудовых ресурсов, поскольку она является одним из ключевых факторов повышения устойчивости занятости².

9. Во многих странах положение в области занятости характеризуется значительными различиями в зависимости от демографических и социальных групп населения, равно как и в региональном (внутринациональном) разрезе. Так, например, характеристики занятости мужчин и женщин являются различными во многих отношениях. Таким образом, качество занятости должно измеряться не только в отношении всех занятых лиц, но и соответствующих подгрупп, таких как мужчины и женщины, молодые и пожилые работники или коренные жители и мигранты.

10. Многие международные организации подчеркивают важность качества занятости в рамках своей работы. Главная цель работы МОТ заключается в "расширении возможностей женщин и мужчин для получения достойной и продуктивной работы"³. В своей деятельности МОТ уделяет особое внимание правам трудящихся; созданию рабочих мест; социальной защите; и социальному диалогу между организациями трудящихся, организациями работодателей и правительствами. В Европе в Стратегии "Европа 2020" занятость и качество труда определены как важнейшие элементы обеспечения умного, устойчивого и

¹ См., например, Stiglitz, Joseph; Sen, Amartya; Fitoussi, Jean-Paul, 2009: *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*.

На сайте www.stiglitz-sen-fitoussi.fr, p. 49.

² См., например, Europfound, 2008: *Working conditions of an ageing workforce*. (Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities, 2008).

³ См. заявление Хуана Сомавиа, бывшего Генерального директора МОТ, от 25 октября 2012 года по адресу <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>.

всеобъемлющего роста⁴. Повышение качества труда является одним из "руководящих принципов" Программы работы в области социальной политики ЕС. В 2000 году главы государств и правительств ЕС установили "общую цель перехода к полной занятости путем создания не только дополнительных, но и более качественных рабочих мест"⁵. На последующих совещаниях Европейского совета был также сделан вывод о том, что повышение качества и производительности труда является одним из приоритетов ЕС.

11. ОЭСР приступила к реализации масштабных мероприятий в рамках последующей деятельности по итогам работы Комиссии Стиглица-Сена-Фитусси в рамках своей инициативы, а также проекта по определению, измерению и оценке качества труда. В докладе "Как жизнь?" выделяется ряд элементов, имеющих отношение к измерению качества занятости (например, рабочие места и заработок и сочетание трудовой деятельностью и личной жизни), а также надлежащее внимание уделяется работе Европейской экономической комиссии Организации Объединенных Наций (ЕЭК ООН) по этой теме⁶. Ряд других инициатив по реализации рекомендаций Комиссии Стиглица-Сена-Фитусси используют итоги работы ЕЭК ООН по измерению качества занятости как систему координат в работе по этому направлению⁷. В Австралии широкомасштабные консультации, проведенные по набору показателей "Индикаторы прогресса Австралии" (ИПА), подтвердили важное значение качества оплачиваемого труда в качестве одной из важнейших составляющих жизни людей. В ходе этих консультаций доход, удовлетворенность работой, гибкий график работы и безопасные и здоровые условия труда и обстановка, содействующая эффективным производственным отношениям, были определены как составляющие качества занятости⁸.

12. В целях оказания помощи странам в деле мониторинга и разработки политики по улучшению качества занятости МОТ и ЕС разработали наборы статистических показателей. Показатели МОТ для измерения достойного труда сгруппированы по 11 основным элементам, которые охватывают четыре стратегические цели Программы достойного труда: создание рабочих мест, гарантирование прав в сфере труда, расширение социальной защиты и поощрение социального диалога. Показатели достойного труда, представленные на восемнадцатой Международной конференции статистиков труда в 2008 году, включают в себя набор статистических показателей в комбинации с "показателями" нормативно-правовой основы. В ЕС используются два набора показателей. Один набор показателей ведется Европейской комиссией в целях мониторинга политики в отношении рынка труда. Другой набор был разработан и используется Европейским фондом улучшения условий жизни и труда (Еврофонд).

⁴ European Commission: Employment and Social Developments in Europe 2011.

См. по адресу http://ec.europa.eu/employment_social/esde/2011.

⁵ Lozano, Esteban, 2005: *Quality in work: Dimensions and Indicators in the Framework of the European Employment Strategy*, UNECE/ILO/Eurostat Seminar on the Quality of Work, Geneva, May 11 to 13, 2005, p. 2.

⁶ OECD, 2011: *How's Life? Measuring Well-Being*. OECD, Paris, 2011. OECD, 2014: *How good is your job? Measuring and assessing job quality*. In: OECD (ed.): *Employment Outlook 2014*, pp. 79-139.

⁷ См., например, *Monitoring Economic Performance, Quality of Life and Sustainability*. Joint Report as requested by the Franco-German Ministerial Council. Paris, Wiesbaden 2010.

⁸ Australian Bureau of Statistics: *Measures of Australia's Progress. Aspirations for our nation: A conversation with Australians about progress*, p. 91. По адресу <http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/mf/1370.0.00.002>.

13. Целью работы ЕЭК ООН по тематике качества занятости, которая была начата в 2000 году, является разработка статистической основы для измерения качества занятости. В отличие от других существующих наборов показателей данная статистическая основа не связана ни с одной конкретной политической повесткой дня и, следовательно, не направлена на мониторинг прогресса в достижении установленных целей. Она была разработана в качестве статистического инструментария, который мог бы гибко применяться и использоваться в различных контекстах в зависимости от конкретных потребностей политики и институциональных особенностей стран. В процессе разработки данной основы в 2005 и 2007 годах под эгидой КЕС были созданы две целевые группы для проведения работы по методологии измерения качества занятости. Целевая группа 2007 года разработала основу для измерения качества занятости по семи измерениям с помощью более чем 50 показателей и провела серию имплементационных исследований. Данная основа к моменту истечения срока полномочий этой целевой группы была внедрена в по меньшей мере девяти странах⁹. Первый вариант настоящего документа был подготовлен Целевой группой 2007 года.

14. В состав нынешней Группы экспертов по измерению качества занятости, созданной в феврале 2012 года, входят Азербайджан, Австралия, Канада, Финляндия, Франция, Германия (Председатель), Израиль, Италия, Люксембург, Мексика, Республика Молдова, Нидерланды, Польша, Швейцария, Соединенное Королевство, Евростат, Еврофонд, МОТ, ОЭСР, ЕЭК ООН (секретариат) и организация "Женщины в процессе глобализации и организации неформального сектора экономики" (ОЖГОЗ). Данная Группа экспертов имеет следующие задачи:

а) критический анализ и пересмотр концептуальной структуры измерения качества занятости, изложенной в докладе "Потенциальные показатели для измерения качества занятости";

б) пересмотр набора показателей качества занятости с целью отражения в нем вопросов, поднятых в ходе пятьдесят восьмой пленарной сессии КЕС, в докладах стран и на совещании Группы экспертов, состоявшемся 31 октября – 2 ноября 2011 года; и

в) разработка рабочих определений и руководящих принципов расчета (включая источники данных и ограничения) показателей качества занятости.

15. В настоящем документе излагается статистическая основа для измерения качества занятости, описываются цели и структура данной основы и приводится перечень рекомендуемых показателей для измерения качества занятости. Приложения содержат перечень показателей и подробные описания всех показателей. Эти описания показателей содержат рабочие определения и подробные руководящие принципы составления показателей, а также их интерпретации в контексте качества занятости.

III. Концепция качества занятости

16. Настоящая статистическая основа опирается на определение занятости, одобренное в Резолюции о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, принятой на 19-й Международной конферен-

⁹ UNECE, 2010: *Measuring Quality of Employment, Country Pilot Reports*. UNECE, Geneva, 2010.

ции статистиков труда, состоявшейся в октябре 2013 года¹⁰. Эта Резолюция (именуемая далее Резолюцией 19-й МКСТ по статистике труда) содержит не только уточнения к существующим стандартам МКСТ, касающимся концептуальных определений и руководящих принципов в отношении рабочей силы и смежных компонентов, но также новые основу и руководящие принципы для измерения различных форм трудовой деятельности и рекомендации в отношении показателей недоиспользования рабочей силы. Согласно этой Резолюции, трудовая деятельность определяется как любая деятельность, осуществляемая лицами любого пола и возраста в целях производства товаров или оказания услуг для использования другими лицами или для собственного использования. Данное определение трудовой деятельности согласуется с границей общей сферы производства, определенной в Системе национальных счетов (СНС), и позволяет полное составление национальных счетов производства и вспомогательных счетов. Занятость по найму означает трудовую деятельность, выполняемую (в интересах других единиц) в обмен на оплату или прибыль. Данная форма трудовой деятельности, определенная как занятость по найму, одновременно устанавливает рамки для определения рабочей силы. Понятие "рабочая сила" относится к текущему предложению рабочей силы для производства товаров и услуг в обмен на оплату или прибыль.

17. Согласно резолюции 19-й МКСТ по статистике труда, занятые лица определяются как все лица в трудоспособном возрасте, которые в ходе короткого учетного периода осуществляли любую деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг за плату или прибыль, в течение не менее одного часа или временно отсутствовали на работе, на которой они уже работали. Категория "за оплату 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. Вознаграждение может носить денежную или натуральную форму независимо от того, было ли оно фактически получено или нет. Резолюция 19-й МКСТ по статистике труда определяет рабочее место как круг задач и обязанностей, которые выполняются или должны выполняться одним лицом в интересах одной экономической единицы. Лицо может иметь одно или несколько рабочих мест. Следует отметить, что многие показатели качества занятости, в том числе показатели дохода и продолжительности рабочего дня, связанных с занятостью, должны теоретически охватывать все рабочие места, если исходить из перспективы занятого лица. Это является одной из черт, отличающих качество занятости от качества рабочего места. В случаях, когда в отношении занятых на нескольких работах применяется критерий основного рабочего места, таковым является место с наибольшей продолжительностью рабочего времени¹¹.

¹⁰ Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, принятая девятнадцатой Международной конференцией статистиков труда (октябрь 2013 года). Размещена по адресу http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_230304/lang--en/index.htm.

¹¹ Резолюция об измерении рабочего времени, принятая восемнадцатой Международной конференцией статистиков труда (ноябрь–декабрь 2008 года). Размещена по адресу http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_112455/lang--en/index.htm.

18. С учетом распространенности явления занятости на нескольких работах в заданной стране, страны могут принять решение сосредоточить внимание на основном рабочем месте в целях расчета показателей качества занятости. Рекомендуется представлять информацию о дополнительной (дополнительных) работе (работах) по мере необходимости. При этом страны должны учитывать то, что более подробная информация, как правило, будет иметься в наличии по основной работе. В том случае, если информация представляется как по основной, так и дополнительной работе (работах), ее следует представлять в разбивке по основной и дополнительной работе (например, вознаграждение и продолжительность рабочего времени) для того, чтобы не ограничивать возможности анализа.

19. Настоящая статистическая основа предназначена для измерения качества занятости (т.е. работы в обмен за оплату или прибыль). Вместе с тем многие измерения и показатели могут быть также релевантны в отношении других видов трудовой деятельности, таких, например, как производство товаров для собственного использования и неоплачиваемая работа стажеров. В зависимости от национальных условий страны могут рассмотреть возможность расширения сферы охвата части показателей на другие виды трудовой деятельности, если сочтут это необходимым. В этом случае, однако, рекомендуется представлять разбивку по видам трудовой деятельности. Что касается подызмерения 1b (детский труд и принудительный труд), то рекомендуется использовать более широкий охват, поскольку его ограничение занятостью по найму не представляется целесообразным в данном конкретном случае.

20. Качество занятости представляет собой сложную концепцию. Его определение и элементы зависят от того, с какой перспективы оценивается качество занятости – общества, корпорации или отдельного человека¹². Разумеется, что существуют совпадения между подходами с точки зрения общества, корпорации и отдельного человека в отношении того, что представляет собой высококачественная занятость. Как представляется, и работодатели, и работники глубоко заинтересованы в сокращении числа несчастных случаев на производстве. Кроме того, работники, как правило, заинтересованы в работе на прибыльном предприятии. Однако могут также существовать и различающиеся мнения. Так, например, то, что один работник может считать "высокой заработной платой" (к своей выгоде), работодатель может рассматривать в качестве высоких издержек на рабочую силу, снижающих прибыль предприятия.

21. Группа экспертов по измерению качества занятости использует подход к оценке качества занятости исходя из перспективы отдельного лица. Качество занятости может быть определено как вся целостность аспектов занятости, способных влиять на благополучие занятых лиц. Другими словами, качество занятости охватывает такие аспекты, как условия и этика занятости, денежные и неденежные блага, график работы, сочетание трудовой деятельности и личной жизни, стабильность занятости и социальная защита, повышение квалификации и профессиональное обучение, а также трудовая мотивация и связанные с занятостью отношения одного человека. Занятость анализируется не только в качестве источника дохода, но и инструмента обретения социального благополучия, собственного достоинства и самоуважения. Качество занятости лиц, работающих

¹² Vermeylen, Greet, 2005: *Quality in work and employment in the European Working Conditions Survey*, Working Paper no. 4 UNECE/ILO/Eurostat Seminar on the Quality of Work, Geneva, May 11 to 13, 2005, p. 2, размещено по адресу <http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/2005/05/labour/wp.4.e.pdf>.

щих на нескольких работах, в идеале должно учитывать важные характеристики дополнительной работы.

22. Качество занятости является многомерной концепцией, характеризующейся многочисленными различными аспектами или измерениями, которые связаны с удовлетворением потребностей человека различными путями. Эти измерения не имеют иерархической структуры, и ни одно измерение не является более важным, чем другое. Так, например, хотя как доход и льготы от занятости, так и стабильность занятости и социальная защита являются измерениями качества занятости, трудно утверждать, что достойная оплата труда важнее стабильности занятости и наоборот. Данные измерения, хотя и будучи тесно взаимосвязаны между собой, также в определенной степени независимы друг от друга. Ситуация применительно к одному измерению не обязательно вытекает из ситуации в других.

23. На оценку будет также оказывать влияние конкретный социально-экономический контекст. Так, например, на уровне страны качество занятости лиц, работающих лишь несколько часов, может оцениваться по-разному в период экономического спада по сравнению с периодом высоких темпов роста. Аналогичным образом определение "высококачественных" и "низкокачественных" рабочих мест может быть различным в разных странах в зависимости от среднего уровня дохода в этих странах.

24. Качество занятости имеет также и субъективную составляющую. Одна и та же характеристика занятости может рассматриваться одним работником в качестве приносящей значительное внутреннее удовлетворение, а другим – в качестве вызывающей стресс. Так, например, одни могут считать работу в режиме неполного рабочего дня удачной возможностью обеспечить гармоничное сочетание трудовой деятельности и личной жизни, в то время как другие могут подчеркнуть меньшие возможности получения дохода при работе в режиме неполного рабочего дня или последствия для уровня их социального благополучия. Кроме того, работа, считающаяся выгодной на одном этапе жизни, может рассматриваться по-иному на другом.

25. В процессе определения измерений и соответствующих показателей статистики могут опираться на существующие международные стандарты, такие как резолюции и руководящие принципы МКСТ и декларации, конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда (МКТ) МОТ, а также обширный свод международных исследований. На международном уровне существует широкий консенсус в отношении того, что некоторые типы занятости должны быть упразднены. Это касается детского труда и принудительного труда. Хотя данная основа избегает оценочных суждений, такие случаи нельзя никоим образом релятивизировать. Кроме того, большое число международных исследований, проведенных в течение многих десятилетий, предоставили доказательства того, что конкретные ситуации в области занятости могут отрицательно сказываться на качестве жизни людей¹³. Так, например, длин-

¹³ Недавними примерами могут служить: Green, Francis, 2006: *Demanding work. The paradox of job quality in affluent economy*. Princeton and Oxford: Oxford University Press. Kalleberg, Arne L., 2011: *Good Jobs, Bad Jobs. The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation. Guillén, Ana M. and Sverre-Åge Dahl (eds.), 2009: *Quality of Work in the European Union. Concept, Data and Debates from a Transnational Perspective*. Brussels: Peter Lang. Gallie, Duncan (ed.), 2007: *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press. Muñoz de Bustillo, Rafael et al, 2011: *Measuring More Than Money – The Social Economics of Job Quality*, Cheltenham: Edward Elgar.

ный рабочий день может иметь негативные последствия для здоровья, а также зачастую отрицательно влияет на сочетание трудовой деятельности и личной жизни. Это не означает, однако, что определенные типы занятости рассматриваются *per se* как низкокачественные. Оценка будет зависеть от институционального и культурного контекста, а также личностных характеристик и пожеланий работника. Логика выбора измерений и подызмерений а также показателей поясняется более подробно в разделе IV. Описания показателей содержат дополнительные пояснения по каждому показателю, а также конкретные ссылки на существующие исследования.

26. Официальная статистика призвана сыграть в этом отношении важную роль путем предоставления релевантной, надежной и беспристрастной статистической информации, которая могла бы использоваться для понимания и интерпретации составляющих качества занятости. Разработчикам официальной статистики следует готовить и распространять данные на объективной основе, определяемой только статистическими соображениями. Хотя статистики могут анализировать корреляцию между определенными аспектами занятости и благополучием занятых лиц, им не следует выносить оценочные суждения в отношении того, что считается "высококачественной" или "низкокачественной" занятостью.

IV. Элементы и принципы статистической основы

27. Статистическая основа, приводимая в настоящем документе, определяет концепцию качества занятости в виде семи измерений. Измерения подразделяются в соответствующих случаях, на подызмерения. По каждому из этих измерений и подызмерений предлагается перечень статистических показателей. Были разработаны подробные описания каждого показателя с целью предоставить руководящие указания в отношении расчета и толкования этих показателей. Группа экспертов считает, что эта данная основа является достаточно всеобъемлющей для оказания поддержки работе различных групп стран.

28. Основа предлагает концептуальную структуру, которая может использоваться для составления всеобъемлющей картины качества занятости. Она может рассматриваться как инструментарий для сбора данных и расчета показателей по качеству занятости. Предлагаемые измерения и показатели были отобраны с учетом результатов признанных научных исследований по вопросам качества занятости и страновых исследований. Основа полностью соответствует основным принципам официальной статистики ООН, которые предусматривают, что официальная статистика должна быть релевантной и объективной и что методы и процедуры сбора, обработки, хранения и представления статистических данных должны опираться на сугубо профессиональные соображения¹⁴. Основа не содержит оценочных суждений в отношении различий между "высококачественной" или "низкокачественной" занятостью, но предлагает показатели, значимые для измерения качества занятости. Право оценочного суждения принадлежит пользователям статистики.

29. Определенная информация, касающаяся качества занятости, может иметься в одной стране, но отсутствовать в другой. По мнению Группы экспертов, разработка полностью идентичной информации по каждой стране вряд ли возможна или целесообразна. Рекомендуемый подход, скорее, заключается в

¹⁴ См. *Основные принципы официальной статистики ООН*, размещенные по адресу <http://www.unece.org/stats/archive/docs.fp.e.html>.

предложении всеобъемлющего набора показателей, которые страны будут использовать по своему выбору. Страны могут по своему усмотрению отобрать из основы те показатели, которые они считают полезными исходя из своих национальных условий, а также выбрать подходящий источник данных.

30. Важно отметить, что ни один отдельно взятый показатель не может дать целостное представление о тенденциях в области качества занятости. Таким образом, следует совместно анализировать различные показатели, с тем чтобы получить полную картину.

31. Данная статистическая основа призвана помочь пользователям в измерении качества занятости исходя из перспективы отдельного лица. Другими словами, данная основа для измерения качества занятости опирается на составляющие качества занятости (измерения и подызмерения), являющиеся релевантными с точки зрения занятого лица. Данный подход весьма схож с тем, который предлагается в рамках проводившейся в последнее время концептуальной работы, а именно: определять качество занятости как набор характеристик занятости, которые влияют на благополучие работника¹⁵.

32. Различие между статистической основой для измерения качества занятости и другими существующими системами заключается в том, что данная основа разрабатывалась в виде статистического инструментария, который мог бы использоваться в различных контекстах, а не для мониторинга прогресса в достижении поставленных целей в рамках какой-то политической повестки дня.

33. Заинтересованные страны могут использовать соответствующие компоненты статистической основы исходя из своих потребностей и в соответствии со своими нуждами, связанными с разработкой политики. Несмотря на отличные цели других международных основ, предыдущие целевые группы и нынешняя Группа экспертов по измерению качества занятости изучили основополагающие концепции и переменные, используемые в других основах, с тем чтобы обеспечить в максимально возможной степени концептуальную согласованность.

34. Разработка статистической основы для измерения качества занятости опиралась на следующие принципы:

a) организация измерений, подызмерений и показателей качества занятости обеспечивается с использованием транспарентной и логической структуры;

b) все измерения, подызмерения и показатели качества занятости имеют непосредственное отношение к качеству занятости, что подтверждается эмпирическими исследованиями и опытом стран;

c) измерения, подызмерения и показатели для измерения качества занятости являются достаточно широкими, чтобы позволить странам их необходимую адаптацию к национальным условиям;

d) каждый показатель качества занятости обладает достаточной важностью, по крайней мере для одной группы стран, чтобы оправдать его расчет;

e) разработка статистики качества занятости является технически возможной, но имеющиеся в наличии данные не определяли выбор показателей. Хотя данная основа призвана опираться на существующие источники,

¹⁵ Muñoz de Bustillo, Rafael et al., 2011: *Measuring more than money: The social economics of job quality*, Edward Elgar, Cheltenham 2011.

странам, возможно, потребуется рассмотреть вопрос о расширении охвата собираемых статистических данных о качестве занятости в тех случаях, когда это является желательным;

f) разработка показателей опирается, по мере возможности, на использование международных рекомендаций и руководящих принципов в отношении классификаций, концепций, определений и методов и определений расчета. Показатели должны быть пригодны для составления как национальными статистическими управлениями (НСУ), так и другими органами, занимающимися разработкой статистических данных.

35. Первый принцип касается организации показателей, которая опирается на индивидуальные потребности, связанные с занятостью. Втором, третий и четвертый принципы призваны обеспечить, чтобы всеобъемлющие и разнообразные показатели позволяли странам измерять качество занятости занятых лиц в разбивке по возрасту, виду экономической деятельности, профессиональным группам или статусу в занятости. Пятый принцип обеспечивает практичность, рекомендуя разрабатывать простые показатели, которые мог бы рассчитывать с использованием программ сбора данных, существующих во многих странах, таких, например, как переписи населения или обследования домашних хозяйств (например, обследования рабочей силы). Он призван содействовать удобству использования, хотя это имеет более низкий приоритет; практичность имеет важное значение, однако простой выбор из того, что имеется в настоящее время, не будет способствовать развитию статистики. Шестой принцип увязывает показатели с существующими международными стандартами, например стандартами, принятыми МКСТ.

36. Статистическая основа содержит два типа показателей: "объективные" и "субъективные". Следует отметить, что не всегда просто провести четкую грань между "субъективными" и "объективными" показателями, поскольку сбор фактической информации часто содержит определенный элемент личного восприятия респондентов. Страны, которые не считают использование "субъективных" показателей релевантным, могут ограничить свой выбор другими показателями.

37. В концептуальной основе упор делается на качественные аспекты занятости. По этой причине общие показатели рынка труда, такие, например, как уровень безработицы, считаются не относящимися к числу показателей качества занятости. Тем не менее с учетом важности этой информации для толкования многих показателей такие общие показатели рынка труда включены в настоящую основу в качестве контекстной информации.

38. Информация, касающаяся нормативно-правового и институционального контекста в какой-то заданной стране, зачастую облегчает толкование показателей качества занятости. Группа экспертов рекомендует странам учитывать перечень показателей нормативно-правовой базы, разработанный в рамках Системы измерения достойного труда МОТ, содержащийся в Руководстве по показателям достойного труда¹⁶.

¹⁶ International Labour Organisation, 2013: *Decent Work Indicators. Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*. ILO Manual, Second version, Geneva: ILO.

39. Руководящие принципы, измерения и подызмерения данной статистической основы могут время от времени обновляться, но должны оставаться относительно стабильными. Перечень показателей, и в частности описания показателей, следует, однако, периодически пересматривать, с тем чтобы они оставались релевантными в свете изменений в типах и моделях занятости (см. раздел V).

V. Определение измерений качества занятости

40. В данном разделе определяются измерения и подызмерения статистической основы и разъясняется значение каждого из этих измерений с точки зрения качества занятости. Структура настоящей статистической основы призвана охватывать потребности людей, которые могут быть удовлетворены благодаря занятости. Предлагаемые семь измерений качества занятости показаны на рис. 1.

41. Ниже описываются измерения и подызмерения статистической основы для измерения качества занятости. Важно отметить, что порядок перечисления измерений не предполагает никакой иерархии измерений, каждое из которых может считаться в равной степени важным.

- a) Безопасность и этика занятости:
 - производственная безопасность;
 - детский труд и принудительный труд;
 - справедливое обращение в области занятости;
- b) доход и льготы от занятости:
 - доход;
 - не связанные с оплатой труда материальные льготы;
- c) продолжительность рабочего времени и сочетание трудовой деятельности и личной жизни:
 - продолжительность рабочего времени;
 - график работы;
 - сочетание трудовой деятельности и личной жизни;
- d) стабильность занятости и социальная защита:
 - стабильность занятости;
 - социальная защита;
- e) социальный диалог;
- f) повышение квалификации и профессиональное обучение;
- g) связанные с занятостью отношения и трудовая мотивация:
 - связанные с занятостью отношения;
 - трудовая мотивация.

Рис. 1
Измерения качества занятости



42. Данный перечень показателей опирается на перечень потенциальных показателей, одобренный КЕС на ее пятьдесят восьмой пленарной сессии в июне 2010 года¹⁷. Этот перечень показателей подвергался ранее тестированию в различных формах: были подготовлены девять страновых обзоров, которые были организованы под эгидой Международной организации труда и финансировались с использованием средств, предоставленных Европейским союзом. Кроме того, Итальянский национальный статистический институт (ИСТАТ) провел валидационное исследование¹⁸. Были также подготовлены дополнительные независимые страновые доклады, посвященные применению этих показателей в разных национальных контекстах.

43. Нынешняя Группа экспертов по измерению качества занятости предложила поправки к этому перечню показателей с целью учета замечаний, высказанных на пятьдесят восьмой пленарной сессии КЕС, и отражения вопросов, поднятых в представленных страновых докладах и в ходе шестого совещания Группы экспертов по измерению качества занятости (31 октября – 2 ноября 2011 года). Настоящий пересмотренный вариант также содержит изменения,

¹⁷ UNECE, 2010: *Potential indicators for measurement of quality of employment. Note by the secretariat*. Conference of European Statisticians, fifty-eighth plenary session, 8–10 June 2010, document ECE/CES/2010/9. Размещен по адресу www.unece.org/stats/documents/ece/ces/2010/9.e.pdf.

¹⁸ See ISTAT, 2009: *A Validation Study of the Quality of Employment Indicators*. Prepared for the Task Force on the Measurement of Quality of Employment. Rome: ISTAT 2009. Размещено по адресу http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/qualityofemployment/Validation%20Study_QoE.pdf.

обусловленные принятием на 19-й МКСТ в 2013 году *Резолюции о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользовании рабочей силы*. Были внесены дополнительные предложения, касающиеся пересмотра, изъятия или замены показателей, в целях повышения релевантности оценки всех измерений качества занятости. Спецификации показателей, касающиеся определения и формул, целей измерения, рекомендованной разбивки, источников данных, а также ограничений и руководящих принципов толкования, приводятся в описаниях показателей.

A. Измерение 1: безопасность и этика занятости

44. Измерение "Безопасность и этика занятости" охватывает одновременно физическую безопасность и условия труда на рабочем месте, физическое здоровье и психическое благополучие, а также права индивида и обращение с ним в сфере занятости. Таким образом, данное измерение является одной из фундаментальных составляющих качества занятости, поскольку физическое благополучие и соблюдение международно признанных прав человека и конвенций по вопросам труда имеют существенно важное значение для обеспечения высокого качества занятости. Показатели этого измерения обеспечивают получение общей информации о производственном травматизме, таких формах труда, как детский и принудительный труд, и несправедливом обращении.

1. Подызмерение 1a: производственная безопасность

45. Аспект физической безопасности и здоровья качества занятости охватывается подызмерением "*Производственная безопасность*". Риск причинения вреда здоровью или смерти может существовать при всех типах занятости, и, таким образом, показатели производственной безопасности являются одним из важных элементов качества занятости.

Показатели подызмерения 1a "Производственная безопасность"

1a1	Производственный травматизм со смертельным исходом	Показатель производственного травматизма со смертельным исходом в расчете на 100 000 занятых лиц
1a2	Производственный травматизм без смертельного исхода	Показатель производственного травматизма без смертельного исхода в расчете на 100 000 занятых лиц
1a3	Подверженность факторам риска для физического здоровья	Доля занятых лиц, которые подвержены воздействию факторов риска для физического здоровья на рабочем месте
1a4	Подверженность факторам риска для психического здоровья	Доля занятых лиц, которые подвержены воздействию факторов риска для психического здоровья на рабочем месте

2. Подызмерение 1b: детский труд и принудительный труд

46. Подызмерение "*Детский труд и принудительный труд*" тесно связано с Декларацией МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и другими международными конвенциями, требующими упразднения определен-

ных форм труда, в частности детского труда и принудительного труда. Исходя из этого, защита детей от экономической эксплуатации и трудовой деятельности, опасной для их здоровья и нравственности, является одним из ключевых элементов качества занятости, равно как и ликвидация всех форм принудительного или обязательного труда. По этой причине *детский труд и принудительный труд* включены в основу в виде отдельного подызмерения качества занятости. Восемнадцатая Международная конференция статистиков труда в 2008 году приняла Резолюцию о статистике детского труда, которая содержит концепции, определения и методы сбора данных о детском труде, в том числе о наихудших его формах¹⁹.

Показатели подызмерения 1b "Детский труд и принудительный труд"

1b1	Распространенность детского труда	Процент детей в возрасте от 5 до 17 лет, занимающихся детским трудом
1b2	Распространенность опасного детского труда	Процент детей в возрасте от 5 до 17 лет, занимающихся опасным детским трудом
1b3	Распространенность принудительного труда	Процент лиц, занимающихся принудительным трудом
1b4	Распространенность принудительного труда среди возвращающихся мигрантов	Процент возвращающихся мигрантов, занимавшихся принудительным трудом
1bx	Другие наихудшие формы детского труда (экспериментальный)	Процент детей в возрасте от 5 до 17 лет, которые занимаются наихудшими формами детского труда, за исключением опасных работ

3. Подызмерение 1c: справедливое обращение в области занятости

47. Ликвидация дискриминации в области занятости является одним из четырех основополагающих принципов и прав в сфере труда МОТ. Под дискриминацией в сфере труда понимается менее благоприятное обращение, которое прямо или косвенно опирается на такие конкретные признаки, как пол, раса и т.д. (прямая дискриминация), или, на первый взгляд, нейтральная ситуация, когда одни и те же условия, методы обращения или критерии применяются ко всем, но приводят к непропорционально негативному воздействию на некоторых лиц на основе таких признаков, как раса, цвет кожи, пол и т.д. (косвенная дискриминация). Дискриминация в сфере труда лишает возможностей лиц, которым, например, может быть отказано в равной оплате труда или доступе к руководящим должностям или которым могут навязываться менее благоприятные условия труда. В Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 года подчеркивается особое значение гендерного равенства и недискриминации в качестве одного из стратегических сквозных аспектов качества занятости.

¹⁹ В рамках Международной программы МОТ по упразднению детского труда (ИПЕК) проводится большая работа в этой области. Программа статистической информации и мониторинга детского труда (ПСИМДТ) МОТ, которая является статистическим подразделением ИПЕК, оказывает поддержку странам в деле разработки статистики о масштабах, характеристиках и определяющих факторах детского труда.

Показатели подызмерения 1с "Справедливое обращение в области занятости"

Для оценки справедливости обращения пользователи должны использовать демографические и социальные группы, являющиеся релевантными с учетом национальных условий. Рекомендуется во всех случаях производить разбивку по полу и возрасту. К группам, для которых справедливое обращение может быть актуальным вопросом, относятся группы, выделяемые по признаку пола, этнические группы, иммигранты, группы коренного населения, инвалиды, возрастные группы и географические регионы. Кроме того, должны включаться следующие конкретные показатели справедливого обращения.

1с1	Разрыв в оплате труда	Разрыв в оплате труда различных подгрупп населения (например, разрыв в оплате труда мужчин и женщин)
1с2	Доступ к руководящим должностям	Процент занятых лиц, относящихся к различным подгруппам населения (например, женщин), работающих на руководящих должностях (основная группа 1 МСКЗ-08)
1с3	Дискриминация в сфере труда	Процент занятых лиц, подвергшихся дискриминации в сфере труда

В. Измерение 2: доход и льготы от занятости

48. Получаемый людьми доход от занятости является, несомненно, важной составляющей качества занятости. Мотивом большинства занятых лиц является зарабатывание себе на жизнь. Материальное благосостояние большинства людей зависит от их дохода от занятости. Кроме того, люди считают важным фактором не только плату за свой труд, но и отпуск, медицинское страхование и другие льготы, связанные с их работой, когда задаются вопросом о том, "что представляет собой хорошая работа"²⁰.

49. Концепция дохода от занятости в широком толковании включает в себя заработок работников (который включает в себя заработную плату, а также некоторые, не связанные с заработной платой льготы, такие как оплачиваемый отпуск, определяемые ниже), а также доход от самозанятости (также определяемый ниже).

1. Подызмерение 2а: доход от занятости

50. Подызмерение "Доход от занятости" позволяет получать информацию о заработке, выплачиваемом занятым лицам, а также о доходе от самозанятости. Концепция заработка была определена в *Резолюции об интегрированной си-*

²⁰ В ходе обследования, участие в котором приняли примерно 2 500 канадцев, более половины респондентов заявили, что льготы имеют очень важное значение с точки зрения места работы, а более 6 из 10 заявили, что очень важное значение имеет хорошая заработная плата. Интересно отметить, что в рамках одного и того же обследования проводилось сопоставление того, что работники хотели бы от рабочего места, с тем, что они, по их мнению, фактически имеют. Наибольший "дефицит качества рабочего места" был отмечен в размере оплаты труда, льготах и смежной концепции возможностей карьерного роста.

стеме статистики заработной платы²¹, принятой на 12-й МКСТ в 1973 году. Статистический показатель заработка опирается на концепцию заработной платы в качестве дохода наемного работника. Под заработком следует понимать валовое вознаграждение работника, т.е. валовую сумму заработка до вычета работодателем налогов, а также отчислений наемных работников в фонды социального страхования, пенсионного обеспечения, взносов по страхованию жизни, профсоюзных взносов и т.д. Термин "заработок" относится исключительно к вознаграждению, выплачиваемому наемным работникам нанимателем, и не распространяется на вознаграждение, получаемое самозанятыми работниками.

Показатели подызмерения 2a "Доход от занятости"

2a1	Средний заработок	Средний номинальный месячный/ почасовой заработок наемных работников (в местной валюте)
2a2	Работники с низким уровнем оплаты труда	Процент наемных работников с низким уровнем оплаты труда
2a3	Распределение заработков по децилям	Распределение номинального месячного/ почасового заработка наемных работников по децилям (в местной валюте)
2a4	Доход от занятости самозанятых лиц	Распределение дохода от занятости самозанятых лиц по децилям (в местной валюте)

2. Подызмерение 2b: не связанные с оплатой труда материальные льготы

51. Подызмерение "*Не связанные с оплатой труда материальные льготы*" касается льгот, предоставляемых работодателем, которые являются неденежными льготами. Хотя оплачиваемый больничный лист и оплачиваемый ежегодный отпуск зачастую регулируются нормами трудового законодательства и коллективными договорами, они, тем не менее, охватываются данным подызмерением. Это также оправдывается тем фактом, что они могут служить своего рода компромиссом между непосредственной заработной платой и не связанными с оплатой труда материальными льготами, как, например, в странах, в которых наемные работники могут выбирать повышенную зарплату взамен оплачиваемого отпуска. Показатели в настоящее время измеряют как право на отпуск, так и фактически использованный отпуск.

Показатели подызмерения 2b "Не связанные с оплатой труда материальные льготы"

2b1	Право на оплачиваемый отпуск	Процент наемных работников, имеющих право на ежегодный оплачиваемый отпуск
-----	------------------------------	--

²¹ Резолюция об интегрированной системе статистики заработной платы, принятая на 12-й МКСТ в 1973 году, размещена по адресу http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087496/lang--en/index.htm.

Показатели подызмерения 2b "Не связанные с оплатой труда материальные льготы"

2b2	Продолжительность оплачиваемого отпуска в днях	Средняя продолжительность в днях оплачиваемого ежегодного отпуска, на который наемные работники имеют право
2b3	Фактическая продолжительность оплачиваемого отпуска в днях	Среднее число дней оплачиваемого ежегодного отпуска, использованных в расчете на одного наемного работника в течение базового года
2b4	Право на оплачиваемый больничный лист	Процент наемных работников, имеющих право на оплачиваемый больничный лист
2b5	Продолжительность оплачиваемого больничного листа в днях	Средняя продолжительность в днях оплачиваемого больничного листа, на который наемные работники имеют право
2b6	Фактическая продолжительность оплачиваемого больничного листа в днях	Среднее число дней оплачиваемого больничного листа, использованных в расчете на одного наемного работника в течение базового года

С. Измерение 3: продолжительность рабочего времени и сочетание трудовой деятельности и личной жизни

52. Измерение 3 статистической основы для измерения качества занятости охватывает различные аспекты рабочего времени и сочетания трудовой деятельности и личной жизни. Под рабочим временем понимается время, связанное с производительной деятельностью, и его график в течение оговоренного базисного периода. Измерение "Сочетание трудовой деятельности и личной жизни" настоящей основы призвано оценивать не только вероятные факторы, тесно связанные с решениями работать за плату или за прибыль исходя из семейных обязанностей и обязанностей по уходу, но и распределение времени между трудовой деятельностью в одном или нескольких местах и личной жизнью.

1. Подызмерение 3а: продолжительность рабочего времени

53. Подызмерение "*Продолжительность рабочего времени*" сосредоточено на количестве часов рабочего времени. Концепция рабочего времени в контексте настоящей статистической основы для измерения качества занятости касается обычно отработанного времени, а не фактически отработанного времени в течение отчетной недели, определения которых содержатся в Резолюции о рабочем времени восемнадцатой МКСТ. Случайные колебания в продолжительности рабочего времени, например из-за оплачиваемого отпуска или болезни, как правило, малорелевантны для качества занятости. Поскольку основа исходит из перспективы отдельного работника, в дополнение к количеству часов, отработанных на его основной работе, следует также оценивать общее количество часов, отработанных им на всех работах, если таковые имеются. Особенно важно

включать информацию о дополнительных работах в тех странах, в которых дополнительную работу имеет значительное число занятых.

Показатели подызмерения 3а "Продолжительность рабочего времени"

3a1	Средняя недельная продолжительность рабочего времени	Средняя обычная недельная продолжительность рабочего времени в расчете на одного занятого
3a2	Длинный рабочий день	Процент занятых, обычно работающих 49 или более часов в неделю
3a3	Вынужденная работа в режиме неполного рабочего дня	Процент занятых, работающих в режиме неполного рабочего дня, по причине того, что им не удалось найти работу в режиме полного рабочего дня
3a4	Распределение занятых по недельной продолжительности рабочего времени	Занятые в разбивке по недельной продолжительности рабочего времени (с использованием стандартных диапазонов продолжительности рабочего времени в часах)
3a5	Лица, работающие одновременно на нескольких работах	Процент занятых, работающих на нескольких работах

2. Подызмерение 3b: график работы

54. Работа в непривычное время на протяжении длительного периода может негативно сказаться на здоровье работника. Это говорит о том, что *график работы* имеет важное значение с точки зрения качества занятости. По этой причине этот признак был включен в качестве отдельного подызмерения. Данное подызмерение охватывает информацию, касающуюся доли занятых, работающих в вечернее время, в ночное время или в выходные дни. Результаты многочисленных исследований свидетельствуют о том, что существует (отрицательная) взаимосвязь между работой в непривычное время (особенно в ночное время, однако также в выходные дни или в вечернее время) и благополучием. Кроме того, данное подызмерение охватывает использование гибкого графика работы. Гибкость в планировании рабочего времени, хотя и не всегда оказывает прямое воздействие на качество занятости, может иметь существенное влияние на благополучие работников.

Показатели подызмерения 3b "График работы"

3b1	Работа в ночное время	Процент занятых, которые обычно работают в ночное время
3b2	Работа в вечернее время	Процент занятых, которые обычно работают в вечернее время
3b3	Работа в выходные дни	Процент занятых, которые обычно работают в выходные дни
3b4	Гибкий график работы	Процент работников с гибким графиком работы

3. Подызмерение 3с: сочетание трудовой деятельности и личной жизни

55. Подызмерение "Сочетание трудовой деятельности и личной жизни" направлено на выявление элементов трудовой деятельности, которые потенциально вступают в конфликт с другими аспектами жизни или облегчают сочетание трудовой деятельности и личной жизни. Сочетание трудовой деятельности и семейной жизни часто сопряжено с трудностями для родителей, имеющих малолетних детей. Доступ занятых лиц к услугам по уходу за детьми, а также возможность работать на дому могут способствовать или препятствовать сочетанию трудовой деятельности за плату или за прибыль с выполнением домашних обязанностей, уходом за детьми и проведением досуга. Кроме того, средняя продолжительность маятниковых поездок из дома на работу может оказывать значительное влияние на сочетание трудовой деятельности и личной жизни. Вопрос отпуска по уходу за ребенком является особенно сложным элементом данного подызмерения. Такие виды отпусков существенно различаются между странами, и не все лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, рассматриваются в качестве занятых в рамках национальных обследований рабочей силы. Эти вопросы требуют дальнейшей проработки и анализа в целях постепенного совершенствования показателей.

Показатели подызмерения 3с "Сочетание трудовой деятельности и личной жизни"

3с1	Уровень занятости матерей и отцов	Процент занятых женщин и, соответственно, мужчин в возрасте 20–49 лет с детьми и без детей в возрасте обязательного школьного обучения
3с2	Возможность работы на дому	Процент занятых, организация труда которых позволяет работать на дому
3с3	Продолжительность маятниковых поездок	Средняя продолжительность маятниковых поездок между работой и домом (в одну сторону)
3с4	Право на отпуск по уходу	Процент занятых, имеющих право на отпуск по уходу за детьми или взрослыми
3с5	Отпуск по уходу за ребенком	Процент занятых родителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком
3сх	Пользование услугами по уходу за детьми (экспериментальный)	Процент занятых родителей, имеющих детей в возрасте обязательного школьного возраста, которые в настоящее время пользуются услугами по уходу за детьми

D. Подызмерение 4: стабильность занятости и социальная защита

56. Подызмерение "Стабильность занятости и социальная защита" призвано оценивать угрозы стабильности занятости, а также меры и системы социальной помощи, способные компенсировать возможные риски, связанные с короткими или длительными периодами безработицы или нахождения вне состава рабочей силы, проблемами со здоровьем и выходом на пенсию. Как показывает

ряд эмпирических исследований, чувство нестабильности зачастую неблагоприятно сказывается на благополучии²².

1. Подызмерение 4а: стабильность занятости

57. Подызмерение "*Стабильность занятости*" главным образом касается того, насколько велика вероятность потери тем или иным лицом своей работы. Речь идет об информации, касающейся степени постоянства работы и продолжительности трудового стажа, а также статуса в занятости и формального или неформального характера занятости. Информация о субъективно оцениваемой стабильности работы является одним из важных элементов, дополняющих имеющуюся информацию по довольно объективным показателям стабильности занятости, например процент срочных контрактов или лиц, нанятых через агентства по временному трудоустройству. Как показывают последние исследования, стабильность занятости является весьма важным измерением качества занятости. Так, например, из всех измерений стабильность работы и перспективы трудоустройства (а также трудовая мотивация) оказывают наибольшее влияние на благополучие работников²³.

58. Два показателя все еще имеют статус экспериментальных: уровень ненадежной занятости и уровень неформальной занятости. Хотя работа Группы экспертов продемонстрировала, что такие показатели могут служить мощными инструментами анализа, в то же время была признана необходимость проведения дальнейших концептуальных и методологических разработок для того, чтобы эти показатели стали в полной мере пригодными для использования, особенно в развитых странах.

Показатели подызмерения 4а "*Стабильность занятости*"

4a1	Срочные контракты	Процент занятых в возрасте 25 лет и старше, имеющих срочный контракт
4a2	Продолжительность трудового стажа	Процент занятых в возрасте 25 лет и старше, чья продолжительность трудового стажа на нынешней работе или у нынешнего работодателя составляет: 1) < 1 года, 2) 1 год – менее 5 лет, 3) 5 – менее 10 лет и 4) ≥10 лет
4a3	Самозанятые работники	Процент занятых, работающих на условиях самозанятости
4a4	Самозанятые работники с одним клиентом	Процент самозанятых работников, имеющих только одного клиента
4a5	Субъективно оцениваемая стабильность занятости	Процент занятых, которые могут потерять свою работу в течение следующих шести месяцев

²² Один из последних обзоров см. в работе Green, Francis, 2006: *Demanding work. The paradox of job quality in affluent economy*. Princeton and Oxford: Oxford University Press, pp. 126–149.

²³ См. Eurofound, 2013; *Health and well-being at work. A report based on the fifth European Working Conditions Survey*. Dublin: Eurofound.

Показатели подызмерения 4а "Стабильность занятости"

4a6	Работники, нанятые через агентства по временному трудоустройству	Процент работников, нанятых через агентства по временному трудоустройству
4a7	Отсутствие официального контракта	Процент занятых без официального контракта или без официального начисления заработной платы
4ax1	Уровень ненадежной занятости (экспериментальный)	Процент работников, находящихся в состоянии ненадежной занятости (согласно определению МСКСЗ-93)
4ax2	Уровень неформальной занятости (экспериментальный)	Процент занятых в неформальном секторе

2. Подызмерение 4b: социальная защита

59. *Социальная защита* может иметь различные формы, включая страхование на случай безработицы, пенсионное обеспечение и медицинское страхование. Охватываемые настоящей основой компоненты социальной защиты отличны от дохода и льгот от занятости, поскольку последние более непосредственно связаны со стабильностью занятости (например, вероятность потери беременными женщинами работы), а также поскольку зачастую расходы по этим пособиям несет не только работодатель.

Показатели подызмерения 4b "Социальная защита"

4b1	Охват пенсионным страхованием	Процент занятых, которые являются плательщиками пенсионных взносов
4b2	Охват страхованием на случай безработицы	Процент работников, которые платят взносы в систему страхования на случай безработицы
4b3	Охват медицинским страхованием	Процент занятых, которые платят взносы в рамках плана/системы медицинского страхования, связанных с их работой

Е. Измерение 5: социальный диалог

60. Степень, в которой работники способны вступать в организации по своему выбору и на коллективной основе вести социальный диалог с работодателями (и их организациями) и правительством, является важным аспектом качества занятости, который способствует улучшению условий занятости, охватываемых другими измерениями данной статистической основы. Эффективный социальный диалог является одним из предварительных условий здоровых отношений в сфере занятости, которые в свою очередь способствуют улучшению других аспектов качества занятости. Социальный диалог включает в себя все типы переговоров, консультаций или просто обмена информацией между представителями правительств, работодателей и трудящихся по вопросам, представляющим взаимный интерес, касающимся экономической и социальной политики.

Показатели измерения 5 "Социальный диалог"

5.1	Степень охвата коллективными договорами	Процент работников, охваченных коллективными договорами
5.2	Профсоюзный охват	Процент работников, являющихся членами одного или нескольких профсоюзов
5.3	Количество дней, не отработанных по причине забастовок и локаута	Количество дней, не отработанных по причине забастовок и локаута, в расчете на 1 000 наемных работников (или занятых лиц)
5.x	Уровень проникновения организаций работодателей (экспериментальный)	Процент наемных работников, занятых на предприятиях, входящих в организации работодателей

Ф. Измерение 6: повышение квалификации и профессиональное обучение

61. Соответствие навыков работника должностным требованиям, а также возможность дальнейшего развития его трудовых навыков играют важную роль с точки зрения качества занятости. Утверждается, что, несмотря на долгосрочную тенденцию роста среднего уровня квалификации работников, наблюдается тенденция к поляризации профессиональной квалификации. Работники с низким уровнем квалификации будут сталкиваться со все большими проблемами при поиске работы и в то же время должны будут идти на уступки с точки зрения оплаты труда, стабильности занятости и условий труда²⁴. Эмпирические исследования указывают на сильную корреляцию между способностью к трудоустройству и уровнем благополучия²⁵. Однако не только низкий уровень квалификации зачастую сопровождается низким уровнем качества занятости: если работник не может использовать приобретенные навыки в своей работе, это может привести к снижению уровня благополучия и чувству неудовлетворенности.

Показатели измерения 6 "Повышение квалификации и профессиональное обучение"

6.1	Участие в профессиональном обучении	Процент занятых, получивших связанное с их работой неформальное образование и профессиональное обучение в течение последних 12 месяцев
-----	-------------------------------------	--

²⁴ Green, F., 2006: *Demanding work. The paradox of job quality in affluent economy*. Princeton: Princeton University Press, pp. 24-43. Gallie, D., 1991: *Patterns of Skill Change: Upskilling, Deskilling or the Polarization of Skills?* In: *Work, Employment & Society* 5, pp. 319–351. Gallie, D. et al., 1998: *Restructuring the Employment Relationship*. Oxford: Oxford University Press.

²⁵ См., например, Eurofound, 2013: *Health and well-being at work. A report based on the fifth European Working Conditions Survey*. Dublin: Eurofound.

Показатели измерения 6 "Повышение квалификации и профессиональное обучение"

6.2	Продолжительность профессионального обучения	Продолжительность полученного неформального образования и профессионального обучения в расчете на одного участника в течение последних 12 месяцев (в днях)
6.3	Полезность профессионального обучения	Процент занятых, чье неформальное образование и профессиональное обучение помогли повысить эффективность их работы
6.4	Обучение на рабочем месте	Процент занятых, чья работа включает в себя повышение их квалификации
6.5	Способность к трудоустройству	Процент занятых, чей опыт работы и профессиональная квалификация будут содействовать нахождению другой работы
6.6	Соответствие квалификации	Процент занятых, которые имеют возможность использовать свои знания и навыки на своей нынешней работе

G. Измерение 7: связанные с занятостью отношения и трудовая мотивация

62. Характеристики связанных с занятостью отношений и трудовой мотивации являются важными элементами качества занятости. Эмпирические исследования свидетельствуют о том, что они оказывают непосредственное влияние на жизнь и индивидуальное благополучие занятых, причем зачастую данное влияние является даже большим по сравнению с традиционными показателями качества занятости²⁶. Связанные с занятостью отношения и трудовая мотивация имеют важное значение по ряду причин. С точки зрения отдельного работника, они не только непосредственно сказываются на его здоровье и благополучии, но также являются ключевыми факторами достижения высоких уровней устойчивости работы. Работники, обладающие достаточной степенью автономности на рабочем месте, способные оказывать влияние на организационные решения и не работающие в чрезмерно интенсивном режиме, будут характеризоваться более высоким уровнем мотивации и самоотдачи и будут в меньшей степени склонны к преждевременному уходу с рынка труда. Социальная поддержка со стороны сослуживцев и руководителей также оказывает огромное влияние на благополучие работников и в то же время является важным фактором преодоления сложных ситуаций на рабочем месте. Выделяются два следующих подизмерения: связанные с занятостью отношения и трудовая мотивация. Первое из них касается социальных характеристик работы, например социальной поддержки со стороны сослуживцев и руководителей, а также подверженности

²⁶ Lowe, G. and G. Shellenberg, 2001: *What's a Good Job? The Importance of Employment Relationships*. Canadian Policy Research Networks, Study No. W05, Ottawa, 2001.

проявлениям пагубного социального поведения. Второе подызмерение охватывает более индивидуальные мотивационные характеристики²⁷.

1. Подызмерение 7а: связанные с занятостью отношения

63. Подызмерение, касающееся *связанных с занятостью отношений*, сфокусировано на диалоге и отношениях между сослуживцами, а также общении между работниками и их руководителями. Исследования по тематике социальной поддержки указывают на то, что низкий уровень социальной поддержки и социальная изоляция сопряжены с повышенными рисками для здоровья, причем это касается поддержки как со стороны сослуживцев, так и руководителей²⁸. Отношения с сослуживцами оцениваются с помощью показателя наличия у занятых лиц хороших отношений со своими коллегами и сослуживцами. Аналогичный показатель используется для оценки отношений с руководителем²⁹. Еще одним аспектом является подверженность проявлениям пагубного социального поведения в связи с занятостью. Отобранный для данной статистической основы показатель касается недвусмысленных проявлений пагубного поведения, например, связанных с занятостью проявлений физического, психологического или сексуального насилия.

Показатели подызмерения 7а "Связанные с занятостью отношения"

7a1	Отношения с сослуживцами	Процент занятых, которые имеют хорошие отношения со своими коллегами и сослуживцами
7a2	Отношения с руководителем	Процент работников, которые имеют хорошие отношения с руководителем
7a3	Связанные с занятостью проявления насилия	Процент лиц, подвергавшихся проявлениям физического, психологического или сексуального насилия в связи с их занятостью в течение последних 12 месяцев

2. Подызмерение 7б: трудовая мотивация

64. Измерение *трудоуважения* служит ключом к пониманию факторов, служащих стимулами для занятых лиц к выполнению своей работы. Согласно стандартной теории трудовой мотивации, характеристики, определяющие трудовую мотивацию, включают в себя степень независимости, свободы действий и усмотрения, которой работник обладает при выполнении своей работы (автономность на рабочем месте), степень, в которой работник регулярно получает оценку своей работы от своего начальника, степень, в которой его работа воспринимается в качестве преследующей благие цели и является полезной для

²⁷ См., например, Humphrey, S., J. Nahrgang and F. Morgeson, 2007: *Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature*. Journal of Applied Psychology, 92, pp. 1332–1356.

²⁸ Обзор см. в Eurofound, 2013: *Health and well-being at work. A report based on the fifth European Working Conditions Survey*. Dublin: Eurofound, pp. 26–27.

²⁹ С другой стороны, вопрос о том, является ли регулярная оценка руководителем осуществляемой работы скорее мотивирующим фактором или нет, охватывается подызмерением 7б.

других людей (внутреннее вознаграждение), степень, в которой работа должна осуществляться в условиях давления со стороны временных (или других) факторов (интенсивность труда), а также степень, в которой занятые имеют возможность оказывать влияние на организационные решения, касающиеся их работы³⁰.

Показатели подызмерения 7b "Трудовая мотивация"

7b1	Автономность на рабочем месте	Процент занятых, которые имеют возможность выбирать свои методы работы или влиять на темп своей работы
7b2	Оценка работы руководителем	Процент работников, работа которых регулярно оценивается руководителем
7b3	Внутреннее вознаграждение	Процент занятых, делающих "полезную" работу
7b4	Интенсивность труда	Процент занятых, которые должны работать с очень высокой скоростью или в сжатые сроки
7b5	Участие в организационных решениях	Процент занятых, которые могут оказывать влияние на решения, затрагивающие их работу

VI. Будущая работа и требующие изучения вопросы

65. Для сохранения релевантности основы в свете изменений на рынке труда следует на регулярной основе рассматривать необходимость ее адаптации. Могут появиться новые источники данных, позволяющие составление новых показателей.

66. Направления научных исследований, которые были определены на настоящий момент Группой экспертов, включают в себя следующее:

а) разработку дополнительных конкретных показателей по дискриминации в сфере труда, (подызмерение 1с);

б) разработку показателей, касающихся перспектив продвижения по службе, включая использование продольных показателей мобильности у одного работодателя или между различными работодателями (измерения 2 и 6);

с) дальнейшее совершенствование показателей, касающихся сочетания трудовой деятельности и личной жизнью, особенно касающихся последствий и измерения отпуска по уходу за ребенком и использования услуг по уходу за детьми (подызмерение 3с);

³⁰ См. Hackman, J. and G. Oldham, 1975: *Development of job diagnostic survey*. In: *Journal of Applied Psychology*, 60, pp. 159–170; Karasek, R., 1979: *Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign*. In: *Administrative Science Quarterly*, 24, pp. 285–308; Siegrist, J., 1996: *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions*. In: *Journal of Occupational Health and Psychology*, 1, pp. 27–41.

- d) требования в отношении внедрения концепции "ненадежная занятость" на основе Международной классификации статуса в занятости (МСКСЗ-93) (измерение 4);
- e) анализ и разработку рабочих определений, позволяющих измерение влияния субподряда на стабильность занятости (подызмерение 4a);
- f) применение концепции "неформальная занятость" в соответствии с Рекомендациями, касающимися статистического определения неформальной занятости, одобренными на семнадцатой Международной конференции статистиков труда (МКСТ) (измерение 4);
- g) критический анализ показателей после пересмотра Международной классификации статуса в занятости (МСКСЗ-93), который запланировано провести на 20-й МКСТ (в частности, подызмерения 4a);
- h) охват населения (первичной) медицинской помощью (измерение 4);
- i) разработку дополнительных показателей, касающихся социального страхования, охватывающих новые виды страхования, в частности по инвалидности (измерение 4).

67. Существует потребность в дальнейшем обмене опытом и знаниями на международном уровне для поддержания практичности и релевантности данной статистической основы. Необходимо провести дальнейшие исследования по изучению варианта построения индексов, комбинирующих несколько показателей. Статистическим управлениям рекомендуется использовать данную статистическую основу в целях подготовки публикаций по вопросам качества занятости в своих странах и сообщать о своем опыте.

VII. Как использовать данные показатели

68. В целях подтверждения пригодности настоящей статистической основы и показателей для измерения качества занятости были проведены многочисленные мероприятия и пересмотры. Страновые доклады (15 на момент шестого совещания Группы экспертов по измерению качества занятости) продемонстрировали практическую пригодность измерений и показателей. Это не означает, что перечень показателей не может быть изменен до тех пор, пока изменения не будут обоснованы должным образом. Признается, что этот перечень является динамичным и будет адаптироваться к меняющимся обстоятельствам в будущем.

69. При применении данных показателей странам предлагается изучить все аспекты показателей качества занятости и решить для себя, какие показатели являются наиболее релевантными. Группа экспертов по измерению качества занятости подготовила подробные описания показателей. Они содержат разделы, посвященные целям статистического измерения, формулам, рекомендуемым источникам данных, рекомендуемым метаданным, рекомендуемой разбивке, руководящим принципам толкования и сопоставления, а также рекомендуемой литературе.

70. На национальном уровне показатели могут также использоваться для выявления тенденций на рынке труда. В случае, например, экономического спада, полезно знать, каким образом происходит адаптация рынка труда с точки зрения не только изменений в количестве труда, но и изменений в его качестве. Во-вторых, данные показатели особенно полезны для выявления групп, находящихся в менее благоприятной ситуации на рынке труда. В этом контексте могут

выделяться различные подгруппы населения: по признаку пола, возраста, принадлежности к этническим меньшинствам, по уровню образования, инвалиды, региональные группы и т.д. Это требует измерения данных показателей по соответствующим категориям для обеспечения разбивки по количественным показателям. И наконец, следует отметить, что данный перечень показателей может использоваться для сопоставления качества занятости в различных секторах экономической деятельности или в различных профессиональных группах.

71. Странам рекомендуется определять с учетом национальных условий периодичность, с которой они будут производить расчет показателей качества занятости. В случае многих показателей стандартом, вероятно, станет ежегодное представление отчетности. В случае показателей, которые характеризуются медленной динамикой, возможно, достаточно будет представлять данные раз в несколько лет.

72. Еще одним важным критерием для сопоставления различных категорий занятых, по крайней мере в отношении некоторых аспектов качества занятости, служит их статус в занятости: наемные работники; работодатели, самозанятые работники и помогающие члены семьи. Они могут сталкиваться с различными проблемами применительно к вопросам качества занятости. Показатели качества занятости призваны охватывать как наемных работников, так и самозанятых лиц, и по этой причине многие показатели имеют формулировки, охватывающие всех занятых лиц. Хотя некоторые подызымерения, по определению, являются более релевантными для наемных работников, страны должны в принципе обеспечивать охват всех занятых лиц при измерении качества занятости.

73. И наконец, следует признать, что изменение во времени, повышательное или понижающее, некоторых показателей может иметь неодинаковое значение в разных контекстах. Так, например, увеличение числа отработанных часов в расчете на одного наемного работника в рамках какого-то заданного вида экономической деятельности может означать снижение качества занятости в стране в тех случаях, когда политики считают, что работники трудятся с повышенной нагрузкой, по сравнению с другой страной, в которой может наблюдаться общий дефицит рабочих мест. Пользователи данного показателя должны решить для себя, повышается или нет качество занятости. И в этом случае, как указывалось ранее, оценка должна осуществляться на основе максимального числа соответствующих переменных, имеющихся в наличии по стране.

74. Хотя толкование может быть сопряжено с трудностями, при проведении международных сопоставлений странам рекомендуется использовать показатели также исходя их перспективы сопоставлений. Поскольку данные по большинству показателей имеются в наличии в международно согласованных источниках, проведение международных сопоставлений должно быть практически возможным, по меньшей мере, по группам стран. В целях дальнейшего облегчения международной сопоставимости, рекомендуется использовать международные стандартные классификации, включая Международную стандартную классификацию занятий (МСКЗ-08) и Международную стандартную классификацию статуса в занятости (МСКСЗ-93), Международную стандартную классификацию образования (МСКО-2011) и Международную стандартную отраслевую классификацию всех видов экономической деятельности (МСОК Rev. 4). Во всех случаях при наличии данных следует использовать самые последние версии этих классификаций. В то же время при проведении сопоставлений рекомендуется принимать во внимание национальные обстоятельства всех стран.