



Европейская экономическая комиссия

Конференция европейских статистиков

Семидесятая пленарная сессия

Женева, 20–22 июня 2022 года

Пункт 6 с) предварительной повестки дня

**Доклады, руководящие принципы и рекомендации,
подготовленные под эгидой Конференции:**

Формы занятости

Справочник по формам занятости

Подготовлен Целевой группой по формам занятости

Резюме

Настоящий документ представляет собой выдержку из «Справочника по формам занятости», подготовленного специальной Целевой группой в составе Австралии, Германии, Израиля, Ирландии, Италии, Канады (председатель), Колумбии, Мексики, Нидерландов, Норвегии, Польши, Российской Федерации, Сингапура, Словении, Соединенного Королевства, Соединенных Штатов (Бюро статистики труда), Финляндии, Франции, Швейцарии, Еврофонда, Евростата, Международной организации труда, Организации экономического сотрудничества и развития, Статистического отдела Организации Объединенных Наций и организации «Женщины, занятые в неформальном секторе: глобализация и организация».

Справочник определяет общие рамки для классификации и понимания форм занятости, центральным элементом которых являются два основных параметра: трудовые отношения, как они определены в Международной классификации статуса в занятости 2018 года, и условия использования труда, т. е. порядок координации, выполнения и компенсации работы. В нем содержатся определения ключевых понятий, общие принципы и руководящие указания, а также перечень основных рекомендуемых показателей для содействия национальным статистическим усилиям по классификации, измерению и отслеживанию различных форм занятости, соответствующих национальному контексту.

Настоящая сокращенная версия Справочника была подготовлена для перевода. В ней содержатся полный текст вводной главы и большая часть главы об источниках данных и показателях (глава 8 в полной версии Справочника). Полная версия Справочника также включает главы о трудовых отношениях, условиях использования труда, стабильности и постоянстве трудовых отношений, измерении взаимосвязей с личными обстоятельствами и характеристиками, занятости и социальной защите, формах занятости и качестве занятости, а также приложения и список справочной литературы. Полный текст Справочника был разослан всем членам Конференции европейских статистиков (КЕС) для консультаций по электронным каналам связи в марте 2022 года и имеется на веб-сайте пленарной сессии: <https://unece.org/statistics/events/CES2022>. Резюме замечаний и предложений, поступивших в ходе консультации, будет представлено в документе ECE/CES/2022/5/Add.1.

При условии получения положительного отклика по итогам консультации пленарной сессии КЕС будет предложено одобрить данный Справочник.



I. Введение

1. Одновременно с цифровизацией и глобализацией общества во всем мире, демографическими изменениями и переходом к «зеленой» экономике, в последние десятилетия появились и новые способы организации занятости. Пандемия COVID-19 и санитарные меры, принятые правительствами для ограничения распространения вируса, также ускорили появление работы, выполняемой удаленно благодаря ИКТ и другим цифровым технологиям. Новые формы занятости создают преимущества как для предприятий, так и для работников, но также являются вызовом для существующих статистических и правовых концепций, институтов рынка труда и систем социальной защиты. В связи с появлением новых форм занятости национальным статистическим управлениям (НСУ) и исследователям необходимо адаптировать статистические концепции и стратегии измерения, с тем чтобы лучше отражать растущее разнообразие форм занятости.

2. В 2020 году Бюро Конференции европейских статистиков (КЕС) завершило углубленный обзор новых форм занятости и качества занятости для оценки текущих проблем, связанных с измерением различных форм занятости. Обзор показал, что директивные органы и исследователи во всем регионе КЕС проявляют большой интерес к данным о новых формах занятости, особенно о занятости на цифровых платформах.

3. Статистическое измерение форм занятости основывается на резолюциях Международной конференции статистиков труда (МКСТ), которые содержат руководящие принципы по основным статистическим понятиям, таким как труд, занятость, безработица и трудовые отношения.

4. Хотя эти основные понятия отражают широкий консенсус в международном статистическом сообществе, они сопровождаются множеством дополнительных терминов и определений, предложенных международными организациями, исследователями и национальными статистическими управлениями для более детального описания различных аспектов занятости. Эти дополнительные концепции, включающие такие понятия, как нестандартная занятость, качество занятости, нетипичная занятость, «гиг-работа» и другие, внесли существенный вклад в понимание различных способов организации и обеспечения занятости во всем мире.

5. Тем не менее эти термины иногда частично совпадают и не интегрированы в целостную систему, что может приводить к путанице в части точной природы и характеристик различных явлений, связанных с занятостью. Отсутствие четких всеобъемлющих рамок также создает проблемы для НСУ, которые хотят отслеживать растущее разнообразие форм занятости последовательным и сопоставимым образом.

6. В этом контексте основная цель *Справочника по формам занятости* состоит в том, чтобы объединить богатую концептуальную литературу по формам занятости в целостную и прочную концептуальную систему. Эта система может служить руководством для дальнейшего сбора данных и предлагает набор терминов, которые НСУ и исследователи могут использовать при анализе и распространении данных о формах занятости. Кроме того, она призвана помочь НСУ и другим исследователям понять и классифицировать новые формы занятости, которые в настоящее время появляются в их странах. Этот справочник не заменяет резолюции МКСТ и ключевые международные руководящие принципы, изложенные, например, в *Справочнике ЕЭК ООН по измерению качества занятости*. Он скорее представляет собой справочный документ, в котором собрана информация из различных источников и который служит отправной точкой для сбора более подробных данных и проведения исследований по конкретным темам.

7. Хотелось бы надеяться, что Справочник будет способствовать достижению консенсуса в международном статистическом сообществе, обеспечив общий концептуальный язык для классификации и измерения существующих и будущих форм занятости.

А. Что такое «форма» занятости?

8. Настоящий Справочник посвящен исключительно статистической категории занятости — одной из пяти категорий *труда*, определенных в *Резолюции 19-й МКСТ о статистике труда, занятости и недоиспользования рабочей силы*. В этой Резолюции занятость определяется как «работа, выполняемая в интересах других лиц в обмен на оплату или прибыль» (ILO, 2013a, paragraph 7(b)).

9. Формы занятости — это, прежде всего, отдельные группы характеристик, связанных с порядком организации, контроля, компенсации и выполнения работы. Основой форм занятости могут быть трудовое законодательство, коллективные договоры, или же они могут существовать лишь в качестве организационной практики. Например, в большинстве стран проводится различие между оплачиваемой работой, выполняемой для работодателя, и работой, выполняемой с целью получения прибыли. Однако в других случаях формы занятости существуют лишь в качестве практики компаний и не имеют официального определения.

10. Наблюдаемые изменения в формах занятости на национальных рынках труда зачастую, но не всегда, являются результатом стратегий, реализуемых предприятиями для повышения гибкости (Eurofound, 2015, p. 135). Существует два основных типа гибкости. Гибкость по инициативе предприятия или работодателя означает возможность для предприятий работать с меньшими ограничениями в части государственных норм, времени и пространства, в то время как гибкость по инициативе работников означает возможность для работников осуществлять больший контроль над различными аспектами своей занятости, такими как место работы и поддержание баланса между работой и личной жизнью. Инновации, внедряемые организациями, с тем чтобы стать более гибкими, играют важную роль в повышении производительности и снижении операционных издержек, а также могут обеспечить работникам новые возможности для достижения большей сбалансированности работы и личной жизни. В то же время гибкость по инициативе работодателя может увеличить нестабильность рабочего времени и подвергнуть работников большему экономическому риску.

11. Хотя гибкость и формы занятости могут быть определены с точки зрения работников или предприятий, Справочник построен на существующих международных статистических стандартах в области занятости в том плане, что основное внимание в нем уделяется классификации форм занятости с точки зрения работников. Будучи таковым, он основывается на статистической единице занятости, отражая различные обстоятельства, характеризующие работу за плату или прибыль во всем мире, и ее последствия для работников.

В. Классификация форм занятости

12. Классификация форм занятости требует решения трех ключевых задач (см. Carrelli and Keller, 2013). Первая состоит в обеспечении того, чтобы формы одного типа были более похожи друг на друга, чем формы другого типа. Хотя может показаться, что это относительно просто, на практике возникают проблемы, когда формы занятости рассматриваются под разными углами зрения. Например, различные типы наемных работников могут быть более похожи друг на друга, чем на независимых работников при использовании классификации, основанной на автономии, но некоторые наемные работники могут иметь больше общих характеристик с некоторыми типами независимых работников при рассмотрении их положения с точки зрения стабильности и постоянства. Поэтому выбор признаков для классификации форм занятости имеет центральное значение для разработки последовательной и устойчивой Концептуальной основы.

13. Вторая задача, которую необходимо решить при классификации форм занятости, заключается в использовании четко определенных границ для обеспечения того, чтобы категории форм занятости отчетливо отличались друг от друга. Формы занятости являются дискретными категориями, а не точками на непрерывной или

порядковой шкале, и конкретные формы имеют общие признаки, которые отличают их от других форм.

14. Третья задача состоит в обеспечении классификации форм занятости по категориям, которые будут относительно стабильными и актуальными с течением времени. Рынок труда находится в процессе постоянной эволюции, в связи с чем в ответ на изменения в технологиях, законодательстве и экономике непрерывно появляются новые формы занятости. Поэтому важно, чтобы концептуальная основа предлагала набор категорий, которые могут отражать текущие изменения на рынке труда, неся при этом информацию о конкретных свойствах, характеризующих каждую форму занятости.

15. Помимо проблем, обозначенных Каппелли и Келлером, классификация форм занятости должна быть связана с измеряемыми явлениями, которые могут служить основой для сбора данных и статистического измерения форм занятости.

16. Классификации обычно имеют иерархическую структуру, при которой более широкие категории охватывают более подробные подпараметры, концептуальные же рамки форм занятости основаны на двухмерном подходе, который отражает различие между **трудовыми отношениями и условиями использования труда**.

С. Двухмерная классификация

17. **Трудовые отношения** означают отношения между работниками и экономической единицей, на которую они работают. Согласно Международной организации труда (МОТ) (2020a, paragraph 7), «статистика трудовых отношений служит источником важной информации о характере экономического риска, которому подвергаются люди на работе, и их полномочий, а также о силе и характере привязанности работников к экономическим единицам, в которых или на которые они работают».

Вставка 1

От «самозанятых» к «независимым» работникам

Повсюду в тексте вместо понятия «**самозанятый**» используется понятие «**независимый работник**». Несмотря на широкое применение, термин «самозанятость» имеет неоднозначное значение. В Системе национальных счетов (СНС) к самостоятельно занятым относятся работающие владельцы некорпорированных предприятий, которые не являются наемными работниками, получающими оплату (они получают смешанный доход, который содержит элементы как оплаты труда, так и возврата капитала), в то время как в предыдущей версии Международной классификации статуса в занятости (МКСЗ) (МКСЗ-93) к этой категории относились все работники, которые не являются наемными работниками, независимо от точной формы вознаграждения. Кроме того, некоторые работники, которые в МКСЗ-93 считаются самозанятыми, а именно помогающие члены семьи и зависимые подрядчики, не являются на самом деле независимыми, поскольку в части занятости они зависят от экономической единицы, которой они не владеют и не контролируют. В приложении А содержится подробное объяснение термина самозанятости, используемого в СНС.

По этой причине зависимые подрядчики и помогающие члены семьи, согласно классификации МКСЗ-18 в соответствии с типом полномочий (МКСЗ-18-II), имеют отличные виды трудовых отношений и включены в более широкую группу **зависимых работников**. Работодатели и независимые работники, не имеющие наемных работников, классифицируются как **независимые работники**.

С целью представления данных для СНС следует использовать МКСЗ-18-Р. Эта версия МКСЗ-18 основана на широком различии между категорией **занятости ради прибыли**, которая включает зависимых подрядчиков, независимых работников рыночных предприятий домохозяйств и помогающих членов семьи, и категорией **занятости за плату**, которая включает наемных работников и владельцев-руководителей корпораций.

18. Международным стандартом для статистики трудовых отношений является Международная классификация статуса в занятости 2018 года (МКСЗ-18). МКСЗ-18 включает две классификации: МКСЗ-18-Р, которая классифицирует рабочие отношения в соответствии с типом экономического риска, и МКСЗ-18-П, которая классифицирует рабочие отношения в соответствии с типом полномочий. К категориям статуса в занятости, описанных в МКСЗ-18-П, относятся, например, наемные работники, работодатели, независимые работники, не имеющие наемных работников, и зависимые подрядчики.

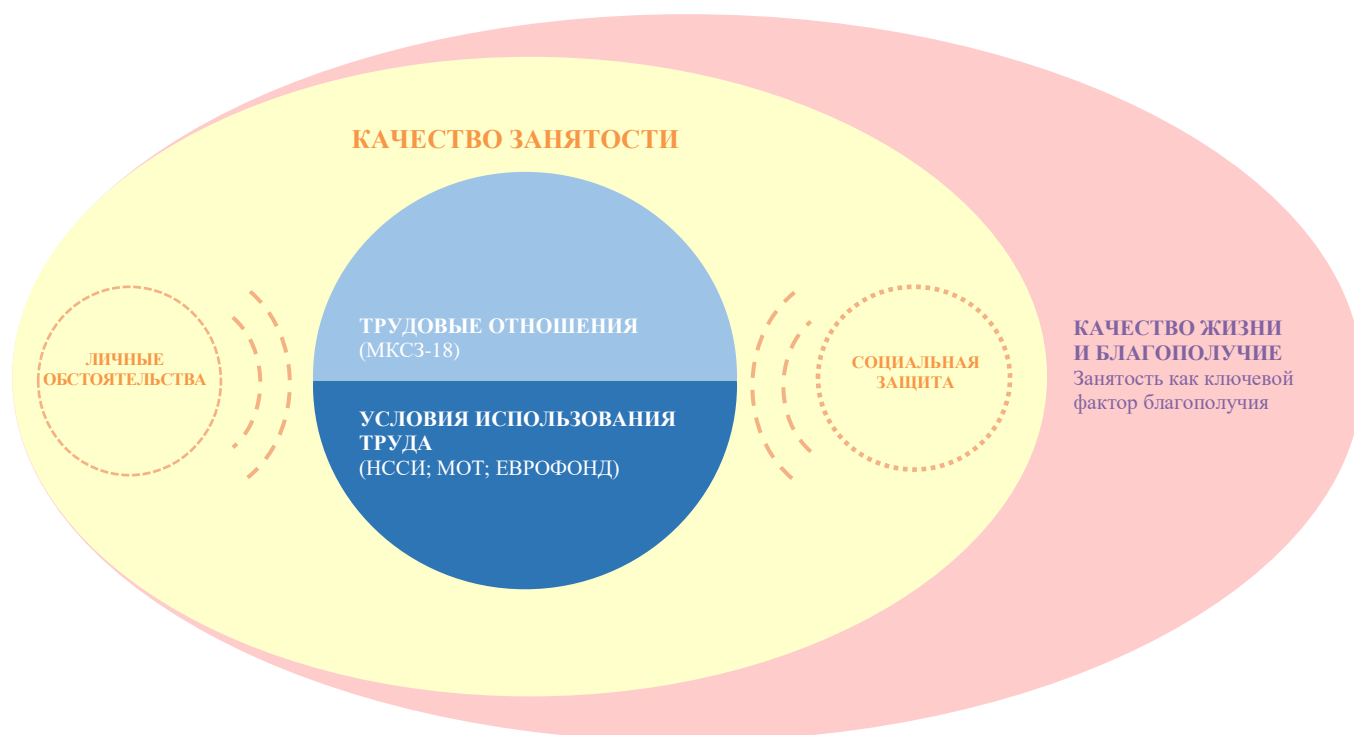
19. Для точного отражения растущего разнообразия форм занятости с точки зрения не только трудовых отношений, но и различных аспектов выполнения работы Концептуальные рамки форм занятости включают дополнительный параметр: понятие **условий использования труда**¹. Этот параметр касается порядка координации, выполнения и компенсации работы во времени и пространстве.

20. Идея разработки многомерной системы классификации форм занятости не нова. В ходе концептуальной проработки новых форм занятости в Европе Еврофондом (2015; 2020) для описания появляющихся форм занятости было введено понятие «модели трудовой деятельности», которые охватывают аспекты, отличные от самих трудовых отношений, и касаются «порядка выполнения работы» (Eurofound, 2015, p. 7). Аналогичным образом, в рамках обзора французской системы измерения занятости в 2016 году Национальный совет Франции по статистической информации (НССИ) самостоятельно выдвинул концепцию «условий осуществления трудовой деятельности» («modalités d'exercice de l'emploi») (CNIS, 2016) для описания явлений, связанных с порядком выполнения работы.

21. Хотя международного статистического стандарта, регулирующего понятие условий использования труда, не существует, некоторые конкретные условия, такие как режим рабочего времени, определены в резолюциях МКСТ.

¹ НСУ и исследователи могут также использовать термины «модель трудовой деятельности» или «порядок организации трудовой деятельности», если сочтут их более соответствующими национальному контексту или более близкими к терминологии, существующей в национальном языке.

Схема 1
Концептуальные рамки форм занятости



22. В связи с формами занятости у правительств, предприятий и отдельных лиц возникают дополнительные вопросы, а для их полного понимания необходимо принимать во внимание 1) уровень постоянства и стабильности в части трудовых отношений, 2) систему социальной защиты, которая распространяется на ту или иную форму занятости, 3) обстоятельства лиц, выбравших соответствующую форму занятости, и 4) влияние форм занятости на благополучие отдельных лиц, что отражается в более широкой концепции качества занятости. Вместе с трудовыми отношениями и условиями использования труда эти четыре параметра обеспечивают комплексную концептуальную основу для измерения форм занятости и понимания их влияния на благополучие (см. схему 1).

Д. Интеграция параметров в измерение

23. Соотношение трудовых отношений и условий использования труда можно представить в виде сетки (схема 2). Все формы занятости соответствуют одной категории статуса в занятости, которая может быть связана с одним или несколькими условиями использования труда.

24. В качестве примеров условий использования труда представлены продолжительность рабочего дня, основное место работы и цифровые платформы. Хотя возможны любые комбинации этих условий и категорий МКСЗ-18, некоторые условия применимы только к нескольким или одному типу трудовых отношений. Например, некоторые формы вознаграждения, такие как заработная плата, применяются только к наемным работникам и владельцам-руководителям корпораций. Более полная информация о возможных комбинациях условий использования труда и категорий статуса в занятости представлена в Приложении С к Справочнику.

Схема 2

Соотношение трудовых отношений и условий использования труда на уровне места работы

Трудовые отношения (МКСЗ-18)	Условия использования труда: Пример					
	Рабочее время		Место работы		Цифровые платформы	
	Продолжительность рабочего времени		Основное место работы		Работа с использованием цифровой платформы	
Основные категории МКСЗ-18	Неполный рабочий день	Полный рабочий день	Дома	Вне дома	Да	Нет
Наемные работники						
Зависимые подрядчики						
Работодатели в корпорациях						
Работодатели в рыночных предприятиях домохозяйств						
Владельцы-руководители корпораций без наемных работников						
Самозанятые работники в рыночных предприятиях домашних хозяйств без наемных работников						
Помогающие члены семьи						

25. Измерение степени постоянства или стабильности, испытываемых работниками на месте работы, также может представлять интерес для НСУ и исследователей. Если постоянство занятости означает наличие не ограниченной временем гарантии непрерывной занятости, то стабильность — продолжительность срока занятости (стаж) и регулярность, с которой работники могут оставаться занятыми или заниматься деятельностью, приносящей доход. Постоянство и стабильность следует понимать как подпараметры широких категорий трудовых отношений в МКСЗ-18 с более или менее постоянными или стабильными местами работы, существующими в каждой категории. Хотя в МКСЗ-18 имеется подклассификация наемных работников по признакам постоянства и стабильности, которые отражают степень подверженности наемных работников экономическому риску, она не содержит руководящих указаний в отношении измерения этих двух параметров в других типах трудовых отношений. Однако уровень постоянства и стабильности в случае независимых работников, зависимых подрядчиков и помогающих членов семьи также может быть неодинаковым. Это может быть отражено с помощью дополнительных показателей, которые описаны в Главе 4 Справочника.

26. Показатели постоянства и стабильности могут быть объединены с классификацией трудовых отношений и условий использования труда для создания сетки, охватывающей все основные параметры, представляющие интерес для измерения форм занятости, как это показано на схеме 3.

Схема 3

Трудовые отношения, условия использования труда, постоянство и стабильность

Трудовые отношения (МКСЗ-18)		Условия использования труда: Пример					
		Рабочее время		Место работы		Цифровые платформы	
Основные категории МКСЗ-18	Постоянство и стабильность	Продолжительность рабочего времени		Основное место работы		Работа с использованием цифровой платформы	
		Неполный рабочий день	Полный рабочий день	Дома	Вне дома	Да	Нет
Наемные работники	Наемные работники с постоянным контрактом						
	Наемные работники со срочным контрактом						
	Наемные работники с краткосрочным контрактом и наемные работники, выполняющие разовую работу						
	Оплачиваемые ученики, стажеры и практиканты						
Зависимые подрядчики	Более высокий уровень постоянства или стабильности						
	Более низкий уровень постоянства или стабильности						
Работодатели в корпорациях	Более высокий уровень постоянства или стабильности						
	Более низкий уровень постоянства или стабильности						
Работодатели в рыночных предприятиях домохозяйств	Более высокий уровень постоянства или стабильности						
	Более низкий уровень постоянства или стабильности						
Владельцы-руководители корпораций без наемных работников	Более высокий уровень постоянства или стабильности						
	Более низкий уровень постоянства или стабильности						
Самозанятые работники в рыночных предприятиях домохозяйств без наемных работников	Более высокий уровень постоянства или стабильности						
	Более низкий уровень постоянства или стабильности						
Помогающие члены семьи	Более высокий уровень постоянства или стабильности						
	Более низкий уровень постоянства или стабильности						

27. Хотя статистические показатели могут отражать конкретную ячейку в таблице (например, наемные работники со срочным контрактом, работающие неполный рабочий день), во многих случаях для построения показателей используются комбинации категорий статуса в занятости, конкретных условий использования труда или даже сочетание условий использования труда и категорий статуса в занятости. Например, НСУ, заинтересованные в измерении использования цифровых платформ независимыми работниками, которые не имеют наемных работников и работают на дому, должны объединить две категории статуса в занятости с двумя условиями использования труда.

28. Когда программы социального страхования не являются универсальными, а привязаны к месту работы, в сетку в качестве дополнительного параметра может быть добавлена социальная защита. Статистическая связь между формами занятости и социальной защиты в значительной степени зависит от законов и социальных программ, существующих в стране.

29. Классификация и статистическое измерение форм занятости производятся на уровне места работы. Однако человек может работать в нескольких местах, и место работы может по-разному влиять на людей в зависимости от их ситуации. Поэтому связь между формой занятости и личными качествами и обстоятельствами должна быть отдельным предметом анализа.

Е. Структура Справочника

30. В первой, вводной главе представлены и определены основные параметры концептуальных рамок и связи между ними. Этим основным параметрам посвящены последующие главы Справочника.

31. В *Главе 2* подробно описывается концепция трудовых отношений, основанная на статистических единицах занятости и «месте работы», как они определены в резолюциях МКСТ. В этой главе также приводятся определения основных категорий статуса в занятости в МКСЗ-18 и вводится понятие многосторонних трудовых отношений.

32. В *Главе 3* представлены пять общих аспектов условий использования труда, а также концепция неформального сектора, кроме того, в ней приводятся определения многих условий использования труда, приобретающих все большую актуальность в контексте цифровизации и глобализации мира, таких как телеработа и занятость на цифровых платформах.

33. В *Главе 4* представлены определения стабильности и постоянства, основанные на МКСЗ-18, и приводятся возможные критерии для оценки стабильности и постоянства применительно к независимым работникам и зависимым подрядчикам. Кроме того, в ней предлагается определение «гиг-работы», с тем чтобы помочь НСУ фиксировать новые формы занятости, основанные на выполнении коротких заданий, а не четко определенных должностных обязанностей.

34. В *Главе 5* описываются концепции и показатели, которые могут использоваться для измерения и понимания связи между формами занятости и личными обстоятельствами.

35. В *Главе 6* обсуждаются основные понятия, связанные с социальной защитой, и описываются способы измерения социальной защиты в привязке к формам занятости.

36. В *Главе 7* описывается связь между концептуальными рамками форм занятости и качеством занятости.

37. В *Главе 8* содержится описание возможных источников данных, а также рекомендации в отношении показателей, которые должны быть приоритетными при статистическом измерении форм занятости.

38. В *Приложении А* рассматриваются концептуальные и статистические связи между формами занятости и Системой национальных счетов (СНС).

39. В *Приложении В* представлен обзор появляющихся форм занятости в странах КЕС, в основу которого легли исследования Европейского фонда улучшения условий жизни и труда (Еврофонда), а также результаты обследования, проведенного Целевой группой по формам занятости в 2021 году.

40. В *Приложении С* представлено подробное концептуальное сопоставление связей между трудовыми отношениями и условиями использования труда.

Г. Темы и рекомендации для дальнейшей работы

41. Справочник отражает консенсус, достигнутый членами целевой группы по широкому кругу вопросов, включая общие рамки для классификации и понимания форм занятости, определения ключевых понятий, таких как трудовые отношения и условия использования труда, а также перечень ключевых показателей, которые могут помочь НСУ отслеживать изменения в формах занятости во времени и понять их влияние. Справочник не содержит исчерпывающего перечня всех форм занятости и не пытается отобразить все возможные комбинации условий использования труда и трудовых отношений. Он скорее содержит общие принципы и рекомендации, которые могут помочь НСУ и исследователям классифицировать и измерять различные формы занятости, соответствующие их национальному контексту. Поскольку основное внимание в Справочнике уделяется концепциям и статистическим определениям, в большинстве случаев конкретные руководящие указания относительно измерения (например, примеры вопросов для обследований домохозяйств) и рекомендации в отношении частоты проведения измерений в нем отсутствуют. Следовательно, в рамках дальнейшей работы по формам занятости следует рассмотреть вопрос о разработке практического руководства по сбору данных и проблемам измерения. Полезным будет также обмен опытом и передовой практикой в области измерения новых и появляющихся форм занятости между странами.

И. Показатели

42. В разделе 8.2.1 Справочника (раздел А ниже) предлагается набор основных показателей, учитывающих рекомендации 20-й МКСТ (ILO, 2018b) относительно Международной классификации статуса в занятости (МКСЗ-18). Дополнительные показатели, относящиеся к другим элементам концептуальных рамок форм занятости, представлены в разделе 8.2.2 Справочника (раздел В ниже).

А. Статистическое измерение работников на основе МКСЗ-18

43. В МКСЗ-18 занятость классифицируется по двум иерархическим параметрам: тип полномочий (МКСЗ-18-П) и тип экономического риска (МКСЗ-18-Р). Оба иерархических параметра должны иметь равный приоритет при подготовке статистических данных. Статистические данные, основанные на обследованиях рабочей силы и других источниках, должны составляться на регулярной основе в соответствии с обоими иерархическими параметрами.

44. Страны должны выбрать показатели, которые соответствуют их национальному контексту и согласованы с периодичностью публикации статистических данных о занятости, например по итогам Обследования рабочей силы (ОРС). Чтобы отразить ситуацию на рынке труда в стране, следует выбрать показатели для мониторинга «функционирования рынка труда, стабильности трудовых отношений, подверженности занятого населения экономическим рискам и участия в нестандартных формах занятости и новых и появляющихся формах труда» (ILO, 2020a, paragraph 379). В нижеследующих пунктах представлены показатели, основанные на МКСЗ-18:

а) **Категории занятости МКСЗ-18.** Для категорий работников на 1, 2 и 3 уровнях агрегирования в МКСЗ-18-П и МКСЗ-18-Р: общее количество работников, среднее количество часов, обычно отработываемых и фактически отработываемых в неделю в основном месте работы, и соотношение общего количества работников и общего количества занятых. Категории МКСЗ-18 показаны во вставке 2.1 в Главе 2 Справочника, где также содержится их подробное объяснение.

б) **Лица, работающие в нескольких местах.** Общее число лиц, работающих в нескольких местах, и их доля в общем числе занятых.

с) **Зависимые подрядчики.** Отношение зависимых подрядчиков, являющихся таковыми по их основному месту работы, к наемным работникам, к независимым работникам, которые не имеют наемных работников, и к зависимым работникам.

д) **Подкатегории наемных работников.** Подкатегории наемных работников (41–44 во вставке 2.1 Справочника) в процентном отношении к общему числу наемных работников.

е) **Срок действия трудового договора.** Срок действия трудового договора для наемных работников со срочным контрактом, наемных работников с краткосрочным контрактом и наемных работников, выполняющих разовую работу.

ф) **Продолжительность срока занятости.** Продолжительность срока занятости в текущей экономической единице для всех статусов в занятости (более подробно см. раздел 4.5.1 Главы 4 Справочника).

г) **Социальная защита наемных работников.** Доля наемных работников с социальной защитой, зависящей от места работы, в общем числе наемных работников.

45. Показатели должны рассчитываться для занятого населения в целом — или другой соответствующей целевой группы — и дезагрегироваться по полу, возрастным группам (включая отдельные категории для молодежи), уровню образования, географическому региону, городским и сельским районам и другим соответствующим характеристикам с учетом соображений качества и точности данных (ILO, 2020a, paragraph 378).

46. С учетом разнообразного характера экономической деятельности, в которой встречаются различные формы занятости, также рекомендуется представлять данные о формах занятости в разбивке по профессиональным группам (согласно Международной стандартной классификации занятий) и по видам деятельности экономической единицы (согласно Международной стандартной отраслевой классификации всех видов экономической деятельности (МСОК)/Классификации видов экономической деятельности (КДЕС)).

В. Статистическое измерение форм занятости, не основанное на МКСЗ-18

47. Для получения полной статистики о формах занятости и трудовых отношениях необходима информация о характеристиках мест работы и трудовой деятельности, которые не измеряются в рамках МКСЗ-18 (другими словами, о явлениях, которые не являются трудовыми отношениями в соответствии с типом экономического риска и типом полномочий). Чтобы отразить разнообразие форм занятости, следует принимать во внимание условия использования труда (дополнительные пояснения см. в Главах 2 и 3 Справочника). Чтобы получить полное представление о формах занятости, необходима также информация об уровне постоянства и стабильности, системе социальной защиты, личных обстоятельствах людей и аспектах качества занятости.

48. В таблице 1 представлены рекомендуемые показатели для измерения форм занятости, не включенных в МКСЗ-18, возможность сбора данных по которым может быть рассмотрена статистическими органами.

Таблица 1
Перечень рекомендуемых показателей

Категория/подкатегория	Показатель/подпоказатель	Описание	Источник	
Многосторонние отношения	4a6 Работники агентств по временному трудоустройству	Численность и процент (%) занятых	Показатель качества занятости (КЗ) ЕЭК ООН	
	Продолжительность рабочего времени	Работники с «сокращенным рабочим днем» (обычно менее 30 часов в неделю, в зависимости от национальных определений)	Численность и процент (%) занятых	
		Работники, объявляющие себя занятыми неполный рабочий день	Численность и процент (%) занятых	
		Работающие неполный рабочий день наемные работники, которые делают работу	Численность и процент (%) работающих неполный рабочий день наемных работников	
Время суток, когда осуществляется работа	3a4 Занятость в часовых диапазонах на основе обычных и фактически отработанных часов	Численность и процент (%) занятых	Показатель КЗ ЕЭК ООН	
	3b1, 3b2, 3b3 Работа в ночное время, вечером или в выходные дни	Численность и процент (%) занятых	Показатель КЗ ЕЭК ООН	
		Наемные работники, работающие по сменам	Численность и процент (%) наемных работников	
	Рабочее время и режим рабочего времени	Наемные работники, время работы которых устанавливается работодателем без возможности его изменения	Численность и процент (%) наемных работников	
Наемные работники, которые могут выбирать между несколькими фиксированными режимами рабочего времени, установленными компанией/организацией, или режим рабочего времени которых согласовывается с работодателем		Численность и процент (%) наемных работников		
Гибкость рабочего времени (только для наемных работников)		Наемные работники, режим рабочего времени которых полностью определяется ими самими	Численность и процент (%) наемных работников	
		3b4 Наемные работники, которые могут изменять время начала и конца своего рабочего дня	Численность и процент (%) наемных работников	Показатель КЗ ЕЭК ООН
	Наемные работники, которые могут делать перерыв в работе по личным причинам	Численность и процент (%) наемных работников		
Варьируемость рабочего времени	Наемные работники, у которых есть договоренность о тайм-бэнкинге или гибком режиме работы	Численность и процент (%) наемных работников		
	Работники, общее рабочее время которых варьируется от недели к неделе, по категориям МКСЗ-18 (Варьируемое рабочее время)	Численность и процент (%) занятых		
		Работники, которые от недели к неделе работают в разные дни или в разное время, по категориям МКСЗ-18 (Варьируемый график)	Численность и процент (%) занятых	
	Зависимые работники с варьируемым рабочим временем	Зависимые работники, чье варьируемое рабочее время определяется самим работником	Численность и процент (%) зависимых работников	

Категория/подкатегория	Показатель/подпоказатель	Описание	Источник
Место работы	Зависимые работники, чье варьируемое рабочее время определяется работодателем	Численность и процент (%) зависимых работников	
	Другие показатели для зависимых работников	Зависимые работники, которых вызывают на работу по первому требованию более одного раза в месяц	Численность и процент (%) зависимых работников
		Наемные работники с обязанностями по уходу по гибкости рабочего времени	Численность и процент (%) сотрудников с обязанностями по уходу
	Работники по основному месту работы	Численность и процент (%) занятых	Резолюция 20-й МКСТ
	3с2 Возможность работать дома	Процент (%) занятых	Показатель качества занятости ЕЭК ООН
	Надомные работники	Процент (%) занятых	Резолюция 20-й МКСТ
	Временные надомные работники	Процент (%) занятых	
Наемные работники, которые обычно или временами работают дистанционно	Численность и процент (%) наемных работников		
Наемные работники, которые работают в смешанном режиме	Численность и процент (%) наемных работников		
Наемные работники, которые являются высокомобильными дистанционными работниками	Численность и процент (%) наемных работников		
Распределение и контроль рабочих заданий в электронном режиме	Работники, выполнявшие работу с использованием цифровой платформы в последние 12 месяцев/ 6 месяцев/неделю	основное или другое место работы очно или онлайн услуги/товары	Численность и процент (%) населения и занятых
	Работники, график работы которых определяется алгоритмом или программным обеспечением		Процент (%) зависимых работников
	Работники, которым поручают задания на основе алгоритма или программного обеспечения		Процент (%) зависимых работников
	Работники, чья производительность контролируется алгоритмом или программным обеспечением		Процент (%) зависимых работников
Формы вознаграждения и оплаты труда	Основные формы вознаграждения: - за отработанное время (т. е. заработная плата/оклад) - сдельная комиссия или процент - плата за услуги - в зависимости от прибыли или убытка		Численность и процент (%) занятых 20-я резолюция МКСТ
	Наемные работники, для которых действует схема переменного вознаграждения		Процент (%) наемных работников
Занятость в неформальном секторе	Неформальная занятость	Численность и процент (%) занятых	Руководящие принципы, принятые на 17-й МКСТ

Категория/подкатегория	Показатель/подпоказатель	Описание	Источник	
	Наемные работники, имеющие трудовой договор в письменной форме	Численность и процент (%) наемных работников	Резолюция 20-й МКСТ	
Постоянство	Работники с характеристиками более низкого уровня постоянства по категориям МКСЗ-18 (информацию о практическом применении см. раздел 4.5 Главы 4 Справочника)	Процент (%) занятых		
	Работники, которые не ожидают, что будут продолжать работать на том же месте в течение следующих 12 месяцев по экономическим причинам	Процент (%) занятых		
Стабильность	Работники со стажем работы 3 года и более	Численность и процент (%) занятых		
	Работники, работающие в течение большей части года	Численность и процент (%) занятых		
	Наемные работники, выполняющие разовую работу (без гарантии минимального количества рабочих часов в неделю)	Численность и процент (%) наемных работников	Резолюция 20-й МКСТ	
	Наемные работники, имеющие трудовой договор в письменной форме	Численность и процент (%) наемных работников		
Гиг-работники	Работники, которые являются гиг-работниками (на их основном/втором месте работы)	Численность и процент (%) занятых		
	Лица, которые выполняли гиг-работу в течение предыдущих 12 месяцев	Численность и процент (%) населения и занятых		
Показатели, касающиеся личных обстоятельств	Основные причины занятости неполный рабочий день	Численность и процент (%) работающих неполный рабочий день работников	Резолюция 20-й МКСТ	
	3a3 Уровень недобровольной занятости неполный рабочий день	Процент (%) занятых	Показатель КЗ ЕЭК ООН	
	Непостоянные наемные работники, которые хотят получить постоянную работу	Процент (%) непостоянных наемных работников	Резолюция 20-й МКСТ	
Влияние форм занятости на качество занятости	1a: Безопасность на рабочем месте	1a3 Занятые, подвергающиеся на работе воздействию факторов риска для физического здоровья	Процент (%)	Показатель КЗ ЕЭК ООН
		1a4 Занятые, подвергающиеся на работе воздействию факторов риска для психического благополучия	Процент (%)	Показатель КЗ ЕЭК ООН
	2a: Доход от трудовой деятельности	2a1 Номинальный месячный/почасовой заработок наемных работников (в национальной валюте)	Среднее значение	Показатель КЗ ЕЭК ООН
		2b: Денежные пособия помимо заработной платы	2b1 Наемные работники, имеющие право на оплачиваемый ежегодный отпуск	Процент (%)
	2b4 Наемные работники, имеющие право на оплачиваемый отпуск по болезни		Процент (%)	Показатель КЗ ЕЭК ООН
	3a: Рабочее время	3a1 Обычная продолжительность рабочей недели в расчете на одного занятого	Среднее значение	Показатель КЗ ЕЭК ООН
		3a2 Занятые, обычно работающие 49 и более часов в неделю	Процент (%)	Показатель КЗ ЕЭК ООН
	4a: Гарантии занятости	4a2 Трудовой стаж	Процент (%)	Показатель КЗ ЕЭК ООН
		4a5 Занятые, которые могут потерять работу в ближайшие шесть месяцев	Процент (%)	Показатель КЗ ЕЭК ООН
	4b: Социальная защита	4b1 Занятые, которые являются активными плательщиками пенсионных взносов	Процент (%)	Показатель КЗ ЕЭК ООН

Категория/подкатегория	Показатель/подпоказатель	Описание	Источник
	4b2 Наемные работники, которые являются активными плательщиками взносов в систему страхования на случай безработицы	Процент (%)	Показатель КЗ ЕЭК ООН
	4b3 Занятые, которые являются активными плательщиками взносов в систему/программу медицинского страхования, связанного с их работой	Процент (%)	Показатель КЗ ЕЭК ООН
6: Повышение квалификации и профессиональная подготовка	6.1 Занятые, прошедшие за последние двенадцать месяцев неформальное обучение и подготовку, связанные с их работой	Процент (%)	Показатель КЗ ЕЭК ООН
	6.4 Занятые, чья работа предполагает повышение квалификации	Процент (%)	Показатель КЗ ЕЭК ООН
7a: Отношения, связанные с трудовой деятельностью	7a1 Занятые, у которых хорошие отношения с коллегами по работе	Процент (%)	Показатель КЗ ЕЭК ООН
7b: Мотивация к труду	7b1 Автономия в работе	Процент (%)	Показатель КЗ ЕЭК ООН
	7b5 Занятые, которые могут выбирать методы работы или влиять на темп работы	Процент (%)	Показатель КЗ ЕЭК ООН
Другие показатели заработной платы	Низкооплачиваемые работники (на основе показателя ЕЭК ООН 2a2 «Работники с низкой заработной платой» или другого национального определения)	Процент (%) наемных работников или занятых	Показатель КЗ ЕЭК ООН
	Минимальная ежемесячная заработная плата	Отношение минимальной заработной платы к среднемесячному заработку	
	Наемные работники, получающие минимальную заработную плату/оклад	Процент (%) наемных работников	
	Номинальный месячный/недельный заработок независимых работников и зависимых подрядчиков (в национальной валюте)*	Среднее значение	

* Из-за подверженности экономическому риску заработок независимых работников и зависимых подрядчиков может быть отрицательным.

III. Рекомендации в отношении частоты сбора данных

49. Насколько это возможно, сбор данных для МКСЗ-18 должен производиться с той же частотой, что и измерение занятости. Исключением является статус в занятости на втором месте работы. Поскольку измерение для МКСЗ-18 является более сложным, чем для МКСЗ-93, с целью сокращения нагрузки, связанной с представлением ответов, в отношении вторых мест работы можно применять упрощенную версию МКСЗ. В целом уровень детализации может варьироваться в зависимости от статистического источника, а также от описательных и аналитических потребностей.

50. Если какая-либо категория на том или ином уровне МКСЗ-18 не является в стране достаточно распространенной, и получение статистически значимых оценок невозможно из-за небольшого размера выборки, или же если на региональном или национальном уровне отсутствует стабильный рабочий метод измерения, регулярный сбор статистических данных по этой категории с помощью традиционных обследований, таких как ОРС, может быть нецелесообразным. Тем не менее эти явления могут представлять интерес, поскольку либо они считаются новыми формирующимися явлениями, которые станут более значимыми в будущем и должны быть проанализированы на ранней стадии их появления, либо вызывают озабоченность в части политики в отношении условий труда. В таких случаях НСУ следует рассмотреть возможность проведения специального обследования для изучения возникающих тенденций. То же самое относится и к изучению новых форм занятости, таких как занятость на цифровых платформах. В любом случае, решение не собирать статистические данные по определенной группе должно основываться на

эмпирическом подходе, который предусматривает представление и периодическое подтверждение доказательств того, что группа слишком мала, чтобы быть статистически значимой в рамках большого обследования.

51. Что касается других рекомендуемых показателей, то данные целесообразно собирать и распространять с определенной регулярностью для отслеживания изменений, происходящих в формах занятости и качестве занятости с течением времени. В целом политика в отношении частоты сбора данных должна разрабатываться и доводиться до сведения пользователей, исходя из актуальности явления, его эволюции во времени (данные о явлениях, которые происходят медленно, можно собирать реже) и политических потребностей в информации. Еще одним аспектом, который следует принимать во внимание, является корреляция между показателями: данные по основным показателям можно собирать чаще, а по другим — реже, но оценивать и публиковать чаще на основе временного дезагрегирования (путем использования в качестве инструментов коррелированные показатели с более высокой частотой).
