

Справочник по формам занятости



ЕВРОПЕЙСКАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КОМИССИЯ ООН

Справочник по формам занятости



Организация Объединенных Наций

Женева, 2022 г.

©2022 Организация Объединенных Наций
Все права защищены по всему миру

Запросы на воспроизведение отдельных фрагментов или фотокопирование следует направлять в Центр защиты авторских прав по адресу copyright.com.

По всем остальным вопросам, касающимся прав и лицензий, включая субсидиарные права, следует обращаться по адресу:
United Nations Publications, 405 East 42nd St, S-09FW001, New York, NY 10017, United States of America.
Эл. почта: permissions@un.org;
Веб-сайт: <http://shop.un.org/>.

Выводы, трактовки и заключения, изложенные в настоящем документе, принадлежат автору(-ам) и не обязательно отражают точку зрения Организации Объединенных Наций, ее должностных лиц или государств-членов.

Финансовую поддержку в редактировании Руководства оказала Европейская ассоциация свободной торговли (ЕАСТ), межправительственная организация Исландии, Лихтенштейна, Норвегии и Швейцарии. Статистическое управление ЕАСТ оказывает статистическую помощь странам в сотрудничестве с другими международными организациями.



Издание Организации Объединенных Наций, опубликованное Европейской экономической комиссией Организации Объединенных Наций

ECE/CES/STAT/2022/4

ISBN: 978-92-1-117303-1
eISBN: 978-92-1-001888-3
Sales No. E.22.II.E.23
ISSN: 0069-8458

Предисловие

В последние годы во многих странах наблюдается появление и распространение новых форм занятости, обусловленных экономическими изменениями, внедрением новых бизнес-моделей, техническим прогрессом и продолжающейся цифровизацией. Появление новых методов организации труда и производства было ускорено пандемией COVID-19, что привело к дальнейшему увеличению масштабов и сферы применения новых форм занятости. Эти новые формы занятости, часто характеризующиеся нетрадиционными трудовыми отношениями и условиями, а также растущим числом работников, занятых в рамках этих отношений, вызвали дискуссии среди политиков о развитии различных форм занятости и их потенциальном влиянии на социальную защиту и условия труда.

Для статистических органов эта тенденция привела к необходимости оценивать развитие различных форм занятости путем составления адекватных и актуальных статистических данных для удовлетворения статистических запросов лиц, принимающих решения, исследователей и общественности. Поэтому в 2021 году Бюро Конференции европейских статистиков создало Целевую группу для разработки концептуальных основ, которые помогут странам в подготовке актуальных, последовательных и сопоставимых на международном уровне статистических данных о формах занятости.

В Справочнике представлена широкая система классификации и понимания форм занятости, в центре которой находятся два основных аспекта: трудовые отношения (согласно определению Международной классификации статуса в занятости 2018 года) и условия использования труда (способ координации, осуществления и оплаты трудовой деятельности). Чтобы составить полное представление о формах занятости, в Справочнике даются определения понятий «постоянство» и «стабильность занятости». В нем также рассматривается более широкий контекст форм занятости, включающий обстоятельства на уровне отдельных лиц, социальную защиту и качество занятости, что помогает получить более глубокое представление о влиянии форм занятости на благосостояние. Справочник содержит определения ключевых понятий, общие принципы и рекомендации, а также перечень основных рекомендуемых показателей с целью содействия статистической работе на национальном уровне по классификации, измерению и отслеживанию различных форм занятости с учетом национальных условий.

В Справочнике признаются действующие международные рекомендации, разработанные Евростатом, Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Международной организацией труда (МОТ), и содержатся ссылки на эти рекомендации.

Справочник был одобрен на 70-й пленарной сессии Конференции европейских статистиков в 2022 году.

Выражение признательности

В феврале 2021 года Бюро Конференции европейских статистиков провело углубленный обзор новых форм занятости на основе документа, подготовленного Статистическим управлением Канады¹. По результатам углубленного обзора Бюро учредило Целевую группу по формам занятости для разработки концептуальной основы для измерения форм занятости. Целевая группа работала с июля 2021 года по июнь 2022 года, и данный Справочник является результатом ее работы.

Целевую группу возглавлял Винсент Дейл (Статистическое управление Канады). В ее состав также входили Бьорн Джарвис (Австралийское бюро статистики), Винсент Харди и Мартин Лемир (Статистическое управление Канады), Хеованни Портилья (Колумбия), Ханна Сутела (Статистическое управление Финляндии), Клод Пикар (Национальный институт статистики и экономических исследований, Франция), Кристиан Вингертер (Федеральное статистическое управление Германии), Эдель Фланнери (Центральное статистическое управление Ирландии), Марк Фельдман и Мерав Пастернак (Центральное статистическое бюро Израиля), Федерика Пинтальяди (Национальный институт статистики Италии), Ана Лилия Камброн, Оскар Рамирес и Хуан Трехо (Национальный институт статистики и географии Мексики), Лиан Кёстерс (Статистическое управление Нидерландов), Анн Лисбет Братхауг (Статистическое управление Норвегии), Агнешка Згерска (Статистическое управление Польши), Елена Зарова (Федеральная служба государственной статистики России), Бун Хенг Анг (Департамент исследований и статистики трудовых ресурсов, Сингапур), Тина Освальд Залетель и Хана Вратанар (Статистическое управление Словении), Сильвия Перренуд (Федеральное статистическое управление Швейцарии), Дэвид Фриман (Управление национальной статистики Великобритании), Анна Поливка и Патрик Кэри (Бюро статистики труда, США), Майкл Фрош, Кристина Берендт и Валерия Нестеренко (Международная организация труда), Ирен Мандл (Европейское управление труда), Риккардо Гатто (Евростат), Фабрис Муртин и Йоррит Звийненбург (Организация экономического сотрудничества и развития), Франсуаза Карре (Женщины в неформальной занятости: глобализация и организация), Франческа Грум (Статистический отдел ООН), Карстен Болдсен, Эвита Сисене и Симиао Ванг (ЕЭК ООН).

Каждая глава была подготовлена ведущим автором (авторами) и затем рассмотрена членами Целевой группы. Ведущими авторами были Винсент Харди (Глава 1 и Глава 3), Майкл Фрош (Глава 2), Ана Лилия Камброн и Хуан Трехо (Глава 4), Дэвид Фриман (Глава 5), Кристина Берендт и Валерия Нестеренко (Глава 6), Бун Хенг Анг (Глава 7), Риккардо Гатто и Агнешка Згерска (Глава 8). Ведущими авторами Приложения А были Анн Лисбет Братхауг и Тихомира Димова. Винсент Харди был ведущим автором Приложения В и Приложения С. Джессика Гилл (Статистическое управление Канады), Лиан Кёстерс, Ирен Мандл, Патрик Кэри, Тина Освальд Залетель, Анна Поливка, Кристиан Вингертер, Елена Зарова и Йоррит Звийненбург также внесли свой вклад в составление глав.

Винсент Харди выступил в роли редактора Справочника, обеспечив ясность и последовательность изложения во всех главах. Большое спасибо Джо Грайсу за тщательную редакционную правку и ценные замечания в процессе подготовки Справочника к изданию.

¹ https://unece.org/sites/default/files/2021-11/WP8_New%20forms%20of%20employment_ENG%20updated_0.pdf

Оглавление

Глава 1. Введение	17
1.1 Что такое «форма» занятости?	18
1.2 Классификация форм занятости.....	19
1.3 Концептуальная основа: двухмерная классификация	19
1.4 Интеграция параметров в измерение	21
1.5 Структура Справочника	24
1.6 Темы и рекомендации для дальнейшей работы.....	24
Глава 2. Трудовые отношения	26
2.1 Занятость и рабочие места	26
2.1.1 Что такое рабочее место?	27
2.2 МКСЗ-18: статистический стандарт для классификации рабочих мест	29
2.2.1 Ключевые понятия в системе МКСЗ-18.....	31
2.2.2 Основные категории МКСЗ-18 в зависимости от типа полномочий	31
2.3 Классификация сложных форм занятости.....	35
2.3.1 Классификация мест работы в зависимости от экономического риска и полномочий	36
2.3.2 Статистическая классификация в сравнении с правовой классификацией.....	37
2.3.3 МКСЗ-18 и условия использования труда.....	37
2.3.4 Многосторонние трудовые отношения.....	38
Глава 3. Условия использование труда	43
3.1 Определение и связь с другими статистическими концепциями.....	44
3.2 Статистические свойства	46
3.3 Основные аспекты условий использования труда	46
3.3.1 Рабочее время	46
3.3.2 Место работы.....	55
3.3.3 Электронное распределение рабочих заданий и контроль за их выполнением.....	60
3.3.4 Формы вознаграждения и оплаты	68
3.3.5 Кооперация внутри организаций и между ними.....	71
3.4 Неформальность	77
Неформальный сектор	77
Неформальная занятость	78
Тип трудового договора.....	80
4.1 История вопроса.....	81
4.2 Типы трудовых отношений	82
4.3 Разработка определения постоянства и стабильности в трудовых отношениях	84
4.3.1 Определение постоянства и стабильности в трудовых отношениях.....	84
4.3.2 Определение стабильности в трудовых отношениях	88
4.3.3 Различие между постоянством и стабильностью.....	91
4.4 Гиг-работа	92
4.5 Измерение стабильности и постоянства в рамках трудовых отношений	94

4.5.1	Показатели, являющиеся актуальными для всех категорий статуса в занятости	94
4.5.2	Показатели, актуальные для зависимых работников	95
4.5.3	Показатели, актуальные для независимых работников	98
4.6	Вопросы, которые можно использовать для измерения постоянства	101
4.7	Вопросы, которые можно использовать для измерения стабильности рабочего места.....	104
Глава 5.	Измерение взаимодействия с личными обстоятельствами и характеристиками.....	107
5.1	Личные характеристики, характеристики рабочего места и работодателя	107
5.1.1	Характеристики рабочего места.....	108
5.1.2	Характеристики работодателя.....	108
5.1.3	Личные характеристики, характеристики домохозяйства и семьи.....	108
5.2	Примеры личных характеристик на уровне отдельных лиц.....	109
5.2.1	Возраст.....	109
5.2.2	Гендер или пол	109
5.2.3	Национальность /миграционный статус.....	109
5.2.4	Расовая/этническая группа	110
5.2.5	Инвалидность.....	110
5.2.6	Статус образования	110
5.3	Примеры характеристик домохозяйства и семьи	110
5.3.1	Тип домовладения	111
5.3.2	Дети-иждивенцы	111
5.3.3	Тип домохозяйства или семьи.....	111
5.4	Примеры надлежащего соответствия между людьми и рабочими местами.....	112
5.5	Примеры характеристик более широкого рынка труда и экономического участия	112
5.5.1	Доход и заработанные средства (включая все источники)	112
5.5.2	Несколько рабочих мест	112
5.6	Личные характеристики и нестабильная занятость.....	113
5.7	Траектории динамики рынка труда на уровне отдельных лиц и ограничения в отношении предложения труда	114
5.7.1	Ограниченное предложение труда и формы занятости	115
5.7.2	Постоянство форм занятости.....	115
5.7.3	Использование административных данных и дополнительный «продольный» анализ ..	116
6.1	Социальная защита: определение и основные понятия.....	117
6.2	Занятость и социальная защита	119
6.2.1	Механизмы социальной защиты и занятость	120
6.2.2	Насколько хорошо защищены работники при различных формах занятости?	122
6.3	Социальная защита и формы занятости.....	124
6.4	Показатели по социальной защите (включая защиту здоровья)	125
6.4.1	Параметры, актуальные для показателей социальной защиты.....	125
6.4.2	Показатели социальной защиты как часть качества занятости.....	129
6.4.3	Показатели социальной защиты и охвата системами здравоохранения в рамках ЦУР	129
6.4.4	Потребности в данных	130
6.5	Источники данных	131

7.1 Качество занятости.....	134
7.2 Параметры качества занятости.....	135
7.3 Формы занятости в качестве показателей качества занятости	138
7.3.1 Трудовые отношения как показатели качества занятости.....	138
7.3.2 Условия использование труда в качестве показателей качества занятости	138
7.4 Формы занятости как факторы, влияющие на качество занятости	139
7.5 Показатели на уровне общества и отдельных лиц.....	141
Глава 8. Источники данных и показатели.....	142
8.1 Источники данных	142
8.1.1 Обследования на базе домашних хозяйств	142
8.1.2 Обследования на базе заведений.....	147
8.1.3 Статистические данные на основе административных записей.....	147
8.1.4 Специальные обследования.....	148
8.2 Показатели	148
8.2.1 Статистическое измерение работников на основе МКСЗ-18.....	148
8.2.2 Статистическое измерение форм занятости, не основанное на МКСЗ-18	150
8.3 Рекомендации в отношении частоты сбора данных	159
Приложение А. Занятость в Системе национальных счетов	161
Приложение В. Преобладание новых форм занятости в странах-участницах КЕС	172
Приложение С. Возможные комбинации трудовых отношений и условий использование труда	135
Список источников	141

Глава 1. Введение

1.1 Одновременно с происходящими во всем мире процессами цифровизации и глобализации общества, демографических изменений и перехода к «зеленой» экономике в последние десятилетия появились и новые способы организации занятости. Пандемия COVID-19 и меры в области здравоохранения, принятые правительствами для ограничения распространения вируса, также ускорили появление видов трудовой деятельности, которые можно осуществлять в удаленном режиме с помощью информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) и других цифровых технических средств. Новые формы занятости создают преимущества как для предприятий, так и для работников, но при этом они создают определенные сложности 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 статистических измерений, с тем чтобы лучше отражать растущее разнообразие форм занятости.

1.2 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.

1.3 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.

1.4 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.

1.5 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.

1.6 В этой связи основная цель *Справочника по формам занятости* состоит в том, чтобы объединить богатую концептуальную литературу по формам занятости в рамках целостной и прочной концептуальной системы. Такая система может служить руководством для дальнейшего сбора данных и содержит 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.

1.7 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.

1.8 Хотя настоящий Справочник в основном посвящен статистике занятости, специалистам по статистике труда рекомендуется быть в курсе изменений и нововведений в других областях статистики, таких как система национальных счетов, классификация занятий и отраслей деятельности. По ряду тем, включая цифровизацию и экономику совместного пользования, для полного отражения экономических преобразований требуется параллельное развитие и интеграция статистических концепций.

1.1 Что такое «форма» занятости?

1.9 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 «трудовая деятельность, выполняемая в интересах других лиц в обмен на оплату или прибыль» ([ILO, 2013a, paragraph 7\(b\)](#)).

1.10 Формы занятости — это, прежде всего, отдельные группы характеристик, связанных с порядком организации, контроля, компенсации и выполнения работы. Основы форм занятости могут быть представлены трудовым законодательством, коллективными договорами, или же они могут существовать лишь в качестве организационной практики. Например, в большинстве стран проводится различие между оплачиваемой работой, выполняемой в интересах 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.

1.11 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 целью повышения своей гибкости, 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.

1.12 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.

1.2 Классификация форм занятости

1.13 Классификация форм занятости требует решения трех ключевых задач (см. [Cappelli 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 (см. Вставку 1.1) при использовании классификации, основанной на автономии, но некоторые наемные работники могут иметь больше общих характеристик с некоторыми типами независимых работников (см. Вставку 1.1) 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.

1.14 Вторая задача, которую необходимо решить при классификации форм занятости, заключается в использовании четко определенных границ, чтобы четко различать категории форм занятости. 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.

1.15 Третья задача состоит в обеспечении классификации форм занятости по категориям, которые будут сохранять относительную стабильность и актуальность 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.

1.16 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.

1.17 Классификации обычно имеют иерархическую структуру, при которой более широкие категории охватывают более подробные подпараметры, а Концептуальная основа форм занятости использует двухмерный подход, который отражает различие между *трудовыми отношениями* и *условиями использования труда*.

1.3 Концептуальная основа: двухмерная классификация

1.18 Для точного отражения растущего разнообразия форм занятости с точки зрения не только трудовых отношений, но и различных аспектов выполнения работы Концептуальная основа форм занятости включает дополнительный параметр: понятие *условий использования труда*². Этот параметр касается порядка координации, выполнения и оплаты работы во времени и пространстве.

1.19 Идея разработки многомерной системы классификации форм занятости не нова. В

² НСУ и исследователи могут также использовать термины «модель трудовой деятельности» или «порядок организации трудовой деятельности», если сочтут их более соответствующими национальным условиям или более близкими к терминологии, существующей в национальном языке.

ходе концептуальной проработки новых форм занятости в Европе для описания возникающих новых форм занятости EUROFOUND (2015; 2020) ввел 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) предложил свою концепцию «условий осуществления трудовой деятельности» (“modalités d’exercice de l’emploi”) (CNIS, 2016) для описания явлений, связанных с порядком выполнения работы.

1.20 **Трудовые отношения** означают отношения между работниками и экономической единицей, на которую они работают. Согласно определению 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 1.1

От «самозанятых» к «независимым» работникам

В тексте везде вместо понятия «**самозанятый**» используется понятие «**независимый работник**». Несмотря на широкое применение термина «самозанятость», он имеет неоднозначный смысл. В Системе национальных счетов (СНС) к самостоятельно занятым относятся работающие владельцы некorporированных предприятий, которые не являются наемными работниками, получающими оплату (они получают смешанный доход, который содержит элементы как оплаты труда, так и доходов от 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, на самом деле не являются независимыми, поскольку в части занятости они зависят от экономической единицы, которой они не владеют и которую не контролируют. В Приложении А приводится 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-П), 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 в обмен на прибыль**, которая включает зависимых подрядчиков, независимых работников рыночных предприятий домохозяйств и помогающих членов семьи, и категорией **занятости в обмен на оплату**, которая включает наемных работников и владельцев-руководителей корпораций.

1.21 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 (властных) полномочий. К категориям статуса в занятости, описанным в МКСЗ-18-П, относятся, например, наемные работники, работодатели, независимые работники, не имеющие наемных работников, и зависимые подрядчики.

1.22 Хотя не существует международного статистического стандарта, регулирующего концепцию условий использования труда, ряд конкретных условий, таких как режим рабочего времени, определен резолюциями МКСТ.

1.23 Концептуальная основа, предложенная в Справочнике, кратко представлена на Рис. 1.1. В центре находятся два понятия - трудовые отношения и условия использования труда, о которых говорилось выше.

Рис. 1.1

Концептуальная основа форм занятости



1.24 Для полного понимания форм занятости необходимо принимать во внимание дополнительные моменты, включая: 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 основными характеристиками трудовых отношений и условий использования труда эти четыре параметра обеспечивают комплексную концептуальную основу для измерения форм занятости и понимания их влияния на благополучие (см. схему 1).

1.4 Интеграция параметров в измерение

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

1.26 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.

Рис. 1.2

Соотношение трудовых отношений и условий использования труда на уровне рабочего места

Трудовые отношения (МКСЗ-18)		Условия использования труда: пример					
Основные категории МКСЗ-18	Рабочее время		Место работы		Цифровые платформы		
	Продолжительность рабочего времени		Основное место работы		Работа с использованием цифровой платформы		
	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							

1.27 Измерение степени постоянства или стабильности, испытываемых работниками на своих рабочих местах, также может представлять интерес для НСУ и исследователей. Если постоянство занятости означает наличие не ограниченной временем гарантии непрерывной занятости, то стабильность — это 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 рабочими местами, 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.

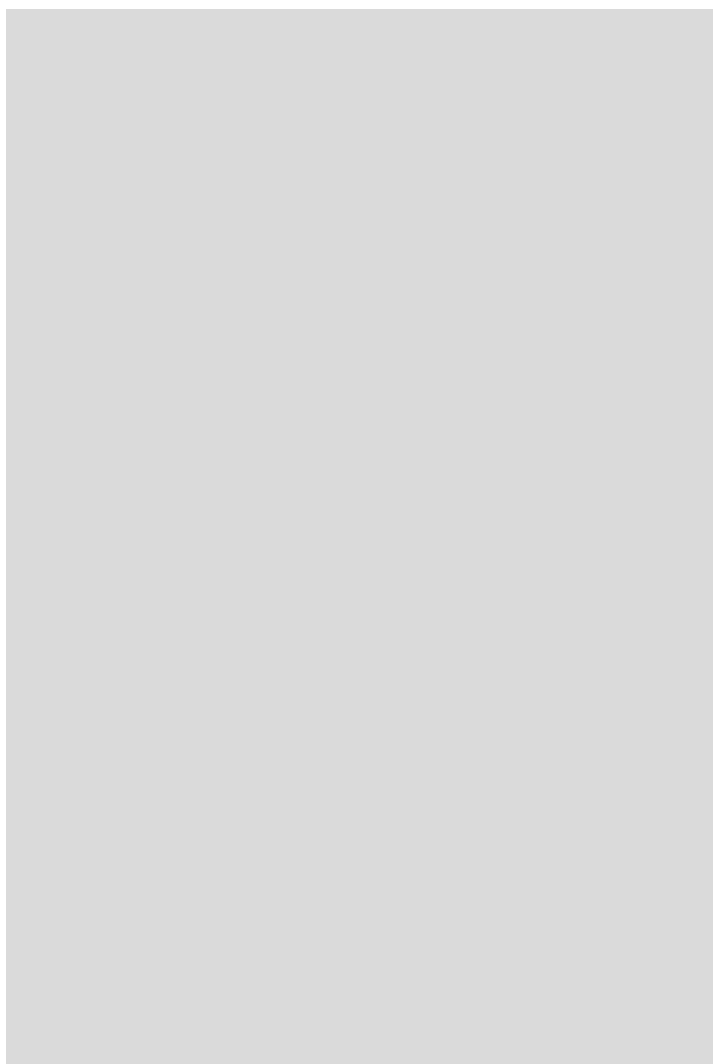
1.28 Показатели постоянства и стабильности могут быть объединены с классификацией трудовых отношений и условий использования труда для создания сетки, охватывающей все основные параметры, представляющие интерес для измерения форм занятости, как это показано на Рис. 1.3.

Рис. 1.3

Трудовые отношения, условия использования труда, постоянство и стабильность

Трудовые отношения (МКСЗ-18)		Условия использования труда: пример					
Основные категории МКСЗ-18	Постоянство и стабильность	Рабочее время		Место работы		Цифровые платформы	
		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
Зависимые подрядчики	Оплачиваемые ученики, стажеры и практиканты Более высокий уровень постоянства или стабильности
Работодатели в корпорациях	Более низкий уровень постоянства или стабильности Более высокий уровень постоянства или стабильности
Работодатели в рыночных предприятиях домохозяйств	Более низкий уровень постоянства или стабильности Более высокий 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



1.29 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, конкретное условие 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 (самозанятые работники в рыночных предприятиях домохозяйств без наемных работников и владельцы-руководители корпораций без наемных работников) с двумя условиями использования труда.

1.30 Когда программы социального страхования не являются универсальными, а привязаны к рабочему месту, 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, действующих в стране.

1.31 Классификация и статистическое измерение форм занятости производятся на уровне рабочего места. Однако человек может работать в нескольких местах, и рабочее место может по-разному влиять на людей в зависимости от их ситуации. Поэтому связь между формой занятости и личными качествами и обстоятельствами должна рассматриваться как отдельный предмет анализа.

1.5 Структура Справочника

1.32 В первой, вводной, главе представлены и определены основные параметры Концептуальной основы и связи между ними. Этим основным параметрам посвящены последующие главы Справочника.

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

1.34 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.

1.35 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.

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

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

1.38 В *Главе 7* описывается связь между Концептуальными основами форм занятости и качества занятости.

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

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

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

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

1.6 Темы и рекомендации для дальнейшей работы

1.43 Справочник отражает консенсус, достигнутый членами целевой группы по широкому кругу вопросов, включая общие основы 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. В Справочнике не содержится исчерпывающий перечень всех форм занятости и не делается попытка 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 национальным условиям. 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 между странами в области измерения новых и вновь возникающих форм занятости.

Глава 2. Трудовые отношения

2.1 Появление множества новых договорных отношений и растущая неопределенность границ между различными категориями работников подчеркивают необходимость предоставления данных, позволяющих отслеживать развитие ситуации (ILO, 2015a). Гибкие или неоднозначные трудовые отношения - явление не новое. Они существовали исторически, например, в странах с менее регулируемыми или крайне неформальными рынками труда. Новая Международная классификация статуса в занятости (МКСЗ-18), которая заменила старую классификацию статуса в занятости (МКСЗ-93), обеспечивает усовершенствованную статистическую базу, которая лучше удовлетворяет потребность в статистической информации для отслеживания происходящих во многих странах изменений в системе занятости.

2.2 В данной главе представлен обзор новой Международной классификации статуса в занятости в соответствии с определением, содержащимся в *Резолюции о статистике трудовых отношений*, принятой на 20-й Международной конференции статистиков труда в 2018 году. Основное внимание уделяется тому, как МКСЗ-18 может быть использована и применена к формам занятости, которые могут появиться в связи с изменениями на рынке труда.

2.3 В Разделе 2.1 рассматривается понятие занятости, которому дано определение в *Резолюции о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы*, принятой на 19-й Международной конференции статистиков труда (МКСТ) в 2013 году. Далее следует обсуждение концепции рабочего места, при этом особое внимание уделяется статистической концепции рабочего места как базовой единицы для статистических данных об условиях использования труда и характеристиках трудовых отношений.

2.4 В Разделе 2.2 описывается МКСЗ-18 и два лежащих в ее основе параметра: *тип экономического риска* и *тип полномочий*. Эти два параметра используются для получения десяти взаимоисключающих категорий *статуса в занятости*, включенных в МКСЗ-18, и для организации МКСЗ-18 в соответствии с предусмотренными в ней двумя различными иерархиями. В этом разделе также приводятся определения агрегированных категорий *Работодатели*, *Самозанятые работники*, *Зависимые подрядчики*, *Наемные работники* и *Помогающие члены семьи*, а также входящих в их состав различных подробных категорий.

2.5 В Разделе 2.3 рассматриваются варианты использования МКСТ-18 и двух параметров (тип полномочий и тип экономического риска) для классификации форм занятости, которые могут не строго соответствовать определениям 10 категорий занятости в МКСТ-18. Например, сюда относятся ситуации, когда трудовые отношения характеризуются специфическим условием использования труда, которое распространяется на несколько статусов в занятости, или когда в конкретной стране возникает новая форма трудовых отношений. В разделе также рассматриваются различия между юридическими и статистическими классификациями, при этом подчеркивается, что даже если юридическая классификация влияет на статистическую классификацию, эти две классификации, по сути, являются разными. Наконец, в этом же разделе представлены различные виды многосторонних трудовых отношений.

2.1 Занятость и рабочие места

2.6 В качестве первого шага при разработке системы статистических данных по различным формам занятости, а значит, и по различным формам трудовых отношений или рабочим местам, следует удостовериться в том, что виды деятельности правильно идентифицированы как занятость. В *Резолюции 19-й МКСТ о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы* (ILO, 2013a) приводятся статистические определения пяти

разных форм оплачиваемой, а также неоплачиваемой работы, включая занятость³. Идентификация видов деятельности, определяемых как занятость, является предпосылкой для получения статистических данных о рабочих местах, характеристиках рабочих мест и условиях использования труда.

2.7 В стандарте МКСТ занятость определяется как работа, выполняемая в обмен на оплату или прибыль, что отражает тот факт, что намерение деятельности, определяемой как занятость, заключается в получении вознаграждения в той или иной форме. Это не зависит от того, получает ли человек, выполняющий работу, вознаграждение в действительности. Независимый работник (т. е. работодатель или самозанятый работник) может понести убытки, а наемный работник может не получить оговоренное вознаграждение. Такие ситуации все равно будут считаться занятостью, поскольку основным намерением деятельности является получение вознаграждения.

2.8 Занятое население измеряется по отношению к короткому учетному периоду в одну неделю, чтобы получить непосредственное представление о занятости в определенный момент времени. По практическим соображениям для определения того, можно ли считать занятое лицо выполняющим работу, используется критерий «один час» работы в обмен на оплату или прибыль. «Низкий порог» в один час в течение учетной недели обеспечивает включение в статистику занятости всех видов занятости, включая нерегулярную, краткосрочную и временную работу. Однако он также требует, чтобы надлежащим образом идентифицировались и измерялись рабочие места с небольшим количеством часов и короткой продолжительностью, даже если это сопряжено с трудностями.

2.9 Помимо занятых лиц, находящихся на работе, к занятым также относятся те, кто отсутствует на работе в течение короткого учетного периода, например, по причине больничного, ежегодного отпуска, отпуска по беременности и родам, отгула за сверхурочную работу и т. д., но при этом сохраняет связь с рабочим местом. Считается, что связь с рабочим местом сохраняется, исходя из наличия причины для отсутствия, продолжения получения вознаграждения и/или общей продолжительности отсутствия (менее или более трех месяцев). Или в случае независимых работников учитывается, осуществлял ли работник какую-либо деятельность, связанную с предприятием, в течение последних трех месяцев и/или намерен ли он приступить к работе в течение трехмесячного периода ([ILO, 2013a, paragraph 29](#)).

2.1.1 Что такое рабочее место?

2.10 При том, что занятость как одна из пяти форм труда описывает статус человека в отношении того, занят он или нет, термин «рабочее место» используется для описания осуществляемой деятельности и ее характеристик.

2.11 Рабочее место определяется как набор задач и обязанностей, выполняемых (или предполагаемых для выполнения) одним лицом для одной экономической единицы в связи с деятельностью, определяемой как занятость ([ILO, 2018b, paragraph 8](#)). Любая деятельность, осуществляемая лицом и определяемая как занятость, может быть связана с одним или несколькими рабочими местами. Сюда входят ситуации, когда само лицо может не считать «рабочим местом» деятельность, осуществляемую в обмен на оплату или прибыль. Некоторые виды деятельности могут быть весьма эпизодическими, осуществляться в течение всего

³ Пять форм трудовой деятельности включают *Занятость, Неоплачиваемый труд стажеров или лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку, трудовую деятельность волонтеров, трудовую деятельность по производству товаров и услуг для собственного конечного использования; и другие виды трудовой деятельности* в соответствии с определением, приведенным в принятой 19-й МКСТ Резолюции о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы ([ILO, 2013a](#)).

нескольких часов, или могут рассматриваться как хобби, или как получение дополнительного дохода. Лицо, которое тратит всего несколько часов на какую-либо деятельность с целью получения дополнительного дохода в течение данного учетного периода, должно учитываться как занятое, а его деятельность будет связана с одним или несколькими рабочими местами. Это важно с точки зрения статистики, поскольку такой подход позволяет классифицировать различные типы рабочих мест и характеризовать их (например, продолжительность рабочего дня, отрасль, сезонность, формальная или неформальная занятость и т. д.). Другими словами, рабочее место является эталонной единицей, которая облегчает группировку различных типичных форм занятости на основе их характеристик и содержательное описание структуры занятости в стране.

2.12 В течение отчетного периода индивидуумы могут иметь одно или несколько рабочих мест. Разделение между несколькими рабочими местами, занимаемыми одним и тем же лицом, тесно связано с типом рабочего места, которое это лицо занимает, и с концепцией экономических единиц. Зависимые работники (т. е. наемные работники, помогающие члены семьи и зависимые подрядчики) имеют столько рабочих мест, сколько имеется экономических единиц, от которых они зависят ([ILO, 2018b](#)). Например, у наемного работника будет два разных рабочих места, если он выполняет работу для двух разных работодателей (т. е. двух разных экономических единиц). Однако у независимых работников (т. е. работодателей и независимых работников, не имеющих наемных работников) имеется столько рабочих мест, сколько у них имеется экономических единиц, которыми они владеют и управляют. Поэтому у независимого работника, владеющего и управляющего двумя разными предприятиями, будет два разных рабочих места. Индивидуумы также могут иметь несколько рабочих мест, относящихся к разным категориям статуса в занятости. Например, одно и то же лицо может быть независимым работником на одном рабочем месте и наемным работником на другом, если оно имеет свое предприятие, а также работает на работодателя в качестве наемного работника. Если у какого-либо лица несколько рабочих мест, основным считается то, на котором оно обычно работает больше всего часов, или, если эта информация недоступна, то рабочее место, на котором такое лицо получает наибольший доход.

2.13 Разделение между различными рабочими местами, занимаемыми одним и тем же лицом, во многих случаях является относительно простым. Работник, работающий у двух разных работодателей, по мнению большинства, имеет два разных рабочих места. Аналогичным образом, лицо, имеющее зарегистрированное предприятие и работающее по совместительству в качестве наемного работника, обычно считается имеющим два разных рабочих места. Однако разделение рабочих мест может оказаться более сложным в отношении независимых работников, работающих в неформальном контексте. Неофициальные независимые работники (например, независимые работники, не зарегистрировавшие свое предприятие) могут заниматься различными видами деятельности, например, водить такси в течение недели и продавать фрукты на рынке в выходные. В силу того, что эта деятельность является неформальной, не существует официальных экономических единиц, с которыми можно было бы связать различные виды деятельности. Поэтому неясно, следует ли рассматривать эти виды деятельности как одно рабочее место или несколько рабочих мест. Действующие статистические стандарты, которые определяют понятие рабочего места⁴, как таковые не учитывают эти ситуации. В настоящее время МОТ проводит дополнительную работу в этом направлении в рамках пересмотра статистических стандартов по неформальной занятости. В нынешних обстоятельствах прагматичный подход заключается в том, чтобы деятельность, осуществляемая одним и тем же лицом и связанная с различными видами производственной деятельности, как это определено в классификации отраслей (например, МСОК), и с различными требованиями к квалификации и занятиям, как это определено в классификации занятий (например, МСКЗ), определялась в качестве отдельных экономических единиц и, следовательно, различных

⁴ Определение понятия рабочего места приводится в принятой 19-й МКСТ *Резолюции о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы* ([ILO, 2013a](#)) и в принятой 20-й МКСТ *Резолюции о статистике трудовых отношений* ([ILO, 2018b](#)).

рабочих мест ([ILO, 2021a](#)).

2.14 Даже если независимый работник не занимается различными видами деятельности, бывают случаи, когда понятие экономической единицы также может быть затруднено. Это может происходить, когда деятельность носит весьма эпизодический характер или осуществляется всего в течение нескольких часов и не предполагает значительных вложений в предприятие. В качестве примера можно привести надомного работника, который время от времени получает материалы для сборки, лицо, которое время от времени продает самодельные свечи на местном ремесленном рынке, или лицо, оказывающее услуги через цифровую платформу, чтобы получить дополнительный доход. В таких ситуациях люди могут не осознавать, что они занимаются бизнесом или предпринимательством, и, возможно, не было сделано никаких значительных финансовых или материальных инвестиций. Таким образом, экономическая единица и работник в некотором смысле являются одной и той же единицей, и у работника нет предприятия или бизнеса как такового. Соответственно, в этих случаях экономическая единица становится статистической конструкцией, а не де-факто «физическим» или имеющим организационно-правовую форму бизнесом или предприятием.

2.15 Однако даже в таких случаях концепция экономической единицы по-прежнему необходима для идентификации рабочего места, для классификации статуса в занятости и для проведения различий между несколькими рабочими местами, если это требуется. Если деятельность, осуществляемая лицом, продающим самодельные свечи на рынке, или лицом, предоставляющим услуги через цифровую платформу, отвечает требованиям, предъявляемым к определению занятости, то эта деятельность связана со статистической единицей рабочего места. Если работник не нанят в качестве зависимого работника другой экономической единицей для выполнения этой деятельности, то эта деятельность будет осуществляться для экономической единицы, которой владеет и управляет данное лицо, даже если эта экономическая единица является статистической конструкцией, а не «реальным предприятием». Это подчеркивает, что все виды деятельности, определяемые как занятость, связаны с рабочим местом, которое основано на трудовых отношениях между лицом, осуществляющим эту деятельность, и экономической единицей, для которой выполняется соответствующая работа. Рабочее место, в свою очередь, становится базовой единицей для сбора статистических данных и описания характеристик занятости и связанных с рабочим местом условий использования труда.

2.2 МКСЗ-18: статистический стандарт для классификации рабочих мест

2.16 Для формирования сопоставимых на международном уровне данных о занятом населении МОТ ввела классификацию различных типов трудовых отношений - Международную классификацию статуса в занятости (МКСЗ). Таким образом, МКСЗ является «инструментом» для классификации различных форм занятости и, более конкретно, различных типов рабочих мест. Предыдущая версия МКСЗ была принята в 1993 году (МКСЗ-93). В связи с изменением структуры рынка труда возникла необходимость в более подробной и актуальной классификации, которая бы лучше отражала трудовые отношения на рынке труда. Для удовлетворения этой потребности в 2018 году на 20-й МКСТ была утверждена новая версия МКСЗ (МКСЗ-18) с принятием *Резолюции о статистике трудовых отношений*. ([ILO, 2018b](#)).

2.17 В МКСЗ-93 проводилось различие между оплачиваемой занятостью и самозанятостью на основе концепций экономического риска и степени полномочий, в результате чего было выделено шесть типов групп занятых. МКСЗ-18 также основана на концепциях экономического риска и степени полномочий. Однако важным изменением является то, что МКСЗ-18 может быть организована в соответствии с любой из этих двух

иерархий, как показано во Вставке 2.1.

2.18 И МКСЗ-18-П, и МКСЗ-18-Р имеют две категории первого уровня: независимые/зависимые работники в МКСЗ-18-П и работники, выполняющие работу в обмен на оплату/прибыль в МКСЗ-18-Р, пять категорий второго уровня (А-В-С-Д-Е и С-Д-Е-Ф-Г) и десять категорий третьего уровня (11-51). Категории третьего уровня в обеих иерархиях совпадают, но по-разному распределяются по группам на первом и втором уровнях.

Вставка 2.1

МКСЗ-18 и две иерархии

<p style="text-align: center;"><u>Независимые работники и</u> <u>зависимые работники</u> По типу полномочий (МКСЗ-18-П)</p>	<p style="text-align: center;"><u>Занятые работники,</u> <u>выполняющие работу в обмен</u> <u>на оплату или прибыль</u> По типу экономического риска (МКСЗ-18-Р)</p>
<p><u>Независимые работники</u></p> <p>А. Работодатели</p> <p>11 – Работодатели в корпорациях 12 – Работодатели в рыночных предприятиях домохозяйств</p> <p>В. Независимые работники без наемных работников</p> <p>21 – владельцы-руководители корпораций без наемных работников 22 – самозанятые работники в рыночных предприятиях домохозяйств без наемных работников</p> <p><u>Зависимые работники</u></p> <p>С. Зависимые подрядчики</p> <p>30 – Зависимые подрядчики</p> <p>Д. Наемные работники</p> <p>41 – Наемные работники с постоянным контрактом 42 – Наемные работники со срочным контрактом 43 – Наемные работники с краткосрочным контрактом и наемные работники, выполняющие разовую работу 44 – Оплачиваемые ученики, стажеры и практиканты</p> <p>Е. Помогающие члены семьи</p> <p>51 – Помогающие члены семьи</p>	<p><u>Лица, занятые для получения прибыли</u></p> <p>Ф. Независимые работники в рыночных предприятиях домохозяйств</p> <p>12 – Наемные работники в рыночных предприятиях домохозяйств 22 – Самозанятые работники в рыночных предприятиях домохозяйств без наемных работников</p> <p>С. Зависимые подрядчики</p> <p>30 – Зависимые подрядчики</p> <p>Е. Помогающие члены семьи</p> <p>51 – Помогающие члены семьи</p> <p><u>Лица, работающие за плату</u></p> <p>Г. Владельцы-руководители корпораций</p> <p>11 – Работодатели в корпорациях 21 – Владельцы-руководители корпораций без наемных работников</p> <p>Д. Наемные работники</p> <p>41 – Наемные работники с постоянным контрактом 42 – Наемные работники со срочным контрактом 43 – Наемные работники с краткосрочным контрактом и наемные работники, выполняющие разовую работу 44 – Оплачиваемые ученики, стажеры и практиканты</p>

2.2.1 Ключевые понятия в системе МКСЗ-18

Полномочия

2.19 В МКСЗ-18-П полномочия используются как организующий параметр, который создает дихотомию между независимыми и зависимыми работниками. Полномочия связаны с наличием или отсутствием зависимости от работодателя, клиента или принципала. Тип полномочий относится к характеру контроля, который работник имеет над организацией своей работы, характеру полномочий, которые он осуществляет в отношении экономической единицы, для которой выполняется работа (включая ее деятельность и операции), и степени зависимости работника от другого лица или экономической единицы в организации работы и/или в доступе к рынку. МКСЗ-18-П подходит для различных видов анализа рынка труда, включая анализ влияния экономических циклов на рынок труда, а также государственной политики, связанной с созданием и регулированием занятости. Это также наиболее подходящая иерархия для использования в качестве вводимой переменной при составлении статистических данных, классифицированных по социально-экономическому статусу.

Экономический риск

2.20 В МКСЗ-18-Р категории МКСЗ классифицируются в зависимости от типа экономического риска, что позволяет провести различие между работниками, работающими за оплату, и работниками, работающими ради получения прибыли. Экономический риск — это степень, в которой работник может: 1) подвергнуться потере финансовых или других ресурсов в связи с его деятельностью; и 2) испытывать ненадежность вознаграждения в денежной или натуральной форме или не получать вознаграждение. Наемные работники, работающие ради получения прибыли, подвергаются более высокому экономическому риску, чем наемные работники, работающие за оплату. Это означает, что, например, когда у лица, работающего ради получения прибыли, бывают периоды без работы или с малым количеством работы, это лицо получает меньший доход. Иначе обстоит дело с работниками, работающими за оплату: в периоды, когда у их работодателя меньше работы, для них не существует непосредственного риска убытков. Эта дихотомия аналогична традиционному различию между оплачиваемой занятостью и самостоятельной занятостью, которое проводится, например, в Системе национальных счетов (СНС). МКСЗ-18-Р подходит для предоставления данных в целях составления национальных счетов, определения занятости за оплату и ее распределения, анализа влияния экономических циклов и государственной политики на рынок труда с точки зрения экономического риска, а также подготовки и анализа статистических данных по заработной плате, доходам и затратам на труд.

2.2.2 Основные категории МКСЗ-18 в зависимости от типа полномочий

Независимые работники

2.21 Независимые работники владеют экономической единицей, в которой они работают, и контролируют ее деятельность. Они принимают решения о деятельности экономической единицы и организации своего труда и не контролируются другими работниками. Независимые работники могут работать самостоятельно или в партнерстве с другими лицами и могут предоставлять или не предоставлять работу другим лицам.

Работодатели

2.22 Работодатели - это управляющие собственники или совладельцы экономической единицы, у которых работают сотрудники на регулярной основе. Они независимы, что означает, что они имеют полную власть над организацией и контролируют рабочие процессы на своем предприятии и принятие экономических и стратегических решений в отношении своего предприятия самостоятельно или по согласованию со своими партнерами-собственниками.

2.23 Согласно МКСЗ-18, наем лица на регулярной основе означает, что как минимум один человек должен быть занят в течение учетной недели и по крайней мере в течение двух из трех предшествующих недель. В категорию работодателей входят рабочие места со значительным разнообразием характеристик и условий. В ее состав входят различные рабочие места - от владельцев небольших предприятий с одним работающим на регулярной основе сотрудником до независимых работников, владеющих контрольным пакетом акций транснациональной компании с несколькими тысячами сотрудников.

2.24 МКСЗ-18 допускает дальнейшую дифференциацию этой группы на основе различия между владельцами инкорпорированных предприятий, т. е. *Работодателями в корпорациях*, и владельцами некорпорированных предприятий, т. е. *Работодателями в рыночных предприятиях домохозяйств*. В первом случае предприятие имеет отдельное юридическое лицо, и все экономические операции, активы и контракты таким образом юридически отделены от владельца. Эти работодатели *работают за оплату*, поскольку они наняты корпорацией, которой владеют, и поэтому могут получать вознаграждение за отработанное время. Отдельное юридическое лицо предприятия и сниженная ответственность подразумевают снижение экономического риска для этих работников по сравнению с владельцами (некорпорированных) рыночных предприятий домохозяйств, которые несут полную ответственность и, следовательно, *работают ради получения прибыли*.

Независимые работники, не имеющие наемных работников (самозанятые работники)

2.25 Под используемым в МКСЗ-18 термином «самозанятые работники или *независимые работники, не имеющие наемных работников*» понимаются управляющие собственники экономической единицы, которые, в отличие от работодателей, не имеют сотрудников, занятых на регулярной основе. Однако это не означает, что самозанятые работники обязательно выполняют свою работу исключительно самостоятельно. Они могут вести свой бизнес вместе с другими совладельцами и привлекать к работе в семейном бизнесе членов домохозяйства или других членов семьи, не входящих в состав домохозяйства. Кроме того, они могут периодически нанимать наемных работников на короткий срок.

2.26 Занятые лица, относящиеся к этой категории, могут управлять рыночным предприятием домохозяйства, т. е. *Самозанятые работники рыночных предприятий домохозяйств, не имеющие наемных работников*, что означает, что они несут юридическую ответственность за все операции компании и принимают на себя в полном объеме экономический риск, или они могут быть владельцами и управляющими корпорации с отдельным юридическим лицом, т. е. *Владельцами-руководителями корпораций без наемных работников*. В то время как владельцы-руководители рыночных предприятий домохозяйств являются *работниками, работающими с целью получения прибыли*, владельцы-руководители корпораций имеют ограниченную ответственность и сниженный экономический риск в соответствии с МКСЗ-18 и поэтому относятся к *работникам, работающим за плату*.

2.27 Самозанятые работники являются независимыми работниками в соответствии с МКСЗ-18, что означает, что они (вместе с возможными совладельцами) полностью контролируют экономические решения, а также организацию работы на своем предприятии. Если самозанятый работник имеет некорпорированное предприятие и его предпринимательская свобода существенно ограничена другой экономической единицей, то такого работника следует классифицировать как «зависимого подрядчика» (подробные критерии см. в следующем пункте).

Зависимые работники

2.28 Зависимые работники - это работники, которые не имеют полных властных полномочий или контроля в отношении экономической единицы, на которую они работают. Таким образом, зависимые работники работают под руководством другой экономической единицы. Это включает работу на работодателя в случаях, когда работник является наемным работником, и в иных случаях, когда другая экономическая единица определяет, например, рабочие часы и место, где должен работать зависимый.

Зависимые подрядчики

2.29 Зависимые подрядчики - это новая категория в МКСЗ-18. Термины «зависимый» и «подрядчик» могут показаться противоречащими друг другу. Под подрядчиками обычно понимаются работники, имеющие коммерческие договоры, которые обычно классифицируются как независимые. Однако из-за растущей гибкости рынка труда расширились «серые зоны», что привело к ситуациям, когда работники, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью, работают в иерархических отношениях зависимости от клиента, в результате чего появляются зависимые подрядчики. Глобализация и цифровизация стимулируют и облегчают новые способы организации производства и занятости, и новые, более гибкие типы трудовых отношений, вероятно, будут приобретать все большее значение. В то же время эти «серые зоны» не обязательно являются чем-то новым. Например, зависимые подрядчики существовали и в прошлом, даже если они статистически не идентифицировались, и, скорее всего, они были преобладающей группой работников в

развивающихся странах с низким уровнем дохода и гибкими рынками труда из-за наличия большого неформального сектора экономики. Такие типы трудовых отношений могут также стать более распространенными в связи с повышением гибкости рынка труда в странах, где в прошлом это явление было не столь распространено. Для описания работников, находящихся на границе между зависимой и независимой занятостью, используются различные термины, такие как замаскированная занятость, ложная или зависимая самозанятость. Они работают с целью получения прибыли, на основе коммерческих договоров, принимают на себя высокую степень экономического риска и работают за свой счет, но при этом имеют общие черты с наемными работниками.

2.30 В МКСЗ-18 дается статистическое определение этого типа работников. Согласно МКСЗ-18 зависимые подрядчики определяются как 1) имеющие договорные отношения коммерческого характера; 2) получающие оплату по коммерческим сделкам; 3) работающие с целью получения прибыли; 4) не имеющие зарегистрированного предприятия и 5) не нанимающие одного или нескольких человек в качестве работников.

2.31 Все эти пять характеристик присущи, как правило, независимым работникам. Но, кроме того, зависимые подрядчики также б) находятся в операционной и/или экономической зависимости от другого субъекта, который осуществляет контроль над их производственной деятельностью и получает прямую выгоду от выполняемой ими работы. Эта характеристика присуща зависимым работникам и, в первую очередь, наемным работникам. Такая зависимость может быть, например, по отношению к основному клиенту, посреднику между клиентами или единственному поставщику и т. д.

2.32 В литературе можно выделить различные формы зависимости, наиболее распространенными из которых являются экономическая зависимость и организационная зависимость⁵, причем обе они обычно связаны с одним основным клиентом ([Böheim & Mühlberger, 2009](#); [Kösters & Smits, 2021](#)). Экономическая зависимость означает, от кого зависит весь или большая часть дохода работающего человека. Организационная зависимость относится к тому, кто принимает решения о том, как, где и когда должна выполняться работа. Идея критерия зависимости заключается в том, что у фирм (экономических единиц) есть стимул передавать работу, ранее выполнявшуюся сотрудниками, независимым работникам, чтобы сэкономить на оплате труда и взносах в фонд социального страхования ([Kautonen et al., 2010](#)). Если эти независимые работники выполняют задачи в рамках иерархии фирмы, то такая организация труда сопоставима с иерархическими трудовыми отношениями между работодателем и сотрудником, в рамках которых независимый работник становится зависимым работником, поскольку он зависит от фирмы в плане своей работы и дохода.

Наемные работники

2.33 Наемные работники формально или неформально принимаются на работу экономической единицей и получают (или рассчитывают получить) вознаграждение в обмен на отработанное время или за каждый произведенный товар или услугу. Единица, нанимающая работника, может быть рыночной или нерыночной единицей или домашним хозяйством (например, в случае найма в качестве домашней прислуги). Занятые лица, имеющие с экономической единицей коммерческий договор на предоставление товаров или оказание услуг, не считаются наемными работниками. Обычно их следует классифицировать как самозанятых работников в рыночных предприятиях домохозяйств без наемных работников или как зависимых подрядчиков.

2.34 Наемные работники являются зависимыми работниками и, следовательно, имеют

⁵ Иногда также используется термин «юридическая зависимость», который относится к способности занятого лица нанимать других (принимают ли они такое решение о найме самостоятельно ([Eurofound, 2017](#))).

ограниченные полномочия в отношении экономической единицы, в которой они работают, или не имеют их вовсе. Степень их влияния зависит от положения работника в этом подразделении. Руководители высокого уровня могут оказывать далеко идущее влияние на стратегические или экономические решения предприятия, но они все равно подотчетны его владельцу или совету директоров. Менеджеры и руководители разных уровней имеют ограниченные полномочия в отношении отдела, за который они отвечают, но у них есть вышестоящий начальник, которому они подчиняются. Например, наемным работникам небольших ремесленных мастерских может быть разрешено совершать определенные экономические операции в интересах предприятия, но они все равно подотчетны владельцу.

2.35 За редким исключением⁶ работники не несут ответственности за хозяйственную деятельность подразделения, в котором они работают, и, следовательно, имеют пониженный экономический риск. Национальное законодательство и социальное страхование может обеспечить им дополнительную защиту в плане стабильности доходов. Однако существуют различия в уровне экономического риска, которому подвергаются работники в зависимости от типа трудового договора, и в МКСЗ-18 определены соответствующие подгруппы. У наемных работников с постоянным контрактом экономический риск ниже, поскольку они имеют гарантированный объем еженедельной работы с соответствующим вознаграждением и не имеют предопределенного срока окончания трудовых отношений. Для наемных работников со срочным контрактом трудовой договор имеет заранее определенный срок окончания, т. е. по истечении определенного периода времени или по окончании выполнения задания. Еще более нестабильным является доход наемных работников с краткосрочным контрактом или у работников, выполняющих разовую работу, у которых либо срочный трудовой договор длится менее трех месяцев, либо нет гарантированного объема работы, обеспечивающего надежную заработную плату. Последняя подгруппа работников — это ученики, стажеры и практиканты, которые выполняют свою работу с целью приобретения знаний и навыков и получают за это вознаграждение.

Помогающие члены семьи

2.36 Лица, которые помогают члену семьи или домохозяйства в его бизнесе или в работе в качестве наемного работника или зависимого подрядчика и не получают регулярных выплат, таких как заработная плата или оклад, в обмен на выполняемую ими работу, классифицируются как помогающие члены семьи. Помогающие члены семьи не получают регулярной оплаты за свою работу, но могут косвенно получать выгоду от прибыли или зарплаты члена семьи/домохозяйства. Кроме того, они не участвуют в принятии важнейших решений, касающихся предприятия, и не несут за него ответственность.

2.3 Классификация сложных форм занятости

2.37 МКСЗ-18 позволяет отнести все рабочие места к одной из взаимоисключающих категорий, и в большинстве случаев эта классификация не вызывает затруднений. Работник, заключивший постоянный трудовой договор и получающий зарплату за отработанное время, будет являться наемным работником предприятия, нанявшего его, а лицо, владеющее

⁶ Если часть дохода работника зависит от прибыли (например, в ситуациях, когда работник имеет опционы на покупку акций или получает от работодателя небольшое количество акций), работники будут частично подвержены риску получить прибыль или понести убытки в зависимости от результатов деятельности компании, на которую они работают. Однако их экономический риск ниже, чем у независимых работников или зависимых подрядчиков, поскольку наемные работники, владеющие акциями, также получают зарплату за отработанное время.

зарегистрированным предприятием и выполняющее работу для этого предприятия, будет независимым работником. Однако существует также ряд ситуаций, когда задача классификации рабочего места является непростой и не столь однозначной. Как уже говорилось ранее, это могут быть случаи, когда деятельность настолько непродолжительна или занимает так мало часов, что не воспринимается как «рабочее место» в общепринятом понимании, или когда конкретная (новая или зарождающаяся) форма занятости в стране (например, зависимые подрядчики) находится на границе между различными категориями статуса в занятости. Такие случаи бывают разными в разных странах и регионах и меняются с течением времени в связи с трансформацией и эволюцией рынка труда. Поэтому в рамках данного Справочника невозможно дать исчерпывающие рекомендации о том, как поступать во всех конкретных ситуациях, связанных с МКСЗ-18. Однако два основных параметра - экономический риск и (властные) полномочия - являются полезной отправной точкой для оценки того, как следует классифицировать конкретную форму занятости, даже если это может быть непросто. Эти два параметра являются не только двумя разными способами организации МКСЗ-18, но и представляют собой базовые параметры, на основе которых определяются взаимоисключающие категории. Таким образом, эти параметры могут использоваться в качестве границ между различными статусами в занятости МКСЗ-18.

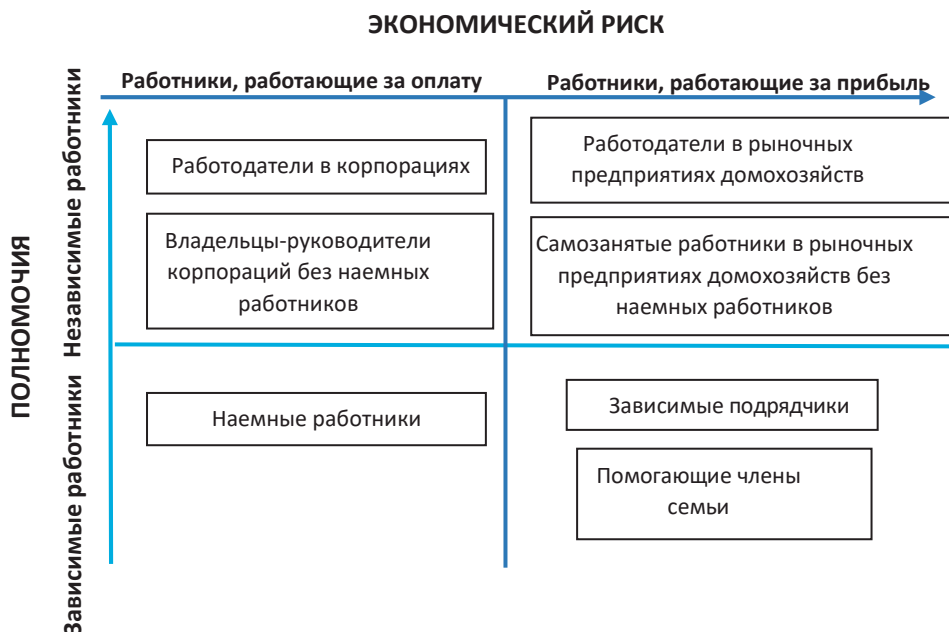
2.3.1 Классификация мест работы в зависимости от экономического риска и полномочий

2.38 Степень экономического риска и (властных) полномочий может быть использована для принятия решения о том, к какой категории статуса в занятости следует отнести ту или иную форму занятости. Исходная точка состоит из границ между различными категориями статуса в занятости, как показано на рис. 2.1. Граница между, например, наемными работниками и зависимыми подрядчиками определяется степенью экономического риска с точки зрения вида вознаграждения, которое получает работник - например, заработная плата или оклад, или вознаграждение, основанное на прибыли. Обе категории работников испытывают зависимость, связанную с экономической единицей, от которой они зависят. Однако в то время как наемные работники получают оплату за отработанное время или, в некоторых случаях, за количество произведенных товаров или услуг, зависимый подрядчик работает на коммерческой основе или имеет коммерческое соглашение и, следовательно, получает прибыль или несет потенциальные убытки. В ситуации, когда неясно, следует ли классифицировать работника в рамках какой-либо конкретной формы занятости как наемного работника или зависимого подрядчика, необходимо уточнить параметр экономического риска (т. е. тип договора: коммерческий или договор найма) и вид вознаграждения.

2.39 Аналогичным образом, параметр полномочий имеет важное значение для установления границы между, например, помогающими членами семьи и независимыми работниками. В то время как независимые работники имеют полномочия и контроль в отношении своей экономической единицы, помогающие члены семьи не принимают наиболее важные решения, касающиеся предприятия, и не несут за него ответственность. Таким образом, концептуальная и эмпирическая оценка того, на какой оси следует расположить конкретный сложный случай, может способствовать прояснению того, как рассматривать ту или иную форму занятости применительно к МКСЗ.

Рис. 2.1

Классификация рабочих мест в зависимости от типа экономического риска и полномочий



2.3.2 Статистическая классификация в сравнении с правовой классификацией

2.40 МКС3-18 — это статистическая классификация, призванная помочь в составлении и понимании статистики труда. Важно подчеркнуть, что это отличается от правового режима, применяемого государством к различным работникам на территории страны. Большинство правовых систем построено на различии между независимыми и зависимыми работниками: нормы трудового законодательства обычно касаются ситуации наемных работников, в то время как акты коммерческого права и нормативные положения в области налогообложения регулируют деятельность независимых работников. В отличие от статистического статуса, который основывается на фактических характеристиках трудовых отношений с целью получения гармонизированных между странами данных для использования их в обсуждении мер политики, правовой статус отражает, какие законы и правила должны применяться к различным работникам.

2.41 В то же время во многих случаях правовой статус влияет на статистический статус, поскольку правовой статус, как правило, оказывает сильное влияние на характеристики трудовых отношений. В качестве примера можно привести ситуацию, когда определенная группа работников подвергается правовой (пере)классификации. Например, в странах, где конкретные работники, занятые на цифровых платформах, признаются решением суда наемными работниками, это будет иметь не только правовые, но и статистические последствия. В этом случае у работника будет уже не коммерческий договор, а трудовой договор (если на практике работодатель признает его наемным работником), и поэтому он будет определяться в качестве наемного работника не только с правовой точки зрения, но и с точки зрения статистики.

2.3.3 МКС3-18 и условия использование труда

2.42 Несмотря на то, что МКС3-18 позволяет отнести все рабочие места к одной из предусмотренных в ней категорий, она не обязательно предоставляет информацию обо всех

формах занятости. В качестве примера можно привести идентификацию форм занятости, возникших в результате цифровизации. Занятость на цифровых платформах включает работников, выполняющих работу через цифровые платформы или на них. Эти работники могут иметь различные рабочие места, которые в зависимости от их характеристик могут быть отнесены к разным категориям занятости. Другими словами, хотя МКСЗ-18 позволяет классифицировать рабочие места, связанные с занятостью на цифровых платформах, по соответствующим категориям МКСЗ, десять категорий МКСЗ не могут быть использованы для идентификации работников на цифровых платформах. Для этого необходимо определить соответствующие условия использования труда, которые позволят статистически идентифицировать эти типы работников. С точки зрения МКСЗ-18 это может рассматриваться либо как 1) подкатегория определенного статуса в занятости, либо как 2) дополнительная граница, основанная на условии использования труда, которая охватывает несколько статусов в занятости.

2.43 Примером первого случая может служить страна, где имеется интерес к выявлению так называемого «совместного использования наемных работников», т. е. когда наемный работник выполняет работу у нескольких работодателей, но эта работа регулируется одним контрактом. Несмотря на наличие нескольких работодателей и, следовательно, нескольких рабочих мест, все эти работники будут классифицироваться в МКСЗ-18 как наемные работники. Однако для идентификации таких наемных работников необходимо установить и идентифицировать условие использования труда, которое заключается в работе на нескольких работодателей на основании одного договора. Аналогичный подход применим и к другим «подгруппам» в рамках различных категорий МКСЗ. Примером условия, которое применимо к нескольким категориям статуса в занятости, могут быть работники, выполняющие работу на цифровых платформах. В отличие от совместного использования наемных работников, работники, к которым применимо это условие использования труда, могут иметь различные статусы в занятости, такие как независимые работники, зависимые подрядчики и т. д., и таким образом цифровые платформы присутствуют в различных статусах в занятости. И в этом случае также такие работники должны идентифицироваться на основе условия использования их труда, а не только исходя из их статуса в занятости.

2.44 В *Резолюции 20-й МКСТ о статистике трудовых отношений (ILO, 2018b)* признается необходимость предоставления дополнительной информации о трудовых отношениях, которые пересекаются с различными статусами занятости, т. е. так называемых «сквозных переменных». Однако эти переменные не охватывают все различные характеристики и условия использования труда, которые могут быть важны при составлении и предоставлении данных. Поэтому необходимо определить конкретные формы занятости, выходящие за рамки категорий, определенных МКСЗ-18, и сквозных переменных. Это требует статистических определений соответствующих условий использования труда, которые позволят статистически идентифицировать работников в соответствующих новых формах занятости. МКСЗ-18 по-прежнему имеет большое значение как часть создания базовой аналитической сетки, либо для определения границ типов рабочих мест, которые необходимо дифференцировать далее (например, когда условие использования труда ограничивается конкретным статусом занятости, таким как независимые работники или только наемные работники), либо в более общем плане для предоставления важной информации о типе работников, на которых направлена деятельность, если условие использования труда охватывает несколько категорий статуса в занятости.

2.3.4 Многосторонние трудовые отношения

2.45 Бывают ситуации, когда трудовые отношения не ограничиваются отношениями между отдельным лицом и одной экономической единицей, а в них вовлечены несколько сторон. К таким многосторонним трудовым отношениям относятся договорные отношения, которые имеют в качестве участников более двух сторон и могут оказывать влияние на распределение

обязанностей и ответственности, а также на характеристики рабочего места. Типичным примером многосторонних трудовых отношений являются трехсторонние отношения, в которых участвуют работник, экономическая единица, для которой выполняется работа, и третья сторона. Многосторонние трудовые отношения — это скорее особенность некоторых отношений занятости, а не отдельный тип отношений занятости. Хотя отношения занятости — это отношения между работодателем и работником, термин «многосторонние трудовые отношения» — это более широкое понятие, которое может также включать соглашения с работодателями, работающими для получения прибыли, такими как зависимые подрядчики ([ILO, 2018b](#)).

2.46 Выявление различных групп работников, вовлеченных в многосторонние трудовые отношения, представляет собой сложную задачу как со статистической, так и с правовой точки зрения. В *Резолюции о статистике трудовых отношений (ILO, 2018b)* выделяется три основные категории многосторонних трудовых отношений среди наемных работников:

- a) работники агентств;
- b) работники, предоставляющие аутсорсинговые услуги;
- c) работники, участвующие в программах создания рабочих мест.

2.47 Также выделяется четвертая группа: зависимые подрядчики в многосторонних трудовых отношениях, в том числе в связи с цифровыми платформами. Связь между многосторонними трудовыми отношениями и цифровыми платформами более подробно в *Резолюции о статистике трудовых отношений* не рассматривается, но признается как область, требующая дальнейшего концептуального и методологического развития в рамках будущей работы. Занятость на цифровых платформах вызывает все больший интерес, и было бы полезно включить ее в отдельную категорию многосторонних трудовых отношений. Таким образом, можно выделить следующие группы многосторонних трудовых отношений:

1) Работники агентств

2.48 Работники агентств направляются агентством для работы на другом предприятии под надзором предприятия-пользователя. Такие агентства, как агентства по найму рабочей силы, агентства по временному трудоустройству или другие поставщики рабочей силы, получают оплату от предприятия-пользователя в соответствии с коммерческим договором и выплачивают наемному работнику заработную плату и социальные пособия в соответствии с трудовым договором. Трудовые отношения, т. е. рабочее место, возникают между наемным работником и агентством, когда агентство в качестве работодателя выступает посредником или действует как посредник между работником и другим предприятием.

2) Зависимые работники, предоставляющие аутсорсинговые услуги

2.49 Зависимые работники, предоставляющие аутсорсинговые услуги, нанимаются одним предприятием для оказания на регулярной основе конкретной услуги клиенту (другому предприятию или домашнему хозяйству), обычно под частичным надзором со стороны этого клиента. В данном случае работодателем является аутсорсинговая компания, предоставляющая такие услуги (например, услуги по уборке дома или офиса, услуги по обеспечению безопасности, услуги в области информационных технологий). Аутсорсинговая компания может контролировать некоторые элементы работы и устанавливать стандарты оказания услуг, в то время как клиент может осуществлять повседневный надзор за выполнением работы. Между клиентом и аутсорсинговой компанией заключается коммерческий договор на оказание услуг, к которому применяется гражданское или коммерческое, а не трудовое законодательство. Клиент не нанимает работников, а только заказывает услуги. Таким образом, между зависимым работником и аутсорсинговой компанией, предоставляющей услуги клиенту аутсорсинговой

компании, устанавливаются трудовые отношения, то есть создается рабочее место.

3) Работники, занятые в программах создания рабочих мест

2.50 Работники, занятые в программах содействия занятости, - это работники, предоставленные государственным учреждением и оплачиваемые этим государственным учреждением для выполнения работы для другой экономической единицы в рамках финансируемой государством программы содействия занятости. Из этой группы исключены работники, которые обязаны работать для продолжения получения социальных пособий⁷. В этих случаях трудовые отношения возникают между зависимым работником и экономической единицей, использующей труд работника, но условия трудовых отношений при этом определяются и обеспечиваются государственной организацией.

4) Зависимые подрядчики при поставке сырья и получении товара посредником

2.51 В случае зависимых подрядчиков могут существовать многосторонние рабочие соглашения, когда зависимый подрядчик нанимается организацией для поставки товаров посреднику и когда посредник также предоставляет сырье для производства. Например, это может быть надомный работник, которого нанимает компания, и зависимый подрядчик при этом получает сырье для производства третьей стороной, которой также поставляется готовая продукция.

5) Зависимые подрядчики при контроле доступа к клиентам посредством занятости на цифровой платформе

2.52 Работники, занятость которых осуществляется через цифровые платформы, - это работники, чья работа основана на согласовании спроса на оплачиваемый труд и его предложения через онлайн-платформу ([Eurofound, 2019](#)). Работники, использующие цифровую платформу, чтобы, например, получить доступ к клиентам, заключают контракт или соглашение с владельцем и/или провайдером платформы. Однако трудовые отношения могут различаться в зависимости от двух основных типов организации труда:

Тип 1 - если работник вступает в трудовые отношения с работодателем в качестве работника по трудовому договору, а работодатель использует цифровую платформу в качестве инструмента для взаимодействия работника с клиентами, то это будут обычные *двусторонние трудовые отношения*.

Тип 2 - работник, являющийся независимым работником или зависимым подрядчиком, заключает коммерческий (не трудовой) договор с владельцем цифровой платформы (провайдером) для использования платформы и взаимодействия с клиентами. В случае с независимыми работниками трудовые отношения будут существовать между независимым работником и экономической единицей, которой владеет и управляет независимый работник. Отношения с владельцем (провайдером) цифровой платформы, а также с клиентами являются коммерческими отношениями. Тем не менее, при использовании платформы могут возникнуть определенные рыночные барьеры (контроль доступа к клиентам, регулирование цен, регулирование условий труда и оплаты).

⁷ Резолюция о статистике трудовых отношений. (ILO, 2018b, paragraph 116).

В таких случаях владелец (или поставщик) цифровой платформы становится условной «третьей стороной» в трудовых отношениях. Если цифровая платформа осуществляет достаточный контроль, работник будет классифицирован как зависимый подрядчик, а трудовые отношения, таким образом, станут многосторонними трудовыми отношениями между зависимым подрядчиком, цифровой платформой и клиентами. Независимые работники, обладающие полными экономическими и организационными полномочиями в отношении своей экономической единицы, могут по-прежнему находиться в трехсторонних отношениях, но не будут находиться в многосторонних трудовых отношениях.

2.53 Тот факт, что работники, имеющие как коммерческие, так и трудовые договоры, могут участвовать в многосторонних отношениях, является важным аспектом, который необходимо учитывать при статистическом определении многосторонних трудовых отношений. Таким образом, экономические отношения, возникающие в сфере занятости, могут регулироваться как трудовыми, так и коммерческими договорами. Соответственно, работники, участвующие в многосторонних трудовых отношениях, могут быть как независимыми, так и зависимыми работниками, как показано на Рис. 2.2.

Рис. 2.2

Группы работников, участвующих в многосторонних трудовых отношениях

Группы работников, участвующих в многосторонних трудовых отношениях	Зависимые работники	Независимые работники
1) Работники агентств	Наемные работники	Нет
2) Зависимые работники, предоставляющие аутсорсинговые услуги	Наемные работники Зависимый подрядчик	Нет
3) Работники, занятые в программах создания рабочих мест	Наемные работники Зависимый подрядчик	Нет
4) Зависимые подрядчики при поставке сырья и получении товара посредником	Зависимый подрядчик	Нет
5) Зависимые подрядчики при контроле доступа к клиентам посредством занятости на цифровой платформе	Зависимый подрядчик	Независимые работники (коммерческие отношения, трехсторонние отношения, но не многосторонние трудовые отношения)

2.54 Распределение экономических рисков, связанных с участием работников в многосторонних трудовых отношениях, является важным фактором для лучшего понимания этих типов отношений. С одной стороны, многосторонние трудовые отношения обеспечивают работникам легкий доступ к рынку труда, источники дополнительного дохода и диверсификацию возможностей трудоустройства. С другой стороны, многосторонние отношения влияют на распределение экономических рисков и полномочий в отношении работы между различными участвующими сторонами. Определение распределения ответственности за неоплату или неполную оплату выполненной работы между работниками, участвующими в многосторонних отношениях, может способствовать лучшему пониманию распределения экономического риска между сторонами отношений. На Рис. 2.3 представлено распределение экономического риска в рамках многосторонних трудовых отношений.

Рис. 2.3

Ответственность за экономический риск в рамках многосторонних трудовых отношений

Группы работников, участвующих в многосторонних трудовых отношениях	Ответственность за экономический риск (подверженность потенциальным убыткам)
1) Работники агентств	Ответственность агентства Однако полномочия по управлению работником агентства разделяются между агентством и предприятием-пользователем.
2) Зависимые работники, предоставляющие аутсорсинговые услуги	Ответственность аутсорсинговой компании, если работник является сотрудником Или совместная ответственность, если работник является зависимым подрядчиком
3) Работники, занятые в программах создания рабочих мест	Ответственность компании, использующей рабочую силу, при финансовой поддержке государственной организации Или совместная ответственность, если речь идет о независимых работниках
4) Зависимые подрядчики при поставке сырья и получении товара посредником	Совместная ответственность работника и предприятия, которое его нанимает
5) Зависимые подрядчики, предоставляющие работу через цифровую платформу	Совместная ответственность работника и владельца платформы

Глава 3. Условия использования труда

3.1 Рынки труда во всем мире характеризуются не только растущим разнообразием категорий статусов в занятости (отходом от традиционной бинарной концепции «наемный работник и независимый работник», о чем говорилось в Главе 2), но и диверсификацией условий использования труда, моделей или механизмов работы. Речь идет о том, как, когда и где наемные работники, другие зависимые работники и независимые работники осуществляют свою трудовую деятельность и о ее организации внутри и между экономическими единицами. В то время как некоторые изменения происходят уже давно (например, тенденции, связанные с продолжительностью рабочего времени и графиком работы, организацией труда в коллективе и между коллективами), другие появились недавно или приобретают все большее значение в связи с широко известным влиянием «мегатрендов» на рынок труда. Например, технологические изменения и цифровизация, как было замечено, влияют на рабочее время и способны изменить практику, связанную с контролем и надзором за сотрудниками. В сочетании с пандемией COVID-19 было четко продемонстрировано влияние этих процессов на место работы, что проявилось в резком увеличении объемов телеработы для максимального смягчения негативных последствий кризиса в области здравоохранения для экономики и рынка труда. Аналогичным образом, переход к климатически нейтральной экономике, а также тенденции глобализации могут повлиять на место работы из-за соображений, связанных с углеродным следом, например, за счет сокращения времени на дорогу, возможности работать из дома или за счет увеличения объема закупок, производства и продаж на местах, что отразится на местонахождении экономических единиц. Изменения в обществе, такие как старение населения, участие женщин в рынке труда, тенденции в сфере образования и предпочтения в отношении баланса между работой и личной жизнью, влияют на такие условия, как рабочее время, место работы, организация труда и формы вознаграждения.

3.2 В этом смысле концепция условий использования труда дополняет классификацию трудовых отношений, основанную на МКСЗ-18, и обеспечивает большую ясность в отношении характера форм занятости, существующих или возникающих в каждой конкретной стране. В совокупности эти две концепции служат главной основой для классификации форм занятости.

3.3 Цель данной главы заключается в том, чтобы определить и разграничить концепцию условий использования труда и представить ее наиболее важные аспекты. Не все описанные в главе условия использования труда обязательно должны рассматриваться как приоритетные для сбора данных. Скорее, в главе предложена структура, которая может помочь НСУ понять и классифицировать отличительные аспекты способов выполнения работы. Хотя многие из обсуждаемых в главе условий использования труда отражают новые или уже существующие области, представляющие интерес для исследователей и директивных органов, содержание главы не является исчерпывающим, и в будущем в нее могут быть добавлены новые условия. Читателям, заинтересованным в получении предложений по возможным приоритетным показателям, предлагается обратиться к Разделу 8.2. В начале главы, в Разделе 3.1, дается определение условий использования труда и рассматривается вопрос о том, как они соотносятся с другими статистическими концепциями. В частности отмечается, что, хотя условия использования труда в основном относятся к статистической категории занятости, некоторые условия имеют отношение и к другим формам труда, таким как волонтерская работа.

3.4 В Разделе 3.2 обсуждаются ключевые статистические свойства условий использования труда. В то время как все широкие аспекты условий использования труда относятся к каждой категории МКСЗ-18, некоторые конкретные условия касаются только подмножества категорий статусов в занятости. Кроме того, в отличие от классификации трудовых отношений, представленной в МКСЗ-18, которая состоит из взаимоисключающих категорий, условия использования труда не являются взаимоисключающими, и одно рабочее место может ассоциироваться с несколькими условиями.

3.5 В Разделе 3.3 приводится описание пяти общих аспектов условий использования труда, имеющих отношение к измерению форм занятости:

- 1) Рабочее время
- 2) Место выполнения работы
- 3) Электронное распределение рабочих заданий и контроль за их выполнением
- 4) Формы вознаграждения и оплаты
- 5) Сотрудничество внутри и между организациями

3.6 Каждый аспект потенциально связан с различными условиями труда и результатов качества занятости, и поэтому его необходимо определить и выделить для значимого измерения. Каждому из них посвящен отдельный подраздел, в котором подробно рассматриваются конкретные условия использования труда и соответствующие подпараметры. Наконец, в Разделе 3.4 рассматривается концепция неформальной занятости. Неформальная занятость занимает уникальное положение в системе форм занятости, поскольку она может быть аспектом как экономической единицы (неформальный сектор), так и рабочего места (неформальная занятость) и отражает, насколько эффективно экономическая единица и рабочее место признаются и охватываются формальными механизмами, такими как коммерческое право, трудовое право и система социальной защиты. Однако неформальная занятость обладает теми же статистическими свойствами, что и условия использования труда, поскольку она присутствует во всех категориях статуса в занятости. В разделе рассматриваются ключевые понятия, связанные с неформальностью, включая неформальный сектор, неформальную занятость и тип трудового соглашения.

3.1 Определение и связь с другими статистическими концепциями

3.7 Термин «условия использования труда»⁸ относится к способам координации, выполнения и компенсации работы во времени и пространстве, что исключает аспекты самих трудовых отношений, в том числе «характер экономического риска и полномочий, которые отдельные лица испытывают на работе», а также «силу и характер связи работников с экономическими единицами, в которых или на которые они работают», рассматриваемых в рамках Международной классификации статуса в занятости 2018 года (МКСЗ-18) (см. [ILO, 2020a, paragraph 7](#)).

3.8 Следует отметить, что, хотя обсуждение, представленное в настоящем Справочнике, сосредоточено на условиях использования труда, применимых к статистической категории занятости, многие из этих условий также применимы к статистической категории труда, как это определено в *Резолюции 20-й МКСТ о статистике трудовых отношений (ILO, 2018b)*. К ним относятся, например, такие аспекты, как рабочее время, место работы, электронное распределение рабочих заданий и надзор за их выполнением. Однако другие условия, такие как формы вознаграждения и оплаты, применимы только к занятости.

3.9 Для работников некоторые из элементов, которые будут обсуждаться в этой главе, частично или полностью регулируются трудовым законодательством или коллективными договорами во многих странах (например, место и время работы, формы вознаграждения), в то время как другие остаются на усмотрение договорных отношений между работодателем и

⁸ НСУ и исследователи могут также использовать термины «модель труда» (work pattern) или «условия труда» (work arrangement), если сочтут, что они лучше соответствуют национальному контексту или существующей терминологии на национальном языке.

работником (например, коллективная работа) или основываются на неформальных соглашениях между участвующими сторонами без какой-либо правовой основы (например, телеработа). Для помогающих членов семьи условия использования труда всегда определяются неформальными соглашениями или договоренностями.

3.10 Независимые работники, напротив, как правило, не связаны трудовым законодательством в отношении аспектов, рассматриваемых ниже. Однако могут быть задействованы другие нормативно-правовые акты, такие как коммерческое и гражданское право, законодательство о конкуренции или положения о защите данных. Соответственно, хотя независимые работники, как правило, обладают большей свободой действий в определении условий использования их труда - в зависимости от сферы деятельности, положения на рынке и отношений с клиентами, поставщиками и деловыми партнерами, - в некоторых случаях они не будут обладать полной автономией в принятии решений по этим аспектам. Как отмечалось в Главе 2, для независимых работников на рыночных предприятиях домохозяйств отсутствие контроля в отношении рабочего времени может свидетельствовать о том, что работник фактически является зависимым.

3.2 Статистические свойства

3.11 В отличие от категорий статуса в занятости, важной особенностью условий использования труда является аддитивное свойство ее основных аспектов - возможность учитывать комбинацию условий использования труда в рамках статистического измерения. Другими словами, работа может быть классифицирована с точки зрения каждого широкого условия использования труда. Например, работу зависимого подрядчика можно сначала классифицировать как занятость на цифровой платформе, а затем добавить характеристики обычного места работы, обычную продолжительность рабочей недели, информацию о том, предполагает ли работа кооперацию с другими работниками в рамках зонтичной организации, а также сведения о том, на какой основе производится оплата (например, сдельная оплата). Однако в рамках каждого подпараметра условий использования труда встречаются взаимоисключающие категории. Например, в рамках подпараметра продолжительности рабочих часов в неделю категории полной занятости и частичной занятости являются взаимоисключающими.

3.12 Такой подход обеспечивает высокую степень гибкости, поскольку позволяет НСУ и исследователям разрабатывать показатели, комбинируя условия использования труда и категории статуса в занятости, которые имеют некоторые общие элементы, но представляют собой концептуально различные явления. Например, исследователь, заинтересованный в разработке показателя форм занятости с потенциалом нестабильности доходов, может объединить конкретные категории статуса в занятости (например, работники с краткосрочным контрактом или выполняющие разовую работу) с различными условиями использования труда, такими как работа по вызову и сдельная оплата.

3.13 Хотя каждый широкий аспект условий использования труда, рассмотренный в этой главе, относится ко всем категориям статуса в занятости, некоторые конкретные условия использования труда применимы только к некоторым из них. Например, некоторые формы оплаты касаются только наемных или независимых работников, а помогающие члены семьи, всегда классифицируются как неформально занятые.

3.14 В зависимости от цели проведения исследования, сбор данных и отчетность по условиям использования труда могут относиться в первую очередь к условиям, присутствующим на основном рабочем месте лица, поскольку они, вероятно, оказывают наибольшее влияние на работника с точки зрения качества занятости (например, здоровье и благополучие, доход) и на общество в целом (например, аспекты социального обеспечения, риск депривации или бедности). В ситуациях, когда лицо имеет более одного рабочего места, данные об условиях использования труда могут также собираться отдельно по каждому рабочему месту, если цель состоит в том, чтобы получить более полную картину на индивидуальном уровне (например, необходимость в поисках дополнительных рабочих мест из-за низкой оплаты труда на первом рабочем месте) или о рынке труда в целом (общее качество занятости). Кроме того, некоторые условия использования труда (например, занятость на цифровых платформах) особенно часто встречаются на втором рабочем месте или на других рабочих местах (см. Pesole et al., 2018, p. 14), и в таких случаях для получения точных оценок распространенности тех или иных условий необходимо собирать данные по всем рабочим местам.

3.3 Основные аспекты условий использования труда

3.3.1 Рабочее время

3.15 За последние несколько десятилетий условия использования труда в части рабочего времени продолжали диверсифицироваться. Все более широкое использование

информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и дистанционных форм работы также поднимает новые вопросы о четкости разграничения рабочего временем и личной жизни. Тем не менее, в принятой на 18-й МКСТ *Резолюции об измерении рабочего времени* (далее «*Резолюция МКСТ о рабочем времени*») отмечается, что режим рабочего времени, связанный с любой работой, обычно характеризуется двумя ключевыми аспектами, а именно: 1) способ организации рабочего времени с точки зрения продолжительности и графиков, и 2) способ планирования рабочего времени с точки зрения стабильности и гибкости рабочего времени на данном рабочем месте ([ILO, 2008](#)). Резолюция МКСТ по рабочему времени определила в общей сложности 17 формализованных условий использования труда в части рабочего времени в зависимости от того, как рабочее время спланировано и/или организовано⁹. В приведенном ниже обсуждении данного вопроса используются концепции Резолюции 18-й МКСТ, но фокусируется на продолжительности, сроках, гибкости и изменчивости рабочего времени исключительно с точки зрения работника.

3.16 Следует отметить, что большинство режимов рабочего времени могут существовать в различных типах категорий статуса в занятости. Например, как наемный работник, так и независимый работник могут иметь варьируемый график, работать по ночам, работать в течение большого или небольшого количества часов. Однако на практике независимые работники, как правило, имеют больше свободы в выборе своего графика и рабочего времени. В то время как рабочее время наемных работников определяется трудовым законодательством, коллективным договором или индивидуальным трудовым договором или соглашением, независимые работники и зависимые подрядчики руководствуются своими соглашениями с клиентами или другими деловыми партнерами¹⁰, и в зависимости от своего положения на рынке, деловых отношений и полномочий, они могут иметь больше гибкости в организации своего рабочего времени.

3.17 Статистические данные о рабочем времени, собранные в ходе социальных обследований, обычно измеряются либо с точки зрения «обычной», либо «фактической» практики применительно к определенному периоду времени ([ILO, 2015b](#)). Для целей измерения занятости следует также проводить важное различие между нормативной или договорной основой рабочего времени и фактическим рабочим временем, реализованным наемным работником. Например, работники могут обычно или временно работать меньше или больше часов, чем предусмотрено трудовым законодательством, коллективными договорами или их индивидуальными трудовыми договорами или соглашениями. Кроме того, определенные условия могут быть доступны работнику в рамках его коллективного договора или трудового соглашения, но не использоваться на регулярной основе.

3.18 Все статистические данные о договорных, обычных или фактических режимах рабочего времени и их взаимосвязи с законами и правилами могут быть актуальны в зависимости от цели сбора и анализа данных.

Продолжительность рабочих часов

3.19 Типичная продолжительность рабочей недели, включая различие между неполным и полным рабочим днем, является одним из ключевых параметров режимов рабочего времени.

3.20 **Частичная и полная занятость.** Определение частичной и полной занятости применительно к наемным работникам может основываться на нормативных или законодательных актах, договорных часах работы или обычном рабочем времени в зависимости

⁹ В разных странах эти схемы организации рабочего времени могут называться по-разному, однако их общие характеристики одинаковы в разных контекстах ([ILO, 2008](#)).

¹⁰ В некоторых случаях коммерческое или антимонопольное законодательство может влиять на рабочее время независимых работников, зависимых семейных работников и помогающих членов семьи, например, если регулируются часы работы, время производства или предоставления услуг.

от контекста. Соответственно, понимание «демаркационной линии» между частичной и полной занятостью может различаться в разных странах и даже в разных секторах и профессиях внутри одной страны. Поскольку независимые работники не подпадают под действие трудового законодательства, статус неполного рабочего дня следует определять на основе обычно отработанных часов. Хотя международной признанного определения неполной занятости не существует, есть два разных подхода к концептуализации и измерению неполной занятости.

3.21 Во-первых, работа на условиях неполного рабочего времени может быть концептуализирована по отношению к работе на условиях полного рабочего дня; такой подход преобладает в правовых системах многих стран ([ILO, 2021b](#)). Примером такого подхода может служить Конвенция МОТ о работе на условиях неполного рабочего времени 1994 года (№ 175) ([ILO, 1994](#)), где под трудящимся, занятым неполное рабочее время, понимается «работающее по найму лицо, нормальная продолжительность рабочего времени которого меньше нормальной продолжительности рабочего времени трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации». В данном случае полная занятость принимается за эталон¹¹, а неполная занятость описывается в сравнении с ней. Подход представляет собой неявный способ измерения неполной занятости в некоторых обследованиях рабочей силы, таких как ОПС ЕС (EU-LFS), где респондентов прямо спрашивают, работают ли они неполный или полный рабочий день.

3.22 Второй подход к измерению неполной занятости заключается в использовании конкретных пороговых значений почасовой оплаты ([ILO, 2021b](#); [ILO, 2004a](#)). Пороговые значения, разделяющие работу на полную и неполную занятость, варьируются в разных юрисдикциях, секторах и занятиях. Обычно применяется пороговое значение 30 часов в неделю, однако его не обязательно следует принимать за норму по умолчанию и нужно учитывать особенности измеряемой формы занятости. Например, существуют различия в объеме неполной занятости, которая может варьироваться от очень малого количества часов (например, до 5 часов в неделю) до почти полного рабочего дня (например, 29 часов в неделю).

3.23 Изучение практики в разных странах¹² позволяет предположить, что существует определенный консенсус в отношении того, что для того, чтобы работник считался занятым неполный рабочий день, он обычно должен работать менее 30 часов в неделю, однако многие страны также считают занятыми неполный рабочий день работников, которые обычно работают от 30 до 34 часов в неделю¹³ ([ILO, 2004a](#); [ILO, 2016a](#)). Хотя это обеспечивает основу для сопоставимых оценок по странам, НСУ и исследователи могут также предпочитать публиковать статистику, отражающую национальные определения.

3.24 **Совместное использование рабочих мест.** Особой разновидностью неполной занятости среди работников является разделение рабочих мест¹⁴, когда обязанности, обычно возлагаемые на одного работника, распределяются между двумя (или более) работниками, занятыми неполный рабочий день ([ILO, 2004a](#)). Совместное использование рабочих мест - это добровольное соглашение между работниками и работодателем, которое создает условия для лучшего баланса между работой и личной жизнью ([ILO, 2004b](#)). Оно позволяет гибко планировать работу в сроки, соответствующие личному графику работника Совместное использование рабочих мест обычно определяется на договорной основе.

¹¹ Данный подход также не предлагает конкретного определения полной занятости, поскольку национальные статистические определения полной занятости различаются ([ILO, 2015b, p.15](#)).

¹² Более подробно см. [ILO \(2004a\)](#), [ILO \(2016a\)](#) и [Van Bastelaer, Lemaître & Marianna \(1997\)](#).

¹³ В последнее время все чаще стали выделять отдельные подкатегории частичной занятости. В [ILO \(2021a\)](#) различаются три подгруппы: 1) *существенно частичная*, характеризуется тем, что наемный работник обычно работает от 21 до 34 часов в неделю; 2) *короткая частичная*, когда наемный работник обычно работает 20 часов или менее; и 3) «предельная» частичная, когда наемный работник работает менее 15 часов в неделю.

¹⁴ Не следует путать совместное использование рабочих мест с *распределением рабочей нагрузки*, которое представляет собой «*намеренное сокращение рабочего времени наемного работника для распределения работы между большим количеством работников, чтобы избежать увольнений или увеличить занятость*». ([ILO, 2004b, p.1](#)).

3.25 **Сверхурочные часы работы.** Работа, которая выполняется сверх нормального рабочего времени в течение дня или недели, называется сверхурочной ([ILO, 2008](#)). Согласно Резолюции МКСТ о рабочем времени, сверхурочные часы работы определяются как:

- a) часы, предусмотренные контрактом в качестве сверхурочных в течение определенного короткого учетного периода, плюс часы, фактически отработанные сверх предусмотренных контрактом часов работы, если таковые имеются; или
- b) часы, фактически отработанные сверх часов, обычно отработанных на работе, где нет договорных часов ([ILO, 2008, paragraph 16\(1\)](#)).

3.26 В большинстве стран нормативные определения сверхурочной работы применяются только к наемным работникам. В некоторых юрисдикциях исключаются отдельные категории наемников работников, например, работающие неполный рабочий день или наемные работники с фиксированным окладом. Однако, исходя из определений Резолюции МКСТ о рабочем времени ([ILO, 2008](#)), в качестве статистической концепции сверхурочные часы также относятся к независимым работникам, зависимым подрядчикам и помогающим членам семьи. В зависимости от национального контекста, может быть целесообразно сообщать о сверхурочных часах для категорий работников, к которым эта концепция применяется в правовом или нормативном смысле, а также для всех работников в разбивке по широким категориям статуса в занятости.

3.27 Во многих странах сверхурочная работа сотрудников компенсируется премиальной оплатой¹⁵ (или компенсируется заменой времени) сверх того, что сотрудники получили бы за работу в обычное время. Кроме того, работники могут отработать неоплачиваемые часы сверх установленного договором рабочего времени. Хотя в Резолюции МКСТ о рабочем времени ([ILO, 2008](#)) такие ситуации определяются как неоплачиваемые сверхурочные, во многих странах неоплачиваемые дополнительные рабочие часы законодательно не определяются как сверхурочные. По этой причине НСУ и исследователи должны четко разграничивать оплачиваемые сверхурочные и неоплачиваемые дополнительные рабочие часы. Особое внимание можно также уделить наемным работникам, которые имеют гибкий график работы и могут работать немного больше или меньше часов в течение недели. В таких случаях при измерении, возможно, следует обращать внимание на то, работает ли сотрудник в рамках обычного гибкого графика рабочего времени.

График рабочего дня

3.28 Второй аспект рабочего времени, связанный с любой работой, - это конкретный период времени, в течение которого выполняется работа, включая общую структуру и организацию времени. Занятость часто рассматривается в терминах «стандартной рабочей недели», которая, как правило, охватывает систему полной занятости, при которой работник работает в течение фиксированного количества основных часов каждый день¹⁶ ([ILO, 2016a; ILO, 2018a](#)). При стандартной рабочей неделе сотрудники работают не менее семи-восьми часов в день в течение пяти дней (обычно с понедельника по пятницу с 6 утра до 6 вечера, но установленные дни отдыха могут различаться в разных странах)¹⁷ ([ILO, 2011; ILO, 2015b; ILO, 2016a; OECD, 2021; UNECE, 2010](#)). Структура «стандартной рабочей недели» обычно классифицируется как **дневная работа**, поскольку она состоит из работы в дневные смены.

¹⁵ В некоторых юрисдикциях в эту категорию не входят работники, занятые неполный рабочий день.

¹⁶ В принципе международно признанного определения *стандартной рабочей недели* не существует, однако представленное определение является наиболее распространенным.

¹⁷ Количество часов, отработанных за «стандартную» рабочую неделю в какой-либо одной стране, может быть больше общемирового эталона, принятого в статистических целях. Кроме того, в разных странах могут быть разные нерабочие дни (подробнее см. раздел о работе в выходные дни).

3.29 Работа может также выполняться в альтернативные часы, выходящие за рамки стандартных дневных часов (с 6 утра до 6 вечера) и стандартной рабочей недели (с понедельника по пятницу) ([ILO, 2011](#)). Ночная и вечерняя работа является примером такого типа альтернативного задания. В Конвенции МОТ о ночном труде 1990 года (№ 171) «ночной труд» означает «любую работу, которая осуществляется в течение периода продолжительностью не менее семи часов подряд, включая промежуток между полночью и 5 часами утра» ([ILO, 1990, article 1a](#); [ILO, 2004c](#)). Более широкое определение ночного труда может также относиться к любой работе, выполняемой с полуночи до 5 утра, независимо от количества часов. Вечерняя работа, как правило, выполняется с 7 вечера до полуночи.

3.30 Работа в выходные дни - еще один пример альтернативного рабочего времени; концептуально это работа, выполняемая в дни отдыха ([ILO, 2004d](#); [ILO, 2019](#)). Определение «дней отдыха» может варьироваться в зависимости от географического региона. Например, в большинстве западных стран днями отдыха считаются воскресенье и/или суббота; в то время как в арабских странах основным днем отдыха считается пятница ([ILO, 2019](#); [ILO, 2004d](#)). Во многих промышленно развитых странах работа в выходные дни компенсируется премией или дополнительным вознаграждением к обычной зарплате работника ([ILO, 2004d](#)).

3.31 Наконец, под сменными графиками понимаются графики, характеризующиеся несколькими блоками рабочих периодов - каждый с определенным временем начала и окончания - в течение одного дня, которые прерываются длительным неоплачиваемым нерабочим периодом¹⁸ ([California Department of Industrial Relations, 2018](#); [Kullander & Eklund, 2010](#)). Прерывистый сменный график означает график, установленный работодателем, а не по усмотрению работника. Часть смены может приходиться на дневное, вечернее или ночное время.

¹⁸ Работник может получать или не получать надбавку к своей обычной зарплате за работу в смену с перерывом в зависимости от конкретной законодательной базы и коллективного договора в данной юрисдикции. ([California Department of Industrial Relations, 2018](#)).

Гибкость рабочего времени

3.32 Третья характеристика, по которой различаются режимы рабочего времени, - это уровень гибкости, допускаемый работником в отношении ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени.

3.33 Как отмечалось ранее, уровень гибкости рабочего времени работника в первую очередь зависит от степени контроля, который работник может осуществлять над своим графиком и общим количеством рабочих часов. Возможность контроля зависит от статуса работника в сфере занятости, а также от его рода занятий и типа выполняемых задач. Лица, относящиеся к категории независимых работников, как правило, обладают большей гибкостью в своем рабочем графике, чем те, кто относится к категории зависимых работников.

3.34 Для наемных работников важно различать, кем принимаются решения по этим вопросам. Трудовое законодательство, коллективные договоры и индивидуальные трудовые договоры могут предусматривать различные режимы, такие как:

- 1) полный контроль со стороны работодателя в рамках трудового законодательства или коллективного договора, при этом наемный работник должен принимать все условия;
- 2) полный контроль со стороны работника в рамках трудового законодательства или коллективного договора;
- 3) продолжительность и стабильность рабочего времени, а также график работы, определяемые двусторонним соглашением между работодателем и работником на основе заранее установленных процессов и процедур или минимальных требований (например, отработка определенного количества часов в течение оплачиваемого периода).

3.35 Работодатели могут устанавливать различные режимы рабочего времени в рамках стратегии, направленной на предоставление сотрудникам более гибких вариантов (например, неполный рабочий день, разделение обязанностей, работа в выходные дни и т. д.), однако гибкий режим рабочего времени существует только тогда, когда работник имеет хотя бы некоторую степень свободы выбора времени окончания рабочего дня (будь то ежедневно, еженедельно или ежемесячно) (см. [ILO, 2008](#)). Таким образом, работник, работающий неполный рабочий день и не имеющий возможности изменять свои часы или время начала работы на еженедельной или ежедневной основе, не имеет гибкого графика работы. В разных странах, отраслях и занятиях можно наблюдать большое разнообразие различных практик, отличающихся степенью контроля и гибкости со стороны работодателя и наемного работника соответственно. При оценке гибкости рабочего времени важным аспектом, который следует учитывать в данном контексте, является возможность работников брать отгулы по личным причинам (например, по уходу за ребенком) в короткие сроки.

3.36 Для того чтобы определить, насколько широко распространены гибкие модели организации рабочего времени среди наемных работников, необходимо, во-первых, собрать данные о том, имеет ли работник возможность воспользоваться конкретным вариантом графика, а во-вторых, как часто этот график используется на практике.

3.37 В *Резолюции МКСТ о рабочем времени (ILO, 2008)* описывается несколько форм, предусматривающих гибкость рабочего времени для сотрудников, таких как:

- ▶ использование перемены смен (пересменок)¹⁹;
- ▶ сжатая рабочая неделя;

¹⁹ Это вариант сменной работы (см. подробнее [ILO, 2004e](#)).

- ▶ тайм-банкинг в отношении рабочего времени (working time banking);
- ▶ суммированный учет рабочего времени (time-saving accounts).

Вариативность рабочего времени

3.38 Четвертый параметр, характеризующий различные условия использования труда в части рабочего времени, - это вариативность рабочего времени. Под вариативностью понимается степень, в которой общее количество часов или график работы меняются от одной недели к другой. В целом, стандартная рабочая неделя с фиксированным количеством рабочих часов в день считается стабильным рабочим временем. Однако существует ряд режимов рабочего времени, предполагающих нерегулярный или непредсказуемый график работы, когда количество часов, отработанных в неделю, и/или время выполнения работы могут значительно варьироваться. Зачастую работники с сильно меняющимся и непредсказуемым графиком практически не контролируют часы своей работы, но некоторые работники, в том числе независимые, могут перейти на ненормированный график добровольно в рамках еженедельной или ежедневной организации своего рабочего времени. Ненормированный рабочий день имеет иные последствия для независимых работников в силу большего контроля, осуществляемого работником, но может по-прежнему представлять интерес для исследователей в контексте изучения взаимосвязи между рабочим временем и балансом между работой и личной жизнью.

3.39 Существует два параметра вариативности рабочего времени: вариативность часов и вариативность графика. Вариативность часов относится к общему количеству отработанных часов, а вариативность графика - к ситуациям, когда меняется время суток или дни недели. Исходя из этих параметров, существует четыре возможных комбинации:

- ▶ общее количество часов остается неизменным, и график не меняется (стабильное рабочее время);
- ▶ общее количество часов варьируется в определенных пределах, но график остается стабильным (касается только работников с незначительными изменениями в общем количестве часов, например, работников с гибким графиком работы);
- ▶ общее количество часов остается неизменным, но график меняется (переменный график);
- ▶ общее количество часов и график варьируются.

3.40 Кроме того, у зависимых работников варьируемые часы могут быть спланированы заблаговременно или в случае необходимости. Например, трудовой договор с работником розничной торговли, предусматривающий, что он будет работать больше часов в напряженный период, чтобы удовлетворять повышенный спрос покупателей, является примером заблаговременного планирования. С другой стороны, медицинский работник в отделении неотложной помощи, вынужденный работать больше часов в случае масштабного чрезвычайного происшествия, является примером большей вариативности графика работы в случае особых обстоятельств. Это, как отмечалось во введении к главе, подчеркивает необходимость при определении форм занятости и измерении занятости различать нормативные, обычные и фактические аспекты рабочего времени, а также учитывать, кем принимается решение о вариациях рабочего времени - работодателем или работником (или совместно).

3.41 Среди наемных работников важной подкатегорией режима рабочего времени, который часто предполагает варьируемые часы и варьируемый график, является режим работы по вызову или «по мере необходимости». Следует отметить, что когда работа не гарантирует минимального количества часов, договоренности о вызовах являются частью

отдельной категории статуса в занятости и не должны рассматриваться как условие использования труда. Договоренности между работодателем и работником, при которых работникам не гарантируется никакого количества часов, включая, например, нулевые трудовые договоры²⁰, должны классифицироваться в МКСЗ-18 как «Наемные работники с краткосрочным контрактом и наемные работники, выполняющие разовую работу». Однако может иметь место и работа по вызову, когда работнику гарантируется минимальное количество часов. В таких случаях наличие графика дежурств является условием использования труда и может применяться к наемным работникам как с постоянным, так и срочным контрактом. Система дежурств по вызову с минимальным гарантированным количеством часов может функционировать по принципу «по мере необходимости» без предсказуемого ежедневного или еженедельного графика, когда общее количество отработанных часов зачастую бывает очень небольшим и зависит в основном от наличия работы (ILO, 2004f; ILO, 2021b). Однако в таких случаях работники обязаны выходить на работу по первому требованию с установленным сроком уведомления и работать столько часов, сколько требует работодатель²¹ (ILO, 2008). В рамках некоторых занятий, таких как медицинские работники, может существовать система дежурств, когда у работника есть несколько регулярных часов, а также периоды, когда ему не гарантированы никакие часы, но ожидается, что он будет доступен.

3.42 **Договоренности и минимуме-максимуме**, которые можно классифицировать как подтип работы по вызову, гарантируют по договору минимальное и максимальное количество часов работы наемного работника в течение определенного периода времени (например, недели, месяца, года и т. д.). Такой подход не предусматривает конкретной структуры рабочих часов; скорее, часы зависят от потребностей работодателя, и наемный работник обязан быть готовым к работе. В то же время работодатель гарантирует наемному работнику минимальное количество рабочих часов.

Измерение вариативности рабочего времени

3.43 Два широких показателя вариативности рабочего времени включают долю работников, у которых общее количество рабочих часов обычно меняется от недели к неделе, и долю работников, у которых график обычно меняется от недели к неделе.

$$\begin{aligned} & \text{Варьируемые часы} = \\ & \frac{\text{Работники, у которых общее количество часов на} \\ & \text{основном рабочем месте меняется от недели к неделе}}{\text{Общая численность работников}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{Варьируемый график} = \\ & \frac{\text{Работники, которые от недели к неделе работают в разные дни или в} \\ & \text{разное время}}{\text{Общая численность работников}} \end{aligned}$$

3.44 Однако этого недостаточно для отражения изменений в формах занятости в стране, учитывая, что такие особенности могут быть присущи самым разным формам. По

²⁰ Нулевые трудовые договоры широко распространены в Великобритании (Adams & Prassl, 2018). Хотя в нулевых трудовых договорах работникам не предлагается никакого минимального количества часов работы или оплаты, работник также не обязан соглашаться на предложенную ему работу (Adams & Prassl, 2018). Нулевые трудовые договоры имеют разную конструкцию в разных юрисдикциях: например, в соответствии с некоторыми договорными отношениями предполагается, что работники должны быть доступны и готовы работать в определенные периоды, в то время как в других случаях этого не ожидается. Нулевой договор - это пример непостоянной занятости, когда работнику не гарантируются часы работы.

²¹ В соответствии с установленным законодательством или договором лимитами количества часов.

крайней мере, эти показатели должны измеряться отдельно для независимых и зависимых работников, чтобы отразить широкие последствия варьируемой продолжительности рабочего дня для работников с точки зрения контроля над рабочим временем. В частности, вариативность общего количества отработанных часов среди зависимых работников должна отражаться дополнительными показателями, измеряющими, в какой степени вариативность определяется работником или работодателем, является плановой или разовой.

3.45 Среди зависимых работников, у которых общее количество часов меняется от недели к неделе, следует провести дополнительное различие между теми, у кого:

- 1) варьируемые часы обусловлены гибким графиком или другими гибкими условиями;
- 2) варьируемые часы определяются работодателем.

Группу 2) можно разделить на три дополнительные категории:

- i. наемные работники, которым не гарантировано минимальное количество часов в неделю, и поэтому они относятся к категории «Наемные работники с краткосрочным контрактом или выполняющие разовую работу»;
- ii. сотрудники, которым гарантировано минимальное количество часов в неделю:
 - графики дежурств с минимальным количеством часов;
 - договоренности и минимуме-максимуме;
 - прочие переменные графики;
- iii. зависимые подрядчики и помогающие члены семьи с переменным графиком работы.

3.46 Отдельным показателем является доля зависимых работников, которых хотя бы раз в неделю вызывают на работу по первому требованию, что позволяет судить о распространенности нестандартных, нестабильных часов работы, не зависящих от работника. Это может свидетельствовать о распространенности разовых, нестабильных графиков работы, которые не зависят от работника. Некоторые рабочие места могут также предполагать обращения со стороны работодателя или клиентов в нерабочее время, которые не обязательно требуют безотлагательных действий. Оба показателя могут помочь получить информацию о том, в какой степени работа влияет на личную жизнь работников.

3.47 Данные о вариативности рабочего времени следует рассматривать наряду с информацией о стабильности трудовых отношений. Более подробную информацию по этому вопросу см. в Разделе 4.3.2 Главы 4.

Рис. 3.1

Общая схема подпараметров условий использования труда в части рабочего времени (с примерами)

Организация и планирование рабочего времени			
Продолжительность рабочих часов в неделю		График рабочего дня	
Частичная занятость	Полная занятость	День	Вечер
Сверхурочные		Смена с перерывом	

Вариативность рабочих часов		Гибкость рабочих часов		
Варьируемые часы	Фиксированные часы	Определяется работником	Договорная	Определяется работодателем
Варьируемый график	Фиксированный график			

3.3.2 Место работы

3.48 Общей чертой трудовых отношений зависимых работников в промышленно развитых странах и странах с развитой экономикой является выполнение работы на участке, находящемся под контролем экономической единицы, от которой они зависят. Хотя работа на дому или другие формы удаленной работы (например, выезды консультантов на объект клиента или работающие вне предприятия сотрудники в обрабатывающем секторе) исторически сохранялись среди некоторых зависимых работников, появление современных ИКТ открыло новые возможности для удаленной работы. Пандемия COVID-19 наглядно продемонстрировала, что некоторые отрасли деятельности могут работать в основном удаленном режиме (Sostero et al., 2020; Dey et al. 2020). Вполне естественно, что «телеработоспособность» зависит от содержания задач, стоящих перед работником, и в разных отраслях и занятиях существует разная степень задач, которые могут быть выполнены удаленно. Например, рабочее место, требующее физического присутствия или высокого уровня социального или физического взаимодействия с другими сотрудниками компании, клиентами или деловыми партнерами - как, например, многие занятия, связанные с личным оказанием услуг, такие как продавцы или парикмахеры, - будет иметь ограниченные возможности для телеработы. Аналогичным образом, занятия, которые привязаны к определенному месту, например, работа на стройке, в сельском хозяйстве или в аварийных службах, как, например, пожарные, имеют небольшой потенциал для телеработы.

3.49 В то время как некоторые работники полностью свободны в выборе места работы, другие могут быть ограничены местом, определенным работодателем. Независимые работники, как правило, сохраняют большую гибкость в выборе места работы, но могут сталкиваться с ограничениями, обусловленными характером их занятия или экономической деятельности, которую они осуществляют.

Основные концепции и важнейшие источники

3.50 Статистические данные о месте работы строятся вокруг четырех основных концепций: **типы рабочих мест, альтернативные места работы, периодичность и степень мобильности**. Кроме того, могут собираться статистические данные о юрисдикциях или странах, в которых находятся работники, работодатели и клиенты.

3.51 Подробное руководство по статистическому измерению типов рабочих мест и моделей местонахождения рабочих мест содержится в трех важных документах МОТ:

- 1) *Резолюция 20-й МКСТ о статистике трудовых отношений* ([ILO, 2018b](#))
- 2) *Концептуальные основы статистики отношений в сфере труда* ([ILO, 2020a](#)), где дается более глубокое представление о концепциях, содержащихся в Резолюции
- 3) *Определение и измерение удаленной работы, телеработы, работы на дому и надомной работы* ([ILO, 2020b](#))

Типы мест работы

3.52 В *Резолюции о статистике трудовых отношений* ([ILO, 2018b](#)) приводится описание трех широких типов рабочих мест, на которых может осуществляться трудовая деятельность, и нескольких подкатегорий в рамках каждого типа. Подробные определения и рекомендации содержатся в пунктах 268-282 *Концептуальных основ*

статистики отношений в сфере труда (ILO, 2020a).

- ▶ Первая большая группа мест - это **фиксированные места работы вне дома**. В эту широкую категорию включаются работники, которые перемещаются по работе или занимаются трудовой деятельностью, но имеют постоянное место базирования, с которым они ежедневно связываются. Основными рабочими местами в этой группе являются:
 - Рабочее место или рабочая площадка работодателя
 - Собственные рабочие помещения
 - Рабочее место или рабочая площадка клиента
 - Дом клиента или работодателя

- ▶ Вторая группа описывается понятием «отсутствие фиксированного места работы». Из этой широкой категории исключаются работники, которые перемещаются в процессе выполнения своей работы или трудовой деятельности, но имеют постоянное место базирования, с которым они ежедневно связываются. Основными местами в этой группе являются:
 - водный, воздушный или наземный транспорт;
 - от двери до двери;
 - улица или другое общественное пространство;
 - рынок (за исключением стационарных киосков или других сооружений);
 - единый тип места отсутствует (применяется, когда работа обычно выполняется в местах нескольких типов).

- ▶ Третий тип места - **работа на дому**, что включает важное разграничение между жилыми помещениями и собственными фермами:
 - собственный дом (или прилегающая территория);
 - собственная ферма.

3.53 Работа на дому также не включает отдельные коммерческие помещения, которые примыкают к дому. Тем не менее, различие между личным подсобным хозяйством, собственными коммерческими помещениями, примыкающими к дому, и самим домом важно для измерения концепций «работа на дому» и «надомная работа», поскольку они относятся к более ограниченному понятию собственного дома работника (или прилегающей к нему территории).

3.54 Также могут быть собраны данные о типах рабочих мест, не упомянутых в *Резолюции о статистике трудовых отношений*. К ним относятся, например, коворкинг-пространства - места общего пользования, где независимые работники или наемные работники, работающие удаленно, могут выполнять свою работу. Более подробно о коворкинг-пространствах см. пункт 3.126.

3.55 Для форм занятости, которые полностью осуществляются в режиме онлайн, таких как микрзадания, выполняемые через цифровую платформу, тип рабочего места должен определяться на основе места, где осуществляется доступ к Интернету.

Измерение типа места работы

3.56 Для целей публикации показателей о месте работы в первую очередь важно определить основной тип места работы, связанный с рабочим местом работника, то есть, где работник обычно проводит большую часть своего рабочего времени. Если это имеет значение, исходя из национального контекста, при сборе данных можно также учитывать работников, которые проводят равное количество времени на местах работы двух или более типов.

3.57 Следует также отметить, что один тип места работы может предполагать работу в различных физических местах. Например, основным местом работы независимого работника, который работает в домах нескольких клиентов в качестве сантехника, будет «дом клиента или работодателя», а не «отсутствие фиксированного места работы».

3.58 НСУ и исследователи могут также рассмотреть возможность измерения того, работают ли работники, занятые на месте работы фиксированного типа, как правило, в нескольких физических местах. Эта переменная может обеспечить дополнительный уровень информации о работниках, рабочее место которых связано с перемещениями.

Альтернативные места работы

Место работы по умолчанию

3.59 Отправной точкой для измерения договоренностей, предусматривающих работу из альтернативного места, является определение места работы по умолчанию: место, где обычно ожидается выполнение работы с учетом статуса и занятия работника ([ILO, 2020b](#)). Ожидается, что НСУ не будут публиковать статистику о месте работы по умолчанию. Скорее, эта концепция является логической отправной точкой для получения статистических данных о механизмах, предполагающих работу из альтернативного места, таких как удаленная работа или телеработа.

3.60 В некоторых случаях место работы по умолчанию может соответствовать месту, где работник обычно проводит большую часть своего рабочего времени. Однако в других случаях, например, для работников, которые обычно работают из дома, местом работы по умолчанию является место, принадлежащее или контролируемое экономической единицей, которая их нанимает. Местом работы по умолчанию также может быть нефиксированное место или общественное место, если предполагается, что обязанности, связанные с работой, будут выполняться в таком месте.

3.61 В результате пандемии COVID-19 ожидания в отношении места работы по умолчанию могли измениться. В таких обстоятельствах некоторые зависимые работники могут иметь большую свободу действий, чтобы работать не в помещениях, контролируемых работодателем. Место работы по умолчанию для этой группы работников должно определяться как рабочий адрес, связанный с работодателем, который может состоять из помещений, принадлежащих работодателю или контролируемых им, адреса, где зарегистрирована компания, но где фактически не ведется работа, или гибридного рабочего места, где только некоторые зависимые работники выполняют работу в режиме личного присутствия.

3.62 Для независимых работников местом работы по умолчанию считаются помещения, объекты или участки, контролируемые независимым работником для выполнения работы (например, собственный офис работника, строительная площадка, ферма или мастерская, объекты или участки клиента (например, дома, магазины, офисы или фабрики клиента) или общественные места (если это соответствует характеру работы

- примером может быть уличный торговец, водитель такси или артист).

Удаленная работа

3.63 Удаленная работа определяется как «ситуации, когда работа полностью или частично выполняется на альтернативном рабочем месте, отличном от места работы по умолчанию» (ILO, 2020b, p.5). Это понятие применимо только к наемным работникам и зависимым подрядчикам, а также к независимым работникам, которые либо имеют стационарные помещения, используемые для выполнения работы, либо работают в основном из собственного дома. Другие независимые работники исключаются, поскольку у них нет четко определенного места работы по умолчанию, из которого они могли бы работать удаленно²².

3.64 В случаях, когда независимые работники имеют постоянное место жительства или в основном работают на дому, удаленная работа присутствует, когда независимый работник выполняет работу в альтернативном месте. Примером может служить владелец магазина, который иногда работает из дома. Зависимые работники, работающие на объекте, отличном от основного места работы, или в помещениях, принадлежащих работодателю или контролируемых им, когда основного места работы нет, считаются работающими удаленно.

Вставка 3.1

Телеработа

- Телеработа - это подкатегория удаленной работы, при которой для выполнения работы используются персональные электронные устройства, такие как компьютер, планшет или телефон (мобильный или стационарный), и когда использование персонального электронного устройства является существенной частью работы.
- В некоторых странах понятие работы на дому и телеработы могут в значительной степени совпадать. Действительно, многие телеработники работают из дома, а многие надомные работники являются телеработниками. Однако эти два понятия различны, и надомные работники не обязательно являются телеработниками и наоборот. Например, пекарь, работающий на собственной кухне, является надомным работником, но не телеработником. Подробнее об этом различии см. [ILO \(2020b\)](#).

Гибридная работа и гибридные места работы

3.65 Гибридные места работы - это тип места работы, который получил широкое распространение с начала пандемии COVID-19. Гибридные места работы представляют собой помещения, находящиеся под контролем работодателя и созданные таким образом, чтобы обеспечить сочетание очной и удаленной работы. В любой момент времени некоторые работники могут завершать свой рабочий день на гибридном месте работы, в то время как другие работают удаленно из дома или из другого альтернативного места. Этот тип мест работы используется работодателями для своих сотрудников или подрядчиков и не включает места для коворкинга, совместно используемые работниками, работающими на разные экономические единицы.

3.66 Гибридные работники - это те, кто регулярно использует гибкость, обеспечиваемую гибридными местами работы. Как правило, часть рабочего времени они

²² Также исключаются помогающие члены семьи, которые работают на семейное предприятие, не имеющее фиксированного помещения для выполнения работы.

проводят на рабочем месте своего работодателя, а часть - дома или в другом месте. Гибридные работники определяются на основе обычного расположения их места работы. Зависимые работники, которые работают исключительно дома или на территории своего работодателя, не являются гибридными работниками, даже если их работодатель использует гибридное место работы. Хотя понятие «гибридный работник» в наибольшей степени относится к наемным работникам, независимые работники с четко определяемым местом работы по умолчанию, находящимся вне дома, также могут быть включены в эту категорию, если они также обычно работают некоторое время дома или в третьем месте.

Периодичность и мобильность

Периодичность удаленной работы, телеработы и работы на дому

3.67 Помимо выяснения, работают ли работники в основном на конкретном типе рабочего места или в основном занимаются удаленной работой или телеработой, НСУ и исследователи могут также пожелать собрать данные о регулярных или случайных моделях местонахождения работы. Это позволит получить более полное представление о влиянии цифровизации, ИКТ и других изменений в обществе на модели местонахождения работы.

Вставка 3.2

Периодичность моделей мест работы

Может относиться как к типу рабочего места, так и к таким практикам, как удаленная работа или телеработа.

- **В основном** - понимается как обычно или чаще всего.
- **Регулярно** - не реже одного раза в неделю в течение последних четырех недель.
- **Время от времени** - по крайней мере, один раз за последние четыре недели.

См. [ILO \(2020b, p. 7-8\)](#)

Мобильность удаленных работников

3.68 Под мобильностью удаленных работников понимается количество мест работы, где удаленные работники выполняют свою работу. Различают работников, которые «выполняют работу в нескольких разных местах (высокомобильные дистанционные работники)», и работников, выполняющих работу «в более ограниченном числе мест с меньшей периодичностью (маломобильные дистанционные работники)» ([Eurofound and ILO, 2017, p. 7](#)). Работники, которые не имеют места работы по умолчанию и меняют местонахождение в связи со своим рабочим местом, не подпадают под эту модель.

- ▶ **Высокомобильные удаленные работники** - это работники, которые выполняют удаленную работу или телеработу не реже двух раз в неделю в двух или более местах, отличных от места работы по умолчанию, в течение четырехнедельного периода.
- ▶ **Маломобильные удаленные работники** - это работники, которые выполняют удаленную работу или телеработу по крайней мере в одном месте, отличном от основного места работы, в течение четырехнедельного периода, но делают это реже, чем удаленные работники с высокой мобильностью.

- ▶ **Мобильная работа на базе ИКТ** относится к надомникам (работникам, которые постоянно или почти постоянно используют ИКТ для выполнения своей работы), которые менее привязаны к месту, чем надомники ([Eurofound, 2020, p. 7](#)). В зависимости от национальных потребностей для определения мобильной работы на базе ИКТ могут использоваться различные критерии: например, надомные работники, которые в течение четырехнедельного периода работали как минимум в одном месте, отличном от места работы по умолчанию или своего дома. Мобильные работники на базе ИКТ могут быть как высокомобильными, так и маломобильными.

Страна резидентства и страна трудовой деятельности

3.69 Дополнительный компонент статистики о месте работы, который может представлять интерес для НСУ и исследователей, касается юрисдикции или страны, в которой находится дом работников, их обычное место работы и место работы по умолчанию. До появления ИКТ трансграничная работа возникала только в результате того, что работники физически пересекали международную границу, чтобы добраться до конкретного места работы. Однако цифровые платформы и другие информационные технологии способствуют формированию трансграничных моделей расположения мест работы.

3.70 НСУ, собирающие данные по данному аспекту, должны обеспечить, чтобы измерение географического местонахождения работников и их места работы по умолчанию продолжало соответствовать основным концепциями места работы. Например, наемные работники, чей работодатель находится в другой стране, могут быть либо удаленными работниками, либо работать в месте, где они работают по умолчанию, но при этом ежедневно пересекать границу страны. Некоторые работники, например сезонные рабочие или консультанты, работающие в рамках конкретного проекта, также могут пересекать международные границы на менее регулярной основе. Местонахождение работника также может иметь значение для экономической статистики, включая национальные счета. Более подробно по данному вопросу см. Приложение А.

3.3.3 Электронное распределение рабочих заданий и контроль за их выполнением

3.71 Современные технологии, в том числе алгоритмы, могут вносить свои коррективы в распределение задач между работниками и в то, как осуществляется контроль за работниками на месте работы и за его пределами. Растущая роль технологий может повлиять как на распределение задач и контроль за их выполнением внутри экономической единицы, так и между разными экономическими единицами в случае зависимых подрядчиков и независимых работников.

Алгоритмическое управление

3.72 В целом, зависимость занятости реализуется не только в подчиненности работников организации, но и в положении работника в иерархической структуре с точки зрения постановки задач, контроля и надзора за их выполнением. Само по себе это не ново, но цифровизация и технический прогресс приносят новый аспект управления посредством технологий, включающих алгоритмы или автоматизацию.

3.73 Действительно, концепция «алгоритмического управления» все чаще обсуждается как на политическом, так и на операционном уровне и означает «запрограммированные компьютером процедуры, которые используют входные данные для удаленного

управления работниками и координации рабочих задач с целью получения желаемого результата» (адаптировано из [Wood \(2021\)](#), [Kellogg et al. \(2020\)](#)).

3.74 Уникальным явлением, связанным с алгоритмическим управлением, является сокращение вмешательства человека в процесс «автоматизированного или полуавтоматизированного принятия решений» ([Mateescu and Nguyen, 2019, p.1](#)). Однако Вуд ([Wood \(2021\)](#)) отмечает, что на данном этапе большинство алгоритмов не могут работать без хотя бы некоторого человеческого участия со стороны управленцев.

3.75 Алгоритмическое управление связано с цифровыми платформами, такими как Uber и Amazon Turk, которые используют алгоритмы в процессе подбора подходящих работников для клиентов и для оценки эффективности работы работников. Однако алгоритмы используются и неплатформенными работодателями ([Mateescu and Nguyen, 2019](#); [Kellogg et al. 2020](#); [Wood, 2021](#)).

3.76 По мнению Келлога и других ([Kellogg et al \(2020\)](#), см. также [Wood, 2021](#)), алгоритмы выполняют три различные функции в рамках алгоритмического управления: 1) руководство, 2) мониторинг и надзор (оценка²³) и 3) санкции/наказания (дисциплина). Каждая из них может представлять особый интерес для полного понимания влияния алгоритмов на различные аспекты занятости.

²³ В скобках указаны концепции, использованные в [Kellogg et al. \(2020\)](#).

Вставка 3.3

Функции алгоритмического управления

Три основные функции алгоритмического управления описаны в работе [Kellogg et al. \(2020\)](#) и кратко рассматриваются в исследовании Вуда ([Wood \(2021\)](#)):

- **Алгоритмическое руководство** относится к автоматизации процессов, определяющих задачи, которые должны быть выполнены, порядок и сроки их выполнения.
- **Мониторинг или надзор (алгоритмическая оценка)** - это использование алгоритмов для оценки работы сотрудников на основе различных данных, таких как рейтинги, выставленные клиентами на цифровых платформах, количество нажатий клавиш на клавиатуре или количество перерывов.
- **Санкции и наказания (алгоритмическая дисциплина)** часто связаны с алгоритмической оценкой и относятся к использованию алгоритмов для применения дисциплинарных мер к работникам. Дисциплинарные меры могут применяться либо автоматически на основе рейтингов работников, либо менеджерами-людьми, использующими рейтинги работников в качестве важного вводимого параметра.

3.77 Для выявления конкретных условий использования труда, связанных с алгоритмическим управлением, НСУ и исследователям рекомендуется собирать и анализировать следующие статистические показатели:

- ▶ Преобладание алгоритмического/автоматизированного распределения задач (да/нет; если да: всегда/в основном, регулярно, время от времени)
- ▶ Распространенность планирования/назначения смен, определяемых технологией (да/нет; если да, то частота/интенсивность - редко, иногда, часто, всегда)
- ▶ Частота темпа работы, определяемого технологией (да/нет; если да, то частота/интенсивность - редко, иногда, часто, всегда)
- ▶ Преобладание алгоритмического мониторинга производительности (да/нет; если да: всегда/в основном, регулярно, время от времени)
- ▶ Преобладание санкций/наказаний, основанных на алгоритмическом/автоматизированном мониторинге эффективности (да/нет; если да: всегда/в основном, регулярно, время от времени)
- ▶ Частота использования работодателем или платформой аналитических данных для мониторинга эффективности работы сотрудников (да/нет; если да, то частота/интенсивность - редко, иногда, часто, всегда)

Занятость с использованием цифровых платформ

3.78 Под занятостью на цифровой платформе понимается занятость, осуществляемая с помощью онлайн-инструмента или приложения, которое обеспечивает соответствие спроса и предложения на работу, чаще всего на основе алгоритма. Важный аспект, который следует учитывать в данном контексте, заключается в том, что занятость на цифровой платформе - это скорее распределение отдельных заданий (более мелких или более крупных), а не рабочих мест. Хотя многие платформы относятся к работникам как к независимым работникам, как отмечалось в Главе 2, все категории статуса в занятости потенциально относятся к занятости на цифровых платформах, и классификация зависит от характера экономического риска и полномочий, которые работники имеют по отношению к платформе.

3.79 Цифровые платформы, имеющие отношение к занятости на цифровых платформах,

определяются как:

«цифровые интерфейсы, создающие экономическую и/или общественную ценность и осуществляющие прямое или косвенное посредничество между тремя различными субъектами агентами (владельцем платформы, поставщиком трудовых услуг и конечным потребителем произведенных товаров и услуг). Цифровая платформа предоставляет услуги и инструменты, которые остаются под контролем экономической единицы, владеющей ею, и позволяет этой экономической единице осуществлять определенный контроль над производственной деятельностью (т. е. работой), выполняемой поставщиком, и отслеживать процесс работы на цифровой платформе». ([OECD, готовится к публикации](#))

3.80 В целом цифровым платформам, которые выступают посредниками при предоставлении трудовых ресурсов и связаны с предоставлением услуг, уделяется больше внимания, чем другим типам платформ, в рамках сбора данных и обсуждения политики. Сюда относятся «онлайн-веб-платформы», такие как Amazon Mechanical Turk и Upwork, где работа выполняется удаленно, и «платформы, основанные на местонахождении», такие как Uber и TaskRabbit, где работник должен выполнять задания в очном режиме (см. [ILO, 2021c](#)). Некоторые НСУ и исследователи могут сосредоточиться исключительно на цифровых платформах, опосредующих занятость, в рамках сбора и анализа данных о занятости на цифровых платформах. Однако в условиях использования труда понятие «цифровая платформа» также включает платформы, предоставляющие услуги индивидуальным пользователям (например, Airbnb), и платформы для корпоративных клиентов, облегчающие обмен товарами и выступающие при этом в качестве посредника (например, Alibaba, Amazon).

3.81 Дополнительно о типах платформ и взаимосвязи между занятостью на цифровых платформах и типами платформ см.:

- ▶ *2021 World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work [Мировая занятость и социальные перспективы в 2021 году: роль цифровых трудовых платформ в трансформации мира труда] ([ILO, 2021c](#))*
- ▶ *Chapter 2, Handbook on the Measurement of Platform Employment and Work [Глава 2, Руководство по измерению занятости и работы на платформах] ([OECD, готовится к публикации](#))*

Тип контроля, осуществляемого цифровыми платформами

3.82 Платформы, способствующие трудоустройству на цифровых платформах, могут осуществлять различную степень контроля над работниками. Некоторые платформы играют минимальную роль и просто служат рынком для содействия обмену. Другие выходят за рамки подбора работников для клиентов, участвуя в организации работы, например, принимая решения о ставках оплаты, месте или времени работы и/или контролируя работника или выполнение задания. Степень участия в процессе организации работы, включая надзор, на практике различается от платформы к платформе и, следовательно, охватывает спектр от «рынка» (в случаях, когда платформа ограничивает свою деятельность аспектом подбора кандидатов) до «иерархии» (в случаях, когда платформа берет на себя роль, аналогичную традиционному работодателю, диктуя, если не все, то очень многие элементы организации работы и условий труда).

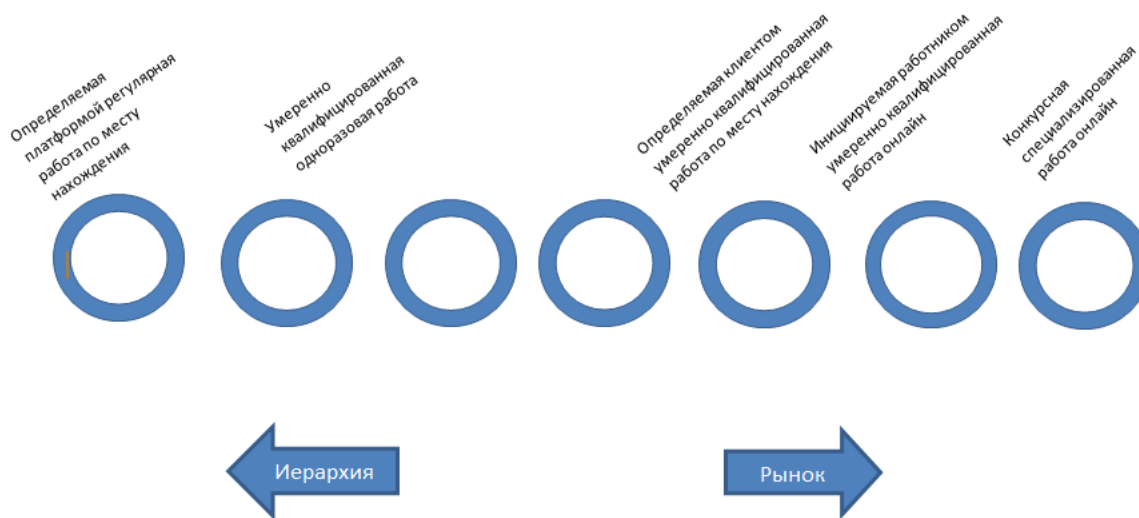
3.83 При обсуждении форм занятости и измерении занятости важное значение имеет различие между иерархией и рынком, которое, как было доказано, влияет на условия труда работников, использующих цифровые платформы для предоставления услуг

(Eurofound, 2018). Хотя платформам, способствующим обмену товарами, уделяется меньше внимания в контексте регулирования и измерения форм занятости, континуум рынок-иерархия также важен для понимания контроля, осуществляемого платформой. В целом, тип контроля, осуществляемого цифровыми платформами, имеет важные последствия для трудовых отношений, поскольку в большинстве случаев работники платформ рассматриваются как независимые подрядчики, а вероятность неправильной классификации возрастает по мере того, как бизнес-модель переходит от рыночного к иерархическому континууму.

3.84 Как отмечалось в Главе 2, степень контроля, осуществляемого платформой, может быть фактором статистической классификации статуса занятости. Например, хотя большинство цифровых платформ оплачивают труд работников как независимых подрядчиков, в некоторых случаях цифровые платформы могут осуществлять контроль над ключевыми аспектами работы в достаточной степени для того, чтобы работники классифицированы как зависимые подрядчики в соответствии с МКСЗ-18.

Рис. 3.2

Дихотомия «рынок-иерархия» применительно к цифровым платформам, способствующим обмену услугами



Источник: [Eurofound, 2019](#)

3.85 В континууме «рынок – иерархия» особое внимание следует уделить рейтингу работников, который - на данный момент - является особенностью работы на платформах. Наряду с алгоритмическим подбором, применение той или иной формы рейтинга эффективности является общей чертой для всего многообразия сферы занятости на цифровых платформах. В некоторых бизнес-моделях рейтинги присваиваются клиентами, в других - самой платформой, часто в автоматическом режиме. Независимо от типа рейтинга, этот метод «оценки эффективности», как правило, влияет на доступ работников к будущим заданиям (и, следовательно, на возможности получения работы и дохода) и/или на качество поручаемых заданий (в частности, на уровень заработка).

3.86 Некоторые цифровые платформы могут использовать алгоритмы в менее заметной степени. Например, если нет автоматического подбора работников и заданий, а также оценки работников, цифровая платформа имеет меньшую степень алгоритмического управления. Однако на практике большинство цифровых платформ используют алгоритмы, поскольку в основе сетевых эффектов, создаваемых бизнес-моделью платформы, лежат запрограммированные компьютером процедуры ([OECD, готовится к публикации](#)).

Сбор и распространение данных о занятости на цифровых платформах

Тип занятости на цифровой платформе

3.87 Сбор и распространение данных может охватывать занятость, связанную с услугами, предоставляемыми через онлайн-веб-платформы и географически привязанные платформы. Эти два типа платформ обычно используют работников, которые могут столкнуться с алгоритмическим управлением и рискуют попасть в экономическую зависимость от платформы.

3.88 В соответствующих случаях дополнительный сбор и анализ данных может быть направлен на изучение занятости, осуществляемой с помощью других типов цифровых

платформ, таких как платформы для корпоративных клиентов («бизнес для бизнеса»), платформы, способствующие обмену товарами, платформы социальных сетей или гибридные платформы (платформы, которые выступают в качестве посредников в предоставлении работы и оказывают другие услуги).

3.89 С точки зрения статистики НСУ и исследователи должны также рассмотреть возможность измерения следующих параметров:

- ▶ Устанавливает ли платформа цены или ставки оплаты (да, нет; если да: всегда, в основном, регулярно, время от времени)
- ▶ Организует ли работник по своему усмотрению рабочее время/график (да, нет; если да: всегда, в основном, регулярно, время от времени)
- ▶ Преобладание алгоритмического/автоматизированного распределения задач (да/нет; если да: всегда/в основном, регулярно, время от времени)
- ▶ Преобладание алгоритмического/автоматизированного мониторинга эффективности работы (да/нет; если да: всегда/в основном, регулярно, время от времени)
- ▶ Преобладание санкций/наказаний на основе алгоритмического/автоматизированного мониторинга эффективности (да/нет; если да: всегда/в основном, регулярно, время от времени)

3.90 К другим важным элементам, позволяющим различать растущее разнообразие видов занятости, осуществляемых с помощью цифровых платформ, относятся (см. [Eurofound, 2018](#); [Eurofound, 2019](#)):

- ▶ уровень квалификации, необходимый для выполнения задачи (низкий, средний, высокий)
- ▶ Связано ли это с предоставлением товаров или услуг
- ▶ Масштаб задач (микрозадачи против крупных проектов)
- ▶ Иницируется ли распределение заданий платформой, клиентом или работником
- ▶ Форма подбора сотрудников для клиентов (предложение или конкурс)

3.91 Основываясь на сочетании вышеперечисленных элементов, Eurofound определил 120 видов работ на платформах, которые могут выполняться с помощью онлайн-веб-платформ и платформ с географической привязкой. Применительно к Европе было установлено, что по состоянию на 2017 год 10 из этих 120 возможных видов имели критическую массу активных платформ и работников.

Таблица 3.1

Наиболее распространенные типы платформ, предоставлявшие услуги в Европе в 2017 году

Категория работы	Классификация услуг			Классификация платформы		Доля платформ в общем количестве платформ	Доля работников в общей численности работников	Примеры
	Уровень квалификации	Формат предоставления услуги	Масштаб задач	Кто выбирает	Форма подбора			
Определяемая платформой регулярная работа по месту нахождения	Низкий	По месту нахождения	Большой	Клиент	Предложение	13,7	1,3	GoMore
Определяемая	Низкий	По месту	Большой	Платформа	Предложение	31,5	31,2	Uber

платформой регулярная работа по месту нахождения	нахождения							
	Уровень квалификации	Место	Размер	Тип	Тип предложения	Средняя зарплата	Средняя стоимость	Платформа
Определяемая клиентом средне-квалифицированная работа по месту нахождения	Низкий-средний	По месту нахождения	Большой	Клиент	Предложение	11,3	10,9	Oferia
Иницируемая работником средне-квалифицированная работа по месту нахождения	Низкий-средний	По месту нахождения	Большой	Работник	Предложение	4,2	5,5	ListMinut
Средне-квалифицированная одноразовая работа	Низкий-средний	Онлайн	Микро	Платформа	Предложение	0,6	5,3	CrowdFlower
Определяемая клиентом высоко-квалифицированная работа по месту нахождения	Средний	По месту нахождения	Большой	Клиент	Предложение	2,4	3,3	appJobber
Определяемая платформой высоко-квалифицированная работа по месту нахождения	Средний	По месту нахождения	Большой	Платформа	Предложение	1,2	4,2	Be My Eyes
Определяемая платформой высоко-квалифицированная работа онлайн	Средний	По месту нахождения	Большой	Платформа	Предложение	0,6	1,9	Clickworker
Определяемая клиентом высоко-квалифицированная работа онлайн	Средний-высокий	Онлайн	Большой	Клиент	Предложение	5,4	30,3	Freelancer
Конкурсная специализированная работа онлайн	Высокий	Онлайн	Большой	Клиент	Конкурс	5,4	4,6	99designs

Источник: [Eurofound, 2018](#)

Учетные периоды

3.92 Наконец, поскольку занятость на цифровых платформах часто носит спорадический характер, измерение занятости с помощью обследований рабочей силы на основе 1-недельного учетного периода может не в полной мере отражать степень занятости на цифровых платформах в той или иной стране. Поэтому НСУ и исследователям рекомендуется собирать данные, отражающие более длительный период (3, 6 или 12 месяцев), и рассмотреть возможность измерения следующих:

- ▶ Лица, работавшие на цифровой платформе в течение более длительного учетного периода
- ▶ Лица, получившие определенный доход от занятости на цифровой платформе (см. [OECD, готовится к публикации](#))

3.93 Показатели, основанные на более длительном учетном периоде, скорее всего, дадут более полные оценки численности занятых на цифровых платформах в стране и степени, в которой платформы являются источником дохода. Однако следует избегать представления этих результатов как эквивалентного показателя занятости в соответствии с определением, приведенным в *Резолюции 19-й МКСТ о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы (ILO, 2013a)*.

Сбор данных

3.94 Для сбора данных о занятости на цифровых платформах могут использоваться различные источники, включая обследования домохозяйств. Более подробную информацию о возможных стратегиях сбора данных см. в Главе 4 Руководства по измерению занятости и работы на платформах ([OECD, готовится к публикации](#)).

3.3.4 Формы вознаграждения и оплаты

3.95 Способы компенсации труда могут меняться в зависимости от изменений в законодательстве, деловой практике и технологиях. Это широкое условие использования труда охватывает три аспекта: формы вознаграждения, системы варьируемого вознаграждения и формы оплаты.

3.96 Определение форм вознаграждения – основы для осуществления выплат – требуется как часть определения категории статуса в занятости в МКСЗ-18. Как отмечалось в Главе 2, различие между работой за плату и работой в обмен на прибыль является важнейшим элементом в варианте МКСЗ-18, основанном на экономическом риске. Таким образом, не все формы вознаграждения имеют отношение ко всем категориям статуса в занятости. Например, получение оплаты за отработанное время на основе заработной платы или оклада отличает наемных работников от зависимых подрядчиков. Хотя обе категории работников находятся в экономической зависимости от экономической единицы, которой они сами не владеют и не управляют, только наемные работники получают оплату за отработанное время.

3.97 В то же время во многих категориях статуса в занятости могут встречаться другие формы вознаграждения, такие как сдельная оплата, комиссионные, чаевые от клиентов, а также вознаграждение, определяемое прибылью или убытками, и они могут обеспечить дополнительную информацию по таким вопросам, как стабильность заработка.

3.98 Для полного понимания различных способов оплаты труда и их последствий для работников полезно ввести два дополнительных понятия. Первое касается систем варьируемого вознаграждения, которые относятся к системам вознаграждения наемных работников на основе результатов, производительности, прибыли или убытков экономической единицы, в которой они работают. Второе – это форма оплаты, которая относится к средствам, при помощи которых работники получают компенсацию.

3.99 Формы вознаграждения и оплаты представляют собой отдельный набор понятий,

отличный от заработка, связанного с работой. Последнее относится к денежной стоимости вознаграждения и регулируется Резолюцией 16-й МКСТ об измерении доходов, связанных с занятостью ([ILO, 1998](#)).

Формы вознаграждения

3.100 Форма вознаграждения относится к основанию, на котором производится оплата, а не к самому способу оплаты (например, наличными, натурой, банковским переводом). В Разделе 6.5 *Концептуальных основ статистики отношений в сфере труда* ([ILO, 2020a](#)) описаны основные формы вознаграждения, которые должны быть охвачены программами сбора:

- ▶ за отработанное время (включая заработную плату или оклад)
 - заработная плата
 - оклад
- ▶ сдельная оплата
- ▶ комиссия
- ▶ плата за услуги
- ▶ исходя из прибыли или убытка
- ▶ чаевые от клиентов
- ▶ прочее

3.101 Ниже приведены основные соображения, более подробная информация содержится в Концептуальных основах:

- ▶ Вознаграждение за отработанное время в виде зарплаты или оклада распространяется только на наемных работников и владельцев-руководителей корпораций.
- ▶ Как правило, работники, получающие сдельную оплату или комиссионное вознаграждение, должны классифицироваться как наемные работники. Однако бывают случаи, когда такие формы оплаты труда встречаются среди независимых работников и зависимых подрядчиков, например, когда оплата производится «в соответствии с условиями коммерческого контракта с тарифной сеткой, рассчитанной на основе количества произведенных товаров, оказанных услуг или осуществленных продаж» ([ILO, 2020a, p.54](#)).
- ▶ Вознаграждение независимых работников на рыночных предприятиях домохозяйств, зависимых подрядчиков и помогающих членов семьи полностью или частично определяется прибылью или убытками. Наемные работники и независимые работники в корпорациях могут также получать часть своего вознаграждения на основе прибыли или убытков через опционы на приобретение акций или другие системы вознаграждения, связанные с прибылью.

3.102 В рамках требований по сбору данных для МКСЗ-18 необходимо собирать информацию обо всех формах вознаграждения, связанных с конкретным рабочим местом, чтобы выявить любого работника, получающего заработную плату или оклад (даже если это не основная форма вознаграждения). Данные об основной форме вознаграждения, связанной с рабочим местом, являются дополнительными и могут помочь исследователям и НСУ получить более полное представление о формах вознаграждения.

Системы варьируемого вознаграждения

3.103 Вознаграждение независимых работников на рыночных предприятиях домохозяйств, зависимых подрядчиков, членов семей, работающих по найму, и владельцев-операторов корпораций является варьируемым по определению, поскольку частично или полностью зависит от прибыли или убытков (ILO, 2020a). Однако наемные работники могут также получать варьируемое вознаграждение в рамках систем, которые предусматривают поощрение работников на основе результатов, производительности или прибыли. Системы варьируемого вознаграждения специально разработаны таким образом, чтобы быть варьируемыми для стимулирования повышения производительности и усердия работников (Prendergast, 1999).

3.104 Для НСУ и исследователей может быть целесообразно определить, кто из наемных работников полностью или частично получает вознаграждение на основе систем варьируемой оплаты труда, чтобы в полной мере отразить степень их подверженности экономическому риску. Такие системы можно в широком смысле разделить на те, которые предусматривают вознаграждение работников на основе их индивидуальной выработки или результатов работы; те, в рамках которых вознаграждаются результаты работы группы, в том числе результаты работы бригады или компании; и те, в соответствии с которыми вознаграждение работникам выплачивается на основе прибыли или убытков.

- 1) Индивидуальная выработка или результаты работы
 - ▶ оплата по результатам
 - сдельная оплата
 - комиссионные
 - прочее
 - ▶ оплата, привязанная к индивидуальным результатам работы после оценки руководством;
- 2) групповая производительность
 - ▶ оплата, привязанная к результатам работы группы (бригады, рабочей группы или отдела);
- 3) в зависимости от прибыли или убытков
 - ▶ схемы участия в прибыли (оплата зависит от результатов деятельности компании или заведения);
 - ▶ предлагаемые компанией программы участия в акционерном капитале.

3.105 Более широкое определение варьируемого вознаграждения может также охватывать всех сотрудников, для которых хотя бы часть пакета вознаграждения является варьируемой по какой-либо причине. Сюда можно отнести чаевые, оплату сверхурочных, оплату, зависящую от графика работы или работы в какую-либо смену. Однако в силу своей неоднородности этот более широкий показатель может дать неоднозначные результаты.

3.106 В публикации «Изменения в системах вознаграждения и поощрения» *Changes in remuneration and reward systems* (Eurofound, 2016) приводится более подробное описание систем варьируемого вознаграждения, а также результаты Европейского обследования компаний 2013 года (Eurofound, n.d.1).

Формы оплаты

3.107 Формы оплаты относятся к средствам, с помощью которых работники получают вознаграждение. Хотя сбор данных о формах оплаты не имеет существенного значения для определения категорий статуса в занятости, он может помочь выявить потенциальные риски для работников, особенно если оплата производится в

натуральной форме или наличными, поскольку это может быть связано с уклонением от уплаты взносов на социальное страхование и неформальной занятостью ([ILO, 2021d](#)). Выплаты в натуральной форме связаны с дополнительными соображениями, такими как их эквивалентная денежная стоимость для целей расчета статистических данных о заработной плате, а также с соображениями, касающимися соответствия таких выплат законодательству о минимальной заработной плате (см. [ILO, 2016b](#); [ILO, 2021d](#)). Формы оплаты включают выплаты:

- ▶ наличными
- ▶ в натуральной форме
- ▶ чеком
- ▶ выплата зарплаты с помощью цифровых технологий (например, банковским переводом)
- ▶ криптовалютой
- ▶ ваучерами
- ▶ подарочными сертификатами
- ▶ прочие формы (например, опционы на покупку акций)

3.108 *Ваучерная занятость* - это форма занятости, при которой работник получает зарплату через ваучер, приобретенный в уполномоченной организации, который покрывает и зарплату, и взносы на социальное страхование. Ваучеры обычно выдаются государственным органом и направлены на стимулирование легальной занятости за счет снижения административного бремени. Более подробную информацию об этой форме оплаты можно найти в публикациях EUROFOUND о новых формах занятости ([2015](#); [2020](#)).

3.3.5 Кооперация внутри организаций и между ними

3.109 Еще один параметр, который НСУ, возможно, сочтут нужным учесть при разграничении различных форм занятости, - это то, как работники сотрудничают друг с другом в процессе работы. К этому параметру относятся некоторые новые формы занятости, такие как зонтичные организации для независимых работников и коворкинг-пространства. В этом смысле кооперация представляет собой явно выраженную отдельную форму, которая влияет на условия труда. Однако некоторые НСУ могут придавать меньшее значение сбору и распространению данных об этой форме, особенно если конкретная форма кооперации относительно редко встречается в стране.

3.110 Ниже более подробно рассматриваются наиболее заметные виды кооперации внутри организаций и между ними. Ввиду их уникального влияния на социальную защиту и качество личных отношений на работе, особого внимания заслуживают кооперативы работников и производителей, коворкинг и зонтичные организации.

3.111 Как зависимые, так и независимые работники могут выполнять свою работу в структурах, предоставляющих разные степени возможностей для кооперации. Теоретически спектр простирается от выполнения всех задач в полной изоляции до реализации каждой задачи в кооперации с другими лицами, как внутри организации, так и за ее пределами. На практике эти две крайности встречаются редко, так как, скорее всего, и зависимые, и независимые работники работают с другими лицами, по крайней мере, в рамках некоторых из решаемых ими задач, как показано в Таблице 3.2.

Таблица 3.2
Примеры возможной кооперации для зависимых и независимых работников

	<i>Наемные работники и помогающие члены семьи*</i>	<i>Независимые работники и зависимые подрядчики</i>
<i>Кооперация внутри организации</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Коллеги из одного коллектива ▪ Коллеги из одного подразделения/отдела ▪ Коллеги в других коллективах, подразделениях/отделах той же организации ▪ Начальники/подчиненные ▪ Кооперативы работников 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Другие независимые работники или зависимые подрядчики, например, партнеры, совладельцы, соуправляющие в различных организационно-правовых формах, таких как товарищества, кооперативы и т. д. ▪ Персонал/подчиненные (включая наемных работников и помогающих членов семьи)
<i>Кооперация между организациями</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Деловые партнеры ▪ Клиенты ▪ Поставщики 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Деловые партнеры ▪ Клиенты ▪ Поставщики ▪ Другие независимые работники или зависимые подрядчики, которые не относятся к вышеперечисленным категориям, например, в местах для коворкинга ▪ Административные структуры, например, в зонтичных организациях

Примечание: *Официально оформленные коллективы и отделы навряд ли применимы к помогающим членам семьи

Кооперативы

3.112 В Руководстве о статистике кооперативов, разработанном на 20-й МКСТ, термин «кооператив» определяется как «самостоятельная ассоциация физических и/или юридических лиц, которые объединились на добровольной основе для удовлетворения своих общих экономических, социальных и культурных потребностей и устремлений посредством совместного владения предприятием, контролируемым на основе демократических принципов». ([ILO, 2018c, paragraph 6](#)).

Рабочие кооперативы

3.113 Хотя концепции кооперативов и их характеристик по-разному понимаются в разных странах, для целей дифференциации форм занятости и измерения занятости наиболее важное значение имеют рабочие кооперативы. В целом они относятся к «организациям, находящимся в совместной собственности и под демократическим контролем, характеризующимся интенсивным сотрудничеством между членами в области производства, маркетинга и стратегического управления» ([Eurofound, 2015](#); [Eurofound, 2020](#)). Кроме того, «члены разделяют интерес к работе, которая организуется или обеспечивается посредством кооператива» ([ILO, 2018c, paragraph 14](#)).

3.114 На практике это означает, что члены рабочего кооператива являются совладельцами и соуправляющими, поскольку имеют возможность влиять на все решения организации, то есть на бизнес-решения, а также на решения, касающиеся работы и занятости, включая, например, системы оплаты. Соответственно, это означает, что члены кооператива имеют такую же степень контроля над экономической единицей, как и независимые работники, но не могут принимать решения автономно и изолированно, а скорее делают это в рамках согласованных действий с другими членами.

3.115 В зависимости от национальной законодательной базы, работники кооперативов могут иметь правовой статус независимых работников, наемных работников или «промежуточный» статус при определении своих прав и возможностей, связанных с условиями труда или социальной защитой.

3.116 Однако статистическая связь между членством в рабочих кооперативах и категориями статуса в занятости определяется *Концептуальными основами статистики отношений в сфере труда*, где говорится, что члены рабочих кооперативов должны классифицироваться как наемные работники или зависимые подрядчики в зависимости от того, получают ли они оплату за отработанное время ([ILO, 2020a, Section 7.5](#)).

Прочие кооперативы

3.117 Помимо рабочих кооперативов в качестве самостоятельной категории существуют **производственные кооперативы**, членство в которых основано на их производственной деятельности «в качестве предприятий как таковых» ([ILO, 2018c, paragraph 13](#)). Членами производственных кооперативов являются «члены-производители», которые являются владельцами-руководителями предприятий, являющихся членами производственных кооперативов. Члены-производители обычно классифицируются как независимые работники, но могут быть и зависимыми подрядчиками, если они экономически зависят от кооператива (см. [ILO, 2020a, section 7.5](#)).

3.118 Другие виды кооперативов, которые также могут представлять интерес, - это **потребительские кооперативы** и **кооперативы с участием многих заинтересованных сторон** ([ILO, 2018c](#)). Потребительские кооперативы предполагают более ограниченный контроль со стороны работников, поскольку правами голоса пользуются и другие члены, которые являются клиентами, а не работниками. Таким образом, условия труда, скорее всего, будут напоминать условия труда работников в экономических единицах, которые не являются кооперативами.

3.119 Более подробную информацию о показателях, включая важное различие между статистическими данными о членстве и занятости в кооперативах, см.:

- ▶ *Руководство о статистике кооперативов* ([ILO, 2018c](#))

Кооперация наемных работников внутри организаций и между организациями

3.120 Основное различие в отношении кооперации сотрудников в рамках организации касается наличия или отсутствия коллективной работы. В Европейском обследовании компаний Eurofound определяет коллектив как «группу людей, работающих вместе и несущих общую ответственность за выполнение поставленных задач» (см. [Eurofound, n.d.1](#)).

3.121 В условиях глобализации экономики и рынка труда и перехода к цифровой эпохе некоторые наемные работники (и помогающие члены семьи) сотрудничают не только с персоналом своей организации, но и с представителями других организаций. Эта кооперация происходит по цепочке создания стоимости (с поставщиками, клиентами или с теми и другими) или с прочими деловыми партнерами (например, связанными с НИОКР, маркетингом и рекламой и т. д.). Такие модели работы могут повлиять на продолжительность рабочего времени, интенсивность труда, уровень стресса и другие параметры качества занятости.

Кооперация независимых работников и зависимых подрядчиков

Цепочки создания стоимости

3.122 Как и кооперация наемных работников между организациями, кооперация в рамках цепочки создания стоимости может повлиять на условия труда независимых работников и зависимых подрядчиков.

3.123 Следует отметить, что некоторые источники экономической зависимости связаны с положением работника в цепочке создания стоимости. Например, независимый работник, не имеющий наемных работников, который находится в экономической зависимости от поставщика, может быть классифицирован как зависимый подрядчик на основании МКС3-18 в зависимости от степени контроля, осуществляемого поставщиком.

Зонтичные организации

3.124 Зонтичные организации - это «инструменты», призванные улучшить положение независимых работников или зависимых подрядчиков путем предоставления конкретных административных услуг (например, выставление счетов, подача документов в налоговые органы или органы социальной защиты и т. д.). Работники сохраняют свой правовой статус, а также самостоятельность и ответственность за экономическую деятельность, включая поиск потенциальных клиентов и обращение к ним, ведение переговоров о занятости и условиях труда, а также исполнение коммерческих контрактов ([Eurofound, 2015](#); [Eurofound, 2020](#)). При таком понимании концепция зонтичной организации не распространяется на агентства по временному трудоустройству или рекрутинговые компании, которые берут плату с работников за заключение временных трудовых договоров с третьими лицами или выступают в качестве посредника при найме работников и сдаче их внаем третьим лицам.

Кооперация независимых работников и наемных работников: места для коворкинга

3.125 Под коворкингом обычно понимаются не имеющие наемных работников независимые работники, которые арендуют помещение или офис в специально спроектированном месте для работы, где также предоставляются услуги «бэк-офиса» (например, ресепшн, ИТ-инфраструктура, например принтеры) и во многих случаях вспомогательные услуги (например, обучение, налаживание контактов с потенциальными инвесторами) ([Eurofound, 2015](#); [Eurofound, 2020](#)). Все чаще места для коворкинга используют и другие работники, например наемные работники, которые работают удаленно. Работники, активно работающие в коворкинг-пространствах, получают выгоду от неформального обмена мнениями с другими сотрудниками. Это не только помогает преодолеть личную и профессиональную изоляцию, характерную для некоторых видов работы, но и может способствовать развитию деловой активности

благодаря более легкому выявлению возможностей сотрудничества или выработке новых (совместных) бизнес-идей.

3.4 Неформальность

3.127 Под неформальной экономикой в широком смысле понимается «вся экономическая деятельность работников и экономических единиц, которая - по закону или на практике - не охватывается или недостаточно охватывается формальными механизмами» ([ILO, 2015c, Section I, paragraph 2\(a\)](#)). Неформальная экономика не охватывает такие виды незаконной деятельности, как продажа, владение или использование товаров, запрещенных законом, отмывание денег и торговля людьми ([ILO, 2015c, Section I, paragraph 2\(b\)](#)). Конкретные виды деятельности, которые считаются незаконными, варьируются от страны к стране.

3.128 С концептуальной точки зрения неформальность может быть аспектом экономической единицы (неформальный сектор) или работы (неформальная занятость, тип трудового соглашения). Однако неформальность охватывает все категории занятости и обладает теми же статистическими свойствами, что и условие использования труда.

3.129 В странах с формирующейся рыночной экономикой и развивающихся странах неформальная занятость часто составляет значительную долю экономики. По оценкам МОТ, в 2016 году среди населения в возрасте 15 лет и старше два миллиарда человек, или 61,2 процента от общей численности занятых в мире, были заняты неформально ([ILO, 2018d, p. 13](#)).

3.130 Более того, в странах с развитой экономикой некоторые новые формы занятости вызывают опасения именно потому, что они бросают вызов регулированию рынка труда и программам социальной защиты и обеспечивают меньшую защиту, чем постоянные отношения между работодателем и работником ([OECD, 2019, p.52](#)). В таких условиях НСУ и исследователи могут счесть концепцию неформальности полезной, чтобы в полной мере отразить влияние новых форм занятости на рынок.

3.131 Неформальная занятость вызывает серьезную озабоченность у правительств многих стран и международных организаций, поскольку она связана с недостатками прав на труд и социальной защиты, а также с ее «негативным влиянием на развитие устойчивых предприятий» ([ILO, 2015c](#); [ILO, 2018d, p. 1](#)). Неформальность может иметь место в любой категории МКСЗ-18, но в некоторых категориях она выше или присутствует всегда. Например, согласно резолюции 17-й МКСТ, помогающие члены семьи по определению всегда заняты неформально, и неформальность особенно высока среди самозанятых работников ([ILO, 2018d, p. 17](#)).

3.132 Статистически неформальность измеряется с помощью отдельных понятий «неформальный сектор» и «неформальная занятость». Первое представляет собой классификацию экономических единиц в зависимости от того, работают они в неформальном секторе или нет, а второе учитывает лиц, занятых на неформальных рабочих местах, независимо от того, работают они в неформальном секторе или нет.

3.133 На 20-й МКСТ в 2018 году ([ILO, 2018b](#)) был достигнут прочный консенсус в отношении необходимости пересмотра действующих статистических стандартов по неформальности. На основании этого мандата МОТ приступила к разработке нового набора стандартов по неформальности, который будет опираться на существующие определения и практику стран и будет согласован с самыми последними статистическими стандартами по измерению труда, способствуя расширению глобального охвата и гармонизации. Ожидается, что новый набор стандартов будет представлен и обсужден на 21-й МКСТ в 2023 году (подробнее см. [ILO, 2021e](#)).

Неформальный сектор

3.134 Статистическое измерение **неформального сектора** основано на характеристиках производственных единиц (предприятий), на которых осуществляется деятельность ([ILO, 2013b, p. 15](#)). Согласно *Резолюции 15-й МКСТ о статистике занятости в неформальном секторе* ([ILO, 1993](#)), неформальный сектор находится внутри границ производственной сферы Системы национальных счетов (СНС) классифицируется как часть сектора домашних хозяйств и состоит из некорпорированных предприятий, принадлежащих домашним хозяйствам, которые:

«функционируют на низком уровне организации, с незначительным или отсутствующим разделением труда и капитала как факторов производства и в небольших масштабах. Трудовые отношения - там, где они существуют, - основаны в основном на случайной занятости, родственных или личных и социальных связях, а не на договорных отношениях с официальными гарантиями». ([ILO, 1993, paragraph 5\(1\)](#)).

3.135 С точки зрения занятости наиболее актуальным показателем является **численность населения, занятого в неформальном секторе**, т. е. «все лица, которые в течение определенного учетного периода заняты по крайней мере на одном предприятии неформального сектора, независимо от их статуса в занятости, а также от того, является ли это рабочее место для них основным или второстепенным» ([ILO, 2013b, p. 32](#)).

3.136 Неформальный сектор состоит из *неформальных самостоятельных предприятий и предприятий неформальных работодателей*. Он включает предприятия, которые не зарегистрированы (т. е. не имеют отдельного юридического лица), не имеют полного набора счетов (т. е. не являются квазикорпорациями), не зарегистрированы в национальном реестре компаний или в аналогичном реестре, и/или меньше определенного размера. Более подробно об измерении неформального сектора и населения, занятого в неформальном секторе, см.:

- ▶ *Резолюция 15-й МКСТ о статистике занятости в неформальном секторе* ([ILO, 1993](#))
- ▶ *Измерение неформальности: статистическое руководство по неформальному сектору и неформальной занятости* ([ILO, 2013b](#))

Неформальная занятость

3.137 В соответствии с *руководящими принципами 17-й МКСТ по статистическому определению неформальной занятости*, неформальная занятость - это общее число неформальных рабочих мест, «независимо от того, выполняются ли соответствующая работа на предприятиях формального сектора, предприятиях неформального сектора или в домашних хозяйствах в течение данного учетного периода» ([ILO, 2003, paragraph 3\(1\)](#)).

3.138 В руководстве предлагаются различные критерии отнесения рабочих мест к неформальным или формальным в зависимости от категории статуса в занятости, связанной с соответствующим рабочим местом.

- ▶ **Помогающие члены семьи** все имеют неформальную занятость независимо от того, что предприятие является формальным
- ▶ **Работодатели и самозанятые работники** классифицируются как имеющие формальное или неформальное рабочее место в зависимости от того, работают ли они в неформальном или формальном секторе

- ▶ **Наемные работники имеют неформальное рабочее место, если** «их трудовые отношения по закону или на практике не подпадают под действие национального трудового законодательства, подоходного налогообложения, социальной защиты или права на определенные трудовые льготы (предварительное уведомление об увольнении, выходное пособие, оплачиваемый ежегодный отпуск или отпуск по болезни и т. д.)» ([ILO, 2003, paragraph 3\(5\)](#)).

3.139 В Руководстве, принятом на 17-й МКСТ приводится полезное краткое описание взаимосвязи между категориями статуса в занятости, основанных на МКСЗ-93, и неформальной занятостью (Рис. 3.3).

Рис. 3.3

Неформальность и категории статуса в занятости на основе МКСЗ-93

Тип производственной единицы	Работодатель		Самозанятые работники		Наемные работники		Помогающие члены семьи	
	Неформальный	Формальный	Неформальный	Формальный	Неформальный	Формальный	Неформальный	Формальный
Предприятие формального сектора	Неформальная занятость	Формальная занятость	Неформальная занятость	Формальная занятость	Неформальная занятость	Формальная занятость	Неформальная занятость	Формальная занятость
Предприятие неформального сектора	Неформальная занятость	По определению такой комбинации быть не может	Неформальная занятость	По определению такой комбинации быть не может	Неформальная занятость	Формальная занятость	Неформальная занятость	По определению такой комбинации быть не может



Источник: адаптировано из [ILO, \(2003\)](#)

3.140 Более подробную информацию об измерении неформальной занятости можно найти в:

- ▶ *Руководящие принципы 17-й МКСТ по статистическому определению неформальной занятости* ([ILO, 2003](#))
- ▶ *Измерение неформальности: статистическое руководство по неформальному сектору и неформальной занятости* ([ILO, 2013b](#))

Тип трудового договора

3.141 Концептуальные основы статистики трудовых отношений определяют **тип трудового договора** как понятие, отличное от неформальной занятости (см. see [ILO, 2020a, section 6.4](#)). Он применяется только к наемным работникам, которые делятся на категории в зависимости от следующих обстоятельств:

- ▶ отсутствие договора
- ▶ устный договор
- ▶ письменный договор

3.142 Тип трудового договора не следует напрямую использовать для измерения неформальной занятости, поскольку наемные работники с устными договорами могут быть охвачены системой социальной защиты, а работники с письменными договорами могут соответствовать или не соответствовать критериям формальности. Однако он может дать дополнительную информацию об уровне защищенности, связанном с трудовыми отношениями в некоторых странах.

Глава 4. Стабильность и постоянство в трудовых отношениях

4.1 Данная глава содержит рекомендации для стран, заинтересованных в измерении постоянства и стабильности трудовых отношений на основе Международной классификации статуса в занятости (МКСЗ-18). В главе также предлагаются критерии, позволяющие отразить различия в постоянстве и стабильности, характерные для разных форм занятости. В этом контексте в главе также представлена концепция «гиг-работы», которая призвана отразить занятость, основанную на краткосрочных заданиях или проектах, которые люди получают по собственному желанию.

4.2 В соответствии с остальными разделами Справочника данная глава призвана содействовать согласованности и интеграции концепций в целях углубления знаний и сбора данных о формах занятости и изменениях, происходящих на рынках труда во всем мире. Несмотря на то, что постоянство и стабильность рассматриваются в резолюции 20-й МКСТ ([ILO, 2018b](#)) с включением нескольких категорий работников в зависимости от степени их подверженности экономическим рискам, международные статистические стандарты и другие существующие исследования в настоящее время не дают конкретных определений этих двух понятий, применимых ко всем категориям статуса в занятости. Это привело к некоторой путанице, поскольку оба термина часто используются как взаимозаменяемые и не имеют четких статистических границ. Цель данной главы – прояснить и уточнить понятия «постоянство» и «стабильность» и сделать их применимыми для статистического измерения. Кроме того, хотя МКСЗ-18 предусматривает конкретные границы, определяющие постоянство среди работников, в ней не содержится указаний относительно других категорий статуса в занятости. В этой главе представлены дополнительные показатели, которые могут помочь НСУ и исследователям выявить менее постоянные и стабильные рабочие места среди независимых работников, зависимых подрядчиков и помогающих членов семьи.

4.3 Глава начинается с краткого обсуждения контекста, в котором возникли опасения по поводу стабильности и постоянства трудовых отношений. В Разделе 4.2 кратко рассматриваются типы трудовых отношений, встречающиеся в МКСЗ-18, в качестве отправной точки для остальной части обсуждения. В Разделе 4.3 представлены и описаны широкие понятия постоянства и стабильности применительно к каждому типу рабочих отношений. В Разделе 4.4 вводится понятие «гиг-работы» и предлагаются статистические границы для определения этой формы занятости. Статистические критерии для выявления и измерения постоянства и стабильности более подробно описаны в Разделе 4.5, а в Разделах 4.6 и 4.7 приведены примеры вопросов, которые можно использовать для отражения ключевых аспектов постоянства и стабильности в рамках обследований домохозяйств.

4.1 История вопроса

4.4 В 1980-х годах для обозначения преобразований, происходящих в организации рабочих отношений и трудовых отношений на международном уровне как в промышленно развитых странах, так и в странах, где недавно произошли процессы индустриализации, был введен термин «флексбилизация» ([Rodgers, 2007](#)). Флексбилизация связана с рядом изменений на рынке труда, включая появление новых форм организации труда, трансформацию систем социального обеспечения, коллективных переговоров и трудового законодательства ([Van Eycck, 2003](#)), которые имеют различные последствия для постоянства и стабильности трудовых

отношений.

4.5 Национальные рынки труда во всем мире продолжают претерпевать значительные структурные изменения, связанные с ускоренным внедрением коммуникационных технологий, глобализацией и демографическими изменениями, способствующими трансформации рабочих процессов и интеграции технологий в процесс предоставления услуг (UNECE, 2021; OECD, 2019). ОЭСР отмечает, что, хотя постоянная занятость с полным рабочим днем остается наиболее распространенной формой занятости в странах-членах организации, многие из них в последнее время отмечают рост новых форм занятости, менее стабильных и постоянных, что вызывает новые опасения в отношении уязвимых работников, которые могут оказаться за рамками традиционной сферы действия трудового законодательства (OECD, 2019). Тенденции к менее постоянной и стабильной занятости также могут быть обусловлены гибкостью, проявляемой самими работниками, которые стремятся найти рабочие места, которые обеспечивали бы им свободу выбора времени и места работы.

4.6 Последний пересмотр Международной классификации статуса в занятости впервые устанавливает международный статистический стандарт для классификации наемных работников на основе признаков постоянства и стабильности, отражающих степень подверженности различных типов наемных работников экономическим рискам.

4.2 Типы трудовых отношений

4.7 Как отмечалось в Главе 2, Международная классификация статуса в занятости (МКСЗ-18) классифицирует трудовые отношения на десять категорий, объединенных в две альтернативные классификационные иерархии, основанные на типе полномочий (МКСЗ-18-П) и типе экономического риска (МКСЗ-18-Р). МКСЗ-18-П устанавливает дихотомию между независимыми и зависимыми работниками. Детальные категории, организованные в соответствии с типом полномочий, представлены в Таблице 4.1.

4.8 МКСЗ-18-П служит отправной точкой для описания того, как постоянство и стабильность взаимодействуют с экономической зависимостью. Стабильность и постоянство имеют разные источники в зависимости от уровня полномочий, осуществляемых работником в отношении экономической единицы, на которую он работает. Например, у наемных работников стабильность и постоянство в значительной степени определяются типом трудовых отношений или трудового соглашения, предлагаемого работодателем, в то время как у независимых работников эти два параметра зависят от характеристик и положения на рынке самой экономической единицы.

Table 4.1
МКСЗ-18-П

МКСЗ-18-П				
Независимые работники		Зависимые работники		
Работодатели	Независимые работники без наемных работников	Зависимые подрядчики	Наемные работники	Помогающие члены семьи
▶ в корпорациях	▶ Владельцы-руководители корпораций без наемных работников		▶ Наемные работники с постоянным контрактом ▶ Наемные работники со срочным контрактом	▶ Помогаю-

<ul style="list-style-type: none">▶ в рыночных предприятиях домохозяйств	<ul style="list-style-type: none">▶ Самозанятые работники в рыночных предприятиях домохозяйств без наемных работников	<ul style="list-style-type: none">▶ Зависимые подрядчики	<ul style="list-style-type: none">▶ Наемные работники с краткосрочным контрактом и выполняющие разовую работу▶ Оплачиваемые ученики, стажеры и практиканты	щие члены семьи
--	---	--	---	-----------------

4.3 Разработка определения постоянства и стабильности в трудовых отношениях

4.3.1 Определение постоянства и стабильности в трудовых отношениях

Постоянство среди наемных работников

4.9 В *Резолюции 20-й МКСТ о статистике трудовых отношений* дается определение постоянства занятости применительно к наемным работникам. В МКСЗ-18 (см. [ILO, 2018b](#)) в зависимости от степени постоянства трудовых отношений и стабильности рабочего времени наемные работники подразделяются на следующие группы:

1. Наемные работники с постоянным контрактом
2. Наемные работники со срочным контрактом
3. Наемные работники с краткосрочным контрактом и выполняющие разовую работу
4. Оплачиваемые ученики, стажеры и практиканты

4.10 В частности, наемные работники с постоянным контрактом определяются как «работники, которым гарантируется минимальное количество часов работы и которые нанимаются на постоянной или бессрочной основе. Это работники, занятые полный или неполный рабочий день, нанятые за вознаграждение на формальной или неформальной работе, у которых есть условия найма, в соответствии с которыми:

- a) не существует определенной даты или события, когда работа в определенной экономической единице будет прекращена, кроме установленного возраста или времени выхода на пенсию, которые могут применяться в соответствующей экономической единице;
- b) работодатель соглашается предоставить работу и оплатить определенное количество часов или оплатить количество товаров или услуг, произведенных в установленный период;
- c) работник соглашается работать как минимум определенное количество часов или время, необходимое для производства определенного количества товаров или услуг ([ILO, 2018b, paragraph 46](#)).

4.11 Постоянство в занятости определяется как любые трудовые отношения между работодателем и работником на неопределенный срок, в течение которого работодатель обязуется предоставить минимальный объем работы и вознаграждение или оплату за производство товаров или услуг. В этом смысле постоянство - это перспективная концепция, основанная на подразумеваемой или явно выраженной гарантии непрерывной работы.

4.12 В соответствии с этим определением постоянства, трудовые отношения, характеризующие работников, работающих на основе срочного договора, краткосрочного договора или выполняющих разовую работу, а также оплачиваемых учеников, стажеров и практикантов, могут считаться «**непостоянными**», учитывая фиксированную продолжительность трудовых отношений или отсутствие гарантии оплаты труда.

4.13 В МКСЗ-18 работники с краткосрочным и срочным контрактом различаются по продолжительности трудового договора - то есть «периода времени от начала до конца действия письменного или устного трудового договора» ([ILO, 2020a, paragraph 208](#)). Работники классифицируются как наемные работники с краткосрочным контрактом, если их рабочие места связаны с трудовым договором сроком менее 3 месяцев. Однако более подробная информация о сроке действия трудового договора также полезна для проведения различия между срочными работниками, нанятыми на более короткий или более длительный срок. Например, работники со срочным контрактом сроком от 3 до 11 месяцев характеризуются

меньшим постоянством, чем наемные работники, заключившие срочный договор на 1 год и более.

4.14 Подробные указания по измерению продолжительности трудового договора и классификации различных категорий непостоянных работников на основе МКСЗ-18 приводятся в *Концептуальных основах статистики отношений в сфере труда (ILO, 2020a)*.

Постоянство в других категориях статуса в занятости

4.15 В МКСЗ-18 не содержится конкретных указаний по оценке постоянства рабочих мест, не предполагающих отношений между работодателем и работником. Отчасти это объясняется отсутствием бессрочной гарантии непрерывного найма в большинстве коммерческих соглашений или сделок, на основании которых нанимаются независимые работники, зависимые подрядчики и помогающие члены семьи. Кроме того, среди независимых работников постоянство предпринимательской деятельности - и, следовательно, занятости - может не соответствовать конкретной экономической единице. Например, работники могут управлять своей экономической единицей с непостоянными перспективами в рамках плана по продаже бизнеса и реинвестированию прибыли в новую, отдельную экономическую единицу. Исследователи также отмечают, что «чувство неуверенности и отношение к риску имеют другие коннотации» среди независимых работников²⁴, и что потеря конкретного рабочего места может иметь не такое значение, как у наемных работников (*Conen and Schippers (2019, p.13)*). Наконец, проблему создает еще ограниченность данных, поскольку информация о договорах коммерческого подряда и их продолжительности в случае зависимых подрядчиков и независимых работников реже доступна для исследований.

4.16 Тем не менее, предыдущие исследования подчеркивали разнообразие ситуаций, в которых оказываются независимые работники с точки зрения постоянства (см. *Cunningham and Maloney, 2001; Muñoz- Bullón and Cueto 2010*), обращая внимание на необходимость более точного сбора и анализа данных по этой теме по всем категориям статуса в занятости. Хотя четкой границы между постоянным и непостоянным статусом, аналогичной бессрочным трудовым договорам среди наемных работников, не существует, некоторые статистические показатели могут помочь выявить независимых работников, зависимых подрядчиков и помогающих членов семей, чьи рабочие места не являются постоянными. Это может быть, например, 1) отсутствие действующих коммерческих контрактов, 2) ненадежная клиентская база, 3) или ожидания, что экономическая единица будет работать только временно.

4.17 Последний фактор может служить относительно общим показателем непостоянства среди работников, не являющихся наемными работниками. Действительно, сведения о наличии ожиданий того, что работник будет продолжать работать на своем нынешнем месте в течение не более одного года, собираются в США с 1995 года в рамках дополнения к текущему обследованию населения (CPS) «Условный работник» (Contingent Worker Supplement). Такие же данные собирались в рамках пилотного Национального обследования занятий и занятости в Мексике в 2019 году. Кроме того, в ходе обследования рабочей силы в Финляндии работников, не являющихся наемными работниками, спрашивают, является ли их работа постоянной, сезонной, краткосрочной или временной. Хотя показатели такого типа не могут использоваться для определения постоянства как такового, они могут дать представление о количестве рабочих мест, которые явно не являются постоянными. Дополнительные соображения относительно других конкретных категорий статуса в занятости рассматриваются ниже.

Постоянство среди помогающих членов семьи

²⁴ Хотя тема обсуждения в этой работе касается самозанятости, контекст, в котором этот вопрос рассматривается, имеет отношение , в частности, и к ситуации с независимыми работниками и зависимыми подрядчиками.

4.18 Помогающие семейные работники работают на рыночном предприятии домохозяйства, принадлежащем одному из членов семьи, и не получают оплату за отработанное время, например, заработную плату или оклад. Учитывая характер такого соглашения и, как правило, неопределенное или гибкое рабочее время, здесь можно говорить о «непостоянности» трудовых отношений из-за отсутствия бессрочной гарантии непрерывной работы.

4.19 Однако наличие родственных связей может создать контекст, отличный от отношений между зависимыми подрядчиками или наемными работниками и экономической единицей, от которой они зависят. Например, помогающий член семьи может непосредственно пользоваться прибылью, получаемой семейным предприятием, посредством трансфертов внутри домохозяйства. Кроме того, на помогающем члене семьи могут аналогичным образом сказываться убытки. Таким образом, постоянство трудовых отношений помогающего члена семьи, по крайней мере, частично связано с характеристиками экономической единицы, от которой он зависит. Помогающий член семьи, работающий на экономическую единицу, которой присущи характеристики, ассоциирующиеся с большей степенью постоянства, может иметь относительно более постоянное рабочее место.

Постоянство среди зависимых подрядчиков

4.20 Трудовые отношения зависимых подрядчиков характеризуются соглашением, основанным на договоре коммерческого характера, о предоставлении товаров или услуг другой экономической единице или через другую коммерческую единицу, которая осуществляет контроль над их производственной деятельностью и получает прямую выгоду от выполняемой ими работы. В отличие от независимых работников, доступ к постоянной или устойчивой клиентской базе в этом случае не имеет большого значения, поскольку зависимые подрядчики, по определению, экономически зависят от другой экономической единицы в том, что касается доступа на рынок, дохода или организации своей работы.

4.21 Хотя в целом можно считать, что постоянные работники имеют более постоянный договор, чем зависимые подрядчики, благодаря гарантиям, предоставляемым в большинстве стран законодательством о защите занятости, внутри категории зависимых подрядчиков могут быть заметные различия. Поскольку зависимые подрядчики работают на одного основного клиента или посредника, явный или подразумеваемый срок действия соглашения с экономической единицей, от которой они зависят, скорее всего, будет влиять на постоянство. Например, ситуация зависимого подрядчика, заключившего контракт на оказание услуг на один год, сильно отличается с точки зрения постоянства от ситуации зависимого подрядчика, который зависит от посредника в плане получения доступа к клиентам, но имеет соглашение на неограниченный срок.

4.22 В Резолюции 20-й МКСТ о статистике трудовых отношений ([ILO, 2018b](#)) указывается, что срок действия трудового договора может применяться к зависимым подрядчикам. Эта переменная может помочь выявить случаи, когда зависимые подрядчики имеют явно непостоянный коммерческий договор.

4.23 В отличие от наемных работников, бессрочного трудового договора в случае зависимого подрядчика недостаточно для установления наличия у него постоянной работы, поскольку зависимым подрядчикам не гарантируется работа со стороны экономической единицы, от которой они зависят, они могут нести убытки, и во многих случаях у работника нет никаких средств защиты или средств правовой защиты в случае прекращения трудовых отношений. Таким образом, несмотря на то что некоторые показатели могут предоставить информацию о зависимых подрядчиках, имеющих менее постоянные трудовые отношения, единого критерия, позволяющего выявить зависимых подрядчиков с постоянным рабочим местом не существует.

Постоянство среди независимых работников

4.24 Независимые работники по определению экономически не зависят от другой экономической единицы и могут получать доход от нескольких клиентов. Таким образом, помимо намерений работника, факторы, связанные с большей постоянностью в случае независимых работников, в основном зависят от экономических условий на рынке, на котором работает экономическая единица, а также от положения их экономической единицы на этом рынке. Другие факторы могут включать наличие финансовых ресурсов, доступ к финансированию (см., например, [Cunningham and Maloney, 2001](#)) или членство в социальных сетях или ассоциациях. В целом, не существует конкретных статистических границ, позволяющих четко определить, имеет ли независимый работник постоянную работу.

4.25 В МКСЗ-18 также проводится различие между независимыми работниками, которые управляют зарегистрированным предприятием, и теми, кто управляет рыночным предприятием домохозяйства. Хотя наличие регистрации может ассоциироваться с более постоянными перспективами, а независимые работники, управляющие зарегистрированным предприятием, могут подвергаться меньшему экономическому риску благодаря снижению степени ответственности ([ILO, 2020a, paragraph 65](#)), отсутствие регистрации не обязательно должно рассматриваться как признак меньшего постоянства. Например, рыночное предприятие домохозяйства может иметь клиентскую базу, позволяющую ему оставаться прибыльным неограниченное время, в то время как зарегистрированная экономическая единица может быть убыточной или находиться на грани закрытия. Тем не менее, публикация статистических данных о том, является ли экономическая единица инкорпорированной или нет, дает ценную информацию о степени подверженности экономическому риску среди независимых работников и представляет собой важный компонент статистической отчетности о формах занятости.

Независимые работники, не имеющие наемных работников

4.26 Для выявления характеристик, связанных с большей постоянностью независимых работников, не имеющих наемных работников, можно использовать широкий спектр показателей. Помимо намерений или ожиданий продолжать заниматься экономической деятельностью постоянно или в течение следующих 12 месяцев, для выявления независимых работников, чьи рабочие места имеют характеристики, связанные с большей или меньшей степенью постоянства, можно оценить тип клиентов и деловых отношений, а также наличие устойчивой клиентской базы.

4.27 В некоторых условиях независимые работники без наемных сотрудников, имеющие коммерческих клиентов, могут иметь большую степень постоянства, чем независимые работники, работающие только с индивидуальными заказчиками или с членами семьи. В исследовательской работе, посвященной микропредприятиям в Мексике, Каннингем и Малони приходят к выводу, что наличие более мелких и менее формальных клиентов является одной из характеристик кластера экономических единиц с более низкой рентабельностью, слабыми связями с официальным финансированием и меньшим количеством отработанных часов ([Cunningham and Maloney \(2001\)](#)). Однако во многих случаях для обеспечения прибыльности важно не только наличие коммерческих клиентов, но и поддержание долгосрочных деловых отношений (см. [Tsiros et al., 2009](#); [Kumar, 2002](#)). Коммерческие контракты также могут включать пункты, предусматривающие компенсацию независимым работникам или их предприятиям в случае досрочного расторжения договора.

4.28 Однако отсутствие долгосрочных коммерческих клиентов не обязательно свидетельствует о том, что экономическая единица является менее постоянной. Например, использование в работе портфельного подхода (см. [Eurofound, 2015](#); [Eurofound, 2020](#)), когда микропредприятия или независимые работники без наемных работников берут мелкие подряды и работают на большое количество различных клиентов, может применяться сколь угодно долго при наличии постоянной и стабильной клиентской базы.

4.29 Таким образом, ключевым моментом, который необходимо учитывать при оценке постоянства среди независимых работников, является устойчивость клиентской базы. Об

устойчивости клиентской базы можно судить по наличию постоянных клиентов в сочетании с легкостью, с которой экономическая единица способна привлекать новых клиентов. Следует отметить, что даже если у независимого работника имеется есть устойчивая клиентская база, он может предпочесть осуществлять деятельность лишь временно в добровольном порядке из своих соображений.

4.30 Отсутствие долгосрочных коммерческих клиентов и постоянной клиентской базы, тем не менее, указывает на то, что работа независимого работника не обладает некоторыми характеристиками, которые ассоциируются с высокой степенью постоянства.

Работодатели

4.31 В дополнение к показателям постоянства, применимым к независимым работникам, дополнительный критерий для работодателей касается того, нанимает ли работодатель хотя бы одного работника на постоянной основе. Как отмечается в *Резолюции о статистике трудовых отношений*, установление того, является ли работник работодателем или независимым работником, зависит от того, принимает ли независимый работник на работу одного или нескольких человек в качестве наемного работника «на регулярной основе» ([ILO, 2018b, paragraph 26](#))²⁵. Таким образом, среди работодателей могут быть как независимые работники, нанимающие сотрудников на короткий срок, так и работодатели, у которых имеется несколько тысяч постоянных сотрудников. Соответственно, наличие наемного работника не может служить четким критерием постоянства. Тем не менее, прием на работу постоянных наемных работников может свидетельствовать о том, что работодателю необходимо удовлетворять спрос на товары и услуги со стороны своих клиентов на более постоянной основе.

4.3.2 Определение стабильности в трудовых отношениях

4.32 В имеющейся литературе, а также в действующих резолюциях МКСТ стабильность трудовых отношений рассматривается исходя из двух основных подходов. В первую группу входят те, кто определяет стабильность занятости в зависимости от количества времени, которое работник проработал у своего нынешнего работодателя или в экономической единице, а представители второй группы берут за основу наличие тенденции к тому, чтобы работники работали регулярно, сохраняя одни и те же трудовые отношения. Например, в работе [Cazes and Tonin \(2010\)](#) для измерения и определения стабильности используют продолжительность стажа (продолжительность занятости), а в МКСЗ-18 также учитывается стабильность рабочего времени. Эти два определения не следует рассматривать как взаимоисключающие альтернативы, поскольку оба они могут иметь важное значение.

4.33 В *Резолюции о статистике трудовых отношений* также указывается, что наряду с информацией о сроке действия трудового соглашения продолжительность занятости также обеспечивает «понимание стабильности отношений в сфере труда и [помогает] в оценке того, в какой степени работники, не имеющие постоянных трудовых отношений, имеют постоянную занятость и гарантии дохода ([ILO, 2018b, paragraph 77](#)).

4.34 В отличие от постоянства, понятие стабильности относится ко всем категориям статуса в занятости. Действительно, как независимые, так и зависимые работники могут сталкиваться с препятствиями, мешающими им постоянно работать на одном и том же рабочем месте или предприятии, а складывающиеся на рынках труда условия могут способствовать как более длительным и стабильным трудовым отношениям, так и более короткой продолжительности занятости.

²⁵ П. 26 Резолюции I 20-й МКСТ гласит: «Если необходимо тестирование регулярности, это следует интерпретировать как наличие по крайней мере одного сотрудника в течение референтного периода и по крайней мере в течение двух из трех недель, непосредственно предшествующих референтному периоду, даже если один или несколько сотрудников были наняты только на короткий период».

Продолжительность занятости

4.35 Определение стабильности занятости с точки зрения продолжительности занятости относится к времени, прошедшему с момента начала работы работника на конкретную экономическую единицу, и этот подход может быть обобщен и распространен на все категории статуса в занятости, включая случаи, когда работники имеют ряд контрактов с одной и той же экономической единицей.

4.36 Согласно *Резолюции о статистике трудовых отношений*, если у наемного работника была серия возобновляемых временных соглашений с одной и той же экономической единицей, продолжительность занятости в этой экономической единице должна основываться на общей продолжительности с момента первого соглашения, за исключением случаев, когда перерыв между ними составлял один месяц или более ([ILO, 2018b](#)). Определение продолжительности занятости независимых работников требует несколько иного подхода и должно основываться на моменте, когда работник впервые начал работать на свою собственную экономическую единицу, независимо от того, когда был обслужен первый клиент или получена первая прибыль. Наконец, продолжительность занятости зависимых подрядчиков должна измеряться с того момента, когда работник начал работать на экономическую единицу, от которой он зависит. Более подробно вопросы измерения продолжительности занятости рассматриваются в *Концептуальных основах статистики отношений в сфере труда* (см. [ILO, 2020a, section 6.1](#)).

4.37 Как правило, чем больше продолжительность занятости в текущей экономической единице, тем более стабильными являются трудовые отношения. Однако определение конкретного момента, когда трудовые отношения становятся стабильными, - непростая задача, поскольку общую продолжительность занятости нельзя определить на основе информации о прошлом, а трудовые отношения могут прекратиться по самым разным причинам, которые не обязательно свидетельствуют о нестабильности. Кроме того, продолжительность занятости связана с добровольными и недобровольными перемещениями работников, некоторые из которых зависят от возраста работника (более высокая мобильность наблюдается в более молодом возрасте) или от таких факторов, как уверенность в условиях рынка труда или институциональной среды ([Cazes and Auer, 2003](#)). Эти элементы могут затруднить установление конкретного порога для определения стабильности занятости, который обеспечивал бы показатель, сопоставимый между странами и различными формами занятости.

4.38 В качестве способа изучения стабильности занятости было предложено представлять данные о продолжительности занятости по диапазонам (см. [ILO, 2013c](#); [UNECE, 2015](#)) без определения конкретного порога стабильности. Однако, чтобы обеспечить баланс между минимальным уровнем социальной защиты с гарантиями дохода ([Cazes and Tonin, 2010](#); [Cazes and Auer, 2003](#)) и продолжительностью, которую не так сложно достичь в более молодом возрасте, в качестве порога для определения более стабильных трудовых отношений предлагается продолжительность занятости не менее 3 лет. Кроме того, порог в три года соответствует диапазону наибольшей продолжительности занятости, рекомендованному для распространения данных в соответствии с МКСЗ-18 (т. е. 3 года и более).

4.39 При том, что сравнение доли работников с продолжительностью занятости более или менее 3 лет для различных форм занятости может предоставить важную информацию об их стабильности, следует учитывать соответствующие контекстуальные факторы. Например, анализ должен проводиться по возрастным группам и учитывать макроэкономический контекст, поскольку доля рабочих мест с коротким стажем, как правило, снижается во время рецессии в результате «сокращения найма и увольнения вновь нанятых работников» ([UNECE, 2015, p. 40](#)).

Регулярность занятости

4.40 Хотя продолжительность занятости не менее 3 лет дает представление о доле более стабильных трудовых отношений на рынке труда, она не в полной мере отражает степень сохранения работником стабильной занятости на протяжении одних и тех же трудовых

отношений.

4.41 Согласно МКСЗ-18, работник, имеющий перерывы в работе менее одного месяца, сохраняет непрерывную продолжительность занятости. Таким образом, не все виды нестабильности отражаются показателями, основанными на продолжительности занятости. Например, работники агентств по временному трудоустройству могут поддерживать непрерывные отношения с нанимающей их экономической единицей, но испытывают меньшую стабильность из-за наличия перерывов между контрактами. Наемные работники, выполняющие разовую работу, работники, которым не гарантируется минимальное количество часов в неделю, также могут испытывать нестабильность, если их не вызывают на работу регулярно. Для того чтобы отразить нестабильность такого рода, можно использовать различные показатели. Например, можно собрать информацию о количестве недель, в течение которых временные сотрудники и работники агентств по временному трудоустройству вообще не работают, несмотря на наличие у них времени.

4.42 Как отмечалось в Главе 3, некоторые работники на постоянных и срочных контрактах, получающие почасовую оплату, также могут иметь варьируемые часы работы, если работают в режиме дежурств или на основе контракта, в котором определено с минимальное/максимальное количество часов. Например, работники с почасовой оплатой, которым гарантируется минимум 3 часа работы в неделю, могут иметь относительно высокий уровень вариативности рабочего времени от недели к неделе. Несмотря на стабильную занятость, работники с таким условием использования труда могут иметь относительно нестабильный заработок. По этой причине для полного отражения стабильности рабочего времени и заработка среди работников требуется определение типа трудовых отношений, а также наличие конкретных условий использования труда в части рабочего времени, которые могут быть связаны с варьируемыми часами работы (см. Раздел 3.3.1 Главы 3).

4.43 Наконец, для выявления перерывов в занятости продолжительностью больше месяца следует использовать подход на уровне одного лица, поскольку у конкретного лица может быть несколько разовых рабочих мест или краткосрочных контрактов с разными работодателями, перемежающихся с периодами безработицы. Более подробно «продольный» подход к изучению стабильности на уровне одного лица рассматривается в Разделе 5.7 Главы 5.

4.44 Некоторые зависимые подрядчики, особенно те, кто выполняет свою работу через цифровые платформы или получает сдельную оплату, могут проводить значительные периоды времени в поисках заданий или проектов, приносящих доход, вместо того чтобы выполнять задания, за которые напрямую выплачивается вознаграждение (см. [ILO, 2018e](#)). Подобная ситуация может также характеризовать положение некоторых независимых работников, не имеющих наемных работников или работодателей. Например, уличные торговцы могут совершить лишь ограниченное число сделок, которые приносят оплату, после нескольких часов, проведенных в поиске или ожидании клиентов. Время, потраченное на поиск или ожидание клиентов, должно учитываться как часть рабочего времени работника, поскольку оно представляет собой время, затраченное на деятельность с целью получения прибыли. Однако для определения стабильности дохода, связанного с конкретной работой очень важное значение имеет измерение регулярности выполнения заданий, приносящих доход.

4.45 Наконец, для всех работников важным моментом является то, осуществляет ли экономическая единица или работник свою экономическую деятельность в течение большей части года, либо потому, что этого требуют рыночные условия, либо потому, что это зависит от периодичности, диктуемой самой деятельностью. Сезонные работники

могут считаться имеющими менее стабильную занятость, поскольку по определению они не работают постоянно на одном и том же рабочем месте. Таким образом, эта переменная является важным условием, которое необходимо учитывать, чтобы определить, являются ли трудовые отношения стабильными или нет.

4.3.3 Различие между постоянством и стабильностью

4.46 В целом, МКСЗ-18 дает четкое определение постоянства среди работников. Оно относится к трудовым отношениям без конкретной даты их окончания и с явной или подразумеваемой гарантией того, что работодатель обязуется предоставить работу и вознаграждение или оплатить товары или услуги, произведенные в течение срока действия соглашения. Статистическая граница между постоянством и непостоянством среди других категорий статуса в занятости имеет менее выраженный характер, и в рамках сбора и анализа данных по этой теме следует учитывать более широкий спектр критериев.

4.47 Стабильность же имеет два параметра: продолжительность занятости и регулярность, с которой работник занимается оплачиваемой работой или приносящей доход деятельностью, сохраняя при этом непрерывность занятости. Общим показателем стабильности с точки зрения продолжительности занятости является доля работников с продолжительностью занятости не менее трех лет. Однако для отражения регулярности требуется несколько показателей, и следует уделить особое внимание типу трудовых отношений, связанных с нерегулярной занятостью.

4.48 Следует отметить, что в силу перспективного характера постоянства рассматриваются гарантии занятости на будущее, в то время как показатели стабильности основаны на ретроспективных показателях, которые предоставляют информацию о продолжительности трудовых отношений между работниками и их экономической единицей, а также о наличии периодов, когда работник не мог работать или заниматься деятельностью, приносящей доход, или в добровольном порядке решил этого не делать.

4.4 Гиг-работа

4.49 Гиг-работа - это понятие, часто используемое для описания формы занятости, предполагающей очень краткосрочную работу. В некоторых случаях гиг-работа может пересекаться с новыми формами занятости, а в других случаях этот термин может описывать формы занятости, которые существовали всегда. Термин «гиг» становится все более популярным в контексте появления и роста занятости на цифровых платформах. Действительно, независимо от статуса в занятости, работники, использующие цифровые платформы, как правило, выполняют свою работу на основе коротких заданий, а не долгосрочных трудовых или коммерческих контрактов. Однако такой способ работы не является чем-то новым, и занятость на цифровых платформах имеет много общих элементов с более старыми формами краткосрочной занятости, такими как поденная работа, работа на выезде или малый сезонный бизнес. Таким образом, понятие «гиг-работа» - это более широкая категория, описывающая занятость, организованную на основе краткосрочных заданий, проектов или рабочих мест. Операционализация и измерение гиг-работы могут помочь НСУ отслеживать долю занятости, которая не имеет гарантий постоянства и характеризуется высокой вероятностью нестабильности.

4.50 Несмотря на то, что гиг-работа является популярным термином, большинство НСУ не дали ему определения. Существует несколько компонентов трудовых отношений, перечисленных ниже, которые следует учитывать при определении гиг-работников. Чтобы считаться гиг-работником, должны быть соблюдены все три компонента. Гиг-работа определяется с точки зрения короткой продолжительности приносящего доход задания, проекта или рабочего места, а не с точки зрения продолжительности трудовых отношений. У гиг-работников в их ситуации может быть самая разная продолжительность занятости (стаж).

1) Гиг-работники – это лица, соглашающиеся на работу в рамках краткосрочных заданий, проектов или рабочих мест.

Гиг-работа включает в себя отдельные, самостоятельные краткосрочные задания, проекты или рабочие места, которые часто связаны с разными заказчиками или работодателями. Определение краткосрочного периода может различаться у разных НСУ. Например, МКСЗ-18 предлагает границу в три месяца для отличия работников со срочным контрактом от краткосрочных работников. Другие НСУ могут пожелать установить более короткие сроки, например два месяца, чтобы исключить из понятия «гиг-работа» многих сезонных работников.

Еще одно соображение НСУ касается вопроса о том, ограничить ли «гиг-работу» предоставлением трудовых услуг или расширить определение, включив в него вспомогательные виды деятельности, связанные с инвестиционным доходом, такие как аренда недвижимости или продажа личных вещей через Интернет, при условии, что такие виды деятельности соответствуют определению занятости²⁶.

2) Гиг-работники получают оплату за единицу выполненной работы

Гиг-работники получают отдельную плату за каждую выполненную работу,

²⁶ Например, доход, полученный в ситуации, если лицо не выполняло работу с минимальной продолжительностью в 1 час в течение учетного периода, будет исключен (см. определение занятости в пункте 2.7).

проект или задание. Также могут быть включены работники с краткосрочным контрактом или работники, выполняющие разовую работу, с почасовой оплатой, если это будет сочтено уместным в национальном контексте.

3) У гиг-работников нет гарантий постоянной занятости, и они должны прилагать особые усилия, чтобы получить каждое задание, проект или рабочее место

Гиг-работники должны самостоятельно предпринимать действия, чтобы найти каждое отдельное задание, проект или работу. Примером таких действий может быть задействование приложения или реклама своих услуг. Гиг-работники не имеют гарантий продолжения работы в компании работодатель, заказчик или клиент после выполнения задания, проекта или работы; например, у гиг-работников нет начальника, поручающего им другую работу.

4.51 Гиг-работники могут стабильно работать, находя последовательные или параллельные краткосрочные задания, проекты или рабочие места. Однако у них нет гарантии стабильной занятости или постоянства. НСУ могут использовать разные методы подтверждения гарантии стабильной занятости и по-разному понимать самостоятельные усилия для получения краткосрочных заданий, проектов или рабочих мест. Возможные подходы к подтверждению гарантии постоянной занятости включают наличие у работника коммерческого контракта или постоянных клиентов, которым он оказывает услуги в соответствии с регулярным графиком. Другие свидетельства того, что работник рассчитывает на постоянную работу, включают наличие коммерческого помещения или привлечение других работников для оказания помощи. Примерами работников, имеющих постоянных клиентов с регулярным графиком или нанимающих работников для оказания им помощи, являются многие парикмахеры, уборщики и врачи. Хотя работники этих профессий часто оказывают клиентам краткосрочные услуги и часто получают оплату по факту выполнения задания, также нередки случаи, когда они регулярно обслуживают одних и тех же клиентов, имеют коммерческое помещение для оказания услуг и нанимают других работников для помощи в оказании услуг.

4.52 Кроме того, даже если НСУ решит исключить какое-либо лицо из категории «гиг-работник» на основании наличия коммерческого контракта, НСУ могут иметь разные мнения относительно того, насколько продолжительным должен быть контракт, чтобы служить подтверждением гарантии занятости. Но при этом выбранная продолжительность должна соответствовать используемому НСУ определению «краткосрочности» в пункте 1. НСУ также могут расходиться во мнениях относительно того, какая доля постоянных клиентов работника свидетельствует о постоянном характере занятости, если НСУ решит использовать наличие постоянных клиентов в качестве критерия для исключения лиц из категории гиг-работников.

4.53 В целом, НСУ рекомендуется проводить дальнейшую работу и методологическое тестирование для определения соответствующих статистических границ в целях идентификации гиг-работников. В будущем, по мере того как НСУ и исследователи будут разрабатывать новые вопросы для проведения обследований и стратегии сбора данных, могут появиться более конкретные рекомендации по измерению гиг-работы.

4.54 Существует несколько способов, с помощью которых гиг-работник может найти работу или договориться о работе. Например, они могут использовать цифровую платформу для трудоустройства, страницы в социальных сетях, объявления, устные персональные рекомендации или напрямую связаться с потенциальными клиентами,

чтобы получить следующее задание, проект или рабочее место. Получение заданий, проектов или работ, которые должны быть выполнены работником, использующим приложение, которое алгоритмически распределяет задания, будет свидетельствовать о том, что работник предпринял действия по самостоятельному поиску работы. Такие работники свободны в выборе времени работы, и у них не будет работы, если они не задействуют приложение.

4.55 Характеристики, описанные выше в пунктах 1-3, определяют, является ли то или иное лицо гиг-работником. Следовательно, гиг-работники могут встречаться в нескольких типах статусов в занятости, определенных МКСЗ-18. Хотя характеристики гиг-работников схожи для всех статусов в занятости, НСУ может специально разработать вопросы для разных статусов при измерении занятости гиг-работников.

4.56 Примерами гиг-работников среди прочего могут быть: строительные рабочие, внештатные преподаватели, водители, использующие цифровые платформы для поиска клиентов, программисты-фрилансеры, переводчики и дизайнеры.

4.57 Во многих сферах деятельности могут существовать как гиг-работники, так и работники, таковыми не являющиеся. Например, переводчики, которые получают работу, выбирая требующие перевода проекты с помощью веб-страницы, являются гиг-работниками. Переводчики, которые работают на агентство, поручающее им проекты, и продолжают работать на это агентство после завершения текущих проектов по переводу, не являются гиг-работниками.

4.58 Аналогичным образом, использование работодателем платформ, приложений или алгоритмов не обязательно делает человека гиг-работником. Компании могут использовать платформы, приложения или алгоритмы в рамках своих бизнес-процессов, а работник при этом не будет являться гиг-работником. Например, водители грузовиков, которым компании, использующие цифровые платформы для размещения объявлений о поиске клиентов, гарантируют постоянное трудоустройство, не будут являться гиг-работниками.

4.5 Измерение стабильности и постоянства в рамках трудовых отношений

4.5.1 Показатели, являющиеся актуальными для всех категорий статуса в занятости

4.59 Как отмечалось в предыдущем разделе, измерение стабильности на основе продолжительности занятости применимо ко всем категориям статуса в занятости. Помимо доли работников с продолжительностью занятости менее трех лет, можно проводить более детальный анализ и распространять информацию на основе стандартизированных диапазонов. В *Резолюции о статистике трудовых отношений (ILO, 2018b)* рекомендуется регулярно сообщать сведения о продолжительности занятости в соответствии со следующими категориями:

- ▶ до одного месяца;
- ▶ от одного до менее трех месяцев;
- ▶ от трех до менее шести месяцев;
- ▶ от шести до менее 12 месяцев;

- ▶ от 12 до менее 18 месяцев;
- ▶ от 18 до менее 24 месяцев;
- ▶ от 24 до менее 36 месяцев;
- ▶ три года или более.

4.60 Кроме того, в Концепции ЕЭК ООН по качеству занятости ([UNECE Quality of Employment Framework \(2015\)](#)) и Рамочной программе МОТ «Достойный труд» ([ILO Decent work framework \(2013c\)](#)) НСУ или другим исследователям предлагается указывать продолжительность занятости в соответствии со следующими диапазонами:

- ▶ Менее одного года
- ▶ от одного года до менее пяти лет
- ▶ от пяти лет до менее десяти лет
- ▶ более 10 лет

4.61 В совокупности эти показатели обеспечивают подробную информацию о диапазоне возможной продолжительности занятости, связанной с различными формами занятости.

4.5.2 Показатели, актуальные для зависимых работников

а) Наемные работники

4.62 Как отмечалось ранее, в МКСЗ-18 широкая категория наемных работников без постоянных контрактов включает:

- ▶ **Наемных работников со срочным контрактом**, которым гарантировано определенное количество рабочих часов и которые наняты на ограниченные периоды времени продолжительностью не менее трех месяцев.
- ▶ **Наемных работников с краткосрочным контрактом и наемных работников, выполняющих разовую работу**, с которыми заключены краткосрочные контракты (менее 3 месяцев) и/или им не гарантировано минимальное количество часов.
- ▶ **Оплачиваемые ученики, стажеры и практиканты**, работающие за оплату с целью приобретения опыта на рабочем месте, будь то профессия или специальность, которые также получают за это вознаграждение.

4.63 Три категории работников, не имеющих постоянных контрактов, можно объединить, чтобы получить представление о количестве и доле работников, не являющихся постоянными. Вместе эту группу работников можно назвать «временными работниками». Однако рекомендуется также собирать и распространять данные по каждой категории отдельно, поскольку они предоставляют важную информацию об уровне постоянства и степени подверженности работников экономическим рискам. МКСЗ-18 также рекомендует указывать срок действия трудового договора для работников следующих категорий:

- ▶ менее одного месяца;
- ▶ от одного до менее трех месяцев;
- ▶ от трех до менее шести месяцев;
- ▶ от шести до менее 12 месяцев;

- ▶ от 12 до менее 18 месяцев;
- ▶ от 18 до менее 24 месяцев;
- ▶ от 24 до менее 36 месяцев;
- ▶ три года и более;
- ▶ без указания срока²⁷.

4.64 Следует рассмотреть возможность сбора и распространения дополнительных данных по категории наемных работников с краткосрочными контрактами и наемных работников, выполняющих разовую работу, чтобы получить более подробную статистику о количестве работников, сталкивающихся с нестабильностью.

- ▶ В составе наемных работников с краткосрочным контрактом и наемных работников, выполняющих разовую работу, данные по подкатегории наемных работников, выполняющих разовую работу, которым не гарантируется минимальное количество рабочих часов и оплата труда, можно было бы собирать и распространять отдельно.
- ▶ В отношении наемных работников, выполняющих разовую работу, можно также учитывать количество недель, фактически отработанных работником за предыдущий месяц (или другой учетный период), чтобы провести различие между теми из этих работников, кто работает нерегулярно, и теми, кому не гарантировано никакое количество часов, но кто работает регулярно.
- ▶ Наконец, если это уместно в национальном контексте, исследователи и НСУ могут решить собирать и публиковать данные о различных типах наемных работников, выполняющих разовую работу. Сюда входят **нулевые контракты**²⁸, когда работник заключает бессрочный трудовой договор или контракт, но работодатель не обязуется предоставлять оплачиваемые часы или вызывать работника, **или работа с перерывами**, когда работодатель обращается к работнику на регулярной или нерегулярной основе для выполнения конкретного задания, часто связанного с отдельным проектом (см. [Eurofound, 2020](#)).

4.65 Как отмечалось в разделе 4.3.2, вариативность продолжительности рабочего времени среди работников с постоянными контрактами и работников, работающих по срочным контрактам и получающих почасовую оплату, также может иметь последствия для стабильности их заработков (см. Раздел 3.3.1 Главы 3).

4.66 Наконец, МКСЗ-18 требует сбора данных о сезонных работах среди непостоянных работников. Это можно сделать путем сбора информации о причинах непостоянной работы, включая сезонность. Сезонная работа может быть характерна для всех трех категорий не имеющих постоянных контрактов работников.

в) Зависимые подрядчики

4.67 Как уже упоминалось в предыдущем разделе, при оценке степени постоянства отношений с зависимыми подрядчиками следует учитывать два критерия. Первый - это

²⁷ В эту категорию попадают все наемные работники с постоянным контрактом. Наемные работники, выполняющие разовую работу и не имеющие договора с конкретным сроком окончания его действия, также будут классифицированы как «без указания срока».

²⁸ В некоторых странах может использоваться термин «по запросу» для обозначения как контрактов с нулевым рабочим днем, так и графиков, при которых работникам гарантируется минимальное количество рабочих часов или оплата в неделю, но при этом есть периоды, когда им не гарантируется никаких часов и ожидается, что они будут готовы к работе.

срок действия рабочего соглашения. Это может помочь выявить зависимых подрядчиков, которые выполняют свою работу на основе коммерческих контрактов с конкретной датой окончания. Второй критерий касается ожиданий и намерений в отношении постоянства. Зависимые подрядчики, которые ожидают, что не смогут продолжать работать на своем рабочем месте по экономическим причинам дольше года, или не рассчитывают, что их работа будет постоянной, скорее всего, имеют непостоянную работу. Таким образом, показатель непостоянства может быть построен следующим образом:

- ▶ Зависимый подрядчик заключил с основным клиентом или поставщиком договор на выполнение работ с конкретной датой окончания его действия.

ИЛИ

- ▶ Зависимый подрядчик не считает это рабочее место постоянным ИЛИ не собирается продолжать работать на текущем рабочем месте более года в силу экономических причин.

4.68 Однако такого показателя недостаточно для установления степени постоянства среди работников, которые не соответствуют этим критериям, учитывая тот факт, что отношения с зависимыми подрядчиками не гарантируют минимального количества рабочих часов или оплаты в неделю и подвергают работника риску потенциальных экономических убытков. Таким образом, хотя постоянство среди зависимых подрядчиков не может быть установлено в виде конкретной статистической границы, можно разработать показатели для выявления трудовых отношений, которые не являются постоянными.

4.69 Дополнительные показатели могут дать информацию о регулярности, с которой зависимые подрядчики могут заниматься деятельностью, приносящей доход.

- ▶ Насколько регулярно зависимый подрядчик получает задания или проекты, приносящие доход, от экономической единицы, от которой он зависит. Это можно установить, выяснив, заключен ли с зависимым работником контракт на оказание услуг, который гарантирует оплачиваемую работу в течение определенного периода.
- ▶ Для зависимых подрядчиков, которые никогда не получают задания или получают их нерегулярно, следует рассмотреть дополнительные показатели для оценки стабильности их занятости, включая то, какую часть рабочего времени они тратят на поиск заданий или клиентов без получения оплаты. Этот показатель может быть особенно важен для понимания стабильности различных форм занятости на цифровых платформах.
- ▶ Сбор данных о том, работают ли зависимые подрядчики в течение всего года, большую часть года или часть года, может дать дополнительную информацию о регулярности занятости работника. Для зависимых подрядчиков, которые не работают большую часть года, следует собрать дополнительную информацию, чтобы определить, связано ли это с сезонностью.

с) Помогающие члены семьи

4.70 Сбор информации о постоянстве и стабильности экономической единицы, от которой зависит помогающий член семьи, может быть затруднен, поскольку помогающие члены семьи не отвечают за принятие наиболее важных решений, влияющих на экономическую единицу.

4.71 Таким образом, существует два подхода к измерению постоянства среди работников семей, выплачивающих взносы. Первый подход сосредоточен на отсутствии

постоянства в трудовых отношениях и рассматривает всех помогающих членов семьи как непостоянных, точно так же, как все помогающие члены семьи считаются имеющими неформальную занятость (см. Раздел 3.4 Главы 3). Второй подход учитывает возможность того, что некоторые помогающие члены семьи имеют соглашение неограниченного по времени характера. В этом случае непостоянство может быть определено на основе следующих критериев:

Помогающий член семьи не считает свою работу постоянной ИЛИ помогающий член семьи не рассчитывает продолжать работать на своей нынешней работе более года в силу экономических причин.

4.72 С точки зрения стабильности можно также использовать показатели, аналогичные тем, которые применяются к работникам, выполняющим разовую работу. Например, количество недель, отработанных за определенный период (например, за месяц), может дать ценную информацию о регулярности рабочего места.

4.5.3 Показатели, актуальные для независимых работников

а) Независимые работники, не имеющие наемных работников

4.73 Выявление независимых работников без наемных работников, имеющих менее постоянную работу, требует применения нескольких статистических критериев. По аналогии с зависимыми подрядчиками и помогающими членами семьи, первая группа может быть выделена на основе ожиданий или намерений не иметь постоянной работы. Однако отсутствие постоянной работы может быть также результатом характеристик экономической единицы независимого работника, которые не зависят от его намерений. В этом случае следует обратить внимание на отсутствие долгосрочных коммерческих клиентов или устойчивой клиентской базы:

- ▶ Независимый работник не считает свою работу постоянной ИЛИ независимый работник не рассчитывает продолжать работать на свою экономическую единицу более года в силу экономических причин.

ИЛИ

- ▶ У независимого работника нет долгосрочного коммерческого клиента И
- ▶ У независимого работника нет нескольких клиентов, обеспечивающих устойчивую клиентскую базу.

4.74 Независимые работники без наемных работников, соответствующие этим критериям, имеют характеристики, связанные с более низкой степенью постоянства. Однако независимые работники без наемных работников, не соответствующие этим критериям, не обязательно имеют постоянную работу, поскольку они не имеют гарантии постоянного вознаграждения за свой труд и подвержены риску потенциальных экономических убытков.

4.75 Помимо продолжительности занятости, стабильность может быть измерена путем сбора данных о том, выполняется ли работа в течение всего года или в течение большей его части. МКСЗ-18 также рекомендует НСУ и исследователям собирать данные о независимых работниках без наемных работников, которые занимаются сезонным бизнесом.

4.76 Наконец, для конкретных отраслей или для независимых работников без наемных работников, которые выполняют свою работу через цифровые платформы,

может быть уместным задать вопрос о доле часов, которые независимый работник обычно тратит на поиск или ожидание приносящих доход заданий, а не на непосредственное выполнение этих заданий.

б) Работодатели

4.77 Те же критерии, которые используются для определения независимых работников, не имеющих наемных работников и обладающих характеристиками меньшего постоянства, применимы и к работодателям. Кроме того, НСУ и исследователи должны учитывать, есть ли у работодателя хотя бы один наемный работник с постоянным контрактом.

4.78 Наконец, следует собирать данные о сезонности и о том, работает ли работодатель большую часть года или весь год, чтобы получить информацию о стабильности.

Таблица 4.2

Критерии для определения характеристик непостоянства или нестабильности по категориям статуса в занятости

МЕНЬШЕ ПОСТОЯНСТВА		МЕНЬШЕ СТАБИЛЬНОСТИ	
РАБОТОДАТЕЛИ			
<ul style="list-style-type: none">▶ Не считает свою работу постоянной ИЛИ▶ Ожидает, что по экономическим причинам будет работать на текущем рабочем месте менее 12 месяцев ИЛИ▶ Не имеет хотя бы одного долгосрочного коммерческого клиента И▶ Не имеет постоянной клиентской базы, которая позволила бы экономической единице продолжать работу в течение неограниченного времени И▶ Не имеет постоянных сотрудников		<ul style="list-style-type: none">▶ Работник управляет своей экономической единицей менее трех лет▶ Работник не работает в течение года или большую часть года	
НЕЗАВИСИМЫЕ РАБОТНИКИ, НЕ ИМЕЮЩИЕ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ			
<ul style="list-style-type: none">▶ Не считает свою работу постоянной ИЛИ▶ Ожидает, что по экономическим причинам проработает на текущей работе менее 12 месяцев ИЛИ▶ Не имеет хотя бы одного долгосрочного коммерческого клиента И▶ Не имеет постоянной клиентской базы, которая позволила бы экономической единице продолжать работу неограниченное время		<ul style="list-style-type: none">▶ Работник управляет своей экономической единицей менее трех лет▶ Работник не работает в течение года или большую часть года	

ЗАВИСИМЫЕ ПОДРЯДЧИКИ	
▶ Имеет коммерческий контракт или соглашение с определенным сроком действия	▶ Работник управляет экономической единицей менее трех лет
МЕНЬШЕ ПОСТОЯНСТВА	МЕНЬШЕ СТАБИЛЬНОСТИ
ИЛИ ▶ Не считает свою работу постоянной ИЛИ ▶ Ожидает, что по экономическим причинам проработает на своей нынешней работе менее 12 месяцев	▶ Работник не работает в течение всего года или большую его часть ▶ Работник не обеспечен регулярной работой экономической единицей, от которой он зависит
НАЕМНЫЕ РАБОТНИКИ	
▶ Отсутствие постоянного или бессрочного трудового договора или соглашения И ▶ Отсутствие гарантии минимум 1 часа оплачиваемой работы в неделю	▶ Продолжительность трудовой деятельности работника составляет менее трех лет ▶ Работник не работает в течение года или большую часть года ▶ Работник выполняет разовые работы
ПОМОГАЮЩИЕ ЧЛЕНЫ СЕМЬИ	
▶ Не считает свою работу постоянной ИЛИ ▶ Ожидает, что по экономическим причинам проработает на текущей работе менее 12 месяцев	▶ Продолжительность трудовой деятельности работника составляет менее трех лет ▶ Работник не работает в течение года или большую часть года ▶ Работник работает не каждую неделю

4.6 Вопросы, которые можно использовать для измерения постоянства

4.79 Рекомендации по ряду переменных, необходимых для измерения постоянства и стабильности, содержатся в *Концептуальных основах статистики отношений в сфере труда Relationships (ILO, 2020a)* и в *Руководстве по сбору данных для МКСЗ-18 (ILO, 2018f)*. Сюда входят продолжительность занятости, срок действия трудовых соглашений и переменные, необходимые для определения категорий наемных работников, не имеющих постоянных контрактов. В следующем разделе приводятся примеры дополнительных вопросов, которые могут быть заданы в рамках Обследований рабочей силы (ОРС) или других обследований домашних хозяйств для построения основных показателей постоянства и стабильности, описанных в данной главе. Эти вопросы не носят обязательного характера, и НСУ может рассмотреть другие подходы к сбору данных о постоянстве и стабильности.

а) Наличие у работодателей наемных работников с постоянным контрактом

4.80 Чтобы определить, есть ли у работодателя наемные работники с постоянным контрактом, рекомендуется исходить из учетного периода, например, из предыдущего месяца, чтобы облегчить сбор данных и способствовать концептуальной согласованности данных между странами.

4.81 Вопросы, используемые в рамках обследования, могут различаться в зависимости от страны, но они должны быть составлены таким образом, чтобы снизить риск того, что респонденты сочтут работниками с постоянным контрактом других работников, таких как неоплачиваемые ученики или практиканты и помогающие члены семьи.

4.82 Приведенные ниже примеры вопросов могут быть добавлены в качестве дополнительных к обычным вопросам, используемым для определения наличия у независимого работника наемных работников.

За последние четыре недели какие из следующих типов работников работали на вашем предприятии (выберите все подходящие варианты)

- члены семьи, не получающие зарплату
- работники из финансируемой правительством программы содействия занятости
- не являющийся членом семьи ученик, стажер или практикант, не получающий зарплату
- партнеры, которые работают с вами
- постоянные работники, которым вы платите
- временные работники, которым вы платите
- у вас нет работников или лиц, которые помогают вам в деятельности предприятия

Работают ли ваши наемные работники с постоянным контрактом:

- круглый год
- большую часть года
- время от времени
- по запросу
- в определенный сезон года
- в течение нескольких месяцев

б) Ожидания и намерения в отношении постоянства

4.83 Среди зависимых подрядчиков, независимых работников и помогающих членов семьи ожидания относительно постоянства работы могут помочь выявить трудовые отношения, которые не являются постоянными.

Намерение в отношении

4.84 Вопросы о том, как респондент сам оценивает постоянство, являются простыми и касаются намерений работника. В настоящее время Статистическое управление Финляндии задает в рамках Обследования рабочей силы следующий вопрос респондентам, которые не являются наемными работниками:

К какому типу относится ваша текущая работа:

- постоянная
- сезонная
- краткосрочная или временная?

Ожидания в отношении продолжения занятости на данном рабочем месте

4.85 Вопросы об ожиданиях продолжения занятости на данном рабочем месте использует Бюро статистики труда (BLS) в США, а также Национальный институт статистики и географии Мексики (INEGI). По возможности, НСУ следует также собирать информацию о причинах, по которым работник не рассчитывает оставаться на своем рабочем месте, чтобы исключить случаи, когда работник покидает рабочее место добровольно или по личным мотивам.

- **Как долго вы собираетесь работать на своей нынешней работе?**
- 1 год или менее
- более одного года

Какова основная причина, по которой вы не рассчитываете проработать на этом предприятии/рабочем месте больше одного года?

- Слишком большие долги
- Низкий объем продаж
- Бизнес менее прибыльный, чем ожидалось
- Невыполнение обязательств со стороны клиентов (отсутствие оплаты)
- Невыполнение обязательств поставщиком
- Отсутствие доступа к финансированию
- Другие экономические причины
- Согласие на другую работу с большим доходом
- Согласие на другую работу с социальной защитой
- Посещение школы
- Семейные обязанности

- Выход на пенсию
- Здоровье
- Другие причины личного характера

4.86 Категории ответов на второй вопрос необходимо адаптировать с учетом конкретных категорий статуса в занятости, таких как помогающие члены семьи, и особенностей национальных условий.

с) Наличие более долгосрочных коммерческих клиентов

4.87 Можно задать два вопроса, чтобы установить наличие хотя бы одного коммерческого клиента (например, являющегося другой экономической единицей) и длительность отношений с ним (ними):

<p><i>Имеет ли ваше предприятие в настоящее время контракт или договор с организациями любого из следующих типов (выберите все, что применимо):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – корпорация или другое предприятие? – учреждение или ассоциация? – посредник? 	<p><i>Есть ли у вас долгосрочные деловые отношения с кем-либо из этих клиентов? (например, без конкретной даты окончания)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Да – Нет
--	---

д) Наличие устойчивой клиентской базы

4.88 Для того чтобы оценить, имеется ли у независимого работника устойчивая клиентская база, необходимо рассмотреть два элемента. Во-первых, следует спросить, есть ли у независимого работника постоянные клиенты, которые позволили бы ему продолжать заниматься бизнесом в течение неограниченного времени. Второй вопрос соответствует подходу Европейского исследования условий труда 2015 года. Независимого работника следует спросить, легко ли ему найти новых клиентов.

<p><i>Есть ли у вас постоянные клиенты, которые позволяют вам продолжать заниматься бизнесом в течение неограниченного времени?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Да – Нет

<p><i>В какой степени вы согласны или не согласны со следующими утверждениями?</i></p> <p>Мне легко находить новых клиентов</p> <ul style="list-style-type: none"> – Полностью согласен – Скорее согласен – Ни то, ни другое – Скорее не согласен – Совершенно не согласен
--

Источник: [Eurofound \(n.d.2\)](#)

4.7 Вопросы, которые можно использовать для измерения стабильности рабочего места

а) Распределение задач среди зависимых подрядчиков

4.89 Вопросы, используемые в рамках обследования, могут помочь провести различие между зависимыми подрядчиками, которым гарантирована постоянная работа, и теми, кто сталкивается с большей неопределенностью и нестабильностью, поскольку они сами отвечают за поиск клиентов или заданий. Следует отметить, что некоторые подходы к сбору данных для оценки зависимых подрядчиков могут уже включать информацию, которая может помочь вывести показатель такого типа (см. [ILO, 2018f](#)). Возможны вариации этих вопросов, если зависимый подрядчик зависит не от основного клиента, а от посредника.

Есть ли у вас коммерческое соглашение с вашим основным клиентом, которое гарантирует вам работу или оплату в течение всего срока его действия?

- Да
- Нет

в) Время, затраченное на поиск клиентов

4.90 Вопрос о количестве времени, которое работник тратит на поиск заданий или клиентов, может помочь получить ценную информацию о стабильности и регулярности доходов зависимых подрядчиков, которые полностью отвечают за поиск своих клиентов, а также некоторых категорий независимых работников, не имеющих наемных работников.

За последние четыре недели какую часть своего рабочего времени вы потратили на поиск клиентов или выполнение заданий без оплаты?

- никакую
- менее 25 %
- от 25% до менее 50%
- от 50% до менее 75%
- 75% и более

с) Перерывы в занятости среди зависимых подрядчиков, работников, выполняющих разовую работу, помогающих членов семьи и временных работников агентств

4.91 Один вопрос может быть использован для отражения ситуаций, когда зависимые подрядчики, помогающие члены семьи, работники, выполняющие разовую работу, и работники, состоящие в многосторонних трудовых отношениях с агентством по временному трудоустройству, были готовы к работе, но не работали в течение предыдущего месяца. Важно отметить, что этот вопрос относится только к тем работникам, которые были заняты в течение учетной недели. Если респондент не работал за плату или в обмен на прибыль и не отсутствовал на работе, его следует классифицировать как безработного или не участвующего в рабочей силе в соответствии с концепциями Резолюции I 19-й МКСТ.

В течение последних четырех недель сколько недель вы были доступны для работы, но вас не вызывали или вы не получали никаких заданий, поручений или работы?

- 1 неделю
- 2 недели
- 3 недели

д) Работник является занятым весь год или большую часть года

4.92 Сведения о том, выполняют ли работники свою работу в течение большей части года, помогают получить важную информацию о стабильности их трудовых отношений с точки зрения регулярности их занятости.

4.93 Следует считать, что экономическая деятельность осуществляется **большую часть года**, если она ведется более шести месяцев в течение данного года. Этот вопрос также может быть использован для выявления сезонных работников.

- *На этом рабочем месте вы работаете*
- *круглый год?*
- *большую часть года (более 6 месяцев)?*
- *время от времени или по запросу?*
- *в определенный сезон года?*
- *в течение нескольких месяцев?*

Глава 5. Измерение взаимодействия с личными обстоятельствами и характеристиками

5.1 В предыдущих главах настоящего Справочника рассматривались главным образом характеристики различных форм занятости на уровне рабочего места. Однако различные формы занятости могут иметь разные последствия для людей в зависимости от их личных характеристик или обстоятельств и того, как они взаимодействуют с характеристиками их рабочих мест. Например, два человека, имеющие совершенно одинаковую работу, могут иметь разное мнение о качестве и устойчивости этой формы занятости. Работа без фиксированного графика, когда работодатель может вызвать сотрудника по первому требованию, может подойти тому, кто совмещает работу с учебой, но не тому, у кого есть семейные или финансовые обязательства.

5.2 В этой главе представлены некоторые личные характеристики и обстоятельства, которые могут быть важны для полного понимания последствий различных форм занятости, а также обсуждаются способы их измерения. В Разделе 5.1 представлены личные характеристики, характеристики рабочего места и работодателя как различные уровни анализа, а также описаны возможные источники данных для каждого уровня. В Разделах 5.2-5.5 более подробно на конкретных примерах рассматриваются соответствующие личные характеристики, а также характеристики домохозяйства или семьи. Затем в Разделе 5.6 излагается концепция нестабильной занятости с точки зрения взаимодействия между личными характеристиками и формой занятости. Наконец, в Разделе 5.7 обсуждаются траектории динамики рынка труда на уровне отдельных лиц с точки зрения ограничений в отношении предложения труда и постоянства форм занятости. Более подробная информация о методах измерения и возникающих в связи с измерением проблемах, а также список показателей, возможность сбора которых могут рассмотреть страны, содержится в Главе 8.

5.1 Личные характеристики, характеристики рабочего места и работодателя

5.3 Существуют различные способы измерения занятости на рынке труда, которые можно разделить на характеристики рабочего места, работодателя и личности (работника). Данные об этих характеристиках могут быть получены из различных источников, включая административные данные, работодателей или отдельных лиц. Решение о выборе наиболее подходящего источника зависит от типа требуемой информации и/или от того, как эти данные будут использоваться.

5.4 Следует отметить, что в случае некоторых характеристик рабочего места или личных характеристик могут иметь место в способе представления информации в зависимости от источника ее получения. Некоторые примеры приведены ниже:

- ▶ Сектор. Рассмотрим пример человека, работающего в частной клининговой компании, но выполняющего свои обязанности в помещении организации, относящейся к государственному сектору организации. В административных данных и при проведении опроса работодателей он будет классифицироваться как представитель «частного сектора». Однако при опросе отдельных лиц или при обследовании домохозяйств этот человек может отнести себя к «государственному сектору». В Великобритании количество людей, занятых в государственном секторе

согласно данным Обследования рабочей силы (ОРС) примерно на 20 % выше по сравнению с административными данными/данными работодателей.

- ▶ Тип контракта. Тип контракта (и, возможно, форма занятости) также может отличаться в административных данных, данных работодателей и индивидуальных данных. Например, в Великобритании число людей, работающих по «нулевым трудовым договорам», по информации работодателей, отличается от данных, полученных от физических лиц в рамках Обследования рабочей силы. Это может быть связано с тем, что работники не полностью осведомлены об условиях своей занятости, и/или с ошибками в ответах на вопросы анкеты, полученные через доверенных лиц. При измерении постоянства также имеет значение точка зрения предприятий и работников. Например, компания, нанимающая работника через аутсорсинговую компанию, может считать его временным сотрудником организации. В то же время тот же самый работник может иметь постоянный трудовой договор с аутсорсинговой компанией.

5.1.1 Характеристики рабочего места

5.5 Концепции и измерения, рассмотренные ранее в Главе 2, Главе 3 и Главе 4 Справочника, относятся исключительно к характеристикам рабочего места. Они включают атрибуты, характерные для данного рабочего места (например, часы работы по контракту, род занятий и тип контракта). Эта информация может быть получена из административных данных, но в основном она собирается в ходе обследований домашних хозяйств, таких как Обследование рабочей силы (ОРС). Информация о характеристиках рабочих мест на индивидуальном уровне отдельных лиц с меньшей вероятностью будет доступна в ходе обследований предприятий, поскольку там обычно собираются агрегированные данные. Однако есть некоторые примеры информации об отдельных лицах, которая получается от работодателей, например, в рамках Ежегодного обследования рабочего времени и заработной платы в Великобритании и Европейского обследования компаний, которое проводит EUROFOUND.

5.6 Характеристики рабочего места являются отдельными и не зависят от лица, занимающего это рабочее место. Тем не менее, при определении влияния формы занятости на человека необходимо учитывать взаимодействие между характеристиками рабочего места и личными характеристиками.

5.1.2 Характеристики работодателя

5.7 Характеристики работодателей связаны с характеристиками рабочих мест, но охватывают и другие элементы, такие как отрасль и размер предприятия. Эта информация обычно собирается на предприятиях или в административных данных, но также может собираться в ходе обследований домашних хозяйств, таких как ОРС.

5.8 Хотя данные обследования предприятий обычно содержат информацию о работодателях или агрегированную информацию о работниках, в некоторых случаях они могут дать полезную информацию о распространенности различных форм занятости. Например:

- ▶ количество или доля работодателей, предлагающих удаленную работу;
- ▶ количество наемных работников по типу контракта (постоянный, срочный, временный).

5.1.3 Личные характеристики, характеристики домохозяйства и семьи

5.9 Личные характеристики, характеристики домохозяйства и семьи относятся к лицу, работающему по найму, и не зависят от характеристик рабочего места и работодателя.

Большинство из них собирается в ходе обследований домашних хозяйств, таких как ОРС, причем данные о многих характеристиках самостоятельно сообщаются респондентами. Личные, характеристики, характеристики домохозяйства и семьи можно разделить на:

- ▶ те, которые относятся к опрашиваемому лицу (и не зависят от выполняемой им работы), такие как возраст, пол, инвалидность;
- ▶ те, которые относятся к домохозяйству или семье (и не зависят от работы), например, тип домовладения и состав семьи;
- ▶ те, которые относятся к соответствию работника занимаемому рабочему месту;
- ▶ те, которые касаются рынка труда и экономической активности в более широком смысле, например, наличие нескольких рабочих мест и сведения о доходе из других источников.

5.2 Примеры личных характеристик на уровне отдельных лиц

5.2.1 Возраст

5.10 Данные о возрасте могут быть получены в ходе обследований домашних хозяйств (например, ОРС) или из административных данных, как правило, на основе даты рождения. Согласно Конвенции МОТ о минимальной заработной плате, трудоспособный возраст определяется как возраст от 15 лет и старше ([ILO, 1973](#)). Однако в разных странах целевая группа может различаться в зависимости от местных стандартов участия в системе образования и права на работу. Может также возникнуть необходимость сосредоточить внимание на конкретных возрастных группах (например, на молодых или пожилых работниках).

5.2.2 Гендер или пол

5.11 Данные о поле при рождении и/или гендере иногда можно найти в административных данных, но обычно они собираются при обследованиях домашних хозяйств (ОРС).

5.2.3 Национальность /миграционный статус

5.12 В зависимости от имеющихся или необходимых данных, гражданство и миграционный статус могут быть одним из следующих параметров или их комбинацией:

- ▶ Страна рождения лица или его родителей
- ▶ Имеющийся паспорт (паспорта) (гражданство)
- ▶ Национальность
- ▶ Постоянное место жительства или его эквивалент

5.13 Преимущество сведений о стране рождения заключается в том, что они не меняются в течение жизни человека. Однако многие люди, которые являются натурализованными гражданами или чьи родители являлись гражданами, работая за рубежом, указывают, что они относятся к другой стране. Имеющиеся паспорта могут дать представление о текущем гражданстве, но, как и в случае со страной рождения, при таком подходе лица, длительное время проживающие в одной стране, могут быть зарегистрированы как выходцы из другой страны. Часто используется национальность, однако, поскольку эти сведения самостоятельно сообщаются респондентом, национальность может не совпадать с имеющимися паспортами. Наконец, в некоторых странах постоянное место жительства может помочь в выявлении иммигрантов, которые постоянно находятся в стране проживания, но не учитывает иммигрантов, находящихся в стране временно, а также тех, кто намерен остаться на постоянное

место жительства, но еще не получил этот статус.

5.2.4 Расовая/этническая группа

5.14 Информация о расовой или этнической группе, как правило, отсутствует в административных данных, вместо этого она обычно предоставляется самостоятельно респондентами и собирается в ходе обследований домохозяйств или рабочей силы. Измерение расовой/этнической группы проводится во многих странах, но в некоторых странах, возможно, не распространено. Сбор данных по этой теме может быть связан с выделением расовой/этнической группы в качестве защищаемой характеристики в соответствии с законодательством о правах человека или антидискриминационным законодательством.

5.2.5 Инвалидность

5.15 Для многих людей длительная болезнь или инвалидность может повлиять на тип деятельности, которую они могут выполнять, и на пригодность конкретной формы занятости. Согласно *Конвенции ООН о правах инвалидов (UN, 2006)* к такой категории «относятся лица с устойчивыми физическими, психическими, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами могут мешать их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими». Однако в странах может существовать законодательство, которое дает иное определение инвалидности, и в таких случаях можно использовать определение, характерное для контекста страны. Инвалидность может быть измерена с помощью обследования домохозяйств и, как правило, оценивается самостоятельно респондентами²⁹. Наконец, НСУ может также учитывать взаимосвязь между различными видами инвалидности (например, физической или психической) и ситуацией с трудоустройством человека.

5.2.6 Статус образования

5.16 Статус образования имеет два аспекта:

- ▶ Текущий статус - учится ли соответствующее лицо в данный момент в учебном заведении и является ли обучение очным или заочным. Это может быть важно для оценки того, насколько та или иная форма занятости соответствует обстоятельствам данного лица. Например, человек может искать работу, которую он мог бы совмещать с учебой. Это может означать, что он может согласиться на работу, которая отличается меньшей стабильностью и меньше подвержена внезапным изменениям. Напротив, необходимость соблюдать учебное расписание может действовать в противоположном направлении и затруднять возможность трудоустройства.
- ▶ Наивысшая квалификация - Наивысшая квалификация, полученная человеком. Этот показатель может использоваться в качестве косвенного показателя навыков и того, является ли человек слишком квалифицированным или недостаточно квалифицированным для соответствующей работы.

5.3 Примеры характеристик домохозяйства и семьи

²⁹ МОТ рекомендует НСУ использовать вопросы Вашингтонской группы по статистике инвалидности при выявлении лиц с ограниченными возможностями в рамках ОРС. <https://www.washingtongroup-disability.com/implementation/implementation-guidelines/>

5.17 Как объяснялось выше, влияние различных форм занятости может зависеть не только от личных характеристик, но и от типа домохозяйства, в котором живет человек, или от состава семьи. Домашнее хозяйство определяется как «группа лиц, проживающих в одном и том же жилом помещении, объединяющих часть или все свои доходы и богатства и коллективно потребляющих определенные виды товаров и услуг, главным образом жилье и продукты питания» (ILO, 2020a, paragraph 86). Семья в домохозяйстве определяется как «те члены домохозяйства, которые связаны в определенной степени кровным родством, узами усыновления или брака» (UN, 2017). Характеристики обеих статистических единиц могут быть уместны в зависимости от цели анализа и структуры домохозяйства³⁰. В данном разделе описываются некоторые показатели, которые могут быть собраны в рамках таких обследований домашних хозяйств, как Обследование рабочей силы (ОРС), но этот список не является исчерпывающим.

5.3.1 Тип домовладения

5.18 Тип домовладения, в котором проживает определенное лицо, может иметь для него различные последствия в зависимости от его формы занятости и наоборот. Например, молодые люди, имеющие непостоянную работу, скорее всего, будут испытывать меньшую финансовую незащищенность, если они живут с родителями и им не нужно платить за квартиру или ипотеку. Кроме того, неполный рабочий день или более низкооплачиваемая работа может повлиять на возможность жить в определенном типе жилья. Однако, поскольку доля различных типов домовладения и рода занятий в разных странах может различаться, следует также учитывать общую структуру жилищного фонда. Основными категориями владения жильем являются: жилье в собственности, жилье на правах собственности с использованием ипотеки/кредита, арендованное жилье и проживание без арендной платы.

5.3.2 Дети-иждивенцы

5.19 Наличие детей-иждивенцев является как личной характеристикой, так и характеристикой домохозяйства или семьи. Например, обязанность человека по уходу за ребенком и количество детей-иждивенцев в семье могут повлиять на различные формы занятости. В зависимости от возраста детей может возникнуть необходимость в гибком подходе к занятости, чтобы обеспечить возможность выполнения обязанностей по уходу за детьми. Однако отсутствие фиксированного рабочего времени также может иметь свои последствия, если работнику необходимо заранее позаботиться о том, как организовать уход за ребенком договариваться об уходе за ребенком. Встает также вопрос о том, обеспечивает ли работа достаточный доход (в сочетании с государственными пособиями) для содержания семьи. Представление об уровне необходимой поддержки дает возраст самого младшего ребенка в семье – например, достиг ли младший ребенок возраста обязательного посещения образовательного учреждения или возраста, когда его по закону можно оставлять одного в доме.

5.3.3 Тип домохозяйства или семьи

5.20 Состав проживающих в доме также может служить показателем потенциального воздействия различных форм занятости. В качестве примера можно привести домохозяйства с одним работающим человеком, дома, где проживает несколько работающих лиц, дома, где все учатся на дневной форме обучения (студенческие дома), и домохозяйства, где никто не имеет работы (безработные домохозяйства).

³⁰ Например, когда в одном домохозяйстве проживает несколько семей.

5.4 Примеры надлежащего соответствия между людьми и рабочими местами

5.21 Хотя многие люди активно выбирают работу с неполным рабочим днем или временную работу, есть и такие, для кого это не является осознанным выбором. Выявление людей, которые работают на таких условиях по необходимости, может помочь выявить потенциальную неполную занятость (неполный рабочий день) или вынужденную временную занятость. Один из способов выявления людей, оказавшихся в такой ситуации, - спросить, почему они работают неполный рабочий день или занимают временную должность, было ли это связано с отсутствием возможности работать полный рабочий день или на постоянной основе, или это был осознанный выбор. Более подробные определения можно найти в *Резолюция 20-й МКСТ о статистике трудовых отношений* (временная работа) ([ILO, 2018b](#)) и в *Руководстве ЕЭК ООН по измерению качества занятости* (частичная занятость) ([UNECE, 2015](#)).

5.5 Примеры характеристик более широкого рынка труда и экономического участия

5.5.1 Доход и заработанные средства (включая все источники)

5.22 Заработанные средства, которые лицо получает в качестве наемного работника из одного рабочего места можно наиболее достоверно определить на основе административных данных или обследований предприятий. Информация о зарплатах независимых работников доступна реже, но может быть получена из некоторых административных данных, таких как налоговые данные. Еще один возможный вариант - обследования домашних хозяйств, но оценки на их основе могут быть менее точными. В то же время обследования домашних хозяйств необходимы для расчета показателей, основанных на соотношении заработка и отработанного времени, таких как почасовая оплата труда.

5.23 Более широкий анализ доходов может дать представление о том, достаточен ли заработок для покрытия расходов на жизнь. В самом простом виде это может включать вопрос о том, получают ли они какой-либо доход в дополнение к заработку по месту работы, например, подработку в качестве независимого работника, доход от инвестиций или от пособий. Что касается пособий, то их также можно разделить по основаниям, например, являются ли они пособиями по месту работы, дополняющими основной доход, пенсиями, пособиями на детей и т. д.

5.5.2 Несколько рабочих мест

5.24 Лицо может одновременно иметь более одного рабочего места. Важно фиксировать эту информацию, чтобы оценить потенциальное влияние различных форм занятости на человека. Помимо учета количества рабочих мест, полезно также определить, какая работа считается основной. Основная работа человека - это работа, на которой он обычно работает больше всего часов, а в отсутствие информации об обычно отработанных часах в качестве косвенного показателя для определения основной работы можно использовать другую информацию, например доход от каждой работы ([ILO, 2018b, paragraph 8\(b\)](#)).

5.6 Личные характеристики и нестабильная занятость

5.25 Нестабильная занятость - это термин, часто используемый для описания форм занятости, которые связаны с большей степенью незащищенности работника. Общепринятого определения «нестабильной занятости» не существует, но, согласно МОТ (2016a), это, как правило, работа, которая:

- ▶ является низкооплачиваемой;
- ▶ является ненадежной;
- ▶ в минимальной степени контролируется работником;
- ▶ характеризуется отсутствием механизмов защиты.

Может существовать несколько форм такой работы, в том числе:

- ▶ работа на агентство;
- ▶ временная работа;
- ▶ разовая работа или работа «по вызову»;
- ▶ сезонная работа;
- ▶ работа неполный рабочий день (если является вынужденной).

5.26 В настоящем Справочнике не предлагается конкретного определения нестабильной занятости в связи с различиями в возможном воздействии одной и той же формы занятости на разных людей и в разных контекстах. В частности, воздействие различных форм занятости также зависит от личных обстоятельств занятого на рабочем месте лица, как показано на примере во Вставке 5.1:

Вставка 5.1

Пример личных характеристик и нестабильной занятости

Рабочее место - неполный рабочий день в баре/ресторане. Нет фиксированных часов, и смены могут быть предложены незаблаговременно в зависимости от количества заказов (а также отменены без заблаговременного уведомления).

Человек А - студент дневного отделения, оплачивающий свою учебу и расходы на проживание за счет кредитов и поддержки семьи и проживающей в совместном жилье. Работает, чтобы пополнить свой доход и финансировать свой культурный досуг.

Влияние работы - незначительное, если время, которое должно проводиться на работе, соответствовать обязанностям по учебе.

Человек Б - проживает в арендованном жилье с партнером, работающим полный рабочий день и получающим зарплату, размер которой позволяет получать государственные пособия по месту работы, и с двумя детьми на иждивении в возрасте 7 и 9 лет.

Влияние работы - отсутствие фиксированного рабочего времени на этой работе имеет потенциально негативный эффект. Необходимость организации присмотра за детьми в срочном порядке может стать проблемой. Кроме того, неравномерность доходов может повлиять на право на получение пособий по безработице и способность покрывать расходы на аренду и проживание.

5.7 Траектории динамики рынка труда на уровне отдельных лиц и ограничения в отношении предложения труда

5.27 Некоторые формы занятости, такие как разовая работа, гиг-работа или короткие временные контракты, могут увеличить вероятность того, что работник будет испытывать периоды неполной занятости, безработицы или желания работать, не являясь при этом частью рабочей силы. Рост менее постоянных или менее стабильных форм занятости в стране может привести к увеличению доли населения, испытывающего такие ограничения в отношении возможностей предложить свой труд.

5.28 В рамках «продольного» компонента многих обследований рабочей силы (ОРС), а также с помощью некоторых источников административных данных можно получить информацию о траекториях динамики рынка труда во времени, включая периоды неполной занятости или безработицы. Хотя ограничение предложения труда может возникать в отношении одного и того же рабочего места (например, в период неполной занятости), показатели, отражающие эту динамику, измеряются на уровне отдельных лиц, поскольку период безработицы может возникать между двумя разными рабочими местами (например, в период между двумя разными краткосрочными контрактами).

5.29 НСУ могут учитывать различные статистические определения понятия «ограниченное предложение труда», но категории могут включать безработицу в соответствии с определением, содержащимся в резолюции 19-й МКСТ ([ILO, 2013a](#)), вынужденную неполную занятость, а также работников, которые не являются занятыми и не являются безработными, но хотели работать в течение используемой в целях ОРС учетной недели.

5.7.1 Ограниченное предложение труда и формы занятости

5.30 Общий показатель ограниченности предложения труда включает лиц, которые никогда не были трудоустроены. Он основан на информации, собранной за весь период, в течение которого человек является респондентом ОРС³¹, и определяется как общее число лиц, которые пережили период неполной занятости, безработицы или своего отсутствия в составе рабочей силы при наличии у них желания работать, выраженное в виде отношения к общей численности лиц, у которых имелся период занятости, безработицы или отсутствия в составе рабочей силы при наличии у них желания работать:

$$\text{Уровень ограниченного предложения труда} = \frac{\text{количество лиц (при неполной занятости, безработице или желании работать) по крайней мере в течение одного периода}}{\text{количество лиц (при занятости, безработице или желании работать) по крайней мере в течение одного периода}}$$

5.31 Хотя этот показатель может быть полезен для понимания моделей недоиспользования рабочей силы и ограничений в предложении труда в стране в зависимости от личных и домашних характеристик, таких как пол и образование, он не имеет прямой связи с воздействием конкретных форм занятости, поскольку включает лиц, которые никогда не работали и для которых по умолчанию нет информации о форме занятости.

5.32 Для изучения взаимосвязи между формами занятости и ограничениями в предложении рабочей силы можно ограничиться теми, кто работает на момент первого опроса в рамках ОРС или теми, в отношении кого доступна информация о предыдущем месте работы. Можно использовать информацию о статусе занятости по основному месту работы во время первого интервью в рамках ОРС³², а для респондентов, которые не были заняты во время первого интервью, можно использовать характеристики самой последней формы занятости.

5.33 Затем этот показатель можно сравнить между различными формами занятости, чтобы выяснить, связана ли та или иная форма с более высокой долей работников, испытывающих период ограниченного предложения труда в последующие месяцы. Особый интерес может представлять сравнение между наемными и независимыми работниками или работниками, работающими через цифровые платформы. Такой анализ был проведен во Франции за период с 1991 по 2002 год и с 2004 по 2018 год ([Babet and Picart \(2020\)](#)) и в результате было установлено, например, что, хотя работники чаще сталкивались с ограничениями в предложении труда в этот период, доля независимых работников, испытывавших ограничения, выросла в период с 2004 по 2018 год.

5.34 Различия между формами занятости можно также изучить с точки зрения конкретного типа ограничений: например, является ли ограничение результатом неполной занятости или чередования периодов занятости и безработицы.

5.7.2 Постоянство форм занятости

5.35 «Продольный» подход также дает возможность измерить вероятность того, что человек останется занятым в определенной форме занятости в течение определенного

³¹ Различия в структуре ОРС означают, что этот период может варьироваться в зависимости от страны (например, 6 кварталов или 6 месяцев).

³² Альтернативный подход заключается в проведении анализа на основе статуса в занятости за год до интервью в рамках ОРС (см. [Babet and Picart, 2020](#)).

периода времени (например, одного года). Например, человек, работающий в качестве зависимого подрядчика, может с большей вероятностью покинуть эту форму занятости, чем постоянный работник, учитывая отсутствие гарантии постоянства работы. «Продольная» структура ОРС может быть использована для получения сведений о доле работников, продолжающих работать в той или иной форме занятости:

$$\text{Доля работников, сохранивших ту или иную форму занятости} = \frac{\text{Лица, занятые на начало и на конец периода}}{\text{Лица, занятые на начало периода}}$$

5.36 В зависимости от цели анализа некоторые причины ухода с работы, такие как выход на пенсию, могут быть исключены при расчете вышеуказанного коэффициента. Этот коэффициент сопоставим с вероятностью того, что работник останется в том же состоянии от начала и до конца данного периода. Однако этот показатель не учитывает эпизоды выхода из данного состояния, если человек возвращается в исходное состояние к концу периода. Например, человек, работающий в начале периода, потерявший работу в течение этого периода, но вернувшийся на ту же работу в конце периода, учитывается как сохранивший работу. Ценную информацию о траекториях динамики на рынке труда также может предоставить определение типа перехода (например, от независимого работника к наемному).

5.7.3 Использование административных данных и дополнительный «продольный» анализ

5.37 Аналогичный анализ можно также проводить с использованием административных баз данных или связей между административными данными и данными ОРС или других обследований. Такой подход может дать дополнительную информацию о положении отдельного лица, например, о его совокупном доходе. Более точные данные о количестве недель, проведенных в конкретной форме занятости, также могут быть доступны для более детального отражения стабильности занятости. Например, в рамках исследования [Anitori et al. \(2019\)](#) использовалась связь данных проведенного в Италии обследования ОРС с административными данными для анализа траекторий перемещения работников частного сектора за период с 2014 по 2017 год. Среди прочего анализ показал, что вероятность перерыва в занятости была выше среди работников, работавших неполный рабочий день в начале исследуемого периода.

Глава 6. Занятость и социальная защита

6.1 Одним из аспектов классификации различных форм занятости является степень охвата работников системами социального страхования или другими схемами и программами социальной защиты. Доступ к социальной защите часто зависит от того, как различные виды трудовых отношений рассматриваются в национальной политике и правовой базе (см. Главу 2). В странах, где некоторые виды социального страхования предоставляются по месту работы, социальная защита является важным элементом качества занятости (см. Главу 7). В большинстве систем социальной защиты постоянная занятость на полный рабочий день часто рассматривается как форма занятости по умолчанию. Работники, занятые в других формах занятости, включая некоторые категории временных работников, работников с неполной занятостью и независимых работников, часто не охвачены или охвачены не в той степени. К категориям работников, которые, как правило, сталкиваются со значительными пробелами в социальной защите, относятся случайные работники, работники с маргинальной частичной занятостью, зависимые подрядчики и независимые работники.

6.2 После представления краткого определения социальной защиты (Раздел 6.1) в Разделе 6.2 приводится обзор вопросов социальной защиты для различных форм занятости. В Разделе 6.3 описывается важность статистики социальной защиты в национальном контексте, подчеркивается актуальность измерения охвата и достаточности социальной защиты для работников различных форм занятости. В Разделе 6.4 представлены ключевые аспекты мер социальной защиты с точки зрения уровней, продолжительности и охвата социальными пособиями, а также перечислены некоторые показатели социальной защиты и охвата медицинским обслуживанием из системы Целей устойчивого развития (ЦУР), а также из Статистических основ измерения качества занятости. Наконец, в Разделе 6.5 представлены основные источники данных для статистики социальной защиты.

6.1 Социальная защита: определение и основные понятия

6.3 Социальная защита - важный элемент достойного труда. МОТ определяет социальную защиту, или социальное обеспечение³³, как «комплекс стратегий и программ, направленных на сокращение и предотвращение бедности, уязвимости и социальной изоляции на протяжении всего жизненного цикла». Социальная защита включает девять основных направлений: пособия на детей и членов семьи, охрана материнства, поддержка безработицы, пособия в связи с производственным травматизмом, пособия по болезни, охрана здоровья (медицинское обслуживание), пособия по старости, пособия по инвалидности и пособия по случаю потери кормильца. Национальные системы социальной защиты охватывают все эти области политики, сочетая накопительные системы (социальное страхование) и ненакопительные пособия, финансируемые за счет налогов (включая социальную помощь)» ([ILO, 2021k, p. 226](#))

³³ Во многих контекстах термины «социальное обеспечение» и «социальная защита» в значительной степени взаимозаменяемы, и МОТ наряду с другими учреждениями ООН использует оба эти термина в обсуждениях с государствами-членами и при предоставлении им соответствующих рекомендаций, особенно когда речь идет о праве человека на социальное обеспечение и о системах социальной защиты, состоящих из набора накопительных и ненакопительных планов и программ. Однако термин «социальная защита» иногда используется для охвата более широкого спектра услуг, чем «социальное обеспечение», включая защиту, предоставляемую в рамках отношений между членами семьи или членами местной общины; в других случаях он также используется в более узком значении, включая только меры, адресованные самым бедным, наиболее уязвимым или изолированным членам общества

(более подробно см. Вставку 6.1). Международные стандарты социального обеспечения, в частности *Конвенция о минимальных нормах социального обеспечения 1952 года* (№ 102) ([ILO, 1952](#)) и *Рекомендация о минимальных нормах социальной защиты 2012 года* (№ 202) ([ILO, 2012](#)), служат руководством для национальных систем социальной защиты, в том числе в части нижних пределов³⁴. Эти стандарты включают в себя принципы и минимальные требования, касающиеся степени охвата, уровня и качества пособий, условий получения права на них, а также их финансирования и управления, включая мониторинг ([ILO, 2021f](#)). Международные рекомендации по развитию статистики социальной защиты содержатся в *Резолюции о развитии статистики социального обеспечения*, принятой Девятой МКСТ в 1957 году ([ILO, 1957](#)). Рекомендация № 202 также содержит указания по мониторингу систем социальной защиты, включая статистику ([ILO, 2012, paragraph 19-24](#)).

Вставка 6.1

Основные концепции социальной защиты

Накопительные схемы основаны на взносах, вносимых защищенными лицами (фактическими или потенциальными бенефициарами) или от их имени, которые непосредственно определяют право на получение льгот (приобретенных прав). Накопительные схемы могут полностью финансироваться за счет взносов или за счет сочетания взносов и налогов (частичные накопительные схемы).

- **Системы социального страхования** гарантируют защиту через механизм страхования, основанный на: 1) уплате взносов до наступления страхового случая; 2) распределении или «объединении» рисков; и 3) понятии гарантии. **Взносы (обычно обязательные)**, уплачиваемые застрахованными лицами (или от их имени), объединяются, и образовавшийся фонд используется для покрытия расходов, понесенных исключительно теми лицами, которые пострадали от наступления соответствующей (четко определенной) непредвиденной ситуации или непредвиденных ситуаций. В отличие от коммерческого частного страхования, объединение рисков в рамках социального страхования основано на принципе солидарности, при этом взносы, как правило, зависят от платежеспособности людей (например, пропорционально заработку), а не от страховых премий, отражающих индивидуальные риски. В системах социального страхования лиц, работающих по найму, взносы обычно выплачивают как работники, так и работодатели (системы страхования от производственного травматизма обычно полностью финансируются работодателями). Программы социального страхования могут частично финансироваться за счет налогов или других источников; это может происходить за счет субсидий для покрытия дефицита, или за счет общих субсидий, полностью заменяющих взносы, или за счет субсидий, направленных непосредственно на определенные группы плательщиков или бенефициаров (например, тех, кто не платит взносы, потому что ухаживает за детьми, учится, служит в армии или безработный, или имеет слишком низкий уровень дохода, чтобы делать полные взносы, или получает пособия ниже определенного порога из-за низких взносов в прошлом).
- **Фонды обеспечения** обычно представляют собой обязательный механизм накопления средств для выплаты единовременной суммы бенефициарам при

³⁴ Минимальный уровень социальной защиты - это определенный на национальном уровне набор базовых гарантий социального обеспечения, которые обеспечивают защиту, направленную на предотвращение или смягчение бедности, уязвимости и социальной изоляции. Эти гарантии должны обеспечивать, как минимум, чтобы в течение жизни все нуждающиеся имели эффективный доступ, по крайней мере, к основному медицинскому обслуживанию и базовым гарантиям дохода ([ILO, 2021f, p. 226-227](#)).

наступлении определенных обстоятельств (как правило, старости, инвалидности или смерти), которая в некоторых случаях может быть преобразована в аннуитет. Обычно они не предусматривают или предусматривают ограниченное объединение рисков или гарантии.

- **Частное страхование** обычно является добровольным, основанным на страховых взносах, отражающих индивидуальные риски, без объединения рисков и гарантий или с ограниченным их объемом. Хотя государственное регулирование может предписывать определенные элементы объединения рисков, такие как таблицы смертности без разбивки по признаку пола или минимальные нормы прибыли, они остаются более ограниченными, чем в системах социального страхования. По этой причине в большинстве стран частное страхование играет вспомогательную роль в дополнение к государственным системам социальной защиты.

Ненакопительные (обычно финансируемые за счет налогов) схемы не требуют прямых взносов от бенефициаров или их работодателей в качестве условия получения соответствующих льгот. Обычно они финансируются за счет налогов или других государственных поступлений, а в некоторых случаях - за счет внешних грантов или займов. Этот термин охватывает широкий спектр схем:

- **Универсальные схемы** предоставляют льготы при единственном условии проживания, и часто относятся к двум разным типам схем:
 - **универсальные схемы** для всех жителей, такие как национальное здравоохранение или универсальный базовый доход.
 - **категориальные схемы** предоставляют льготы определенным широким категориям населения без проверки уровня благосостояния или без проверки уровня благосостояния по косвенным признакам. Наиболее распространенными формами таких схем являются схемы, предусматривающие выплату доходов пожилым людям старше определенного возраста (универсальные пенсии), всем людям с ограниченными возможностями или детям младше определенного возраста (универсальные детские пособия). Некоторые категориальные схемы также направлены на домохозяйства с определенной структурой (например, домохозяйства с одним родителем) или профессиональные группы (например, сельскохозяйственные рабочие).
- Схемы/программы **социальной помощи** предоставляют льготы уязвимым группам населения, особенно домохозяйствам, живущим в бедности. Большинство схем социальной помощи ориентированы на средства, то есть предоставляют пособия **на основе проверки нуждаемости**. В некоторых случаях для определения права на получение пособий используются другие механизмы таргетирования, например, выявление районов с высоким уровнем депривации (географическое таргетирование), использование косвенных показателей для определения бенефициаров (тесты "прокси-средства"), привлечение общин (таргетирование на уровне общин).

Источник: на основе глоссария в приложении к Докладу о социальной защите в мире в 2020–2022 годах (World Social Protection Report 2020-22) ([ILO, 2021k, p. 225–229](#)).

6.2 Занятость и социальная защита

6.4 Социальная защита работников тесно связана с разработкой национальной системы социальной защиты и с формой занятости работников. И то, и другое в значительной степени зависит от национальной политики и правовой базы. Понимание этой взаимосвязи имеет ключевое значение для классификации форм занятости и сбора данных для оценки их масштабов.

6.5 В этой связи особенно важны два ключевых вопроса. Во-первых, какие существуют механизмы социальной защиты, доступные для работников, и как они связаны (или не связаны) с занятостью? Во-вторых, насколько хорошо охвачены этими механизмами работники, занятые в различных формах занятости? Эти два вопроса будут рассмотрены в последующих разделах.

6.2.1 Механизмы социальной защиты и занятость

6.6 Национальные системы социальной защиты устроены по-разному и состоят из различных схем и программ, которые могут быть по-разному связаны с занятостью или не связаны вовсе. Для оценки взаимосвязи между занятостью и социальной защитой важно понимать эти различия, поскольку они могут иметь последствия для качества охвата социальной защитой, а также для функционирования рынков труда.

6.7 В Таблице 6.1 представлен обзор различных типов схем и программ социальной защиты и их взаимосвязи с занятостью.

Таблица 6.1

Как различные виды социальной защиты (потенциально) связаны с занятостью?

Связь с занятостью	Типы схем и программ (примеры)	Типичный провайдер	Механизм финансирования	
СЛАБАЯ	Трудовой договор с конкретным работодателем	<i>Ответственность работодателя за оплачиваемый декретный отпуск, отпуск по болезни или производственную травму; выходное пособие, медицинское страхование, предоставляемое/спонсируемое работодателем, или пенсионные фонды</i>	Индивидуальный работодатель или частное страхование	Индивидуальный работодатель
	Занятость в конкретном секторе или роде занятий	<i>Профессиональные/отраслевые схемы: профессиональные пенсии; некоторые схемы микрострахования</i>	<i>Паевые инвестиционные фонды</i>	<i>Взносы работодателей и/или работников</i>
	Все сотрудники	Общее социальное страхование, распространяющееся только на работников: (не)трудовое страхование, пенсии, социальное медицинское страхование	Учреждение социального обеспечения	Взносы работодателей и работников (включая налоги на фонд оплаты труда), иногда дополняемые общим налогообложением
		<i>Частное страхование; индивидуальные сберегательные счета</i>	<i>Частное страхование, индивидуальный работодатель</i>	<i>Взносы работодателей и работников на сбережения, страховые взносы</i>

Работа по найму (включая независимых работников)	Общее социальное страхование, включая независимых работников: (не)страхование занятости, пенсии, социальное/национальное медицинское страхование	Учреждение социального обеспечения	Взносы работодателей и работников, налоги
	<i>Частное страхование; индивидуальные сберегательные счета</i>	<i>Частное страхование</i>	<i>Работники, за счет страховых взносов, сбережений</i>
Не связанные с работой (в некоторых случаях исключая тех, кто работает работающими по найму)	Схемы, без проверки нуждаемости (универсальные или категориальные) для широких категорий населения: универсальные пенсии по старости, универсальные детские пособия; национальная служба здравоохранения, универсальный базовый доход	Министерство, ведомство, учреждение социального обеспечения или налоговая служба	Общее налогообложение
	Программы выплаты пособий малоимущим на основе проверки нуждаемости: социальная помощь, «программы социальной защиты».	Государственное учреждение или муниципалитет	Общее налогообложение

Примечание: Примеры, выделенные жирным шрифтом, обычно рассматриваются как основные элементы систем социальной защиты; примеры, выделенные курсивом, обычно играют второстепенную роль, дополняя защиту, обеспечиваемую государственными системами социальной защиты.

Источник: на основе [ILO \(2016a, p. 299–309\)](#) и [Behrendt, Nguyen and Rani \(2019, p. 27–29\)](#).

6.8 Наиболее тесная связь между занятостью и социальной защитой существует для пособий, которые связаны с конкретным трудовым договором и предоставляются или спонсируются непосредственно работодателем. Такие формы защиты выгодны работникам с длительным стажем работы, но могут нести риск исключения для тех, кто работает недолго. Кроме того, такие механизмы могут создавать проблемы для малых предприятий и могут иметь негативные последствия для мобильности на рынке труда.

6.9 Виды схем и программ социальной защиты, основанные на коллективных решениях, в частности социальное страхование, предусматривают более широкое распределение рисков между работодателями и работниками, что, как правило, более благоприятно для небольших предприятий и работников с более коротким стажем работы, и создают меньше препятствий для трудовой мобильности. Схемы и программы социальной защиты, связанные с занятостью в конкретном секторе или профессии, сопряжены с риском потери работниками льгот при переходе в другой сектор или профессию, если не будут приняты координационные меры, обеспечивающие переносимость приобретенных прав и льгот ([ILO, 2021i](#)).

6.10 Схемы и программы, не связанные с занятостью, обычно финансируются за счет общего налогообложения. В некоторых случаях такие программы могут даже исключать тех, кто работает, как это происходит в случае с некоторыми программами социальной помощи.

6.2.2 Насколько хорошо защищены работники при различных формах занятости?

6.11 В зависимости от национальной политики и законодательной базы, регулирующей системы социальной защиты, работники некоторых форм занятости могут быть не защищены или защищены лишь частично. Хотя этот вопрос связан с наличием различных механизмов социальной защиты (см. Раздел 6.2.1), необходимо рассмотреть дополнительные аспекты, касающиеся того, в какой степени национальная правовая база охватывает работников различных форм занятости (правовой охват), и в какой степени это выражается в фактическом охвате и доступе к пособиям (эффективный охват).

6.12 В зависимости от национальной политики и правовой базы, а также практики, во многих странах можно обнаружить некоторые из следующих проблем ([ILO, 2016a](#)) (см. также Рис. 6.1):

- ▶ Хотя многие **наемные работники, занятые на постоянной основе полный рабочий день**³⁵, как правило, относительно хорошо охвачены социальным страхованием, некоторые работники все же могут сталкиваться с пробелами в охвате социальной защитой. Это может быть связано, например, с исключением определенных секторов или профессиональных категорий из сферы действия закона (например, сельскохозяйственных или домашних работников, работников ниже определенного минимального порога), несоблюдением законодательных рамок (отсутствие эффективного охвата). Могут также возникать проблемы с адекватностью пособий, часто связанные с низкой заработной платой или ее занижением.
- ▶ Охват социальной защитой **работников, работающих по временным контрактам**, зависит от минимальных пороговых значений продолжительности контракта, установленных в национальном законодательстве о труде и социальном обеспечении. Хотя большинство работников, работающих по контрактам продолжительностью два месяца и более, будут охвачены, существуют значительные проблемы для работников, выполняющих разовые работы и сезонных работников.
- ▶ Степень охвата **работников, состоящих в многосторонних трудовых отношениях** (например, в случае работы при посредничестве частных агентств по трудоустройству), и наличие пробелов в охвате по сравнению с другими работниками в значительной степени зависит от того, как определяется и применяется национальное законодательство.
- ▶ Охват **наемных работников, работающих неполный рабочий день**, часто зависит от установленных законом минимальных порогов продолжительности рабочего дня. Как правило, большинство работников, занятых неполный рабочий день (по крайней мере, те, кто работает 20 или более часов в неделю), будут охвачены, но существуют значительные пробелы в охвате и адекватности для тех, кто работает всего несколько часов в неделю или месяц (маргинальная неполная занятость), или те, кто работает по «нулевым трудовым договорам». Кроме того, существуют проблемы для категорий работников, которые часто работают на нескольких работодателей, например, для домашних работников workers ([ILO, 2021g](#); [ILO, 2021j](#)).

³⁵ Такие трудовые отношения иногда называют «стандартными» формами занятости, однако единого определения этого понятия не существует.

- ▶ Серьезная проблема существует для **зависимых подрядчиков**, для которых предотвращение неправильной классификации их трудовых отношений имеет решающее значение. В некоторых странах существуют специальные нормативные акты, обеспечивающие, при необходимости, сопоставимый с работниками охват зависимых подрядчиков. В других случаях не существует нормативных актов, проводящих различие между зависимыми подрядчиками и независимыми работниками с точки зрения охвата социальной защитой.
- ▶ Ситуации с **независимыми работниками** весьма разнообразны. В некоторых странах предусмотрена социальная защита независимых работников, по крайней мере в некоторых секторах и типах профессий, чтобы обеспечить им доступ к здравоохранению и гарантированный доход, но во многих странах существует значительный пробел в охвате ([ILO, 2021h](#); [Spasova et al.2021](#)). Тем не менее, в свете пандемии COVID-19 многие страны признали проблемы, связанные с недостатками охвата и адекватности, в том числе в рамках Европейской опоры социальных прав ([European Pillar of Social Rights](#))³⁶ и отраженные в недавних декларациях G-20 ([G20 declarations](#))³⁷.

³⁶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>

³⁷ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/lang--en/index.htm>

Рис. 6.1

Охват социальной защитой работников, занятых в различных формах занятости

Форма занятости		Типичные проблемы охвата систем социальной защиты
Зависимая занятость	Наемные работники с постоянным контрактом о полной занятости	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Зависит от правового охвата сектора занятости и типа предприятия ▶ Высокий риск исключения: работники микропредприятий, исключенных секторов или профессий, работники с низкой заработной платой и без письменных контрактов
	Временные наемные работники	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Зависит от минимальных пороговых значений продолжительности трудовой деятельности ▶ Высокий риск исключения: случайная работа
	Наемные работники с частичной занятостью	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Зависит от минимальных порогов в отношении регулярного рабочего времени ▶ Критические: предельная неполная занятость, нулевые контракты
	Многосторонние трудовые отношения	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Зависит от нормативного регулирования в отношении ответственности каждой стороны ▶ Высокий риск исключения: случайные работники, незначительная частичная занятость
	Зависимые поставщики	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Зависит от механизмов, обеспечивающих правильную классификацию трудовых отношений; в некоторых странах существуют специальные правила для зависимых подрядчиков ▶ Риски: неадекватное регулирование и правоприменение
Зависимая занятость	Независимые работники	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Зависит от условий правового охвата по секторам и видам занятий/профессий ▶ Проблемы: отсутствие охвата или добровольный охват; адаптированные механизмы, учитывающие возможности уплаты взносов; сложные административные процедуры; фрагментация системы

Источник: на основе (ILO, 2016a)

6.13 Формы занятости могут развиваться быстрее, чем законодательство о труде и социальном обеспечении. Законодательные положения, исключающие определенные формы занятости из отчислений на социальное обеспечение, могут стимулировать наем работников в менее защищенные формы занятости. Это может повлиять на развитие наблюдаемых форм занятости. НСУ должны быть осведомлены о таких проблемах.

6.3 Социальная защита и формы занятости

6.14 Полное отражение характеристик систем социальной защиты выходит за рамки статистического измерения форм занятости. Однако степень и виды социальной защиты, доступные в различных формах занятости, являются важным элементом качества занятости. Охват социальной защитой может также создавать стимулы для

работодателей и работников отдавать предпочтение одной форме занятости перед другой. Хорошо развитая национальная статистика и механизмы мониторинга помогают оценить наличие и охват программ социальной защиты. Поэтому специалистам по статистике труда важно разобраться в статистических системах, связанных с системами социальной защиты, чтобы они могли использовать информацию, необходимую для классификации и измерения форм занятости.

6.4 Показатели по социальной защите (включая защиту здоровья)

6.15 Основные показатели социальной защиты включают легальный и эффективный охват, уровень пособий, продолжительность, расходы и доходы. Для эффективного сбора данных о социальной защите работников различных форм занятости НСУ и исследователи могут рассмотреть возможность анализа функций и областей социальной защиты, связанных с охватом рисков среди населения трудоспособного возраста, а именно: материнство, отцовство и родительский отпуск, здравоохранение, взносы в пенсионные планы, страховое покрытие по безработице, пособия по болезни/оплачиваемый отпуск по болезни, пособие по производственной травме, пособия по потере кормильца/смерти и пособия по инвалидности (инвалидности) (более подробно см. Вставку 6.2).

6.16 Большинство из этих функций включены в соответствующие индикаторы ЦУР 1.3.1 и 3.8.1 (см. Раздел 6.4.3), которые требуют регулярного мониторинга на национальном уровне. Хотя большинство показателей основано на административных записях, некоторые страны используют дополнительные источники данных. Одним из возможных источников информации для этих переменных являются обследования предприятий и рабочей силы. Оценка того, насколько существующие обследования рабочей силы могут удовлетворить потребности в данных, и добавление соответствующих вопросов в инструменты будущих обследований может быть очень полезным, особенно для измерения социальной защиты среди работников с различными формами занятости (см. Раздел 6.5).

6.17 Для полного отражения национальных систем социальной защиты необходимо публиковать показатели социальной защиты, выходящие за рамки статистики форм занятости, такие как пособия по социальной защите и административные расходы, правовой и эффективный охват, а также уровень и продолжительность пособий для групп населения, не входящих в трудоспособный возраст, таких как дети и пожилые люди. Однако для большинства НСУ многие статистические данные по социальной защите выходят за рамки статистического измерения форм занятости.

6.4.1 Параметры, актуальные для показателей социальной защиты

6.18 **Уровни пособий** связаны с размером выплат, предоставляемых бенефициарам в рамках схем и программ социальной защиты, и могут быть также выражены в виде **коэффициентов замещения**.

- ▶ Оценка адекватности уровня пособий, не являющихся накопительными, может быть проведена путем сравнения размера пособия с минимальной заработной платой, национальной чертой бедности, прожиточным минимумом и другими пороговыми значениями, имеющимися на национальном уровне, такими как заработная плата на предыдущем месте работы. Кроме того, для получения полной картины крайне важно оценить продолжительность действия этих пособий и устойчивость программ.

6.19 **Продолжительность выплаты** пособий означает период, в течение которого осуществляются выплаты и предоставляются услуги, и может быть классифицирована следующим образом:

- ▶ Долгосрочные пособия - виды пособий, призванные заменить заработанный доход в случае более или менее постоянной потери заработка в результате старости, инвалидности или смерти кормильца (пособия по потере кормильца).

- ▶ Краткосрочные пособия - виды пособий, призванные заменить заработанный доход в случае временной потери заработка в результате болезни, материнства или безработицы.

6.20 **Охват** связан со степенью и масштабами охвата, предусмотренными в национальном законодательстве и на практике (см. подробнее [Table A2.1 in ILO, 2021k](#)).

- ▶ Измерения **правового охвата** касаются объема, степени и уровня обеспечения в соответствии с национальным законодательством.
- ▶ Оценки **масштабов** правового охвата обычно измеряют количество областей (отраслей) социального обеспечения, которыми - в соответствии с действующим национальным законодательством - охвачено население или конкретные группы.
- ▶ **Степень** правового охвата основывается как на информации о группах, охваченных законодательными схемами для данной области (отрасли) социального обеспечения в национальном законодательстве, так и на имеющейся статистической информации, количественно определяющей численность соответствующего населения на национальном уровне.
- ▶ **Уровень** правового охвата конкретных отраслей социального обеспечения обычно измеряется для денежных пособий коэффициентами выплат или коэффициентами замещения, рассчитанными для определенных категорий бенефициаров с использованием формул выплат или размеров пособий, указанных в законодательстве.
- ▶ Измерения **эффективного охвата** должны отражать то, как правовые нормы реализуются в реальности. Эффективный охват обычно отличается от правового (и, как правило, ниже его) из-за несоблюдения, проблем с исполнением правовых положений или других отклонений фактической политики текста законодательства. Показатели эффективного охвата (подробнее см. раздел 6.4.2) важны для оценки социальной защиты работников в различных формах занятости.
- ▶ Измерение **масштабов** эффективного охвата в стране показывает количество областей (отраслей) социального обеспечения, для которых существует соответствующее законодательство, которое фактически исполняется.
- ▶ При измерении **степени** эффективного охвата необходимо проводить различие между измерением с точки зрения защищенных лиц и с точки зрения фактических бенефициаров. Защищенные лица - это те, кому гарантированы льготы, но кто не обязательно получает их в настоящее время (включая плательщиков взносов и другие аффилированные лица)³⁸, в то время как фактические бенефициары описывают население, которое фактически получает соответствующие пособия по социальной защите в определенный момент времени.
- ▶ Измерения уровня **эффективного охвата** связаны с фактически выплаченными суммами пособий, например, со средними суммами выплат по полу.
- ▶ Измерение уровня **охвата** социальной защитой - сложная задача. Для получения комплексной оценки необходимо учитывать несколько

³⁸ Например, доля рабочей силы, активно делающей взносы в пенсионную систему: отношение числа активных плательщиков взносов к численности рабочей силы. Этот показатель можно модифицировать, используя вместо рабочей силы население трудоспособного возраста.

аспектов и проводить различие между правовым и эффективным охватом. ЦУР 1.3.1 и ее компоненты являются примерами показателей эффективного охвата.

- ▶ В дополнение к вышеупомянутым показателям также необходимо измерять **расходы** и **доходы** на социальную защиту (см. подробнее [ILO, 2021k, p. 235–237](#)).

6.4.2 Показатели социальной защиты как часть качества занятости

6.21 В Руководстве по измерению качества занятости: статистические основы ([UNECE, 2015](#)) качество занятости подразделяется на семь параметров и двенадцать подпараметров. В подразделе 4b) Руководства предлагаются следующие показатели для измерения социальной защиты:

- ▶ 4b1 Охват пенсионным страхованием (процент работающих сотрудников)
- ▶ 4b2 Охват страхованием по безработице (Процент работников, которые являются активными плательщиками взносов в систему страхования по безработице)
- ▶ 4b3 Охват медицинским страхованием (процент занятых лиц, которые являются активными плательщиками взносов в план/программу медицинского страхования, связанную с их работой)

6.22 Для каждого показателя в рамочной программе даны подробные указания по определениям, источникам данных и методам составления. Более подробно статистические рамки описаны в Главе 7.

6.4.3 Показатели социальной защиты и охвата системами здравоохранения в рамках ЦУР

6.23 Различные компоненты **показателя ЦУР 1.3.1** отражают долю лиц, эффективно охваченных системами социальной защиты, включая минимальные уровни социальной защиты. Расчеты включают отдельные показатели, позволяющие выделить эффективный охват денежными пособиями по социальной защите детей, безработных, пожилых людей и людей с ограниченными возможностями, беременных женщин и матерей с новорожденными, лиц, получивших травму на производстве, бедных и уязвимых слоев населения. Для каждого случая охват выражается в виде доли соответствующей группы населения.

6.24 Компоненты ЦУР рассчитываются, как описано ниже³⁹.

6.25 Показатели, непосредственно связанные с различными формами занятости:

- a) Доля рожениц, получающих пособия по беременности и родам: отношение числа женщин, получающих денежные пособия по беременности и родам, к числу женщин, родивших ребенка в том же году (оценивается на основе возрастных коэффициентов рождаемости, опубликованных в "Перспективах мирового населения" ООН, или числа живорождений, скорректированного на долю рождений двойняшек и тройняшек).
- b) Доля безработных, получающих пособия: отношение числа получателей денежных пособий по безработице к числу безработных.
- c) Доля работников, застрахованных на случай производственной травмы: отношение работников, защищенных страхованием на случай производственной травмы, к общей занятости или рабочей силе.
- d) Доля инвалидов, получающих пособия: отношение числа лиц, получающих денежные пособия по инвалидности, к числу лиц с тяжелыми формами инвалидности. Последний показатель рассчитывается как произведение

³⁹ Подробные метаданные приводятся на веб-странице по адресу <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-01-03-01a.pdf>.

коэффициентов инвалидности (публикуемых ВОЗ для каждой группы стран) и численности населения каждой страны.

- е) Доля рабочей силы/ населения трудоспособного возраста, делающего взносы в пенсионную систему: соотношение рабочей силы (или населения трудоспособного возраста), делающего взносы в существующие в стране пенсионные программы.

6.26 Другие показатели для оценки систем социальной защиты включают:

- f) Долю населения, охваченного хотя бы одной денежной выплатой по линии социальной защиты: отношение численности населения, получающего денежные пособия⁴⁰ хотя бы по одной из непредвиденных ситуаций/функций социальной защиты (накопительные или ненакопительные пособия) или активно вносящего взносы хотя бы в одну схему социального обеспечения, к общей численности населения.
- g) Долю детей, охваченных пособиями по социальной защите: отношение числа детей/домашних хозяйств, получающих детские или семейные денежные пособия, к общему числу детей/домашних хозяйств с детьми.
- h) Долю пожилых людей, получающих пенсию: отношение числа лиц старше установленного пенсионного возраста, получающих пенсию по старости (включая накопительную и ненакопительную), к числу лиц старше установленного пенсионного возраста.
- i) Доля уязвимых лиц, получающих пособия: отношение числа получателей денежных пособий по социальной помощи к общему числу уязвимых лиц. Последний показатель рассчитывается путем вычитания из общей численности населения всех лиц трудоспособного возраста, которые платят взносы в систему социального страхования или получают пособия, и всех лиц старше пенсионного возраста, получающих пособия.

6.27 **Охват населения услугами здравоохранения** упоминается в индикаторах ЦУР 3.8.1 и 3.8.2⁴¹.

- ▶ Показатель 3.8.1: Охват основными услугами здравоохранения
- ▶ Показатель 3.8.2: Доля населения с большими расходами домохозяйств на здравоохранение в общих расходах или доходах домохозяйств

6.28 В случае медицинских пособий, даже в накопительных схемах, предоставляемая защита обычно распространяется на иждивенцев плательщика взносов; следовательно, в случае медицинских пособий коэффициент охвата защищенных лиц представляет собой процент населения, защищенного схемой, независимо от того, делают они взносы или нет.

6.4.4 Потребности в данных

6.29 Для получения своевременных, точных и сопоставимых показателей социальной защиты данные должны быть дезагрегированы по функциям социальной защиты (например, страхование от безработицы, пособия по болезни), полу, возрасту и включать достаточные метаданные (см. вставку 6.2).

⁴⁰ Исключая здравоохранение и пособия по болезни

⁴¹ <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/?Text=&Goal=3&Target=3.8>

Вставка 6.2

Соображения по составлению данных

На уровне схемы и пособий может быть актуальна следующая информация:

1. Количество получателей/бенефициаров в разбивке по функциям социальной защиты, полу и возрасту
2. Количество плательщиков взносов (или лиц, связанных с программой) с разбивкой по полу, возрасту и статусу занятости.
3. Взносы работника/работодателя или предоставление работодателем
4. Поступления и расходы (общие и за исключением административных расходов) схемы Уровень пособий, выплачиваемых в рамках схемы, - минимальный и средний

Показатели могут быть дезагрегированы по функциям социальной защиты:

- ▶ Отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком и связанные с ним пособия
- ▶ Полное или дополнительное медицинское страхование
- ▶ Национальные/государственные пенсионные схемы и дополнительные схемы, такие как профессиональные схемы
- ▶ Страхование по безработице
- ▶ Пособия по болезни/оплачиваемый отпуск по болезни
- ▶ Пособие по производственной травме
- ▶ Пособия по потере кормильца/смерти
- ▶ Пособия по нетрудоспособности (инвалидности)
- ▶ Семейные/детские пособия (в некоторых странах с отчислениями)

Соответствующие метаданные, относящиеся к схеме и льготам, включают следующие характеристики схемы/льгот:

- ▶ накопительный или не накопительный
- ▶ государственная или частная
- ▶ Уставная схема или программа
- ▶ Обязательная или добровольная программа
- ▶ Универсальная схема или с проверкой средств
- ▶ Функция: Риск или непредвиденные обстоятельства (медицинское обслуживание, старость, инвалидность, потеря кормильца, несчастные случаи на производстве, безработица, семья/дети, материнство, бедность и социальная исключение)
- ▶ Выплаты в денежной или натуральной форме
- ▶ Периодические пособия и разовые пособия
- ▶ Пособия, оцениваемые или не оцениваемые по уровню доходов
- ▶ "Дополнительное" или "основное" пособие
- ▶ Критерии приемлемости и квалификационные условия

6.5 Источники данных

6.30 Для составления показателей социальной защиты можно использовать несколько источников данных: административные записи используются для регулярного мониторинга показателей социальной защиты, включая ЦУР 1.3.1; данные обследований домашних хозяйств (включая обследования рабочей силы и обследования доходов и расходов домашних хозяйств) используются для углубленной оценки воздействия и анализа охвата социальной защитой и уровня пособий в зависимости от статуса занятости

и различных форм занятости. В других странах для сбора данных о социальной защите также используются обследования учреждений.

6.31 Административные данные обычно получают из административной документации учреждений, управляющих системами социальной защиты. На международном уровне важным инструментом сбора данных является *Обследование МОТ по вопросам социального обеспечения (ILO, 2016c)*⁴², а данные публикуются во Всемирной базе данных МОТ по социальной защите⁴³, которая также учитывается в показателе ЦУР. Административные данные часто являются основным источником данных, которые регулярно собираются и часто публикуются учреждениями, управляющими программами социального обеспечения. Использование административных данных требует тщательной работы перед подготовкой оценок, включая картирование схем социальной защиты в стране, составление многочисленных метаданных (критерии приемлемости, группы населения, информация о структуре схемы и т. д.) и выявление возможного дублирования бенефициаров в разных схемах, чтобы избежать двойного учета. МОТ собирает данные с помощью онлайн-анкеты Обследования по вопросам социального обеспечения (Social Security Inquiry), которая используется для ежегодного сбора административных данных от национальных министерств труда, социального обеспечения, социального обеспечения, финансов и других. Данные и показатели распространяются через Всемирную панель данных по социальной защите.

6.32 Данные обследования домашних хозяйств являются важным дополнением к административным данным, особенно в отношении выявления существующих пробелов в охвате, информации о потенциальных бенефициарах, анализа причин и последствий отсутствия охвата, влияния социальной защиты на распределение доходов домашних хозяйств, связи между статусом занятости и охватом, а также уровнем пособий. Включение соответствующих вопросов в национальные инструменты обследования может способствовать улучшению доказательной базы для политики в области занятости и социальной защиты, особенно если размер выборки достаточно велик и позволяет проанализировать положение конкретных групп населения.

6.33 Обследование рабочей силы (ОРС) является особенно важным источником информации о социальной защите, особенно для измерения эффективного охвата, поскольку оно позволяет связать (кросс-табулировать) охват социальной защитой с информацией о статусе занятости, продолжительности рабочего дня, продолжительности трудового договора и т. д. МОТ работает с несколькими странами над включением вопросов о социальной защите в регулярный сбор данных ОРС. Основная трудность в текущих обследованиях заключается в размещении соответствующих вопросов, поскольку очень часто вопросы о социальной защите задаются только работникам, что приводит к исключению самозанятых и безработных, а также лиц, не входящих в состав рабочей силы. Для получения наиболее подробных результатов вопросы о социальной защите должны задаваться всем респондентам, независимо от их возраста, пола или статуса занятости, и должны быть тщательно адаптированы к национальному контексту с учетом основных соответствующих программ, существующих в стране. Это позволит провести перекрестную табуляцию информации об охвате социальной защитой и уровне пособий с учетом статуса занятости, продолжительности рабочего дня, продолжительности трудового договора и т. д.

6.34 Обследования доходов и расходов домашних хозяйств (например, EU-SILC, обследования, включенные в Люксембургскую базу данных о доходах) предоставляют подробную информацию о различных видах получаемых пособий и выплачиваемых

⁴² <https://www.social-protection.org/gimi/WSPDB.action?id=41>

⁴³ <https://www.social-protection.org/gimi/WSPDB.action?id=19>

взносов отдельными лицами и домохозяйствами, а также важную контекстную информацию о составе, доходах и расходах домохозяйств; такие обследования позволяют провести подробный анализ охвата и достаточности социальной защиты, однако наличие переменных об участии на рынке труда и занятости часто ограничено.

6.35 Обследования доходов и расходов домашних хозяйств предназначены для получения информации о расходах и доходах домашних хозяйств, а также информации о различных характеристиках, связанных с условиями жизни домашних хозяйств, с целью изучения уровня жизни домашних хозяйств. Эти обследования предоставляют данные, необходимые для оценки уровня, структуры и тенденций экономического благосостояния домашних хозяйств и отдельных лиц, а также для оценки распределения экономических ресурсов путем измерения уровня бедности, неравенства и социальной изоляции. Эти данные широко используются для разработки и мониторинга политики в области экономики и социального обеспечения, особенно для отдельных сегментов населения, например, пожилые люди, инвалиды, домохозяйства с низким уровнем дохода, группы населения, находящиеся в уязвимом положении, и т. д.

Глава 7. Формы занятости и качество занятости

7.1 Качество занятости является важным элементом благосостояния и влияет на жизнь отдельных работников и членов их семей. Динамичное развитие рынков труда сопровождается растущим интересом к качеству занятости и потребностями политиков, правительств и исследователей в более систематизированной информации о качестве занятости в дополнение к существующей статистике занятости.

7.2 Появление новых и разнообразных форм занятости, вероятно, окажет влияние на качество занятости. Качество занятости охватывает широкий спектр измерений и показателей, связанных с занятостью, включая условия труда, доход, баланс между работой и личной жизнью, социальное обеспечение, мотивацию к труду и возможности развития. Принятие подхода к качеству занятости предполагает рассмотрение всех аспектов занятости с точки зрения их возможного влияния на благосостояние. Качество занятости охватывает несколько аспектов форм занятости, которые уже обсуждались в Справочнике, но организовано таким образом, чтобы подчеркнуть взаимосвязь между этими аспектами и благополучием. Другие аспекты качества занятости, такие как доход и социальный диалог, отличаются от формы занятости как таковой. Глава в основном опирается на *Руководство по измерению качества занятости: статистические основы* (UNECE, 2015), Рамочная программа по измерению и оценке качества рабочих мест (OECD, 2016) и Рамочная программа МОТ «Достойный труд» (ILO, 2013c).

7.3 В Разделе 7.1 представлена концепция качества занятости. В Разделе 7.2 более подробно описаны семь ключевых измерений качества занятости и приведены примеры показателей качества занятости по каждому измерению. В Разделе 7.3 представлены два основных измерения форм занятости - трудовые отношения и условия использования труда - и их связь с качеством занятости в качестве индикаторов. В Разделе 7.4 описывается, как формы занятости также могут быть факторами качества занятости. Наконец, в Разделе 7.5 рассматривается, как некоторые показатели качества занятости измеряются на уровне человека или общества и имеют лишь косвенную связь с формами занятости. Полный перечень показателей, которые страны могут рассматривать в качестве дополнения к статистике форм занятости, представлен в Главе 8.

7.1 Качество занятости

7.4 При оценке качества занятости следует учитывать несколько аспектов. Основываясь на оценке человеческих потребностей, которые могут быть удовлетворены с помощью занятости, статистические рамки ЕЭК ООН по измерению качества занятости определяют семь параметров качества:

1. Безопасность и этика работы
2. Доходы и выгоды от трудовой деятельности
3. Рабочее время и баланс между работой и личной жизнью
4. Гарантии занятости и социальная защита
5. Социальный диалог

6. Развитие навыков и обучение
7. Отношения, связанные с занятостью, и мотивация к труду

7.5 В статистической базе качество занятости определяется с точки зрения занятого лица. Оно относится к совокупности аспектов занятости, которые могут повлиять на благосостояние занятых лиц. Это может отличаться от точки зрения работодателя или общества в целом. Высококачественная занятость для общества может означать занятость, соответствующую квалификации рабочей силы, приводящую к высоким показателям производительности и укрепляющую социальную сплоченность. С точки зрения работодателя, высокое качество занятости может соответствовать наличию квалифицированной и эффективной рабочей силы. В отличие от этого, отдельные работники могут высоко оценивать качество своей занятости, если соблюдаются определенные условия, такие как безопасность и здоровье на рабочем месте или гарантии занятости, и если вознаграждение является благоприятным.

7.6 Любая оценка качества занятости в определенной степени зависит от точки зрения и может отличаться в разных странах и от человека к человеку. Одна характеристика занятости может восприниматься одним работником как высокодоходная, а другим - как стрессовая. Например, одни могут рассматривать работу неполный рабочий день как возможность совмещать работу и семейную жизнь, в то время как другие могут подчеркивать ограниченные возможности получения дохода при неполном рабочем дне.

7.7 В Рамочной программе ЕЭК ООН по качеству занятости представлено 67 индивидуальных статистических показателей, распределенных по семи измерениям качества занятости. Сюда входят показатели, отражающие саму форму занятости (трудовые отношения или условия использования труда), а также ряд дополнительных аспектов, включая рабочую среду, социальную защиту и производственные отношения. Для каждого показателя в рамках предлагаются определения и рекомендации по его составлению и интерпретации. Система включает в себя как «объективные», так и «субъективные» показатели. Объективные показатели описывают фактические условия, определяющие качество занятости (например, количество отработанных часов). Субъективные показатели направлены на измерение того, как работники воспринимают определенные аспекты качества занятости (например, в отношении интенсивности труда или автономности работы). Система не присваивает показателям оценочные суждения. То, следует ли считать развитие того или иного показателя благоприятным, будет зависеть от принятой точки зрения, и пользователям предоставляется возможность самим определить, следует ли считать развитие того или иного показателя благоприятным или нет.

7.8 Другие существующие системы оценки качества занятости, такие как Система оценки качества рабочих мест ОЭСР ([OECD, 2016](#)) и Показатели достойного труда МОТ ([ILO, 2013c](#)), имеют несколько иные подходы. Рамочная программа ОЭСР по качеству рабочих мест в основном сосредоточена на результатах качества работы, в то время как «Показатели достойного труда» МОТ также включают «показатели правовой базы», которые описывают соответствующее национальное законодательство, политику и институты, включая информацию о квалификационных условиях, финансировании пособий, доказательства эффективности реализации (по данным надзорных органов МОТ, оценки фактического и юридического охвата работников и информацию о ратификации соответствующих конвенций МОТ). Несмотря на различия, все существующие системы оценки качества занятости сосредоточены на аспектах занятости, которые в целом связаны с потребностями человека.

7.2 Параметры качества занятости

7.9 В данном разделе кратко представлены семь измерений статистической структуры ЕЭК ООН для измерения качества занятости. За более подробной информацией и разъяснениями

читатели могут обратиться к Руководству ЕЭК ООН по качеству занятости.

1. Безопасность и этика занятости

7.10 Параметр, касающийся безопасности и этики труда, состоит из трех подпараметров: 1a) Безопасность на рабочем месте, 1b) Детский и принудительный труд и 1c) Справедливое обращение в сфере занятости. В центре внимания - физическая безопасность и условия труда, физическое здоровье и психическое благополучие, а также права человека и обращение с ним в сфере занятости. Показатели, относящиеся к этому параметру предоставляют общую информацию о травматизме на рабочем месте, формах труда, таких как детский и принудительный труд, и несправедливом обращении.

2. Доходы и льготы от занятости

7.11 Доходы и льготы, получаемые в результате трудовой деятельности, будут важными компонентами качества занятости для большинства работников. Хотя некоторые показатели этого измерения связаны с социальной защитой, они могут быть использованы для описания различий в доходах и льготах, которые обусловлены именно формой занятости. Этот параметр делится на два подпараметра: 2a) доходы и 2b) материальные блага, не связанные с оплатой труда. Материальное благосостояние большинства работников зависит от доходов от работы. Кроме того, люди также учитывают отпуск, медицинское страхование и другие льготы, предоставляемые их работой. Доход от трудовой деятельности определяется в широком смысле и включает в себя доходы работников (заработную плату, а также неоплачиваемые льготы, такие как оплачиваемый отпуск) и доходы, связанные с независимой занятостью. Таким образом, это измерение включает показатели по доходам и неоплачиваемым льготам, таким как оплачиваемый отпуск и право на оплачиваемый отпуск по болезни.

3. Рабочее время и баланс между работой и личной жизнью

7.12 Параметр 3 состоит из трех подпараметров: 3a) Рабочее время, 3b) Организация рабочего времени и 3c) Баланс между работой и личной жизнью. Рабочее время - это время, связанное с работой, и организация этого времени в течение определенного учетного периода. Таким образом, несколько показателей, относящихся к этому измерению, отражают наличие или отсутствие конкретных форм организации рабочего времени, которые, как было показано, связаны с потребностями человека. Баланс между работой и личной жизнью включает в себя показатели, связанные с решением работать за зарплату или прибыль - например, в связи с ограничениями, связанными с рождением детей, - а также показатели распределения времени между работой (работами) и личной жизнью.

4. Гарантии занятости и социальная защита

7.13 Параметр гарантий занятости и социальной защиты оценивает угрозы гарантиям занятости, а также охват программами социального страхования, которые могут компенсировать возможные риски, связанные с короткими или длительными периодами безработицы или нахождения вне рабочей силы, проблемами со здоровьем и выходом на пенсию. В качестве ключевых показателей качества занятости предлагаются показатели, основанные на конкретных типах трудовых отношений. Этот параметр подразделяется на два подпараметра. Подпараметр 4a), касающийся надежности занятости, который отражает вероятность потери работы, включает показатели степени постоянства и продолжительности работы, статуса занятости и формального или неформального характера занятости. Как уже говорилось в Главе 6, социальная защита, рассматриваемая в подпараметре 4b), измеряется с помощью показателей страхования от безработицы, пенсий и медицинского страхования. Компоненты социальной защиты, рассматриваемые здесь, отличаются от компонентов доходов и льгот от занятости, поскольку первые более непосредственно связаны с гарантиями занятости (например, вероятность потери

работы беременными женщинами), и зачастую расходы на соответствующие пособия несет не только работодатель.

5. Социальный диалог

7.14 Степень, в которой работники имеют возможность 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, способствующим улучшению условий занятости, охватываемых другими измерениями статистической структуры. Социальный диалог включает в себя свободу объединений и право на организацию и ведение коллективных переговоров.

7.15 Считается, что показатели этого параметра не всегда актуальны для понимания качества занятости в различных формах занятости, поскольку в большинстве стран коллективные договоры заключаются только с некоторыми категориями работников (например, со служащими). Кроме того, в стране может быть множество причин для более или менее широкого охвата профсоюзами или коллективными переговорами, например, правовой и институциональный контекст и структура занятости по отраслям. Тем не менее, данный параметр включает в себя возможные показатели, которые могут быть рассмотрены для понимания контекста, связанного с конкретной формой занятости, например, уровень охвата коллективными переговорами.

6. Развитие навыков и обучение

7.16 Соответствие между навыками работника и требованиями рабочего места, а также возможность дальнейшего развития навыков играют важную роль для качества занятости. Утверждается, что, несмотря на долгосрочную тенденцию к повышению среднего уровня квалификации работников, можно также наблюдать тенденцию к поляризации навыков. Работники с более низким уровнем квалификации могут испытывать все большие проблемы с поиском работы и, возможно, будут вынуждены идти на уступки в отношении заработной платы, гарантий занятости и условий труда. В данном параметре представлены возможные показатели подготовки и обучения на рабочем месте.

7. Отношения, связанные с занятостью и мотивация к труду

7.17 Отношения, связанные с работой, и мотивация к труду являются важными элементами качества занятости. Эмпирические исследования показали, что они напрямую влияют на благосостояние занятого человека. Данный параметр подразделяется на два подпараметра. Подпараметр 7a), касающийся отношений, связанных с работой, сосредоточен на диалоге и отношениях между работниками, а также на общении между работниками и их руководителями. Подпараметр 7b), касающийся мотивации к труду, рассматривает характеристики, определяющие мотивацию к труду, в том числе степень независимости, свободы и права усмотрения работника при выполнении работы (автономия работы), степень регулярности получения обратной связи от руководителя, степень напряженности работы (интенсивность работы), а также степень предоставления работникам возможности влиять на организационные решения, касающиеся их работы.

7.18 Специалисту по статистике труда следует обратиться к разработанным ЕЭК ООН статистическим основам измерения качества занятости, которые включают полный набор возможных показателей, которые могут быть рассмотрены. Для каждого показателя в основах даются подробные пояснения по определениям, источникам данных и методам составления.

7.3 Формы занятости в качестве показателей качества занятости

7.19 Формы занятости в основном характеризуются трудовыми отношениями (классифицируются в соответствии с МКСЗ-18) и условиями использования труда. Распространенность различных типов трудовых отношений и условий использования труда сама по себе может служить важным показателем качества занятости.

7.3.1 Трудовые отношения как показатели качества занятости

7.20 Доля рабочих мест в определенных категориях, таких как независимые работники без наемных работников и работники агентств по временному трудоустройству, может служить показателем качества занятости в стране. Это объясняется тем, что различные типы трудовых отношений имеют присущие им характеристики, которые связаны с конкретными аспектами качества занятости. Например, постоянные работники, как правило, имеют больше гарантий, чем зависимые подрядчики или независимые работники без работников.

7.21 В разработанных ЕЭК ООН статистических основах показатели, связанные с трудовыми отношениями, классифицируются в рамках подпараметра безопасности в сфере занятости и отражают категории статуса в занятости по МКСЗ-93⁴⁴:

- ▶ 4а1 Работники с срочными контрактами⁴⁵ (процент занятых лиц в возрасте 25 лет и старше, имеющих срочный контракт)
- ▶ 4а3 Самозанятые работники⁴⁶ (процент самозанятых лиц)
- ▶ 4а4 Самозанятые⁴⁷, имеющие только одного клиента (процент самозанятых работников, имеющих только одного клиента)
- ▶ 4а6 Работники агентств по временному трудоустройству (Процент занятых лиц, нанятых через агентство по временному трудоустройству)

7.3.2 Условия использование труда в качестве показателей качества занятости

7.22 Как уже говорилось в Главе 3, термин «условия использования труда» относится к тому, как труд координируется, выполняется и компенсируется во времени и пространстве. Это понятие может включать продолжительность рабочего дня (неполный и полный рабочий день, разделение труда, сверхурочные), работу в разное время суток, в разные дни недели (выходные, ночная работа), гибкость и стабильность рабочего времени и место работы (офис, дом, удаленная работа).

7.23 Условия использования труда могут быть показателями качества занятости. Условия использования труда в основном связаны с параметром рабочего времени и баланса между работой и личной жизнью в Рамочной программе ЕЭК ООН по качеству занятости. Этот параметр включает в себя следующие условия в качестве показателей:

- ▶ За4 Распределение еженедельных рабочих часов (занятость по еженедельным обычно отработанным часам (часы в стандартизированных

⁴⁴ НСУ рекомендуется адаптировать показатели для отражения категорий, предусмотренных в МКСЗ-18.

⁴⁵ Согласно Руководству ЕЭК ООН, «работники со срочным контрактом - это работники, в трудовом договоре которых указана конкретная дата прекращения действия контракта» (2015, p. 309). Этот показатель может меняться в зависимости от концепций МКСЗ-18.

⁴⁶ Эта категория примерно эквивалентна независимым работникам без наемных работников в МКСЗ-18.

⁴⁷ Эта категория эквивалентна комбинации независимых работников и зависимых подрядчиков. Чтобы обеспечить соответствие с МКСЗ-18, этот показатель может быть представлен отдельно по двух группам.

часовых диапазонах)

- ▶ 3b1 Работа в ночное время (процент занятых, которые обычно работают в ночное время)
- ▶ 3b2 Работа в вечернее время (процент занятых лиц, которые обычно работают в вечернее время)
- ▶ 3b3 Работа в выходные дни (процент занятых лиц, которые обычно работают в выходные дни)
- ▶ 3b4 Гибкий график работы (процент сотрудников с гибким графиком работы)
- ▶ 3c2 Возможность работы на дому (процент занятых лиц, чьи рабочие условия предоставляют возможность работать на дому)

7.24 Например, слишком длинный или короткий рабочий день может существенно повлиять на качество занятости. Аналогичным образом, работа в ночную смену или в выходные дни в течение длительного периода времени может негативно сказаться на здоровье и качестве жизни человека. Однако в тех случаях, когда человек работает неполный рабочий день, он может делать это ради индивидуальной гибкости.

7.25 Кроме того, некоторые условия использования труда связаны с аспектом гарантии занятости, в том числе:

- ▶ 4aх2 Уровень неформальной занятости (процент занятых в неформальном секторе) (экспериментальный показатель)

7.26 Работники, занятые в неформальном секторе, чаще сталкиваются с нестабильностью и не имеют доступа к основным правам, таким как оплачиваемый отпуск или перерывы. Таким образом, относительно большая доля работников, имеющих работу, характеризующуюся неформальной занятостью, может свидетельствовать о более низком качестве занятости в стране.

7.4 Формы занятости как факторы, влияющие на качество занятости

7.27 Хотя трудовые отношения и условия использования труда могут быть показателями качества занятости, они также являются важными факторами, определяющими качество занятости (см. Рис. 7.1). Это связано с тем, что различные условия использования труда или трудовых отношений могут быть связаны с различными результатами с точки зрения других измерений качества занятости. Например, некоторые формы занятости связаны с более низкими или более высокими доходами или более высокими шансами на получение неформального обучения. Для сравнения качества занятости, связанного с различными формами занятости, важно использовать показатели, которые можно измерить на уровне рабочего места. Анализ на этом уровне сосредоточен на оценке того, связаны ли различные формы или отношения с более высоким или более низким качеством занятости.

7.28 Отслеживание основных тенденций в области качества занятости может также включать в себя отслеживание различий в распространенности различных форм занятости в зависимости от статуса в категориях занятости (например, вечерняя или ночная работа среди зависимых подрядчиков) или совместное использование двух форм (например, короткие часы и работа на цифровой платформе). Этот вид анализа особенно актуален, когда условие использования труда имеет четкие последствия для качества занятости и когда две модальности, или рабочие отношения и модальность, имеют тенденцию появляться вместе в контексте одной и той же работы.

Рис. 7.1

Формы занятости как факторы и показатели качества занятости



7.29 Многие показатели на уровне рабочих мест, такие как подготовка и обучение на работе, социальная поддержка на работе, факторы риска для физического здоровья, интенсивность труда и автономия на работе, совпадают с показателями, охватываемыми предложенной ОЭСР концепцией качества «рабочей среды». Под «рабочей средой» в данном контексте понимается совокупность характеристик рабочего места, определяющих условия, в которых трудятся работники (OECD, 2017).

7.30 Влияние конкретных условий использования труда и трудовых отношений на качество занятости может быть оценено с помощью показателей различных параметров системы качества занятости. Хорошей отправной точкой при оценке влияния конкретной формы занятости является рассмотрение ее последствий для семи широких параметров качества занятости и использование соответствующих показателей для сравнения интересующей формы занятости с другими формами (например, участие в обучении для работников, работающих по срочному договору, по сравнению с постоянными работниками). Например, показатели, касающиеся дохода, интенсивности труда, автономности и факторов риска для психического здоровья, могут быть использованы для характеристики качества занятости, связанной с работой на цифровых платформах. Например, работники платформ, которые трудятся на международных цифровых платформах, могут быть подвержены риску более низкого дохода из-за высокой конкуренции и низкой гарантии работы (ILO, 2018e). На платформах, где высок уровень алгоритмического мониторинга и наблюдения, работники также могут обладать меньшей автономией, чем другие независимые работники. Чтобы определить, в какой степени занятость на цифровых платформах

может повлиять на эти аспекты, результаты по работникам цифровых платформ следует сравнить с результатами по работникам, которые не выполняют свою работу через платформу.

7.31 Еще один пример - телеработа. Новые информационно-коммуникационные технологии произвели революцию в трудовой деятельности и привели к тому, что все большее число работников прибегают к телеработе и мобильной работе на основе ИКТ. С точки зрения работников, преимущества могут включать сокращение времени на дорогу, большую гибкость в отношении рабочего времени и улучшение общего баланса между работой и личной жизнью. К недостаткам можно отнести тенденцию к увеличению продолжительности рабочего дня и дублирование работы и личной жизни (интерференция между работой и домом). С точки зрения компаний, телеработа может привести к повышению мотивации, производительности и эффективности ([Eurofound and ILO, 2017](#)). Однако в некоторых случаях может быть и обратная ситуация, когда отсутствие личного общения мешает эффективности и коллективной работе.

7.32 Показатели качества занятости, имеющие отношение к пониманию форм занятости как факторов, определяющих качество занятости, представлены в Главе 8.

7.5 Показатели на уровне общества и отдельных лиц

7.33 Некоторые показатели системы ЕЭК ООН по качеству занятости не измеряются на уровне рабочего места и не описывают конкретную работу. В таких случаях анализ уже не сводится к оценке влияния конкретной формы занятости на качество занятости, а предполагает оценку показателей на уровне отдельного лица или общества, которые могут иметь косвенную связь с формами занятости.

7.34 Например, хотя тип условий использования труда (например, неполная занятость) может быть фактором, объясняющим, почему человек, скорее всего, имеет более одной работы, ситуации с несколькими работами часто связаны не только с характеристиками любой работы (оплата, часы работы), но и с личными обстоятельствами человека (например, единственный кормилец).

7.35 Аналогичным образом, разрыв в оплате труда мужчин и женщин может быть обусловлен концентрацией одной группы в определенном типе трудовых отношений (например, срочные контракты), который является менее высокооплачиваемым, но другие факторы на уровне человека, такие как образование и обязанности по уходу за детьми, а также дискриминация на основе характеристик человека, также могут представлять собой часть объяснения.

7.36 Показатели качества занятости на уровне отдельного лица включают:

- ▶ За3 Уровень недобровольной частичной занятости (доля занятых лиц, работающих неполный рабочий день по той причине, что они не нашли работу на полный рабочий день)
- ▶ За5 Занятые на нескольких рабочих местах (процент занятых лиц, имеющих более одного рабочего места)
- ▶ 6.5 Возможности трудоустройства (Процент трудоустроенных лиц, которые считают, что их опыт работы и профессиональные навыки пригодятся при поиске другой работы)

7.37 Как и показатели на уровне отдельного лица, показатели в масштабе общества также имеют отношение к качеству занятости. Эти показатели охватывают области, связанные со справедливым обращением в сфере занятости, такие как разрыв в оплате труда, а также показатели, которые берут за точку отсчета рынок труда в целом. Показатели достойного труда МОТ ([ILO, 2013c](#)) также включают показатели правовой базы, которые относятся к наличию конкретных законов или государственных программ. Показатели этого типа следует рассматривать как часть комплексного измерения качества занятости, но они имеют лишь

косвенное отношение к измерению форм занятости или полностью выходят за его рамки.

7.38 Примеры показателей качества занятости на уровне общества в Рамочной программе ЕЭК ООН по качеству занятости включают:

- ▶ 1с1 Разрыв в оплате труда (разрыв в оплате труда между группами населения (например, соотношение заработной платы мужчин и женщин))
- ▶ 2а3 Заработок по децилям (Номинальный месячный/часовой заработок работников по децилям)

Глава 8. Источники данных и показатели

8.1 Консультации, проведенные среди стран-участниц Конференции европейских статистиков (КЕС) в рамках *Углубленного обзора новых форм занятости и качества занятости* осенью 2020 года, показали, что спрос на данные о новых формах занятости и качестве занятости растет во всем регионе ЕЭК ООН. НСУ отметили высокий уровень интереса к занятости на цифровых платформах, гиг-работе и краткосрочным трудовым договорам в своих странах. Однако многие НСУ и исследователи сталкиваются с трудностями при сборе данных о формах занятости из-за расходов, бремени ответов и ограничений, налагаемых традиционными методами сбора данных ([UNECE, 2021](#)). Чтобы помочь странам в сборе и распространении данных о формах занятости, в Главе 8 определены возможные источники данных и представлены рекомендации по показателям, которые должны быть приоритетными для статистического измерения форм занятости.

8.2 Нельзя ожидать, что НСУ будут собирать и распространять данные обо всех трудовых отношениях, условиях использования труда, показателях постоянства или стабильности и социальной защите каждый месяц или каждый квартал. Каждое НСУ должно определить свои приоритеты с учетом имеющихся ресурсов и других насущных потребностей. МКСЗ-18 содержит рекомендации по показателям, которые могут регулярно собираться и публиковаться. Однако объем сбора данных и его периодичность должны определяться исходя из национальных потребностей и целей анализа.

8.3 В Разделе 8.1 рассматриваются основные источники данных, которые могут рассматриваться в рамках сбора данных о формах занятости, такие как обследования рабочей силы, другие обследования домашних хозяйств, административные данные и переписи населения. В Разделе 8.2 представлены показатели, основанные на МКСЗ-18, а также показатели, отражающие условия использования труда, постоянство и стабильность, а также социальную защиту. Также предлагается ряд показателей, отражающих соответствие между человеком и его работой, а также несколько аспектов качества занятости. Наконец, в Разделе 8.3 даны общие рекомендации по периодичности сбора и распространения данных по показателям.

8.1 Источники данных

8.4 Статистические данные о формах занятости могут собираться и составляться с использованием одного или различных источников данных: обследований домашних хозяйств, обследований предприятий, административных записей, а также специальных обследований по вопросам рынка труда, соответствующих поставленной цели.

8.1.1 Обследования на базе домашних хозяйств

8.5 В целом обследования на базе домашних хозяйств лучше всего подходят для сбора

статистических данных о занятости, охватывающих постоянное население страны, его участие в основной или всех видах работ, а также в других формах занятости. Обследования домашних хозяйств, такие как Обследование рабочей силы (ОРС), будут важнейшими источниками данных для получения подробной статистики о трудовых отношениях на основе МКСЗ-18⁴⁸, а также о режиме рабочего времени и других условиях использования труда, представляющих интерес.

а) Обследование рабочей силы

8.6 Обследование рабочей силы (ОРС) - это выборочное обследование, которое предоставляет данные на уровне индивидуума и рабочего места и часто является основным источником статистики для мониторинга рынков труда, включая статус рабочей силы, статус в занятости и ключевые параметры качества занятости. Это также полезный источник, когда целью является выявление общих закономерностей участия населения в различных формах занятости. Кроме того, к ОРС могут прилагаться короткие дополнительные модули или дополнения для заполнения всеми или подвыборкой респондентов на периодической или постоянной основе, в зависимости от обстоятельств, с должным учетом нагрузки на респондентов и общего качества обследования, включая ошибки выборки и регистрации.

8.7 Хотя ОРС обычно основывается на более крупной выборке, чем другие социальные обследования, а целевой группой является все постоянное население страны, выявление малых групп и явлений занятости все же может быть затруднено. Для решения некоторых вопросов лучше использовать специальное обследование, нацеленное на конкретную группу населения, но в этом случае определение целевой группы может быть затруднено. В целом, ОРС подходит для предоставления макроинформации о рынке труда, согласующейся с оценками численности населения. ОРС дает представление о количественном аспекте изучаемых явлений. Если вас интересует более качественная информация или информация о небольших явлениях, углубленное исследование с помощью специального опроса может предоставить более точную информацию.

8.8 Еще одним ограничением, связанным с разработкой ОРС во многих странах, является использование прокси-респондентов, которые отвечают от имени других членов домохозяйства. Некоторые темы, например, подробные вопросы о качестве рабочей среды, не рекомендуется собирать по доверенности, поскольку респонденты могут не иметь полной информации об условиях труда, в которых работают другие члены их домохозяйства ([OECD, 2017, p.191](#)).

8.9 В Европейском союзе 1 января 2021 года вступило в силу новое рамочное положение, регулирующее подготовку европейской статистики по лицам и домохозяйствам (неофициально известное как Рамочное положение об интегрированной европейской социальной статистике - IESS FR)⁴⁹. IESS FR охватывает различные области социальной статистики, собираемой на основе выборок домашних хозяйств, включая статистику рынка труда (EU Labour Force Survey - EU LFS), а также доходы и условия жизни, здравоохранение, образование и т. д.

8.10 Рамочное положение о ЕСЭ сопровождается рядом имплементирующих рекомендаций, в которых, в частности, подробно описываются переменные, используемые в различных областях, применяемые классификации, периодичность сбора данных и руководящие принципы, касающиеся качества данных. Система включает статью «Общие элементы для нескольких сборов данных», в которой приводится перечень и описание общих переменных, описывающих демографические и социальные характеристики людей (т. е. пол, возраст, уровень образования, гражданство, семейное положение), статус занятости (занятые, безработные или

⁴⁸ Полезным документом, описывающим рекомендации по сбору данных по статусу в занятости, является: *Руководство по сбору данных для МКСЗ-18* ([ILO, 2018f](#)). Указания основаны на последнем варианте проекта Резолюции 20-й МКСТ о статистике трудовых отношений ([ILO, 2018b](#)).

⁴⁹ Положение (EU) 2019/1700 Европейского парламента и Европейского совета: [EUR-Lex - 32019R1700 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#), а также соответствующая имплементирующая рекомендация Европейской комиссии: [EUR-Lex - 32019R2240 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

незанятые), а для занятых - статус в занятости⁵⁰ по основному месту работы (на основе МКСЗ). Другие важные переменные в EU-LFS, описывающие занятых лиц, а также их рабочие места, включают рабочее время (на основной и второй работе) и режим рабочего времени⁵¹, профессию (на основной и второй работе), экономическую деятельность (отрасль) местного подразделения (на основной и второй работе) и размер компании (количество занятых лиц в местном подразделении компании). Также можно использовать информацию о составе домохозяйства (внутридомовые отношения) и выявлять занятых лиц, которые ухаживают за малолетними детьми⁵².

8.11 С 2021 года EU-LFS также включает две переменные, полезные для определения «зависимой самозанятости» среди самозанятых⁵³: 1) количество и важность клиентов в течение 12 месяцев, заканчивающихся контрольной неделей; и 2) возможность принимать решение о начале и окончании рабочего времени.

8.12 В других странах и юрисдикциях применяются иные подходы, например, сбор данных через разные промежутки времени или использование несколько иных определений понятий. В США эквивалентом ОРС является Текущее обследование населения (Current Population Survey, CPS), с помощью которого ежемесячно измеряется статус в занятости, наличие у занятых нескольких рабочих мест, а также часы работы на основной работе и общее количество рабочих часов. В Канаде, США и Мексике отрасли классифицируются в соответствии с Североамериканской системой классификации отраслей (NAICS).

б) Дополнительные и специальные модули обследований рабочей силы

8.13 Для многих НСУ в регионе ЕЭК ООН неотъемлемой частью ОДХ являются дополнительные модули. В США дополнения к Текущему обследованию населения собираются с 1960-х годов. В Европейском союзе данные дополнительных модулей собираются в рамках ОДХ ЕС с 1999 года. До 2020 года эти модули назывались «специальными модулями». С 2021 года модули EU-LFS классифицируются либо как «регулярные модули», когда переменные измеряются с восьмилетней периодичностью, либо как «модули на специальную тему» для переменных, не охваченных регулярными модулями.

8.14 В контексте Справочника по формам занятости соответствующими специальными модулями являются: Организация труда и режим рабочего времени (сбор в 2019 году), Самозанятость (2017 год), Навыки работы (2022 год), Согласование работы и семейной жизни (сбор в 2018 году и запланирован на 2025 год)⁵⁴. В 2022 году некоторые страны ЕС будут собирать в рамках EU-LFS пилотный модуль под названием Digital Platform Employment (DPE), посвященный оценке работы на цифровых платформах. Модуль будет охватывать обмен товарами, а также транспорт, доставку, проживание и профессиональные услуги, осуществляемые через платформы. Кроме того, в модуль будут включены вопросы о социальной защите, гибкости и автономии, которые испытывают работники платформ. Пилотный проект преследует две цели: Во-первых, удовлетворить потребности политиков в данных об условиях труда работников платформ, а во-вторых, в долгосрочной перспективе разработать специальный модуль к 2026 году с возможностью включения модуля в качестве регулярного модуля EU-LFS в будущем.

8.15 Дополнения к ОРС используются НСУ для сбора более подробных данных о формах занятости. В качестве примера можно привести дополнение «Условные работники» к Текущему

⁵⁰ В настоящее время применяется классификация статуса в занятости МКСЗ-93, а целевая группа работает над внедрением МКСЗ-18.

⁵¹ Включая информацию о работе неполный и полный рабочий день, постоянных/временных контрактах, сменной работе и возможности определять время начала и окончания рабочего дня.

⁵² См. [EU labour force survey - Statistics Explained \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1).

⁵³ На основе концепций МКСЗ-93.

⁵⁴ Полный перечень модулей EU-LFS доступен на веб-сранице по адресу: [EU labour force survey - modules - Statistics Explained \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1).

обследованию населения (CPS) в США, в котором собирается подробная информация об «условных работниках» - работниках, с менее постоянной или менее стабильной занятостью, работниках, занятых в различных формах занятости, включая независимых подрядчиков, работников по вызову (с нулевым контрактом), работников агентств по временному трудоустройству и работников компаний по найму персонала. Другой пример - обследование характеристик занятости (Characteristics of Employment Survey, CES), которое проводится в августе каждого года Австралийским бюро статистики. В рамках CES собираются данные о работе по совместительству, о работе по вызову и временной работе, а также о трудовых договорах. Основное преимущество дополнений заключается в том, что они связаны с ответами на вопросы ОРС, что позволяет избежать повторения вопросов, охватываемых основной анкетой.

с) Специализированные обследования домашних хозяйств

8.16 Специализированные обследования домашних хозяйств по таким темам, как использование рабочего времени, образование и профессиональная подготовка, сельское хозяйство, использование информационно-коммуникационных технологий, детский труд и трудовая миграция, могут быть более подходящими для комплексного измерения и углубленного анализа участия в конкретных формах занятости или для сосредоточения внимания на подгруппах населения. Обследования использования рабочего времени являются основным источником статистических данных о времени, проведенном на работе и в других видах деятельности. Методология обследований использования времени основана на использовании подробных дневников учета рабочего времени для регистрации того, как респонденты распределяют свое время между различными видами деятельности, выполняемыми в течение одних или нескольких суток за определенный учетный период. Это делает их особенно подходящими для регистрации рабочих и нерабочих видов деятельности, выполняемых одновременно или с перерывами. Таким образом, обследования использования времени являются потенциально полезным источником для разработки оценок общего рабочего времени, охватывающих различные формы занятости. Они также могут использоваться для оценки качества оценок, полученных в ходе других обследований, и для уточнения анкет других обследований домашних хозяйств и наоборот.

8.17 В Европейском союзе с 2021 года другие специализированные обследования, такие как Обследование доходов и условий жизни (EU-SILC), Обследование бюджета домохозяйств (HBS) и Обследование образования взрослых (AES), также охватываются IESS FR. Примерами других специализированных обследований за пределами ЕС являются Обследования потребительских расходов в США и Канадское обследование использования Интернета.

8.18 Как правило, обследования домашних хозяйств, охватывающие такие смежные темы, как уровень жизни, доходы и расходы домашних хозяйств и бюджеты домашних хозяйств, могут использоваться для удовлетворения некоторых потребностей в данных, связанных со статистикой занятости и рынка труда, путем включения специальных модулей, если выборка позволяет рассчитать оценки с достаточным уровнем точности. Такие модули представляют собой экономически эффективный способ сбора информации, которая может способствовать анализу взаимосвязи между различными формами занятости и экономическим и социальным положением домохозяйств.

д) Прочие специализированные исследования

8.19 Помимо обследований рынка труда, проводимых НСУ, важными источниками информации могут быть исследования, проводимые специализированными агентствами и исследовательскими институтами. О важности такой работы свидетельствует исследовательская деятельность EUROFOUND.

8.20 EUROFOUND - это трехсторонний⁵⁵ орган Европейского союза, мандат которого заключается в содействии социальной политике и политике занятости путем тщательного межнационального мониторинга, сбора данных и приобретения знаний. Важным результатом этой работы являются три регулярных общеевропейских обследования: Европейское обследование компаний (ECS, последнее проводилось в 2019 году), Европейское обследование качества жизни (EQLS, последнее проводилось в 2016 году) и Европейское обследование условий труда (EWCS, проводится с 1990 года, последнее в 2020 году, а в 2021 году - в качестве внеочередного мероприятия). Эти обследования являются уникальным источником сравнительной информации о качестве жизни и условиях труда в странах ЕС⁵⁶.

8.21 Европейское обследование условий труда (EWCS) является важным международным источником данных о качестве рабочей среды. Исследование охватывает широкий круг вопросов и проводится в европейских странах каждые пять лет с 1990 года. Целевая аудитория состоит из всех жителей исследуемых стран в возрасте от 16 лет и старше, имеющих работу на момент проведения исследования. В EWCS люди считались занятыми, если они работали за плату или с прибылью не менее часа в течение недели, предшествующей опросу (в соответствии с определением MOT). Охватываются такие темы, как статус занятости, продолжительность и организация рабочего времени, организация труда, обучение и подготовка, физические и психосоциальные факторы риска, здоровье и безопасность, баланс между работой и личной жизнью, участие работников, заработок и финансовая безопасность, а также работа и здоровье. Аналогичные исследования проводились и в других странах, в том числе в США и Республике Корея, что позволяет получить сопоставимые оценки по нескольким регионам мира. Основные цели обследования заключаются в следующем:

- ▶ оценивать и количественно определять условия труда как наемных, так и самозанятых работников по всей Европе на гармонизированной основе;
- ▶ анализировать взаимосвязи между различными аспектами условий труда;
- ▶ выявлять группы риска и проблемные вопросы, а также наличие прогресса;
- ▶ отслеживать тенденции путем предоставления однородных показателей по этим вопросам;
- ▶ вносить вклад в разработку европейской политики по вопросам качества труда и занятости.

8.22 Некоторые НСУ также проводят опросы, охватывающие широкий круг вопросов, связанных с формами занятости и качеством занятости. Эти обследования дают возможность провести многовариантный анализ и оценить, в какой степени различные формы занятости связаны с различными результатами с точки зрения качества.

е) Перепись населения

8.23 Перепись населения является основным источником статистических данных для целей сравнительного анализа, подготовки выборочной совокупности для обследований домашних хозяйств и получения оценок для небольших географических районов и малых групп населения. Переписи особенно полезны для сбора данных о проживающих в стране негражданах, лицах, проживающих в коллективных жилых помещениях, и лицах, не имеющих постоянного жилья, а также подробных профессиональных группах. Однако объем анкеты и операционные соображения ограничивают круг вопросов, которые могут быть включены в перепись. Поэтому измерение может быть ограничено основными вопросами, устанавливающими статус рабочей силы и основную форму занятости населения, а также фиксирующими основные характеристики

⁵⁵ Институты и органы ЕС, правительства и социальные партнеры.

⁵⁶ См. [Eurofound | \(europa.eu\)](https://eurofound.europa.eu)

лиц, имеющих работу, в соответствии с последними международными рекомендациями по данному источнику.

8.1.2 Обследования на базе заведений

8.24 Обследования на базе заведений являются важным источником данных, особенно по наемным работникам - включая нерезидентов, работающих в подразделениях производителей-резидентов, - за учетные периоды в неделю, месяц, год или другой период оплаты труда. Наряду с административными записями они необходимы для получения оценок общего числа рабочих мест по отраслям, вакансий, доходов работников и затрат на рабочую силу в стране. Трудности могут возникнуть из-за разного подхода к предприятиям разного размера: крупные предприятия могут быть охвачены полностью, а малые - выборочно, а предприятия без работников часто вообще не охватываются. В результате информация о независимых работниках оказывается недостоверной или вообще отсутствует. Кроме того, часто отсутствуют персональные характеристики работников, а некоторые классификации несопоставимы, например, охвачены не все категории МКСЗ-18.

8.25 В Европейской статистической системе обследование структуры доходов (SES) является важным обследованием, основанным на деятельности предприятия, которое проводится по репрезентативной выборке компаний с числом занятых не менее 10 человек. Требуемая периодичность сбора данных - раз в четыре года (в некоторых странах, например, в Польше, SES проводится раз в два года). SES позволяет детально проанализировать разницу в месячной и почасовой заработной плате между различными группами работников и учитывает характеристики отдельных лиц, такие как пол, возраст, уровень образования, стаж работы, а также характеристики их рабочих мест, такие как вид деятельности, отрасль, размер предприятия и географическое положение. На основе результатов SES также разрабатываются показатели распределения заработной платы и различий в оплате труда между группами работников.

8.26 Другим примером обследования на базе предприятий является Европейское обследование компаний (ECS), проводимое EUROFOUND⁵⁷. ECS представляет собой основанное на анкетировании репрезентативное выборочное обследование деловых предприятий, в которых занято не менее 10 человек. Опросы проводятся с руководителем, отвечающим за людские ресурсы в данном учреждении, и, по возможности, с представителем работников.

8.1.3 Статистические данные на основе административных записей

8.27 Административные записи могут быть полезны для получения частых и подробных статистических данных, необходимых для анализа потоков, то есть перемещения людей между различными статусами рабочей силы или типами рабочих мест. Такие регистры, как регистры служб занятости, пенсионных планов, систем социального обеспечения и налогообложения, а также программ профессионального образования и подготовки, предоставляют статистические данные о лицах, зарегистрированных или охваченных программой, за любой учетный период: месяц, квартал или год. В зависимости от национальных условий статистика может охватывать занятых в формальных рыночных и нерыночных структурах, участников программ содействия занятости и программ оплачиваемого и неоплачиваемого ученичества, а также организованных программ оплачиваемой и неоплачиваемой стажировки. Статистические данные об обычных резидентах, которые являются трансграничными работниками, краткосрочными работниками или трудящимися-мигрантами, работающими по контракту за рубежом, можно получить в зарубежных управлениях занятости, а о владельцах разрешений на работу - в центрах занятости, если страны готовы и могут поделиться этой информацией. Основная проблема статистических

⁵⁷ См. [Eurofound | \(europa.eu\)](http://eurofound.europa.eu)

данных, основанных на регистрах, заключается в том, что даже если они предназначены для статистических целей, они обычно очень специфичны и призваны отражать национальные законы и обстоятельства. Некоторые административные данные также могут быть подвержены мошенничеству и изменениям в законодательстве, что может повлиять на их сопоставимость во времени. Таким образом, трудно получить согласованную информацию по странам и областям: определения и классификации не являются однородными. Например, трудовой статус обычно основывается на правовой ситуации и не сопоставим с определениями МОТ. То же самое относится и к статусу в занятости, где охвачены только некоторые категории МКСЗ-18.

8.1.4 Специальные обследования

8.28 Специальные обследования, проводимые НСУ по вопросам рынка труда, могут дать дополнительную информацию о качественных аспектах занятости. Такие обследования могут использоваться для сбора информации по конкретным вопросам, но при этом возникают проблемы с их разработкой, включая их специфику, референтную группу населения, методологию и, в целом, статистические инструменты, используемые для сбора и оценки. Это делает этап разработки очень деликатным, чтобы обеспечить статистическую репрезентативность оценок. Кроме того, выборки часто меньше по размеру, чем при традиционных официальных статистических обследованиях, а поскольку многие специальные обследования опираются на нетрадиционные статистические инструменты, они требуют длительной экспериментальной фазы для обеспечения получения точных оценок. Интересным примером является совместный исследовательский проект по экономике и занятости (COLLEEM)⁵⁸, запущенный Европейской комиссией в 2017 году. Цель COLLEEM - собрать и распространить данные о занятости на цифровых платформах и изучить характеристики людей, которые занимаются этой формой занятости, частоту их работы, а также их мотивацию, заработок и охват системой социальной защиты. Исследование COLLEEM проводилось в 2017 и 2018 годах с помощью онлайн-панели, представляющей интернет-пользователей в возрасте от 16 до 74 лет в четырнадцати и шестнадцати странах-членах ЕС соответственно ([Pesole et al., 2018](#); [Urzi Brancati et al., 2020](#)). Хотя опросы, ориентированные на пользователей Интернета, могут быть ценными для получения подробной информации о занятости на цифровых платформах, они не являются репрезентативными для населения в целом, особенно в странах, где использование Интернета менее распространено.

8.2 Показатели

8.29 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 основ форм занятости, представлены в Разделе 8.2.2 Справочника (Раздел В ниже).

8.2.1 Статистическое измерение работников на основе МКСЗ-18

8.30 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.

⁵⁸ См. <https://ec.europa.eu/jrc/en/colleem>

Статистические данные, основанные на обследованиях рабочей силы и других источниках, должны составляться на регулярной основе в соответствии с обоими иерархическими параметрами.

8.31 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.

Категории занятости МКСЗ-18

8.32 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 по основному месту 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 описание.

Лица, работающие в нескольких местах

- ▶ Общее число лиц, работающих в нескольких местах, и их доля в общем числе занятых.
- ▶ Особые подкатегории лиц в зависимости от их статуса в занятости на втором рабочем месте как доля от общего числа лиц, имеющих более одного рабочего места:
 - зависимые подрядчики на втором рабочем месте;
 - самозанятые работники на рыночных предприятиях домохозяйств без наемных работников на втором рабочем месте;
 - наемные работники со срочным контрактом на втором месте работы
 - наемные работники с краткосрочным контрактом и наемные работники, выполняющие одноразовую работу на втором месте работы.

Зависимые подрядчики

- ▶ Отношение зависимых подрядчиков, являющихся таковыми по их основному месту работы, к наемным работникам и к независимым работникам, которые не имеют наемных работников.

Подкатегории наемных работников

- ▶ Подкатегории наемных работников (41–44 во вставке 2.1) в процентном отношении к общему числу наемных работников.

Срок действия трудового договора

8.29 Срок действия трудового договора для:

- ▶ наемных работников со срочным контрактом;
- ▶ наемных работников с краткосрочным контрактом и наемных работников, выполняющих

разовую работу.

Продолжительность срока занятости

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

Социальная защита наемных работников

- ▶ Доля наемных работников с социальной защитой, зависящей от места работы, в общем числе наемных работников.

8.30 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](#)). Характер этого показателя в разных национальных контекстах может различаться в зависимости от конкретных видов социальной защиты, которые предоставляются через место работы.

Отрасль и занятие

8.31 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)/Североамериканской системе классификации отраслей (NAICS)).

8.2.2 Статистическое измерение форм занятости, не основанное на МКСЗ-18

8.32 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). Чтобы получить полное представление о формах занятости, рекомендуется также иметь информацию об уровне постоянства и стабильности, системе социальной защиты, личных обстоятельствах людей и аспектах качества занятости.

8.33 Показатели, представленные в таблице 8.1, являются рекомендуемыми и не являются обязательными для использования НСУ. В то же время рекомендуемые показатели не являются всеобъемлющими и включают не только те показатели, которые НСУ могут быть готовы принять к использованию. НСУ могут составлять такие показатели, которые соответствуют потребностям их стран и возможностям бюджета. Для получения более подробной информации об измерениях или концепциях НСУ предлагается

обратиться к соответствующему разделу Справочника или к соответствующему источнику.

Таблица 8.1

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
Рабочее время и режим рабочего времени	Продолжительность рабочего времени	Измерение работы в течение неполного рабочего дня может варьировать в зависимости от национальных определений. Обычно на основе либо: - конкретного порогового количества часов в неделю (30 или 35 часов в неделю) - работники, объявляющие себя занятыми неполный рабочий день	Численность и процент (%) занятых	
		Работающие неполный рабочий день наемные работники, которые делят работу	Численность и процент (%) работающих неполный рабочий день наемных работников	
		3a4 Занятость в часовых диапазонах на основе обычных и фактически отработанных часов	Численность и процент (%) занятых	Показатель КЗ ЕЭК ООН
	Время суток, когда осуществляется работа	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	
	Гибкость рабочего времени (только для зависимых работников)	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	
		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	

Категория/подкатегория	Показатель/подпоказатель		Описание	Источник
Варируемость рабочего времени	Работники, общее рабочее время которых варьируется от недели к неделе, по категориям МКСЗ-18 (Варируемое рабочее время)		Численность и процент (%) занятых	
	Работники, которые от недели к неделе работают в разные дни или в разное время, по категориям МКСЗ-18 (Варируемый график)		Численность и процент (%) занятых	
	Зависимые работники с варьируемыми рабочим временем	Зависимые работники, чье варьируемое рабочее время определяется самим работником	Численность и процент (%) зависимых работников	
		Зависимые работники, чье варьируемое рабочее время определяется работодателем	Численность и процент (%) зависимых работников	
	Другие показатели для зависимых работников и наемных работников	Зависимые работники, которых вызывают на работу по первому требованию более одного раза в месяц	Численность и процент (%) зависимых работников	
Место работы	Работники по основному месту работы		Численность и процент (%) занятых	Резолюция 20-й МКСТ
	Зс2 Возможность работать дома		Численность и процент (%) занятых	Показатель КЗ ЕЭК ООН
	Надомные работники		Численность и процент (%) занятых	Резолюция 20-й МКСТ
	Временные надомные работники		Численность и 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	Работники, выполнявшие работу с использованием цифровой платформы в последние 12 месяцев/ 6 месяцев/неделю	основное или другое место работы	Численность и процент (%) населения и занятых	
		очно или онлайн		
		услуги/товары		

заданий в электронном режиме	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	

Категория/подкатегория	Показатель/подпоказатель	Описание	Источник
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 и ЦУР 8.3.1
	Наемные работники без предусмотренного законодательством социального страхования, связанного с их работой	Численность и процент (%) наемных работников	
	Независимые работники без зарегистрированных предприятий	Численность и процент (%) независимых работников	
Постоянство	Работники с характеристиками более низкого уровня постоянства по категориям МКСЗ-18 (информацию о практическом применении см. раздел 4.5 Главы 4)	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 -Средние и медианные значения могут также оказаться полезными для сравнения форм занятости	Численность и процент (%) занятых s	
	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
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
	За3 Уровень недобровольной занятости неполный рабочий день	Процент (%) занятых	Показатель качества занятости ЕЭК ООН
	Непостоянные наемные работники, которые хотят получить постоянную работу	Процент (%) of непостоянных наемных работников	Резолюция 20-й МКСТ

Категория/подкатегория	Показатель/подпоказатель	Описание	Источник	
Влияние форм занятости на качество занятости	1а: Безопасность на рабочем месте	1а3 Занятые, подвергающиеся на работе воздействию факторов риска для физического здоровья	Процент (%)	Показатель качества занятости ЕЭК ООН
		1а4 Занятые, подвергающиеся на работе воздействию факторов риска для психического благополучия	Процент (%)	Показатель качества занятости ЕЭК ООН
	2а: Доход от трудовой деятельности	2а1 Номинальный месячный/почасовой заработок наемных работников (в национальной валюте)	Среднее значение	Показатель качества занятости ЕЭК ООН
	2b: Денежные пособия помимо заработной платы	2b1 Наемные работники, имеющие право на оплачиваемый ежегодный отпуск	Процент (%)	Показатель качества занятости ЕЭК ООН
		2b4 Наемные работники, имеющие право на оплачиваемый отпуск по болезни	Процент (%)	Показатель качества занятости ЕЭК ООН
	3а: Рабочее время	3а2 Занятые, обычно работающие 49 и более часов в неделю	Процент (%)	Показатель качества занятости ЕЭК ООН
	4а: Гарантии занятости	4а2 Трудовой стаж (по стандартным диапазонам стажа)	Процент (%)	Показатель качества занятости ЕЭК ООН
		4а5 Занятые, которые могут потерять работу в ближайшие шесть месяцев	Процент (%)	Показатель качества занятости ЕЭК ООН
	4b: Социальная защита	4b1 Занятые, которые являются активными плательщиками пенсионных взносов	Процент (%)	Показатель качества занятости ЕЭК ООН
		4b2 Наемные работники, которые являются активными плательщиками взносов в систему страхования на случай безработицы	Процент (%)	Показатель качества занятости ЕЭК ООН
		4b3 Занятые, которые являются активными плательщиками взносов в систему/программу медицинского страхования, связанного с их работой	Процент (%)	Показатель качества занятости 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 качества занятости ЕЭК ООН
		6.4 Занятые, чья работа предполагает повышение квалификации	Процент (%)	Показатель качества занятости ЕЭК ООН
	7а: Отношения, связанные с трудовой деятельностью	7а1 Занятые, у которых хорошие отношения с коллегами по работе	Процент (%)	Показатель качества занятости ЕЭК ООН

	7b: Мотивация к труду	7b1 Автономия в работе	Процент (%)	Показатель качества занятости ЕЭК ООН
		7b5 Занятые, которые могут выбирать методы работы или влиять на темп работы	Процент (%)	Показатель качества занятости ЕЭК ООН

Категория/подкатегория	Показатель/подпоказатель	Описание	Источник
Другие показатели заработной платы	Низкооплачиваемые работники (на основе показателя ЕЭК ООН показатель 2a2 Работники с низкой заработной платой или другого национального определения)	Процент (%) наемных работников или занятых	Показатель качества занятости ЕЭК ООН
	Минимальная месячная заработная плата	Соотношение минимальной заработной платы и среднего месячного заработка	
	Работники, получающие минимальную заработную плату/оклад	Процент (%) наемных сотрудников	
	Номинальный месячный / недельный заработок независимых работников и зависимых подрядчиков (в национальной валюте)*	Среднее	

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

8.3 Рекомендации в отношении частоты сбора данных

8.38 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.

8.39 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, представляющая интерес: 1) слишком мала, чтобы быть статистически значимой в рамках большого обследования или 2) является частью более крупной группы, которая слишком мала, чтобы ее подразделять.

8.40 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, изменения которых происходят медленно, можно собирать реже) и потребностей в информации, обусловленных политикой.

Приложение А. Занятость в Системе национальных счетов

Труд занимает центральное место в производстве, являясь первичным фактором производства наряду с капиталом и промежуточным потреблением. Система национальных счетов 2008 года (СНС 2008) не содержит прямых показателей занятости, но ссылается на них как на важное дополнение к счетам ([UN, 2009, paragraph 2.156-2.158](#)), а связи с производительностью изложены в Главе 19 СНС 2008 года. В Главе 19 также даются определения лиц, работающих по найму, и самостоятельно занятых лиц (двух категорий затрат труда в национальных счетах), конвенций резидентства и производственных, а также описываются стандартизированные показатели труда. Кроме того, в главе подчеркивается, что для оценки производительности⁵⁹ предпочтение отдается оценке общего количества фактически отработанных часов, поэтому необходима согласованность между, например, показателями занятости, эквивалента полной занятости (ЭПЗ) и отработанных часов. В соответствии с СНС 2008 года категория занятости также рассматривается в Главе 11 Европейской системы счетов (ESA 2010) ([Eurostat, 2013](#)).

В рамках СНС страны представляют данные, например, в Евростат и ОЭСР, о занятости в производственных единицах-резидентах (количество человек и отработанных часов, а также количество рабочих мест, причем последнее - на добровольной основе) и о занятости резидентов. Кроме того, занятость и отработанные часы делятся на самостоятельно занятых и наемных работников.

Поскольку переменные затрат труда рассматриваются в СНС 2008 года в основном с точки зрения показателей производительности, например, для расчета соотношений между показателями выпуска или добавленной стоимости и затратами труда, применяемая концепция труда должна соответствовать охвату сферы производства в СНС. Это также подтверждается соответствующими стандартами в области занятости, которые поддерживаются Международной организацией труда (МОТ) и приняты Международной конференцией статистиков труда (МКСТ). В СНС 2008 года ([UN, 2009, paragraph 19.5](#)) подчеркивается, что Резолюция 18-й МКСТ (поправка к Резолюции 13-й МКСТ) подтверждает, что «экономически активное население определяется как физические лица, желающие предоставить свой труд для занятия деятельностью, включенной в границы сферы производства в СНС».

Определения в СНС

Границы сферы производства в СНС

Границы сферы производства предназначены для решения широкого круга аналитических и политических задач и включают ([UN, 2009, paragraph 6.27](#)):

- Производство всех товаров или услуг, которые предоставляются другим единицам или которые имеются в виду предоставить другим единицам

⁵⁹ Производительность можно измерить разными способами, самый простой из которых - производительность труда, измеряемая как объем ВВП (добавленной стоимости) в расчете на отработанные часы ([UN, 2009, paragraph 19.4](#)).

помимо их производителей.

- Производство всех товаров, которые используются их производителями для собственного конечного потребления или валового накопления.
- Производство продуктов, содержащих запас знаний, которые используются их производителями для собственного конечного потребления или валового накопления основного капитала.
- Производство жилищных услуг собственниками жилищ, в которых они живут, для собственного потребления.
- Производство домашних и личных услуг наемной оплачиваемой прислугой.

Границы сферы производства в СНС охватывают как непосредственно наблюдаемые, так и ненаблюдаемые виды деятельности. Таким образом, сюда включаются незаконная деятельность (только в тех случаях, когда экономическая операция осуществляется по взаимному согласию обеих сторон), скрытая или подпольная деятельность (когда операции сами по себе не являются незаконными, но скрываются от государственных органов, чтобы избежать уплаты налогов, взносов на социальное обеспечение или не соответствовать определенным стандартам) и неформальная деятельность (производственная деятельность, которая обычно осуществляется небольшими некорпорированными единицами и не требует официальной регистрации). Незаконная деятельность, в которой ни одна из сторон не является добровольным участником (например, кража), не является экономической операцией в смысле СНС и поэтому не входит в границы сферы производства.

Границы сферы производства, определенные в СНС 2008 года, являются более ограничительными, чем общие границы производства, поскольку они исключают прямую волонтерскую работу по предоставлению услуг, таких как присмотр за соседскими детьми, и производство домохозяйствами услуг для собственного потребления, таких как стирка, садоводство, приготовление еды и т. д. (см. Рис. А.1). Это объясняется различными факторами и тем, что производство услуг домашними хозяйствами подразумевает одновременное принятие решения о потреблении услуги. Поскольку такие услуги не производятся для рынка, также возникнут значительные трудности с получением значимых оценок, которые могут легко «заслонить» традиционные оценки ВВП из-за своего размера.

Занятые

В СНС рабочая сила включает лиц, которые реально готовы предоставить свой труд в течение любого учетного периода для производства товаров и услуг, которые включены в границы сферы производства в СНС. Далее рабочая сила делится на занятых и безработных. Таким образом, население страны можно подразделить на три категории: *занятые лица, безработные и не относящиеся к рабочей силе*. В национальных счетах понятие безработицы не требуется, интерес представляет только занятое население, вносящее вклад в производственную экономическую деятельность.

Кроме того, разделение занятости или трудового вклада на работающих по найму (наемных работников) работников и самостоятельно занятых лиц важно для национальных счетов, поскольку считается, что эти две категории работников получают разные виды доходов: заработную плату (вознаграждение работников) для первых и смешанные доходы для вторых.

Соответственно, занятость в СНС определяется как совокупность всех лиц, как работающих по найму, так и самостоятельно занятых лиц, занимающихся каким-либо видом производственной деятельности, который подпадает под определение границ сферы производства в СНС и осуществляется институциональной единицей-резидентом.

Наемные работники

Лица, работающие по найму (наемные работники) - это лица, работающие по соглашению на институциональную единицу, являющуюся резидентом данной страны, и получающие вознаграждение за свой труд. Это вознаграждение отражается в СНС как оплата труда наемных работников. К наемным работникам относятся служащие вооруженных сил, проходящие службу на долгосрочной и краткосрочной основе, а также призывники. Сюда же относятся владельцы корпораций и квазикорпораций, если они работают на этих предприятиях (то есть получают вознаграждение в виде оплаты труда работников), учащиеся, имеющие формальное обязательство, в соответствии с которым они вносят свой трудовой вклад в процесс производства на предприятии в обмен на вознаграждение и (или) услуги образования и т. д. Временно не работающие лица (по причине болезни или травмы, отпуска или каникул, забастовки или локаута, учебного или тренировочного отпуска, отпуска по уходу за ребенком, снижения экономической активности и т.д.) также считаются лицами, работающими по найму, если у них есть формальная связь с работой. Для некоторых целей (например, при подсчете отработанных часов) может быть полезно выделять временно не работающих наемных работников, если это возможно.

Самостоятельно занятые лица

Самозанятые - это лица, которые являются единственными или совместными владельцами некорпорированных предприятий, в которых они работают, и не имеют оплачиваемой работы. Семейные работники, работающие без оплаты на некорпорированных предприятиях, также считаются самозанятыми. В отличие от определения МКСТ, которое включает в эту категорию все зарегистрированные некорпорированные предприятия, некоторые некорпорированные единицы в СНС будут (пере)классифицированы как квазикорпорации (например, производственные кооперативы), а работники будут классифицированы как наемные работники ([UN, 2009, paragraph 19.28](#)).

При составлении доходных компонентов ВВП считается, что некорпорированные предприятия в секторе домашних хозяйств получают «смешанный доход»⁶⁰. Этот доход от самозанятости имеет характеристики вознаграждения за работу, выполненную владельцем или другими членами домохозяйства, и характеристики прибыли, обусловленной отдачей для владельца как предпринимателя.

К самозанятым относятся надомные работники, чей доход зависит от стоимости произведенной продукции, независимо от того, сколько или мало труда было затрачено. Однако если существует четкое соглашение о том, что надомный работник получает вознаграждение в зависимости от выполненной работы (т. е. количества труда, вложенного в какой-либо процесс производства), то такой работник будет считаться наемным. К самозанятым также относятся работники, занятые в производстве, осуществляемом исключительно для собственного конечного потребления или собственного накопления капитала, как индивидуально, так и коллективно.

Добровольный труд

Если работники являются исключительно неоплачиваемыми и добровольными, не получая никакого вознаграждения, даже в натуральной форме, но работая в рамках признанной институциональной единицы, то такие лица все равно считаются занятыми в терминах СНС (самостоятельно занятыми), но для них не предусмотрена оплата труда работников (или смешанный доход). Лица, оказывающие услуги группам других лиц,

⁶⁰ Получается как балансирующая статья в составе «Счета образования доходов» ([UN, 2009, paragraph 7.9](#))

например, тренирующие детскую футбольную команду, без какой-либо сопутствующей инфраструктуры, не считаются занятыми, а скорее занимаются досугом, какими бы достойными ни были их усилия (UN, 2009, paragraph 19.39). Лица, работающие на добровольных началах за символическую сумму или доход в натуральной форме (любое небольшое вознаграждение), классифицируются как наемные работники.

Резиденты

Наемные работники не обязательно должны быть резидентами экономики, в которой они работают. Результаты деятельности производственных единиц согласуются по охвату с занятостью, если последняя включает как резидентов, так и нерезидентов, которые работают для производящих единиц-резидентов. К ним относятся приграничные работники-нерезиденты (иногда называемые приграничными рабочими); сезонные рабочие-нерезиденты, то есть лица, въезжающие на экономическую территорию и остающиеся там менее одного года для работы в отраслях, периодически требующих дополнительной рабочей силы; военнослужащие вооруженных сил страны, находящиеся в других странах мира; граждане, состоящие в штате национальных научных баз, созданных за пределами географической территории страны; граждане, состоящие в штате дипломатических представительств за рубежом; члены экипажей рыболовных судов, других судов, самолетов и плавучих платформ, эксплуатируемых подразделениями-резидентами; сотрудники государственных органов, расположенных за пределами географической территории, например, посольств; студенты, осуществляющие трудовую деятельность, включаются или не включаются в соответствии с их классификацией как резидентов или нерезидентов. Работники, проживающие в стране А, но работающие удаленно на подразделение в стране Б и получающие взамен заработную плату, учитываются как работники в стране Б. Если удаленный работник в стране А является самозанятым или надомным работником, то он является частью занятого населения в стране А и продает услугу (экспорт услуг) подразделению в стране Б (импорт услуг).

«Ненаблюдаемая» экономика

Специалисты по национальным счетам особенно заинтересованы в том, чтобы обеспечить всестороннее измерение всей экономической деятельности в рамках производственной границы СНС. Это часто называют «исчерпывающим» охватом национальных счетов. На практике это означает обеспечение включения в счета стоимости нелегальных или скрытых видов производственной деятельности (т. е. «скрытой экономики» или «теневой экономики»), а также тех, которые просто считаются частью неформального сектора.

Источники данных

Соответствующие стандарты по статистике рабочей силы поддерживаются Международной организацией труда (МОТ). Существует три основных источника данных о занятости. Они могут использоваться по отдельности или в комбинации, особенно если периодичность каждого из них различна. Три источника данных: а. обследования домашних хозяйств, такие как обследование рабочей силы; б. обследования предприятий; и с. административные данные (например, данные о занятости, связанные с налогом на фонд оплаты труда).

Связи между СНС и МКСТ

Определение затрат труда или занятости в СНС 2008 года соответствует определению

занятости, установленному Резолюцией 13-й МКСТ о статистике экономически активного населения, занятости, безработицы и неполной занятости (ILO, 1982). Эта резолюция была заменена Резолюцией 19-й МКСТ о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы (ILO, 2013a). Резолюция 19-й МКСТ признает пять различных форм труда, связанных с деятельностью в границах сферы производства в СНС, а также за пределами границ сферы производства в СНС, но в рамках общих границ производства. Производственная деятельность, включенная в границы сферы производства СНС, включает следующие виды труда, определенные в Резолюции 19-й МКСТ: часть производства товаров и услуг для собственного использования, занятость, неоплачиваемый труд стажеров, часть трудовой деятельности волонтеров и другие виды трудовой деятельности (если получено вознаграждение). Связи между видами деятельности, входящими в границы сферы производства СНС, и формами труда представлены на Рис. А.1

Рис. А.1

Виды трудовой деятельности в Системе национальных счетов 2008 года

Предполагаемое предназначение результатов производства	Для собственного конечного использования		Для использования другими				
	Производство для собственного использования		Занятость (работа за оплаты или за прибыль)	Неоплачиваемый труд стажеров	Другие виды трудовой деятельности	Трудовая деятельность волонтеров	
Виды трудовой деятельности	Услуг	Товаров				В рыночных и нерыночных единицах	В домохозяйствах, производящих
			товары	услуги			
Соответствие с СНС 2008 года	Деятельность в рамках границ сферы производства в СНС						
	Деятельность в пределах общих границ производства						

Следует отметить, что, хотя СНС стремится обеспечить всестороннее измерение производства, занятость, связанная с производством собственного потребления, обычно не включается. «Другие виды трудовой деятельности», согласно *Концептуальным основам статистики отношений в сфере труда* (ILO, 2020a), включают такие виды деятельности, как неоплачиваемые общественные работы и неоплачиваемые работы заключенных по решению суда или аналогичного органа, а также неоплачиваемую военную или альтернативную гражданскую службу, которая может рассматриваться как отдельная форма работы для измерения (например, обязательные работы, выполняемые без оплаты). Лица, участвующие в такой деятельности, не будут включаться в национальные счета в качестве занятых, если только работающим не выплачивается вознаграждение (в денежной или натуральной форме).

МКСЗ-18 имеет более узкую сферу охвата, чем МКСЗ-93, на которой основана СНС. Это связано с тем, что МКСЗ-18 соответствует концепции занятости, определенной в 19-й резолюции МКСТ (ILO, 2013a), и поэтому прямо исключает из концепции занятости производство товаров для собственного потребления, волонтерскую работу, неоплачиваемую работу стажеров и обязательную неоплачиваемую работу. Эти разновидности деятельности вместо этого признаются отдельными видами трудовой деятельности в Резолюции 19-й МКСТ и охватываются расширенной Международной классификацией статуса трудовой деятельности (ICSaW-18) в Резолюции 20-й МКСТ (ILO, 2018b).

Исходя из вышеизложенного, определение **наемных работников** в СНС будет отличаться от определения работников, занятых по найму за плату, как оно определено в резолюции 20-й МКСТ (ILO, 2018b) из-за следующих включений:

- Руководители корпораций рассматриваются в СНС как наемные работники ([UN, 2009, paragraph 19.24](#)). Соответственно, владельцы некоторых некорпорированных единиц, которые в СНС были бы (пере)классифицированы как квазикорпорации (например, производственный кооператив), будут рассматриваться как работники, если они работают на предприятиях и получают вознаграждение в форме оплаты труда наемных работников.
- Стажеры, которые имеют официальное обязательство вносить труд в качестве вклада в производственный процесс предприятия в обмен на вознаграждение в денежной или натуральной форме, например, в виде образования.
- Лица, работающие на общественных началах (волонтеры) в СНС, работающие за символические суммы или доход в натуральной форме (какое бы незначительное вознаграждение они ни получали), классифицируются как работники.

Что касается самостоятельно занятых в СНС и МКСТ:

- В СНС не учитывается занятость, связанная с производством домашними хозяйствами товаров для собственного конечного использования, если только это производство не составляет значительную часть их конечного использования ([Eurostat, 2013, paragraph 11.16](#)). Таким образом, данная практика в целом соответствует Резолюции 19-й МКСТ ([ILO, 2013a](#)).
- Чистые волонтеры без вознаграждения, работающие в рамках признанных институциональных единиц, считаются занятыми в терминах СНС, однако без учета компенсации работникам или смешанного дохода. Неоплачиваемые добровольцы, занимающиеся деятельностью, в результате которой создаются товары, включаются в категорию самозанятых лиц. На практике, как правило, отсутствуют источники данных, позволяющие включить работающих на общественных началах.

Наконец, следует отметить, что хотя услуги, которые домашние хозяйства оказывают сами себе как собственникам своего жилья, включены в границы сферы производства в национальных счетах, в производстве этих услуг нет затрат труда, поэтому собственники жилья не считаются самозанятыми.

Обновление СНС 2020 – 2025 гг.

Как уже упоминалось выше, действующая СНС не содержит указаний по подробному представлению статистики занятости в основных счетах. Затраты труда представлены лишь косвенно через общую оплату труда или в качестве дополнительного показателя для расчета показателей производительности. Европейская система счетов более четко выделяет показатели затрат труда на сопоставимой основе с агрегатами национальных счетов. Данные о занятости являются частью регулярной программы передачи данных Евростата, и регулярно публикуются сопоставимые в международном масштабе статистические данные о численности населения и количестве отработанных часов.

Система национальных счетов 2008 года находится в процессе пересмотра. Процесс обновления был официально запущен Статистической комиссией ООН в марте 2020 года, а выход пересмотренного стандарта ожидается в марте 2025 года. Хотя изменений в сфере охвата и определении типов занятости не предвидится, программа исследований СНС включает ряд вопросов, направленных на расширение данных о рынке труда в основных счетах. Она также направлена на освещение некоторых аспектов занятости с помощью дополнительных таблиц

или дополнительных разбивок. Приведенный ниже текст включает проекты предложений по занятости, которые в настоящее время пересматриваются и могут измениться в результате обсуждения в группах экспертов и глобальных консультаций по руководящим указаниям, подготовленным в контексте обновления СНС.

А. Счета рабочей силы

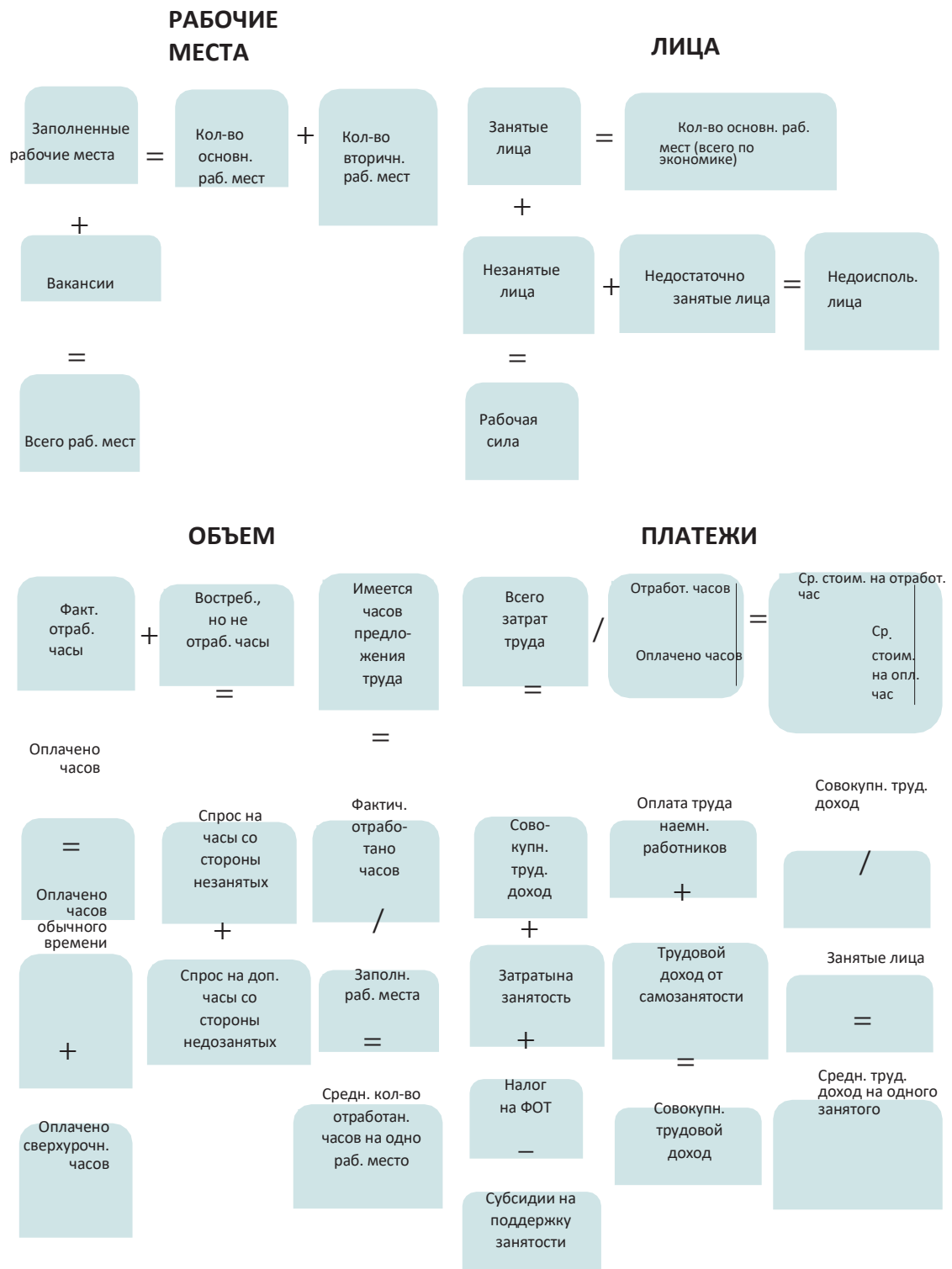
Пересмотренная система национальных счетов должна включать счета рабочей силы в качестве части центральной структуры. Эти счета будут описаны в новой дополнительной главе СНС, расположенной между нынешними главами - Главой 9 «Счет использования доходов» и Главой 10 «Счет операций с капиталом».

В счетах рабочей силы будут применяться правила СНС в отношении производства и резидентства, т. е. счета будут охватывать деятельность всех предприятий-резидентов на экономической территории, занятых производством товаров и услуг, которые попадают в границы сферы производства национальных счетов. Счета должны, как минимум, отражать оплачиваемый труд, представленный в четырех измерениях: рабочие места, лица (как наемные работники, так и самозанятые), объем (отработанные часы) и платежи.

На Рис. А.2 представлены четыре квадранта предлагаемых счетов рабочей силы. Квадрант «Лица» будет включать демографическую разбивку по полу, возрасту и уровню образования. Будут включены как денежные, так и неденежные (например, количество рабочих мест, количество часов и т.д.) переменные.

Предлагаемые счета рабочей силы объединят в одном месте агрегаты и концепции, которые в настоящее время представлены в различных счетах, и дополнят их дополнительными статьями, чтобы обеспечить более качественный анализ рынка труда. Все статьи будут приведены в соответствие с существующими определениями национальных счетов. В счетах будут отражены существующие агрегаты для многих компонентов квадрантов объема (например, отработанные часы) и выплат (например, оплата труда). Новые агрегаты будут представлены в квадрантах «Рабочие места» и «Лица». Рабочее место в данном контексте определяется как *«явный или неявный контракт между лицом и институциональной единицей-резидентом на выполнение работы в обмен на вознаграждение в течение определенного периода или до дальнейшего уведомления»* ([Eurostat, 2013, paragraph 11.22](#)). Компенсацию здесь следует трактовать в широком смысле, включая смешанный доход самозанятых лиц. Это означает, что определение трудовой деятельности охватывает как работу по найму, так и работу по самозанятости, то есть работу по найму, если соответствующее лицо относится не к той институциональной единице, к которой относится работодатель, и работу по самозанятости, если это лицо относится к той же институциональной единице, что и работодатель.

Рис. А.2
Счета рабочей силы: отношения тождества



Одним из наиболее важных показателей для СНС, по крайней мере, когда речь идет об измерении производительности, являются фактически отработанные часы. Согласно СНС 2008 года (ООН, 2009, пункт 19.51), это понятие охватывает непосредственно отработанные часы, то есть время, затраченное на выполнение задач и обязанностей по работе, независимо от количества времени, оговоренного в договоре между

работодателем и работниками, и включая поездки по рабочим заданиям, обучение и т. д. Отработанные часы не включают в себя все виды отпусков (ежегодные, праздничные, больничные, отпуск по уходу за ребенком и т. д.).

В. Неоплачиваемые услуги домашних хозяйств

Еще одно предложение по обновлению СНС - включить показатель неоплачиваемых услуг домашних хозяйств в расширенные счета СНС (а не в основные счета, как это предлагается для счетов труда, представленных в Разделе А), чтобы обеспечить лучший обзор общего экономического роста и уровня жизни.

При определении сферы деятельности, подлежащей охвату, следует использовать критерий третьей стороны, т. е. неоплачиваемая работа по оказанию услуг домашнего хозяйства в широком смысле определяется как неоплачиваемая работа, выполняемая в секторе домашнего хозяйства, которая может быть передана на подряд рыночному поставщику услуг на обычных условиях. Это соответствует принятой 19-й МКСТ ([ILO, 2013a](#)) концепции о производстве услуг для собственного потребления и позволяет оценить виды деятельности, которые исключены из границ сферы производства СНС, но являются частью общих границ производства. В отличие от производственной границы СНС, которая используется для основных счетов и расчета ВВП, общая производственная граница также включает производство услуг домашними хозяйствами за свой счет. Включение их в альтернативный показатель ВВП и предоставление данных о количестве часов, отработанных на неоплачиваемых работах в домашних хозяйствах, дополнит стандартные показатели основных национальных счетов более инклюзивными показателями экономического роста и благосостояния, см. Рис. А.1, показывающий связь между видами трудовой деятельности и Системой национальных счетов

С. Неформальная экономика

Неформальная экономика всегда вызывала большой интерес, а в период кризиса COVID-19 - еще больший. Однако в существующих статистических справочниках отсутствует устоявшаяся статистическая база для ее измерения и представления. Разработка системы, включающей неформальную занятость, является частью обновления СНС. Работа опирается на аналитические рамки и определения, разработанные рабочей группой МОТ по пересмотру неформальной занятости и Международной конференцией труда 2002 года по неформальной экономике ([ILO, 2002](#)), изменения в стандартах статистики труда после 19-й ([ILO, 2013a](#)) и 20-й МКСТ ([ILO, 2018b](#)), а также пересмотра Международной классификации статуса в занятости (МКСЗ) и Международной классификации статуса трудовой деятельности (ICSaW)⁶¹.

Предлагаемые основы позволят представить информацию, сочетающую в себе как точку зрения работников (стандарты МОТ), так и экономических единиц (точка зрения СНС). Они будут охватывать все виды неформальной деятельности в рамках общей границы производства и будут шире концепции неформальности, описываемой в Главе 3.

В зависимости от того, признаны ли соответствующие экономические единицы официально и предназначена ли их продукция для рынка, условно выделяют три области: формальный сектор, неформальный сектор и производство для собственного потребления в домашних хозяйствах. Неформальная экономика охватывает следующие виды производственной деятельности в рамках этих трех областей:

- неформальная производственная деятельность, осуществляемая экономическими единицами в неформальном секторе (т.е. неформальными предприятиями домашнего рынка);
- неформальное производство домашних хозяйств для собственного

⁶¹ Дополнительно см. <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-status-at-work/>

конечного использования (производство товаров и услуг домашними хозяйствами и непосредственная волонтерская деятельность);

- неформальная производственная деятельность, осуществляемая в формальном секторе (ограничивается неформальными трудовыми ресурсами, задействованными в формальных экономических единицах).

Приложение В. Преобладание новых форм занятости в странах-участницах КЕС

В данном Приложении представлен обзор возникающих форм занятости в странах Конференции европейских статистиков (КЕС), основанный на исследованиях Европейского фонда по улучшению условий жизни и труда (EUROFOND) и дополненный результатами опроса, проведенного Целевой группой по формам занятости в 2021 году. Приложение предлагает предварительную оценку и картирование различных форм занятости, возникающих в регионе КЕС, подчеркивая актуальность каждой из этих форм для сбора данных в регионе.

Исследование новых форм занятости, проведенное EUROFOND

В 2015 году EUROFOND опубликовал доклад «Новые формы занятости», посвященный новым формам занятости, которые появились или получили более широкое распространение в странах ЕС, Норвегии и Великобритании с 2000 года ([Eurofound, 2015](#)). Исследование выявило девять новых форм занятости. В основу типологии легло исследование, проведенное EUROFOND в 2013 году, которое включало опрос корреспондентской сети о новых формах занятости в их странах, а также тематические исследования и внутренний обзор литературы. Опираясь, в частности, на тематические исследования, в докладе рассматриваются характеристики каждой из этих форм занятости, их последствия для рынка труда и условий труда, а также факторы, способствующие или мешающие их распространению. В обновленной версии этой публикации за 2020 год сеть корреспондентов EUROFOND подтвердила, что почти все девять форм занятости в той или иной степени существуют в большинстве государств-членов ([Eurofound, 2020](#)). никаких новых форм занятости, помимо девяти, описанных в отчете 2015 года, выявлено не было.

Консультации в рамках КЕС

Целевая группа ЕЭК ООН по формам занятости стремилась оценить распространенность этих девяти форм занятости, определенных Еврофондом, среди более широкого круга членов Конференции европейских статистиков (КЕС). С этой целью осенью 2021 года национальным статистическим управлениям (НСУ) стран-участниц КЕС, не входящих в ЕС-27, а также Норвегии и Великобритании, был разослан форма онлайн-опроса. В ходе опроса задавался вопрос о наличии девяти новых форм занятости, определенных EUROFOND, а также двух форм, распространенность которых заметно увеличилась с начала пандемии COVID-19: телеработы и гибридных рабочих мест (см. Рис. В.1). Странам также были заданы вопросы о распространенности, дате создания и основаниях для существования соответствующей формы занятости (закон, коллективный договор, практика компании). Наконец, НСУ было также предложено поделиться информацией о любой другой форме занятости, которая недавно появилась или зарождается в их стране.

Рис. В.1

Новые формы занятости

Новые формы занятости, выявленные EUROFOUND	Иные новые формы занятости
<ul style="list-style-type: none">• Совместное использование наемных работников• Совместное использование рабочих мест• Работа с оплатой ваучерами• Промежуточное управление• Выполнение разовых работ• Мобильная работа на базе ИКТ• Занятость на цифровой платформе• «Портфельная» работа• Совместная занятость	<ul style="list-style-type: none">• Телеработа из дома• Гибридные рабочие места

С определениями упомянутых в анкете опроса форм занятости можно ознакомиться на веб-сайте ЕЭК ООН ([UNECE website](https://unece.org))⁶².

Общая распространенность

Существование 11 форм занятости в 23 государствах-членах, принявших участие в консультациях, схематически представлено на Рис. В.263. Для сравнения приведены результаты, полученные EUROFOUND для стран ЕС-27, Великобритании и Норвегии в 2020 году. В целом, наблюдается корреляция между новыми формами занятости, которые чаще всего встречаются в странах ЕС-27, Великобритании и Норвегии, и формами занятости, которые в настоящее время существуют в более широком регионе КЕС.

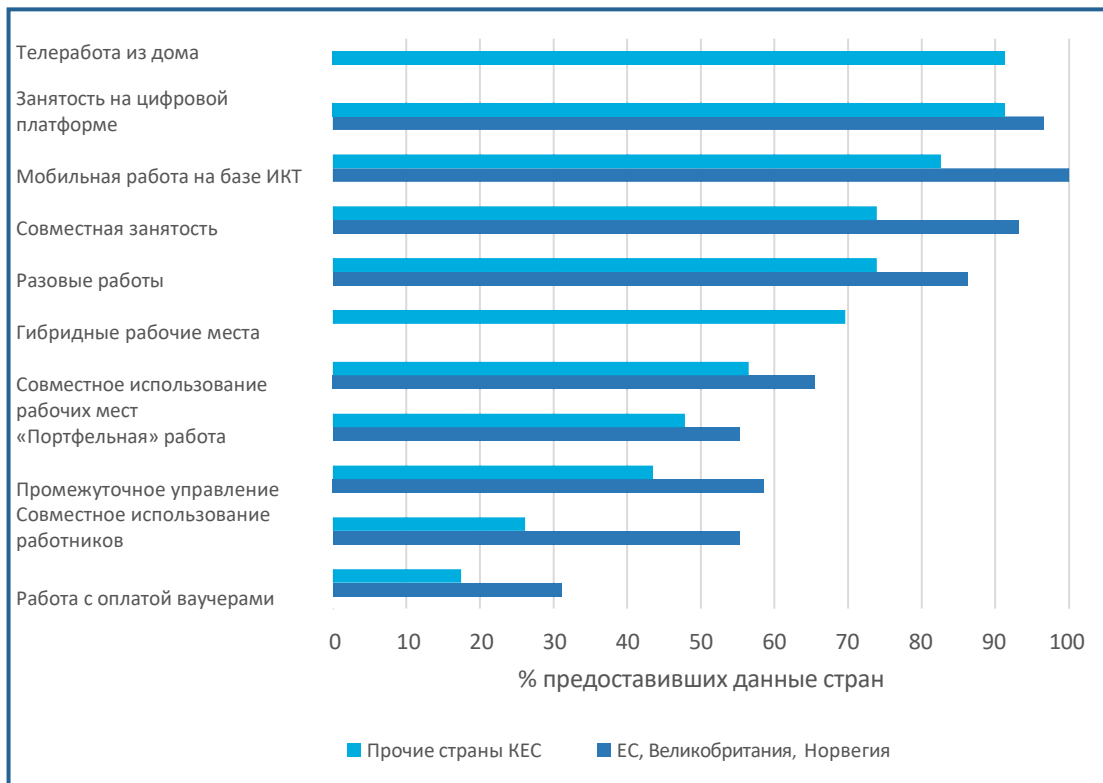
Хотя результаты не поддаются прямому сопоставлению из-за различий в методологии двух исследований, некоторые важные различия стоит подчеркнуть. Например, совместная занятость чаще встречается в странах ЕС-27, Великобритании и Норвегии (55,2%), чем в остальной части региона КЕС (26,1%). Совместная занятость также менее распространена за пределами ЕС (73,9%), чем в ЕС-27, Великобритании и Норвегии (93,1%).

⁶² <https://unece.org/sites/default/files/2022-01/Forms%20of%20employment.pdf>

⁶³ Форма опроса была разослана 42 странам-участницам КЕС помимо 27 стран ЕС, Норвегии и Великобритании. Ответы представили 23 страны: Австралия, Аргентина, Беларусь, Босния и Герцеговина, Вьетнам, Грузия, Израиль, Казахстан, Канада, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Мексика, Молдова, Новая Зеландия, Российская Федерация, Сербия, США, Турция, Украина, Чили, Швейцария и Япония.

Рис. В.2

Преобладание форм занятости в регионе КЕС



Примечание: Гибридная работы и телеработа из дома не были включены в новые формы опроса в рамках исследования занятости EUROFOUND.

Источник: Консультации в рамках КЕС и [Eurofound \(2020, table 1\)](#).

Цифровизация – главный фактор, способствующий развитию новых форм занятости

В целом, новыми формами занятости, наиболее распространенными в странах-участницах КЕС за пределами ЕС-27, Норвегии и Великобритании, стали телеработа из дома (91,3%), работа на цифровой платформе (87,0%) и мобильная работа на базе ИКТ (82,6%). Степень распространенности этих форм аналогична ситуации в Европе, где наиболее распространенными формами в 2020 году были мобильная работа на базе ИКТ (100 %) и занятость на цифровой платформе (96,6 %) ⁶⁴.

Эти результаты подчеркивают, что цифровизация и развитие ИКТ в сочетании с влиянием мер здравоохранения, принятых в ответ на пандемию COVID-19, стали одними из важнейших факторов недавних изменений в организации трудовых отношений и условий использования труда во всем мире.

⁶⁴ Телеработа из дома не рассматривалась в рамках проведенных EUROFOUND консультаций.

Работа с использованием ваучеров и совместное использование наемных работников - самые редкие формы занятости во всех странах региона КЕС

Как в ЕС-27, Великобритании и Норвегии (31,0%), так и в регионе КЕС в целом (17,4%), работа с использованием ваучеров была наименее распространенной новой формой занятости. Это может быть связано с тем, что этот вид занятости часто требует проведения определенной государственной политики, в то время как другие новые формы чаще всего возникают без вмешательства со стороны государства

В целом по региону КЕС совместное использование наемных работников также было относительно редким явлением (26,1%) по сравнению с ЕС-27, Великобританией и Норвегией (55,2%). Как отмечается в опубликованных результатах исследования EUROFOUND ([Eurofound \(2020\)](#)), совместное использование работников требует координации между работодателями и в нескольких странах регулируется государственными нормами. Кроме того, хотя совместная занятость присутствует в большинстве стран ЕС, количество работников в этой форме занятости в каждой стране, как правило, невелико.

Степень распространенности новых форм занятости в разных странах неодинакова⁶⁵

Информацию о распространенности каждой формы занятости представило лишь небольшое число стран, но эта информация все равно полезна для понимания масштабов появления новых форм занятости в регионе КЕС.

В некоторых случаях доля отдельных форм занятости по отношению к общей занятости относительно невелика. Например, в Республике Молдова в 2020 году 0,4 % работников работали в кооперативе, в Швейцарии в 2016 году совместное использование рабочих мест касалось только 3,7 % работников, а в Израиле в 2020 году 0,2 % всех работников работали в сфере промежуточного управления. Мобильная работа на базе ИКТ еще не получила широкого распространения в Казахстане, где, по данным на второй квартал 2021 года, 0,9 % работников были заняты в этом виде занятости.

Некоторые формы занятости более распространены в одних странах, чем в других. Например, в Австралии работа по вызову, определяемая как «сменная договоренность с сотрудником о его доступности во время отсутствия на рабочем месте, чтобы с ним можно было связаться для возобновления работы», является распространенной формой занятости, на которую приходилось 22 % занятости в стране в 2019 году. В Коста-Рике работа по вызову в 2021 году касалась только 3,3 % всех работников, а в США в 2017 году - 1,7 %.

Однако в ряде стран телеработа, которая часто учитывается с помощью косвенного показателя работы на дому, была весьма распространена. Коста-Рика, где телеработа измеряется напрямую, сообщила, что в третьем квартале 2021 года на телеработников приходилось 14 % от общего числа занятых в стране. В Японии, согласно правительственному опросу, проведенному в 2021 году, доля телеработников составляет 23,0 %. В Канаде 26,4 % сотрудников работали большую часть рабочего времени дома в

⁶⁵ Отчасти различия в распространенности между странами можно также объяснить различиями в определениях и измерениях, учетных периодах и методиках, используемых в разных НСУ.

течение учетной недели, использованной для проведения ОРС в сентябре 2021 года, в то время как в Израиле с сентября по декабрь 2020 года (в среднем за месяц) эту форму использовали 19,0 % сотрудников. Высокая доля телеработы и работы на дому в странах-членах КЕС на момент проведения консультаций, вероятно, объясняется условиями пандемии COVID-19.

Нормативно-правовая база

В целом, большинство новых форм занятости, о которых шла речь в ходе консультаций, существуют только как практика компаний и не регулируются специальным законодательством или коллективными договорами. Занятость в кооперативах - это форма, которая чаще всего имеет законодательное определение (по крайней мере, в 40% стран, сообщивших о наличии такой формы), в то время как в отношении занятости на цифровых платформах и коворкинга наличие их определения в законодательстве или основы для их использования в коллективных договорах представляется наименее вероятным. Если кооперативы во многих странах существуют уже сто и более лет, то коворкинг и занятость на цифровых платформах появились лишь в последние десятилетия.

Другие новые формы занятости и планы на будущее

В некоторых странах были описаны и другие формы занятости, которые появились в последнее время или недавно привлекли к себе повышенное внимание. Колумбия, например, рассказала о новой форме занятости, когда работники передают свои задачи другому лицу, которое затем выполняет работу, для которой изначально был нанят сам работник (например, учитель, который перепоручает выставление оценок помощнику). Наконец, несколько стран отметили свою недавнюю заинтересованность в сборе дополнительных данных по теме занятости с помощью цифровых платформ, а также планы национальных правительств по регулированию этой формы занятости.

Приложение С. Возможные комбинации трудовых отношений и условий использования труда

Таблица С1. Взаимосвязь между МКСЗ-18 и условием использования труда в части рабочего времени

Трудовые отношения (МКСЗ-18)	Условия использования труда в части рабочего времени																		
	Продолжительность рабочего времени в неделю в часах				График рабочего дня				Гибкость рабочего времени			Вариативность рабочего времени							
	Частичная занятость		Полная занятость	Сверхурочные	Дневная работа	Вечерняя работа	Ночная работа	Работа по выходным	Смена с перерывом	Рабочее время определяет работник	Рабочее время по договоренности с работодателем ¹	Рабочее время определяет работодатель ² без гибкости	Стабильность часов отсутствия вариативности графика	Часы варьируют в определенных пределах, но график стабилен		Варирующие графики		Работник регулярно вызывается на работу в кратчайшие сроки	
Совместное использование рабочих мест	Да	Нет												Да ³	Нет	Да ³	Нет		
			Наемные работники																
Наемные работники с постоянным контрактом																			
Наемные работники с срочным контрактом																			
Наемные работники с краткосрочным контрактом и выполняющие разовую работу																			
Оплачиваемые ученики, стажеры и практиканты																			
Зависимые подрядчики																			
Работодатели в корпорациях																			
Работодатели в рыночных предприятиях домохозяйств																			
Владельцы-руководители корпораций без наемных работников																			
Самозанятые работники на рыночных предприятиях домохозяйств																			
Помогающие члены семьи																			

Может применяться в ограниченных случаях

Не применяется

¹ В эту категорию входят все работники контрактных систем организации рабочего времени, в том числе: составление графика отпусков, сменная работа, сжатая рабочая неделя, тайм-банкинг.

² Для помогающих членов семьи и зависимых подрядчиков под работодателем понимается экономическая единица, от которой зависит работник.

³ Если работник является наемным и нет гарантии работы, то работа должна быть отнесена к категории МКСЗ-18 «Наемные работники с краткосрочным контрактом или выполняющие разовую работу».

Таблица С2. Взаимосвязь между МКСЗ-18 и условиям использования труда в части места работы

Трудовые отношения (МКСЗ-18)	Условие использования труда в части места работы							
	Типы мест работы			Альтернативные места работы			Юрисдикция или страна работы относительно места жительства	
Подробные категории МКСЗ-18	Фиксированные места работы вне дома	Отсутствие фиксированного места работы	Работа на дому	Удаленная работа			В той же стране	В другой стране
				Телеработа	Гибридная работа	Мобильная работа на базе ИКТ		
Наемные работники								
Наемные работники с постоянным контрактом								
Наемные работники с срочным контрактом								
Наемные работники с краткосрочным контрактом и выполняющие разовую работу								
Оплачиваемые ученики, стажеры и практиканты								
Зависимые подрядчики								
Работодатели в корпорациях								
Работодатели в рыночных предприятиях домохозяйств								
Владельцы-руководители корпораций без наемных работников								
Самозанятые работники на рыночных предприятиях домохозяйств								
Помогающие члены семьи								
	Применимо только в случае наличия у работника явного места работы по умолчанию							

Таблица С3. Взаимосвязь между МКС3-18 и электронным распределением и контролем выполнения рабочих заданий

Трудовые отношения (МКС3-18)	Электронное распределение и контроль выполнения рабочих заданий							
	Алгоритмическое управление			Цифровые платформы				
	Руководство	Мониторинг и надзор	Санкции или наказания	Платформы для трудоустройства		Обслуживают физлиц	Обслуживают предприятия (B2B)	Гибридные платформы
Онлайновые Интернет-платформы				Платформы с географической привязкой				
Наемные работники								
Наемные работники с постоянным контрактом								
Наемные работники с срочным контрактом								
Наемные работники с краткосрочным контрактом и выполняющие разовую работу								
Оплачиваемые ученики, стажеры и практиканты								
Зависимые подрядчики								
Работодатели в корпорациях								
Работодатели в рыночных предприятиях домохозяйств								
Владельцы-руководители корпораций без наемных работников								
Самозанятые работники на рыночных предприятиях домохозяйств								
Помогающие члены семьи								

Может применяться в ограниченных случаях

Не применяется

Таблица С4. Взаимосвязь между МКС3-18 и кооперацией внутри организаций и между ними

Трудовые отношения (МКС3-18)	Кооперация внутри организаций и между ними						
	Кооперация внутри организации			Кооперация между организациями			
<u>Подробные категории МКС3-18</u>	<u>Коллективная работа</u>	<u>Кооперативы</u>		<u>Кооперация наемных работников между организациями</u>	<u>Кооперация в цепочках создания стоимости</u>	<u>Зонтичные организации</u>	<u>Места для коворкинга</u>
		<u>Рабочие кооперативы</u>	<u>Производственные кооперативы</u>				
Наемные работники							
Наемные работники с постоянным контрактом							
Наемные работники с срочным контрактом							
Наемные работники с краткосрочным контрактом и выполняющие разовую работу							
Оплачиваемые ученики, стажеры и практиканты							
Зависимые подрядчики							
Работодатели в корпорациях							
Работодатели в рыночных предприятиях домохозяйств							
Владельцы-руководители корпораций без наемных работников							
Самозанятые работники на рыночных предприятиях домохозяйств							
Помогающие члены семьи							
	Может применяться в ограниченных случаях						
	Не применяется						

Таблица С5. Взаимосвязь между МКСЗ-18 и формами оплаты труда и вознаграждения

Трудовые отношения (МКСЗ-18)	Формы оплаты труда и вознаграждения															
	Формы вознаграждения						Системы варьируемого вознаграждения			Формы оплаты						
	За отработанное время		Сдельная	Выплата комиссионных	Плата за услуги	Зависит от прибыли или убытков	Чаевые от клиентов	Индивидуальные результаты или выработка	Коллективные результаты	Зависит от прибыли или убытков	В наличной форме	В натуральной форме	Чек	Электронный перевод	Криптовалюта	Валюты
Зарплата	Оклад															
Наемные работники																
Наемные работники с постоянным контрактом																
Наемные работники с срочным контрактом																
Наемные работники с краткосрочным контрактом и выполняющие разовую работу																
Оплачиваемые ученики, стажеры и практиканты																
Зависимые подрядчики																
Работодатели в корпорациях																
Работодатели в рыночных предприятиях домохозяйств																
Владельцы-руководители корпораций без наемных работников																
Самозанятые работники на рыночных предприятиях домохозяйств																
Помогающие члены семьи																
	Может применяться в ограниченных случаях															
	Не применяется															

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Adams, A. and Prassl, J. (2018). *Zero-Hours Work in the United Kingdom*. Conditions of work and employment series no. 101. International Labour Office, Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624965.pdf
2. Anitori P., Arcieri G., De Gregorio C., Di Laurea D., Giordano A. (2019). *Qualità dell'occupazione e struttura delle imprese (Job quality and business structure)*. Istat Rapporto annuale, ch.5.3. Retrieved from <https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2019/capitolo5.pdf>
3. Babet, D., Picart, C. (INSEE). (2020). *Self-Employed Workers: More Constrained Labour Supply Since 2008*. Retrieved from <https://www.insee.fr/en/statistiques/4631101>
4. Behrendt, C., Nguyen, Q.A. and Rani U. (2019). *Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers*. International Social Security Review, Volume 72, Issue 3, pp. 17–41. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/issr.12212>
5. Böheim, R., & Mühlberger, U. (2009). *Dependent Self-employment: Workers between employment and self-employment in the UK*. Journal of Labour Market Research, 42(2), 182–195. Retrieved from <https://labourmarketresearch.springeropen.com/articles/10.1007/s12651-009-0014-x>
6. California Department of Industrial Relations. (2018). *Split Shift*. Labor Commissioner's Office. Retrieved from https://www.dir.ca.gov/dlse/split_shift.htm
7. Cappelli, P. and J.R. Keller. (2013). *Classifying work in the new economy*. Academy of Management Review, Vol. 38, No. 4, 575-596. Retrieved from <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.2011.0302>
8. Cazes, S. and Auer, P. (2003). *Employment Stability in an Age of Flexibility. Evidence from Industrialized countries*. International Labour Office, Geneva. Retrieved from https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=PdPeg6vWjVkc&oi=fnd&pg=PR5&dq=definition+of+stability+on+employment&ots=8kyCR3IPJn&sig=ggghnG7UnsdKZTJ6AWEUpSjqd_qs#v=onepage&q&f=false
9. Cazes, S. and Tonin, M. (2010). *Employment protection legislation and job stability: A European cross country analysis*. International Labour Review, Volume 149, Issue 3, pp. 261- 285. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1564-913X.2010.00087.x>
10. Conen, W. and Schippers, J. (2019). "Self-employment: between freedom and insecurity" in *Self-employment as Precarious Work: A European Perspective*. Edward Elgar Publishing. Retrieved from <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781788115025/9781788115025.xml>
11. Conseil national de l'information statistique (CNIS). (2016). *La diversité des formes d'emploi*, No. 142. Retrieved from https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2017/10/RAP_2016_142_diversite_forme-demploi.pdf
12. Cunningham, W. V. and Maloney, W. (2001). *Heterogeneity among Mexico's micro-enterprises: An application of factor and cluster analysis*. Economic Development and Cultural Change, Volume 50, No. 1, pp. 131-156. Retrieved from <https://www.journals.uchicago.edu/doi/epdf/10.1086/340012>
13. Dey, M., Frazis, H., Loewenstein, M. A., Sun, H. (2020). *Ability to work from home: Evidence from two surveys and implications for the labor market in the COVID-19 pandemic*. Monthly Labor Review. Retrieved from <https://doi.org/10.21916/mlr.2020.14>

14. Eurofound and ILO. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf
15. Eurofound. (2015). *New Forms of Employment*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf
16. Eurofound. (2016). *Changes in remuneration and reward systems*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1632en.pdf
17. Eurofound. (2017). *Sixth european working conditions survey—overview report (2017 update)*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>
18. Eurofound. (2018) *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf
19. Eurofound. (2019) *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?* Publications Office of the European Union, Luxembourg. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19045en.pdf
20. Eurofound. (2020). *New forms of employment: 2020 update*. New Forms of Employment Series. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf
21. Eurofound. (n.d.1). *European Company Survey 2019*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/2019/european-company-survey-2019>
22. Eurofound. (n.d.2). *Sixth European Working Conditions Survey: 2015*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
23. Eurostat. (2013). *European System of Accounts: ESA 2010*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/eurostat/esa2010/>
24. ILO. (1952). *C102 - Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)*. Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102
25. ILO. (1957). *Resolution concerning the development of social security statistics*. Adopted by the 9th International Conference of Labour Statistics. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087550.pdf
26. ILO. (1973). *C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)*. Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138

27. ILO. (1982). *Resolution concerning statistics of labour force, employment, unemployment and underemployment*. Adopted by the 13th Session of the International Labour Conference, Geneva, 18-29 October 1982. Retrieved from https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1982/82B09_438_engl.pdf
28. ILO. (1990) *Night Work Convention (No. 171)*. 26 Jun 1990. Geneva, 77th ILC session. (Entered into force: 04 Jan 1995). Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C171:NO
29. ILO. (1993). *Resolution concerning statistics of employment in the informal sector*. Adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 19-28 January 1993. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087484.pdf
30. ILO. (1994) *Part-Time Work Convention, (No. 175)*. 24 Jun 1994. Geneva, 81st ILC session (Entered into force: 28 Feb 1998). Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C175:NO
31. ILO. (1998). *Resolution concerning the measurement of employment-related income*. Adopted by the 16th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 6-15 October 1998. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087490.pdf
32. ILO. (2002). Report VI: *Decent work and the informal economy*. 90th session of the International Labour Conference. Retrieved from <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>
33. ILO. (2003). *Guidelines concerning a statistical definition of informal employment*. Endorsed by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 24 November-3 December 2003. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087622.pdf
34. ILO. (2004a). *Facts on Part-Time Work*. Conditions of Work and Employment Programme: Social Protection Sector, Information Sheet No. WT-4. International Labour Office, Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170717.pdf
35. ILO. (2004b). *Work-sharing and job-sharing*. Conditions of Work and Employment Programme: Social Protection Sector, Information Sheet No. WT-17. International Labour Office, Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169673.pdf
36. ILO. (2004c). *Night Work*. Conditions of Work and Employment Programme: Social Protection Sector, Information Sheet No. WT-5. International Labour Office, Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/docume\\nts/publication/wcms_170716.pdf
37. ILO. (2004d). *Weekend Work*. Conditions of Work and Employment Programme: Social Protection Sector, Information Sheet No. WT-10. International Labour Office, Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170725.pdf
38. ILO. (2004e). *Shift Work*. Conditions of Work and Employment Programme: Social Protection Sector, Information Sheet No. WT-8. International Labour Office, Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170713.pdf

39. ILO. (2004f). *On-call work and "zero hours" contracts*. Conditions of Work and Employment Programme: Social Protection Sector, Information Sheet No. WT-15. International Labour Office, Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170714.pdf
40. ILO. (2008). *Resolution I concerning the measurement of working time*. Adopted by the 18th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 5 December 2008. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_112455.pdf
41. ILO. (2011). *Working time in the twenty-first century*. Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements, Geneva, 17–21 October 2011. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_161734.pdf
42. ILO. (2012). *R202 - Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202)*. Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3065524
43. ILO. (2013a). *Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization*. Adopted by the 19th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2–11 October 2013. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_230304.pdf
44. ILO. (2013b). *Measuring informality: A statistical manual on the informal sector and informal employment*. International Labour Office, Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_222979.pdf
45. ILO. (2013c). *Decent Work Indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*. ILO Manual, second version. International Labour Office, Geneva. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_223121.pdf
46. ILO. (2015a). *Review of the International Classification of Status in Employment*. Paper prepared to the Expert Group on International Statistical Classifications New York, 19-22 May 2015. Retrieved from <https://unstats.un.org/unsd/classifications/expertgroup/egm2015/ac289-35.PDF>
47. ILO. (2015b). *Key Indicators of the Labour Market (9th ed.)*. International Labour Office, Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf
48. ILO. (2015c). *Recommendation 204 concerning the transition from the informal to the formal economy*. Adopted by the 104th Session of the International Labour Conference. Geneva, 1-13 June 2015. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_377774.pdf
49. ILO. (2016a). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. International Labour Office, Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf
50. ILO. (2016b). *Measuring the value of payment in kind. Minimum Wage Policy Guide*. International Labour Office, Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/domestic-workers/WCMS_483831/lang--en/index.htm

51. ILO. (2016c). *Social security inquiry manual 2016*. Retrieved from <http://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=53711>
52. ILO. (2018a). *Working time and the future of work*. ILO future of work research paper series. International Labour Office, Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_649907.pdf
53. ILO. (2018b). *Резолюция о статистике трудовых отношений*. Adopted by the 20th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 10–19 October 2018. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_647343.pdf
54. ILO. (2018c). *Guidelines concerning statistics of cooperatives*. Endorsed by the Twentieth International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 10-19 October 2018. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648558.pdf
55. ILO. (2018d) *Women and Men in the Informal Economy: A statistical picture (Third Edition)*. International Labour Office, Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf
56. ILO. (2018e). *Digital labour platforms and the future of work: Toward decent work in the online world*. International Labour Office, Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf
57. ILO. (2018f). *Data collection guidelines for MKC3-18*. 20th International Conference of Labour Statisticians, room document 4. International Labour Organization, Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_636039.pdf
58. ILO. (2019). *Guide to developing balanced working time arrangements*. International Labour Office, Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_706159.pdf
59. ILO. (2020a). *Update: Conceptual Framework for Statistics on Work Relationships*. International Labour Office, Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_746768.pdf
60. ILO. (2020b). *ILO Technical Note: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work*. COVID-19: Guidance for labour statistics data collection. International Labour Office, Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf
61. ILO. (2021a). *Conceptual Framework for Statistics on the Informal Economy*. Third meeting 19th – 28th October 2021. Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Informality_Discussion_paper_Conceptual_Framework.pdf
62. ILO. (2021b). *What are part-time and on-call work?* Retrieved from https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534825/lang--en/index.htm
63. ILO. (2021c) *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. International Labour Office, Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm

64. ILO. (2021d) *Advancing Decent Work through Digital Wage Payments*. 6th Multi-stakeholder Forum on Science, Technology and Innovation for the Sustainable Development Goals (STI Forum). United Nations Department of Economic and Social Affairs.
65. ILO. (2021e). *Third meeting of the Working Group for the Revision of the statistical standards of informality*. ILO Department of Statistics, International Labour Office, Geneva. Retrieved from <https://ilostat.ilo.org/events/working-group-for-the-revision-of-the-statistical-standards-of-informality/>
66. ILO. (2021f). *Building social protection systems: International standards and human rights instruments*. Retrieved from https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=ZpojgVjLwNS08oWk3G8ZOWhjKrey8sUGS TxDUpiFwK1Svq_a_Zni!627039147?id=54434
67. ILO. (2021g). *Extending social security to domestic workers: Lessons from international experience*. Social Protection Spotlight. ILO Brief. Retrieved from <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?id=55723>
68. ILO. (2021h). *Extending social security to selfemployed workers: Lessons from international experience*. Social Protection Spotlight. ILO Brief. Retrieved from <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?id=55726>
69. ILO. (2021i). *Extending social security to workers in the informal economy: Lessons from international experience*. International Labour Office, Geneva. Retrieved from <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?id=55728>
70. ILO. (2021j). *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*. International Labour Office, Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_802551.pdf
71. ILO. (2021k). *World social protection report 2020–22: Social protection at the crossroads – in pursuit of a better future*. International Labour Office, Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_817572.pdf
72. Kautonen, T., Down, S., Welter, F., Vainio, P., Palmroos, J., Althoff, K., & Kolb, S. (2010). *Involuntary self-employment as a public policy issue: A cross-country European review*. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 16(2), 112–129. Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13552551011027002/full/html>
73. Kellogg, K.C., Valentine, M.A. and Christin, A. (2020). *Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control*. *Academy of Management Annals*, 14(1): 366–410. Retrieved from <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/annals.2018.0174>
74. Kösters, L., Smits, W. (2021). 'Genuine' or 'quasi' self-employment: who can tell? *Social Indicators Research*. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-021-02794-5>
75. Kullander, M. and Eklund, O. (2010). *Split shifts prove a divisive issue in transport sector bargaining round*. Eurofound. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2010/split-shifts-prove-a-divisive-issue-in-transport-sector-bargaining-round>
76. Kumar, P. (2002). *The impact of performance, cost, and competitive considerations on the relationship between satisfaction and repurchase intent in business markets*. *Journal of Service Research*, Volume 5, Issue 1, pp. 55-68. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1094670502005001006>

77. Mateescu, A., and Nguyen, A. (2019). *Explainer: Algorithmic Management in the Workplace*. New York: Data & Society Retrieved from https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf
78. Muñoz-Bullón, F. & Cueto, B. (2010). *The sustainability of start-up firms among formerly wage-employed workers*. International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship, Volume 29, Issue 1, pp. 78-102. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0266242610369856>
79. OECD. (forthcoming). *“Conceptual framework, concepts and definitions” in Handbook on the Measurement of Platform Employment and Work*.
80. OECD. (2016). *Measuring and Assessing Job Quality: the OECD Job Quality Framework*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 174. Retrieved from https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/measuring-and-assessing-job-quality_5jrp02kpw1mr-en
81. OECD. (2017). *OECD guidelines on measuring the quality of the working environment*. OECD Publishing, Paris. Retrieved from <https://doi.org/10.1787/9789264278240-en>
82. OECD. (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. OECD Publishing, Paris. Retrieved from <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>
83. OECD. (2021). *Working time and its regulation in OECD countries: How much do we work and how?* OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery. OECD Publishing, Paris. Retrieved from <https://doi.org/10.1787/c18a4378-en>
84. Pesole, A., Urzì Brancati, M. C., Fernández-Macías, E., Biagi, F. and González Vázquez, I. (2018). *Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey*. JRC Science for Policy Report EU 29275 EN. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fe8c6fdf-79b8-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>
85. Prendergast, C. (1999). *The provision of incentives in firms*. Journal of Economic Literature, Vol. 37, No. 1, pp. 7–63. Retrieved from <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jel.37.1.7>
86. Rodgers, G. (2007). *Labour market flexibility and decent work*. DESA Working Paper no. 47. Retrieved from https://www.un.org/esa/desa/papers/2007/wp47_2007.pdf
87. Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernández-Macías, E. and Bisello, M. (2020). *Teleworkability and the COVID-19 crisis: A new digital divide?* JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology. Joint Research Center, European Commission, Seville. Retrieved from <https://ec.europa.eu/jrc/en/node/186629>
88. Spasova, S., Ghailani, D., Sabato, S., Coster, S., Fronteddu, B. and Vanhercke, B. (2021). *Non-standard workers and the self-employed in the EU: Social protection during the Covid-19 pandemic*. European Trade Union Institute, Brussels. Retrieved from <https://etui.org/publications/non-standard-workers-and-self-employed-eu>
89. Tsiros, M., Ross, W.T. and Mittal, V. (2009). *How Commitment Influences the Termination of B2B Exchange Relationships*. Journal of Service Research, Volume 11, Issue 3 pp. 263-276. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1094670508328982>
90. UN. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Resolution adopted by the General Assembly. Retrieved from <https://undocs.org/A/RES/61/106>
91. UN. (2017). *Principles and Recommendations for Population and Housing Censuses. Revision 3*. Retrieved from https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/Standards-and-Methods/files/Principles_and_Recommendations/Population-and-Housing-Censuses/Series_M67rev3-E.pdf

92. UN. (2009). *System of National Accounts 2008*. Retrieved from <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/sna2008.pdf>
93. UNECE. (2010). *Measuring Quality of Employment: Country Pilot Reports*. UNECE Task Force on the Measurement of Quality of Employment. Retrieved from https://unece.org/DAM/stats/publications/Measuring_quality_of_employment.pdf
94. UNECE. (2015). *Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework, prepared by the Expert Group on Measuring Quality of Employment*. United Nations, New York & Geneva. Retrieved from https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf
95. UNECE. (2021). *In-depth review of new forms of employment and quality of employment: implications for official statistic*. Retrieved from https://unece.org/sites/default/files/2021-06/CES_9_2107210E_0.pdf
96. Urzì Brancati, M.C., Pesole, A. and Fernández-Macías, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe: Results from the second COLLEEM survey*. JRC Science for Policy Report EUR 29958 EN. Publications Office of the European Union. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f7d9af38-5224-11ea-aece-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF>
97. Van Bastelaer, A., G. Lemaître and P. Marianna. (1997). *The Definition of Part-Time Work for the Purpose of International Comparisons*. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 22. OECD Publishing, Paris. Retrieved from https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-definition-of-part-time-work-for-the-purpose-of-international-comparisons_132721856632
98. Van Eyck, K. (2003). *Flexibilizing Employment: An Overview*. SEED Working Paper No. 41. InFocus Programme on Boosting Employment through Small Enterprise Development. International Labour Office, Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_117689.pdf
99. Wood, A.J. (2021). *Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions*. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology. Joint Research Center, European Commission, Seville. Retrieved from <https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc124874.pdf>

Справочник по формам занятости

В последние годы во многих странах наблюдаются появление и рост новых форм занятости, что обусловлено экономическими изменениями, внедрением новых бизнес-моделей, техническим прогрессом и продолжающейся цифровизацией. Ускоренное развитие новых способов организации труда и производства было вызвано пандемией COVID-19, что привело к дальнейшему увеличению масштабов и сферы применения новых форм занятости. Эти новые формы занятости, часто характеризующиеся нетрадиционными трудовыми отношениями и условиями, а также растущим числом работников, занятых в них, вызвали дискуссии среди политиков о развитии различных форм занятости и их потенциальном влиянии на социальную защиту и условия труда.

Чтобы помочь статистическим управлениям в подготовке актуальных, последовательных и сопоставимых на международном уровне статистических данных о формах занятости, Бюро Конференции европейских статистиков создало целевую группу для разработки концептуальных основ форм занятости. Результатом ее работы стал Справочник по формам занятости. Справочник представляет собой широкую основу для классификации и понимания форм занятости. В нем даны определения ключевых понятий, изложены общие принципы и рекомендации, а также приведен список основных рекомендуемых показателей с целью содействия статистической работе на национальном уровне по классификации, измерению и отслеживанию различных форм занятости в соответствии с национальными условиями и потребностями.

Электронная версия Справочника доступна на веб-сайте Статистического отдела ЕЭК ООН по адресу <https://unece.org/statistics>.

Information Service

Palais des Nations
CH - 1211 Geneva 10, Switzerland
Telephone: +41(0)22 917 12 34
E-mail: unece_info@un.org
Website: <http://www.unece.org>

ISBN 978-92-1-117303-1



9 789211 173031