

КПРТ 3. Статус в занятости

Введение

Показатель статуса в занятости выделяет две основные категории занятых. Это а) наемные работники и б) самозанятые работники. Обе группы работников представлены в процентах от общей численности занятых лиц обоих полов, отдельно для мужчин и женщин. Информация о подкатегориях группы самозанятых работников – о самозанятых работниках с наемными работниками (работодателях), самозанятых работниках без наемных работников (лицах, работающих за свой счет), членах производственных кооперативов и работниках семейных предприятий (ранее известных как неоплачиваемые семейные работники) – имеется не для всех стран, однако представляется везде, где это возможно. В таблице 3 содержатся текущие данные о 194 странах.

Использование показателя

Показатель отражает распределение рабочей силы по статусу в занятости и может использоваться для того, чтобы ответить на вопросы о том, какая часть занятого населения страны а) работает по найму, б) управляет собственными предприятиями с привлечением наемных работников и без них или в) работает бесплатно на семейном предприятии? Согласно Международной классификации статуса занятости (МКСЗ) основные критерии, используемые для определения групп работников по их статусу, относятся к типам экономического риска, с которыми они сталкиваются в трудовой деятельности, частью чего является прочность институциональной связи между лицом и рабочим местом, а также тип контроля над предприятиями и другими работниками, которым занятое лицо обладает или будет обладать в качестве явного или неявного

результата заключения трудового договора.¹

Распределение данных о занятости по статусу в занятости обеспечивает статистическую основу для описания поведения и условий труда работников, а также для их отнесения к той или иной социально-экономической группе.² Высокая доля наемных работников в стране может означать продвинутую стадию экономического развития. С другой стороны, значительная доля лиц, работающих за свой счет (самозанятых работников без наемных работников), может быть признаком крупного сельскохозяйственного сектора и низких темпов роста формальной экономики. Работа на семейном предприятии – это одна из форм труда, который используется в производстве товаров для рынка; как правило, он не оплачивается, хотя оплата может принимать опосредованную форму как доход семьи. Эта форма труда особенно распространена среди женщин, в частности среди женщин в домашних хозяйствах, где другие члены трудятся в качестве самозанятых работников, и связана с управлением семейным предприятием или фермой. Значительные доли работников семейных предприятий, скорее всего, указывают на низкий уровень развития, медленные темпы создания рабочих мест, широко распространенную бедность и зачастую на крупную сельскую экономику.

¹ Резолюция о статистике занятости в неформальном секторе, принятая 15-й Международной конференцией статистиков труда, Женева, 1993 г.; http://www.ilo.ch/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087562/lang--en/index.htm.

² Организация Объединенных Наций: Handbook for Producing National Statistical Reports on Women and Men, Social Statistics and Indicators, Series K, No. 14 (New York, 1997), стр. 217.

У самозанятых работников и работников семейных предприятий меньше шансов получить официальную работу и соответственно больше шансов лишиться благ, связанных с достойной занятостью, таких как адекватное социальное обеспечение и право голоса в трудовой сфере. Поэтому обе группы работников вместе классифицируются как «незащищенная занятость», а наемные работники вместе с работодателями как «защищенная занятость». Уровень незащищенной занятости, т.е. доля незащищенных занятых в общей численности занятых, являлся показателем (к настоящему времени закрытой) задачи ЦРТ по обеспечению достойного труда.³ Во всем мире чуть меньше половины работников характеризуются уязвимой занятостью, но во многих странах с низким уровнем дохода их доля гораздо больше.

Показатель статуса в занятости тесно связан с показателем занятости по секторам (КПРТ 4). По мере роста экономики можно ожидать смещения занятости из сельского хозяйства в промышленность и сферу услуг, что, в свою очередь, отражается в увеличении числа наемных работников. Кроме того, сокращение доли занятых в сельском хозяйстве ведет к снижению доли работников семейных предприятий, которых часто можно встретить в аграрном секторе в развивающихся странах. Страны, где наблюдается сокращение доли самозанятых работников или работников семейных предприятий с одновременным увеличением доли наемных работников, переходят от ситуации с низким уровнем доходов населения и крупным неформальным или сельским сектором к ситуации с более высокими доходами и с быстрыми темпами роста занятости.

³ См. МОТ: Ключевые показатели рынка труда, 6-е издание (Женева, 2009 г.), глава 1, раздел С; МОТ: Ключевые показатели рынка труда, 5-е издание (Женева, 2007 г.), глава 1, раздел А; ООН: Доклад об осуществлении целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия 2013 (Нью-Йорк).

Примерами служат Республика Корея и Таиланд, где крупные сдвиги в статусе в занятости сопровождаются экономическим ростом.

Долевые изменения групп по статусу в занятости, как правило, не такие резкие и явные, как сдвиги в занятости по секторам. Страна с большой неформальной экономикой как в промышленности, так и в сфере услуг, как правило, имеет более высокий процент самозанятых работников и работников семейных предприятий (и следовательно повышенный процент уязвимой занятости), чем страна с меньшим объемом неформальной экономики. Может быть уместнее анализировать ситуацию со статусом в занятости в различных секторах для того, чтобы понять, произошли ли какие-либо изменения в их относительных долях. Такой уровень детализации данных, наверное, обеспечивают недавние обследования рабочей силы или переписи населения.⁴

Определения и источники

Международные рекомендации о классификации статуса в в занятости существовали еще до 1950 года.⁵ В 1958 году Статистическая комиссия Организации Объединенных Наций утвердила Международную классификацию статуса в занятости (МКСЗ). На 15-й Международной конференции статистиков труда (МКСТ) в 1993 году определения категорий были пересмотрены. В результате пересмотра 1993 года сохранились существовавшие основные категории, однако была сделана попытка улучшить концептуальную основу

⁴ См. МБТ: Ключевые показатели рынка труда, 5-е издание (Женева, 2007 г.), глава 1, раздел В.

⁵ Шестая Международная конференция статистиков труда (1947 г.) и сессия Комиссии ООН по народонаселению (1950 г.) приняли соответствующие рекомендации в отношении статистики занятости и безработицы и переписей населения.

для различения и базового разграничения занятости по найму и самозанятости.

Категории МКСЗ 1993 и их определения представлены ниже:

i. **Наемные работники** – все лица, выполняющие работу, определяемую как оплачиваемая работа по найму, которые заключили явный трудовой договор (в письменной или устной форме) или подразумеваемый трудовой договор, обеспечивающий их базовое вознаграждение, которое не зависит напрямую от доходов единицы, в которой они работают.

ii. **Работодатели** – работники, которые участвуют в трудовой деятельности от собственного имени или совместно с одним или несколькими партнерами, чья работа определяется как «самостоятельная занятость» (т.е. работа, вознаграждение за выполнение которой напрямую зависит от прибыли, получаемой от производства товаров и услуг) и которые в этом качестве нанимают на постоянной основе одно или несколько лиц для работы на себя в качестве наемного работника (работников).

iii. **Лица, работающие на индивидуальной основе** – лица, работающие на индивидуальной основе или совместно с одним или несколькими партнерами, чья работа определяется как «самостоятельная занятость» (см. ii выше) и которые не нанимают на постоянной основе каких-либо наемных работников для работы на себя.

iv. **Члены производственных кооперативов** – лица, выполняющие работу, определяемую как «самостоятельная занятость» (см. ii или iii выше) в кооперативе, производящем товары и услуги.

v. **Работники семейных предприятий** – лица, выполняющие работу, определяемую как «самостоятельная занятость» в качестве

лиц, работающих на индивидуальной основе (см. iii выше) рыночного предприятия, управляемого родственником, живущем в том же домашнем хозяйстве.

vi. **Работники, не поддающиеся классификации по статусу**, включают лиц, о которых имеется недостаточно соответствующей информации, и/или которые не могут быть отнесены к одной из вышеуказанных категорий.

Показатель статуса в занятости включает все шесть групп, упомянутых в определениях МКСЗ. Две основные группы – самозанятые и наемные работники – характеризуют два широких типа статуса в занятости. Остальные четыре группы – работодатели (группа ii), лица, работающие на индивидуальной основе (группа iii), члены производственных кооперативов (группа iv) и работники семейных предприятий (группа v) – это подкатегории самозанятых работников. Чтобы получить проценты, представленные в таблице 3, численность работников в каждой категории статуса делится на общую численность занятых. Как уже упоминалось, доля незащищенной занятости рассчитывается как суммарная численность лиц, работающих на индивидуальной основе и работников семейных предприятий в процентах от общей численности занятых.

Большая часть информации по данному показателю получалась из международных хранилищ данных о рынке труда, включая онлайн-базу данных Департамента статистики МБТ (ILOSTAT), Статистическое бюро Европейских сообществ (Евростат), базу статистических данных о рабочей силе Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и информационную систему по вопросам труда Латинской Америки и Карибского бассейна (QUIPUSTAT) с дополнительной информацией, получаемой с веб-сайтов национальных статистических управлений.

Ограничения сопоставимости данных

Показатель статуса в занятости может использоваться для анализа того, как распределение рабочей силы по статусу занятости меняется с течением времени в той или иной стране, как это распределение различается между странами и как оно эволюционировало за эти годы в разных странах. Тем не менее, изменения в источниках информации и методологиях часто вызывают различия в определениях и их охвате для разных стран и для разных лет, что затрудняет сопоставление данных.

Некоторые изменения и различия в определениях можно упускать из виду. Например, вероятно, не будет существенной разницы, если сравниваются данные о статусе в занятости между странами, которые используют информацию обследований рабочей силы с разными параметрами возрастных групп. (Как правило, используется предельный возраст от 15 лет и старше, однако в ряде стран применяется другой нижний или верхний возрастной предел.) Кроме того, в ограниченном числе случаев одну из категорий самозанятых работников, т.е. членов производственных кооперативов, относят к наемным работникам. Эффект такого нестандартного группирования, вероятно, будет незначительным. На более детальном уровне данные трудно сравнивать внутри группы самозанятых, если только не доступна информация о комбинациях их подкатегорий; например, в ряде стран к лицам, работающим на индивидуальной основе в определенные периоды времени причисляются работодатели, члены производственных кооперативов или работники семейных предприятий.

Важно также отметить, что информация, получаемая от обследований рабочей силы, не обязательно согласуется с точки зрения того, что включается в занятость. Так, использование данных о гражданском населении может вести к недооценке

численности «наемных работников» и «работников, не поддающиеся классификации по статусу», особенно в странах с большой численностью военнослужаших. Это не отразится на двух других категориях – самозанятых работниках и работниках семейных предприятий, хотя будут затронуты их относительные доли.

Что касается географического охвата, то информацию из источника, который охватывает только городские районы или только отдельные города, нельзя корректно сравнить с информацией из источников, которые охватывают как сельские, так и городские районы, т.е. всю страну.⁶

Что касается «наемных работников», нужно внимательно относиться к охвату данных, в частности, как упоминалось выше, необходимо понять, относятся ли они только к гражданскому населению или ко всему населению страны. Более того, различия в статусе в занятости, используемые в этой главе, не позволяют проводить более тонкие грани различия в трудовом статусе, другими словами, невозможно установить, заключают ли работники временные или постоянные договоры и какая в них предусмотрена защита от увольнений, так как все наемные работники представлены единой группой.

⁶ При обращении к этой таблице и таблицам с 4а) до 4д) о занятости по секторам мы настоятельно рекомендуем исключать из выборки страны, данные о которых не охватывают всю национальную территорию. Это можно сделать в программе после поиска всех данных с последующим уточнением параметров в поле «географический охват» путем выбора варианта «только национальный».