



Межгосударственный статистический комитет
Содружества Независимых Государств
(Статкомитет СНГ)



**Методологические рекомендации по применению
новой версии ICSE-18 в регионе СНГ для
практического использования национальными
статистическими службами государств -
участников СНГ**

г. Москва
2023

Работа выполнена в рамках Проекта «Развитие статистики СНГ».

Список исполнителей:

Е.В. Зарова, д.э.н., профессор, заместитель руководителя Управления «Стратегического анализа», ГБУ «Аналитический центр».

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1. МЕЖДУНАРОДНАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ СТАТУСА В ЗАНЯТОСТИ (ICSE-18): ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ	6
1.1. Определение категорий и статистических единиц в статистике трудовых отношений как основание международной классификации статуса в занятости (ICSE-18)	6
1.2. Рекомендации по классификации работников по статусу занятости в соответствии с ICSE-18	13
1.3. Определение двойственной основы классификации работников по статусу занятости: тип полномочий и тип экономического риска	15
1.4. Рекомендации по определению статуса в занятости работников, находящихся в многосторонних трудовых отношениях	19
2. ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ КЛАССИФИКАЦИИ СТАТУСА В ЗАНЯТОСТИ (ICSE-18) И ДРУГИХ МЕЖДУНАРОДНЫХ КЛАССИФИКАЦИЙ В СФЕРЕ СТАТИСТИКИ ТРУДА (ICSaW-18, ISCO-08, ICATUS -16)	23
2.1. Единая система международных классификаций в статистике труда	23
2.2. Классификация форм трудовой деятельности (19-я МКСТ) как основа взаимосвязи Международной классификации статуса в занятости (ICSE-18) и Международной классификации статуса в сфере труда (ICSaW-18)	25
2.3. Международная стандартная классификация занятий 2008 г. (ISCO-08) во взаимосвязи с Международной классификации статуса в занятости (ICSE-18)	32
2.3.1. Основные понятия и структура Международной стандартной классификация занятий 2008 (ISCO-08)	32
2.3.2. Взаимосвязь Международной классификации статуса в занятости (ICSE-18) и Международной стандартной классификации занятий 2008 (ISCO-08)	42
2.4. Международная классификация видов деятельности для статистики использования времени (ICATUS-16) во взаимосвязи с Международной классификации статуса в занятости (ICSE-18)	44
2.4.1. Основные понятия и структура Международной классификации видов деятельности для статистики использования времени (ICATUS-16)	44

2.4.2. Оценка возможности согласования Международной классификации статуса в занятости (ICSE-18) и Международной классификации видов деятельности для статистики использования времени (ICATUS-16)	46
3. ИНСТРУМЕНТАРИЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ АПРОБАЦИИ НОВОЙ ВЕРСИИ МЕЖДУНАРОДНОЙ СТАНДАРТНОЙ КЛАССИФИКАЦИИ СТАТУСА В ЗАНЯТОСТИ (ICSE -18).....	49
3.1. Модульная система получения данных о составе работников по статусу в занятости (ICSE-18) на основе выборочных обследований	49
3.2. Анкета выборочного обследования как инструмент проведения апробации новой версии международной стандартной классификации статуса в занятости (ICSE -18)	53
3.3. Индикаторы рынка труда, разрабатываемые на основе статистических данных, полученных в соответствии с международной стандартной классификацией статуса в занятости (ICSE -18)	67
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	71
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	72
Приложение 1. Дифференциация категорий работников по типу полномочий и типу экономического риска в ICSE-18 и неопределенность статуса отдельных категорий в ICSE-93	74
Приложение 2. Основные категории работников в Международной классификации статуса в занятости (ICSE-18)	76
Приложение 3. Рекомендации МОТ по типовой системе формирования анкеты для проведения обследования рабочей силы (CAPI)	84

ВВЕДЕНИЕ

Важным направлением решения задачи реформирования официальной статистики в государствах–участниках Соглашения о статистической службе СНГ применительно к осуществляемым социально-экономическим преобразованиям и общепринятой в международной практике системе учета и статистики является развитие сотрудничества в сфере внедрения международных стандартных статистических классификаций. Данное направление совместной деятельности стран СНГ обеспечит формирование единого статистического информационного пространства на основе методологически согласованных данных, повысит уровень многостороннего обмена статистической информацией в рамках Содружества.

Новые импульсы данной работе придают резолюции и другие документы, содержащие международные стандарты в сфере статистики труда, утверждаемые международными конференциями статистиков труда (МКСТ), проводимыми раз в пять лет Международной организацией труда (МОТ).

На 20-й МКСТ в 2018 году была утверждена Резолюция о статистике трудовых отношений, содержащая Международную классификацию статуса в занятости (ICSE-18), которая имеет концептуальное значение в формировании современной статистики труда, согласующейся с утвержденными ранее понятиями форм трудовой деятельности и другими базовыми положениями международных стандартов статистики занятости и использования рабочей силы. Методологическая новация данной классификации состоит в том, что категории статуса в занятости в ней устанавливаются на основе специфики трудовых отношений работников, определяемой характером имеющихся у них полномочий и уровнем экономического риска. Предоставление точных статистических данных, например, о количестве работодателей, самостоятельных работников, наемных работников и т. д., а также фиксация изменений между различными категориями статуса в сфере занятости — все это необходимо для получения всестороннего понимания динамики на рынке труда отдельных стран и Содружества в целом, что определяет актуальность работы, Представленная работа содержит методологические рекомендации по применению новой версии ICSE-18 в регионе СНГ для практического использования национальными статистическими службами государств - участников СНГ. На основе данных рекомендаций в работе обоснован и представлен инструментарий для проведения апробации новой версии Международной стандартной классификации статуса в занятости (ICSE -18). При разработке данного инструментария учитывался опыт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации (Росстата) по проведению выборочных обследований рабочей силы. Работа обладает научной новизной, поскольку в ней дано теоретическое и методическое обоснование взаимосвязи Международной классификации

статуса в занятости (ICSE-18) и других международных классификаций в сфере труда (ICSaW-18, ISCO-08, ICATUS -16), предложена система методов для проведения апробации новой версии международной стандартной классификации статуса в занятости (ICSE -18).

Практическая значимость работы состоит в возможности проведения на ее основе комплекса мероприятий по обеспечению методической, организационной и информационно-технической работы по применению новой версии ICSE-18 в регионе СНГ для практического использования национальными статистическими службами государств - участников СНГ.

1. МЕЖДУНАРОДНАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ СТАТУСА В ЗАНЯТОСТИ (ICSE-18): ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ

1.1. Определение категорий и статистических единиц в статистике трудовых отношений как основание международной классификации статуса в занятости (ICSE-18)

Появление множества вариантов новых договорных механизмов и растущая неопределенность отличительных характеристик различных категорий работников привели к необходимости разработки согласованных на международном уровне рекомендаций по статистике трудовых отношений, обобщенных в Резолюция по статистике трудовых отношений, принятой 20-й Международной конференцией статистиков труда (2018 г.)¹ [1].

Стандарты, установленные этой Резолюцией, призваны служить ориентиром для стран в измерении различных аспектов отношений между работниками и экономическими единицами, для которых выполняется и работа, обновлении, гармонизации и дальнейшем развитии классификаторов занятости, в том числе классификации статуса в занятости.

Статистика трудовых отношений основана на разделении и взаимосвязи двух характеристик:

- (а) властных полномочий работников в отношении экономической единицы, в которой или для которой выполняется работа;
- (б) экономических рисков, возникающих из договорных или других условий, на которых выполняется работа.

Представленная в Резолюции 20-й МКСТ новая Международная классификация статуса в занятости (ICSE-18), заменившая предшествующую классификацию статуса в занятости (ICSE-93), обеспечивает улучшенную статистическую основу для удовлетворения потребности в объективной и достоверной статистической информации об изменениях в условиях занятости, которые происходят во многих странах.

Новая ICSE-18 включает **10 категорий** статуса в занятости по сравнению с 6 в ICSE-93, что обеспечивает более подробную и содержательную классификацию, отражающую трудовые отношения на рынке труда. Одно из основных содержательных отличий состоит в том, что согласно ICSE-93, самозанятость относится ко всем работникам, не являющимся наемными

¹ Resolution concerning statistics on work relationships. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648693.pdf

работниками, независимо от конкретной формы вознаграждения. Однако это противоречит понятию самозанятости в Системе национальных счетов (СНС), согласно которому самозанятость относится к работающим владельцам некорпорированных предприятий, которые не имеют оплачиваемой работы (они получают смешанный доход, который содержит элементы как вознаграждения за труд, так и дохода от капитала).

Кроме того, некоторые работники, которые также рассматриваются как самозанятые в ICSE-93, а именно помогающие семейные работники и зависимые подрядчики, не являются по-настоящему независимыми, поскольку они зависят от экономической единицы, которой они не владеют и не контролируют в своей занятости.

По этой причине классификация ICSE-18 рассматривает зависимых подрядчиков и помогающих семейных работников как отдельные типы трудовых отношений, которые включены в более широкую группу зависимых работников.

Работодатели и независимые работники без наемных работников в ICSE-18 классифицируются как независимые работники.

Содержательное основание разделения работников на категории зависимых и независимых работников на основе дихотомии признаков типа полномочий и типа экономического риска рассматриваются далее (пп.1.1 и 1.2).

Сравнение состава категорий работников по статусу занятости предшествующей классификации ICSE-93 и новой классификации ICSE-18 представлено в табл.1.

Как следует из данных табл.1, ICSE-18 содержит более подробную детализацию информации о существующих категориях по сравнению с ICSE-93.

Помимо этого в состав ICSE-18 также включена новая категория «Зависимые подрядчики», в то время как категория «Члены производственных кооперативов», входящая в состав ICSE-93, не вошла в ICSE-18.

Резолюция 20-й МКСТ дополнительно предусматривает расширение классификации статуса в занятости, включив в нее все формы труда, оплачиваемого и неоплачиваемого, что отражено в Международной классификации статуса труда (ICSaW-18).

Эта резолюция также определяет набор сквозных переменных, которые поддерживают выведение и анализ категорий статуса труда, включая социальное страхование в зависимости от работы, доступ к оплачиваемому ежегодному отпуску и доступ к оплачиваемому отпуску по болезни.

Методологические рекомендации по применению новой версии ICSE-18 в регионе СНГ для практического использования национальными статистическими службами государств - участников СНГ включают следующие разделы:

Рекомендации по классификации работников по статусу занятости в соответствии с ICSE-18: варианты ICSE-18-A и ICSE-18-R и их взаимосвязь.

Рекомендации по обеспечению согласованности Международной классификации статуса в занятости (ICSE-18) с другими международными классификациями в сфере труда (ICSaW-18, ISCO-08, ICATUS -16).

Рекомендации по определению статуса в занятости работников, находящихся в многосторонних трудовых отношениях.

Таблица 1. Сравнительный состав категорий работников по статусу занятости новой классификации (ICSE-18) и предшествующей классификации (ICSE-93)

ICSE -18	ICSE - 93
А. Независимые работники <i>Independent Worker</i>	Рабочие места самозанятых Self-employment jobs
1. Работодатели <i>Employers</i>	Работодатели <i>Employers</i>
1.1. Работодатели в корпорациях <i>Employers in corporations</i>	
1.2. Работодатели в домашних рыночных предприятиях <i>Employers in household market enterprises</i>	
2. Независимые работники без наемных работников <i>Independent workers without employees</i>	
2.1. Владельцы-операторы корпораций без наемных работников <i>Owner-operators of corporations without employees</i>	
2.2 Работники за свой счет в домашних рыночных предприятиях без наемных работников <i>Own-account workers in household market enterprises without employees</i>	Работники за свой счет <i>Own-account workers</i>
	Помогающие члены домашних хозяйств <i>Contributing family workers</i>
	Члены производственных кооперативов <i>Members of producer cooperatives</i>

Б. Зависимые работники <i>Dependent Workers</i>	Оплачиваемая занятость <i>Paid employment jobs</i>
1. Зависимые подрядчики <i>Dependent Contractors</i>	
2. Наемные работники <i>Employees</i>	Наемные работники <i>Employees</i>
2.1. Наемные работники на постоянной основе <i>Permanent employees</i>	
2.2. Наемные работники с фиксированным сроком работы <i>Fixed-term employees</i>	
2.3. Наемные работники, работающие на краткосрочной и случайной основе <i>Short-term and casual employees</i>	
2.4. Оплачиваемые ученики, стажеры и молодые специалисты <i>Paid apprentices, trainees and interns</i>	
3. Помогающие члены домашних хозяйств <i>Contributing family workers</i>	
	Работники, не классифицируемые по статусу <i>Workers not classifiable by status</i>

Примечание: Составлено по источнику “International Classification of Status in Employment (ICSE-18), Manual Last updated: August 2023”. https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/ICSE-18_manual.pdf (p.3)

Основные понятия и статистические единицы в статистике трудовых отношений (по резолюциям и рекомендациям 19-й и 20-й МКСТ):

(1) Занятость как форма трудовой деятельности.

(а) Понятие «Трудовая деятельность», определения ее форм и элементов, используемые в Резолюции по статистике трудовых отношений (20 МКСТ), утверждены Резолюцией 19-й МКСТ² [2].

Трудовая деятельность означает любую деятельность, осуществляемую лицами любого пола и возраста в целях производства товаров или оказания услуг для использования другими лицами или для собственного использования.

(б) Существует пять взаимоисключающих форм трудовой

² Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы. 19-я Международная конференция статистиков труда. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_235603.pdf

деятельности для самостоятельно измерения каждой из них,
а именно:

- (1) трудовая деятельность по производству товаров и услуг для собственного использования означает производство товаров и услуг для собственного конечного использования;
- (2) *занятость* означает трудовую деятельность, выполняемую в обмен на оплату или прибыль;
- (3) неоплачиваемый труд стажеров или лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку, означает трудовую деятельность, выполняемую безвозмездно в интересах других лиц в целях приобретения трудового опыта или профессиональных навыков;
- (4) трудовая деятельность волонтеров означает необязательную трудовую деятельность, выполняемую безвозмездно в интересах других лиц;
- (5) другие виды трудовой деятельности³.

(в) Лица могут участвовать в одной или нескольких формах трудовой деятельности одновременно или последовательно и в любой комбинации, т.е. они могут работать в качестве волонтеров, выполнять неоплачиваемую работу в качестве стажеров или лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку, и/или быть занятыми производством для собственного конечного использования.

(г) Идентификация видов деятельности, определяемых как занятость, является предварительным условием для предоставления статистических данных о статусе занятости.

(д) *Занятость* определяется как работа, выполняемая за вознаграждение или прибыль, что отражает тот факт, что целью деятельности, определяемой как занятость, является получение вознаграждения в той или иной форме. Это не зависит от того, действительно ли вознаграждение получено лицом, выполняющим работу.

Независимый работник (т. е. работодатель или работник за свой счет в домашнем рыночном предприятии) может понести убытки, а наемный работник может не получить согласованную оплату. Эти ситуации по-

³ «Другие виды трудовой деятельности» включают такие виды деятельности, как неоплачиваемые общественные услуги и работа, выполняемая в местах лишения свободы по решению суда или аналогичного органа, либо неоплачиваемая военная или альтернативная гражданская служба, которые могут учитываться в качестве отдельной формы трудовой деятельности с целью их измерения (т.е. обязательные работы, выполняемые безвозмездно в интересах других лиц).

прежнему будут считаться занятостью, поскольку основной целью деятельности является получение вознаграждения.

(е) Занятое население измеряется по отношению к короткому учетному периоду в одну неделю, чтобы получить прямую картину занятости в данный момент времени. Для определения того, можно ли считать занятого человека находящимся на работе, используется критерий «одного часа» работы за плату или прибыль. «Низкий порог» в один час в течение учетной недели обеспечивает включение в статистику занятости всех типов рабочих мест (см.п. II ниже), включая спорадическую, краткосрочную и временную работу.

(ж) Помимо занятых на работе, к занятости также относятся те, кто отсутствует на своей работе в течение короткого учетного периода, например, из-за отпуска по болезни, ежегодного отпуска, отпуска по беременности и родам, отпуска за сверхурочную работу и т. д., но все же сохраняют привязанность на работу.

(II) Рабочее место или трудовая деятельность (a job or work activity)

(a) Рабочее место (job) или трудовая деятельность (work activity) определяются, как круг задач и обязанностей, которые выполняются или должны выполняться одним лицом в интересах одной экономической единицы.

Термин «*рабочее место*» (job) используется в отношении занятости – трудовой деятельности, осуществляемой за оплату или прибыль. Лицо может занимать одно или несколько рабочих мест.

«*Рабочее место*» (job) определяется как набор задач и обязанностей, выполняемых (или предназначенных для выполнения) одним человеком для одной экономической единицы в отношении деятельности, определяемой как занятость. В течение учетного периода человек может работать на нескольких рабочих местах.

В случае занятия нескольких рабочих мест, основным рабочим местом является место с наибольшей продолжительностью рабочего времени, согласно определению, принятому в международных статистических стандартах о рабочем времени.

Независимые работники имеют столько же рабочих мест, сколько существует экономических единиц, которыми они владеют и управляют. Например, если

независимый работник, владеет и управляет двумя разными предприятиями, он имеет два рабочих места.

Зависимые работники имеют столько же рабочих мест, сколько имеется экономических единиц, от которых зависит работник. Считается, что работник, работающий на двух разных работодателей, имеет два разных места работы, по одному на каждого работодателя.

Наконец, человек может работать как самостоятельный работник, так и как зависимый работник в различных сочетаниях. Это может быть, например, ситуация человека, который выполняет работу на своем собственном предприятии, но также работает в качестве работника у другого работодателя. Этот человек будет иметь две разные работы: одну, связанную с работой, выполняемой на собственном предприятии работника, и другую, связанную с работой, выполняемой для работодателя (т. е. экономической единицы, от которой зависит работник).

Основной работой будет та работа, на которой работник обычно работает большую часть времени, или, если эта информация недоступна, работа, от которой работник получает наиболее высокий доход.

(б) В тех случаях, если статистическая единица относится к производству товаров и услуг для собственного использования, к неоплачиваемому труду стажеров и лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку, и к работе волонтеров, она определяется как *трудовая деятельность (work activity)*.

(III) Трудовые отношения

Трудовые отношения в отношении рабочего места (job) или трудовой деятельности (work activity) определяются как набор задач или обязанностей, выполняемых или предназначенных для выполнения одним лицом для одной экономической единицы.

Любой человек может иметь более одного трудового отношения. Это может быть одно или несколько рабочих мест и один или несколько видов трудовой деятельности. Число и состав трудовых отношений работника являются основой определения его комплексного статуса в занятости по основному и дополнительному видам работы (рис.1).

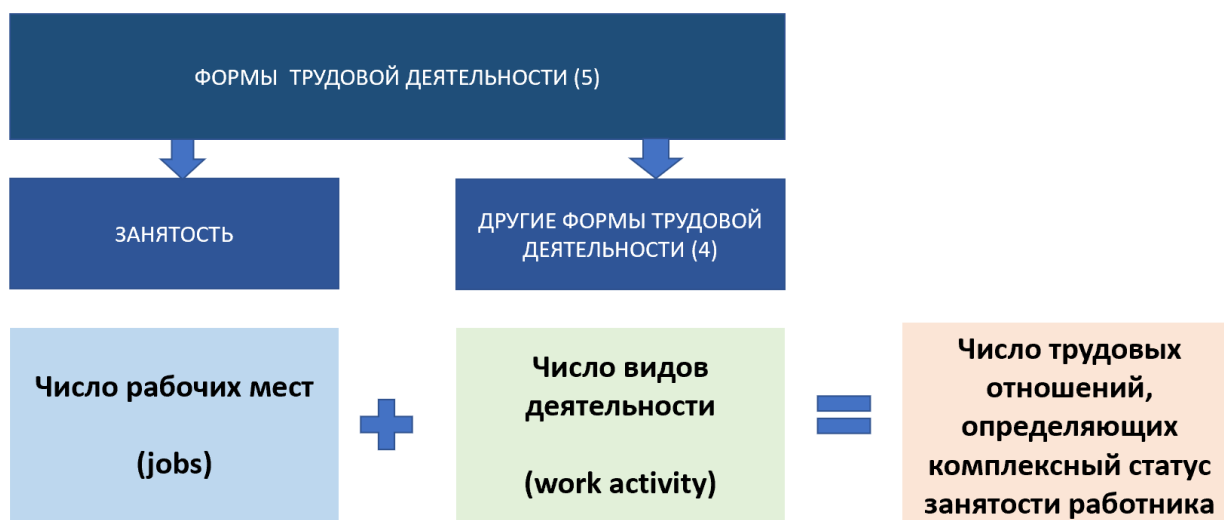


Рис.1. Число и состав трудовых отношений работника как основа определения его комплексного статуса в занятости

1.2. Рекомендации по классификации работников по статусу занятости в соответствии с ICSE-18 .

Согласно рекомендациям 20-й МКСТ международная классификация статуса в занятости (ICSE-18) подразделяет рабочие места с выделением 10-ти категорий. Эти категории статуса в занятости определяются следующими группам признаков:

- тип полномочий, которые работник может осуществлять в отношении выполняемой работы; или
- тип экономического риска, которому подвергается работник.

Первая группа признаков формирует классификацию ICSE-18-A, вторая — ICSE-18-R (табл.2).

Дифференциация категорий статуса в занятости по типу полномочий и типу экономического риска не является чем-то новым. Эта дифференциация также присутствовала в ICSE-93, но в форме дихотомии между оплачиваемой работой и работой самозанятости, пересекаясь по типу полномочий и риска (Приложение 1).

Таблица 2. Классификация работников по статусу занятости в соответствии с Международной классификацией (ICSE-18)

КЛАССИФИКАЦИЯ СТАТУСА В ЗАНЯТОСТИ ПО ТИПУ ПОЛНОМОЧИЙ РАБОТНИКОВ⁴ (ICSE-18-A)	КЛАССИФИКАЦИЯ СТАТУСА В ЗАНЯТОСТИ ПО ТИПУ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РИСКА⁵ (ICSE-18-R)
<u>Независимые работники</u> <i>Independent Worker</i>	<u>Работники, работающие за прибыль</u> <i>Workers in employment for profit</i>
A. Работодатели <i>Employers</i>	F. Независимые работники в домашних рыночных предприятиях <i>Independent workers in household market enterprises</i>
11- Работодатели в корпорациях <i>Employers in corporations</i>	12 - Работодатели в домашних рыночных предприятиях <i>Employers in household market enterprises</i>
12 - Работодатели в домашних рыночных предприятиях <i>Employers in household market enterprises</i>	22 - Работники за свой счет в домашних рыночных предприятиях без наемных работников <i>Own-account workers in household market enterprises without employees</i>
B. Независимые работники без наемных работников <i>Independent workers without employees</i>	C. Зависимые подрядчики <i>Dependent Contractors</i>
21 Владельцы-операторы корпораций без наемных работников <i>Owner-operators of corporations without employees</i>	30 - Зависимые подрядчики <i>Dependent Contractors</i>
22 Работники за свой счет в домашних рыночных предприятиях без наемных работников <i>Own-account workers in household market enterprises without employees</i>	E. Помогающие члены домашних хозяйств 51 - Помогающие члены домашних хозяйств <i>Contributing family workers</i>
<u>Зависимые работники</u> <i>Dependent Workers</i>	<u>Работники, работающие за оплату</u> <i>Workers in employment for pay</i>
C. Зависимые подрядчики <i>Dependent Contractors</i>	G. 21 - Владельцы - операторы корпораций <i>Owner - operators of corporations</i>
30 - Зависимые подрядчики <i>Dependent Contractors</i>	11- Работодатели корпораций <i>Employers in corporations</i> 21 - Владельцы - операторы корпораций без наемных работников

⁴ International Classification of Status in Employment according to type of authority (ICSE-18-A). Resolution concerning statistics on work relationships. 20 ICLS., https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648693.pdf

⁵ Classification of Status in Employment according to type of economic risk (ICSE-18-R). Resolution concerning statistics on work relationships. 20 ICLS., https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648693.pdf

	<i>Owner - operators of corporations without employees</i>
D. Наемные работники <i>Employees</i>	D. Наемные работники <i>Employees</i>
41 - Наемные работники на постоянной основе <i>Permanent employees</i>	41 - Наемные работники на постоянной основе <i>Permanent employees</i>
42 - Наемные работники с фиксированным сроком работы <i>Fixed-term employees</i>	42 - Наемные работники с фиксированным сроком работы <i>Fixed-term employees</i>
43 - Наемные работники, работающие на краткосрочной и случайной основе <i>Short-term and casual employees</i>	43 - Наемные работники, работающие на краткосрочной и случайной основе <i>Short-term and casual employees</i>
44 - Оплачиваемые ученики, стажеры и молодые специалисты <i>Paid apprentices, trainees and interns</i>	44 - Оплачиваемые подмастерья, стажеры и молодые специалисты <i>Paid apprentices, trainees and interns</i>
E. Помогающие члены домашних хозяйств	
51 - Помогающие члены домашних хозяйств <i>Contributing family workers</i>	

1.3. Определение двойственной основы классификации работников по статусу занятости: тип полномочий и тип экономического риска

Ключевыми понятиями в рамках представленной выше классификации работников по статусу занятости (ICSE-18) являются «**тип полномочий**» и «**тип экономического риска**».

Тип полномочий позволяет разделить работников на две группы: *независимые работники* и *зависимые работники*. Уровень полномочий определяется с наличием или отсутствием зависимости от работодателя, клиента или руководителя.

Тип полномочий соответствует характеру контроля, который работник имеет над организацией своей работы, уровню полномочий, которые он имеет по отношению в экономической единице, 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.

Тип экономического риска связан с разделением работников также на две группы:

работники, работающие за оплату (вознаграждение за труд), и работники, работающие ради прибыли.

В данном случае понятие *оплата труда работника* (заработная плата) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)⁶ [6].

Экономический риск означает степень, в которой работник может (1) подвергнуться потере финансовых или других ресурсов при осуществлении деятельности; и (2) испытывают ненадежность вознаграждения в денежной или натуральной форме вплоть до отсутствия вознаграждения за выполненную работу.

Как правило, работники, работающие ради прибыли, подвергаются более высокому экономическому риску, чем работники, работающие за оплату.

Описание 10-ти представленных выше (табл.2) категорий работников по статусу занятости согласно ICSE-18 приведено в Приложении 2.

ICSE-18 позволяет классифицировать все рабочие места в одну из взаимоисключающих категорий, и в большинстве случаев эта классификация проста. Работник с постоянным трудовым договором, получающий заработную плату за отработанное время, будет считаться «зависимым» работником в отношении предприятия, нанявшего работника, тогда как лицо, владеющее зарегистрированным предприятием и выполняющее работу на этом предприятии, будет «независимым» работником.

Однако возможны ситуации, когда классификация работников по статусу занятости является достаточно сложной. Ниже в качестве примера приведены две из них.

Ситуация 1. Определение статуса в занятости: наемный работник vs. зависимый подрядчик.

⁶ ТК РФ Статья 129. Основные понятия и определения.

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2daf98fda536fce2a991a111c7dded9267900baf/

Граница между наемными работниками и зависимыми подрядчиками устанавливается по степени экономического риска с точки зрения вида вознаграждения, которое получает работник: - заработную плату или вознаграждение, исходя из прибыли. Обе категории работников испытывают зависимость от экономической единицы, в интересах которой они трудятся. Однако, наемный работник получает оплату за отработанное время или, в некоторых случаях, за количество произведенных им товаров или услуг, а зависимый подрядчик работает на коммерческой основе или имеет коммерческое соглашение и, следовательно, получает прибыль или потенциальные убытки.

В ситуации, когда неясно, следует ли классифицировать работника в одной конкретной форме занятости как работника или зависимого подрядчика, аспект экономического риска (т. е. *тип договора*: коммерческий или трудовой договор) и вид вознаграждения необходимо установить, и это имеет определяющее значение. Эти признаки устанавливаются при помощи специальных вопросов опросного листа (Раздел 3).

Ситуация 2. определение статуса в занятости: работник за свой счет в домашнем рыночном предприятии vs. помогающий член домашнего хозяйства.

В данном случае тип полномочий имеет определяющее значение. В то время как независимые работники *за свой счет в домашнем рыночном предприятии* обладают властью и контролем над своей экономической единицей, вносящие вклад *помогающие члены домашнего хозяйства* не принимают наиболее важных решений, влияющих на предприятие, и не несут за него ответственности. Тип полномочий уточняется соответствующим вопросом в опросном листе (Раздел 3).

Вопросы, включаемые в опросный лист ОРС с целью установления статуса в занятости работника, должны обеспечивать возможность его однозначной характеристики (по основному месту работы) в соответствии с признаками, отраженными на двух осях (рис. 2).



Рис. 2. Категоризация статуса в занятости работников по комбинации признаков: тип полномочий – тип экономического риска.

1.4. Рекомендации по определению статуса в занятости работников, находящихся в многосторонних трудовых отношениях

Многосторонние трудовые отношения

В тех случаях, когда трудовые отношения не ограничиваются отношениями между работником и одной экономической единицей, а в них участвует несколько сторон, имеют место так называемые «многосторонние трудовые отношения». Особенность их в том, что договорные отношения в этом случае перераспределяют ответственность сторон (работник – экономическая единица) и обязательства между участниками этих трудовых отношений. Типичным случаем многосторонних трудовых отношений являются *трехсторонние отношения*, в которых участвуют работник, экономическая единица, для которой выполняется работа, и третья сторона. Резолюцией 20-й МКСТ о статистике трудовых отношений [определяется три основные категории работников, находящихся в многосторонних трудовых отношениях:

- (а) Работники от агентства.
- (б) Работники, предоставляющие услуги по аутсорсингу.
- (с) Работники, участвующие в программах содействия занятости.

Работники от агентства (Agency workers) предоставляются агентством для работы на другом предприятии под руководством этого предприятия (принципала). Такие агентства, как агентства по найму рабочей силы, агентства временного трудоустройства или другие поставщики рабочей силы, получают оплату от предприятия-принципала в соответствии с коммерческим договором и выплачивают работникам заработную плату и социальные выплаты в соответствии с трудовым договором (например, за выполнение услуг по уборке дома или офиса). Трудовые отношения при этом возникают между работником и агентством, которое при этом выступает посредником между работником и использующем его труд предприятием.

Работники, предоставляющие услуги по аутсорсингу (Employees providing outsourced services), нанимаются предприятием для оказания на регулярной основе конкретной услуги клиенту (другому предприятию или домашнему хозяйству), обычно под частичным контролем этого клиента.

В данном случае работодателем выступает аутсорсинговая компания, предоставляющая такие услуги (например, услуги охраны, услуги ведения делопроизводства, услуги ИТ). Аутсорсинговая компания может контролировать отдельные элементы работы и устанавливать стандарты обслуживания, и клиент также может заниматься ежедневным контролем выполненных работ. Между клиентом и аутсорсинговой компанией

заключается коммерческий договор на оказание услуг, к которому применяется гражданское, а не трудовое право. Клиент не нанимает работников, а только заказывает услугу.

Работники, участвующие в программах содействия занятости (Workers in employment promotion schemes).

Работники, участвующие в программах содействия занятости, — это работники, предоставленные государственным учреждением и получающие от этого государственного учреждения оплату за выполнение работы для другой экономической единицы в рамках финансируемой государством программы содействия занятости.

Из этой группы исключены работники, труд которых является условием дальнейшего получения социальных пособий. В этих случаях между зависимым работником и экономической единицей, которая использует труд работника, возникают трудовые отношения, но при этом трудовые отношения обусловлены и поддерживаются государственной организацией.

Особый случай многосторонних трудовых отношений – это зависимые подрядчики, если доступ к клиентам или работе контролируется цифровой платформой (например, таксисты, работающие через агрегаторы Yandex, UBER и т.п). В этом случае работник является зависимым подрядчиком по отношению к экономической единице – владельцу и распорядителю цифровой платформы, а его трудовые отношения с клиентом-потребителем услуги – относительно независимы, поскольку работник самостоятельно определяя условия выполнения работы, не определяет ее стоимость.

В таблице 3 представлены характеристики статуса в занятости работников, находящихся в многосторонних трудовых отношениях согласно классификационным признакам типа полномочий.

Таблица 3.

Статус занятости работников, находящихся в многосторонних трудовых отношениях (согласно классификационным признакам ICSE-18-A: по типу полномочий)

Группы работников, состоящих в многосторонних трудовых отношениях	Зависимые работники	Независимые работники
(1) Работники агентств	Наемные работники	Нет
(2) Работники, предоставляющие услуги по аутсорсингу	Наемные работники Зависимые подрядчики	Нет

(3) Работники, участвующие в программах содействия занятости	Наемные работники Зависимые подрядчики	Нет
(4) Зависимые подрядчики, когда посредник поставляет сырье и получает товар	Зависимые подрядчики	Нет
(5) Зависимые подрядчики, если доступ к клиентам или работе контролируется цифровой платформой	Зависимые подрядчики	Независимые работники (по отдельным признакам)

Примечание: составлено по “Handbook on Forms of Employment”, United Nations Economic Commission for Europe (p.20-23)⁷ [7].

Распределение экономического риска, связанного с участием работников в многосторонних трудовых отношениях, является важным фактором для лучшего понимания этих типов отношений. С одной стороны, многосторонние трудовые отношения предоставляют работникам легкий доступ к рынку труда, источникам дополнительного дохода и диверсификации возможностей трудоустройства. С другой стороны, многосторонние отношения влияют на распределение экономических рисков и полномочий в работе между различными участвующими сторонами. Выявление с помощью опросного листа распределения ответственности за неоплату или неполную оплату выполненной работы среди работников, участвующих в многосторонних отношениях, может способствовать лучшему пониманию распределения экономического риска между сторонами отношений. На рис. 2.3 показано распределение экономического риска в многосторонних трудовых отношениях.

В таблице 4 представлены характеристики статуса в занятости работников, находящихся в многосторонних трудовых отношениях согласно классификационным признакам типа экономического риска.

⁷ Handbook on Forms of Employment”, United Nations Economic Commission for Europe.2022. https://unece.org/sites/default/files/2022-08/2210309E_ECE_CES_STAT_2022_4_WEB.pdf

Таблица 4.

Статус занятости работников, находящихся в многосторонних трудовых отношениях (согласно классификационным признакам ICSE-18-R: по типу экономического риска)

Группы работников, вовлеченных в многосторонние трудовые отношения.	Ответственность за экономический риск (подверженность возможным потерям)
<i>(1) Работники агентств</i>	Ответственность агентства Однако полномочия по заемному работнику разделены между агентством и предприятием-пользователем
<i>(2) Работники, предоставляющие услуги по аутсорсингу</i>	Ответственность аутсорсинговой компании, если работник является наемным работником. Или совместная ответственность, когда работник является зависимым подрядчиком
<i>(3) Работники, участвующие в программах содействия занятости</i>	Ответственность компании, которая использует рабочую силу при финансовой поддержке государственной организации. Или совместная ответственность государственной организации и компании, когда задействованы независимые работники
<i>(4) Зависимые подрядчики, когда посредник поставяет сырье и получает товар</i>	Разделенная ответственность между работником и предприятием, нанимающим работника.
<i>(5) Зависимые подрядчики, если доступ к клиентам или работе контролируется цифровой платформой</i>	Совместная ответственность работника и владельца (распорядителя) цифровой платформы.

Примечание: составлено по “Handbook on Forms of Employment”, United Nations Economic Commission for Europe (p.20-23)⁸ [7].

Признаки, представленные в табл. 3 и 4, и их комбинации рекомендуются для включения в опросный лист с целью идентификации статуса в занятости работников, находящихся в многосторонних трудовых отношениях.

⁸ Handbook on Forms of Employment”, United Nations Economic Commission for Europe.2022. https://unece.org/sites/default/files/2022-08/2210309E_ECE_CES_STAT_2022_4_WEB.pdf

2. ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ КЛАССИФИКАЦИИ СТАТУСА В ЗАНЯТОСТИ (ICSE-18) И ДРУГИХ МЕЖДУНАРОДНЫХ КЛАССИФИКАЦИЙ В СФЕРЕ СТАТИСТИКИ ТРУДА (ICSAW-18, ISCO-08, ICATUS -16)

2.1. Единая система международных классификаций в статистике труда

Международные классификации в статистике труда образуют единую систему, обеспечивая согласованность понятий, определений, учетных периодов и источников информации. Классификации, входящие в данную систему соответствуют определению, представленному в Руководящих принципах ООН (GSIM), согласно которому статистическая классификация — это набор дискретных, исчерпывающих и взаимоисключающих категорий, которые могут быть присвоены одной или нескольким переменным, регистрируемым в статистических наблюдениях или содержащимся в административных файлах, и используются в производстве и распространении статистической информации⁹ [9, с.30, пп. 65, 66]

Международные статистические классификации в сфере статистики труда, образуя единую систему, находятся в развитии, что было представлено в докладе “Update of the resolutions and guidance on the measurement of work-related income¹⁰” («Обновление резолюций и руководств по измерению доходов, связанных с работой») на 21-й МКСТ (рис.3).

На рис.3 представлены международные классификации статистики труда, подлежащие ревизии (справа) вследствие введения в практику официальных статистических органов стран более новых международных классификаций (слева).

⁹ Generic Statistical Information Model (GSIM).
https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/fund.principles/2014/2-Generic_Statistical_Information_Model_EN.pdf

¹⁰ Update of the resolutions and guidance on the measurement of work-related income.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_898393.pdf



Рис.3. Международные классификации статистики труда, подлежащие ревизии (справа) вследствие введения в практику официальных статистических органов стран новых международных классификаций (слева).
 Источник: *Update of the resolutions and guidance on the measurement of work-related income.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_898393.pdf

Согласно GSIM международные статистические классификации образуют “classification family” (классификационное семейство) – группу классификационных серий (“classification series”), связанных между собой общим понятием (важнейшее из которых – понятие «экономическая деятельность»).

Классификационная серия представляет собой совокупность одной или нескольких статистических классификаций, основанных на одной и той же концепции. Статистические классификации в общей серии классификаций связаны друг с другом как версии или обновления. Обновленные классификации, образующие серию, обычно имеют одно и то же название. Пример – Международная классификация статуса в занятости (ICSE) на рис.3.

При исследовании взаимосвязи классификации статуса в занятости (ICSE-18) с другими международными классификациями в сфере труда (ICSaW-18, ISCO-08, ICATUS -16) эти классификации следует рассматривать как «классификационное семейство» с учетом того, что элементы этих классификаций связаны общими понятиями: экономическая деятельность, трудовая деятельность и ее формы, зависимые и независимые работники и их

состав по категориям в соответствии с типом полномочий и типом экономического риска.

Как было отмечено в предыдущем разделе, классификация ICSE-18 отличается в большую сторону по числу категорий работников по сравнению с ICSE-93, на которой основана СНС. Это связано с тем, что ICSE-18 соответствует концепции занятости, определенной 19-й резолюцией ICLS, и, следовательно, исключает самостоятельное производство товаров и услуг для собственного использования, волонтерскую работу, неоплачиваемый труд стажеров труд из понятия занятости. Эти формы трудовой деятельности «за пределами занятости» включены в расширенную Международную классификацию статуса в сфере труда (ICSaW-18) в Резолюции о статистике трудовых отношений, утвержденной 20-йт МКСТ .

Для целей предоставления данных в СНС следует использовать ICSE-18-R. Эта версия ICSE-18 основана на широком различии между занятостью с целью получения прибыли, которая включает в себя зависимых подрядчиков, независимых работников на предприятиях домашнего рынка и помогающих семейных работников, и занятостью за вознаграждение, которая включает в себя наемных работников и владельцев-операторов корпораций.

2.2. Классификация форм трудовой деятельности (19-я МКСТ) как основа взаимосвязи Международной классификации статуса в занятости (ICSE-18) и Международной классификации статуса в сфере труда (ICSaW-18)

Согласно Резолюции 19-й МКСТ¹¹ [2., с.7, п.3] для достижения различных целей в официальной статистике выделяется пять взаимоисключающих форм трудовой деятельности для самостоятельно измерения каждой из них.

При этом под «*трудовой деятельностью*» понимается любая деятельность, осуществляемая лицами любого пола и возраста в целях производства товаров или оказания услуг для использования другими лицами или для собственного использования.

Выделенные в указанной резолюции формы трудовой деятельности определяются на основе предполагаемого назначения продукции (для собственного конечного использования либо для использования другими лицами, т.е. другими экономическими единицами) и характера сделки, лежащей в основе обмена (т.е. денежных или неденежных операций и трансфертов), а именно:

¹¹ Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы. 19-я Международная конференция статистиков труда. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_235603.pdf

- (a) *трудовая деятельность по производству товаров и услуг для собственного использования* означает производство товаров и услуг для собственного конечного использования;
- (b) *занятость* означает трудовую деятельность, выполняемую в обмен на оплату или прибыль;
- (c) *неоплачиваемый труд стажеров или лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку*, означает трудовую деятельность, выполняемую безвозмездно в интересах других лиц в целях приобретения трудового опыта или профессиональных навыков;
- (d) *трудовая деятельность волонтеров* означает необязательную трудовую деятельность, выполняемую безвозмездно в интересах других лиц;
- (e) *другие виды трудовой деятельности* (не определяемые в резолюции 19-й МКСТ).

Международная классификация статуса в сфере труда (**ICSaW-18**) расширяет ICSE-18, включая не только рабочие места занятых, но и всю трудовую деятельность, не относимую к занятости (рис. 4).

Международная классификация статуса в сфере труда (ICSaW-18) обеспечивает организационную основу для классификации работников по статусу на работе (“status at work”)¹² [12, п.58].

Данная классификация охватывает трудовую деятельность во всех формах, включая производство для собственного использования, занятость, неоплачиваемый труд стажеров и лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку, трудовую деятельность волонтеров и другие формы труда. Она включает в себя 20 взаимоисключающих категорий, определяемых, как и в случае ICSE-18, на основе типа полномочий, обладая которыми работник осуществляет трудовую деятельность, и тип экономического риска, которому он подвергается в конкретном случае.

Категории статуса на работе выделяются в зависимости от типа полномочий, осуществляемых работником; при этом выделяется две группы: «независимые работники» и «зависимые работники», в составе которых выделяются следующие подгруппы:

А. Независимые работники

1. Работодатели:

11 – Работодатели в корпорациях.

12 – Работодатели в домашних рыночных предприятиях.

13 – Работодатели, оказывающие услуги для собственного использования.

¹² Resolution concerning statistics on work relationships. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648693.pdf

- 14 – Работодатели в производстве товаров для собственного использования.
2. Независимые работники без наемных работников:
- 21 – Собственники-операторы корпораций безнаемных работников.
 - 22 – Самостоятельные работники в домашних рыночных предприятиях без наемных работников.
 - 23 – Независимые работники в сфере оказания услуг для собственного использования без наемных работников.
 - 24 – Независимые работники в производстве товаров для собственного использования без наемных работников.
 - 25 – Прямые волонтеры.

Б. Зависимые работники

3. Зависимые подрядчики:
- 30 – Зависимые подрядчики.
3. Наемные работники:
- 41 - Наемные работники на постоянной основе
 - 42 - Наемные работники с фиксированным сроком работы
 - 43 - Наемные работники, работающие на краткосрочной и случайной основе
 - 44 - Оплачиваемые ученики, стажеры и молодые специалисты
5. Помогающие члены домашних хозяйств
- 51 - Помогающие члены домашних хозяйств
 - 52 – Помогающие члены домашних хозяйств в предоставлении услуг для собственного использования.
 - 53 – Помогающие члены домашних хозяйств в производстве товаров для собственного использования.
6. Неоплачиваемые стажеры:
- 60 – Неоплачиваемые стажеры.
7. Волонтеры организаций:
- 70 – Волонтеры организаций.
9. Прочие неоплачиваемые работники:
- 90 – Прочие неоплачиваемые работники.

В представленную Международную классификацию статуса в сфере труда (ICSaW-18) включены группы работников, которые относятся к занятости (на рис.4. это отражено пунктирной красной линией). Эти группы в ICSaW-18 имеют те же определения и номера, что и в ICSE-18.

Взаимосвязь категорий, учитываемых как статистические единицы «рабочих мест» (jobs) и как статистические единицы «трудовой деятельности» (work activity) согласно международным классификациям ICSE-18 и ICSaW-18 представлено на рис. 4 и в табл.5.

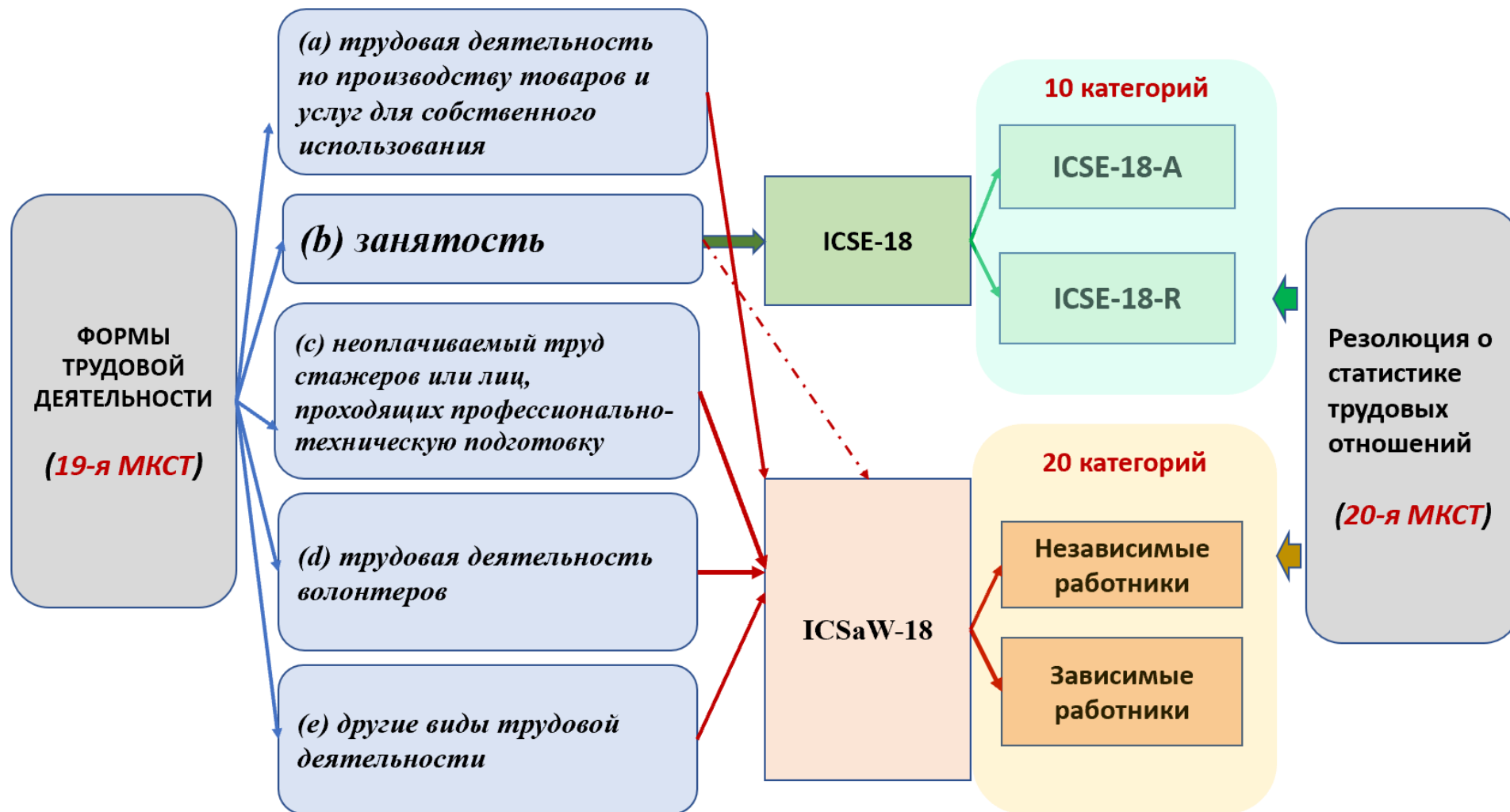


Рис.4. Взаимосвязь группировки форм трудовой деятельности (Резолюция 19-й МКСТ), Международной классификации статуса в занятости (ICSE-18) и Международной классификации статуса в сфере труда (ICSaW-18)

Таблица 5. Взаимосвязь категорий, учитываемых как статистические единицы «рабочих мест» (jobs) и как статистические единицы «трудовой деятельности» (work activity), согласно международным классификациям ICSE-18 и ICSaW-18, утвержденным 20-й МКСТ

<p>Категории работников согласно ICSaW - 18</p>	<p>Группы категорий, учитываемых как статистические единицы «рабочих мест» (jobs) и как статистические единицы «трудовой деятельности» (work activity)</p>
<p><i>А. Независимые работники</i></p>	
<p>1. Работодатели</p>	<p>РАБОЧИЕ МЕСТА (jobs)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Занятость
<p>11 – Работодатели в корпорациях</p>	
<p>12 – Работодатели в домашних рыночных предприятиях</p>	
<p>13 – Работодатели, оказывающие услуги для собственного использования</p>	
<p>14 – Работодатели в производстве товаров для собственного использования</p>	<p>ВИДЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</p> <p>(work activities)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Трудовая деятельность в производстве товаров и услуг для собственного использования. • Неоплачиваемый труд стажеров. • Трудовая деятельность волонтеров. • Прочие формы трудовой деятельности
<p>2. Независимые работники без наемных работников</p>	
<p>21 – Собственники-операторы корпораций без наемных работников</p>	
<p>22 – Самостоятельные работники в домашних рыночных предприятиях без наемных работников</p>	
<p>23 – Независимые работники в сфере оказания услуг для собственного использования без наемных работников</p>	
<p>24 – Независимые работники в производстве товаров для собственного использования без наемных работников</p>	
<p>25 – Прямые волонтеры</p>	

<i>Б. Зависимые работники</i>		
3. Зависимые подрядчики		
30 – Зависимые подрядчики		
4. Наемные работники		
41 - Наемные работники на постоянной основе		
42 - Наемные работники с фиксированным сроком работы		
43 - Наемные работники, работающие на краткосрочной и случайной основе		
44 - Оплачиваемые ученики, стажеры и молодые специалисты		
5. Помогающие члены домашних хозяйств		
51 - Помогающие члены домашних хозяйств		
52 – Помогающие члены домашних хозяйств в предоставлении услуг для собственного использования		
53 – Помогающие члены домашних хозяйств в производстве товаров для собственного использования		
6. Неоплачиваемые стажеры		
60 – Неоплачиваемые стажеры		
7. Волонтеры организаций		
70 – Волонтеры организаций		
9. Прочие неоплачиваемые работники		
90 – Прочие неоплачиваемые работники		

2.3. Международная стандартная классификация занятий 2008 г. (ISCO-08) во взаимосвязи с Международной классификации статуса в занятости (ICSE-18)

2.3.1. Основные понятия и структура Международной стандартной классификация занятий 2008 (ISCO-08)

Международная стандартная классификация занятий 2008 г. (ISCO-08) представляет собой систему классификации и обобщения информации о профессиональной занятости, полученной путем проведения статистических переписей и обследований, а также на основе использования административных ресурсов¹³ [13, п.1].

Данная классификация является новой версией Международной стандартной классификации занятий 1988 г. (МСКЗ-88) и заменяет ее.

МСКЗ-08 (ISCO-08) была принята на трехстороннем совещании экспертов по статистике труда, которое проводилось с 3 по 6 декабря 2007 г. и было посвящено обновлению Международной стандартной классификации занятий (МСКЗ -88). Это совещание было созвано Административным советом МОТ в соответствии с Резолюцией 17-ой международной конференции статистиков труда (МКСТ) в 2003 году¹⁴ [14]. Кроме того, обновленная МСКЗ была представлена на 39-ой сессии Статистической комиссии ООН в феврале 2008 года и на 18-й Международной конференции статистиков труда 2008 г¹⁵. Таким образом, МСКЗ-08 была полностью поддержана международным сообществом в качестве принятого стандарта для международной статистики труда.

МСКЗ-08 (ISCO-08) представляет собой *четырёхуровневую классификационную структуру*, позволяющую все существующие в настоящее время в мире профессиональные занятия расклассифицировать на 436 начальных групп. Данные группы формируют наиболее детальный уровень классификационной структуры, и затем они объединяются (агрегируются) в 130 базовых групп, 43 подгруппы и 10 основных групп на основе общности уровня квалификации и профессиональной специализации, требуемых для выполнения этих работ (рис. 5).

¹³ Международная стандартная классификация занятий 2008 г. (МСКЗ-08). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_306603.pdf

¹⁴ Eighteenth international conference of labour statisticians. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/meetingdocument/wcms_099578.pdf

¹⁵ Updating of the International Classification of Occupations (ISCO-08). Eighteenth international conference of labour statisticians (Geneva, 24 November – 5 December 2008). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/meetingdocument/wcms_099578.pdf



Рис.5. Четырехуровневая классификационная структура МСКЗ-08 (ISCO-08)

В МСКЗ-08 классифицируемыми единицами являются рабочие места (jobs), классификационной основой для которых является род занятий (occupation)

Содержание понятия «рабочее место» (job) в МСКЗ-08 должно соответствовать данному понятию, представленному в Резолюции 19-й МКСТ, согласно которой «Рабочее место» (job) или трудовая деятельность (“work activity”) определяются, как круг задач и обязанностей, которые выполняются или должны выполняться одним лицом в интересах одной экономической единицы»¹⁶ [16, п.12, с.4].

Однако понятие рабочего места в МСКЗ-08 иное. Оно определяется как «набор задач и обязанностей, выполняемых или подразумеваемых для выполнения одним лицом, в том числе для работодателя или при самозанятости». Понятие трудовая деятельность (“work activity”), рекомендованное 19-й МКСТ для форм трудовой деятельности, не относимых к занятости, МСКЗ-08 отсутствует.

¹⁶ Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы. 19-я Международная конференция статистиков труда. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_235603.pdf

В дискуссии на 21-й МКСТ (2023 г.) было поддержано предложение, содержащееся в Room document №18 “*The International Standard Classification of Occupations (ISCO-08): Recent developments and revision*”¹⁷, о пересмотре классификационной единицы в ISCO-08 [17].

Предложено в качестве классификационных единиц в ISCO-08 использовать единицы: «рабочее место» (job) и трудовая деятельность (work activity), понятия которых даны в Резолюции 19-й МКСТ (2013) и использованы в Международной классификации статуса в занятости (ICSE-18), утвержденной 20-й МКСТ (2018). [17, с.24]

Занятие относится к виду работ, осуществляемых на рабочем месте. Понятие «занятие» определено как «набор работ, характеризующихся высокой степенью совпадения выполняемых основных задач и обязанностей». Какое-либо лицо может быть связано с определенным занятием посредством основной работы, выполняемой в настоящее время, второй работы, будущей работы или ранее выполнявшейся работы¹⁸ [18, п.42]

Классификационными признаками в МСКЗ-08 для распределения занятий по группам являются *уровень квалификации* и *квалификационная специализация*.

Понятие «квалификация» определяется как способность работника выполнять конкретные задачи и обязанности в рамках конкретной работы.

Понятие «уровень квалификации» определяется как показатель сложности и объема задач и обязанностей, выполняемых в рамках занятия.

Уровень квалификации определяется с учетом одного или нескольких факторов (рис.6).

- *характер работы*, выполняемой в рамках определенного занятия, в связи с типичными задачами и обязанностями, определенными для каждого уровня квалификации в МСКЗ-08;
- *уровень формального образования* в соответствии с определением

¹⁷ ICLS 21. Room document №18 “The International Standard Classification of Occupations (ISCO-08): Recent developments and revision” https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_894675.pdf

¹⁸ Международная стандартная классификация занятий 2008 г. (МСКЗ-08). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_306603.pdf

Международной стандартной классификации образования (ISCED-97¹⁹) [19], необходимый для квалифицированного выполнения соответствующих задач и обязанностей;

- *объем неформального обучения по месту работы и/или предыдущего опыта работы для аналогичного занятия, необходимый для квалифицированного выполнения таких задач и обязанностей.*

Квалификационная специализация рассматривается в рамках четырех понятий:

- область требуемых знаний;
- используемые инструменты и машины;
- обрабатываемые или используемые материалы;
- виды производимых товаров или услуг.

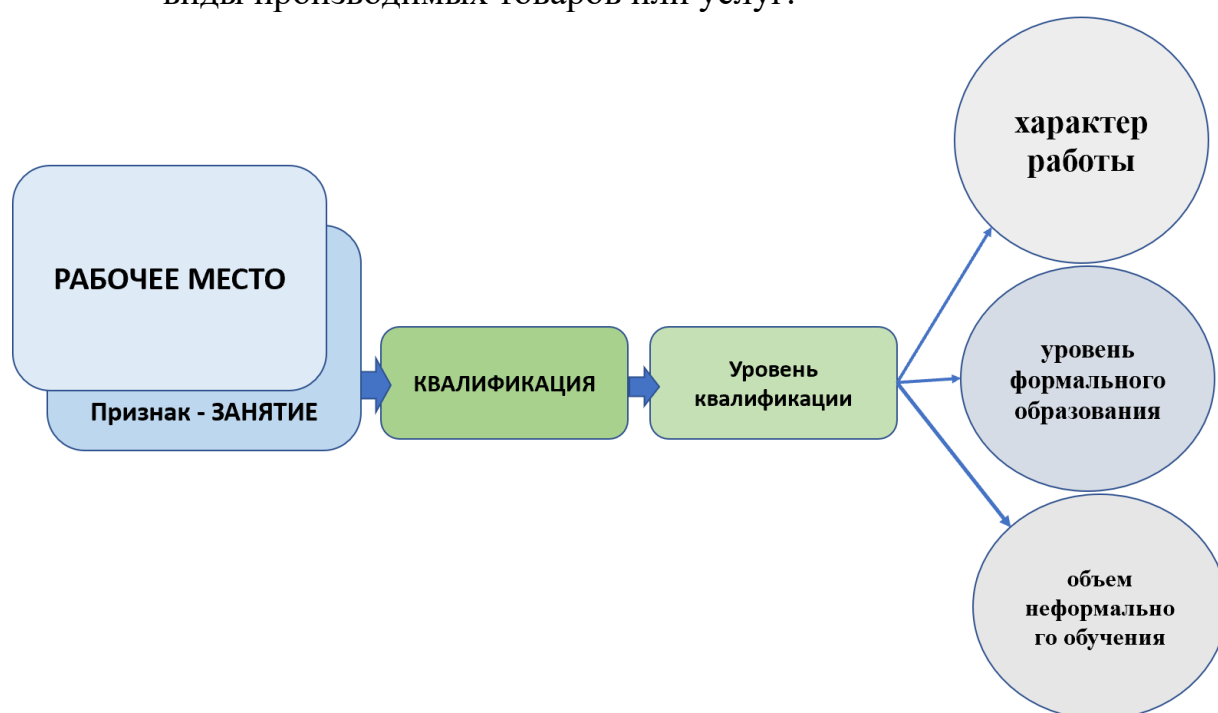


Рис.6. Международная стандартная классификация занятий 2008 г. (МСКЗ-08): учетная единица (рабочее место), основание классификации (квалификация), критерий классификации (уровень квалификации), 3 группы признаков отнесения к критерию классификации.

Понятие уровня квалификации используется в основном для верхнего уровня классификации (основная группа) (рис.4). В табл.6 приведены определения границ четырех уровней квалификации МСКЗ-08, позволяющие определить 10 основных групп занятий (табл. 7).

¹⁹ Международная Стандартная Классификация Образования. МСКО-97.

<https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-ru.pdf>

Таблица 6. Характеристики четырех уровней квалификации для определения 10 основных групп занятий согласно МСКЗ-08 (ISCO-08)

Уровень квалификации	Типичные или характерные задачи	Требуемая квалификация	Типичные занятия
Первый уровень квалификации	Занятия на первом уровне квалификации обычно связаны с выполнением простых и стандартных физических задач или задач на ручную работу	Использование ручного инструмента, например, лопат, либо простого электрооборудования, например, пылесосов. Для некоторых видов работ может требоваться наличие таких базовых навыков, как умение читать и считать.	Уборщики в учреждениях, грузчики, неквалифицированные рабочие в садоводстве и помощники на кухне
Второй уровень квалификации	Выполнение таких задач, как управление механизмами и электронным оборудованием; вождение транспортных средств; техническое обеспечение и ремонт электрического и механического оборудования; а также обработка, заказ и хранение информации.	Умение читать информацию, например, инструкции по технике безопасности, составлять письменные отчеты о проделанной работе, а также без ошибок осуществлять простые арифметические вычисления. Многие занятия, отнесенные к этому уровню квалификации, требуют относительно высокой грамотности: второго уровня среднего образования (третий уровень МСКО-97)	Обработчики и изготовители мясных продуктов питания, водители автобусов, секретари, служащие по бухгалтерским операциям, операторы швейного оборудования, женские портные, помощники продавцов магазинов, полицейские, парикмахеры, электрики в строительстве и механики
Третий уровень квалификации	Занятия на третьем уровне квалификации обычно связаны с выполнением сложных технических или практических задач, требующих широкого спектра фактических, технических и процедурных знаний в специальной области.	Высокий уровень грамотности и умение считать, а также хорошо развитых навыков межличностной коммуникации. Посещение высшего учебного заведения в течение 1-3 лет после завершения среднего образования (уровень 5b МСКО-97). В некоторых случаях большой опыт соответствующей работы и продолжительное обучение по месту работы могут заменять формальное образование.	Руководители в магазинах, персонал медицинских лабораторий, юридический среднетехнический персонал, агенты по коммерческим продажам, медицинские рентгенолаборанты-диагносты, специалисты-техники по компьютерной поддержке,

			специалисты-техники по радио- и телевидению и звукозаписи.
Четвертый уровень квалификации	Занятия на четвертом уровне квалификации обычно связаны с выполнением задач, требующих решения сложных проблем, принятия решений и творческого подхода на основе широкого спектра теоретических и фактических знаний в специальной области. К типичным выполняемым задачам относятся анализ и исследования с целью расширения человеческих знаний в определенной области, диагностика и лечение заболеваний, передача знаний другим людям, проектирование сооружений или оборудования, а также планирование процессов строительства и производства.	Высокий уровень грамотности и способностей к математическому мышлению, иногда на очень высоком уровне, а также отличных навыков межличностной коммуникации. К таким навыкам могут относиться способность понимать сложный письменный материал, передавать сложные идеи посредством таких носителей, как книги, изображения, представления, отчеты и устные презентации. обучения в высшем учебном заведении в течение 3-6 лет и получения первой степени или высшей квалификации (уровень 5а или выше МСКО-97). В некоторых случаях обширный опыт и обучение по месту работы могут заменять формальное образование либо могут требоваться в дополнение к формальному образованию. Во многих случаях прохождение соответствующих официальных квалификационных испытаний является существенным требованием для трудоустройства.	Руководители служб по сбыту и маркетингу, инженеры по гражданскому строительству, преподаватели в средней школе, врачи, музыканты, медицинские сестры в операционных и аналитики компьютерных систем.

*Источник: Международная стандартная классификация занятий 2008 г. (МСКЗ-08), пп. 50-65.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_306603.pdf*

Таблица 7. Соответствие между десятью основными группами МСКЗ-08 и четырьмя уровнями квалификации, представленными в табл.6.

Основные группы МСКЗ-08	Уровень квалификации
1 Руководители	3 + 4
2 Специалисты-профессионалы	4
3 Специалисты-техники и иной средний специальный персонал	3
4 Служащие 5 Работники сферы обслуживания и торговли 6 Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйств, рыбоводства и рыболовства 7 Квалифицированные рабочие промышленности и рабочие родственных занятий 8 Операторы и сборщики промышленных установок и машин	2
9 Неквалифицированные работники	1
0 Военнослужащие	1 + 2 + 4

Как следует из данных табл.6, определенный формальный уровень образования не может являться единственным критерием иерархии уровней квалификации. В случаях, когда требования к формальному образованию и обучению используются в составе основных в рамках определения уровня квалификации для какого-либо занятия, эти требования определяются в терминах МСКО-97. Связь между уровнями квалификации МСКЗ и уровнями образования МСКО-97 описана в таблице 8.

Таблица 8. Соответствие между четырьмя уровнями квалификации МСКЗ-08 и уровнями образования МСКО-97 (ISCED-97)

Уровни квалификации МСКЗ-08	Группы МСКО-97
4	6 Второй этап высшего образования (для получения повышенной исследовательской квалификации) 5а Первый этап высшего образования, 1-я степень (средняя продолжительность)
3	5б Первый этап высшего образования (короткая или средняя продолжительность)
2	4 Послешкольное, но не высшее образование 3 Старшая ступень среднего образования 2 Младшая ступень среднего образования
1	1 Начальная ступень образования

Согласно МСКЗ-08 (ISCO-08) каждой основной группе присваивается одноразрядный код. Каждой подгруппе присваивается двухразрядный код, состоящий из кода основной группы плюс еще одна цифра. Аналогичным образом малым группам присваиваются трехразрядные коды, а начальным группам – четырехразрядные коды, состоящие из кода более высокого уровня плюс еще одна цифра в каждом случае. Этот принцип можно проиллюстрировать следующим примером:

<i>Основная группа</i>		5
<i>Работники сферы обслуживания и торговли</i>	<i>Подгруппа</i>	51
<i>Работники сфер индивидуальных услуг</i>	<i>Малая группа</i>	511
<i>Обслуживающий персонал в путешествиях, на общественном транспорте и гиды</i>	<i>Начальные группы</i>	
<i>Обслуживающий персонал в пути, бортпроводники и стюарды</i>		5111
<i>Кондукторы общественного транспорта</i>		5112
<i>Гиды</i>		5113

Каждая из начальных групп состоит из нескольких «занятий», характеризующихся высокой степенью совпадения в плане уровня квалификации и квалификационной специализации. Начальные группы, в свою очередь, объединяются в малые группы, малые группы – в подгруппы, а подгруппы – в основные группы на основе понятия уровня квалификации и на основании последовательно более широкого применения понятия квалификационной специализации (табл.9).

Таблица 9. Количество групп на каждом классификационном уровне МСКЗ-08

Основная группа	Подгруппы	Малые группы	Начальные группы
1 Руководители	4 (3)	11 (8)	31 (33)
2 Специалисты-профессионалы	6 (4)	27 (18)	92 (55)
3 Специалисты-техники и иной средний специальный персонал	5 (4)	20	84 (73)
4 Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	4 (2)	8 (7)	29 (23)
5 Работники сферы обслуживания и торговли	4 (2)	13 (9)	40 (23)
6 Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйств, рыбоводства и рыболовства	3 (2)	9 (6)	18 (17)
7 Квалифицированные рабочие промышленности и рабочие родственных занятий	5 (4)	14 (16)	66 (70)
8 Операторы и сборщики промышленных установок и машин	3	14 (20)	40 (70)
9 Неквалифицированные работники	6 (3)	11 (10)	33 (25)
0 Военнослужащие	3 (1)	3 (1)	3 (1)
ВСЕГО	43	130	436

Примечание: в скобках указано количество групп в МСКЗ-88, если оно отличается от количества групп в МСКЗ-08. Международная стандартная классификация занятий 2008 г. (МСКЗ-08), п. 106 . https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_306603.pdf

Классификационные характеристики занятий по группам, представленным в табл.9, с учетом специфики профессий и отраслевой сферы (промышленность, сельское хозяйство, торговля и т.п.) представлены в пп.107-231 Международная стандартная классификация занятий 2008 г. (ISCO)-08).

Рекомендации по учету национальных особенностей классификации занятий следующие:

- Важнейшим вопросом, который следует учитывать на ранних стадиях разработки национальной классификации, является количество уровней, которые необходимо включить в классификационную иерархию.
- Национальные классификации профессий, адаптированные или связанные с МСКЗ-08: (а) основываются на представленной выше четырехуровневой иерархии с модификациями структуры МСКЗ-08, главным образом, на более детальных уровнях классификации (первом или втором (рис.5), либо (б) включают пятый уровень в иерархическую структуру классификация, обычно с использованием шестизначного кода.
- Каждой категории иерархической классификации, включая категории пятого уровня, должно быть присвоено уникальное и стандартное название. При этом границы уровней квалификации пятого уровня, используемые в национальной классификации, должны отличаться от границ, используемых в ISCO-08.
- Количество уровней должно зависеть главным образом от степени детализации, необходимой для удовлетворения потребностей пользователей классификации. Это может также зависеть, в меньшей степени, от того, насколько необходимо отойти от структуры МСКЗ-08 на детальных уровнях, а также от способности хранителей национальной классификации развивать и поддерживать пятый уровень.
- Следует принимать во внимание статистическую осуществимость классификации в крупных статистических обследованиях, особенно в ОРС, где в ряде случаев могут использоваться небольшие размеры выборки.
- С учетом специфики систем образования в странах использовать обновленную Международную стандартную классификацию образования (*“International Standard Classification of Education ISCED 2011”*)²⁰, на основе которой определять уровни квалификации в соответствии с современными международно- признанными степенями образования (табл.10) и рекомендациями 21-й МКСТ (Room document № 18, p.14)²¹

²⁰ International Standard Classification of Education ISCED 2011. UNESCO.

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

²¹ ICLS 21. Room document №18 “The International Standard Classification of Occupations (ISCO-08): Recent developments and revision” https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_894675.pdf

Таблица 10. Пересмотр уровней квалификации в МСКЗ-08 (ISCO-08) в соответствии с переходом от Международной стандартной классификации образования 1997 г. на обновленную международную классификацию образования 2011 г. (ISCED-97 -> ISCED-11)

ISCO-08 Skill levels	ISCED-97 levels of education	Revised ISCO skill levels	ISCED-11 levels of education	Scope of change on ISCO skill levels
4	6 - Second stage of tertiary education) 5a - First stage of tertiary education, 1st degree (medium duration)	4	8 - Doctoral or equivalent 7 - Master's or equivalent 6 - Bachelor's or equivalent	Unchanged ²¹
3	5b - First stage of tertiary education (short or medium duration) ²²	3	5 - Short-cycle tertiary education 4 - Post-secondary non-tertiary education	ISCED level 4 Post-secondary non-tertiary education is moved from ISCO Skill Level 2 to Skill Level 3.
2	4 - Post-secondary non-tertiary education 3 - Upper secondary education 2 - Lower secondary education	2	3 - Upper secondary education 2 - Lower secondary education	
1	1 - Primary level of education	1	1 - Primary level of education 0 - Early childhood education	Unchanged ²³

2.3.2. Взаимосвязь Международной классификации статуса в занятости (ICSE-18) и Международной стандартной классификации занятий 2008 (ISCO-08)

Согласно рекомендациям 21-й МКСТ (Room document № 18, pp. 24-27)²² взаимосвязь Международной классификации статуса в занятости (ICSE-18) и Международной стандартной классификации занятий 2008 г. (ISCO-08) должна обеспечиваться по трем направлениям:

A - Соответствие классификационных единиц.

ISCO-08 была разработана в первую очередь для классификации информации о рабочих местах (jobs) по производству товаров или предоставлении услуги за вознаграждение или прибыль, что соответствует понятию «занятость» согласно Резолюции 19-й МКСТ(2013).

Рекомендуется в качестве классификационных единиц в ISCO-08 использовать статистические единицы: «рабочее место» (job) и трудовая

²² ICLS 21. Room document №18 “The International Standard Classification of Occupations (ISCO-08): Recent developments and revision” https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_894675.pdf

деятельность (work activity), понятия которых даны в Резолюции 19-й МКСТ и использованы в Международной классификации статуса в занятости (ICSE-18), утвержденной 201-й МКСТ (2018) (см.п.2.2.1 выше).

Это обеспечит возможность формирования комбинационных группировок занятий с их детализацией по статусу занятости работников на основе типа полномочий (ICSE-18-A) и типа экономического риска (ICSE-18-R) (рис.7)



Рис.7. Обеспечение соответствия классификационных единиц ICSE-18 и ISCO-08 с целью возможности комбинации признаков статуса в занятости работников по типу полномочий (ICSE-18-A) о по типу экономического риска (ICSE-18_R) и классификационных признаков занятий (ISCO-08)

Б - включение в ISCO кодов трудовой деятельности (work activity) работников, труд которых на относится согласно Резолюции 19-й МКСТ к занятости (неоплачиваемые стажеры, волонтеры, работники, производящие товары и услуги для собственного потребления).

Данное указание, как было отмечено в материалах 21-й МКСТ, будет включено в повестку обсуждения обновления ISCO-08²³ [23, п.5.3., с.32]

В - исключение необходимости специальной оговорки в MCK3-08 (ISCO-08) по группе 63 «Квалифицированные работники сельского хозяйства»,

²³ ICLS 21. Room document №18 “The International Standard Classification of Occupations (ISCO-08): Recent developments and revision” https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_894675.pdf

рыболовства, охотники и сборщики урожая, производящие продукцию для личного потребления» об отнесении этих работников к занятым.

Это соответствовало прежним статистическим нормам (МОТ, 1982), согласно которым работники, занятые в производстве товаров для собственного потребления или потребления домохозяйств, включая работников, ведущих натуральное хозяйство, считались лицами, имеющими работу (“persons with work”), входящими в состав занятости²⁴.

Предлагаемые 21-й МКСТ изменения основаны на обеспечении согласованности международных классификаций в статистике труда, отсутствии предусмотренной МСКЗ-08 (ISCO-08) преимущественной ориентации на рыночную деятельность. Это предполагает исключение группы 63 «Квалифицированные работники сельского хозяйства, рыболовства, охотники и сборщики урожая, производящие продукцию для личного потребления» и включение относимых к ней статистических единиц в соответствующие классификационные группы МСКЗ (ISCO), сформированные на основе признаков ICSE-18-A и ICSE-18_R и Резолюции 19-й МКСТ о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы.

2.4. Международная классификация видов деятельности для статистики использования времени (ICATUS-16) во взаимосвязи с Международной классификации статуса в занятости (ICSE-18)

Международная классификация видов деятельности для статистики использования времени (ICATUS-16) (исходное название: “International Classification of Activities for Time-Use Statistics. 2016”) была разработана Статистическим дивизионом ООН в 2016 году и одобрена 48-й сессией Статистической комиссии ООН в 2017 году в качестве стандартной международной классификации для производства статистики использования времени²⁵.

2.4.1. Основные понятия и структура Международной классификации видов деятельности для статистики использования времени (ICATUS-16)

Международная классификация видов деятельности для статистики использования времени (ICATUS-16) представляет собой классификацию

²⁴ Resolution 13 ICLS. Labour force, employment, unemployment and underemployment.(1982). https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1982/82B09_438_engl.pdf

²⁵ International Classification of Activities for Time-Use Statistics 2016. Department of Economic and Social Affairs Statistics Division. United Nations New York, 2021. <https://unstats.un.org/unsd/gender/timeuse/23012019%20ICATUS.pdf>

всех видов деятельности, на которые человек может тратить время в течение 24 часов, составляющих сутки. Ее цель – служить стандартной основой для статистики использования времени, основанной на видах деятельности, сгруппированных по определенному смыслу.

ICATUS-16 основана на стандартизированных концепциях и определениях для систематического сбора и распространения сопоставимых на международном уровне статистических данных об использовании времени, независимо от типа инструментов, используемых странами для сбора данных.

ICATUS-16 была разработана на основе согласованных на международном уровне концепций, определений и принципов с целью повышения согласованности и международной сопоставимости статистики использования времени и другой социальной и экономической статистики.

Надежная статистика использования времени имеет решающее значение для:

- измерения и анализа качества жизни населения;
- более комплексного измерения всех форм труда, включая неоплачиваемый труд и нерыночное производство, а также развитие счетов производства домашних хозяйств;
- сбора данных для гендерного анализа в целях государственной политики.

Обеспечение согласованности ICATUS-16, Системы национальных счетов (СНС 2008) и концепций, понятий и структуры международных стандартных классификаций статистики труда – одно из ключевых направлений развития глобальной статистической методологии, осуществляемого под эгидой ООН. Кроме того, ICATUS-16 служит важным вкладом в мониторинг прогресса, достигнутого в достижении целей и задач в области устойчивого развития Повестки ООН 2030, включая задачу 5.4 «Признавать и ценить неоплачиваемый уход и домашний труд посредством предоставления государственных услуг, инфраструктуры и социальной защиты» и соответствующий показатель 5.4.1 о доле времени, затрачиваемого на неоплачиваемый труд по дому и уходу, в разбивке по полу, возрасту и местонахождению.

В соответствии с описанием ICATUS-16 была разработана в соответствии с принципами статистических классификаций, обеспечивающими²⁶ [25, с.2-3]:

²⁶ International Classification of Activities for Time-Use Statistics 2016. Department of Economic and Social Affairs Statistics Division. United Nations New York, 2021.
<https://unstats.un.org/unsd/gender/timeuse/23012019%20ICATUS.pdf>

(а) Взаимоисключающие и исчерпывающие категории. ICATUS-16 можно использовать для отнесения каждого вида деятельности к одной классификационной категории без дублирования или пропуска. Вместе с тем, рекомендуется использовать дополнительную информацию для правильной классификации видов деятельности. Например, дополнительная информация о цели производственной деятельности помогает отличить деятельность «за вознаграждение или прибыль» от деятельности, «предназначенной для собственного конечного использования».

(б) Сопоставимость с другими соответствующими национальными и международными стандартными классификациями.

Разработка ICATUS опиралась на методологические рекомендации СНС-08, международные стандартные классификации, в том числе утвержденные резолюциями Международной конференции статистиков труда (МОТ).

(в) Стабильность и сбалансированность категорий, что обеспечивается гармонизацией ICATUS-16 с системой международных стандартных классификаций и утвержденных на международном уровне определений «сквозных» понятий.

Основной принцип в основе ICATUS-16 заключается в том, что повседневную деятельность разделяется на те виды, которые считаются *продуктивными*, и те, которые считаются личной деятельностью или *непродуктивными* с экономической точки зрения.

ICATUS-16 представляет собой трехуровневую иерархически организованную классификационную схему с 9 основными разделами (одна цифра), с разбивкой по 56 подразделением (двузначные цифры) и 165 группам (трехзначные цифры).

Классификация ICATUS-16 гармонизирована с границами производства (в узком смысле) и с общими границами производства СНС (2008), а также с формами трудовой деятельности согласно Резолюции 19-й МКСТ.

2.4.2. Оценка возможности согласования Международной классификации статуса в занятости (ICSE-18) и Международной классификации видов деятельности для статистики использования времени (ICATUS-16)

ICATUS-16 гармонизирована с границами производства (в узком смысле) и общими границами производства СНС (2008), а также с формами трудовой деятельности, утвержденными вышеуказанной Резолюцией 19-й МКСТ. В таблице 11 приведены девять основных разделов ICATUS-16 во взаимосвязи с формами трудовой деятельности 19-й ICLS и СНС (2008).

Таблица 11. Основные разделы ICATUS-16 во взаимосвязи с формами трудовой деятельности согласно Резолюции 19-й МКСТ и границами СНС (2008)

Основные разделы ICATUS -16	Формы трудовой деятельности 19-й МКСТ. (Границы производства СНС (2008 г.))
1. Занятость и связанная с ней деятельность	Занятость (работа за оплату или прибыль) (В пределах производственных границ СНС (2008 г.))
2. Производство товаров для собственного конечного использования	Производственная деятельность для собственного конечного использования: Производство товаров (В пределах производственных границ СНС (2008 г.))
3. Неоплачиваемые домашние услуги для членов домохозяйства и семьи	Производство услуг для собственного конечного потребления (Внутри общих производственных границ СНС (2008 г.))
4. Неоплачиваемые услуги по уходу за домохозяйством и членами семьи	Производство услуг для собственного конечного потребления (Внутри общих производственных границ СНС (2008 г.))
5. Неоплачиваемый труд волонтеров, стажеров и другая неоплачиваемая работа	Волонтерская работа (на базе организации) Волонтерская работа (Прямое волонтерство: производство товаров) Неоплачиваемая работа стажера Другая трудовая деятельность (В пределах производственных границ СНС (2008 г.)) Волонтерская работа (Прямое волонтерство, оказание услуг) (Внутри общих производственных границ СНС (2008 г.))
6. Обучение	Н/д (За пределами общей производственной границы СНС)
7. Социализация и общение, участие в общественной	Н/д

деятельности, религиозные занятия	(За пределами общей производственной границы СНС)
8. Культура, досуг, средства массовой информации и спортивные занятия	Н/д (За пределами общей производственной границы СНС)
9. Уход за собой и обслуживание	Н/д (За пределами общей производственной границы СНС)

Источник: ICLS 21.Room document: 8 “Statistical definitions of care work”, point 35., p. 12.

В таблице 11 отмечено соответствие классификационных разделов ICATUS-16 и форм трудовой деятельности согласно Резолюции 19-й МКСТ.

Действующая Международная классификация видов деятельности для статистики использования времени (ICATUS-16) не может быть напрямую использована для определения состава фонда времени работников, распределяемых на группы в соответствии с Международной классификацией статуса в занятости (ICSE-18) в двух ее вариантах (ICSE-18-R и ICSE-18-R), а также на основе Международной классификации статуса в сфере труда (ICSaW-18). Это связано с тем, что ICATUS-16 базируется на версии Международной классификации статуса в занятости 1993 года (ICSE-93), утвержденной 15-й МКСТ²⁷ [27]. В частности, в ICATUS-16 используется понятие «самозанятость», которое согласно ICSE-93 определено как «работа, за которую выплачивается вознаграждение. Она находится в прямой зависимости от прибыли или возможности получения прибыли от производства товаров и услуг (при том, что собственное потребление считается частью прибыли). Самозанятые принимают оперативные решения, влияющие на предприятие, или делегируют такие решения, сохраняя при этом ответственность за благополучие предприятия. В этом контексте «предприятие» включает в себя операции одного человека»²⁸. [28, с.101]. Данная категория не соответствует формам трудовой деятельности, определенным Резолюцией 19-й МКСТ, и основанным на ней классификационным группам ICSE-18. Необходимость методологического и практического развития ICATUS в направлении обеспечения согласованности с основными международными стандартными классификациями в сфере статистики труда, утвержденными резолюциями 19 и 20-й МКСТ, отмечена в Генеральном докладе 21-й МКСТ²⁹ [29, п.81, с.29].

²⁷ Fifteenth International Conference of Labour Statisticians Geneva, 19 - 28 January 1993 .Report IV . Revision of the International Classification of Status in Employment.
https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1992/92B09_295_engl.pdf

²⁸ International Classification of Activities for Time-Use Statistics 2016. Department of Economic and Social Affairs Statistics Division. United Nations New York, 2021.
<https://unstats.un.org/unsd/gender/timeuse/23012019%20ICATUS.pdf>

²⁹ General Report. 21st International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 11–20 October 2023).
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_893613.pdf

3. ИНСТРУМЕНТАРИЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ АПРОБАЦИИ НОВОЙ ВЕРСИИ МЕЖДУНАРОДНОЙ СТАНДАРТНОЙ КЛАССИФИКАЦИИ СТАТУСА В ЗАНЯТОСТИ (ICSE -18)

3.1. Модульная система получения данных о составе работников по статусу в занятости (ICSE-18) на основе выборочных обследований

В соответствии с рекомендациями Руководства по Международной классификации статуса в занятости 2018 г. (ICSE-18)³⁰ внедрение ICSE-18 в обследовании рабочей силы (ОРС) основано на модульном подходе. [30, с.22]

Модульный подход для сбора данных согласно ICSE-18 предполагает идентификацию работников по 5-ти формам трудовой деятельности в соответствии с п.7 Резолюции 19-й МКСТ³¹, а также правильную идентификацию и разделение рабочих мест (jobs) на основное и дополнительные для каждого лица, имеющего несколько рабочих мест. [31, с.3].

Таблица 12. Формы трудовой деятельности и понятие основного рабочего места

Формы трудовой деятельности	Понятие основного рабочего места
(1) трудовая деятельность по производству товаров и услуг для собственного использования означает производство товаров и услуг для собственного конечного использования; (2) <i>занятость</i> означает трудовую деятельность, выполняемую в обмен на оплату или прибыль; (3) неоплачиваемый труд стажеров или лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку, означает трудовую деятельность, выполняемую безвозмездно в интересах других лиц в целях приобретения трудового опыта или профессиональных навыков; (4) трудовая деятельность волонтеров означает необязательную трудовую деятельность, выполняемую безвозмездно в интересах других лиц;	В случае занятия нескольких рабочих мест, основным рабочим местом является место с наибольшей продолжительностью рабочего времени, согласно определению, принятому в международных статистических стандартах о рабочем времени. В случае отсутствия возможности измерения продолжительности рабочего времени – рабочее место с наибольшей суммой вознаграждения.

³⁰ International Classification of Status in Employment (ICSE-18). Manual. 2023. https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/ICSE-18_manual.pdf

³¹ Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы. 19-я Международная конференция статистиков труда. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_235603.pdf

МОТ разработала типовую анкету ОРС для САПИ, используя модульный подход, который был частично апробирован в нескольких странах. Эта анкета и инструкции по ее заполнению и применению представлены в опубликованном Руководстве “ ILO Model LFS for CAPI. Demographic and background characteristics (Version 3)”³², а также в виде электронного руководства на сайте ILOSTAT (<https://ilostat.ilo.org/resources/lfs-resources/>).

В Приложении 3 приведены «типовые вопросы» анкеты ОРС, рекомендуемая для использования странами с целью обеспечения соответствия получаемых данных международным статистическим стандартам.

Исходным этапом для стран при введении ICSE-18 в обследование рабочей силы является определение наличия в составе реализуемого ОРС вопросов, соответствующих признакам и градациям ICSE-18. Далее решается вопрос о необходимости включения дополнительных вопросов. Несмотря на то, что многие из необходимых вопросов, как правило, уже включены в ОРС, сбор данных по ICSE-18 по большинству стран приведет к необходимости включения дополнительных вопросов, а, следовательно, к увеличению нагрузки на респондентов. Для максимального снижения нагрузки на респондентов в рекомендуемом МОТ модульном подходе (табл.12) предложен трехшаговый переход от вопроса к вопросу, позволяющий формировать категории работников по статусу в занятости, избегая дублирования вопросов.

В опубликованном МОТ Руководстве «International Classification of Status in Employment (ICSE-18)/ Manual (2023)» представлены примеры вопросов, основанные на передовой практике стран по проведению выборочных обследований. Отмечено, что со временем, по мере накопления опыта, типовые вопросы МОТ могут быть обновлены.

В Руководстве также указано, что для реализации ICSE-18 на национальном уровне важно адаптировать вопросы к национальным условиям и провести тестирование вопросов на национальном уровне, чтобы убедиться, что используемые термины понятны респондентам.

³² “ ILO Model LFS for CAPI. Demographic and background characteristics (Version 3)”.
[https://www.ilo.org/ilostat-files/LFS/ILO_CAPI_LFS_BCKG%20MODULES%20\(V3\).pdf](https://www.ilo.org/ilostat-files/LFS/ILO_CAPI_LFS_BCKG%20MODULES%20(V3).pdf)

Таблица 12.

Модульная система формирования опросного листа для получения данных о составе работников по статусу в занятости (ICSE-18) на основе анкеты ОРС (рекомендация МОТ)

<p>ШАГ 0</p> <p>Предварительное условие:</p> <p>Классификация состояния занятости</p>	<p>Идентификация занятости по Резолюции 19-й МКСТ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Производит товары или предоставляет услуги за плату или прибыль в течение как минимум 1 часа в течение короткого учетного периода. • Производит товары в собственной экономической единице в основном для продажи или бартера. • Не на работе по причине временного отсутствия <p><i>При этом: определение признаков основной и второй работы.</i></p>	
<p>ШАГ 1</p> <p>Самоидентификация статуса</p>	<p>Самоидентификация по широким категориям трудовой деятельности</p>	
	<p><i>Анкета ОРС по модели МОТ</i></p> <p>На прошлой неделе Вы работали:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как наемный работник 2. В собственном деле 3. Помощник в семье или домашнем бизнесе 4. В качестве ученика, стажера 	<p><i>Другие общие практики</i></p> <p>Вы работаете как:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Наемный работник 2. Работодатель 3. Самозанятый 4. Стажер, ученик 5. Неоплачиваемый семейный работник

	5. Оказывали помощь члену семьи, который работает на кого-то другого		
	<i>Самодекларируемый работник</i>	<i>наемный</i>	<i>Самодекларируемый самозанятый</i>
			<i>Самодекларируемый помогающий член домашнего хозяйства</i>
ШАГ 2 Модули классификации	<ul style="list-style-type: none"> • Формы вознаграждения. • Имеется ли вклад работодателей в социальное страхование и/или другие формы отношений работодатель/работник. • Тип трудового договора <p><i>Если не оплачивается отработанное время/и нет указаний на трудовые правоотношения, далее – трек зависимого подрядчика.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Имеет наемных работников или нет • Инкорпорирован (зарегистрирован) или нет <p><i>Если Вы НЕ является наемным работником и не зарегистрированы, оцените, являетесь ли Вы зависимым подрядчиком или независимым работником.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Не получаете зарплату или оклад • Вы не принимаете важных решений <p><i>Если Вы получаете заработную плату или оклад, то - трек наемного работника. Если Вы принимаете участие в принятии важных решений, оцените, являетесь ли Вы зависимым подрядчиком или независимым работником.</i></p>
ШАГ 3 Детализация категории наемные работники	<ul style="list-style-type: none"> • Постоянный или срочный договор • Срок действия срочного трудового договора • (Гарантированное минимальное количество часов) 		

3.2. Анкета выборочного обследования как инструмент проведения апробации новой версии международной стандартной классификации статуса в занятости (ICSE -18)

Анкета выборочного обследования на основе вышеизложенного модульного подхода для целей получения данных о составе работников по статусу в занятости (согласно ICSE-18) формируется следующим образом:

ШАГ 1. Отправная точка – определение формы занятости

Отправной точкой для интеграции ICSE-18 в уже существующее обследование рабочей силы является вопрос, уже включаемый в анкеты ОРС (рис.8).

ШАГ 2. Вопросы по определению типа экономического риска (ICSE-18-R) (рис.9)

По рекомендации МОТ: те работники, которые не несут ответственности за принятие решений и не получают заработную плату, определяются как категория ICSE-18 - **помогающие члены домашних хозяйств**.

Респондентам, которые заявили о себе как о наемных работниках, необходимо задать вопрос о форме вознаграждения и взносах работодателя в систему социального страхования. Если при этом работник не отвечает положительно на вопрос: «Заработная плата или оклад», необходима дополнительная информация, чтобы провести для него различие между категорией «наемный работник» и «зависимый подрядчик. Для создания этого различия можно использовать вопрос о взносе работодателя в социальное страхование и о других соответствующих вариантах отношений между работодателем и работником.

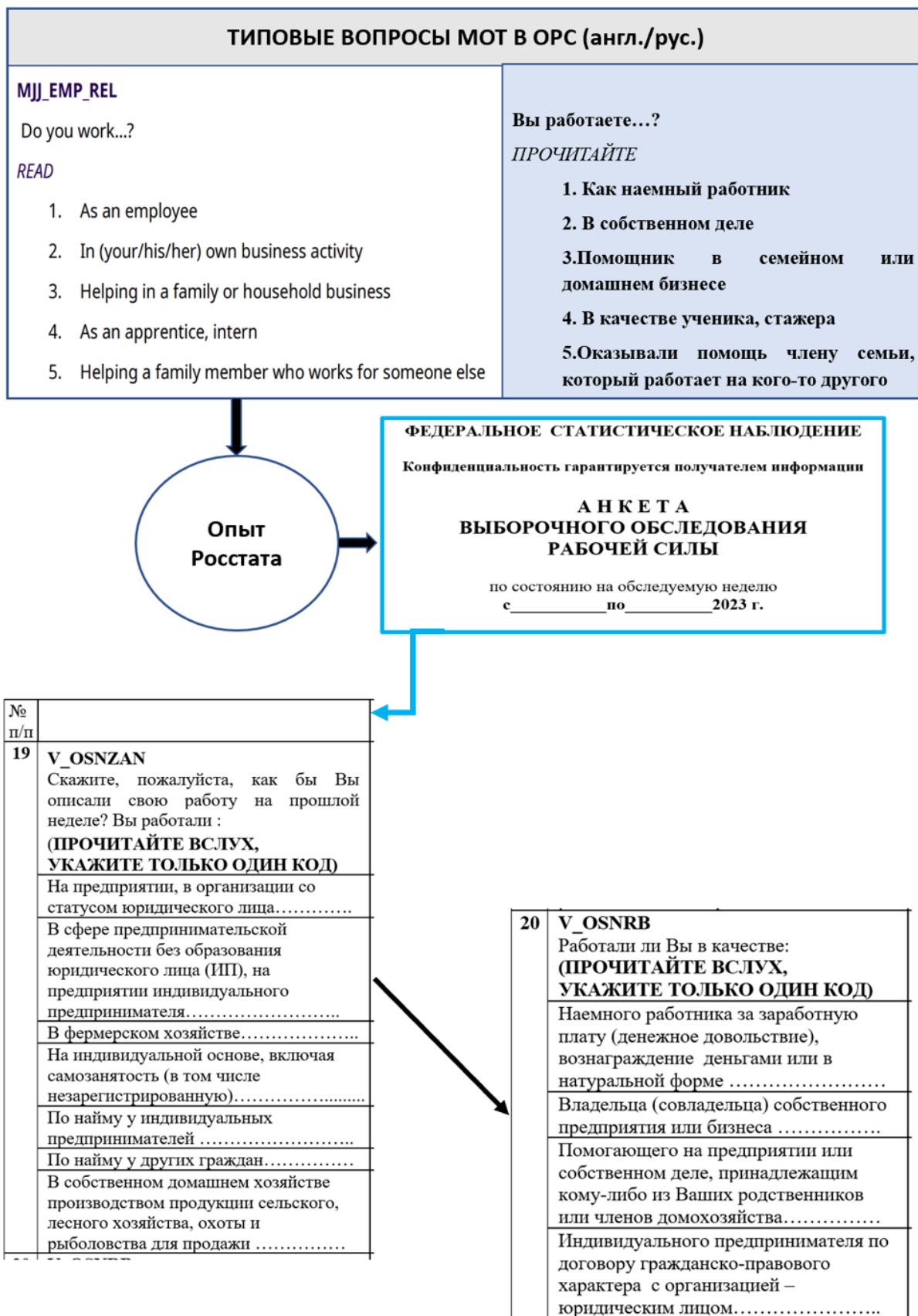


Рис.8. Базовые вопросы анкеты ОРС (рекомендация MOT и опыт Росстата) для определения формы трудовой деятельности работника как основа системы вопросов в соответствии с ICSE-18

ТИПОВЫЕ ВОПРОСЫ МОТ В ОРС (англ./рус.)

MJJ_REM_TYP

Which of the following types of pay (do/does) (you/NAME) receive for this work?

READ AND MARK ALL THAT APPLY

1. A wage or salary
2. Payment by piece of work completed
3. Commissions
4. Tips
5. Fees for services provided
6. Payment with meals or accommodation
7. Payment in products
8. OTHER CASH PAYMENT (SPECIFY): _____
9. NOT PAID

**Какой из следующих видов оплаты (вы/ИМЯ) получаете за эту работу?
ПРОЧИТАЙТЕ И ОТМЕЧАЙТЕ ВСЕ, ЧТО ПРИМЕНЯЕТСЯ**

- 1. Заработная плата или оклад**
- 2. Оплата выполненной работы**
- 3. Комиссии**
- 4. Чаевые**
- 5. Плата за оказанные услуги**
- 6. Оплата питанием или проживанием**
- 7. Оплата продукцией**
- 8. ДРУГИЕ НАЛИЧНЫЕ РАСЧЕТЫ (УКАЗАТЬ): _____**
- 9. НЕ ОПЛАЧИВАЕТСЯ**



24	Какой из перечисленных видов оплаты вы получаете на работе? (ПРОЧИТАЙТЕ ВСЛУХ, ОТМЕТЬТЕ ВСЕ ПОДХОДЯЩИЕ КОДЫ)
	ZP1 Заработная плата за отработанное время
	ZP2 Оплата за каждую произведенную единицу, оказанную услугу, выполненную операцию.....
	ZP3 Фиксированная оплата за оказанные услуги.....
	ZP4 Оплата в виде комиссии или процента от прибыли
	ZP5 Оплата в виде «чаевых» от клиентов...
	ZP6 Оплата питания и (или) проживания.....
	ZP7 Оплата продуктами или товарами.....
	ZP8 Иное

Рис.9. Базовые вопросы анкеты ОРС (рекомендация МОТ и опыт Росстата) для определения типа экономического риска в соответствии с ICSE-18-R

На основе двух вышеуказанных вопросов можно выделить следующие категории ICSE-18:

- Респонденты, которые получают заработную плату или оклад, и те респонденты, которые не получают заработную плату или оклад, но работодатель за которых осуществляет взносы на социальное страхование:

характеризуется как агрегированная категория ICSE-18 => **Наемные работники**

- Респонденты, которые не получают заработную плату и работодатель не участвует в социальном страховании этих работников:

характеризуется как агрегированная категория ICSE-18 => **Зависимые подрядчики**

Респондентам, которые уже определены как наемные работники, следует задать до двух дополнительных вопросов, чтобы можно было получить подробные категории наемных работников в соответствии с ICSE-18: Постоянный характер контракта/соглашения и Срок действия контракта/соглашения (рис.10). Можно добавить дополнительный вопрос, касающийся контракта/соглашения о нулевой продолжительностью рабочего времени, если это считается актуальным в стране.

Ответы на вопросы, представленные на рис.10, позволят выделить следующие категории наемных работников согласно ICSE-18 (табл.2):

D. Наемные работники

Employees

41 - Наемные работники на постоянной основе

Permanent employees

42 - Наемные работники с фиксированным сроком работы

Fixed-term employees

43 - Наемные работники, работающие на краткосрочной и случайной основе

Short-term and casual employees

44 - Оплачиваемые ученики, стажеры и молодые специалисты

Paid apprentices, trainees and interns

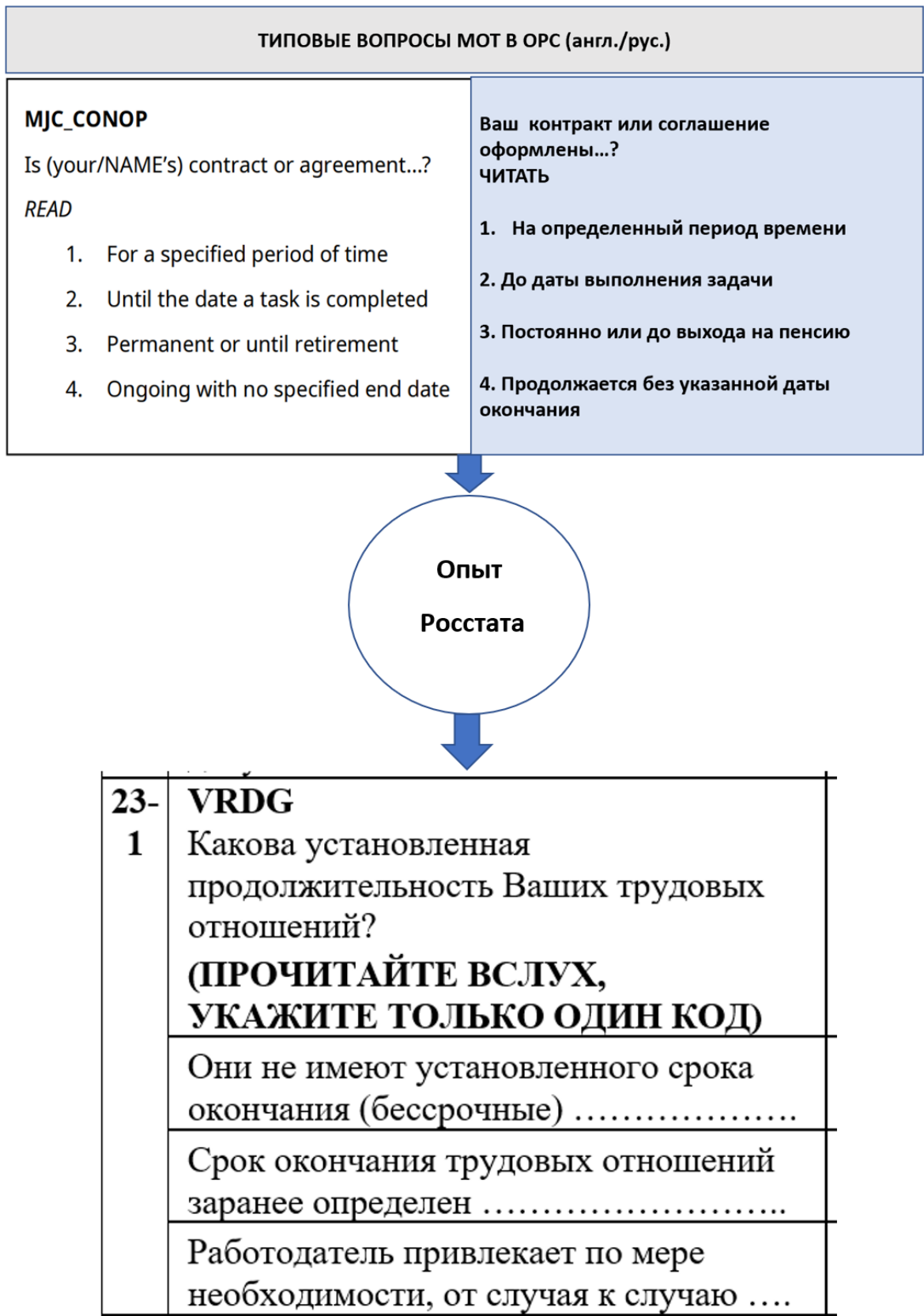


Рис.10. Базовые вопросы анкеты ОРС (рекомендация МОТ и опыт Росстата) для определения категорий наемных работников по продолжительности трудовых отношений согласно ICSE-18

ШАГ 3 Модуль для определения статуса в занятости (ICSE-18-A) самоопределившихся самозанятых (self-employed) и помогающих членов домашних хозяйств (contributing family workers), которые «действительно принимают участие в наиболее важных решениях, связанных с бизнесом» (ICSE-18-A)

Прежде всего, необходимо установить, есть ли у респондентов данной целевой группы наемные работник и является ли предприятие зарегистрированным

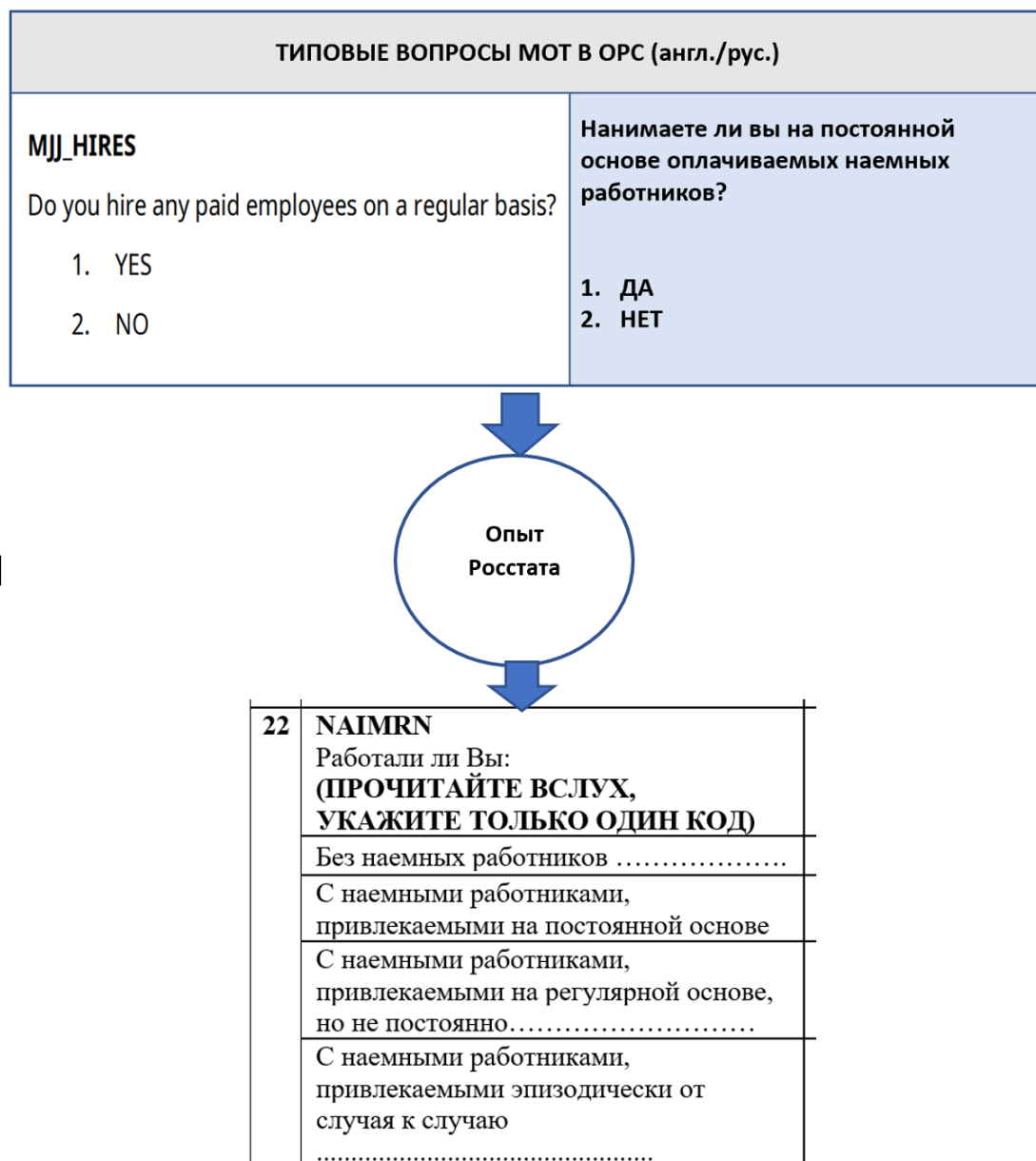


Рис.11. Базовые вопросы анкеты ОРС (рекомендация МОТ и опыт Росстата) для определения наличия наемных работников у самоопределившихся самозанятых и помогающих членов домашних хозяйств

ТИПОВЫЕ ВОПРОСЫ МОТ В ОРС (англ./рус.)
<p>MJL_CORP</p> <p>Is your business registered as ...?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A limited company or partnership (i.e. [insert national terms for incorporated enterprises])? 2. Sole proprietor (i.e. not an incorporated enterprise, insert national terms for unincorporated enterprises] 97. OTHER
<p>Ваш бизнес зарегистрирован как...?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Компания с ограниченной ответственностью или товарищество [вставьте национальные термины для зарегистрированных предприятий]? 2. Индивидуальный предприниматель (т.е. не зарегистрированное предприятие, укажите национальные термины для некорпоративных предприятий] 97. ДРУГОЕ

Рис.12. Базовые вопросы анкеты ОРС (рекомендация МОТ) для установления признака инкорпорирования (регистрации) самоопределившихся самозанятых и помогающих членов домашних хозяйств

На основе ответов на вопросы, представленные на схемах (рис.11 и 12) можно выделить три большие группы:

*A. Агрегированная категория ICSE-18 => **Работодатели** – те, кто регулярно оплачивает наемных работников, а также следующие детализированные категории ICSE-18:*

Работодатели в корпорациях (ICSE-18) ==> регулярно выплачивают зарплату наемным работникам в зарегистрированных предприятиях.

Работодатели в рыночных домашних хозяйствах ICSE-18 ==> регулярно выплачивают заработную плату наемным работникам и не имеют зарегистрированного предприятия.

*В. Агрегированная категория ICSE-18 => **Независимые работники без наемных работников** (работники за свой счет - own-account workers), и в их составе – детализированная категория ICSE-18: **Владельцы-операторы корпораций без наемных работников ICSE-18** ==> постоянное наличие зарегистрированного предприятия без оплачиваемых наемных работников.*

*С. **Потенциальные зависимые подрядчики** – те, у кого нет постоянных наемных работников и нет зарегистрированного предприятия. Для конкретизации этой категории используется двухэтапный подход. Двухэтапный подход нацелен на респондентов, включенных в группу С. При этом устанавливается, во-первых, существуют ли отношения зависимости работника и экономической единицы (ЭЕ) и, далее, осуществляется ли определенная степень контроля работника стороны некоего лица, от которого зависит этот работник. Если оба условия соблюдены, это является убедительным признаком того, что респондента в группе С следует определить как **зависимого подрядчика**: из-за зависимости и ограничений в полномочиях по принятию важных эксплуатационных и/или экономических решений в отношении выполненных работ.*

*Далее на рис.13-16 представлены блоки вопросов и связи между ними, позволяющие отделить статус **зависимого подрядчика** от **независимого работника без наемных рабочих** в соответствии с ICSE-18. Вопросы приводятся по рекомендации МОТ (см. выше) с переводом на русский язык, а также, с учетом опыта Росстата по включению аналогичных вопросов в Анкету ОРС.*

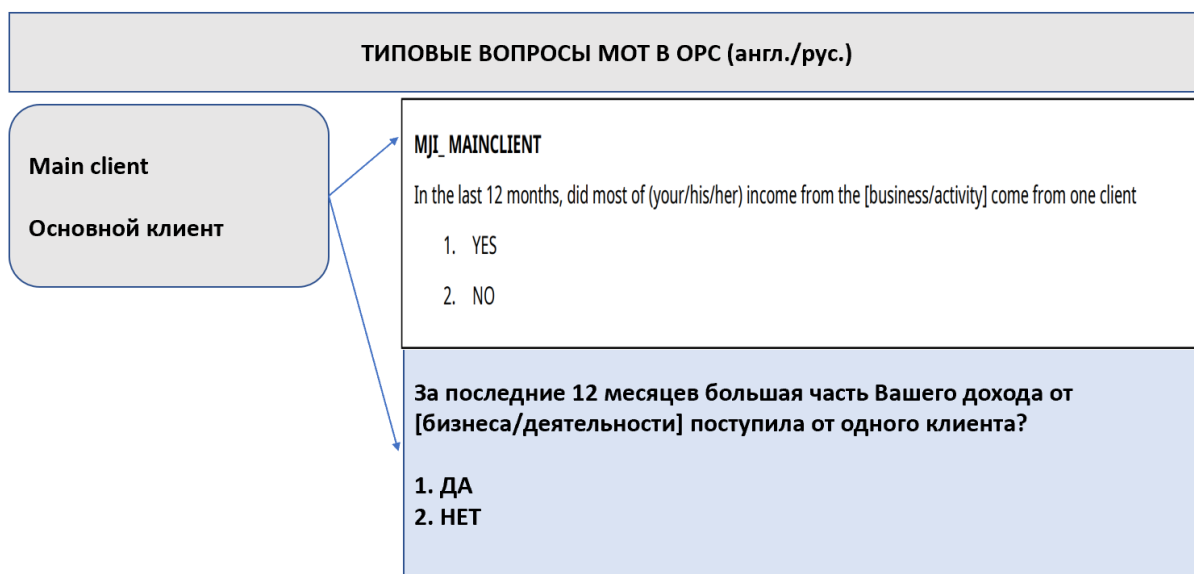


Рис.13. Базовые вопросы анкеты ОРС (рекомендация MOT) для установления признака наличия основного клиента

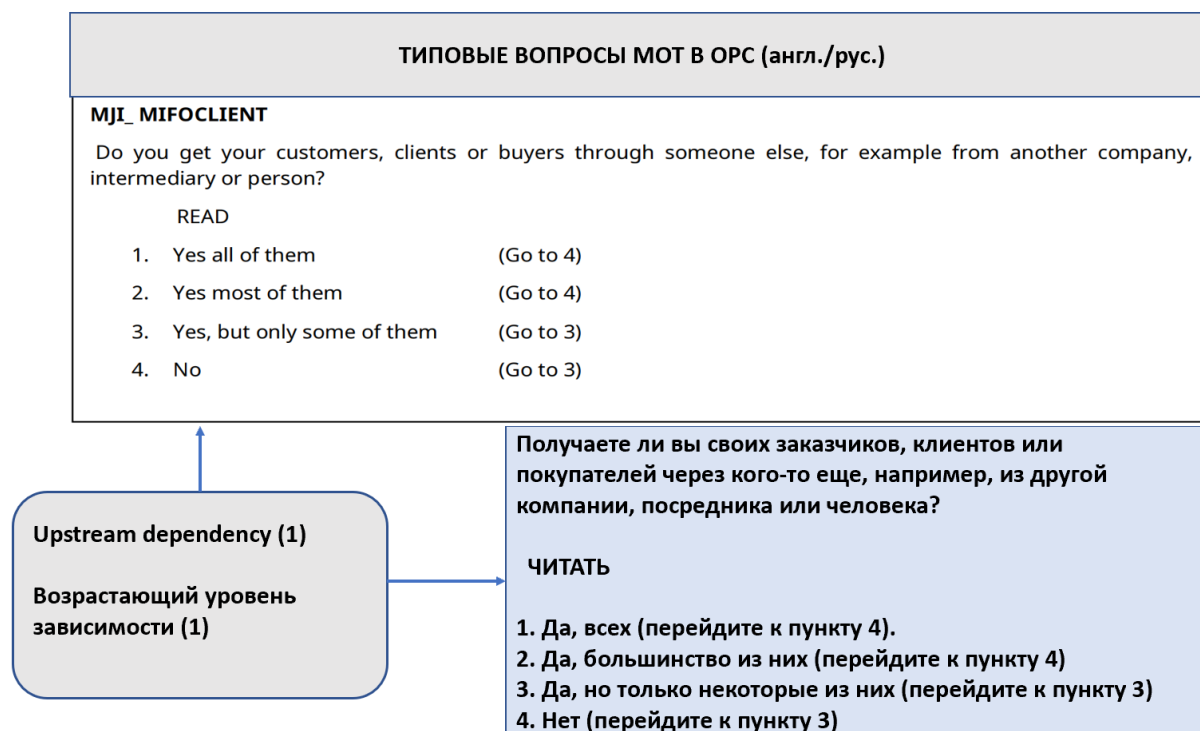


Рис.14. Базовые вопросы анкеты ОРС (рекомендация MOT) для установления признака зависимости работника от потребителей, клиентов, покупателей или других контрагентов (этап 1)

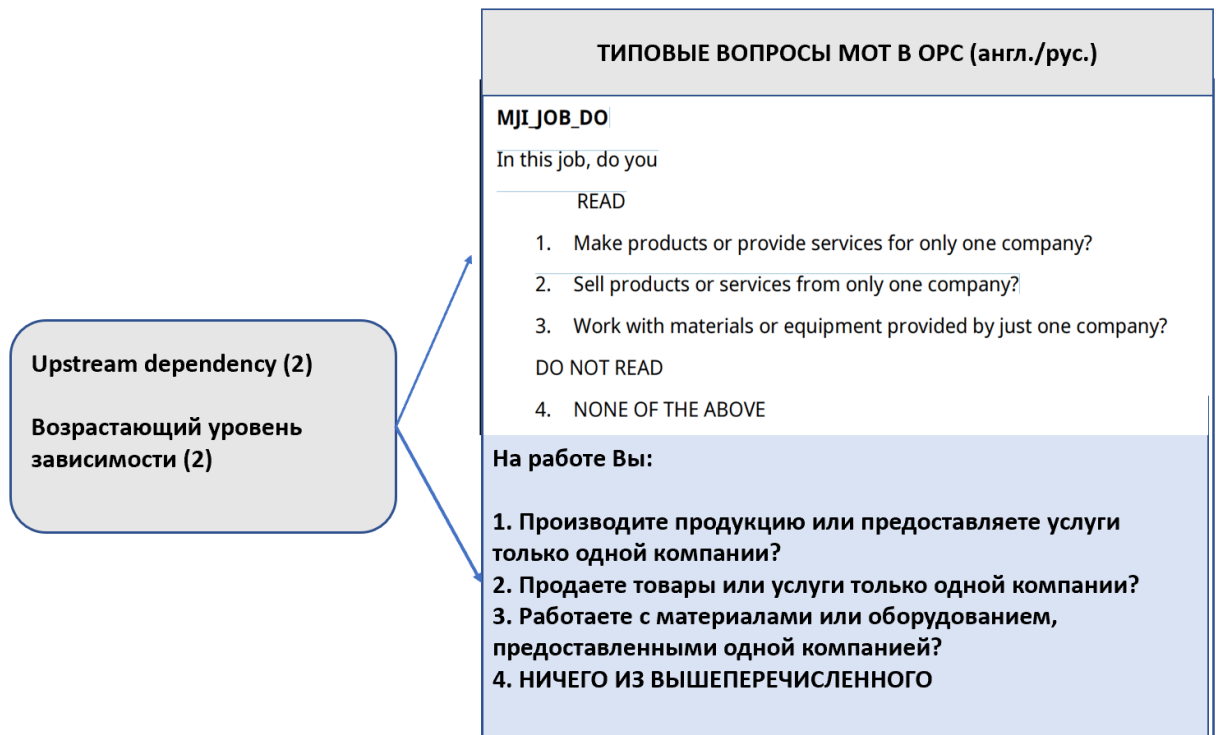


Рис.15. Базовые вопросы анкеты ОРС (рекомендация МОТ) для установления признака зависимости работника от заказчиков (этап 2)

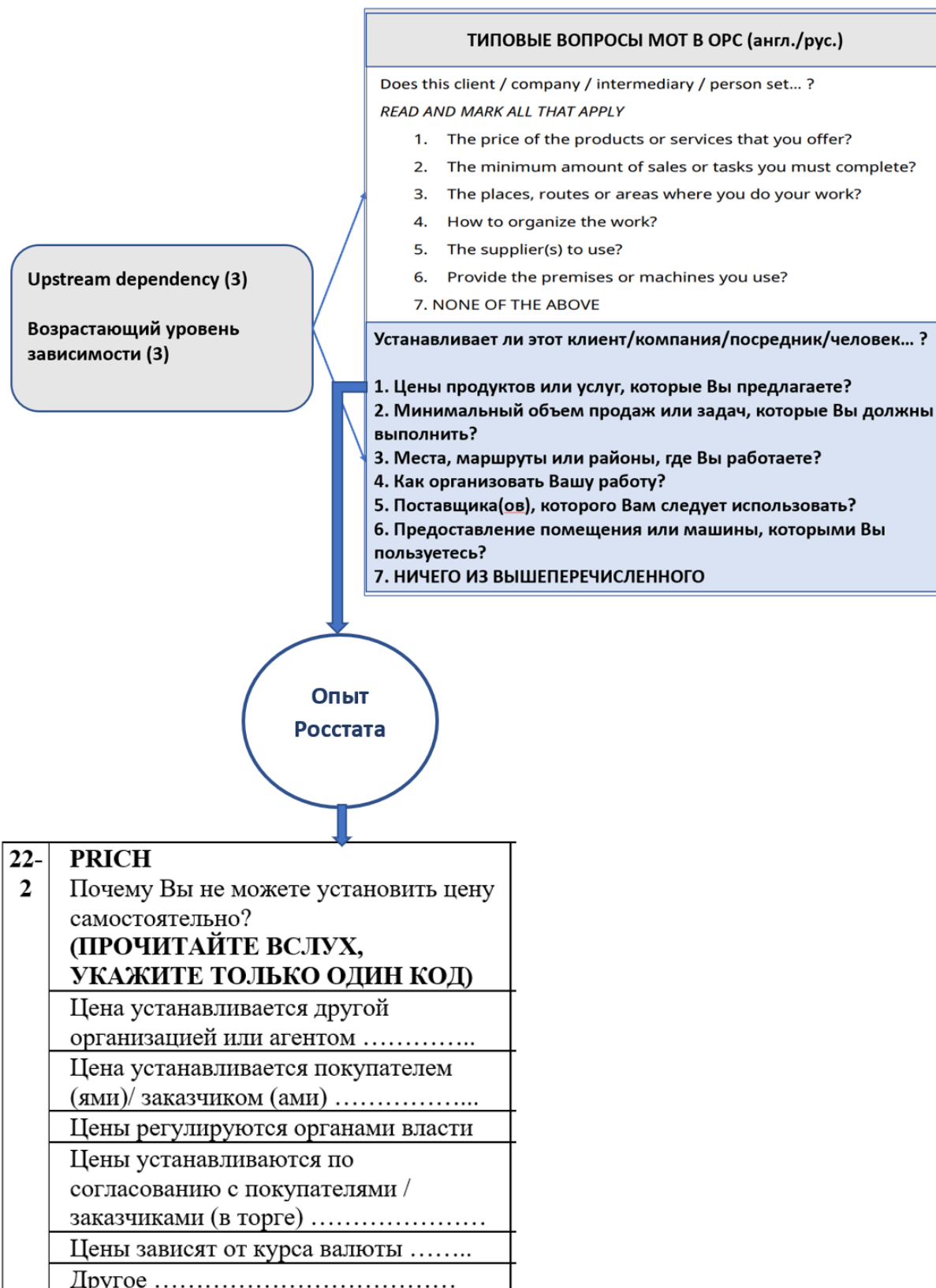


Рис.16. Базовые вопросы анкеты ОРС (рекомендация МОТ) для установления признака зависимости работника от заказчиков, посредников, клиентов (этап 3)

На основании комбинации ответов по вопросам, представленным на схемах рис.13-16 определяется: если респондент целевой группы С (*потенциальный зависимый подрядчик*) имеет основного клиента, посредника, единственного поставщика или действует по франшизе, а также имеет со стороны заказчиков, посредников или клиентов контроль, в том числе за установлением цены, объемов продажи и (или) организации трудовой деятельности, то он относится к *агрегированной категории ICSE-18 => Зависимые подрядчики.*

Остальные респонденты в группе С определяются как: *агрегированная категория ICSE-18 => Независимые работники без наемных работников.*

В Руководстве МОТ (см. выше) рекомендуется также «узкий» вариант сочетания вопросов для конкретизации респондентов целевой группы С (*потенциальный зависимый подрядчик*) (рис.17).

Также, как и в расширенном варианте, представленном на рис.13-16, в этом варианте (рис.17) комбинация ответов позволяет сделать заключение: если респондент целевой группы С (*потенциальный зависимый подрядчик*) имеет основного клиента, от которого поступает более половины дохода, или его трудовая деятельность находится под контролем заказчиков, клиентов, посредников по установлению цены и принятию решений по бизнесу, то он относится к *агрегированной категории ICSE-18 => Зависимые подрядчики.*

Остальные респонденты в группе С определяются как: *агрегированная категория ICSE-18 => Независимые работники без наемных работников.*

Статус категорий занятости ICSE-18 должен быть определен для основной работы (т. е. работы с наибольшей продолжительностью рабочего времени), но также приветствуется включение вопросов, позволяющих идентифицировать ICSE в отношении дополнительной работы.

Странам со стороны МОТ рекомендуется изучить возможность применения более «минималистичного подхода», позволяющего получить статистические данные по статусу в занятости на основе сокращенного варианта набора вопросов (рис.8-12,17).

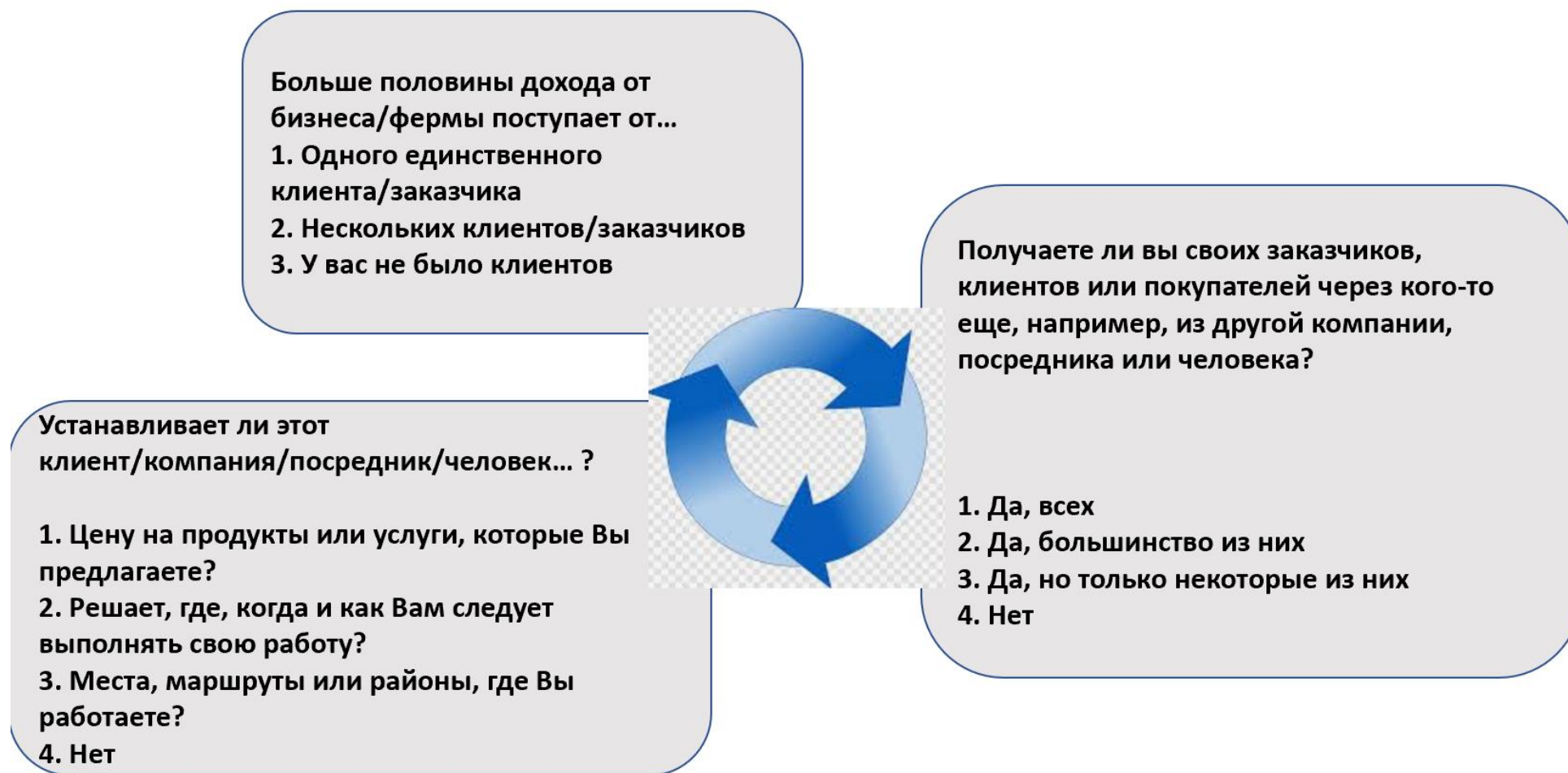


Рис.17. Базовые вопросы анкеты ОРС (рекомендация МОТ) для установления статуса в занятости работников, идентифицированных как потенциальные зависимые подрядчики

3.3. Индикаторы рынка труда, разрабатываемые на основе статистических данных, полученных в соответствии с международной стандартной классификацией статуса в занятости (ICSE -18)

В соответствии с Руководством по **Международной стандартной классификацией статуса в занятости (ICSE-18)**³³ индикаторы представляют собой набор статистических данных о рынке труда, публикуемых с определенной периодичностью, соответствующих национальным приоритетам и задачам и обеспечивающие оценку и мониторинга:

- состояния рынка труда;
- стабильности трудовых отношений;
- подверженности занятого населения экономическому риску;
- участия в нестандартных схемах трудоустройства;
- участие в неоплачиваемых формах работы

На основе статистических данных, полученных согласно ICSE-18, предлагается рассчитывать следующие показатели – индикаторы национального рынка труда:

(А) Численность персонала, среднее количество часов, обычно отработанных в неделю, и процентные соотношения, рассчитанные к общему количеству лиц, занятых по основной работе, в том числе по группам работников:

- независимые работники;
- зависимые работники;
- работники, занятые с целью получения прибыли;
- работники, работающие за плату;
- каждая из совокупных категорий (от А до G), определенных в ICSE-18-A и ICSE-18-R (табл.2, Раздкл1);
- 10 детальных категорий, указанных в ICSE-18(табл.1, Раздел1).

³³ International Classification of Status in Employment (ICSE-18). Manual. 2023. https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/ICSE-18_manual.pdf

(В) Для лиц, имеющих **более чем одно рабочее место** рекомендуется рассчитывать показатель:

$$\frac{\text{Общее число работников, имеющих более одного рабочего места}}{\text{Общее число занятых}} * 100$$

Также исходя из их статуса в занятости на второй работе рассчитывать долю лиц, имеющих более чем одно рабочее место по категориям:

- зависимые подрядчики;
- работники за свой счет без наемных работников;
- наемные работники, работающие по срочным контрактам;
- наемные работники, работающие на краткосрочной и случайной основе

(С) **Соотношение численности зависимых подрядчиков на основной работе к численности наемных работников и независимых работников без наемных работников.**

(D) **Удельный вес подкатегорий наемных работников** (табл.2, Раздел1)

(E) **Соотношение наемных работников, имеющих непостоянную основную работу,** к общему количеству наемных работников, имеющих основную работу;

(F) **Состав (удельный вес) наемных работников по сроку действия трудового контракта,** в том числе:

- Наемных работников, работающих по срочному контракту;
- Наемных работников, работающих по краткосрочному контракту или на случайной основе.

(G) **Средняя продолжительность занятости** для всех статусов занятости.

(H) **Доля численности наемных работников, имеющих социальную защиту,** в общей численности наемных работников.

(L) Показатели, характеризующие работников в соответствии с **ICSaW-18**:

(a) Численность работников, среднее количество часов, обычно отработываемых в неделю, а также процентное соотношение к численности населения трудоспособного возраста и всех работников, занятых в производстве **товаров** для собственного потребления, для следующих категорий в соответствии с ICSaW-18:

- Работодатели, занимающиеся производством товаров для собственного потребления.
- Независимые работники в производстве товаров для собственного потребления без наемных работников.
- Помогающие члены домашних хозяйств в производстве товаров для собственного потребления .

(b) Численность работников, среднее количество часов, обычно отработываемых в неделю, а также процентное соотношение к численности населения трудоспособного возраста и всех работников, занятых в производстве **услуг** для собственного потребления , для следующих категорий в соответствии с ICSaW-18:

- Работодатели в производстве услуг для собственного потребления.
- Независимые работники в сфере предоставления услуг для собственного потребления без наемных работников.
- Помогающие члены домашних хозяйств в предоставлении услуг для собственного потребления.

(c) Численность работников, среднее количество часов, обычно отработываемых в неделю, для категорий в ICSaW-18:

оплачиваемые стажеры, ученики, молодые специалисты:

(d) Коэффициенты, рассчитанные для каждой из вышеуказанных групп по отношению к общей занятости и ко всем ученикам и стажерам (оплачиваемым и неоплачиваемым).

(e) Для стран, заинтересованных в анализе стажеров в целом, может быть рассчитан комбинированный показатель:

(f) Численность работников, среднее количество часов, обычно отработываемых в неделю, процентное соотношение к численности населения в трудоспособном возрасте для следующих категорий ICSaW-18:

- **Прямые волонтеры.**
- **Волонтеры организаций.**

Для поддержки анализа многосторонних трудовых отношений странам может быть полезно разработать следующие показатели: численность работников, обычно среднее количество часов отработываемых в неделю, а процентное отношение к общей занятости (или общего числа наемных работников) для следующих групп:

- Работники агентства.
- Сотрудники, предоставляющие аутсорсинговые услуги.
- Работники, участвующие в программах содействия занятости.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В работе исследованы основные понятия и статистические единицы Международной классификации статуса в занятости (ICSE-18), разработаны рекомендации по ее использованию в официальной статистике государств СНГ.

Представлено обоснование применения основных положений статистики трудовых отношений для внедрения международной классификации статуса в занятости (ICSE-18).

Даны рекомендации по классификации работников по статусу занятости в соответствии с ICSE-18 на основе обоснования двойственной основы характеристических признаков : типа полномочий и типа экономического риска.

Предложены рекомендации по определению статуса в занятости работников, находящихся в многосторонних трудовых отношениях

Исследована взаимосвязь международной классификации статуса в занятости (ICSE-18) и других международных классификаций в сфере статистики труда (ICSaW-18, ISCO-08, ICATUS -16).

На основе разработанных методических положений сформирован инструментарий для проведения апробации новой версии международной стандартной классификации статуса в занятости (ICSE -18) в официальной статистике стран СНГ.

Исследована рекомендованная МОТ модульная система получения данных о составе работников по статусу в занятости (ICSE-18) на основе выборочных обследований, представлен опыт Росстата по ее реализации при проведении выборочных обследований рабочей силы.

На основе модульного системного подхода сформированы методические основы формирования анкеты выборочного обследования как инструмента проведения апробации новой версии международной стандартной классификации статуса в занятости (ICSE -18).

Предложены индикаторы рынка труда стран СНГ, разрабатываемые на основе статистических данных, полученных в соответствии с международной стандартной классификацией статуса в занятости (ICSE -18).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Resolution concerning statistics on work relationships.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648693.pdf
2. Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы. 19-я Международная конференция статистиков труда. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_235603.pdf
3. International Classification of Status in Employment according to type of authority (ICSE-18-A). Resolution concerning statistics on work relationships. 20 ICLS.. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648693.pdf
4. Classification of Status in Employment according to type of economic risk (ICSE-18-R). Resolution concerning statistics on work relationships. 20 ICLS.. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648693.pdf
5. ТК РФ Статья 129. Основные понятия и определения.
https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2daf98fda536fce2a991a111c7dded9267900baf/
6. Handbook on Forms of Employment”, United Nations Economic Commission for Europe.2022. https://unece.org/sites/default/files/2022-08/2210309E_ECE_CES_STAT_2022_4_WEB.pdf
7. Generic Statistical Information Model (GSIM).
https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/fund.principles/2014/2-Generic_Statistical_Information_Model_EN.pdf
8. Update of the resolutions and guidance on the measurement of work-related income. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_898393.pdf
9. Международная стандартная классификация занятий 2008 г. (МСКЗ-08).
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_306603.pdf
10. Eighteenth international conference of labour statisticians.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_099578.pdf

11. Updating of the International Classification of Occupations (ISCO-08). Eighteenth international conference of labour statisticians (Geneva, 24 November – 5 December 2008). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_099578.pdf
12. ICLS 21. Room document №18 “The International Standard Classification of Occupations (ISCO-08): Recent developments and revision” https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_894675.pdf
13. Международная стандартная классификация занятий 2008 г. (МСКЗ-08). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_306603.pdf
14. Международная Стандартная Классификация Образования. МСКО-97. <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-iscd-2011-ru.pdf>
15. International Standard Classification of Education. ISCED 2011. UNESCO. <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-iscd-2011-en.pdf>
16. International Classification of Activities for Time-Use Statistics 2016. Department of Economic and Social Affairs Statistics Division. United Nations New York, 2021. <https://unstats.un.org/unsd/gender/timeuse/23012019%20ICATUS.pdf>
17. Fifteenth International Conference of Labour Statisticians Geneva, 19 – 28 January 1993 .Report IV . Revision of the International Classification of Status in Employment. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1992/92B09_295_engl.pdf
18. General Report. 21st International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 11–20 October 2023). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_893613.pdf
19. ILO Model LFS for CAPI1. Demographic and background characteristics (Version 3)”. [https://www.ilo.org/ilostat-files/LFS/ILO_CAPI_LFS_BCKG%20MODULES%20\(V3\).pdf](https://www.ilo.org/ilostat-files/LFS/ILO_CAPI_LFS_BCKG%20MODULES%20(V3).pdf)
20. International Classification of Status in Employment (ICSE-18). Manual. 2023. https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/ICSE-18_manual.pdf

Приложение 1. Дифференциация категорий работников по типу полномочий и типу экономического риска в ICSE-18 и неопределенность статуса отдельных категорий в ICSE-93

Дифференциация категорий статуса в сфере занятости по типу полномочий и типу экономического риска, определенная 20-й МКСТ, не является чем-то новым. Эта дифференциация также присутствовала в ICSE-93, но в форме дихотомии между оплачиваемой работой и работой в статусе самозанятости, пересекаясь по типу полномочий и риска. Однако диаграмма (см. ниже, рис. «А») иллюстрирует конфликт между полномочиями и риском, когда они используются одновременно в качестве критериев классификации рабочих мест (для понятия «занятость») и трудовой деятельности (за пределами форм трудовой деятельности «занятость»).

Работники, занятые на оплачиваемой работе (т. е. наемные работники), как правило, имеют низкий уровень полномочий, но более низкий уровень экономического риска по сравнению с работниками, работающими не по найму.

Подрядчики могут иметь низкий уровень полномочий в отношении выполняемых работ, но при этом подвергаться высокому уровню экономического риска. С другой стороны, владельцы-операторы акционированных предприятий обладают высокой степенью власти над предприятием, но подвергаются меньшей степени экономического риска, чем самозанятые работники, которые не зарегистрировали свой бизнес.

Это создало неопределенность относительно того, как следует классифицировать эти группы с учетом различий комбинаций их полномочий и экономического риска.

Решением данного методологического вопроса стало разработка и внедрение в статистическую практику ICSE-18, определяющей десять категорий могут быть организованы независимо по двум различным измерениям, что создает две разные иерархии (см. Раздел 1):

- по типу полномочий работников;
- по типу экономического риска

Это важное изменение способствует более четким границам между независимыми работниками/зависимыми работниками, а также работниками, работающими ради прибыли/работниками, работающими за оплату. Это позволяет странам собирать сопоставимую статистику на основе одних и тех же определений разными способами в зависимости от использования данных.

ICSE-93 - Конфликт между полномочиями и экономическим риском работника	
Оплачиваемая занятость	Работники за свой счет
1. Наемные работники	<ul style="list-style-type: none"> 2. Работодатели 3. Самозанятые 4. Члены производственных кооперативов 5. Помогающие члены домашних хозяйств
Оплачиваемая работа или работа за свой счет?	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Подрядчики ▪ Владельцы-операторы корпораций 	

Рис. А. Неопределенность статуса отдельных категорий в ICSE-93.

Источник: International Classification of Status in Employment (ICSE-18). Manual. 2023. https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/ICSE-18_manual.pdf (p.6).

Приложение 2. Основные категории работников в Международной классификации статуса в занятости (ICSE-18)

Resolution concerning statistics on work relationships.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648693.pdf

Independent workers

Независимые работники

2.20 Independent workers own the economic unit for which they work and control its activities. They decide over the activities of the economic unit and the organization of their work and are not supervised by other workers. Independent workers may work on their own account or in partnership with others and may or may not provide work for others.

Независимые работники владеют экономической единицей, на которую они работают, и контролируют ее деятельность. Они принимают решение о деятельности хозяйственной единицы и организации ее работы и не контролируются другими работниками. Независимые работники могут работать самостоятельно или в партнерстве с другими и могут предоставлять или не предоставлять работу другим.

Employers

Работодатели

2.21 Employers are managing owners or co-owners of an economic unit and have employees on a regular basis. They are independent, meaning that they have full authority over organizing and controlling work processes in their enterprise and to make economic and strategic decisions regarding their enterprise, either alone or in consent with their owning partners.

Работодатели являются управляющими владельцами или совладельцами экономической единицы и нанимают наемных работников на постоянной основе. Они независимы, что означает, что они имеют полную власть над организацией и контролем рабочих процессов на своем предприятии, а также возможность принимать экономические и стратегические решения относительно своего предприятия самостоятельно или по согласию со своими партнерами-владельцами.

2.22 According to ICSE-18, employing a person on a regular basis means that at least one person must be employed during the reference week and at least in two out of the three preceding weeks. The category of employers comprises jobs with a significant variety of characteristics and conditions. It ranges from owners of small enterprises with one regular employee to independent workers with a controlling stake in a multinational company with several thousand employees.

Согласно ICSE-18, трудоустройство человека на постоянной основе означает, что хотя бы один человек должен быть трудоустроен в течение учетной недели и как минимум в течение двух из трех предшествующих недель. В

категорию работодателей входят рабочие места со значительным разнообразием характеристик и условий. Он варьируется от владельцев малых предприятий с одним постоянным наемным работником до независимых работников с контрольным пакетом акций транснациональной компании с несколькими тысячами наемных работников.

2.23 ICSE-18 allows for a further differentiation of this group based on the distinction between owners of incorporated enterprises, i.e., Employers in corporations, and owners of unincorporated enterprises, i.e., Employers in household market enterprises. In the former case, the enterprise has a separate legal identity, and all economic transactions, assets and contracts are thereby legally separated from the owner. These employers are in employment for pay as they are employed by the corporation they own and may therefore receive remuneration for time worked. The separate legal identity of the enterprise and the reduced liability implies a reduced economic risk for these workers compared to owners of (unincorporated) household market enterprises who have full liability and are therefore in employment for profit.

ICSE-18 позволяет провести дальнейшую дифференциацию этой группы на основе различия между владельцами зарегистрированных предприятий, т. е. работодателями в корпорациях, и владельцами некорпорированных предприятий, т. е. работодателями в домашних рыночных предприятиях. В первом случае предприятие имеет статус как юридическое лицо, и все экономические операции, активы и контракты, таким образом, юридически отделены от владельца. Эти работодатели работают за плату, поскольку они работают в корпорации, которой они владеют, и поэтому могут получать вознаграждение за отработанное время. Отдельная юридическая идентичность предприятия и уменьшенная ответственность подразумевают меньший экономический риск для этих работников по сравнению с владельцами (некорпорированных) домашних рыночных предприятий, которые несут полную ответственность и, следовательно, работают за прибыль.

Independent workers without employees (own-account workers)

Независимые работники без наемных работников (работники за свой счет)

2.24 Own-account workers or independent workers without employees - the term used in ICSE-18 - are managing owners of an economic unit who, in contrast to employers, do not have employees on a regular basis. This does not mean however, that own-account workers necessarily carry out their work solely on their own. They can still run their business together with other co-owners and have household members or other family members outside the household working for them in a family business. In addition, they can also hire employees occasionally for a short duration.

Работники за свой счет или независимые работники без наемных работников – термин используемый в ICSE-18 - являются управляющими собственниками экономической единицы, которые, в отличие от работодателей, не имеют на

постоянной основе наемных работников. Однако это не означает, что работники за свой счет обязательно выполняют свою работу исключительно самостоятельно. Они по-прежнему могут вести свой бизнес вместе с другими совладельцами и приглашать членов семьи, в том числе членов семьи за пределами домохозяйства работать на них в семейном бизнесе. Кроме того, они также могут время от времени нанимать работников на короткий срок.

2.25 Employed persons in this category can run a household market enterprise, i.e., Ownaccount workers in household market enterprises without employees, meaning that they are legally responsible for all transactions of the company and carry full economic risk, or they can be owners and managers of a corporation with a separate legal identity, i.e., Owner-operators of corporations without employees. While owner-operators of household market enterprises are workers in employment for profit, owner-operators of corporations have limited liability and reduced economic risk according to ICSE-18 and are therefore defined as workers in employment for pay.

Работники за свой счет в домашних рыночных предприятиях без наемных работников несут юридическую ответственность за все операции компании и несут полный экономический риск, или они могут быть владельцами и операторами корпорации с отдельным юридическим лицом, т. е. владельцы-операторы корпораций без наемных работников. В то время как владельцы-операторы домашних рыночных предприятий являются работниками, занятыми за прибыль, владельцы-операторы корпораций несут ограниченную ответственность и сниженный экономический риск в соответствии с ICSE-18 и поэтому определяются как работники, занятые за оплату.

2.26 Own-account workers are independent workers according to ICSE-18, meaning that they (together with possible co-owners) have full authority over the economic decisions as well as the organization of the work in their enterprise. If the own-account worker has an unincorporated enterprise and the entrepreneurial freedom is limited significantly by another economic unit, the worker should be classified as a “dependent contractor” (for detailed criteria see next paragraph).

Работники за свой счет - это независимые работники в соответствии с ICSE-18; подразумевается, что они (вместе с возможными совладельцами) имеют полную власть над принятием экономических решений, а также организацией работы на своем предприятии. Если работник за свой счет имеет некорпорированное предприятие и предпринимательская свобода существенно ограничена другой экономической единицей, работника следует классифицировать как «зависимого подрядчика» (подробные критерии см. в следующем параграфе).

Dependent workers

Зависимые работники

2.27 Dependent workers are workers who do not have complete authority or control over the economic unit for which they work. Dependent workers thus work

under the authority of another economic unit. This includes working for an employer in cases where the worker is an employee, and otherwise, where another economic unit determines for example the working times and the place where the dependent worker should work.

Зависимые работники — это работники, которые не имеют полной власти или контроля над экономической единицей, на которую они работают. Таким образом, зависимые работники работают под руководством другой экономической единицы. Это включает работу на работодателя в тех случаях, когда работник является наемным работником, а также в других случаях, когда другая экономическая единица определяет, например, рабочее время и место, где зависимый работник должен работать.

Dependent contractors

Зависимые подрядчики

2.28 Dependent contractors are a new category in ICSE-18. The terms dependent and contractor may seem contradictory. Contractors are typically understood as workers with commercial agreements which are usually classified as independent. However, due to growing labour market flexibilization, grey areas have expanded, leading to situations where workers in self-employment arrangements work in a hierarchical relationship of dependency towards a client, creating dependent contractors. Globalization and digitalization drive and facilitate new ways of organising production and employment, and new and more flexible types of work relationships are likely to grow in importance. At the same time, these grey areas are not necessarily new phenomena. For example, dependent contractors have existed historically even if they have not been statistically identified and they are likely to have been a prevalent group of workers in low-income, developing countries with flexible labour markets due to the presence of a large informal economy. These types of work relationship might also become more common due to increased labour market flexibility in countries where this has been less common historically. Different terms such as disguised employment, false or dependent selfemployment, have been used to describe workers who are on the boundary between dependent and independent employment. They are in employment for profit, work through commercial agreements, take on a high degree of economic risk, and work for their own account, but at the same time share characteristics with employees.

Зависимые подрядчики — новая категория в ICSE-18. Термины «зависимый» и «подрядчик» могут показаться противоречивыми. Под подрядчиками обычно понимаются работники, заключившие коммерческие соглашения, которые обычно классифицируются как независимые. Однако из-за растущей гибкости рынка труда серые зоны расширились, что привело к ситуациям, когда работники в рамках самозанятости работают в иерархических отношениях зависимости от клиента, создавая зависимых подрядчиков. Глобализация и цифровизация стимулируют и облегчают новые способы организации производства и занятости, а важность новых и более гибких типов трудовых отношений, вероятно, будет возрастать. В то же время эти

серые зоны не обязательно являются новым явлением. Например, исторически существовали зависимые подрядчики, даже если они не были идентифицированы статистически, и они, вероятно, представляли собой преобладающую группу работников в развивающихся странах с низкими доходами и гибкими рынками труда из-за наличия крупной неформальной экономики. Эти типы трудовых отношений также могут стать более распространенными из-за повышения гибкости рынка труда в странах, где исторически это было менее распространено. Для описания работников, находящихся на границе между зависимой и независимой занятостью, использовались различные термины, такие как скрытая занятость, ложная или зависимая самозанятость. Они работают с целью получения прибыли, работают по коммерческим соглашениям, принимают на себя высокую степень экономического риска и работают за свой счет, но в то же время имеют общие характеристики с наемными работниками.

2.29 ICSE-18 provides a statistical definition for this type of worker. According to ICSE-18, dependent contractors are defined as (1) having contractual arrangements of a commercial nature; (2) being paid by commercial transactions; (3) in employment for profit; (4) do not have an incorporated enterprise and (5) do not employ one or more persons as an employee.

ICSE-18 дает статистическое определение для этого типа работников. Согласно ICSE-18, зависимые подрядчики определяются как (1) имеющие договорные отношения коммерческого характера; (2) получающие оплату по коммерческим сделкам; (3) занятые за прибыль; (4) не имеют зарегистрированного предприятия и (5) не нанимают одного или нескольких человек в качестве наемных работников.

2.30 These five characteristics are all shared with independent workers. But in addition, dependent contractors are also (6) operationally and/or economically dependent on another entity that exercises control over their productive activities and directly benefits from the work they perform: A characteristic they share with dependent workers, and most notably employees. This dependency can, for example, be in relation to a main client, an intermediary of clients, or a single supplier etc.

Все эти пять характеристик присущи независимым работникам. Но, кроме того, зависимые подрядчики также (6) операционно и/или экономически зависят от другой организации, которая осуществляет контроль над их производственной деятельностью и получает прямую выгоду от выполняемой ими работы: характеристика, которую они разделяют с зависимыми работниками, и особенно с наемными работниками. Эта зависимость может, например, относиться к основному клиенту, посреднику между клиентами или одному поставщику и т. д.

2.31 In the literature, different forms of dependency can be distinguished and the most common are economical dependency, and organizational dependency, which both typically relate to a single main client (Boheim & Muhlberger, 2009; Kusters

& Smits, 2021). Economical dependency refers to who the employed person is dependent on for all or most of their income. Organizational dependency refers to who decides on how, where and when the work must be performed. The idea behind the dependency criterion is that firms (economic units) have an incentive to contract out work previously performed by employees to independent workers in order to save on labour costs and social security contributions (Kautonen et al., 2010). If these independent workers perform tasks within the hierarchy of the firm, this work arrangement is comparable to a hierarchical employer-employee work relationship, in which the independent worker becomes a dependent worker as he or she depends on the firm for his or her work and income.

В литературе можно выделить различные формы зависимости, наиболее распространенными являются экономическая зависимость и организационная зависимость, которые обычно относятся к одному основному клиенту (Boheim & Muhlberger, 2009; Kusters & Smits, 2021). Экономическая зависимость означает, от кого работающий человек зависит в отношении всего или большей части своего дохода. Организационная зависимость означает, кто решает, как, где и когда должна выполняться работа. Идея критерия зависимости заключается в том, что у фирм (экономических единиц) есть стимул передавать работу, ранее выполняемую наемными работниками, независимым работникам, чтобы сэкономить на затратах на рабочую силу и отчислениях на социальное страхование (Kautonen et al., 2010). Если эти независимые работники выполняют задачи в рамках иерархии фирмы, такая схема работы сравнима с иерархическими трудовыми отношениями работодатель - работник, в которых независимый работник становится зависимым работником, поскольку он зависит от фирмы в своей работе и доходе.

Employees

Наемные работники

2.32 Employees are formally or informally employed by an economic unit and receive (or expect to receive) remuneration in return for time worked or for each good or service produced. The unit employing the employee can be a market or non-market unit or a household (for example as a domestic employee). Employed persons that have a commercial contract with an economic unit for the provision of goods or services are not considered employees. Usually, they should be classified as own-account workers in household market enterprises without employees or dependent contractors.

Наемные работники официально или неофициально работают в экономической единице и получают (или ожидают получения) вознаграждение в обмен на отработанное время или за произведенный товар или услугу. Единицей, в которой работает работник, может быть рыночная или нерыночная единица или домашнее хозяйство (например, домашний наемный работник). Работающие по найму лица, имеющие коммерческий контракт с экономической единицей на поставку товаров или услуг, не считаются наемными работниками. Обычно их следует отнести к работникам

за свой счет на домашних рыночных предприятиях без наемных работников или зависимым подрядчикам.

2.33 Employees are dependent workers and thus have limited or no authority over the economic unit for which they work. The extent of their influence depends on the position of the employee in that unit. High-level managers may have far-reaching influence on strategic or economic decisions of an enterprise, but they are still accountable to its owner or board. Supervisors and managers at different levels have limited authority over the section they are responsible for but have a supervisor to report to. Employees in small craft shops, for example, may be allowed to make certain economic transactions for the business but are still accountable to the owner.

Наемные работники являются зависимыми работниками и, таким образом, имеют ограниченную власть или вообще не имеют власти над экономической единицей, в которой они работают. Степень их влияния зависит от должности работника в этом подразделении. Менеджеры высокого уровня могут иметь сильное влияние на стратегические или экономические решения предприятия, но они по-прежнему подотчетны его владельцу или совету директоров. Руководители и менеджеры разных уровней имеют определенные полномочия в отношении отдела, за который они несут ответственность, но имеют руководителя, которому они подчиняются. Например, работникам небольших ремесленных мастерских может быть разрешено совершать некоторые экономические операции в интересах бизнеса, но они по-прежнему будут подотчетны владельцу.

2.34 With few exceptions, employees are not liable for the economic activities of the unit they work for, and consequently have a reduced economic risk. National legislation and social insurance may give them further protection in terms of income stability. But there are variations in the level of economic risk to which employees are exposed depending on the type of employment contract, and ICSE-18 defines corresponding sub-groups. Permanent employees have a lower economic risk as they have a guaranteed amount of weekly work with a corresponding remuneration and no predefined ending of the employment relationship. For fixed-term employees, the labour contract has a predefined ending, i.e., after a fixed period of time or a finalised task. Even more insecure is the income for short-term and casual employees who have either a fixed-term employment of less than three months or no guaranteed amount of work providing a reliable salary. The last sub-group of employees are apprentices, trainees and interns who perform their work with the purpose of acquiring knowledge and skills and who are paid for that activity.

За некоторыми исключениями, наемные работники не несут ответственности за экономическую деятельность подразделения, в котором они работают, и, следовательно, имеют меньший экономический риск. Национальное законодательство и социальное страхование могут предоставить им дополнительную защиту с точки зрения стабильности доходов. Но существуют различия в уровне экономического риска, которому подвергаются

работники, в зависимости от типа трудового договора, и ICSE-18 определяет соответствующие подгруппы. Постоянные наемные работники имеют меньший экономический риск, поскольку имеют гарантированный объем еженедельной работы с соответствующим вознаграждением и не имеют заранее определенного прекращения трудовых отношений. Для наемных работников с фиксированным сроком работы трудовой договор имеет заранее определенное окончание, т. е. после определенного периода времени или завершения задачи. Еще более небезопасным является доход для наемных работников, работающих на краткосрочной и случайной основе, которые имеют срочную занятость менее трех месяцев, либо не имеют гарантированного объема работы, обеспечивающего надежную заработную плату. Последнюю подгруппу наемных работников составляют подмастерья, стажеры и молодые специалисты, которые выполняют свою работу с целью приобретения знаний и навыков и получают за эту деятельность оплату.

Contributing family workers

Помогающие члены домашних хозяйств

2.35 Persons who assist a family member or household member in their business, or in their job as an employee or dependent contractor, and who do not receive regular payments such as a wage or salary in return for the work they perform are classified as contributing family workers. Contributing family workers do not receive a regular payment for their work but may indirectly benefit from the profit or salary of the family/household member. Further, they do not take part in the essential decisions affecting the enterprise and do not have responsibility for it.

Лица, которые помогают члену семьи или члену домашнего хозяйства в их бизнесе или в работе в качестве наемного работника или зависимого подрядчика и которые не получают регулярных выплат, таких как заработная плата или оклад, в обмен на выполняемую ими работу, классифицируются как помогающие члены домашних хозяйств. Помогающие члены домашних хозяйств не получают регулярной оплаты за свой труд, но могут косвенно получать выгоду от прибыли или зарплаты члена семьи/домохозяйства. Кроме того, они не принимают участия в принятии существенных решений, затрагивающих предприятие, и не несут за него ответственности.

Приложение 3. Рекомендации МОТ по типовой системе формирования анкеты для проведения обследования рабочей силы (CAPI)

Этот адаптированный вопросник LFS был создан на основе бета-версии "LFS Program Builder".

Пользователи также должны иметь в виду, что этот выпуск охватывает только часть приложения CAPI, посвященную опросам домохозяйств.

Для фактического проведения обследования необходимо разработать дополнительные элементы/системы, в частности, для формирования выборки, распределения рабочей нагрузки интервьюеров, надзор на местах и т. д.

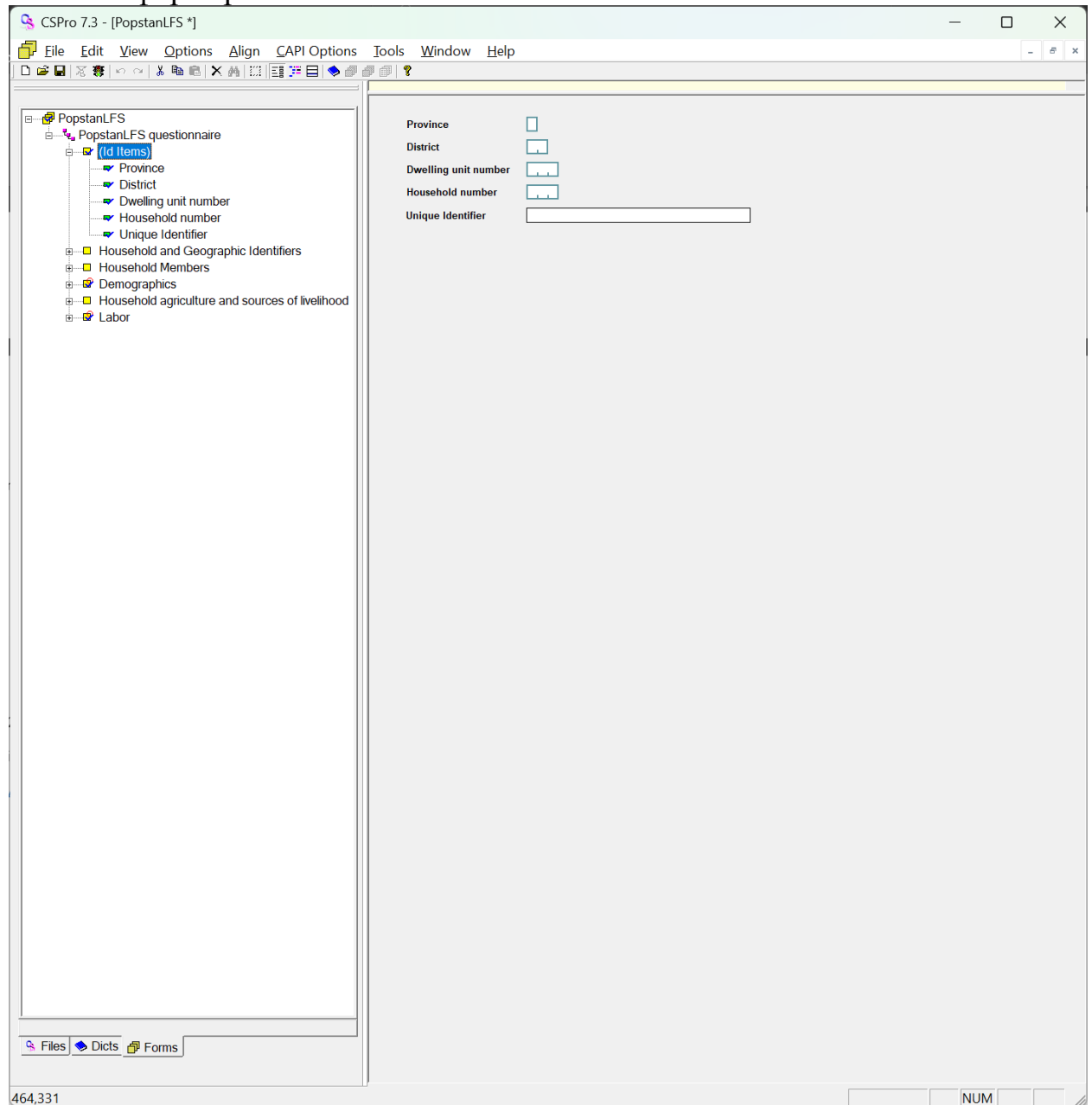
На сайте МОТ информация, содержащая рекомендации по проведению обследования рабочей силы представлена по ссылке:

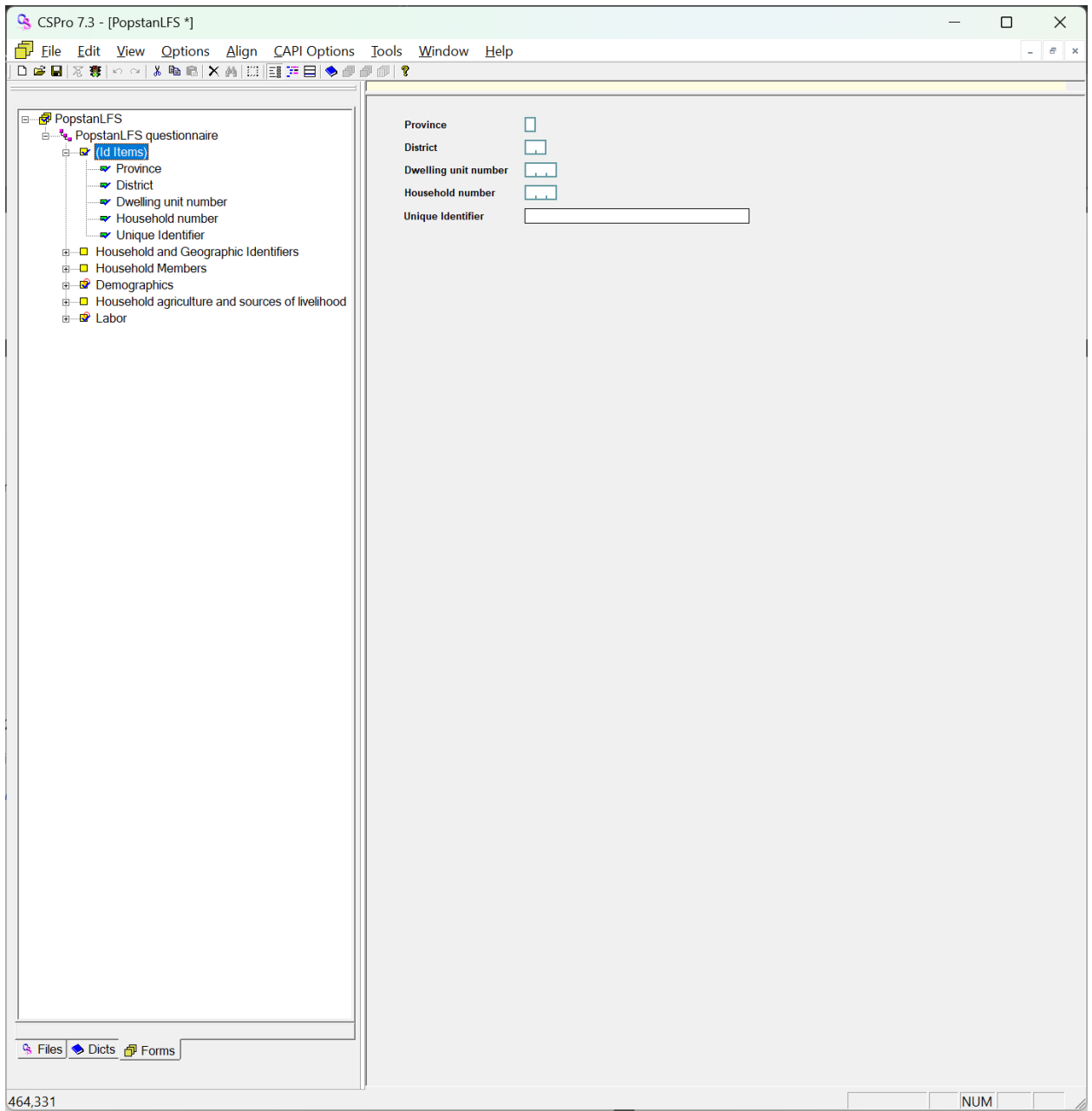
Labor Force Survey Resources -> CAPI resources

<https://ilostat.ilo.org/resources/lfs-resources/>

(CAPI) - методы компьютерного интервью все чаще используются при проведении опросов. Анкеты, реализованные таким образом, могут использовать встроенные функции для улучшения процесса заполнения анкеты для интервьюера и респондента по сравнению с ручными и бумажными анкетами. Это не только снижает нагрузку на респондентов, но и расширяет возможности создания более разнообразных и обширных вопросников, которыми сложнее управлять через PAPI. Кроме того, возможность сбора данных в электронном виде обеспечивает повышение качества данных и эффективности, учитывая возможность реализации улучшенных проверок в реальном времени и устранения необходимости ручного ввода данных. Таким образом, CAPI и другие компьютерные методы опроса предлагают широкий спектр преимуществ как с точки зрения качества данных, так и с точки зрения эффективности, гибкости и адаптируемости опросов.

Система формирования анкеты ОРС





CSPro 7.3 - [PopstanLFS *]

File Edit View Options Align CAPI Options Tools Window Help

- PopstanLFS
 - PopstanLFS questionnaire
 - (Id Items)
 - Household and Geographic Identifiers
 - Household Members**
 - Household members
 - Demographics
 - Household agriculture and sources of livelihood
 - Labor

	Unique person number	Name	Additional household members	Additional person living in thi household
1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Files Dicts Forms

705.402 NUM

CSPro 7.3 - [PopstanLFS *]

File Edit View Options Align CAPI Options Tools Window Help

PopstanLFS

- PopstanLFS questionnaire
 - (Id Items)
 - Household and Geographic Identifiers
 - Household Members
 - Demographics
 - Person number
 - Sex
 - Relationship to head/reference person
 - Date of Birth
 - Age (when missing birth date)
 - Marital status
 - Highest level of education
 - Field of education
 - Field of highest education - code
 - Current school attendance
 - Unpaid apprenticeship, internship or work-place training
 - Attend training
 - DEM End
 - Household agriculture and sources of livelihood
 - Labor

Person number

Sex

Relationship to head/reference person

Date of birth

Age (when missing birth date)

Marital status

Highest level of education

Field of education

Field of highest education - code

Current school attendance

Unpaid apprenticeship, internship or work-place training

Attend training

DEM End

Files Dicts Forms

165,322 NUM

CSPro 7.3 - [PopstanLFS *]

File Edit View Options Align CAPI Options Tools Window Help

PopstanLFS

- PopstanLFS questionnaire
 - (Id Items)
 - Household and Geographic Identifiers
 - Household Members
 - Demographics
 - Household agriculture and sources of livelihood**
 - All sources of household income in last 12 m
 - Sources of support - other
 - Main source of household income in last 12 r
 - Main source of support - other
 - Labor

All sources of household income in last 12 months

Sources of support - other

Main source of household income in last 12 months

Main source of support - other

Files Dicts Forms

13.326 NUM

CSPro 7.3 - [PopstanLFS *]

File Edit View Options Align CAPI Options Tools Window Help

PopstanLFS

- PopstanLFS questionnaire
 - (Id Items)
 - Household and Geographic Identifiers
 - Household Members
 - Demographics
 - Household agriculture and sources of livelihood
 - Labor**
 - Labor module person number
 - Module start: Proxy
 - Availability of selected respondent to participate in interview
 - Direct respondent participation
 - Proxy respondent id
 - Proxy respondent relation to selected respondent
 - Module end: Proxy
 - Module start: Employed at work
 - Worked for pay
 - Worked for profit
 - Worked in family business
 - Module end: Employed at work
 - Module start: Temporary absence
 - Absent from employment
 - Reason for absence
 - Reason for absence other
 - Continued work during off-season
 - Duration of absence
 - Continued pay during absence
 - Module end: Temporary absence
 - Module start: Main job - Core job characteristics
 - Multiple job-holder status
 - Main Job Work Type
 - Employment relationship in main job
 - Family business co-operator
 - Hired employees in main job
 - Remuneration type in main job
 - Additional form of payment
 - Module end: Main job - Core job characteristics
 - Module start: Main job - Core job characteristics
 - Institutional sector in main job
 - Unit in main job has a name
 - Name of unit in main job
 - Main activity of unit in main job
 - Size of unit in main job
 - Type of workplace in main job
 - Module end: Main job - Core job characteristics
 - Module start: Main job - Contract characteristics
 - Written or Oral contract in main job
 - Contract type
 - Duration of non-permanent contract
 - Module end: Main job - Contract characteristics
 - Module start: Second job - Core job characteristics
 - Second job type
 - Occupation title in second job
 - Occupation tasks in second job

Files Dicts Forms

329,5

NUM

Labor module person number

Module start: Proxy

Availability of selected respondent to participate in interview

Direct respondent participation

Proxy respondent id

Proxy respondent relation to selected respondent

Module end: Proxy

Module start: Employed at work

Worked for pay

Worked for profit

Worked in family business

Module end: Employed at work

Module start: Temporary absence

Absent from employment

Reason for absence

Reason for absence other

Continued work during off-season

Duration of absence

Continued pay during absence

Module end: Temporary absence

Module start: Main job - Core job characteristics

Multiple job-holder status

Occupation title in main job

Occupation tasks in main job

Employment relationship in main job

Family business co-operator

Hired employees in main job

Remuneration type in main job

Additional form of payment

Module end: Main job - Core job characteristics

Module start: Main job - Core characteristics of the economic unit

Institutional sector in main job

Unit in main job has a name

Name of unit in main job

Main activity of unit in main job

CSPro 7.3 - [PopstanLFS *]

File Edit View Options Align CAPI Options Tools Window Help

- Main activity of unit in second job
- Employment relationship in second job
- Hired employees in second job
- Module end: Second job - Core job chara
- Module start: Working time
- Usual hours per week in main job
- Usual days per week in main job
- Usual hours per day in main job
- Absence from main job in reference week
- Overtime in main job in reference week
- Extra hours worked in main job in referen
- Same actual hours as usual in main job
- Absence working time check
- Actual hours in main job
- Total number of jobs
- Usual hours per week in second job
- Same actual hours as usual in second job
- Actual hours in second job
- Usual hours per week in other jobs
- Same actual hours as usual in other jobs
- Actual hours in other jobs
- Derived usual hours worked in All jobs
- Derived actual hours worked in all jobs
- Check for total usual hours per week in a
- Correction for total usual hours per week
- Check for total actual hours in reference
- Correction for total actual hours in referen
- Search for other job
- Wants to work more hours per week
- Available to work more hours
- Additional hours available to work
- Module End: Working time
- Module start: Job Search
- Looked for paid job
- Looked to start a business
- Main job search method
- Main search method_other
- Any other method for passive seekers
- Type of other method for passive seekers
- Additional search method_other
- Duration of job search
- Job search in last 12 mo
- Desire to work
- Main reason for not seeking work
- Reason for not seeking work_other
- Future starter duration
- Future starter available to work in referen
- Available to work in reference week
- Available to work in two weeks
- Reason for not being available
- Main activity at present
- Main current activity_other
- Module end: Job search
- End Individual Interview

Files Dicts Forms

Main activity of unit in main job

Size of unit in main job

Type of workplace in main job

Module end: Main job - Core characteristics of the economic unit

Module start: Main job - Contract characteristics

Written or Oral contract in main job

Contract type

Duration of non-permanent contract

Module end: Main job - Contract characteristics

Module start: Second job - Core job characteristics

Occupation title in second job

Occupation tasks in second job

Main activity of unit in second job

Employment relationship in second job

Hired employees in second job

Module end: Second job - Core job characteristics

Module start: Working time

Usual hours per week in main job

Usual days per week in main job

Usual hours per day in main job

Absence from main job in reference week

Overtime in main job in reference week

Extra hours worked in main job in reference week

Same actual hours as usual in main job

Absence working time check

Actual hours in main job

Total number of jobs

Usual hours per week in second job

Same actual hours as usual in second job

Actual hours in second job

Usual hours per week in other jobs

Same actual hours as usual in other jobs

Actual hours in other jobs

Derived usual hours worked in All jobs

Derived actual hours worked in all jobs

Check for total usual hours per week in all jobs

Correction for total usual hours per week

Check for total actual hours in reference week in all jobs

Correction for total actual hours in reference week

For Help, press F1

NUM

CSPro 7.3 - [PopstanLFS *]

File Edit View Options Align CAPI Options Tools Window Help

- Employment relationship in second job
- Hired employees in second job
- Module end: Second job - Core job chara
- Module start: Working time
- Usual hours per week in main job
- Usual days per week in main job
- Usual hours per day in main job
- Absence from main job in reference week
- Overtime in main job in reference week
- Extra hours worked in main job in referen
- Same actual hours as usual in main job
- Absence working time check
- Actual hours in main job
- Total number of jobs
- Usual hours per week in second job
- Same actual hours as usual in second job
- Actual hours in second job
- Usual hours per week in other jobs
- Same actual hours as usual in other jobs
- Actual hours in other jobs
- Derived usual hours worked in All jobs
- Derived actual hours worked in all jobs
- Check for total usual hours per week in a
- Correction for total usual hours per week
- Check for total actual hours in reference
- Correction for total actual hours in referen
- Search for other job
- Wants to work more hours per week
- Available to work more hours
- Additional hours available to work
- Module End: Working time
- Module start: Job Search
- Looked for paid job
- Looked to start a business
- Main job search method
- Main search method_other
- Any other method for passive seekers
- Type of other method for passive seekers
- Additional search method_other
- Duration of job search
- Job search in last 12 mo
- Desire to work
- Main reason for not seeking work
- Reason for not seeking work_other
- Future starter duration
- Future starter available to work in reference week
- Available to work in reference week
- Available to work in two weeks
- Reason for not being available
- Main activity at present
- Main current activity_other
- Module end: Job search
- End Individual Interview

Files Dicts Forms

912.3200

NUM

Actual hours in second job

Usual hours per week in other jobs

Same actual hours as usual in other jobs

Actual hours in other jobs

Derived usual hours worked in All jobs

Derived actual hours worked in all jobs

Check for total usual hours per week in all jobs

Correction for total usual hours per week

Check for total actual hours in reference week in all jobs

Correction for total actual hours in reference week

Search for other job

Wants to work more hours per week

Available to work more hours

Additional hours available to work

Module End: Working time

Module start: Job Search

Looked for paid job

Looked to start a business

Main job search method

Main search method_other

Any other method for passive seekers

Type of other method for passive seekers

Additional search method_other

Duration of job search

Job search in last 12 mo

Desire to work

Main reason for not seeking work

Reason for not seeking work_other

Future starter duration

Future starter available to work in reference week

Available to work in reference week

Available to work in two weeks

Reason for not being available

Main activity at present

Main current activity_other

Module end: Job search

End Individual Interview

СОПОСТАВЛЕНИЕ КАТЕГОРИЙ СТАТУСА В ЗАНЯТОСТИ

ICSE - 18	Приказ Росстата от 30.06.2017 № 445 (ред. от 03.10.2023)
А. Независимые работники	Независимые работники
<i>Independent Worker</i>	
1. Работодатели	1) Работодатели
<i>Employers</i>	
1.1. Работодатели в корпорациях	Работодатели в компаниях (корпорациях)
<i>Employers in corporations</i>	
1.2. Работодатели в домашних рыночных предприятиях	Работодатели на семейных предприятиях, ориентированных на рынок
<i>Employers in household market enterprises</i>	
2. Независимые работники без наемных работников	2) Самозанятые¹, не использующие наемный труд
<i>Independent workers without employees</i>	
2.1. Владельцы-операторы корпораций без наемных работников	Владельцы-управляющие компаниями без наемных работников
<i>Owner-operators of corporations without employees</i>	
2.2 Работники за свой счет в домашних рыночных предприятиях без наемных работников	Самозанятые на семейных предприятиях, ориентированных на рынок, без наемных работников. Самозанятые , производящие товары для собственного потребления без наемных работников
<i>Own-account workers in household market enterprises without employees</i>	
Б. Зависимые работники	Зависимые работники
<i>Dependent Workers</i>	
1. Зависимые подрядчики	1) Зависимые подрядчики
<i>Dependent Contractors</i>	
2. Наемные работники	2) Наемные работники
<i>Employees</i>	
2.1. Наемные работники на постоянной основе	постоянные наемные работники
<i>Permanent employees</i>	
2.2. Наемные работники с	работники, нанятые на

1. В документе 21-й МКСТ “Resolution concerning statistics on work relationships” («Резолюция о статистике трудовых отношений») категория «самозанятые» исключена.

фиксированным сроком работы	ограниченный срок
<i>Fixed-term employees</i>	
2.3. Наемные работники, работающие на краткосрочной и случайной основе	работники с краткосрочными контрактами и случайные работники
<i>Short-term and casual employees</i>	
2.4. Оплачиваемые ученики, стажеры и интерны	Оплачиваемые стажеры, ученики и интерны
<i>Paid apprentices, trainees and interns</i>	
3. Помогающие члены домашних хозяйств	Помогающие на семейных предприятиях
<i>Contributing family workers</i>	