

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
Учреждение образования
«Витебский государственный технологический университет»

**РАЗВИТИЕ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В
РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ В УСЛОВИЯХ
ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ**

МОНОГРАФИЯ

*Под научной редакцией
О.В. Зайцевой*

Витебск
2023

УДК 331.5
ББК 65.240
3 12

Автор:
О. В. Зайцева

Рецензенты:

д.э.н., профессор, ректор учреждения образования «Витебский
государственный университет им. П.М. Машерова»
Богатырёва В.В. (г. Витебск, Республика Беларусь);

д.э.н., профессор, проректор по научной работе учреждения
образования «Витебский государственный технологический
университет»
Ванкевич Е.В. (г. Витебск, Республика Беларусь);

к.э.н., начальник управления поддержки малого и среднего бизнеса
ОАО «Банк развития Республики Беларусь»
Медведева Ю. А. (г. Минск, Республика Беларусь)

Рекомендовано к изданию редакционно-издательским
советом УО «ВГТУ», протокол № 3 от 30.11.2022.

Рекомендовано к изданию научно-техническим
советом УО «ВГТУ», протокол № 7 от 08.11.2022.

Зайцева, О. В.

3 12 Развитие нестандартных форм занятости в Республике Беларусь в
условиях цифровизации экономики : монография / О. В. Зайцева. –
Витебск: УО «ВГТУ», 2023. – 174 с.
ISBN 978-985-481-730-9

В монографии рассматриваются теоретические подходы и прикладные направления развития и управления нестандартными формами занятости в Республике Беларусь в условиях цифровизации экономики. Систематизированы теоретические подходы, включающие сущность, классификацию, факторы развития нестандартных форм занятости. Оценены масштабы распространения нестандартных форм занятости в зарубежных странах. Разработана авторская методика анализа нестандартных форм занятости в Республике Беларусь, на основании которой оценена их динамика развития в Республике Беларусь. В результате проведенного анализа предложены направления по снижению негативных последствий распространения нестандартных форм занятости в Республике Беларусь.

Монография предназначена для специалистов в области рынка труда, органов государственного управления, студентов, магистрантов, аспирантов высших учебных заведений, научных исследователей.

УДК 331.5
ББК 65.240

ISBN 978-985-481-730-9

© УО «ВГТУ», 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	5
Глава 1	
Теоретические подходы к развитию и управлению нестандартными формами занятости в условиях цифровизации экономики	7
1.1 Предпосылки и факторы развития нестандартных форм занятости	7
1.2 Сущность и классификация нестандартных форм занятости	12
1.3 Масштабы распространения нестандартных форм занятости в цифровой экономике	28
1.4 Оценка последствий применения нестандартных форм занятости и их регулирование	37
Глава 2	
Нестандартные формы занятости в экономике Республики Беларусь: масштабы, характеристика, последствия	46
2.1 Методика анализа нестандартных форм занятости в Республике Беларусь	46
2.2 Динамика нестандартных форм занятости в Республике Беларусь	58
2.3 Тенденции и особенности е-занятости в Республике Беларусь	71
2.4 Влияние нестандартных форм занятости на рынок труда Республики Беларусь	76
Глава 3	
Концептуальные основы управления нестандартными формами занятости в Республике Беларусь	85
3.1 Концептуальный подход к управлению нестандартными формами занятости в Республике Беларусь	85
3.2 Методический подход к оценке и регулированию неформальной занятости в Республике Беларусь	99
3.3 Направления развития е-занятости в Республике Беларусь	107
Заключение	113

Список использованных источников	115
Приложение А	131
Приложение Б	132
Приложение В	135
Приложение Г	136
Приложение Д	138
Приложение Е	139
Приложение Ж	141
Приложение И	150
Приложение К	155
Приложение Л	156
Приложение М	157
Приложение Н	173

ПРЕДИСЛОВИЕ

Тенденция развития нестандартных форм занятости стала абсолютной для современных рынков труда, начиная с 80-х годов XX века. В настоящее время нестандартно занятые составляют значительный и один из наиболее динамичных сегментов рабочей силы на рынках труда многих стран мира, что подтверждается многочисленными исследованиями. Однако эта тенденция противоречит действующему трудовому законодательству большинства стран, которое создано для условий стандартной занятости индустриального общества. Учитывая, что нестандартные формы занятости вносят значительные коррективы в механизм функционирования рынка труда и социальное обеспечение, позволяют частично избежать налогообложения доходов и социальных платежей, приводят к снижению социальной защищенности работников и повышают неустойчивость занятости, вопросы их оценки, мониторинга и управления приобретают важное экономическое и социальное значение. Для Республики Беларусь актуальность данной проблемы усиливается задачами инновационного развития и цифровизации экономики с одновременным сохранением достигнутого уровня социальной защищенности работников.

Вместе с тем несмотря на то, что различным аспектам занятости посвящены исследования отечественных и зарубежных ученых, нестандартная занятость как самостоятельная проблема в трудах белорусских ученых не рассматривается. Проблемы развития занятости населения в новой экономике под влиянием информационных технологий освещаются в работах зарубежных ученых Дж. Браччи, Г. Грина, Д. Ньюмарка, Н. Мэнфильда, Д. Рид, Дж. Смита, Дж. Хекера, Р. Фримена, экспертов международных организаций (Международной организации труда, Европейского фонда образования, Всемирного банка, Европейского центра по развитию профессионального образования и др.). Анализ развития новых форм занятости представлен в работах российских и белорусских ученых Т. Н. Василюк, В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой, Р. П. Колосовой, М. В. Луданик, А. П. Моровой, С. И. Паринова, Л. И. Смирных, Т. О. Разумовой, Е. В. Ванкевич, С. В. Шевченко и др. Вопросы прекаризации занятости освещаются в работах Г. Стэндинга, Д. Роджерса, Дж. Берджеса, М. Гибни, В. Н. Бобкова, О. В. Вередюк, Р. П. Колосовой, Т. О. Разумовой, экспертов международных организаций. Проблемы белорусского рынка труда, формирование и развитие социально-трудовых отношений рассматриваются в трудах Л. С. Боровик, А. В. Бондаря, Е. В. Ванкевич, И. Н. Куропатенковой, С. Н. Лебедевой, Н. В. Маковской, Т. Н. Мироновой, А. П. Моровой, М. И. Ноздрин-Плотницкого, Г. Н. Соколовой, Л. Е. Тихоновой,

С. С. Ткаченко, С. В. Шевченко и др. Инновационные подходы к формированию и использованию человеческих ресурсов предприятий анализируют российские и белорусские авторы: А. О. Блинов, О. С. Виханский, А. П. Егоршин, А. Я. Кибанов, Ю. Г. Одегов, Л. М. Крюков, В. Н. Шимов, Н. И. Богдан, М. В. Петрович, Н. П. Беляцкий и др. Вопросам гибкости рынка труда посвящены работы российских и белорусских ученых Е. Я. Варшавской, Л. И. Смирных, С. Ю. Рощина, А. П. Моровой, А. А. Бажиной. Вопросы неформальной занятости, а также подходы к измерению и оценке различных форм скрытой экономики и неформальной занятости содержатся в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (МОТ) и рассматриваются в работах зарубежных и отечественных исследователей: К. Харта, Э. Де Сото, Л. Я. Косалса, О. В. Синявской, Р. И. Капелюшникова, В. Е. Гимпельсона, Л. Е. Тихоновой, Н. Ч. Бокун и др.

Однако при всем многообразии теоретических подходов и эмпирических показателей, проблема нестандартной занятости системно не исследовалась: до сих пор сохраняется отсутствие методологической ясности в вопросах определения видов и форм нестандартной занятости, так как нет единства в критериях ее идентификации. Это создает сложности для статистической оценки нестандартных форм занятости и затрудняет принятие решений в отношении управления ими. Исследование нестандартных форм занятости также осложняется отсутствием или неполнотой статистических данных, предоставляемых официальными статистическими органами.

В этой связи, целью работы является разработка теоретических подходов и прикладных направлений развития и управления нестандартными формами занятости в Республике Беларусь.

Автор выражает огромную благодарность своему научному руководителю Ванкевич Елене Васильевне, доктору экономических наук, профессору, проректору по научной работе УО «Витебский государственный технологический университет» за важнейшие советы, значимые замечания, а также за поддержку при проведении исследования.

Глава 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ И УПРАВЛЕНИЮ НЕСТАНДАРТНЫМИ ФОРМАМИ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

1.1 Предпосылки и факторы развития нестандартных форм занятости

«Стандартная» занятость не всегда была социальной и правовой нормой и появилась в конце XIX века в условиях развивающейся индустриализации. Данный термин не закреплён никакими юридическими документами, регулирующими вопросы занятости (приложение А). Тем не менее «стандартная» занятость выступает как атрибут индустриальной экономики (рисунок 1.1), стереотип занятости в которой определялся тем, что по окончании своего образования большинство людей должны были устроиться на работу с полным рабочим днем к одному работодателю на все время до достижения пенсионного возраста [1, р. 1].

Стандартная занятость во второй половине XX века была оформлена жестким нормативно-правовым регулированием государства и профсоюзов (через процедуры коллективных договоров и социального партнерства, трудовое законодательство и систему социальной защиты наемных работников).

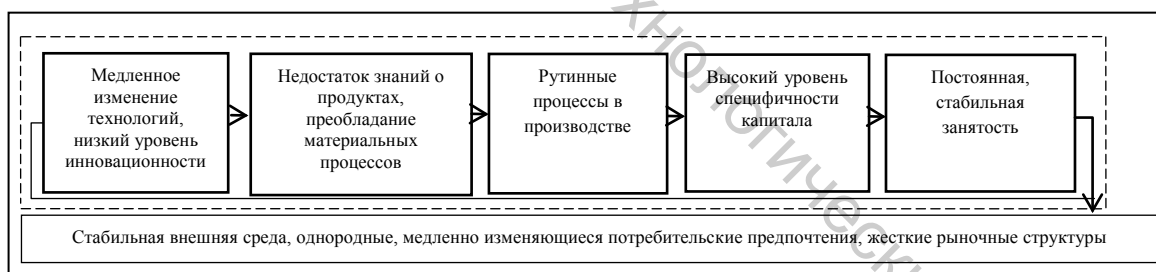


Рисунок 1.1 – Модель занятости в индустриальном обществе

Источник: разработано автором.

Однако производственно-экономические изменения конца XX века обусловили массовое отклонение от стандартных условий занятости. Ряд экономистов причины появления нестандартности в организации занятости населения и отказа в трудовых отношениях от коллективных договоров и жесткой государственной регламентации занятости связывают с нефтяным кризисом [2], который обусловил замедление темпов экономического роста, что привело к высокому уровню безработицы, особенно в Европе. Ее экономика первой оказалась не в состоянии генерировать достаточное количество рабочих мест для обеспечения полного рабочего времени по найму для всех категорий работников.

Как следствие, появилось большое количество рабочих мест, предполагающих отношения занятости, отличные от «стандартных». В процессе структурных изменений экономик развитых стран снижалась доля традиционной крупной промышленности, предъявлявшей основной спрос на стандартную занятость. Расширился сектор услуг, нуждающийся в работниках, которые могли бы функционировать в условиях гибкого временного режима с большей или меньшей продолжительностью рабочего дня, чем предусмотрено законодательством. Возросли требования работодателей к мобильности рабочих ресурсов, которые в случае необходимости могли бы легко перемещаться на другие рабочие места. Это привело к усилению роли срочного трудового договора. Переход к постиндустриальному обществу (рисунок 1.2), связанный с ним технологический прогресс и, прежде всего, развитие информационных технологий, обеспечили технико-экономические предпосылки для развития небольших гибких производств, специализации и аутсорсинга. Вследствие этого возрос спрос на работников, способных и готовых работать в часто меняющихся и нестандартных условиях.

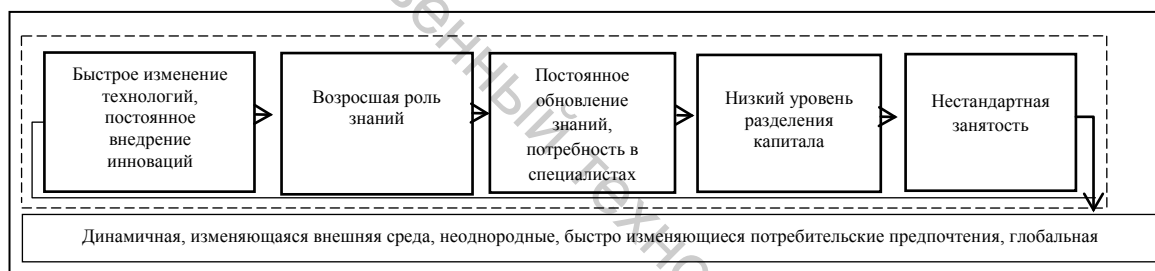


Рисунок 1.2 – Модель занятости в постиндустриальном обществе

Источник: собственная разработка.

Таким образом, объективными **предпосылками** развития нестандартных форм занятости стали:

1. *Развитие технологий, переход к постиндустриальному обществу, четвертая промышленная революция*, которые вносят свои изменения в различные сферы экономики, в том числе в функционирование рынка труда, приводят к возникновению «новых форм экономического развития, новых моделей организации производства, а также новых моделей развития бизнеса, базирующихся на новых драйверах роста» [3, с.21]. Наиболее существенными характеристиками трудовых отношений на данном этапе развития экономики выступают количественная гибкость (изменение количества занятых либо оплаты их труда), функциональная (используется уже имеющийся контингент, фирма меняет количество часов работы, переучивает персонал, меняет его местами), пространственно-временная (использование нестандартных, гибких форм занятости и организации трудовой деятельности, внедрение гибких режимов труда,

дифференцированных форм найма и увольнения).

2. *Формирование «цифровой» экономики.*

Расширение использования информационно-коммуникационных технологий приводит к появлению новой модели экономики – «цифровой» экономики (е-экономики, «интернет-экономики», «веб-экономики»), или экономики, базирующейся на информационных технологиях, которая зачастую делает стандартный режим работы невыгодным и неудобным, и способствует возникновению новых форм труда (в том числе, е-занятости).

Возникновение «цифровой» экономики предъявляет новые требования к работникам. «Во всем мире предприятиям во все большей степени требуются работники, обладающие большей гибкостью, более высоким уровнем квалификации (особенно в отношении компьютерной грамотности), а также более высокой степенью адаптации к быстрым изменениям в деловой сфере» [4, с. 33].

Развитие информационно-коммуникационных технологий оказывает глубокое влияние на движение трудовых ресурсов, способствует расширению сферы услуг, для которой наиболее характерны нестандартные формы занятости (доля занятости в сфере услуг за последние двадцать лет выросла на 10 % до 51 % в 2019 г.¹).

Частным проявлением цифровой экономики является «гиг-экономика» (англ. «gig-economy», «сдельная экономика», «экономика по требованию»). Данный термин получил широкое распространение в средствах массовой информации для обозначения работы, которая осуществляется через онлайн-платформы [5–7]. Эта форма занятости позволяет организациям или отдельным лицам получать доступ к группе организаций или частных лиц для решения конкретной задачи с помощью онлайн-платформы (примером являются платформы BlaBlaCar, Airbnb, Uber и др.). Формы занятости в «гиг-экономике» очень неоднородны, хотя основной из них является краудворкинг (от англ. crowd – толпа, working – работать) [8, р. 39].

3. *Повышение гибкости рынка труда (флексибелизация)*, которое обусловлено технологическими сдвигами и дигитализацией экономики и проявляется в дерегламентации рынка труда, переходе к более гибким, функционально индивидуализированным и нестандартным формам занятости (частичная занятость, неполный рабочий день или неделя, краткосрочные контракты и т.д.), при определенных условиях являющимися экономически выгодными как для работников, так и для работодателей.

4. *Сегментация (или «дуализм») рынка труда* – разделение рынка труда на два отдельных сектора («первичного и вторичного», «ядра и периферии», «инсайдеров и аутсайдеров», «внутреннего и

¹ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.ZS>

внешнего», «формального и неформального»), один из которых характеризуется более высокооплачиваемыми, защищенными, требующими высокой квалификации рабочих мест, а другой – низкооплачиваемыми, социально незащищенными, не требующими высокой квалификации. Главной особенностью данного разделения является затрудненный переход от одного сектора к другому. Традиционно считается, что нестандартные формы занятости являются «периферийными» или «вторичными» формами занятости. Поэтому при усиливающейся сегментации рынка труда повышается и количество нестандартно занятых (в особенности неформально занятых, временно занятых). «Сегментирование рынка труда позволяет работодателю дифференцировать гибкие формы занятости, комбинировать методы численной и ценовой гибкости в зависимости от сегмента персонала для сохранения квалификационного ядра и оптимизации затрат на персонал, включая снижение затрат, связанных с увольнением и наймом новых работников» [9, с. 20].

5. *Усиление глобальной конкуренции*, вынуждающее работодателей изменять организационные стратегии, повышать адаптационные возможности рабочих мест, а также стремиться к гибкости и снижению издержек на труд.

6. *Снижение влияния профсоюзов*, которое привело к сокращению количества коллективных трудовых договоров и облегчило работодателям сокращение «дорогих» (социально защищенных и обеспеченных разнообразными льготами) стандартных рабочих мест или перевод их в разряд более «дешевых» нестандартных. Например, «появление договоров с нулевой нормой рабочего времени в Великобритании, контрактов под условным названием «если и когда» в Ирландии и системы «точно в срок» в США и Канаде было связано не с принятием новых законов, а с осознанием работодателями, что им необязательно обеспечивать гарантированное время работы для трудящихся по трудовому договору, и что новые формы занятости могут способствовать более гибкому трудоустройству рабочей силы на предприятиях» [10, с. 6].

Факторы, обуславливающие развитие нестандартных форм занятости, можно разделить на две группы: факторы со стороны спроса на труд и факторы со стороны предложения труда.

К факторам со стороны спроса на труд относятся факторы, вынуждающие организации использовать нестандартные формы занятости. Многие организации используют нестандартные формы занятости для удовлетворения конкретных краткосрочных потребностей в рабочей силе, например, для замены временно отсутствующего работника, для удовлетворения краткосрочного сезонного всплеска спроса и т.д. Решение организации применять нестандартные формы занятости, как правило, зависит от ее конкретных характеристик, таких

как размер, отрасль, в которой она работает, уровень квалификации работников, наличие конкурентных преимуществ, а также от нормативно-правовой базы страны, в которой она осуществляет свою деятельность. Таким образом, основными факторами, влияющими на решение организации использовать «нестандартных» работников, являются:

- снижение издержек (на выплату заработной платы и другие расходы, не связанные с оплатой труда). Нестандартные формы занятости позволяют снижать издержки на труд (при сверхурочной занятости снижаются квазипостоянные издержки, при временной – издержки оборота персонала, при неформальной занятости имеет место налоговая экономия). В некоторых случаях нормативно-правовые акты могут способствовать применению нестандартных форм занятости, например, когда задействование работников на условиях неполного рабочего времени позволяет компаниям оставаться ниже порогов, необходимых для выплаты социальных отчислений, или когда заключение срочного контракта разрешено для выполнения постоянных задач;

- повышение численной и функциональной гибкости рабочей силы с целью повышения конкурентоспособности организации, быстрого реагирования на сезонные и другие колебания спроса при одновременном контроле издержек;

- сегментация внутреннего рынка труда – организации могут ассоциировать «нестандартных» работников с «второстепенной» группой работников (периферией), которым платят меньше, которые выполняют более рутинные задачи, и поэтому их можно без труда заменить, в отличие от более защищенной и более высокооплачиваемой «основной» группы работников.

К факторам со стороны предложения труда относятся те факторы, которые побуждают либо вынуждают рабочую силу становиться нестандартно занятыми. Среди таких факторов можно выделить следующие:

- выход на рынок труда женщин, которые по-прежнему занимаются домашним хозяйством и уходом за детьми и престарелыми родственниками. «Для многих женщин значительную часть из доходов составляют заработки, получаемые на условиях неполного рабочего времени, так как они пытаются сбалансировать свои потребности в доходах со своими семейными и иными личными обязанностями» [4, с. 46];

- неравномерность, цикличность социально-экономического развития (снижение уровня доходов вынуждает выходить на рынок подростков, учащуюся молодежь и лиц старших возрастов; рост уровня безработицы, усиление налоговой нагрузки, отсутствие возможности устроиться на работу с достойными условиями труда приводят к

переходу в неформальную занятость);

– диверсификация источников доходов населения, особенно в странах с развитой рыночной экономикой, где доля заработной платы в структуре доходов домохозяйств снижается, а доля других источников дохода растет (доходы от ценных бумаг, недвижимости и т.д.), что позволяет части трудоспособного населения в трудоспособном возрасте отказаться от полного рабочего дня.

Таким образом, к концу XX – началу XXI века обозначились новые факторы, обуславливающие развитие нестандартных форм занятости, которые связаны с формированием инновационной экономики, глобализацией, информатизацией и сетевизацией экономики, повышением гибкости рынка труда, внедрением новых методов управления и организации производства и труда.

1.2 Сущность и классификация нестандартных форм занятости

Исследования, касающиеся сущности нестандартной занятости и последствий ее влияния на экономику и рынок труда, затруднены отсутствием единого определения нестандартной занятости.

Общепринято определять нестандартную занятость как трудовые отношения, отклоняющиеся от стандартной модели полной, регулируемой и открытой занятости у одного работодателя в течение длительного периода времени по одному или нескольким из критериев (продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, длительность трудовых отношений, расположение рабочего места, социальная защищенность и т.д.) [1; 2; 8; 10; 11 и др.]. При этом под «стандартом» занятости понимается занятость, при которой заключается бессрочный трудовой договор на полный рабочий день у одного работодателя. Международная организация труда к нестандартным формам занятости относит работу, которая не соответствует характеристикам стандартной работы [8, р. 7].

В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников характеризуют нестандартную занятость как форму занятости с большей свободой действий и меньшей регламентацией организации труда [11, с. 4]. К. М. Оганян определяет нестандартные формы занятости как «формы трудоиспользования рабочей силы, основанные на применении нестандартных организационно-правовых условий занятости работников» [12]. По мнению М. А. Винокурова, Н. А. Горелова, «к нестандартным формам занятости можно отнести нестандартные режимы использования полного рабочего времени, повышенную гибкость в вопросах приема и увольнения, применение снижающих издержки гибких систем заработной платы» [13]. По мнению Чичиной Е. В., «нестандартная занятость представляет собой комплексы

трудовых правоотношений, у которых отсутствует хотя бы одна из пяти обязательных черт, характеризующих понятие «стандартная занятость»: работа у одного нанимателя; работа в производственном помещении и с орудиями труда, принадлежащими работодателю; стандартная рабочая нагрузка в течение рабочего дня, недели, месяца, года; бессрочный трудовой договор; нахождение в сфере действия трудового права» [14, с. 41]. То есть почти все исследования по вопросам нестандартной занятости включают в себя определение нестандартной занятости как некоего отклонения от «стандарта».

Однако с точки зрения последствий нестандартной занятости для работодателей и работников следует учитывать тот факт, что они будут варьироваться в зависимости от степени новизны отдельной формы занятости. Например, влияние на работодателей может происходить вследствие отсутствия опыта или методик по работе на условиях нестандартной занятости. Данный факт важен, так как само определение нестандартной занятости и ее последствия могут меняться со временем. Применение некоторых форм становится распространенной практикой, следовательно, отношение к ним работников и работодателей меняется.

Таким образом, под *нестандартной занятостью* правомерно понимать *тип трудовых отношений, характеризующийся многообразием форм заключения трудовой сделки по ее условиям (срок, продолжительность рабочего времени, нормативное оформление), расположению рабочего места и типу работодателя. К нестандартным они относятся потому, что отличаются от стандартных форм занятости, свойственных индустриальной экономике.*

Важным является вопрос о критериях идентификации нестандартных форм занятости, так как от этого зависит перечень их конкретных видов. В настоящее время не выработано единого подхода к классификации нестандартных форм занятости. Исследователи относят к ним работу по срочным трудовым договорам, в режиме неполного рабочего времени, телеработу, заемный труд [15], лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг, фриланс [16], одноразовых работников, арендуемых работников, временных агентских работников [17], сезонную занятость, работу по совместительству, надомный и дистанционный труд [18, с. 66]. Гимпельсон В. и Капелюшников Р. относят к нестандартным следующие формы занятости: непостоянную (временную) занятость, неполную занятость; недозанятость; сверхзанятость; самостоятельную занятость; неформальную занятость; занятость в домашних хозяйствах населения [11, с. 19].

В докладе 2016 года «Нестандартная занятость в мире: понимание проблем, формирование перспектив» Международная организация труда объединяет многообразие нестандартных форм занятости в

четыре группы:

1. *Временная занятость*, включающая в себя работу по срочному трудовому договору, договору на выполнение проекта или определенных работ, а также сезонный труд и труд от случая к случаю, в том числе поденную работу.

2. *Неполная занятость*, при которой продолжительность рабочих часов меньше, чем при полной стандартной занятости (неполное рабочее время часто определяют как работу не более 30–35 часов в неделю).

3. *Многосторонние трудовые отношения (лизинг персонала, заемный труд)*, или трудовые отношения, при которых работники не оформлены непосредственно в компанию, которой они предоставляют трудовые услуги, а получают работу и оплату труда через агентства по предоставлению временного персонала.

4. *Замаскированные трудовые отношения и зависимая самозанятость*, которые создают «видимость того, что не существует в реальности, и сводят на нет или минимизируют защиту, предусмотренную законом» [8, р. 7]. «Зависимая самостоятельная занятость (иногда рассматривается как «промежуточная категория» между занятостью и самозанятостью) – это трудовые отношения, при которых работники с целью обеспечения себя доходом выполняют услуги на основании контракта, отличного от контракта найма, но зависят от одного или нескольких клиентов и получают прямые указания относительно того, как эта работа должна быть сделана» [8, р. 7]. «Независимая» самозанятость также рассматривается МОТ в качестве нестандартной формы занятости [19], однако иногда опускается, так как самозанятые являются в данном аспекте работодателями, а не работниками. Несмотря на то, что подход МОТ во многом упорядочил классификацию нестандартных форм занятости, его главным ограничением является то, что вышеперечисленные группы не являются взаимоисключающими, так как, например, работник, занятый на условиях срочного трудового договора (временная занятость), может в то же время быть занятым на неполный рабочий день. Поэтому, на наш взгляд, данная классификация при статистической оценке масштабов нестандартных форм занятости будет приводить к дублированию и, соответственно, искаженным результатам оценки. Кроме того, статистическая база Республики Беларусь не позволяет снять данные ограничения и оценить некоторые виды нестандартной занятости. Таким образом, с целью устранения дублирования, представляется правомерным упорядочить классификацию нестандартных форм занятости с помощью пяти критериев идентификации занятости: длительность трудовых отношений, продолжительность рабочего времени, расположение рабочего места, тип работодателя, степень формализации трудовых отношений (рисунок 1.3).



Рисунок 1.3 – Критерии и формы нестандартной занятости
Источник: собственная разработка.

Таким образом, при использовании данной классификации удастся, не вступая в противоречия с классификацией МОТ, оценить масштабы нестандартных форм занятости в Республике Беларусь в разрезе различных критериев (в рамках которых не будет происходить дублирование), а также выявить существующие риски прекаризации (неустойчивости) занятости с целью последующей разработки мер по их регулированию и повышению эффективности их использования.

Рассмотрим более подробно обозначенные нестандартные формы занятости.

Понятие **непостоянной** занятости впервые было введено в научный оборот в 1985 г. А. Фридманом (contingent employment). Под непостоянной занятостью он понимал нестабильные трудовые отношения, возникающие при временном увеличении спроса на труд, которое, в свою очередь, обусловлено временным ростом спроса на продукцию фирм. Позднее Бюро статистики труда США предложило следующее определение: непостоянная занятость – это «любая работа,

при устройстве на которую индивид не заключает ни формального, ни неформального контракта на длительный период времени» [20, р. 27].

Вопросам непостоянной занятости посвящено большое количество исследований. В рамках экономической социологии и социологии организаций Ж. Пфефер, А. Каллеберг, Б. Уцци, П. Марсден исследуют вопросы эффективности использования временной рабочей силы в организациях. Г. Руссо, М. Фербер, Ж. Уальфогель, А. Каллеберг, М. Гуэль, А. Куглер анализируют влияние непостоянной занятости на трудовые доходы индивидов и социально-экономическое неравенство в обществе; А. Бус, М. Францисconi, Ж. Франк, Ж. Чалмерз, Г. Кальб, Т. Корпи и Х. Левин рассматривают социальную мобильность непостоянно занятых.

Проблемы анализа непостоянной формы занятости нашли также отражение в работах В. Е. Гимпельсона [21], Р. И. Капелюшниковой [11, с. 21], В. М. Жеребина, Т. С. Карабчук [22], Л. И. Смирных [23], И. Е. Калабихиной, Р. М. Нуреева, Т. С. Бандюковой, Н. Т. Вишневской, Е. Я. Варшавской, И. В. Розмаинского, А. Е. Шаститко, А. Н. Олейника и др. Исследователи часто используют различную терминологию. Например, непостоянная занятость (non-permanent); занятость с фиксированным сроком окончания (fixed-term); занятость, ограниченная по времени определёнными условиями (contingent); случайная (casual) занятость; временная (temporary) занятость; неустойчивая (precarious) занятость.

Проблема непостоянной занятости часто исследуется в контексте существования двойственного рынка труда, предполагающего жесткое разделение «хороших» и «плохих» рабочих мест и неравный доступ к рабочим местам разного типа. При таком подходе непостоянная занятость рассматривается как одна из форм «плохих», ненадежных, негарантированных рабочих мест во вторичном сегменте рынка труда [2; 24; 25].

ОЭСР определяет непостоянную занятость, как «все типы занятости, которые не обладают той же степенью защиты от расторжения контракта, как в случае постоянной занятости» [26, р. 142] и имеют предустановленную дату завершения [27]. В «стандартном» случае срок действия трудового договора не ограничен, расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно лишь при соблюдении ряда административных и финансовых условий, что ведет к издержкам увольнения постоянных работников.

ОЭСР выделяет следующий набор видов временной занятости:

- 1) занятые по срочным трудовым контрактам;
- 2) работники, нанятые агентствами, предоставляющими труд третьим сторонам;
- 3) договора на выполнение определенных услуг или на выполнение определенного объема работ;

- 4) сезонная работа;
- 5) замещение временно отсутствующих работников (отсутствующих, например, по семейным причинам);
- 6) работа, которая выполняется в случае необходимости (например, уборка квартир по вызову);
- 7) нанятые на один день;
- 8) ученики (занятые в рамках программы обучения, но без гарантий последующей занятости);
- 9) лица, занятые в рамках программы создания рабочих мест [26].

Международная организация труда под временной занятостью понимает такой вид занятости, при котором работники привлекаются на определенный период времени. К временной занятости относятся: срочная занятость (контракты, составленные как устно, так и письменно, но с предопределенным сроком), проектные контракты (project- or task-based contracts), а также сезонную и случайную работу, включая «подённую» работу (day labour) [8, p. 8].

В. Е. Гимпельсон и Р. И. Капелюшников определяют временную занятость, как «любую занятость в рамках трудовых отношений, продолжительность которых заранее определена в трудовом договоре (письменном или устном) и конечна во времени» и отмечает, что «понятие временной (непостоянной) занятости является характеристикой трудового договора, а не фактической продолжительности работы у конкретного работодателя» [11, с. 123].

На наш взгляд, перечисленные подходы различаются степенью детализации форм трудового договора и продолжительности занятости (от одного дня до более длительных периодов времени).

Временная занятость сдерживает отток рабочей силы в сферу экономической неактивности или безработицы, обеспечивает безработным возможность вернуться в сферу занятости, включая регулярную и стандартную. Но при этом уменьшается роль специфического человеческого капитала, который воплощается в длительном стаже и защищается высокими издержками увольнения.

Непостоянная занятость расширяет возможности работодателя в приспособлении численности занятых к конъюнктуре рынка и экономическому циклу, позволяет сдерживать рост затрат на персонал и более эффективно использовать труд. Все это позитивно влияет на создание рабочих мест, на обеспечение более высокого уровня занятости и снижение безработицы, рост производительности труда и укрепление конкурентоспособности организаций. Проявляя гибкость в сфере занятости, предприятия могут регулировать число работников (гибкость численности), продолжительность труда (гибкость рабочего времени), размер и формы вознаграждения (гибкость заработной платы), содержание трудового процесса (гибкость организации труда), место выполнения трудовых функций (гибкость рабочего места).

С другой стороны, непостоянная занятость подрывает позиции работников на рынке труда, снижает уровень и увеличивает дифференциацию зарплат, дестимулирует накопление специфического человеческого капитала, что в целом может привести к снижению стабильности занятости и рабочих мест.

Практически во всех странах мира по отношению к непостоянной занятости действует особый режим правового регулирования, отличный от режима правового регулирования постоянной занятости. Различия между ними сводятся к двум основным пунктам. Во-первых, в трудовом законодательстве большинства стран содержатся многочисленные ограничения на свободу использования работодателями временных трудовых контрактов. Ограничиваться могут основания, по которым допускается заключение срочных контрактов; сроки их действия; возможности по продлению и перезаключению таких контрактов; типы работников и работодателей, которым разрешается их использовать. Во-вторых, по отношению к непостоянным работникам закон чаще всего освобождает работодателей от части требований, которые они обязаны выполнять по отношению к постоянным работникам. Таким образом, срочный найм не только облегчает процедуру увольнения, но и может лишать работников социальных льгот, которые предусмотрены для тех, кто занят на условиях бессрочного найма.

Существует множество исследований, касающихся вопросов **неформальной занятости** [28–36 и др.]. Неформальная занятость является важнейшим показателем, характеризующим качество занятости в экономике, и имеет одинаково важное значение как для развивающихся, так и для развитых стран. Но, несмотря на это, в экономической, статистической и социологической литературе не сложилось единого мнения о том, как определять и измерять неформальную занятость. «В работах, изучающих тему неформальной занятости, наблюдается настоящая «какофония» определений» [37, с. 52]. Однако общепринятыми в мировой практике стали два понятия, характеризующих неформальность на рынке труда: «неформальная занятость» и «занятость в неформальном секторе».

Эти два понятия не являются синонимами. Неформальная занятость является более широким понятием и включает в себя как занятость в неформальном секторе, так и неформальную занятость вне неформального сектора (на предприятиях формального сектора, а также занятость в домашних хозяйствах). Концепция неформальной занятости базируется на понятии «рабочее место» и включает в себя рабочие места, которые, как правило, не имеют базовой социальной и правовой защиты или пособий. Неформальная занятость не является синонимом нелегальной трудовой деятельности и не обязательно характеризуется отсутствием формальных, законных трудовых отношений. Ее главным отличием от формальной занятости является отсутствие или

ограничение социальных льгот и гарантий. Неформальная занятость также не является синонимом теневой экономики. К теневой экономике относится «любая нерегистрируемая и необлагаемая налогами экономическая деятельность, включая криминальную, а также нерегистрируемую в рамках крупных или средних зарегистрированных предприятий» [28, с. 181].

Вместе с тем можно выделить два основных подхода к определению неформальной занятости:

1. *Производственный подход* (productivity approach), предложенный в рамках 15-й Международной конференции статистиков труда (МКСТ) [38]. Данный подход является более ранней попыткой определения неформальной занятости и базируется на идентификации неформальных работников, исходя из размера предприятий (в состав неформального сектора входят предприятия, не зарегистрированные официально, и предприятия, численность занятых в которых ниже определенного порога (как правило, 5–10 человек)).

2. *Легалистский подход*, предложенный на 17-й МКСТ [39]. Данный подход основан на выявлении неформальной занятости, исходя из характеристик рабочих мест и их соответствия нормам действующего законодательства (к неформальным в данном случае относятся работники, не имеющие официально оформленного трудового договора, не осуществляющие взносы в социальные фонды и пр.), а также является более широким подходом, в отличие от производственного, и предполагает включение в неформальную занятость не только занятость в неформальном секторе экономики, но также и в формальном (таблица 1.1).

3. *Неформальная занятость для оценки является статистически недоступной*. Однако следует учесть, что она вносит значительные коррективы в механизм функционирования рынка труда и социальное обеспечение, поскольку позволяет частично избежать налогообложения доходов и социальных платежей. В то же время неформально занятые пользуются социальными услугами, финансируемыми за счет средств фонда социальной защиты населения (образование, здравоохранение, физкультура и спорт, др.). Вместе с тем неформальная занятость может выступать как альтернатива безработице при отсутствии эффективной системы социальной защиты от безработицы или низком пенсионном обеспечении. Поэтому оценка и регулирование неформальной занятости имеют важное значение.

Занятость, вознаграждение за которую напрямую зависит от доходов (или потенциальных доходов), полученных от произведенных товаров и услуг, выступает в виде **самостоятельной занятости (самозанятости)**.

Таблица 1.1 – Концептуальные рамки неформальной занятости (MOT)*

Тип производственной единицы	Статус занятости								
	Самозанятые		Работодатели		Помогающие семейные работники	Наемные работники		Члены производственных кооперативов	
	Неформ.	Формал.	Неформ.	Формал.	Неформ.	Неформ.	Форм.	Неформ.	Форм.
Формальный сектор	X		X		1	2		X	
Неформальный сектор	3	X	4	X	5	6	7	8	X
Домохозяйства ²	9	X	X	X	X	10		X	X

* Светло-серые ячейки относятся к формальной занятости. Неформальная занятость: ячейки 1–6, 8–10. Занятость в неформальном секторе: 3–8. Неформальная занятость вне неформального сектора: 1, 2, 9 и 10.

Источник: [29, p. 27].

Европейский статистический комитет к самозанятым относит тех, кто работает в своем собственном бизнесе, домашнем хозяйстве или осуществляет самостоятельную профессиональную деятельность [40]. В группу самозанятых включаются:

- а) самозанятые, использующие наемный труд (self-employed persons with employees (employers));
- б) индивидуальные предприниматели, работающие индивидуально или с привлечением неоплачиваемого труда членов своей семьи (own-account workers);
- в) члены производственных кооперативов;
- г) неоплачиваемые работники семейных предприятий (помогающие индивидуальным предпринимателям члены их семей);
- д) лица, занятые производством товаров и услуг для собственного потребления.

Такая классификация закреплена в резолюции 15-й Международной конференции по статистике труда (1993 г.) и является общепринятой, хотя и не абсолютно бесспорной.

Статистически сложно провести границу между отдельными формами самостоятельной занятости и неформальной занятостью, так как самозанятость, благодаря своим характеристикам, является частью

² Домашние хозяйства, производящие товары исключительно для собственного использования и домашние хозяйства, использующие труд оплачиваемых домашних работников.

неформального сектора.

Е-занятость (дистанционная занятость, телетруд, телеработа) появилась в процессе формирования е-экономики, перехода к информационному обществу, развития коммуникационных технологий, которые обусловили возможность появления «дистанционных трудовых отношений» между работодателем и его сотрудниками. Несмотря на то, что дистанционная занятость появилась недавно, ее стремительное развитие оказывает все возрастающее влияние на рынки труда и международное разделение труда.

Проблемами дистанционной занятости занимались как зарубежные специалисты и организации, так и ученые ближнего зарубежья. Впервые к вопросам дистанционной занятости обратился американец Джек Ниллес (Jack Nilles) – в 1972 году он ввел в оборот такие понятия, как «telework» и «telecommuting». В 1979 году глава специального Комитета по экономическому развитию США Фрэнк Скифф (Frank Schiff) ввел новый термин «flexiplace» – «гибкое рабочее место». Также данные вопросы нашли свое отражение в работах Дж. Гордона, Д. Флеминга, П. Джексона, К. Накамура, К. Агата и других зарубежных исследователей. В России исследованием дистанционной занятости занимаются сотрудники Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова – Р. П. Колосова, Т. Н. Василюк, М. В. Луданик [41; 42], сотрудники Стокгольмской школы экономики в России (М. Г. Либо).

В Республике Беларусь вопросы регулирования дистанционной занятости поднимались Е. В. Мотиной [43], Ю. Веремейко [44], Л. П. Матюшковым [45], Т. А. Соловейчиковой [46], А. Штейнером [47], М. С. Стрижак [48] и др.

Существует множество сходных понятий, характеризующих работу на расстоянии. В англоязычной литературе наиболее распространены такие понятия, как: telework, telecommuting, telejob, flexiplace, peripheral jobs, work-at-home, home-based work, remote work, eWork, которые отличаются в основном по критерию «расстояние от работодателя» [49–51]. В русскоязычных странах используются такие понятия, как: телеработа, дистанционная занятость, удаленная работа, фриланс, е-занятость, надомный труд и т.д. [41; 42; 52–57]. Большинство русскоязычных понятий схожи по смыслу и означают, как правило, одно и то же, поэтому существует необходимость в их разграничении.

Изучив различные подходы к определению дистанционной занятости, можно выделить 4 критерия, по которым можно разграничить данные определения: расстояние от работодателя; степень использования информационно-коммуникационных технологий; самозанятость/занятость по найму; работа на дому/работа в специально оборудованном месте (таблица 1.2).

Таблица 1.2 – Сравнительная характеристика терминов, характеризующих работу на расстоянии

Термины	Нахождение на расстоянии от работодателя	Использование ИКТ	Самозанятость	Работа на дому
Дистанционная занятость	Да	Да	Не обязательно	Не обязательно
Удаленная работа	Да	Да	Не обязательно	Не обязательно
Телеработа	Да	Да	Не обязательно	Не обязательно
Е-занятость	Да	Да	Не обязательно	Не обязательно
Фриланс	Не обязательно	Не обязательно	Да	Не обязательно
Надомный труд	Да	Не обязательно	Нет	Да (в РБ)

Источник: собственная разработка.

Наиболее широким понятием, на наш взгляд, является надомный труд, так как он по своей сути является дистанционной работой (т.е. работой на расстоянии от работодателя) и может предполагать как работу с использованием ИКТ, так и без их использования, как самозанятость, так и занятость по найму (взаимосвязь понятий е-занятость и надомный труд показана на рисунке 1.4).

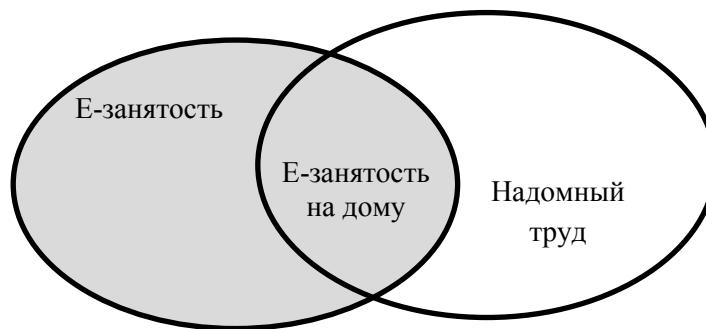


Рисунок 1.4 – Взаимосвязь понятий «е-занятость» и «надомный труд»
Источник: собственная разработка.

Также в соответствии с законодательством Республики Беларусь «работниками-надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием оборудования, инструментов, механизмов и приспособлений, выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств этого нанимателя» (ст. 304 ТК РБ) [58].

То есть предполагается обязательное оформление трудовых отношений, а также нахождение дома (в отличие от определения надомного труда, данного в ст. 1 Конвенции МОТ № 177 «О надомном труде» [59] – здесь «надомный труд» означает работу, которую лицо, именуемое надомником, выполняет по месту жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя, за вознаграждение с целью производства товаров или услуг согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы, если только это лицо не располагает такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником в соответствии с национальным законодательством или судебными решениями).

В рамках работы будет использован термин «е-занятость», так как он, на наш взгляд, наиболее полно отражает взаимосвязь данного понятия с использованием информационно-коммуникационных технологий и формированием новой модели экономики – е-экономики.

Таким образом, **е-занятость** – это тип занятости, характеризующийся двумя особенностями: нахождением работника на расстоянии от работодателя и использованием информационных технологий (для общения, контроля, передачи заданий, результатов труда, оплаты труда).

Е-занятость можно классифицировать по следующим критериям (таблица 1.3).

Возможные преимущества и недостатки е-занятости объясняются различными теориями: теорией характеристик труда, двухфакторной теорией Герцберга, теорией социотехнических систем и др.

Таблица 1.3 – Классификация е-занятости

Критерий классификации	Виды
По расположению места работы	– работа на дому (примером может служить SOHO (англ. small office/home office – «малый офис/домашний офис»); – работа в специально оборудованном офисе за пределами помещений работодателя (например, коворкинг-центры)
По типу трудовых отношений	– без оформления трудовых отношений; – работа по найму; – работа по гражданско-правовым договорам
По типу работодателя	– работа по найму у конкретного работодателя – самозанятость
По характеру трудовых отношений	– случайная; – постоянная
По направлению деятельности	– информационно-коммуникационные технологии; – дизайн, архитектура, проектирование; – консультационные услуги; – финансово-банковские услуги; – образовательные услуги; – медицинские услуги; – государственные услуги

Источник: собственная разработка.

Теория характеристик труда (Job characteristic theory), предложенная Дж. Хакменом и Г. Р. Олдхамом, предполагает, что характеристики самой работы (разнообразие навыков и задач, целостность и значимость задач, автономия способов исполнения, наличие обратной связи) влияют на отношение сотрудников к работе и на их поведение. Если данные пять характеристик работы присутствуют, то работник будет испытывать больше внутренней мотивации к работе, ощущать свою востребованность, значимость собственной работы, которые, в свою очередь, влияют на общий уровень трудовой мотивации и удовлетворенность трудом. Из этих пяти характеристик е-занятость особенно влияет на автономию и наличие обратной связи [60; 61].

Обобщенно преимущества и недостатки е-занятости для всех участников социально-трудовых отношений представлены в таблице 1.4.

Несмотря на выявленные недостатки применения е-занятости, ее преимущества и экономические выгоды способствуют расширению и увеличению ее видов.

Е-занятость открывает новые возможности для работодателя выстроить эффективную политику управления трудом и персоналом, отвечающую современным требованиям внутрифирменных трудовых отношений.

Если рассматривать формы занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени, то среди нестандартных форм

занятости можно выделить **неполную (частичную) занятость** и **сверхзанятость**.

Таблица 1.4 – Преимущества и недостатки е-занятости

	Преимущества	Недостатки
Для работника	– экономия времени, которое ушло бы на дорогу до рабочего места; – самостоятельность в работе; – возможность творчества; – снижение транспортных затрат, затрат на деловую одежду, косметику и т.д.; – участие в семейной жизни; – гибкий график	– низкая социальная защищенность; – отсутствие социальных гарантий; – риски недополучения дохода
Для организации	– экономия на организации рабочего места; – получение более эффективного сотрудника; – повышение производительности труда; – экономия на офисных помещениях и т.д.	– утечка производственной информации; – сложность определения реальной квалификации работников и качества выполненной работы
Для государства, рынка труда	– включение в активную жизнь людей с ограниченными возможностями; – увеличение количества экономически активного населения (особенно групп населения, имеющих сниженную конкурентоспособность на рынке труда – инвалидов, родителей, не имеющих возможности оставить ребенка, людей, ухаживающих за пожилыми или больными родственниками и др.); – возможность повышения уровня жизни населения; – снижение рисков безработицы	– опасность перехода в неформальную занятость, если они осуществляются без оформления трудовой сделки; – потеря государственным бюджетом значительной части средств в результате укрытия доходов от налогообложения

Источник: собственная разработка.

На данный момент в официальных международных источниках не дается однозначного определения **неполной занятости**. Каждая страна определяет неполную занятость по-разному.

Согласно определению МОТ, данному в статье 1 Конвенции о неполной занятости (№ 175, 1994), «работник, занятый неполное рабочее время – это работник, продолжительность рабочего времени которого меньше нормальной продолжительности рабочего времени занятых полное рабочее время» [62]. ОЭСР определяет количество рабочих часов при неполной занятости меньше, чем 30 часов в неделю

[63]. Неполная занятость может быть добровольной, если она является результатом выбора самих работников. Когда это происходит по инициативе нанимателя, она выступает как вынужденная. МОТ определяет ее как недозанятость (*underemployment*). В случае, когда количество рабочих часов превышает стандартное, возникает понятие *сверхзанятости* (*overemployment*).

Одной из форм нестандартной занятости является *заемный труд* (агентский труд, лизинг персонала, привлеченный труд). Л.И. Смирных определяет заемный труд (агентскую занятость, привлеченный труд, Labor Leasing, Agency Work) как один из видов временной занятости по привлечению предприятиями внешних работников со стороны агентств занятости, которые нанимают работников, предоставляя их затем предприятиям на условиях лизинга и (или) выводя их за штат предприятия на условиях аутстаффинга [64]. Заемный труд как специфическая форма занятости появился в середине 1970-х гг. XX века. За последние десятилетия число заемных работников в мире значительно выросло и сейчас составляет около 36 млн человек в тех странах, где применяется заемный труд. Принципиально значимым для развития заемного труда стало признание его легитимности Международной организацией труда, принявшей в 1997 году Конвенцию № 181 и одновременно Рекомендацию № 188 «О частных агентствах занятости», посвященных деятельности кадровых агентств. Конвенция признана 18 из 178 стран – членов МОТ. Специфика заемного труда состоит в том, что в трудовой сделке принимают участие не две, как обычно, а три стороны – работник, предприятие-заказчик и агентство.

Заемный труд позволяет предприятиям увеличивать объемы производства за счет дополнительного привлечения работников, имея при этом небольшое количество штатных сотрудников. Привлечение заемных работников дает предприятиям возможность снижать транзакционные издержки на персонал за счет: а) переноса административных издержек (связанных с ведением кадрового учета, расчетом и выплатой заработной платы и налогов, арендой помещений, а также поиском, наймом и отбором работников и прочих), на кадровое агентство; б) сокращения трудовых затрат, включаемых в расчет себестоимости продукции (работ, услуг) предприятия, так как заработная плата заемных работников выплачивается агентством, а для предприятия-заказчика она отражается как услуги сторонних организаций. Заемный труд позволяет предприятиям гибко маневрировать объемом применяемого труда в зависимости от ситуации, не прибегая к высвобождениям или новому найму. Это еще одна из причин развития этой формы нестандартной занятости в мире.

В настоящий момент основным фактором, сдерживающим распространение заемного труда в странах с переходной экономикой,

является отсутствие необходимой правовой базы. Проблема в том, что возникающие при такой форме занятости трудовые отношения касаются трех участников: кадрового агентства, сотрудника и фактического работодателя. Самым существенным положением данной юридической конструкции является тот факт, что отношения «работник – предприятие – пользователь» не во всех странах признаются трудовыми.

В таблице 1.5 приведены сравнительные характеристики стандартной и отдельных видов нестандартной занятости.

Таблица 1.5 – Сравнительные характеристики стандартной и нестандартной занятости

Вид занятости	Преимущества для работодателя			Преимущества для работника			Преимущества для государства	
	Снижение издержек при увольнении	Контроль за сотрудниками	Гарантии качества работы	Высокая степень защиты от увольнения	Гарантия минимальной зарплаты	Пенсионные гарантии	Гибкость	Налоговые отчисления
Стандартная	Нет	Да	Да	Да	Да	Да	Нет	Да
Непостоянная занятость	Да	Да	Да/нет	Нет	Да	Да	Да	Да
Неполная занятость	Нет	Да	Да	Да/нет	Да/нет	Да	Да	Да
Заемный труд	Да	Да/нет	Нет	Нет	Да/нет	Да/нет	Да	Да
Самозанятость	-	-	-	Нет	Нет	Да/нет	Да	Да/нет
Е-занятость	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Да	Да/нет
Неформальная	Да	Да/нет	Да/нет	Нет	Нет	Нет	Да	Нет

Источник: собственная разработка.

Таким образом, нестандартные формы занятости, характеризующиеся разнообразием проявлений, в отдельных случаях могут выступать как выгодная альтернатива стандартному режиму занятости, но вместе с тем несут в себе огромные риски для всех участников социально-трудовых отношений, поэтому нуждаются в регулировании для поддержания положительных тенденций и предотвращения негативных последствий.

1.3 Масштабы распространения нестандартных форм занятости в цифровой экономике

Существование большого количества факторов, влияющих на масштабы использования нестандартных форм занятости, приводит к различиям в их распространенности в разных странах.

Проблема в статистическом сравнении масштабов нестандартной занятости заключается в том, что часто между странами разнятся определения той или иной нестандартной формы занятости. Кроме того, проблема заключается в недостатке статистической информации, в особенности информации о масштабах заемного труда, е-занятости, неформальной занятости. Тем не менее можно выделить общие тенденции, связанные с изменениями в сфере труда.

В последние десятилетия быстрый рост *непостоянной занятости* был зафиксирован во многих странах мира. Масштабы непостоянной занятости различны по регионам и странам (рисунок 1.5). В странах ЕС доля временных работников в настоящее время составляет примерно 14 % всех занятых.

Временная занятость чаще всего является атрибутом тех отраслей экономики, для которых характерны сезонные колебания спроса, например, сельского хозяйства, строительства, транспортных перевозок. Организации «используют временную занятость для обеспечения краткосрочных потребностей в рабочей силе, например, для замены временно отсутствующего работника, в связи с временным увеличением спроса или для испытания недавно нанятых работников перед тем, как предложить им бессрочный трудовой договор» [10, с. 8].

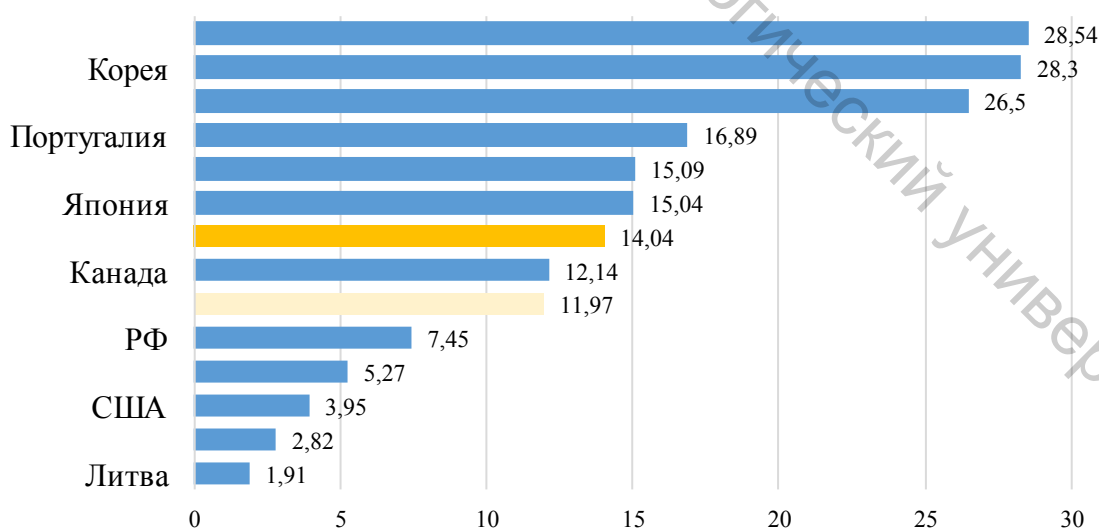


Рисунок 1.5 – Уровень временной занятости в отдельных странах, в % к занятым по найму (2021)

Источник: составлено автором по [27].

Анализ структуры временно занятых показал, что в целом по странам ЕС-28 соотношение мужчин и женщин среди временно занятых практически одинаково и не меняется с годами. По состоянию на 2021 год количество мужчин, занятых на непостоянной основе, составило 13,3 % от занятого населения, а женщин – 14,4 % (рисунок 1.6). При этом в некоторых рассматриваемых странах (Кипр, Финляндия, Норвегия) наблюдается преобладание женщин, занятых на условиях непостоянной занятости (от 60 до 70 % в структуре непостоянной занятости), а в таких странах, как Македония, Литва, Румыния, Турция на условиях непостоянной занятости чаще трудятся мужчины (от 60 до 80 %) [40]. Для стран ЕС характерна высокая степень вовлеченности в непостоянную занятость, прежде всего, лиц со средним и профессионально-техническим уровнем образования в возрасте от 25 до 49 лет, работников, занятых на промышленных предприятиях.

Причины распространения срочной занятости различны для отдельных стран. В 2021 г. ведущей группой в структуре непостоянной занятости была группа работников, которые не смогли найти постоянную работу (55,6 %) (таблица 1.6). Это свидетельствует о том, что временная занятость в основном носит вынужденный характер. Другими причинами, обуславливающими работу на условиях непостоянной занятости в странах ЕС, являются: нежелание работоспособного населения иметь постоянную работу (7,1 %), обучение (14,9 %) и нахождение на испытательном сроке (11,7 %).

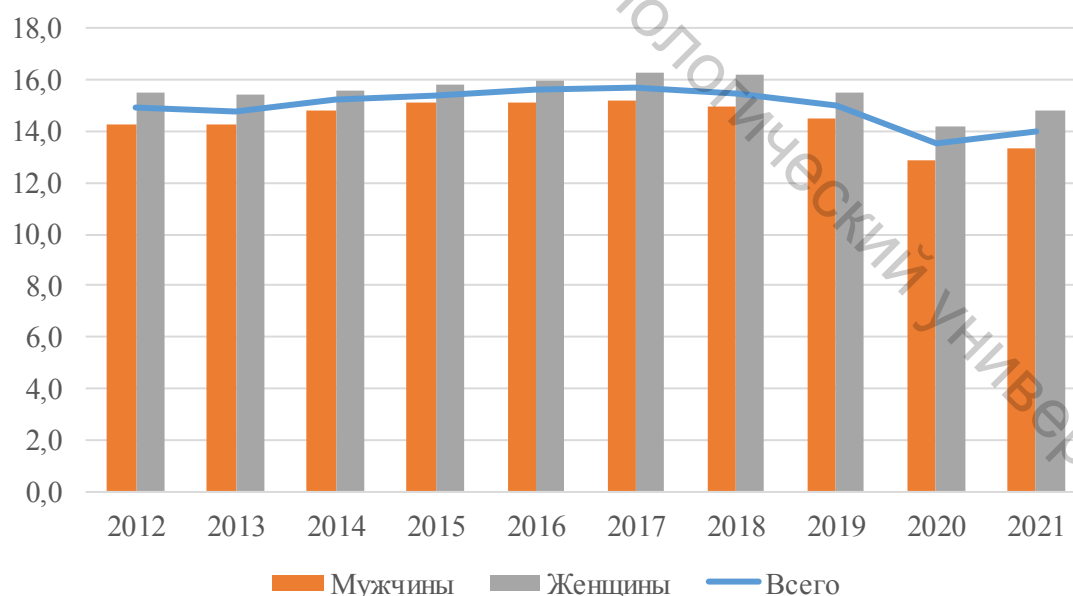


Рисунок 1.6 – Динамика временной занятости в странах ЕС, в % к занятому населению

Источник: составлено автором по [40].

Таблица 1.6 – Структура причин временной занятости в странах ЕС, 2021 (в процентах)

Причины	Мужчины	Женщины	Всего
Не смогли найти постоянную работу	54,4	56,9	55,6
Не хотели постоянную работу	6,6	7,5	7,1
Находились на обучении или переподготовке	16,3	13,5	14,9
Находились на испытательном сроке	11,9	11,5	11,7
Другие	10,8	10,6	10,7
Всего	100	100	100

Источник: составлено автором по [40].

Среди временно занятых наибольший удельный вес составляет временная занятость до года (рисунок 1.7).

Таким образом, непостоянно занятый работник в странах с развитой рыночной экономикой, это каждый десятый мужчина или женщина в возрасте от 24 до 49 лет со средним или профессионально-техническим уровнем образования, занятый в промышленности, не нашедший постоянную работу. То есть непостоянная занятость выступает в качестве альтернативы постоянной занятости для неквалифицированных работников в традиционных секторах экономики и социальных услуг.

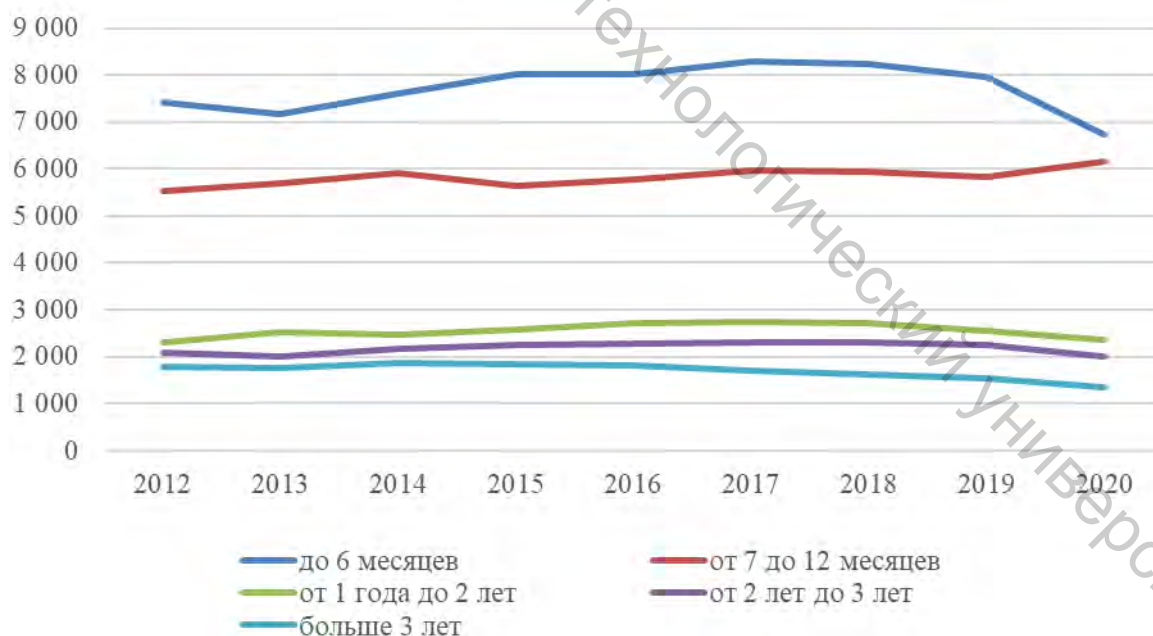


Рисунок 1.7 – Динамика временно занятых по продолжительности контракта (ЕС, 2012–2020)

Источник: составлено автором по [40].

Ряд аспектов труда на условиях *неполного рабочего времени* носит практически аналогичный характер во всех странах. Во-первых,

такая форма работы является в значительной степени гендерно-дифференцированной (рисунок 1.8). В структуре неполной занятости преобладают женщины (почти 30 % от занятого населения), в 3 раза превышая количество частично занятых мужчин.



Рисунок 1.8 – Динамика неполной занятости в странах ЕС по полу, в % к занятому населению

Источник: составлено автором по [40].

Это объясняется тем, что данная форма занятости является «важным фактором интеграции женщин на рынке труда, так как в противном случае из-за семейных обязанностей, включающих в себя работу по дому и уход за членами семьи, они часто не могут участвовать в стандартных оплачиваемых формах труда» [10, с. 12].

Между странами мира отмечаются существенные различия в отношении распространенности неполной вынужденной занятости (рисунок 1.9).

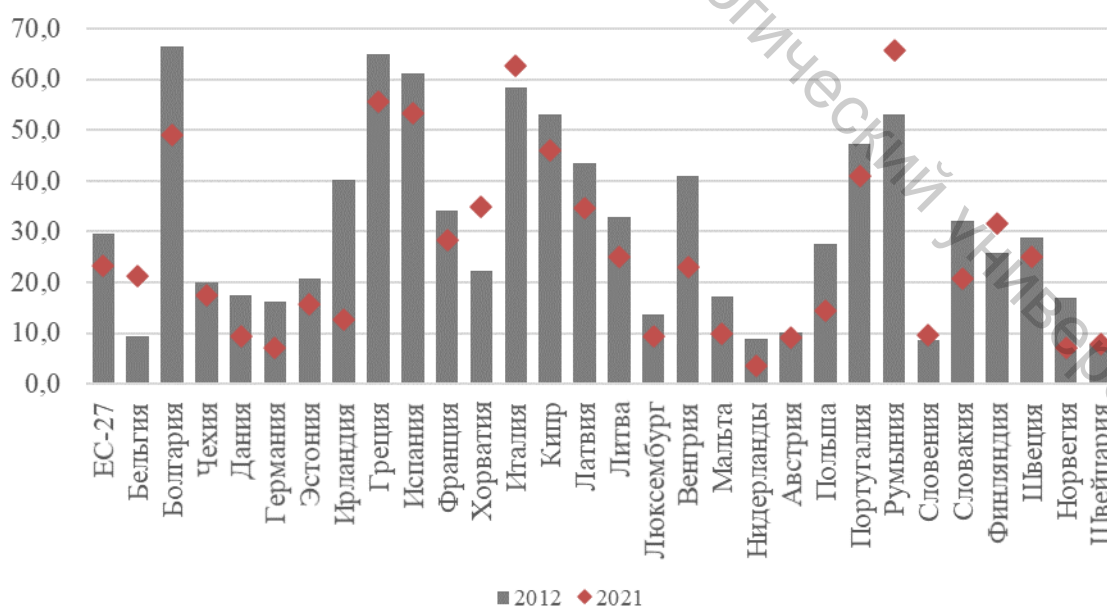


Рисунок 1.9 – Уровень неполной вынужденной занятости в отдельных странах, в процентах к занятому населению

Источник: составлено автором по [40].

В целом проявляется общая тенденция к увеличению масштабов неполной занятости в мире.

К основным причинам неполной занятости среди стран ЕС можно отнести невозможность найти полную занятость (23,3 %), присмотр за детьми или уход за больными родственниками (21 %) и выполнение других семейных или личных обязанностей (18,5 %).

Анализ причин неполной занятости свидетельствует о том, что среди тех, кто не смог найти постоянную работу, чаще встречаются мужчины. Женщины, как правило, работают на условиях неполной занятости по причинам ухода за детьми, родственниками и по другим семейным обстоятельствам.

Среди частично занятых чаще всего встречаются специалисты, технический и вспомогательный персонал. Наименьшее количество частично занятых составляют управленческие кадры. Среди неполностью занятых мужчин значительную часть составляют мужчины в возрасте 15–24 лет. Среди женщин распределение по возрасту отличается незначительно, однако вовлеченность в неполную занятость женщин в возрасте от 15 до 24 лет выше, чем среди других возрастных категорий.

Неполная занятость практически в половине случаев встречается среди лиц, имеющих среднее или профессионально-техническое образование (3–4 уровни). Наибольшее количество занятых на условиях неполной занятости наблюдается в здравоохранении и социальных услугах, торговле, образовании и общественном питании.

Таким образом, неполная занятость в странах ЕС характеризуется значительной степенью гендерной дифференциации: в основном на условиях неполной занятости трудятся женщины по семейным обстоятельствам.

Однако большой удельный вес среди причин неполной занятости, как среди мужчин, так и среди женщин, занимает невозможность найти постоянную работу. Неполная занятость наиболее распространена в отраслях, работа в которых предполагает меньшее, чем обычно, количество часов в неделю (месяц, год), а также может носить сезонный характер.

В развивающихся странах **самозанятость** является нормой и распределяется различным образом (рисунки 1.10–1.11). В странах ЕС уровень самозанятости составляет в среднем 13 % от занятого населения [40], однако наблюдается тенденция к постепенному снижению удельного веса самозанятых. В странах Южной Америки данный показатель значительно выше и достигает в некоторых странах 50 % от занятого населения [65].

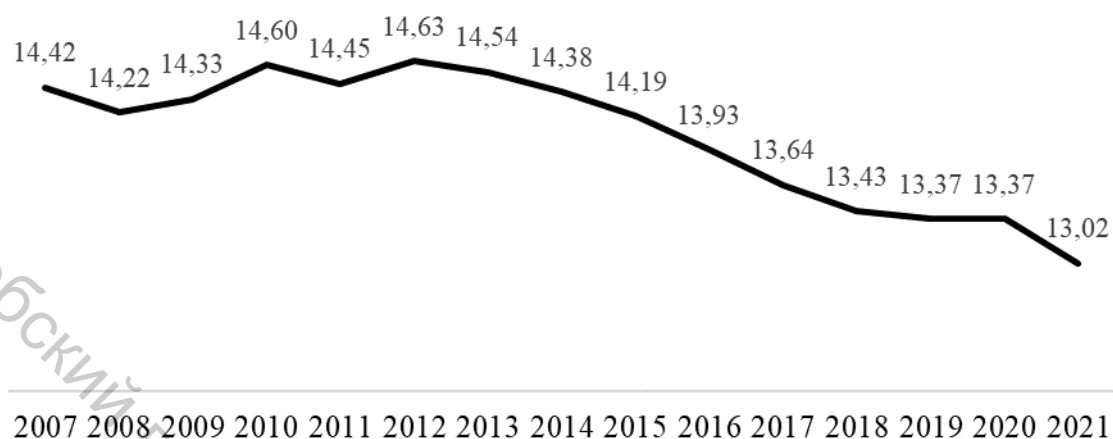


Рисунок 1.10 – Динамика самозанятых в странах ЕС-28, в % от занятого населения

Источник: составлено автором по [40].

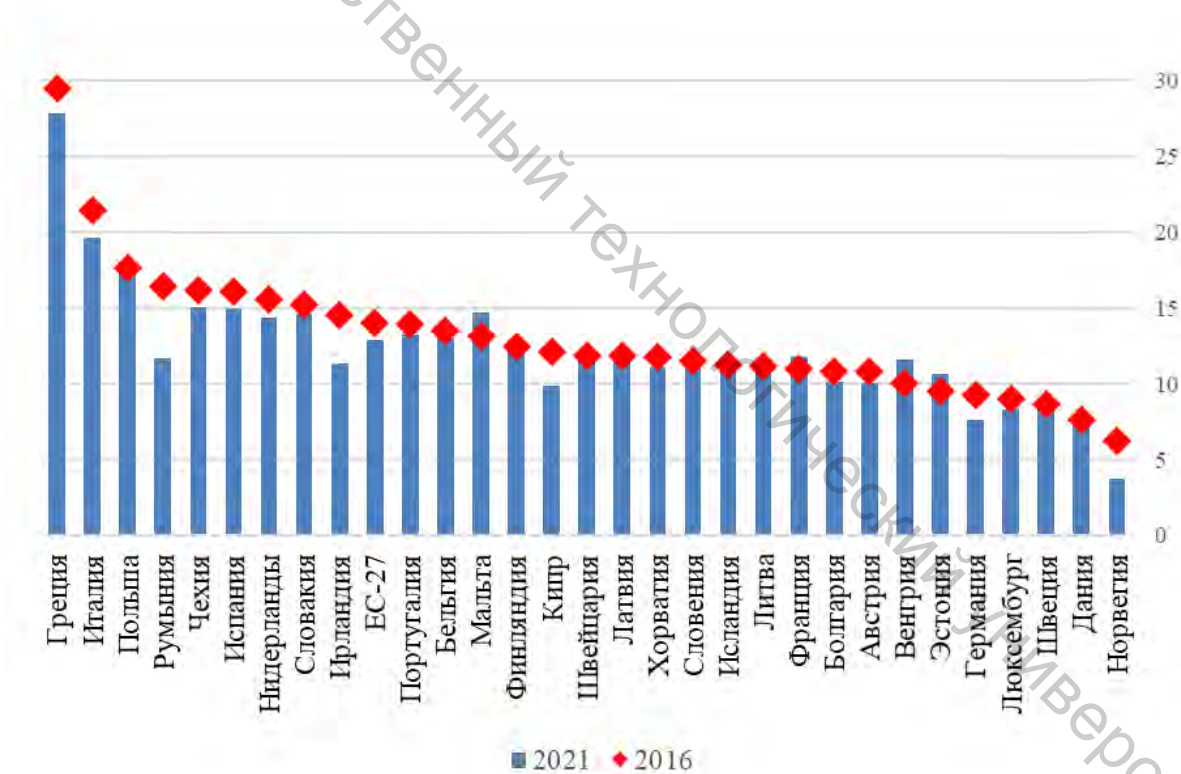


Рисунок 1.11 – Уровень самозанятости в странах ЕС, в % к занятому населению (2016, 2021)

Источник: составлено автором по [40].

В основном самозанятыми являются лица в возрасте от 25 до 49 лет, при этом самозанятость чаще встречается среди мужчин (рисунок 1.12).

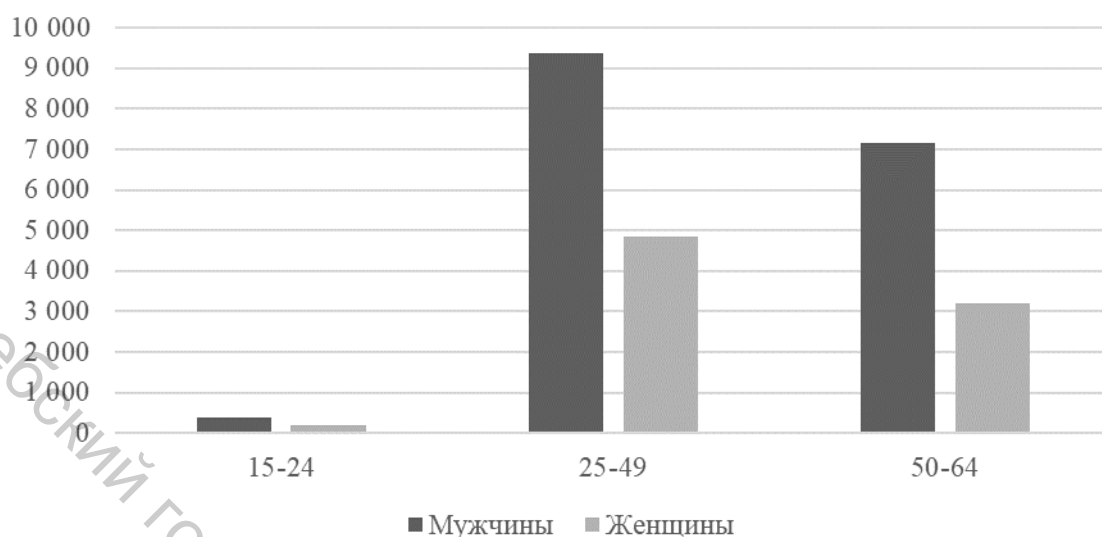


Рисунок 1.12 – Половозрастная структура самозанятости в странах ЕС, тыс. чел. (2021)

Источник: составлено автором по [40].

Самозанятость наиболее распространена в оптовой и розничной торговле, сельском, лесном хозяйстве, строительстве, профессиональной и научной деятельности (рисунок 1.13).



Рисунок 1.13 – Распределение самозанятых по отраслям в странах ЕС, тыс. чел. (2021)

Источник: составлено автором по [40].

Среди самозанятых, имеющих наемных работников, одинаково часто встречаются лица со средним и неполным высшим образованием и лица с высшим образованием (рисунок 1.14). Структура самозанятых, работающих без привлечения наемных работников, отличается: в основном это лица со средним и незаконченным высшим образованием (примерно половина).

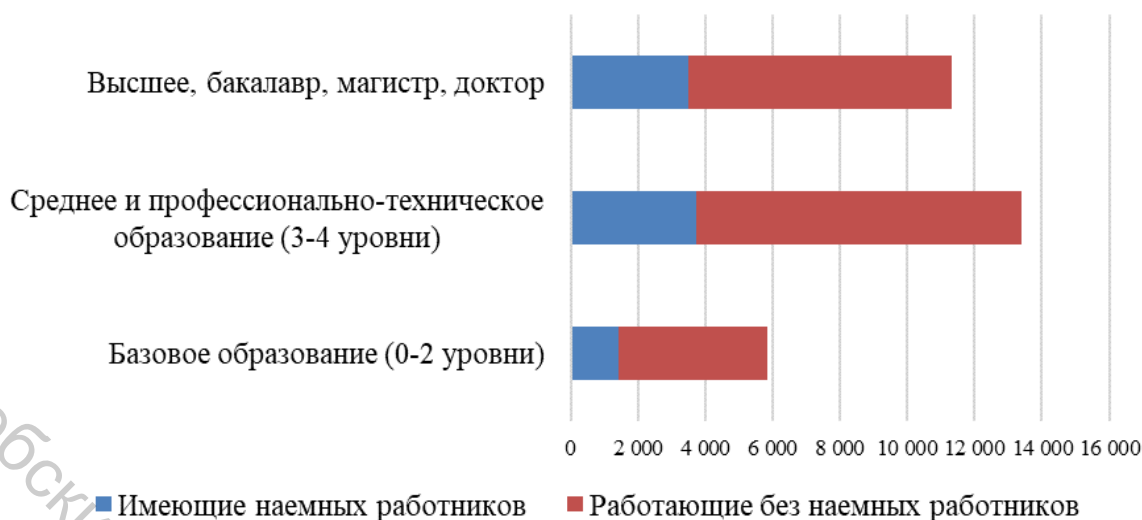


Рисунок 1.14 – Распределение самозанятых по уровню образования в странах ЕС, тыс. чел. (2019)

Источник: составлено автором по [40].

Таким образом, можно отметить следующие тенденции в развитии самостоятельной занятости населения в странах с развитой рыночной экономикой: самостоятельность в работе проявляется в основном в развивающихся и наиболее прибыльных отраслях экономики, для которых характерно развитие малого бизнеса, а также в тех отраслях, которым присуща самостоятельность в характере работы. Среди самозанятых преобладают лица с высоким и средним уровнем образования в трудоспособном возрасте, в основном мужчины.

Е-занятость получила широкое распространение благодаря появлению новых технологий и средств производства в сочетании с желанием людей улучшить баланс между работой и личной жизнью. Приблизительные оценки в докладе Международной организации труда «Работа в любом месте, в любое время и ее влияние на сферу труда» [66] свидетельствуют о том, что сектор цифровой экономики в мире составляет около 5 млрд долларов США и включает в себя около 60 млн работников. При этом масштабы е-занятости быстро возрастают, и она становится важной моделью будущего рынка труда.

На расширение е-занятости большое влияние оказала пандемия COVID-19, которая вызвала внезапную необходимость для предприятий и их сотрудников начать или расширить применение цифровых технологий (видеоконференций, облачных сервисов, виртуальных частных сетей и др.). Применение дистанционной занятости сыграло решающую роль в сохранении экономической эффективности, и позволило значительной части людей продолжать получать доход.

В докладе ОЭСР «Дистанционная занятость в условиях пандемии COVID-19: тенденции и перспективы» говорится, что практически во всех странах во время пандемии COVID-19 расширились масштабы применения е-занятости, хотя масштабы этого увеличения сильно различаются [67]. В Австралии, Франции и Великобритании в 2020 году 47 % сотрудников работали на дому. В Японии, где не был введен локдаун, уровень е-занятости увеличился с 10 % до 28 % в период с декабря 2019 года по май 2020 года (рисунок 1.15).

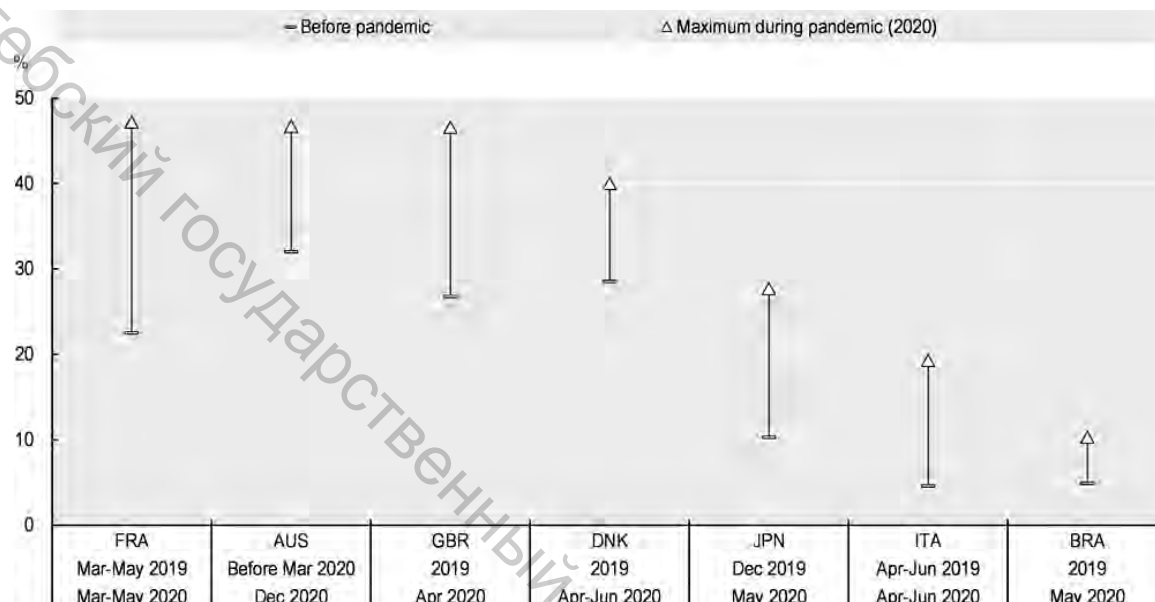


Рисунок 1.15 – Расширение применения е-занятости во время пандемии COVID-19, в % от занятых

Источник: [67].

Наиболее высоких показателей использования дистанционной работы достигли отрасли с высоким уровнем цифровизации (информационно-коммуникационные услуги, профессиональные, научные и технические услуги, финансовые услуги) – в среднем более 50 % сотрудников таких организаций работали дистанционно.

Более крупные организации применяли е-занятость во время пандемии чаще, чем малые, что отражает более низкий уровень освоения цифровых технологий среди малых фирм и их специализацию на видах деятельности, менее пригодных для удаленной работы.

Работники с более высоким уровнем квалификации чаще работали дистанционно во время пандемии. Например, в США показатели телеработы для лиц, имеющих степень магистра или доктора наук, были в пятнадцать раз выше, чем для наименее квалифицированных работников [67].

В большинстве стран, по которым имеются данные, показатели дистанционной занятости во время пандемии были намного выше среди женщин, чем среди мужчин, хотя в Дании, Швеции и Великобритании

этот разрыв был меньше.

Таким образом, обобщая вышесказанное, можно сказать, что распространение нестандартных форм занятости является абсолютной тенденцией практически для всех стран мира. Это приводит к необходимости выявления возможных негативных последствий, а также путей их снижения.

1.4 Оценка последствий применения нестандартных форм занятости и их регулирование

Расширение использования нестандартных форм занятости приводит к различным социально-экономическим последствиям. С одной стороны, применение нестандартных форм занятости способствует повышению гибкости рынка труда, увеличивает их адаптационные возможности к структурным и циклическим изменениям в экономике, расширяет возможности для трудоустройства различных социально-демографических групп населения. Однако, с другой стороны, происходит ослабление обязательств нанимателей в отношении высвобождения работников, либерализация законодательства о защите занятости, дестабилизация трудовых отношений.

Разработка мер по регулированию нестандартных форм занятости невозможна без выявления последствий для всех участников социально-трудовых отношений. Возможные последствия представлены в таблице 1.7.

Таблица 1.7 – Возможные негативные последствия применения нестандартных форм занятости

Наименование	Последствия
1	2
Для работников	– повышение рисков безработицы; – увеличение дифференциации доходов; – сверхзанятость; – снижение безопасности и условий труда; – ограничение или отсутствие доступа к системам социальной защиты; – доступ к обучению; – отсутствие свободы объединений и прав на ведение коллективных переговоров и др.
Для работодателей	– перенос ответственности на работников за обучение и планирование карьеры; – постепенная эрозия специфических навыков организации, снижение квалификации сотрудников; – снижение производительности труда; – рост числа несчастных случаев на производстве; – необходимость изменений в практике управления человеческими ресурсами

Окончание таблицы 1.7

1	2
Для рынка труда, общества в целом	– повышение неустойчивости занятости (прекаризации); – усиление сегментации рынка труда; – увеличение неравенства в доходах; – снижение инвестиций в человеческий капитал; – снижение налоговых поступлений

Источник: собственная разработка.

Рассмотрим их более подробно.

Применение нестандартных форм занятости *для работников* приводит к следующим отрицательным последствиям:

1. Риск *увеличения разрыва в доходах между стандартными и нестандартными работниками*. Результаты эмпирических исследований различий в заработной плате стандартных и нестандартных работников свидетельствуют о том, что для большинства нестандартных форм занятости характерен более низкий доход (таблица Б.1, рисунок Б.1 приложения Б).

2. Увеличение *интенсивности труда, большая продолжительность рабочего дня*. Случайная, неформальная, дистанционная и другие нестандартные формы занятости часто приводят к сверхзанятости. Неполная занятость предоставляет возможность иметь вторую работу, что также повышает интенсивность и продолжительность рабочего времени.

3. Более высокий *риск безработицы* – имеющиеся исследования [8, р. 189] подтверждают то, что вероятность перехода из нестандартной занятости в стандартную (например, из временной в постоянную) ниже, чем вероятность стать безработным.

4. Ухудшение *условий труда и безопасности на рабочем месте, повышение уровня травматизма* из-за сочетания плохой вводно-ознакомительной работы, обучения и контроля, отсутствия взаимопонимания и т.д.

5. Ограничение или отсутствие *доступа к системам социальной защиты*. Нестандартно занятые иногда исключаются из сферы охвата социального обеспечения. Неформально занятые, а также официально занятые, но имеющие, например, значительные перерывы в работе, подвержены рискам неполучения пособий, отсутствия помощи во время безработицы и выхода на пенсию.

6. Отсутствие доступа к *системам обучения* – часто организации отказываются инвестировать в обучение временных, заемных, дистанционных работников, что может иметь негативные последствия для развития их карьеры, особенно для молодежи (таблица В.2 приложения В).

7. Отсутствие свободы *объединений* и прав на ведение *коллективных переговоров* либо по юридическим причинам, либо из-за

более слабой привязанности к рабочему месту. Нестандартно занятые работники могут также сталкиваться с другими нарушениями своих основных прав, включая дискриминацию и принудительный труд.

Нестандартные формы занятости вносят свои коррективы также и в *деятельность организаций*. С развитием применения нестандартных форм занятости важно осознавать последствия для организаций с точки зрения управления «нестандартной» рабочей силой и ее взаимодействия со «стандартными» работниками, а также то, как все это влияет на экономическую эффективность организации.

Многие исследования применения нестандартных форм занятости организациями сосредоточены на сравнении позиций и поведения «нестандартных» работников по сравнению со «стандартными». Считается, что «нестандартные» работники менее привязаны к организации, в связи с чем проявляют более низкую приверженность организации, более низкую производительность труда, удовлетворенность трудом и т.д.

В то же время некоторые исследования говорят о том, что не существует никакой разницы между данными категориями работников, либо о том, что временные работники более привязаны к организации, чем постоянные [68, р. 9–10].

Но вместе с тем широкое применение нестандартных форм занятости в организациях может привести к росту числа несчастных случаев на производстве, ухудшению гигиенических условий труда для «нестандартных» работников, постепенной эрозии специфических для организации навыков, ограничивая ее способность реагировать на меняющиеся рыночные условия.

Несмотря на то, что в долгосрочной перспективе организации могут получить некоторые краткосрочные выгоды, при недостаточном управлении данными формами занятости, выгоды могут быть перевешены убытками от снижения производительности.

Широкое использование нестандартных форм занятости влияет также на функционирование *рынка труда и общества в целом*. Сегментация рынка труда, являясь одновременно предпосылкой появления нестандартных форм занятости, также может выступать прямым последствием распространения данного явления, приводя к неравному распределению рисков между стандартными и нестандартными работниками.

Нестандартные формы занятости часто приводят к снижению инвестиций в человеческий капитал и поступлений в государственный бюджет, а также повышают неустойчивость занятости.

К особому направлению исследования последствий нестандартных форм занятости необходимо отнести неустойчивость занятости, потому что она оказывает наиболее пагубное воздействие на функционирование рынка труда.

Для того, чтобы определить направления регулирования негативных последствий от применения нестандартных форм занятости, целесообразно все проявления нестандартной занятости разделить на две группы:

1. «Устойчивые».

К данным формам занятости можно отнести такие нестандартные формы занятости, которые работник выбирает добровольно, с целью получения определенного уровня дохода, независимости, свободы и трудовой стабильности (например, самозанятость, добровольная частичная занятость).

2. «Неустойчивые» («прекаризованные», «незащищенные», англ. – precarious).

К неустойчивым формам занятости могут быть отнесены: случайная, временная занятость, которые несут в себе риски низкой заработной платы, низкой трудовой защищенности, риски болезни, снижения защиты здоровья и безопасности на рабочем месте, снижение возможностей обучения, карьерного роста и т.д.

Данные формы занятости приводят к прекаризации занятости. Прекаризация (precarity) (или «Неустойчивость занятости») – это специальный термин, описывающий негативные тенденции на рынке труда, возникающие в результате повышения гибкости рынка труда, применения нестандартных, «неустойчивых» форм занятости, и связанные с отсутствием для работников социальных гарантий, незащищенностью, уязвимостью, низким заработком, высокой вероятностью увольнения и др. [69, с. 7].

Вопросы прекаризации занятости исследованы в работах Г. Стендинга, Д. Роджерса, Дж. Берджеса, М. Гибни, В. Н. Бобкова, О. В. Вередюк, Р. П. Колосовой, Т. О. Разумовой, экспертов международных организаций [69–73].

Эксперты МОТ отмечают, что «Неустойчивая занятость является средством для работодателей переложить риски и ответственность на работников» [73, р. 27]. Неустойчивость занятости может носить как добровольный, так и вынужденный характер. Так, например, е-занятость, фрилансерство могут выступать как неустойчивые формы занятости, хотя такие формы занятости по сути являются выбором самих работников.

Работники часто осознанно принимают на себя риски взамен на ряд преимуществ данных форм занятости (более высокий доход, независимость от работодателя, мобильность и др.).

Общепринятым подходом является понимание прекаризации как вынужденной формы занятости – «пока неполная занятость остается вынужденной альтернативой в условиях нехватки полной занятости, такие трудовые отношения следует считать прекаризацией» [71, с. 22; 72].

Таким образом, «О прекаризации говорят, когда трудовые

отношения не обеспечивают установленный в качестве социального стандарта уровень доходов, защиты и интеграции в общество» [71, с. 18].

Международная организация труда выделяет два критерия идентификации договорных отношений, ведущих к прекаризации:

1. Ограниченная продолжительность контракта (контракты с фиксированным сроком действия, краткосрочная, временная, сезонная, подённая, случайная занятость).

2. Характер трудовых отношений (трехсторонние и скрытые трудовые отношения, фиктивная самозанятость, субподрядные контракты, заемный труд) [73, с. 29].

В свою очередь, это дает возможность выделить четыре базовых характеристики прекаризованных условий труда:

1. Низкий доход.

2. Низкая защищенность от прекращения трудовой деятельности.

3. Отсутствие доступа к системам социальной защиты и пособий.

4. Отсутствие или ограничение прав [73, с. 29].

Проявления прекаризации занятости на рынке труда можно классифицировать по трем направлениям:

1 направление – изменение форм занятости, что означает:

– массовый переход к использованию срочных трудовых договоров, использование гибких форм занятости по инициативе нанимателя (то есть формы неполной вынужденной занятости);

– массовое увольнение и новый найм работников по инициативе нанимателя;

– незарегистрированная трудовая миграция.

2 направление – изменение форм, размера и регулярности получения вознаграждения, в отношении которых прекаризация означает:

– выплату части вознаграждения «в конверте», снижение постоянной части заработной платы в структуре совокупного вознаграждения работника и увеличение доли переменной (негарантированных выплат);

– выполнение работ, оказание трудовых услуг без оформления соответствующих договоров, и соответственно, выплата вознаграждения без уплаты налогов.

3 направление – изменение условий труда, прекаризация в отношении которых означает:

– ослабление практики правоприменения законодательства о труде;

– ухудшение условий труда работников, охраны труда и техники безопасности.

В качестве показателей, характеризующих степень прекаризации занятости, можно выделить следующие (таблица 1.8):

Таблица 1.8 – Показатели, характеризующие прекаризацию занятости

Критерий идентификации	Показатель
Форма занятости	Удельный вес работников, охваченных режимом неполной вынужденной занятости, в % к численности работников. Удельный вес занятых на условиях временного договора с фиксированным сроком; на условиях гражданско-правового договора; на условиях устной договоренности. Численность зарегистрированных безработных, тыс. чел. Уровень зарегистрированной безработицы, %. Уровень неформальной занятости, %
Форма и размер вознаграждения	Темп роста реальной заработной платы, в % к предыдущему году. Номинальная заработная плата, в долларах США. Соотношение номинальной начисленной среднемесячной заработной платы с бюджетом прожиточного минимума, %. Удельный вес занятых, получающих заработную плату менее 2/3 среднемесячной заработной платы в стране (либо в пределах минимальной). Удельный вес населения, имеющего среднедушевые располагаемые ресурсы ниже бюджета прожиточного минимума. Соотношение среднего размера пенсии с бюджетом прожиточного минимума для пенсионеров. Соотношение среднего размера пенсии со средним размером начисленной заработной платы
Условия труда	Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом на 1000 работающих, человек. Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве без смертельного исхода на 1000 работающих, человек. Численность работающих, осуществляющих трудовую деятельность в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, тыс. человек

Источник: собственная разработка.

Таким образом, расширение масштабов применения нестандартных форм занятости приводит к необходимости их регулирования с целью снижения социально-экономических последствий и рационального использования их преимуществ. Реальной проблемой является нахождение оптимального баланса между экономической эффективностью и обеспечением основных трудовых прав и гарантий работников, их социальной защищенностью.

В отличие от постоянной занятости, нестандартные виды занятости переносят социальные риски с плеч работодателей и государства на отдельных работников. На работников с такими формами занятости не распространяется трудовое законодательство и

гарантии социального обеспечения, они не участвуют в профсоюзных организациях. Это входит в определенное противоречие с Европейской стратегией «Europe 2020: for smart, sustainable and inclusive growth» [74], поскольку ведет к поляризации рабочих мест, дестандартизации трудовых отношений и противоречит концепции Достойного труда Международной организации труда. Программа Достойного труда МОТ представляет генеральное направление для предотвращения распространения прекаризированной занятости и снижения ее негативных последствий (приложение Г).

Вопросы регулирования нестандартных форм занятости нашли отражение в ряде международных трудовых норм (приложение Д) и документов МОТ [68, 75–89]. Кроме того, общие конвенции и рекомендации МОТ, применяемые ко всем работникам, важны и для регулирования различных аспектов нестандартной занятости.

Особое внимание в последнее время уделяется регулированию новых форм занятости, возникающих в результате развития «цифровой» экономики, а также вопросам развития и оценки будущей потребности в специфических навыках для удовлетворения новых потребностей рынка труда [90–91].

В качестве возможного решения для снижения негативных последствий флексибилизации рынка труда европейским сообществом была предложена концепция флексикьюрити («flexicurity») (приложение Е), направленная на достижение баланса между необходимой степенью гибкости рынка труда и социальной защищенностью работников [92, р. 3–4].

К элементам гибкости в данной концепции относят: численную гибкость; гибкость рабочего времени; функциональную гибкость; гибкость заработной платы.

Связь гибкости рынка труда и ее влияние на прекаризацию занятости и реализацию принципов флексикьюрити можно отразить с помощью следующей таблицы (таблица 1.9).

Таблица 1.9 – Связь понятий: гибкость рынка труда, прекаризация занятости и флексикьюрити

Виды гибкости рынка труда	Прекаризация занятости	Флексикьюрити
1	2	3
Численная гибкость	Условия и время заключения контракта, временная занятость, вторичная занятость, безработица	Усиление социальной защиты занятых на условиях срочных и бессрочных трудовых договоров

Окончание таблицы 1.9

1	2	3
Гибкость рабочего времени	Доля работников, работающих неполный рабочий день по инициативе администрации	Доля работников, трудящихся на условиях полного рабочего дня
Гибкость заработной платы	Низкий уровень заработной платы, риск бедности и социального исключения	Оборот рабочих мест
Функциональная гибкость	Количество нелегальных трудовых мигрантов	Процент взрослого населения в возрасте 25–64 года, участвующих в программах обучения и повышения квалификации; образовательный уровень разных когорт населения (молодежи, предпенсионного возраста)
Институциональная гибкость	Размер минимальной заработной платы; влияние профсоюзов; налогообложение фонда оплаты труда	Расходы ВВП на активную политику на рынке труда, уровень безработицы

Источник: собственная разработка.

Современные исследователи утверждают, что концепция флексиkjурити нуждается в обновлении, поскольку не всегда выполняет возложенные на нее задачи [93–95]. Это приводит к выводу, что необходимо повышать гибкость рынка труда. Однако при этом вырастут риски прекаризации занятости. Институциональные реформы, проведенные на рынках труда ряда европейских стран в начале 2000-х гг. (Германия, Дания), решив ряд проблем занятости, не устранили необходимость их дальнейшей модернизации.

Исследователями и экспертами неоднократно предпринимались попытки измерить степень реализации принципов флексиkjурити, но точных показателей не было разработано [96–99]. В отдельных работах исследованы вопросы влияния флексиkjурити на эффективность рынка труда [94]. В результате установлено, что флексиkjурити в большей степени влияет на структуру и частично уровень занятости, а не уровень безработицы в стране, причем детерминируя занятость отдельных социально-демографических групп (женщины, пожилые люди). Однозначных подтверждений тому, что либерализация законодательства о защите занятости и снижение доли бессрочных трудовых договоров корреспондирует с усилением защищенности труда, производительности, мобильности, также не получено [94, с. 18]. Однако в отдельных трудах [100] доказано, что чрезмерно гибкий

рынок труда сопровождается ростом социальных издержек, поскольку усиливается дифференциация доходов, сегментация рынка труда, а чрезмерно жесткий рынок труда является одной из причин постоянно высокого уровня безработицы [93, с. 3].

«Даже бессрочная полная занятость не защищает от низкой оплаты труда и вовсе не всегда регулируется тарифными соглашениями» [71, с. 18]. Итоговая оценка [101] показала, что результаты осуществления флексиkjюрити достаточно скромные. Так, по мнению исследователей, акцент в большей степени сделан на гибкости (отвечающей интересам работодателей), в то время как уровень социальной защиты даже снизился. Политика флексиkjюрити не смогла также сократить гендерное неравенство.

Таким образом, однозначного ответа об эффективности и результативности флексиkjюрити не получено.

Резюмируя вышеизложенное, необходимо отметить, что универсального рецепта, способного эффективно регулировать процессы формирования новых форм занятости, не существует. Несмотря на усиленное внимание на нестандартные формы занятости со стороны мирового сообщества и существующие наработки по данной теме, перед научным сообществом каждой отдельной страны стоит объективная необходимость адаптации существующих подходов к условиям национального рынка труда. Ключевая задача управления нестандартными формами занятости заключается в том, чтобы свести к минимуму негативные последствия неравного распределения рисков между различными субъектами рынка труда, как на микро-, так и на макроуровнях, а также найти оптимальный баланс между экономической эффективностью и обеспечением социальной защищенности работников.

Глава 2

НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В ЭКОНОМИКЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: МАСШТАБЫ, ХАРАКТЕРИСТИКА, ПОСЛЕДСТВИЯ

2.1 Методика анализа нестандартных форм занятости в Республике Беларусь

Учитывая, что рынок труда Республики Беларусь является частью глобального рынка труда, развитие нестандартных форм занятости является характерной тенденцией на нем. Данному вопросу в последнее время уделяется все больше внимания. Так, в Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь до 2030 года, Государственной программе «Рынок труда и содействие занятости» на 2021–2025 годы, Стратегии развития информатизации в Республике Беларусь на 2016–2022 годы предусматривается внедрение нестандартных, гибких форм занятости населения в целях поддержки граждан, неконкурентоспособных на рынке труда.

В Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь до 2030 года одним из приоритетных направлений политики занятости является повышение гибкости рынка труда, рост территориальной мобильности рабочей силы, сокращение масштабов неформальной занятости.

Отдельные вопросы регулирования некоторых форм нестандартной занятости отражены в Трудовом кодексе Республики Беларусь, а именно: регулирование труда временных, сезонных работников, труда работников с неполным рабочим временем, работников-надомников, домашних работников, труда лиц, работающих по совместительству. В 2011 году Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь были разработаны Рекомендации по применению гибких форм занятости. В данных рекомендациях «под гибкими (нестандартными, нетипичными) формами занятости понимают трудовые отношения между нанимателем и работником, отличные от отношений, основанных на трудовом договоре на неопределенный срок, предусматривающем работу в условиях нормальной продолжительности рабочего времени» [102]. Данное определение, однако, не включает в себя такие виды нестандартной занятости, как дистанционная занятость, заемный труд и др. Так же и в самих рекомендациях затрагиваются только некоторые формы нестандартной занятости (срочные трудовые договоры, неполное рабочее время, нестандартные режимы рабочего времени, надомный труд).

Особое внимание развитию нестандартных форм занятости уделяется представителями профсоюзных организаций, которые

говорят об актуальности изменений в трудовом законодательстве и практике применения данных форм занятости с целью обеспечения достойного труда [103–104].

Вопросы применения нестандартных форм занятости определены в директивах и рекомендациях Международной организации труда (приложение Г). Многие из них в Республике Беларусь не утверждены. Необходимо использовать успешный опыт стран, которые уже приняли законы по отдельным формам нестандартной занятости (Германия, Дания, Нидерланды, Литва и др.), принимая во внимание национальные особенности.

Но, несмотря на важность и внимание к этому вопросу, в Республике Беларусь на данный момент не организовано статистически доступного банка данных о масштабах, динамике и формах нестандартной занятости. Поэтому оценку их распространенности в стране можно провести только по определенным направлениям. Информационной базой для измерения нестандартной занятости в Республике Беларусь служат статистические данные и первичные данные выборочных обследований домохозяйств в целях изучения занятости населения. Например, по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь можно оценить масштабы и структуру неполной вынужденной занятости. Такие формы нестандартной занятости, как неформальная, неполная занятость, само- и сверхзанятость можно оценить только по косвенным показателям. Масштабы е-занятости, заемного труда в Беларуси без проведения соответствующих исследований и опросов оценить невозможно.

Таким образом, при определении проработанности некоторых направлений в анализе нестандартных форм занятости в Республике Беларусь правомерно выделить существующие узкие места в этом вопросе:

1) фрагментарность анализа (некоторые формы идентифицированы на рынке труда Республики Беларусь, некоторые – нет);

2) отсутствие единых методических подходов и лонгитюдных наблюдений нестандартных форм занятости, что не позволяет проследить тенденции их развития, оценить последствия и влияние на рынок труда и отдельные социально-демографические группы населения;

3) отсутствие статистических данных для анализа отдельных форм занятости (неформальная, е-занятость, заемный труд).

Для получения полной и достоверной информации о масштабах нестандартной занятости в Республике Беларусь необходимо разработать методику анализа нестандартных форм занятости, которая позволит определить ее общие размеры и размеры по отдельным направлениям, статистически подтвердить позитивные и негативные

последствия применения нестандартных форм занятости для различных участников рынка труда и социально-демографических групп, что в совокупности создаст основу для обоснования направлений управления и развития нестандартных форм занятости с целью придания им желательной динамики, обеспечивающей решение макроэкономических и социальных задач, учет национальных особенностей рынка труда и интересы аффилированных социально-демографических групп населения.

Информационная база и периодичность сбора информации.

Измерение нестандартной занятости осложняется тем, что значительная часть трудовых отношений сосредоточена в малом бизнесе, на индивидуальных предприятиях, в неформальном секторе, в фермерских хозяйствах. Отношения найма для некоторых форм нестандартной занятости (непостоянная, сверхзанятость, неформальная занятость и т.д.) зачастую юридически не оформляются, они могут прекратиться в любой момент, и их продолжительность заранее не известна ни одной из сторон. Это сильно затрудняет текущий статистический учет. Поэтому наиболее эффективный способ оценки нестандартных форм занятости – это выборочные обследования населения (домашних хозяйств), которые обладают рядом преимуществ по сравнению с другими способами получения данных. Во-первых, обследования позволяют изучить разнообразные аспекты занятости и безработицы, их связь с уровнем образования, дохода и т.п. Во-вторых, обследования являются единственным источником, который при должной организации способен охватить практически все население страны, все сферы экономической деятельности, все отрасли экономики, а также категории трудящихся, временно не работающих. Но есть и негативная сторона – обследования требуют больших финансовых затрат.

В Республике Беларусь выборочное обследование домохозяйств по изучению проблем занятости населения проводится, начиная с 2012 года, с квартальной периодичностью (приложение Е).

Таким образом, для оценки нестандартной занятости в Республике Беларусь целесообразно принять ежегодную периодичность расчета показателей с использованием результатов выборочного обследования домохозяйств по изучению проблем занятости населения, а также данных официальной статистики (в том числе данных баланса трудовых ресурсов) и результатов специализированных исследований в области е-занятости и заемного труда.

Используемые показатели оценки.

Анализ нестандартных форм занятости предполагает количественное измерение отдельных форм нестандартной занятости и ее общего размера в разрезе группы показателей, основанных на авторской классификации нестандартных форм занятости (таблица 2.1.).

Рассмотрим данные показатели более подробно.

В зависимости от продолжительности трудовых отношений все занятое население страны можно разделить на две группы: постоянно занятое население (стандартная занятость) и временно занятое население (нестандартная занятость).

Набор видов **временной занятости** для каждой страны свой и по-своему выделяется в национальной статистике.

В национальной статистике Республики Беларусь встречаются следующие группы временно занятых:

- занятые на основе гражданско-правового договора (договора подряда, договора поручения, авторского договора и др.);
- на основе устной договоренности (случайная занятость, которая часто также выступает неформальной занятостью);
- на основе трудового договора на определенный срок (временно занятые в узком смысле, когда работник нанят по договору на строго определенный период (могут быть до одного года), причем по его истечении они могут возобновляться и продлеваться).

Основным инструментом измерения непостоянной занятости во всех странах являются обследования рабочей силы, основанные на методологии, унифицированной в соответствии с требованиями МОТ. В Беларуси в рамках программы обследования, тем респондентам, которые были заняты в обследуемую неделю, задается вопрос о типе трудового договора, в соответствии с которым они работали. Все виды занятости, которые не основаны на постоянном трудовом договоре, относятся к временным или непостоянным.

Таким образом, общий уровень временной занятости в Республике Беларусь, рассчитываемый как удельный вес занятых на условиях срочного трудового договора, на условиях гражданско-правового договора и на основе устной договоренности с работодателем (без оформления документов) в общей численности занятых, а также частные показатели, характеризующие различные социально-демографические характеристики временной занятости, целесообразно включить в перечень показателей для оценки нестандартных форм занятости в Республике Беларусь (таблица 2.1).

В зависимости от продолжительности рабочего времени все занятое население можно разделить на работающих нормальное (стандартное) количество часов в неделю, а также тех, кто работает меньше (неполностью занятых) или больше часов в неделю (сверхзанятых).

Оценивать масштабы **неполной занятости** можно количественно (сравнивая обычное количество рабочих часов в неделю для работника с фактическим) и качественно (сам респондент оценивает свою работу как работу на неполную рабочую неделю (день)).

Таблица 2.1 – Показатели и источники для оценки нестандартных форм занятости в Республике Беларусь

Критерий идентификации	Форма занятости и показатели оценки	Источник информации
1	2	3
По длительности трудовых отношений	Временная занятость <i>1. Общие показатели:</i> 1.1) численность занятых на условиях срочного трудового договора, тыс. чел.; 1.2) численность занятых на условиях гражданско-правового договора, тыс. чел.; 1.3) численность занятых на основе устной договоренности с работодателем, без оформления документов, тыс. чел.; 1.4) общий уровень временной занятости (ВР), %: $ВР = \frac{ВР_{срд} + ВР_{гпд} + ВР_{уд}}{З},$ где $ВР_{срд}$ – численность занятых на условиях срочного трудового договора, тыс. чел.; $ВР_{гпд}$ – численность занятых на условиях гражданско-правового договора, тыс. чел.; $ВР_{уд}$ – численность занятых на основе устной договоренности с работодателем, без оформления документов, тыс. чел.; $З$ – численность населения, занятого в экономике. 1.5) удельный вес занятых на условиях срочного трудового договора в общей численности занятых, %; 1.6) удельный вес занятых на условиях гражданско-правового договора в общей численности занятых, %; 1.7) удельный вес занятых на основе устной договоренности с работодателем, без оформления документов в общей численности занятых, %. <i>2. Частные показатели:</i> <i>2.1. Структура временной занятости по гендерному признаку:</i> 2.1.1) удельный вес мужчин в общей численности временно занятых, %; 2.1.2) удельный вес женщин в общей численности временно занятых, %; 2.1.3) удельный вес мужчин в общей численности занятых на условиях срочного	Экономический бюллетень «Экономически активное население, занятость и безработица Республики Беларусь» (по результатам выборочного обследования домашних хозяйств в целях изучения проблем занятости населения)

Продолжение таблицы 2.1

1	2	3
	трудового договора в общей численности занятых, %; 2.1.4) удельный вес женщин в общей численности занятых на условиях срочного трудового договора, %; 2.1.5) удельный вес мужчин в общей численности занятых на условиях гражданско-правового договора, %; 2.1.6) удельный вес женщин в общей численности занятых на условиях гражданско-правового договора, %; 2.1.7) удельный вес мужчин в общей численности занятых на основе устной договоренности с работодателем, без оформления документов, %; 2.1.8) удельный вес женщин в общей численности занятых на основе устной договоренности с работодателем, без оформления документов, %; 2.2. Структура временной занятости по месту жительства: 2.2.1) удельный вес городского населения в общей численности занятых на условиях срочного трудового договора, %; 2.2.2) удельный вес сельского населения в общей численности занятых на условиях срочного трудового договора, %; 2.2.3) удельный вес городского населения в общей численности занятых на условиях гражданско-правового договора, %; 2.2.4) удельный вес сельского населения в общей численности занятых на условиях гражданско-правового договора, %; 2.2.5) удельный вес городского населения в общей численности занятых на основе устной договоренности с работодателем, без оформления документов, %; 2.2.6) удельный вес сельского населения в общей численности занятых на основе устной договоренности с работодателем, без оформления документов, %	
По продолжительности рабочего времени	Неполная занятость 1. Общие показатели³: 1.1. Численность работников, имеющих количество рабочих часов в неделю менее 30, тыс. чел.	Экономический бюллетень «Экономически активное население, занятость и

³ В соответствии с количественным подходом

Продолжение таблицы 2.1

1	2	3
	1.2. Общий уровень неполной занятости, в % к занятому населению. 1.3. Уровень неполной занятости по областям, в % к численности занятых в соответствующей области. <i>2. Частные показатели:</i> <i>2.1. Структура неполной занятости по гендерному признаку:</i> – удельный вес мужчин в общей численности занятых неполное рабочее время, %; – удельный вес женщин в общей численности занятых неполное рабочее время, %; <i>2.2. Структура неполной занятости по месту жительства:</i> – удельный вес городского населения в общей численности занятых неполное рабочее время, %; – удельный вес сельского населения в общей численности занятых неполное рабочее время, %. <i>2.3. Структура неполной занятости по причинам⁴:</i> Добровольная: 1) численность работников, которые не хотели найти работу с полным рабочим днем (неделей), тыс. чел.; 2) численность работников, которые имели работу на неполный рабочий день (неделю) по состоянию здоровья, тыс. чел.; 3) численность работников, которые имели работу на неполный рабочий день (неделю), т.к. находились на обучении, тыс. чел.; 4) количество человек, которые имели работу на неполный рабочий день (неделю) по другим причинам, тыс. чел.; Вынужденная: 1) численность работников, которые не смогли найти работу с полным рабочим днем (неделей), тыс. чел.; 2) численность работников, работавших неполное рабочее время по инициативе нанимателя, тыс. чел.;	безработица Республики Беларусь» (по результатам выборочного обследования домашних хозяйств в целях изучения проблем занятости населения) Данные официальной статистики

⁴ В соответствии с качественным подходом

Продолжение таблицы 2.1

1	2	3
	3) численность работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе нанимателя, тыс. чел.	
	Сверхзанятость	
	<i>1. Общие показатели:</i> 1.1 численность работников, имеющих количество рабочих часов в неделю больше, чем 40; 1.2 удельный вес работников, имеющих количество рабочих часов в неделю больше, чем 40, в общей численности занятых в экономике, %; 1.3 уровень сверхзанятости по областям, в % к численности занятых в соответствующей области. <i>2. Частные показатели:</i> <i>2.1. Структура сверхзанятости по гендерному признаку:</i> – удельный вес мужчин в общей численности сверхзанятых, %; – удельный вес женщин в общей численности сверхзанятых, %; <i>2.2. Структура сверхзанятости по месту жительства:</i> – удельный вес городского населения в общей численности сверхзанятых, %; – удельный вес сельского населения в общей численности сверхзанятых, %	Экономический бюллетень «Экономически активное население, занятость и безработица Республики Беларусь» (по результатам выборочного обследования домашних хозяйств в целях изучения проблем занятости населения)
По расположению рабочего места	Е-занятость	
	– численность занятых в секторе е-экономики, тыс. чел.; – удельный вес занятых в секторе е-экономики в общей численности занятых, %;	Специализированные опросы

Окончание таблицы 2.1

По типу работодателя	Самозанятость	
	– численность работающих не по найму (самозанятых), тыс. чел.; – удельный вес самозанятых в общей численности занятых, %; – уровень самозанятости по областям, в % к численности занятых в соответствующей области.; – удельный вес самозанятых с привлечением наемных работников в общей численности самозанятых, %; – удельный вес самозанятых без привлечения наемных работников в общей численности самозанятых, %; – удельный вес самозанятых, работающих без оплаты труда на предприятии родственника в общей численности самозанятых, %	Экономический бюллетень «Экономически активное население, занятость и безработица Республики Беларусь» (по результатам выборочного обследования домашних хозяйств в целях изучения проблем занятости населения)
	Заемный труд	
	– численность занятых на условиях заемного труда (лизинг, аутсорсинг, аутстаффинг), тыс. чел.; – удельный вес занятых на условиях заемного труда (лизинг, аутсорсинг, аутстаффинг) в общей численности занятых в экономике, %	Специализированные опросы
По степени формализации трудовых отношений	– уровень неформальной занятости, в % к занятому населению; – потенциал неформальной занятости, в % к трудовым ресурсам	Статистический бюллетень «Трудовые ресурсы и занятость населения Республики Беларусь» (<i>Баланс трудовых ресурсов</i>) Экономический бюллетень «Экономически активное население, занятость и безработица Республики Беларусь» (по результатам выборочного обследования домашних хозяйств в целях изучения проблем занятости населения)

Источник: собственная разработка.

Информационной базой для измерения неполной занятости обычно служат выборочные обследования рабочей силы. В анкете по изучению населения для проведения выборочных обследований домохозяйств, утвержденной Постановлением № 334 Национального статистического комитета Республики Беларусь 21.12.2011 (форма 4-т (занятость)) присутствуют вопросы, позволяющие оценить неполную занятость как с точки зрения количественного подхода, так и с точки зрения качественного подхода.

Однако в годовом статистическом бюллетене, издаваемом по результатам проведения выборочного обследования домохозяйств, информация представляется только с 2013 года и в соответствии с количественным подходом. Для более глубокого изучения причин и последствий неполной занятости, в статистический бюллетень целесообразно включать данные, полученные в результате опросов и с помощью качественного подхода.

Количество человек, охваченных режимом вынужденной неполной занятости, также отражается в статистическом сборнике «Труд и занятость в Республике Беларусь». Здесь неполная вынужденная занятость делится на численность работников, работавших неполное рабочее время по инициативе нанимателя, а также на численность работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе нанимателя. Однако информация о неполной вынужденной занятости представлена только в статистическом сборнике за 2014 год и включает информацию за период с 2005 по 2013 годы.

С целью сглаживания межстрановых сопоставлений статистических оценок показателей неполной занятости в данном методическом подходе предлагается использовать количественный подход (таблица 2.1). Однако для более глубокого изучения причин данного явления представляется целесообразным включать в оценки неполной занятости и качественный подход.

Показатели, характеризующие другую сторону продолжительности рабочего времени занятого населения, – **сверхзанятость**, представлены в таблице 2.1.

В зависимости от типа работодателя всех занятых можно разделить на три группы: наемные работники (стандартная занятость), самозанятые, а также наемные работники, трудоустроенные агентствами, предоставляющими труд третьей стороне (заемный труд).

В национальной статистике Республики Беларусь группа самозанятых включает в себя: лиц, работающих не по найму с использованием наемных работников; самостоятельно занятых лиц, не привлекающих наемных работников; членов производственных кооперативов; лиц, работающих (помогающих) у родственника.

Данная классификация соответствует общепринятому подходу к оценке самозанятости, поэтому для оценки самозанятости в Республике

Беларусь предлагается использовать перечень показателей в соответствии с подходом Национального статистического комитета с разбивкой по различным признакам (таблица 2.1).

В качестве показателей, характеризующих распространение **заемного труда**, предлагается использовать:

1) количество занятых на условиях заемного труда (лизинг, аутсорсинг, аутстаффинг), тыс. чел.

2) удельный вес занятых на условиях заемного труда (лизинг, аутсорсинг, аутстаффинг) в общей численности занятых в экономике, %.

Однако расчет данных показателей, как и показателей, характеризующих **е-занятость** (таблица 2.1), требует дальнейшего совершенствования системы сбора статистической информации либо проведения специализированных исследований.

В зависимости от формализации трудовых отношений принято выделять две группы: формальную и неформальную занятость.

Достоверной статистики о **неформальной занятости** в экономике Беларуси нет. Для того чтобы оценивать масштабы неформальной занятости могут применяться различные подходы. В соответствии с ними, масштабы также могут быть различными. Согласно методике Национального статистического комитета по расчету статистических показателей экономической активности и неактивности населения [115], неформальная занятость – это работа лиц, занятых в неформальном секторе, а также лиц, работающих по найму без оформления трудовых отношений в крестьянских (фермерских) хозяйствах или в других организациях (неформальная занятость вне неформального сектора). В численность лиц, занятых в **неформальном секторе**, включается численность: индивидуальных предпринимателей; лиц, осуществляющих ремесленную деятельность; лиц, работающих на индивидуальной основе без регистрации в качестве индивидуальных предпринимателей; лиц, занятых в сфере агротуризма; лиц, работающих по найму у индивидуального предпринимателя; лиц, работающих по найму в домашнем хозяйстве; лиц, занятых в личном подсобном хозяйстве производством (переработкой) товаров или услуг, если производимая продукция предназначена для реализации.

В численность занятых в неформальном секторе не включаются: лица, занятые в домашнем хозяйстве производством продукции сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и их переработкой для собственного использования; лица, место работы которых находится за границей.

Неформальная занятость вне неформального сектора включает численность: работающих (помогающих) без оплаты труда в крестьянском (фермерском) хозяйстве или в другой организации,

учредителем (участником) которой является член домашнего хозяйства или родственник; наемных работников, привлекаемых для работы на основе гражданско-правового договора в крестьянском (фермерском) хозяйстве или в другой организации; наемных работников, работающих на основе устной договоренности в крестьянском (фермерском) хозяйстве или в другой организации.

Таким образом, согласно данной методике, к неформальной занятости относится практически любая занятость в бизнес-единицах, не имеющих статуса юридического лица, и понятие неформального сектора фактически сливается с понятием некорпоративного сектора.

В рамках обследования домохозяйств по вопросам занятости ключевым при определении принадлежности работников к формальному или неформальному сектору являются вопросы о типе работы, о статусе занятости и об условиях оформления трудовых отношений (тип договора)⁵. То есть данная методика позволяет оценивать масштабы неформальной занятости как в неформальном, так и в формальном секторе. Однако информация о результатах обследования домохозяйств в области неформальной занятости не отражается в статистическом бюллетене.

Предлагаемый перечень показателей для оценки неформальной занятости в Республике Беларусь представлен в таблице 2.1.

Таким образом, предложенная методика анализа позволяет определить размер нестандартных форм занятости, а также выявить существующие проблемы в управлении ими.

Результаты анализа нестандартных форм занятости являются основой для расчета ряда ключевых показателей рынка труда (КПРТ), предложенных МОТ: КПРТ 3 «Статус в занятости», КПРТ 6 «Работники, занятые на условиях неполного рабочего времени», КПРТ 7 «Рабочее время», КПРТ 8 «Занятость в неформальной экономике», КПРТ 12 «Неполная занятость с учетом продолжительности рабочего времени», КПРТ 13 «Лица, не входящие в состав рабочей силы» (из 17 КПРТ).

⁵ Вопрос о типе работы включает в себя 9 вариантов ответа: 1) в организации (структурном подразделении организации); 2) в крестьянском (фермерском) хозяйстве; 3) в сфере агротуризма; 4) у индивидуального предпринимателя; 5) в домашнем хозяйстве наемным работником; 6) качестве индивидуального предпринимателя без образования юридического лица; 7) в ремесленной деятельности; 8) на индивидуальной основе; 9) в личном подсобном хозяйстве, по производству (переработке) продукции сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства, предназначенной для реализации. Вопрос о статусе занятости помогает определить, являлся ли респондент: 1) наемным работником; 2) индивидуальным предпринимателем, работающим на основе гражданско-правового договора; 3) собственником, учредителем (соучредителем); 4) членом производственного кооператива; 5) работающим (помогающим) без оплаты труда у родственника.

2.2 Динамика нестандартных форм занятости в Республике Беларусь

Оценку тенденций развития нестандартных форм занятости в Республике Беларусь предлагается провести на основании предложенной методики и с использованием следующих баз: 1) данных официальной статистики Республики Беларусь; 2) данных обследований рабочей силы по вопросам занятости населения; 3) авторской эмпирической базы по вопросам е-занятости.

Одной из отличительных особенностей *временной занятости* в Беларуси является значительно больший, чем в странах ЕС, удельный вес занятых на основе срочного трудового договора. Это связано с тем, что в 1999 году вышел Декрет Президента Республики Беларусь № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (от 26 июля 1999 г.), предоставляющий нанимателям право заключать контракты на срок не менее одного года.

То есть в Республике Беларусь жесткое законодательство о защите занятости сочетается с либеральными правилами найма временных работников.

Проблема широкого распространения срочных трудовых договоров уже давно привлекает представителей профсоюзов, общественных объединений и исследователей [105, с. 104].

По данным обследования домохозяйств, в Республике Беларусь удельный вес занятых на основе трудового договора (контракта) в общей численности занятых с 2012 года возрос на 7,2 п.п. и составил в 2021 году 90,0 % от всех работающих по найму.

В структуре временной занятости по состоянию на 2021 год 1,4 % составляют работающие на основе гражданско-правового договора, 07 % – работающие без оформления документов, на основе устной договоренности с работодателем (рисунок 2.1).

Общий уровень временной занятости за анализируемый период вырос с 85,4 % до 92,2 %.



Рисунок 2.1 – Динамика уровня временной занятости в Республике Беларусь (в % к занятому населению)

Источник: составлено автором по [106–109, 114].

Гендерные различия незначительны в части применения срочных договоров, в структуре гражданско-правовых договоров и занятости на основе устной договоренности преобладают мужчины (рисунок 2.2).

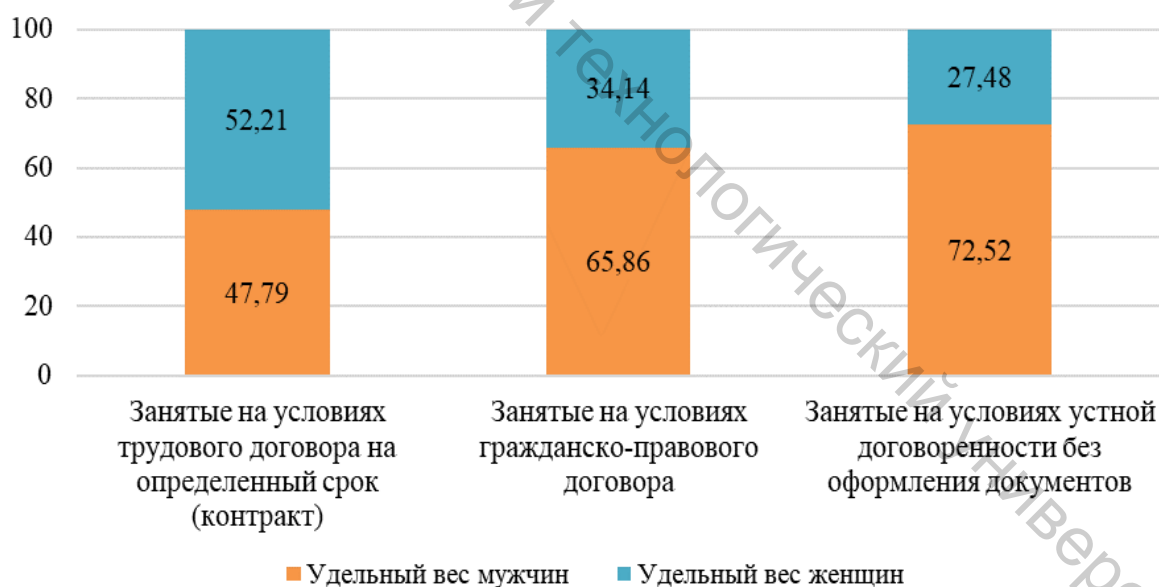


Рисунок 2.2 – Структура временной занятости в Республике Беларусь по гендерному признаку, в % к соответствующей категории (2021 г.)

Источник: составлено автором по материалам выборочного обследования.

Уровень временной занятости среди городского населения выше, чем среди сельского (рисунок 2.3).



Рисунок 2.3 – Структура временной занятости в Республике Беларусь по месту жительства, в % к соответствующей категории (2021 г.)

Источник: составлено автором по материалам выборочного обследования.

Таким образом, отличительной характеристикой нестандартных форм занятости в Республике Беларусь являются значительные масштабы временной занятости на основе срочного трудового договора. За последние 6 лет уровень временной занятости населения на основе трудового договора составляет в среднем 90 %.

На наш взгляд, граница между временной и постоянной занятостью размыта – срочный договор в Республике Беларусь может заключаться на довольно длительный (свыше года) срок и затем периодически продлеваться. Соответственно сами работники могут рассматривать такую работу как постоянную, хотя с формальной точки зрения она таковой не является. Особенность срочных трудовых договоров (контрактов) в том, что для работодателя издержки увольнения работников в момент прекращения срока действия такого контракта равны нулю. В этом очевидное преимущество срочных договоров для работодателей.

Однако, несмотря на имеющиеся преимущества для работодателей в части применения срочных трудовых договоров, данный вид договорных отношений снижает гарантии занятости для работника в будущем (работодатель имеет право уволить такого работника без каких-либо оснований), дискриминирует право работника на свободный выбор работы (так как отсутствует процедура досрочного расторжения трудового договора по собственному желанию), лишает выходного пособия в случае окончания срока трудового договора.

Опыт других стран [10, с. 22] позволяет судить о том, что ослабление регулирования срочных трудовых договоров с целью создания новых рабочих мест действительно способствует повышению

уровня занятости, в особенности среди молодежи, женщин и мигрантов, однако в условиях экономического спада работодатели перестают продлевать временные контракты, что приводит к серьезным колебаниям уровня безработицы. Поэтому вопросы регулирования и ограничения применения срочных трудовых договоров становятся особенно актуальны для Республики Беларусь.

По имеющимся за 2018–2021 годы данным в соответствии с количественным подходом можно судить о размерах **неполной занятости** (таблица 2.2), а также **сверхзанятости**.

За анализируемый период уровень неполной занятости вырос и по состоянию на 2021 год составил 6,7 % от занятого населения. Структура неполной занятости по гендерному признаку подтверждает мировые тенденции большей распространенности неполной занятости среди женщин.

Таблица 2.2 – Структура и динамика неполной занятости в Республике Беларусь

Наименование показателя	2018	2019	2020	2021
Численность занятого населения, тыс. чел.	4337.9	4334.2	4319.6	4284.5
Численность работников, занятых неполное рабочее время (менее 30 часов в неделю), тыс. чел.	268.923	286.97	281.453	288.674
Уровень неполной занятости, %	6.2	6.6	6.5	6.7
<i>Структура неполной занятости по гендерному признаку</i>				
Удельный вес мужчин в общей численности занятых неполное рабочее время, %	31.0	27.3	31.4	30.3
Удельный вес женщин в общей численности занятых неполное рабочее время, %	69.0	72.7	68.6	69.7
<i>Структура неполной занятости по месту жительства</i>				
Удельный вес городского населения в общей численности занятых неполное рабочее время, %	76.2	77.6	76.7	75.9
Удельный вес сельского населения в общей численности занятых неполное рабочее время, %	23.8	22.4	23.3	24.1

Источник: составлено автором по материалам выборочного обследования.

Привычной практикой для многих белорусских предприятий за последнее время стала **занятость в режиме неполного рабочего дня или сокращенной рабочей недели**, а также административные отпуска без сохранения содержания или с частичной оплатой.

Последними официально доступными данными являются данные по неполной вынужденной занятости за 2016 год, в котором неполная вынужденная занятость составляла 252,4 тыс. человек или 5,8 % от занятого населения (рисунок 2.4). Численность работников, работавших неполное рабочее время по инициативе нанимателя, составила 153 тыс. человек. Численность работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе нанимателя, составила 99,4 тыс. человек.



Рисунок 2.4 – Динамика неполной вынужденной занятости в Республике Беларусь, в % к занятому населению

Источник: составлено автором по [110–113].

Как в отраслевом (рисунок 2.5), так и в региональном разрезе (рисунок 2.6) недозанятость распределялась неравномерно.



Рисунок 2.5 – Структура неполной вынужденной занятости по видам экономической деятельности (2016 г.)

Источник: составлено автором по [113].

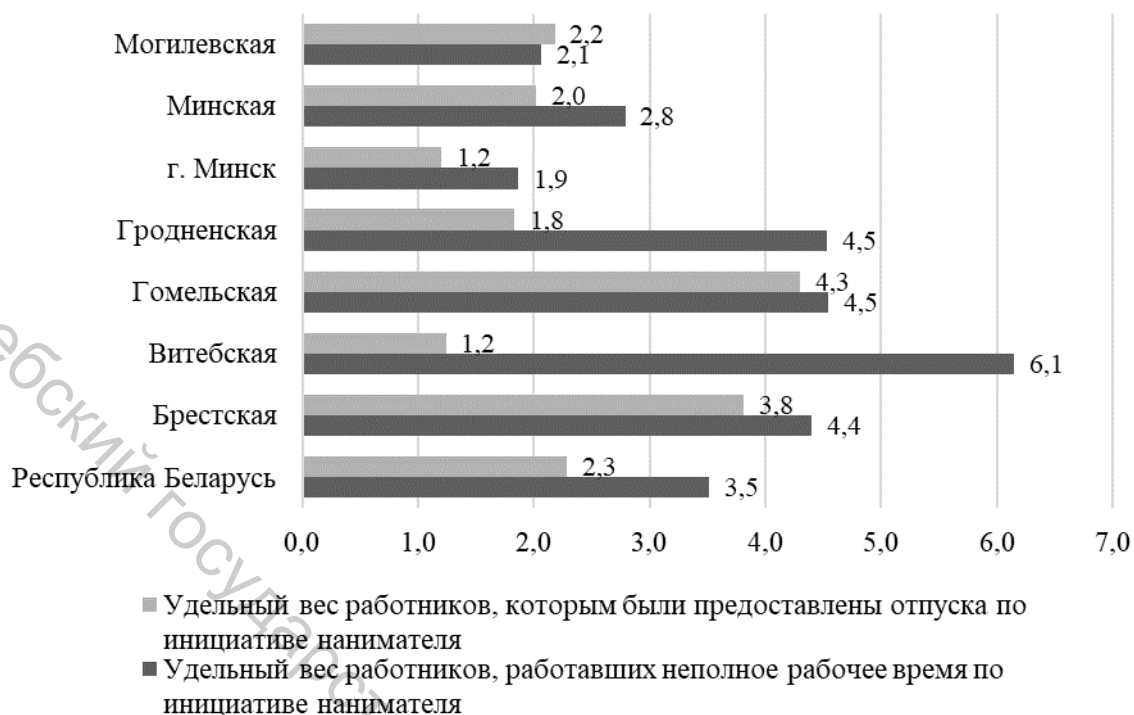


Рисунок 2.6 – Распределение работников, работавших в режиме вынужденной неполной занятости, по областям, 2016 г. (в % к занятому населению в соответствующей области)

Источник: составлено автором по [113].

В наименьшей степени вынужденной неполной занятости подвержены такие виды экономической деятельности, как торговля, ремонт автомобилей и мотоциклов, транспортная деятельность, профессиональная, научная и техническая деятельность, сельское хозяйство. Наибольший удельный вес занимает промышленность и строительство. Наибольшее количество неполностью занятых работников в 2016 году наблюдалось в Гомельской, Брестской и Витебской областях.

Перевод работников на работу неполный рабочий день (неделю) по инициативе нанимателя либо предоставление работникам отпуска без содержания по инициативе нанимателя является вынужденной мерой, имеющей не только положительные последствия для рынка труда. С одной стороны, это один из способов приспособления предприятий к ухудшению экономической ситуации, который позволяет избежать больших затрат в случае высвобождения персонала и предотвратить рост безработицы. С другой стороны, использование режимов неполной вынужденной занятости провоцирует самостоятельный отток с производств части лучших работников, снижает мотивацию к труду, тормозит необходимые преобразования в структуре занятости.

Широкое распространение неполной занятости является одной из

отличительных черт, присущих структуре занятости постиндустриальных стран. Можно утверждать, что в этом отношении занятость в Беларуси сохраняет характеристики, типичные для предыдущей, индустриальной стадии развития. Уровень неполной занятости остается чрезвычайно низким. Однако следует учитывать то, что на предприятиях, как правило, используются не вынужденные, а «социальные» отпуска по заявлению самих работников, что занижает масштабы неполной занятости.

Как правило, предприятия рассматривают режим недозанятости как более предпочтительный по сравнению с альтернативными формами адаптации к кризисным условиям (увольнениями, задержками заработной платы и др.). Во-первых, он не требует больших финансовых затрат и сопряжен с меньшими процедурными сложностями (не нужно получать согласие профсоюзов и т.д.). Во-вторых, связь работников с предприятием в этом случае не прерывается, при улучшении экономической ситуации их услуги легко могут быть востребованы вновь. В-третьих, это не ухудшает отношений между администрацией и трудовым коллективом, поскольку работники получают возможность сориентироваться в новых, непривычных для них условиях и выработать более эффективную стратегию поведения. Фактически переводы на сокращенный график работ и административные отпуска помогают смягчить издержки адаптации, растягивая ее на более длительный период.

Анализ динамики *сверхзанятости* в Республике Беларусь свидетельствует о снижении численности работников, имеющих количество рабочих часов в неделю больше, чем 40, что является положительной тенденцией (таблица 2.3). Наиболее подверженными сверхзанятости в гендерном разрезе являются мужчины, в разрезе места жительства – жители городов.

Таблица 2.3 – Структура и динамика сверхзанятости в Республике Беларусь

Наименование показателя	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5
Численность занятого населения, тыс. чел.	4496	4405,7	4337,9	4334,2
Численность работников, имеющих количество рабочих часов в неделю более, чем 40, тыс. чел.	241,4	213,5	258,8	228,3
Удельный вес работников, имеющих количество рабочих часов в неделю больше, чем 40, в общей численности занятых в экономике, %	5,4	4,8	6,0	5,3
Структура сверхзанятости по гендерному признаку				
Удельный вес мужчин в общей численности сверхзанятых, %	62,4	62,9	64,6	62,8

Окончание таблицы 2.3

Удельный вес женщин в общей численности сверхзанятых, %	37,6	37,1	35,4	37,2
Структура неполной занятости по месту жительства				
Удельный вес городского населения в общей численности сверхзанятых, %	72,6	79,3	81,5	81,8
Удельный вес сельского населения в общей численности сверхзанятых, %	27,4	20,7	18,5	18,2

Источник: составлено автором по материалам выборочного обследования.

Таким образом, в Республике Беларусь структуру занятости по продолжительности рабочего времени можно представить следующим образом (рисунок 2.7).

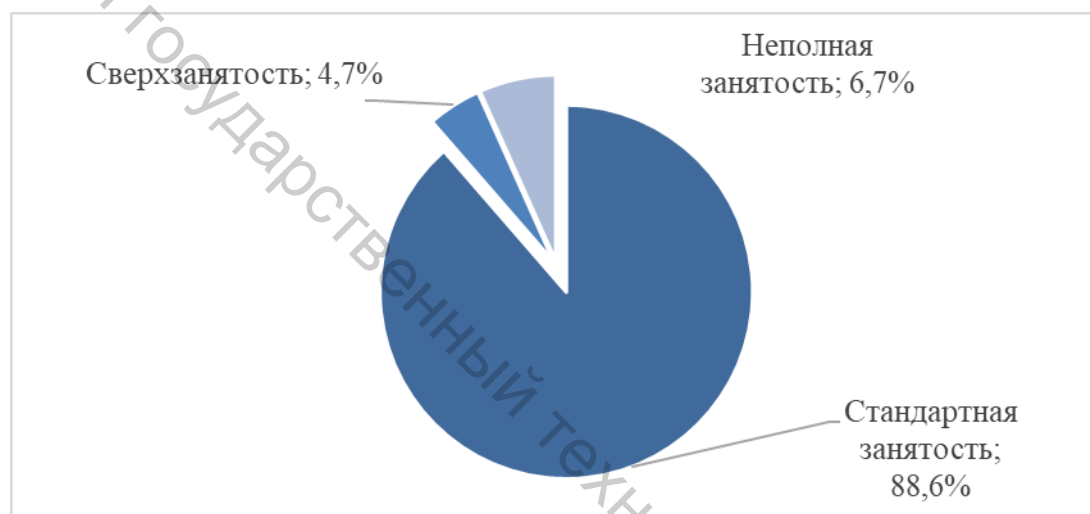


Рисунок 2.7 – Структура занятости в Республике Беларусь по продолжительности рабочего времени, 2021 г.

Источник: составлено автором по [116].

Ввиду отсутствия официальных статистических данных по **неформальной занятости** в Республике Беларусь до 2016 года, на основании методики, предлагаемой Национальным статистическим комитетом, а также имеющихся в статистическом бюллетене данных, касающихся работающих не по найму, а также занятых на условиях гражданско-правового договора и без оформления документов, можно привести приближенную оценку динамики неформальной занятости в Республике Беларусь до 2016 года (таблица 2.4).

Таблица 2.4 – Приближенная оценка неформальной занятости в Республике Беларусь, 2012–2016 гг.

Показатели	2012	2013	2014	2015	2016
1	2	3	4	5	6
Занятое население, всего	4975730	4966907	4992501	4974526	4861788
Занятые не по найму*	212268	222446	203860	194322	201555

Окончание таблицы 2.4

1	2	3	4	5	6
Занятые на основе гражданско-правового договора	76522	70799	46489	46161	47380
Занятые на основе устной договоренности без оформления документов	49796	42520	33627	29911	24087
Всего (стр.2+стр.3+стр.4)	338686	335765	283976	270394	273022
Уровень неформальной занятости, (%) (стр. 5 / стр. 1)	6,8	6,8	5,7	5,4	5,5

*к работающим не по найму включаются: лица, работающие в организации, учредителем (участником) которой они являются; индивидуальные предприниматели; лица, осуществляющие ремесленную деятельность; лица, занятые производством продукции в личном подсобном хозяйстве с целью ее реализации; иные лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую доход, и не зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей. Эта группа объединяет: работодателей; самостоятельно занятых лиц; членов производственных кооперативов; лиц, работающих (помогающих) у родственника.

Источник: составлено автором на основании [106,107,110].

Данный подход позволяет оценить неформально занятых, входящих в состав экономически активного населения. Однако при измерении масштабов неформальной занятости следует учесть также тот факт, что некоторое количество неформально занятых может находиться в числе экономически неактивного населения. Для этого предлагается провести оценку с использованием данных баланса трудовых ресурсов «остаточным» методом, который основан на вычитании из численности занятых численности формальных работников. Последовательным вычислением из численности трудовых ресурсов статистически известных когорт населения можно в остатке получить приблизительную оценку потенциала неформальной занятости (таблица 2.5).

Таблица 2.5 – Потенциал неформальной занятости в экономике Республики Беларусь

Показатели	2012	2013	2014	2015	2016
1	2	3	4	5	6
Трудовые ресурсы, тыс. чел.	6030,0	5989,1	5962,9	5874,8	5745,6
Численность экономически активного населения, тыс. чел., в том числе:	4605,6	4569,0	4572,8	4537,3	4387,3
– занятое население,	4577,1	4545,6	4550,5	4496,0	4353,6
– безработные,					
зарегистрированные в органах по труду, занятости и социальной защите	28,5	23,4	22,3	41,3	33,7

Окончание таблицы 2.5

1	2	3	4	5	6
Численность экономически неактивного населения, тыс. чел. (стр.1 – стр.2)	1424,4	1420,1	1390,1	1337,5	1358,3
Численность обучающихся в учреждениях образования, не совмещающих обучение с трудовой деятельностью, тыс. чел.	497,4	457,7	434,1	420,3	405,2
Лица, находящиеся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, тыс. чел.	272,5	297,3	303,0	320,7	350,3
Граждане, получающие пособие по уходу за ребенком-инвалидом, инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста, тыс. чел.	58,3	59,1	55,2	56,8	57,6
Граждане Республики Беларусь, работающие за границей	55,4	63,4	61,6	38,9	82,4
Лица, не имеющие работы, активно ее ищущие и готовые приступить к ней	211,1	212,2	211,6	202,0	230,8
Лица, считающие, что нет возможности найти работу	42	37,1	32,1	27,6	38,6
Лица, не имеющие необходимость и желание работать	30,2	29,7	33,1	30,6	20,6
Лица, ведущие домашнее хозяйство	130,8	123,6	123,0	116,6	91,6
Другие*	110,5	125,4	121,5	110,7	68,9
Потенциал неформальной занятости, тыс. чел. (стр.9+стр.10+стр.12+стр.12)	313,5	315,8	309,7	285,5	219,7
% к численности трудовых ресурсов	5,2	5,3	5,2	4,9	3,8

* к категории «другие» относится незанятое население, находящееся вне статистического учета соответственно вне сферы государственного регулирования: лица, ищущие работу без обращения в органы по труду, занятости и социальной защите; лица, выполняющие домашние обязанности; трудоспособные граждане, у которых нет необходимости или желания работать; граждане, занятые нерегламентированной занятостью и др.

Источник: рассчитано на основании [113].

В итоге, даже такие приблизительные расчеты показывают, что занятость порядка 5–6 % трудовых ресурсов республики невозможно

статистически оценить. Необходимо отметить, что данные расчеты являются весьма приблизительными. Так, по данным, приведенным в таблице 2.4, можно увидеть тенденцию снижения потенциальной неформальной занятости, однако данная тенденция может быть вызвана в том числе и недостаточностью статистических данных.

Таким образом, 5,5 % занятого населения относятся к неформально занятым, а порядка 5 % населения находятся вне поля зрения статистики. То есть проведенные расчеты показали, что в период с 2012 по 2016 год около 10 % трудовых ресурсов Республики Беларусь в общей сложности можно было отнести к неформально занятым.

С 2016 года Национальный статистический комитет начал рассчитывать показатели неформальной занятости, включая их, в том числе в показатели Достойного труда. Таким образом, в период с 2016 по 2021 годы по результатам анализа официальных статистических источников можно отметить следующие тенденции распространения неформальной занятости в Республике Беларусь. Уровень неформальной занятости за анализируемый период вырос на 1,4 п.п. с 7,4 % до 8,8 % (таблица 2.6). Неформальной занятости в нашей стране наиболее подвержены мужчины (60 %). Уровень неформальной занятости среди них составляет по состоянию на 2021 год 10,8 %.

Таблица 2.6 – Динамика уровня неформальной занятости населения в Республике Беларусь, в % к занятому населению

Занятость	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Уровень неформальной занятости населения (15–74 лет) в Республике Беларусь, всего						
Из них:	7,4	8,3	8,2	8,0	8,6	8,8
мужчины	9,5	10,4	9,6	9,5	10,7	10,8
женщины	5,4	6,1	6,8	6,5	6,5	6,9

Источник: [114].

Наиболее неформальная занятость распространена среди городского населения – более 77 % по состоянию на 2021 год «неформально» занятых трудятся в городской местности.

В структуре неформальной занятости преобладают занятые в неформальном секторе (85 %) (рисунок 2.8).

Самозанятость тесно связана с неформальностью на рынке труда, так как, во-первых, часть самозанятых может не иметь официальной регистрации, а во-вторых, те самозанятые, которые хоть и официально зарегистрированы, руководят микроорганизациями с малой численностью занятых, что, согласно производственному подходу, позволяет отнести их к неформальному сектору.



Рисунок 2.8 – Основные формы неформальной занятости на рынке труда Республики Беларусь (2021 г.)

Источник: составлено автором по [116].

Кроме этого, в экономической литературе самозанятость часто используется для анализа динамики и масштабов неформальной занятости [28, с. 472].

Одной из главных характеристик самозанятости является тот факт, что размер доходов самозанятых напрямую зависит от экономических результатов их деятельности. К ним, согласно методике Национального статистического комитета по расчету статистических показателей занятости и недоиспользования рабочей силы, относятся: работающие в организации, учредителем (участником) которой они являются; индивидуальные предприниматели; лица, осуществляющие ремесленную деятельность; лица, занятые производством продукции в личном подсобном хозяйстве с целью ее реализации; иные лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую доход, и не зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей.

Так как самозанятость измеряется в основном через индивидуальные характеристики и характеристики рабочего места, в мировой практике национальные обследования рабочей силы являются наиболее надежным источником информации о самозанятых.

Согласно результатам обследования домохозяйств по вопросам занятости среди занятого населения в Республике Беларусь 5,3 % (по состоянию на 2021 г.) составляет самозанятое население. Они, в свою очередь, делятся на тех, кто работает с привлечением наемных работников (19,2 % от всех самозанятых), и тех, кто работает без привлечения наемных работников (80,4 %) (рисунок 2.9). Вовлеченность в самозанятость мужчин (67 %) значительно большая, чем вовлеченность женщин.



Рисунок 2.9 – Структура самозанятости в Республике Беларусь (2021 г.)

Источник: составлено автором по [116].

Средний возраст самозанятого (40 лет) чуть ниже среднего возраста наемного работника (41 год). Мало отличается у самозанятых и наемных работников и уровень образования: в обоих секторах преобладают занятые с высшим и профессионально-техническим образованием.

Самозанятые зарабатывают в среднем в 1,1–1,3 раза больше, чем наемные работники. Характерно, что коэффициент вариации доходов среди предпринимателей составляет 94 % у мужчин и 87 % у женщин (женщины зарабатывают меньше). Аналогичный коэффициент вариации доходов наемных работников – 68 % для мужчин и 71 % для женщин. Различия в данном коэффициенте свидетельствуют о том, что дифференциация предпринимателей по средним доходам выше по сравнению с наемной рабочей силой [117].

Стоит отметить, что в последние годы значительно возросло количество лиц, которых можно отнести к самозанятым. Так, например, количество лиц, осуществляющих ремесленную деятельность, выросло в два раза в 2015 году по сравнению с 2014 годом. Это связано с изданием декрета Президента Республики Беларусь № 3 «О предупреждении социального иждивенчества» и вынуждает часть населения выходить из «тени» и формально регистрироваться, так как регистрация в качестве ремесленника позволяет уйти от уплаты налога.

Самостоятельную занятость в сложившихся социально-экономических условиях Республики Беларусь следует рассматривать как реальную возможность снижения уровня нерегистрируемой безработицы, повышения экономической активности населения, создания новых рабочих мест. Кроме того, в период становления рыночных отношений неопределима роль самостоятельной занятости в связи с ее способностью формировать и поддерживать конкурентную среду, противодействующую монополистическим тенденциям.

В Республике Беларусь уже сделаны некоторые шаги по поддержке самозанятости. В частности, 19 сентября 2017 года Президентом был подписан Указ №337 «О регулировании деятельности физических лиц», в соответствии с которым был расширен перечень видов экономической деятельности, которыми граждане вправе заниматься без регистрации в качестве индивидуальных предпринимателей при условии уплаты единого налога [118]. 9 октября 2017 года был принят Указ №364 «Об осуществлении физическими лицами ремесленной деятельности», в котором был расширен перечень видов ремесленной деятельности, которые граждане вправе осуществлять без государственной регистрации в качестве индивидуальных предпринимателей [119]. С 2023 года внесены ключевые изменения для самозанятых в области налогообложения [120], что может сказаться на тенденциях развития самозанятости в Республике Беларусь.

Однако необходимы более активные меры по поддержке и развитию самозанятости, хорошо известные и применяемые в экономически развитых странах.

Это меры в области кредитной, финансовой и налоговой политики, переход от разрешительного к регистрационному порядку открытия собственного дела.

Более весомой должна быть прямая финансовая помощь со стороны правительства; более активную позицию в развитии и поддержке самозанятости следует занять государственной службе занятости. Необходимо последовательное формирование инфраструктуры, обеспечивающей функционирование малых предприятий, которые демонстрируют более высокую, по сравнению с крупными предприятиями, эффективность производства в реальных экономических и правовых условиях хозяйствования.

Таким образом, апробация предложенной методики анализа нестандартных форм занятости позволила выявить масштабы, основные тенденции, особенности развития нестандартных форм занятости в Республике Беларусь.

Апробация методики также выявила сложности в статистической оценке отдельных форм нестандартной занятости, в особенности неформальной занятости, что обуславливает необходимость совершенствования используемого Национальным статистическим комитетом подхода к ее оценке.

2.3 Тенденции и особенности е-занятости в Республике Беларусь

Е-занятость – это занятость, характеризующаяся выполнением работы на расстоянии от работодателя (дистанционно) и применением

современных информационных технологий. Е-занятость может выступать в форме фрилансерства и удаленной работы.

Оценить, какое значение придается в стране электронной занятости, позволяет показатель наличия и проработанности в государственных программах развития информационного общества мероприятий по распространению телеработы и других форм организации труда с использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Согласно рисунку 2.10, в Республике Беларусь данный показатель в 2015 был ниже среднего значения (4) по странам СНГ. То есть мероприятия по содействию е-занятости и другим новым формам организации труда в национальной стратегии и государственных программах Республики Беларусь были представлены недостаточно.

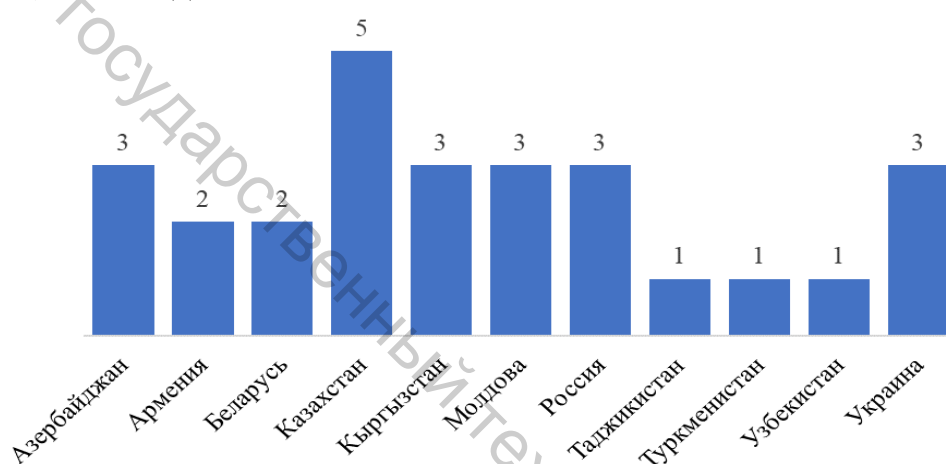


Рисунок 2.10 – Наличие в стратегиях и программах системы мероприятий по содействию телеработе и другим формам организации труда с использованием ИКТ

Источник: [121].

Однако за 2017–2018 гг. в данном направлении сделан ряд шагов. В конце 2017 года был предложен проект Стратегии «Наука и технологии: 2018–2040», который содержит вопросы «полноформатного внедрения цифровых технологий, образующих технологическое ядро интеллектуальной экономики» [122].

В декабре 2017 года издан Декрет Президента Республики Беларусь №8 «О развитии цифровой экономики», который предусматривает построение современной цифровой экономики в Республике Беларусь [123]. С 2020 года в Трудовой кодекс были внесены изменения, касающиеся регулирования труда работников, осуществляющих дистанционную работу. Трудовой кодекс дополнен отдельной главой 25, направленной на установление особенностей регулирования труда работников, осуществляющих дистанционную работу.

Статьей 307 Трудового кодекса определено, что дистанционной

работой считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий. Кроме того, прописаны особенности трудового договора, особенности режима рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего дистанционную работу [58].

Данных о масштабах е-занятости в Республике Беларусь на данный момент нет, однако само явление присутствует и набирает силы. Поэтому вопросы о том, как работают удаленные работники, какова их заработная плата, как они участвуют в формировании фонда социальной защиты населения, сколько длится их рабочий день и другие остаются открытыми.

В 2017 году было проведено авторское исследование масштабов е-занятости в Республике Беларусь среди молодежи (15–29 лет) методом опроса⁶. Результаты опроса позволяют сделать вывод о том, что е-занятость является достаточно распространенным явлением среди белорусской молодежи.

Работа на условиях дистанционной занятости не является чем-то новым и неизвестным для молодежи. 37 % респондентов имеют опыт дистанционной работы. Из них 54 % имеют небольшой опыт дистанционной работы, 41 % периодически работают на условиях е-занятости, 5 % постоянно работают дистанционно. При этом мужчины работают на условиях дистанционной занятости немного чаще (рисунок 2.11).



Рисунок 2.11 – Распределение молодежи по опыту е-занятости, чел.

Источник: составлено автором.

⁶ Исследование проводилось в рамках научно-исследовательской работы «Предупреждение молодежной безработицы в приграничных регионах Латвии и Беларуси в условиях выхода из кризиса», проводимого специалистами Витебского государственного технологического университета (Республика Беларусь) при финансовой поддержке Белорусского Республиканского фонда фундаментальных исследований в содружестве со специалистами Института социальных исследований Даугавпилсского Университета (Латвия). Генеральной совокупностью в данном случае выступило население г. Витебска и Витебской области в возрасте 15–29 лет (226 766 человек по состоянию на 01.01.2015). Выборочная совокупность была сформирована путем случайного бесповторного отбора. При доверительной вероятности 85 % объем выборки составил 207 человек. Из них среди опрошенных 106 мужчин (51 %) и 101 женщина (49 %), что делает данную выборку репрезентативной по полу.

В основном молодежь работает самостоятельно (фриланс) (данная категория составляет 74 % от всех дистанционно занятых) и дома (80 % опрошенных). Среди опрошенных есть и те, кто работал в специально оборудованном офисе (рисунок 2.12).



Рисунок 2.12 – Распределение респондентов по виду работодателя и месту работы, %

Источник: составлено автором.

В качестве специально оборудованного офиса в данном случае может выступать коворкинг-центр (коллективный офис, англ. *coworking*, «совместная работа»). В Беларуси коворкинг только набирает обороты. По всей республике можно насчитать около 10 коворкинг-центров. Некоторые из них развиваются и функционируют довольно успешно (Imagigi, Space и др.), однако наблюдаются и случаи непродолжительного существования отдельных коворкинг-центров. Это связано с низким спросом на данные услуги, существенными издержками на содержание коворкинг-центра, географического расположения и других факторов. Успех в данном случае зависит от предоставления дополнительных услуг (проведение тренингов, создание образовательных программ, сдача в аренду помещений для проведения конференций, семинаров и др.).

Создание коворкинг-центров имеет ряд преимуществ для молодежи: налаживание новых бизнес-контактов, обмен опытом и идеями, возможность профессионально развиваться за счет участия в образовательных программах коворкинг-пространств, получать помощь, собрать необходимую команду и др. [124, с. 44]. Наиболее популярными направлениями е-занятости, по мнению молодежи, являются: программирование, копирайтинг, дизайн (в том числе и веб-дизайн), бухгалтерские услуги, переводы, SEO-оптимизация, маркетинг, реклама, выполнение студенческих работ и др.

Таким образом, в результате опроса можно сделать вывод о том, что молодежь готова трудиться на условиях е-занятости. Вопросы о доходах фрилансеров также остаются открытыми ввиду отсутствия специализированных статистических данных. По данным исследования

компании Yalantis [128], проведенного в 2017 году, заработки белорусских фрилансеров на крупнейшей бирже Elance (сейчас – Upwork) ниже, чем в России и Украине, но выше, чем в Армении и Молдове, и составляют в основном от 20 до 30 \$ в час (рисунок 2.13). Квалифицированный разработчик в Европе и США получает от 100 долларов в час.

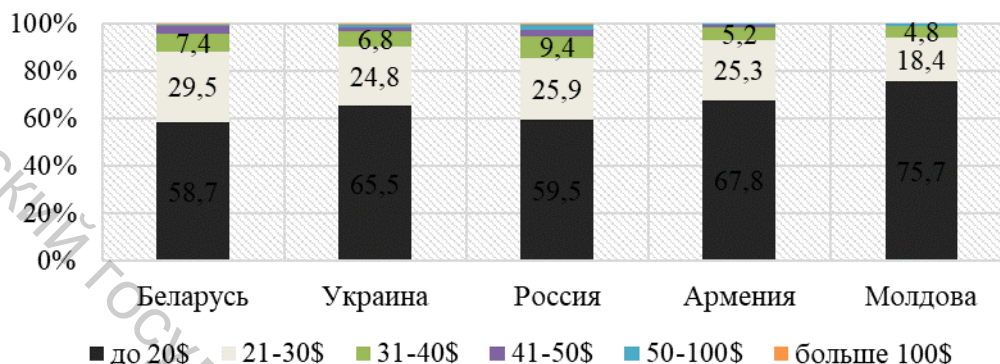


Рисунок 2.13 – Распределение часовых ставок на платформе Elance для фрилансеров из стран СНГ, 2017 г.

Источник: [128].

Но белорусы привлекательны для зарубежных заказчиков не столько в качестве дешевой, сколько в качестве достаточно квалифицированной рабочей силы. Образовательный уровень и квалификация белорусских специалистов, имеющих фундаментальную подготовку в прикладной математике, программировании, достаточно высок. Он намного выше, чем у частных разработчиков из Индии, Вьетнама, Китая. Последние добиваются заказов за счет ценового демпинга, при этом выполняют работу на более низком уровне [127].

Доходы фрилансеров (особенно в сфере ИТ) в большинстве случаев превышают среднемесячные доходы белорусов. В Республике Беларусь для начинающих ИТ-фрилансеров заработная плата составляет 500–700 долларов в месяц, медиана зарплат в ИТ – 1400 долларов⁷. Для сравнения: среднемесячная заработная плата работников в Республике Беларусь за три квартала 2017 г. составила около 390 долларов США [129].

Таким образом, е-занятость имеет ряд очевидных преимуществ (в особенности для молодежи), проявляющихся в следующем:

- возможность сочетать работу и учебу;
- получение профессионального опыта, расширение знаний (что в дальнейшем позволяет повысить их конкурентоспособность на рынке труда);
- возможность работать на расстоянии, то есть частично решаются вопросы территориальной мобильности;
- самостоятельность в принятии решений (возможность выбирать, сколько работать и с кем);

⁷ по данным salaries.dev.by

– рост заработной платы.

Одним из приоритетных направлений, с нашей точки зрения, может стать целенаправленное развитие е-занятости молодежи и поддержки развития предпринимательства в сфере услуг и е-занятости. Развитие е-занятости приводит к созданию новых рабочих мест, увеличению налоговых поступлений в бюджет, притоку валютных поступлений в страну за счет фрилансеров, работающих на зарубежных работодателей.

Изучение преимуществ е-занятости позволяет сделать выводы о том, что ее развитие может способствовать существенному снижению остроты проблем безработицы молодежи в Беларуси.

2.4 Влияние нестандартных форм занятости на рынок труда Республики Беларусь

Учитывая, что нестандартные формы занятости имеют как положительные, так и негативные последствия для всех участников социально-трудовых отношений, в работе проведен анализ влияния нестандартной занятости на состояние рынка труда Республики Беларусь и на риски незащищенности занятости.

Базовую роль в формировании и распределении нестандартных форм занятости в Республике Беларусь играют состояние и тенденции на рынке труда. Республика Беларусь имеет достаточно самобытный рынок труда, представляющий уникальную комбинацию высокой степени социальной защиты и невысокой экономической эффективности занятости [9, с. 94].

Явление прекаризации занятости в Республике Беларусь отдельно не анализировалось. Поэтому проведем анализ прекаризации занятости по трем основным направлениям: вид занятости, доходы и условия труда, используя данные Национального статистического комитета Республики Беларусь. В целом, о масштабах прекаризации в Беларуси можно судить по динамике показателей, представленных в таблице 2.7.

Таким образом, можно говорить о существовании рисков прекаризации занятости в Республике Беларусь, к основным из которых относятся:

1. Широкое распространение временной и неполной вынужденной занятости.

2. Соотношение среднего размера назначенных пенсий в процентах к среднему размеру начисленной заработной платы колеблется в пределах 40 % по сравнению с 50–55 % в странах ЕС, что говорит о низком уровне обеспеченности пенсионеров.

3. Невысокий уровень заработной платы, несмотря на ее рост. Коэффициент Кейтца, рассчитываемый как отношение МЗП к медианной заработной плате, в Республике Беларусь за последние пять лет варьировался от 25 до 35 % (рисунок 2.14).

Таблица 2.7 – Динамика показателей, характеризующих незащищенность занятости в Республике Беларусь

Показатель	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Вид занятости												
Удельный вес работников, охваченных режимом неполной вынужденной занятости, в % к численности работников	4,5	2,8	2,7	3,8	5,7	8,6 (10 мес.)	3,1 (2017)	-	-	-	-	-
Удельный вес занятых на условиях временного договора с фиксированным сроком; на условиях гражданско-правового договора; на условиях устной договоренности	н.д.	н.д.	85,4	87	88	89,5	91,6	90,9	91,8	91,2	92,5	92,2
Численность зарегистрированных безработных, тыс. чел.	33,1	28,2	24,9	20,9	24,2	43,3	35,3	22,9	12,5	8,8	7,2	5,3
Уровень зарегистрированной безработицы, %	0,7	0,6	0,5	0,5	0,5	1,0	0,8	0,5	0,3	0,2	0,2	0,1
Уровень неформальной занятости, %	н.д.	н.д.	6,8	6,8	5,7	5,4	7,4	8,3	8,2	8,0	8,6	8,8
2. Форма и размер вознаграждения												
Темп роста реальной заработной платы, в % к предыдущему году	115	101,9	121,5	116,4	101,3	97,7	96,2	107,5	112,6	106,5	108,8	105,1
Номинальная заработная плата, в долларах США	406,6	338,9	439,2	564,2	589,9	423,3	363,2	417,1	449,8	519,5	486,5	566,5
Соотношение номинальной начисленной среднемесячной заработной платы с бюджетом прожиточного минимума, %	413,1	368,7	408,1	447,6	416,8	397,7	374,2	386,9	416,2	429,4	445,6	461,1

Окончание таблицы 2.7

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Удельный вес занятых, получающих заработную плату менее 2/3 среднемесячной заработной платы в стране (либо в пределах минимальной)	н.д.	23,4	22,3	23,7	23,9	23,8	23,9	23,8	23,7	23,8	23,3	23,2
Удельный вес населения, имеющего среднедушевые располагаемые ресурсы ниже бюджета прожиточного минимума	5,2	7,3	6,3	5,5	4,8	5,1	5,7	5,9	5,6	5,0	4,8	4,1
Соотношение среднего размера пенсии с бюджетом прожиточного минимума для пенсионеров	231,8	202,9	259,3	254,5	246,5	234,8	220,9	206,8	232,2	242,6	247,3	236,0
Соотношение среднего размера пенсии со средним размером начисленной заработной платы	36,6	32,7	39,8	37,7	38,8	37,8	41,1	38,2	39,2	39,5	38,5	35,6
Условия труда												
Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом на 1000 работающих, человек	0,051	0,044	0,039	0,038	0,030	0,020	0,023	0,022	0,028	0,029	0,031	0,025
Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве без смертельного исхода на 1000 работающих, человек	0,625	0,566	0,516	0,505	0,477	0,409	0,406	0,388	0,467	0,513	0,502	0,516

Источник: составлено автором по [110,114].

В европейских странах оно находится на уровне 50–70 %. При низком уровне МЗП возрастает количество низкооплачиваемых рабочих мест, большинство из которых относятся к неформальному сектору.

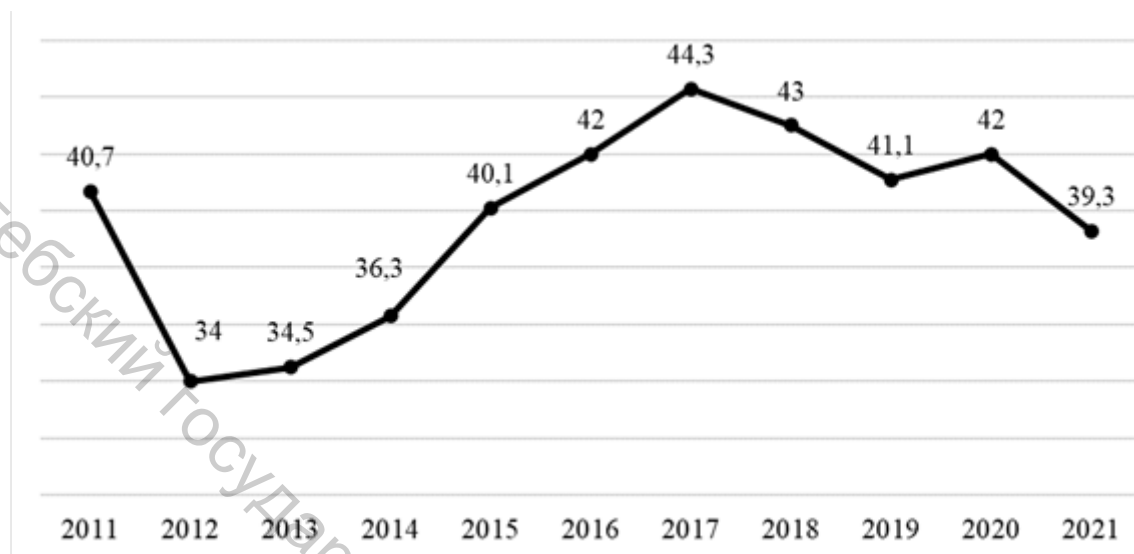


Рисунок 2.14 – Динамика коэффициента Кейтца за 2011–2021 гг.

Источник: составлено автором по данным Национального статистического комитета.

4. Значительное превышение фактической безработицы над уровнем зарегистрированной безработицы, а также недостаточный объем финансирования систем защиты от безработицы. Безработицу можно назвать особой, крайней формой прекаризации занятости, так как при этом трудовые отношения расторгнуты на неопределенный срок и уровень доходов индивида при этом значительно падает. Для рынка труда Беларуси характерен низкий уровень зарегистрированной безработицы, но при этом существенным отличием является наличие фактической безработицы в размере 3,8 % (по состоянию на 2021 год согласно результатам обследования домашних хозяйств по вопросам занятости населения). Данный разрыв можно объяснить нежеланием безработных становиться на учет в службу занятости в связи с низким размером пособия по безработице, несоответствием потребностей безработных в предлагаемых рабочих местах, а также с необходимостью участия в общественных работах и выполнения других обязанностей безработного.

Особенностью социальной защиты безработных в Республике Беларусь является маленький размер пособия по безработице, что препятствует формированию статуса службы занятости как института, способного предложить нанимателям качественную рабочую силу и содействовать задачам реструктуризации экономики. Максимальный размер пособия по безработице на 01.02.2022 года составил в стране 64 рубля (22 % бюджета прожиточного минимума в среднем на душу

населения). Действующая система страхования безработицы не дает возможность поддержать уровень жизни безработных, достаточный для активного поиска работы. Это рекордно маленькое пособие в сравнении со странами Европы. У белорусских безработных есть возможность также обратиться за государственной адресной социальной помощью (ГАСП), которая позволяет поддержать доходы семьи безработного на уровне бюджета прожиточного минимума на члена семьи (действующая черта бедности в Беларуси) в течение 6 месяцев в год. С 1 января 2014 года ГАСП не назначают безработным, которые в течение 6 месяцев, предшествующих месяцу обращения, отказались от предложенной подходящей работы либо от прохождения профессиональной подготовки или повышения квалификации по направлению органов Министерства труда и социальной защиты населения Республики Беларусь. Действующая система страхования безработицы дает возможность поддержать имевшийся уровень потребления в течение 3 месяцев лишь работникам, уволенным по сокращению (они получают выходные пособия в размере трехкратного среднемесячного заработка).

В целом, пособие по безработице и предоставляемая помощь (ГАСП и др.) не позволяет безработному избежать периодов получения доходов ниже уровня БПМ, что может препятствовать мобильности и активному поиску работы. В этом Беларусь существенно отличается от развитых стран, где существует понимание того, что, по сути, поиск работы – самый производительный вид деятельности с точки зрения всего общества. Для сравнения, если в Беларуси затраты на пособия по безработице составляют около 0,004 % ВВП, то в европейских странах – 0,39 %, в странах ОЭСР – 0,59 % [131].

Размер пособия по безработице в значительной степени влияет на поведение людей на рынке труда. Сила его влияния зависит от соотношения пособия с размером средней зарплаты. При низком размере пособия люди, потерявшие работу, не имеют возможности искать работу долго, поэтому вынуждены соглашаться на ту работу, которая доступна, хотя часто она может не соответствовать их квалификации, и быть низкооплачиваемой. Вторым выходом является уход в «неформальность», что приводит к расширению масштабов неформальной занятости и снижению поступлений в бюджет за счет уклонения от налогов.

5. Такой показатель прекаризации занятости, как условия труда, в Республике Беларусь находится в устойчивой положительной динамике, то есть происходит постепенное улучшение условий труда.

Белорусский рынок труда демонстрирует достаточно самобытные механизмы обеспечения баланса социальной защищенности и гибкости рынка труда. Традиционно рынок труда Беларуси оценивается как жесткий, но это в основном касается законодательства о защите занятости (запрет на высвобождения).

В то же время рынок труда Беларуси можно считать гибким в части широкой практики применения срочных трудовых договоров, использования режимов неполного рабочего времени. Гибкость во многом достигается благодаря развитию неформального рынка труда (связанного с занятостью без оформления трудовых отношений, самостоятельными поисками работы и трудоустройством, минуя регистрацию в органах государственной службы занятости) [9].

Существует ряд проблем, препятствующих гибкости рынка труда в Республике Беларусь:

- модернизация производств происходит преимущественно за счет бюджетных средств и программ, на базе сохранения крупных государственных производств. В этих условиях действующие предприятия не могут избавиться от нерентабельных производств, неиспользуемых зданий и сооружений, оборудования, и главное – от избыточной рабочей силы.

Это приводит к сохранению высокого уровня занятости, сохранению неэффективных рабочих мест, избыточной занятости (сверхзанятости), приводящих к низкой дифференциации в оплате труда, что, в свою очередь, ведет к снижению мотивации и производительности труда, к сокращению инвестиций в человеческий капитал;

- сокращение предложения рабочей силы под воздействием демографических тенденций (снижение доли лиц в трудоспособном возрасте и числа занятых, рост количества лиц старше трудоспособного возраста (рисунок 2.15) и миграционных процессов (отток рабочей силы составлял за последние 5 лет в среднем 90 тыс. чел. [133])). «По прогнозам Министерства экономики Республики Беларусь, доля лиц старше трудоспособного возраста к 2030 году может превысить 31 %» [134, с. 32];

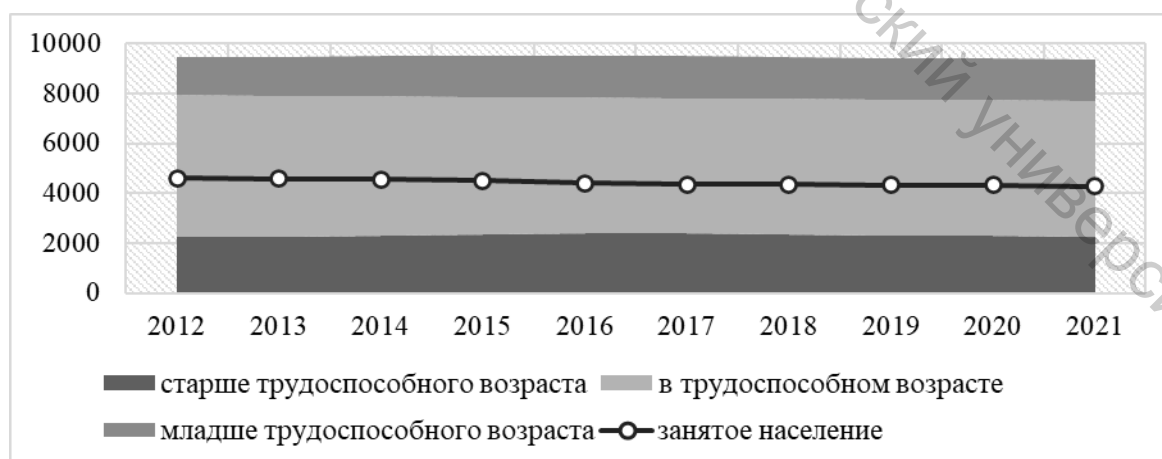


Рисунок 2.15 – Динамика и структура рабочей силы в Республике Беларусь, тыс. чел. (2012–2021)

Источник: составлено автором по [132].

– чрезмерное административное регулирование (поддержание высокой занятости, сглаживание дифференциации в оплате труда, запрет на массовые высвобождения), способствующее снижению мобильности на рынке труда;

– дисбаланс спроса и предложения рабочей силы (по числу занятых, видам деятельности, регионам, секторам экономики, профессиям, специальностям), несогласованность спроса и предложения образовательных услуг, отсутствие системы непрерывного образования, устаревание профессиональных навыков, увеличивающаяся потребность в повышении квалификации, замедленный переход к новым поколениям техники и технологий;

– отсутствие комплексных оценок и прогнозирования рынка труда, недостаточная согласованность государственной программы занятости с программами социально-экономического развития и демографической безопасности;

– невысокий удельный вес инновационных форм нестандартной занятости (таких как е-занятость);

– существующие программы активной политики мер на рынке труда Республики Беларусь содержат стандартный набор мер, включая поддержку в поиске работы, переподготовку, стимулы к занятости, общественные работы и программы поддержки предпринимателей, принятый во многих странах.

Но относительные расходы на эти программы в Беларуси значительно меньше показателей стран-членов Организации по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСР) и постсоциалистических стран: в 2022 году расходы Беларуси запланированы в размере 0,00024 % от ВВП (рисунок 2.16) (для сравнения в 2015 году они составляли 0,04 % от ВВП) [135, 136]. Это в основном связано с особенностями рынка труда Республики Беларусь, поскольку они планируются и расходуются на лиц, обратившихся в органы государственной службы занятости и зарегистрированных безработными (а это, по подсчетам, не более 5–6 % экономически активного населения);

– ориентация Трудового кодекса Республики Беларусь в основном на стандартные трудовые отношения, что приводит к отсутствию возможности применять некоторые нестандартные формы занятости легально;

– отсутствие комплексной системы мониторинга нестандартных форм занятости.

Таким образом, к особенностям прекаризации занятости в Республике Беларусь можно отнести широкое использование контрактных отношений и сохранение высокого уровня занятости (благодаря жесткому законодательству о защите занятости) в ущерб экономической эффективности. Это провоцирует низкий уровень

заработной платы и пенсий в экономике, сохранение избыточной численности работников на предприятиях (и соответственно, широкое использование практики неполной вынужденной занятости) и невысокий уровень зарегистрированной безработицы при достаточно умеренном фактическом уровне.

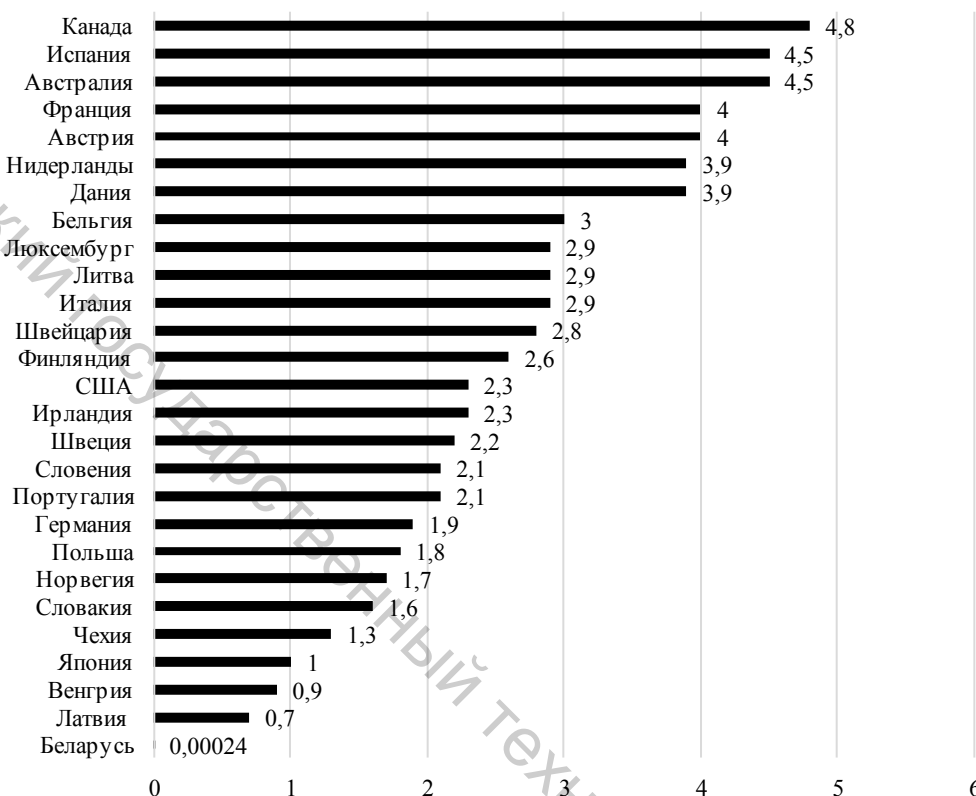


Рисунок 2.16 – Государственные расходы на политику на рынке труда (2021), % от ВВП

Источник: [135, 136].

Примечание: По Республике Беларусь – план на 2022 год.

Риск прекаризации в большей степени таит неэффективная занятость, а не безработица. Текущее состояние белорусского рынка труда и его деформированная профессионально-квалификационная структура не соответствуют вызовам глобальной конкуренции, инновационных технологий, развития, основанного на знаниях. Низкий уровень оплаты труда не стимулирует рост производительности работников и снижает мотивацию. Ожидаемые в результате демографических изменений существенные потери трудовых ресурсов вызовут дополнительные риски для бизнеса, развития экономики и общества в целом и приведут к повышению рисков неустойчивости занятости.

Поэтому в сегодняшних условиях нестандартные формы занятости в виде самозанятости, вторичной, неформальной занятости становятся основным механизмом адаптации граждан к условиям

белорусского рынка труда.

Однако, несмотря на это, нестандартные формы занятости существенно ухудшают положение работников (в особенности вынужденно занятых на условиях той или иной формы занятости) и повышают риски незащищенности (прекаризации) занятости.

Осознание рисков прекаризации требует трансформации подходов к государственной политике занятости и механизмов социальной защиты населения.

Витебский государственный технологический университет

Глава 3

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ НЕСТАНДАРТНЫМИ ФОРМАМИ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

3.1 Концептуальный подход к управлению нестандартными формами занятости в Республике Беларусь

Общие положения, цель и задачи

Мировой опыт свидетельствует о том, что нестандартные формы занятости начинают доминировать над «стандартными». «Стандартные» формы занятости уходят на второй план, становясь атрибутом постиндустриальной экономики, в то время как нестандартные формы занятости становятся новым «стандартом», требующим своевременного и быстрого реагирования со стороны государства в целях предотвращения возникновения негативных последствий для всех участников социально-трудовых отношений. Задача в данном случае состоит не в том, чтобы сделать всю работу стандартной, а в том, чтобы сделать весь труд достойным и принять нестандартные формы занятости за «стандарт», так как в определенных случаях они могут выступать в качестве альтернативы безработице и нелегальной трудовой миграции.

Следовательно, необходимо определить механизмы их регулирования, профилактики негативных последствий их распространения, обеспечения социальной и правовой защищенности работников.

Основной *целью* управления нестандартными формами занятости является достижение баланса между гибкостью рынка труда и обеспечением социальной защищенности занятого населения.

Управление нестандартными формами занятости направлено на решение следующих *задач*:

- предотвращение социально-экономического «исключения» нестандартно занятых из сферы достойного труда, обеспечение их социальной и правовой защищенности;
- профилактика негативных последствий применения нестандартных форм занятости;
- определение механизмов регулирования нестандартных форм занятости;
- обеспечение качественных характеристик рабочей силы, соответствующих потребностям современного рынка труда.

В Республике Беларусь баланс между гибкостью рынка труда и неустойчивостью занятости должен быть найден через создание эффективной модели рынка труда и совершенствование государственной политики занятости путем:

– реализации активных мер на рынке труда, в том числе решения задач по созданию новых эффективных рабочих мест через стимулирование бизнеса и самозанятости;

– расширения возможностей для формального достойного трудоустройства;

– развития человеческого потенциала для повышения возможностей трудоустройства путем реализации принципа обучения через всю жизнь, а также укрепления связи между рынком труда и системой образования.

Основные направления управления нестандартными формами занятости

Управление нестандартными формами занятости в Республике Беларусь должно осуществляться в рамках концепции Достойного труда МОТ и основываться на следующих направлениях совершенствования государственной политики занятости (рисунок 3.1):

1. Встраивание принципов концепции Достойного труда в политику занятости Республики Беларусь, формирование системы индикаторов, гармонизированной с методологическими подходами МОТ.

Реализацию концепции Достойного труда в Республике Беларусь предлагается провести следующими этапами:

1 этап. Разработка республиканской программы «Достойный труд» и перечня конкретных задач по устранению дефицита Достойного труда в рамках четырех стратегических направлений в сотрудничестве с МОТ, встраивание принципов Достойного труда в Программу содействия занятости.

Программа Достойного труда представляет собой стратегический план по обеспечению Достойного труда в конкретной стране, разрабатываемый при технической и методической помощи МОТ на 5–10 лет. Для ее составления используется руководство МОТ по разработке страновой программы Достойного труда, которая включает следующие структурные составляющие:

- введение;
- анализ существующей ситуации на рынке труда и ситуации в области реализации показателей Достойного труда;
- определение приоритетов развития Достойного труда в стране;
- вопросы управления, планирования, внедрения программы, а также мониторинга, отчетности и оценки результатов программы;
- план финансирования;
- план распространения данных [137].

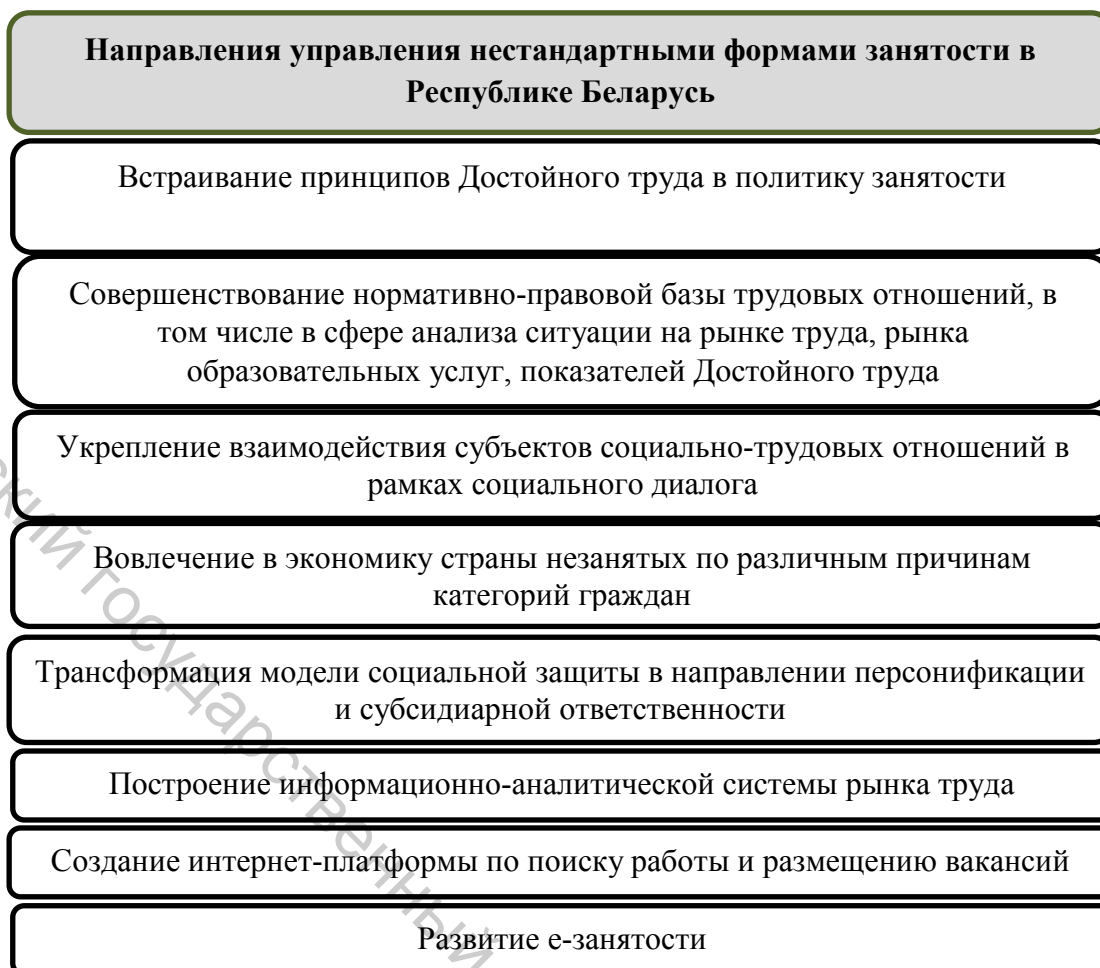


Рисунок 3.1 – Направления управления нестандартными формами занятости в Республике Беларусь

Источник: составлено автором.

Опыт разработки таких программ уже накоплен в таких странах СНГ, как Азербайджан, Молдова, Украина, Таджикистан и т.д. [138].

По вопросам нестандартной занятости в концепции Достойного труда предлагается включить следующие мероприятия:

- по направлению «Международные трудовые нормы, основополагающие принципы и права в сфере труда» в качестве приоритетных необходимо считать следующие задачи: совершенствование нормативно-правовой базы трудовых отношений, касающейся применения нестандартных форм занятости, установление временных лимитов на использование срочных контрактов, заемных работников, укрепление взаимодействия субъектов трудовых отношений в рамках социального партнерства;

- по направлению «Создание рабочих мест»: создание новых эффективных рабочих мест; решение проблем занятости молодежи, женщин, инвалидов, в том числе путем стимулирования развития заемного труда и е-занятости; обеспечение взаимосвязи рынка труда и профессионального образования; сокращение доли неформальной

занятости;

– по направлению «Социальная защита» и «Социальный диалог»: предоставление всеобщего доступа к социальному обеспечению через применение минимальной социальной защиты для всех (в том числе для занятых на нестандартных рабочих местах); обеспечение полного информационного сопровождения всех участников рынка труда и ситуации на рынке труда и перспективной потребности в кадрах.

2 этап. Встраивание принципов Достойного труда в государственные программы (Программу социально-экономического развития Республики Беларусь, Программу о социальной защите и содействии занятости).

3 этап. Совершенствование перечня индикаторов, гармонизированных с подходами МОТ [139].

Первые шаги в данном направлении уже сделаны – Приказом Национального статистического комитета Республики Беларусь от 28.12.2016 №246 был разработан перечень индикаторов Достойного труда. С 2018 года Национальным статистическим комитетом на официальном сайте ежегодно публикуется перечень индикаторов Достойного труда [140].

С учетом развития нестандартных форм занятости, предлагаемый Национальным статистическим комитетом, перечень индикаторов необходимо дополнить следующим образом:

– раздел «Возможности трудоустройства» – показателями «Численность занятых в секторе е-экономики (телетруд, удаленная работа) в возрасте 15–74 года, тыс. чел. с разбивкой по полу», «Доля занятых в секторе е-экономики в возрасте 15–74 года в общей численности занятых, %»;

– раздел «Адекватные заработки и производительный труд» показателями «Доля занятых, имеющих нерегулярные (реже 1 раза в месяц) доходы, % от общей численности занятых», «Среднемесячная начисленная номинальная заработная плата работников в секторе е-экономики (телетруд, удаленная работа), тыс. руб.»;

– раздел «Социальная защита» показателями «Численность экономически неактивного населения, не участвующего в формировании фонда социальной защиты населения, тыс. чел.», «Удельный вес экономически неактивного населения, не участвующего в формировании фонда социальной защиты населения в общей численности занятых, %»;

– раздел «Экономический и социальный контекст» показателем «Доля занятых в е-секторе экономики в общей численности занятых, %» (предлагаемый перечень индикаторов представлен в приложении Ж).

4 этап. Создание информационно-аналитической системы для анализа реализации концепции Достойного труда в Беларуси,

регулярное размещение оперативной и годовой информации о состоянии индикаторов достойного труда на сайте Национального статистического комитета, выпуск годового бюллетеня «Статистические показатели измерения достойного труда в Республике Беларусь» (в качестве примера можно рассмотреть бюллетень Республики Казахстан – его содержание представлено в приложении И). Содействие продвижению концепции Достойного труда необходимо обеспечить на государственном, региональном (областном), отраслевом и внутриорганизационном уровнях. В качестве ключевых организаторов целесообразно определить Министерство труда и социальной защиты населения, Министерство экономики, Федерацию профсоюзов Республики Беларусь.

Реализация принципов концепции Достойного труда в Республике Беларусь позволит снизить риски неустойчивости занятости, ассоциируемые с повышением гибкости рынка труда и распространением нестандартных форм занятости, повысить эффективность труда, ускорить исполнение крупных общенациональных программ и стратегий, обеспечить борьбу с бедностью и улучшение показателей демографического развития.

2. Совершенствование нормативно-правовой базы трудовых отношений.

В тесной взаимосвязи с реализацией концепции Достойного труда в Республике Беларусь необходимо обновлять законодательные и нормативно-правовые акты для того, чтобы *устранять пробелы в нормативно-правовой сфере*, касающиеся нестандартных форм занятости.

Основные направления совершенствования нормативно-правовой базы для реализации Концепции управления нестандартными формами занятости представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Направления совершенствования нормативно-правовой базы, регламентирующей нестандартные формы занятости

Нормативно-правовой акт	Предлагаемые направления совершенствования
1	2
Гражданский кодекс Республики Беларусь	Законодательное разрешение возможности ведения домашнего бизнеса с упрощенной схемой налогообложения и ведения отчетности
Трудовой кодекс Республики Беларусь	Запрет на использование в случае ненадобности: срочных трудовых договоров (максимальный удельный вес занятых на условиях срочного трудового договора (контракта) – не более 50 % численности работников), заемного труда;

Окончание таблицы 3.1

1	2
	Регламентация заемного труда, а также меры, устанавливающие обязательства и ответственность сторон в трудовых соглашениях с участием нескольких сторон (обеспечение защиты работников, нанимаемых частными агентствами занятости с точки зрения свободы объединения и ведения коллективных переговоров, минимальной заработной платы, условий труда, социальных пособий и доступа к профессиональной подготовке)
Положение «Об уплате обязательных страховых взносов, взносов на профессиональное пенсионное страхование и иных платежей в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь»	Возможность расчета электронными деньгами Проработка вопросов уплаты взносов в ФСЗН е-занятых Упрощение и облегчение электронного доступа к регистрации, консультациям и механизмам выплаты взносов
Законодательство в области пенсионного страхования	Постепенный переход к индивидуальному социальному и пенсионному страхованию

Источник: составлено автором.

3. Укрепление взаимодействия субъектов трудовых отношений в рамках социального диалога, направленного, в частности, на идентификацию новых видов занятости, формализацию статуса работников, занятых нестандартными формами труда, обеспечение совместных действий профсоюзов по ограничению неконтролируемого распространения нестандартной занятости.

В рамках развития нестандартных форм занятости необходимо укреплять механизмы ведения коллективных переговоров, в том числе **потенциал профсоюзов** по представительству интересов нестандартно занятых работников, заключению коллективных договоров, учитывающих определенную ситуацию в отрасли, в организации с целью преодоления дефицита достойного труда.

4. Реализация социальной политики и политики в сфере занятости, способствующих применению нестандартных форм занятости с целью вовлечения в экономику страны незанятых по различным причинам категорий граждан и удовлетворяющих их потребности в обучении, а также в совмещении трудовых и семейных обязанностей:

– женщин – за счет обеспечения права на неполную занятость, обучение, подготовку и переподготовку в период отпуска по уходу за

ребенком;

- инвалидов – посредством разработки рекомендаций по созданию специализированных рабочих мест для инвалидов с использованием дистанционной занятости и домашнего труда.

Существование е-занятости предоставляет возможность выбора рабочего места работнику в зависимости от его предпочтений, возможностей и состояния здоровья. Внедрение новых дистанционных технологий будет способствовать улучшению использования труда инвалидов и обеспечит качественное соответствие работника требованиям рабочего места, а также эффективное использование существующих навыков и уровня квалификации работника с инвалидностью на конкретном рабочем месте;

- молодежи;
- граждан, оказывающих уход за престарелыми родственниками;
- граждан предпенсионного возраста.

5. Трансформация модели социальной защиты в направлении персонификации и субсидиарной ответственности.

Необходимость совершенствования системы социальной защиты в Республике Беларусь обусловлена тем, что для работников, осуществляющих трудовую деятельность на условиях нестандартной занятости, в случае возникновения определенных ситуаций система социальной защиты не срабатывает. Система социальной защиты, существующая в Республике Беларусь, направлена на стандартные трудовые отношения занятости, от которых зависит выплата определенных видов пособий. Поэтому распространение неформальной занятости, а также новых форм занятости усложняет финансирование фонда социальной защиты населения [141].

Существующая структура национальной системы социального страхования в Республике Беларусь является частью системы социальной защиты и представляет собой систему пенсий, пособий и других выплат гражданам за счет средств государственных внебюджетных фондов социального страхования в случаях, предусмотренных Законом Республики Беларусь «Об основах государственного социального страхования» [142].

Одним из основных направлений совершенствования системы социальной защиты Республики Беларусь является *изменение принципов социального страхования от безработицы*.

От уровня пособий по безработице зависит выбор безработного касательно пополнения либо рядов официально безработных (при высоком уровне пособия, позволяющим поддерживать нормальный уровень жизни и искать работу), либо рядов неформально занятых.

Существенным недостатком действующей системы страхования от безработицы является низкий размер пособия по безработице, а также ограничение его максимального размера двумя базовыми

величинами (по состоянию на 01.01.2022 г. – это 64 бел. руб.). Это 18 % от бюджета прожиточного минимума, 13 % от минимальной заработной платы, 4 % от средней заработной платы.

Кроме этого, недостатками существующей системы социальной защиты безработных являются следующие:

- при назначении пособия не реализуется принцип дифференциации по категориям работников и причинам потери работы;
- финансирование социальной защиты от безработицы осуществляется государством и работодателями, работник не принимает участия в нем;
- возникновение существенных временных разрывов в предоставлении адресной социальной помощи;
- обязанность безработных в течение минимум трех месяцев в год принимать участие в общественных работах, что ведет к снижению их социального статуса, а также уменьшает количество людей, обращающихся в службы занятости;
- отсутствие обязанности работодателя выплачивать выходное пособие работникам, увольняемым по истечению срока контракта, что в связи с широкой распространенностью срочных трудовых договоров приводит к значительному снижению социальной защищенности работников при потере работы.

Таким образом, существующая система страхования от безработицы не способна обеспечить достойный уровень жизни, не дает возможности получателям пособия по безработице избежать бедности, приводит к значительному разрыву между официальным и фактическим уровнем безработицы и затрудняют возвращение работников на формальный рынок труда, подталкивая их к неформальной занятости.

В качестве рекомендаций по совершенствованию социального страхования от безработицы представляется целесообразным:

- обеспечение минимального размера пособия по безработице на уровне бюджета прожиточного минимума в течение первых 6 месяцев безработицы;
- увеличение максимального размера пособия по безработице до 70 % от средней заработной платы в течение первых трех месяцев и 50 % в течение последующих трех месяцев;
- расширение обязанностей безработного в целях активизации его индивидуальных усилий по трудоустройству;
- при формировании фонда социальной защиты населения необходимо учитывать принцип софинансирования работодателей, наемных работников и государства;
- гарантировать минимальный коэффициент замещения для пособий и уровни доходности на основе схем сбережений, которые адекватно отражают размер вносимых взносов;
- ввести дополнительное добровольное страхование на случай

безработицы, которое позволит сократить расходы государственного бюджета, снизить нагрузку на работодателей в условиях реструктуризации предприятий, увеличит заинтересованность работников в формальном трудоустройстве, что снизит масштабы неформальной занятости.

Также в рамках формирования более эффективной системы социальной защиты необходимо *совершенствование пенсионной системы*.

В Республике Беларусь действует солидарная (государственная распределительная) пенсионная система. Ее серьезным недостатком является зависимость от демографических факторов: соотношения численности населения в трудоспособном возрасте и пенсионеров, которое имеет негативную тенденцию к снижению. Это ведет к увеличению пенсионной нагрузки на трудоспособное население [141].

Кроме этого, действующий сегодня в Беларуси пенсионный тариф является одним из самых высоких на постсоветском пространстве. Данный факт создает условия для развития теневого рынка труда [143] и неформальной занятости, что приводит к исключению части трудоспособного населения страны из процесса формирования фонда социальной защиты.

Так как на размер пенсии влияют три параметра (длительность трудового стажа, страховой стаж и размер заработной платы, из которой уплачивались взносы), то для некоторых видов «нестандартно» занятых (включая самозанятых, неформально и частично занятых) существуют риски значительного снижения размера пенсий в будущем в связи с тем, что специфика данных форм занятости может негативно влиять на один из параметров.

В качестве рекомендаций по совершенствованию пенсионной системы Республики Беларусь можно предложить:

- постепенный переход к накопительной пенсионной системе, которая будет учитывать не трудовой, а страховой стаж, а также увязывать сумму индивидуальных страховых взносов с величиной будущей пенсии через индивидуальный пенсионный коэффициент;
- снижение страховой нагрузки путем проработки подходов к перераспределению обязательной страховой нагрузки между работодателем и работником;
- введение двухуровневой модели пенсионной системы, которая будет включать в себя обязательную государственную пенсию, гарантирующую базовый уровень минимальной пенсии, а также добровольные накопительные пенсии;
- отмена назначения досрочной пенсии;
- поэтапное увеличение пенсионного возраста.

6. Совершенствование процесса сбора, мониторинга и статистического анализа нестандартных форм занятости,

построение информационно-аналитической системы рынка труда для управления нестандартными формами занятости.

Наличие достоверной, своевременной и надежной информации о нестандартных формах занятости является ключевым условием для идентификации проблем рынка труда, разработки политики в области занятости, образования, управления карьерой и организационных стратегий. Доступ к информации о состоянии рынка труда, об имеющихся вакансиях, о перспективной потребности в кадрах, а также о свободных специалистах в различных областях зависит от наличия соответствующей информационной системы.

Информационно-аналитическая система рынка труда (ИАСРТ) имеет важное значение для помощи всем его участникам в принятии эффективных решений. Обеспечение информированности работников о ситуации на рынке труда и потребности экономики в кадрах выступает важным условием флексикьюрити. Во многих странах мира эту задачу выполняет комплексная ИАСРТ. Большая роль в ее формировании принадлежит Европейскому фонду образования и Международной организации труда. ИАСРТ определяют как «систему информации о размере и составе рынка труда или любой его части (статистические данные, данных государственных органов, предприятий, обзоры, обследования и пр.), способ, которым он или любая его часть функционирует, проблемы, с которым он сталкивается, и имеющиеся возможности для развития, а также намерения, связанные с трудоустройством, или стремления тех, кто составляет часть рынка труда» [144]. Она «позволяет получить точную и актуальную информацию, которая помогает всем участникам рынка труда и системы подготовки кадров действовать более эффективно, увеличить результаты рынка труда и отдачу от системы образования, определить дисбалансы и узкие места для своевременного их устранения» [145, р. 3]. В Республике Беларусь в условиях административного запрета на высвобождения работников предприятия формируют искаженные сигналы на рынок труда и рынок образовательных услуг, определяя завышенную потребность в кадрах. Информация о свободных рабочих местах и вакансиях, заявленных в органы государственной службы занятости, также не в полной мере соответствует действительности, так как в данную систему чаще всего попадают непривлекательные вакансии (по оценкам, до 37,7 % вакансий с заработной платой, вдвое ниже среднереспубликанского уровня).

ИАСРТ обеспечивает информацией о спросе и предложении на рынке труда, помогая прогнозировать тенденции для лиц, ищущих работу, учебных заведений, организаций и лиц, определяющих политику в области рынка труда, способствуя при этом сокращению транзакционных издержек на рынке труда [146, р. 256]. Хорошо структурированная, надежная и комплексная ИАСРТ является

фундаментом высоко конкурентного рынка труда, позволяет улучшить краткосрочное и долгосрочное соответствие спроса и предложения труда.

Таким образом, *информационно-аналитическую систему рынка труда* (labor market information system) можно охарактеризовать как институциональный механизм, созданный для сбора, обработки, анализа, прогнозирования и распространения информации о рынке труда.

Среди *функций*, которые выполняет ИАСРТ, можно выделить следующие:

- описательная функция – базовая или минимальная функция ИАСРТ, которая заключается в количественном описании ситуации и тенденций на рынке труда и облегчает анализ рынка труда. Широко используемым набором индикаторов являются показатели Достойного труда, которые рекомендуются МОТ как минимальные для ИАСРТ [147]. Также Международной организацией труда постоянно ведется работа по разработке ключевых показателей рынка труда [148], которые рекомендуется использовать для мониторинга ситуации на рынке труда и для обеспечения межнационального характера статистики рынка труда;

- мониторинг и прогнозирование – обеспечение контроля за прогрессом достижения целей в области занятости, рынка труда, развития человеческих ресурсов, а также прогнозирование будущего состояния рынка труда;

- функция обмена информацией и координации различных источников и пользователей ИАСРТ.

Целями создания ИАСРТ являются:

- ускорение процесса трудоустройства путем быстрого доступа к предложениям о работе и запросам на работу как для работодателей, так и для лиц, ищущих работу;

- общенациональная прозрачность в отношении предложения и спроса на рынке труда и профессиональной подготовки;

- предоставление релевантной и достоверной информации о занятости и трудовой миграции на макро-, мезо- и микроуровне;

- повышение возможностей для более качественного анализа и прогнозирования рынка труда и будущих навыков;

- содействие принятию решений в области совершенствования политики на рынке труда, профессиональной подготовки и трудовой миграции, а также социального диалога.

В Республике Беларусь в настоящее время ведется работа по формированию информационно-аналитической системы рынка труда [149]. Одной из основных целей создания ИАСРТ в Республике Беларусь является согласование рынка труда и рынка образовательных

услуг, и «в стадии активного совершенствования – методологическое обеспечение функционирования компонентов трех модулей ИАСРТ» [150, с. 82]: «Экономика», «Рынок труда» и «Профессиональное образование». Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 1016 от 28.12.2017 г. «О некоторых вопросах прогнозирования потребности экономики в кадрах» [151] предусмотрена разработка демографического прогноза на 5 лет и прогноза баланса трудовых ресурсов, что позволит сформировать потребность экономики в кадрах на пятилетний период, а также предоставить данную информацию учреждениям образования для формирования прогнозных показателей по направлениям образования и контрольных цифр приема в учебные заведения.

Одним из принципов, закладываемых в белорусскую модель ИАСРТ, является дифференциация результатов и расширение круга пользователей продуктами ИАСРТ [150], что предполагает ее ориентацию на лиц, работающих на условиях нестандартных форм занятости.

Структура информационно-аналитической системы рынка труда в Республике Беларусь представляет собой совокупность участников и пользователей ИАСРТ, а также потоки информации между элементами данной системы (приложение К). В число производителей информации входят Министерства и ведомства, социальные партнеры, наниматели, учреждения образования, кадровые и лизинговые агентства, национальные порталы и др. Источниками информации в ИАСРТ являются: перепись населения, специализированные обследования домохозяйств и субъектов хозяйствования, статистические данные учреждений образования, предприятий, государственных служб занятости, органов социального обеспечения и др.

Формирование информационно-аналитической системы рынка труда для *управления нестандартными формами занятости* должно стать частью формирования общей информационно-аналитической системы рынка труда.

В области сбора, анализа, обработки, прогнозирования и использования информации о нестандартных формах занятости целями ИАСРТ должны стать:

1. На *этапе сбора информации* необходима систематизация информационной базы и показателей, совершенствование методики сбора статистической информации по видам нестандартной занятости для их достоверной статистической оценки.

Наиболее эффективным средством сбора информации о нестандартных формах занятости является обследование домашних хозяйств по вопросам занятости. Существующая в Республике Беларусь методика сбора позволяет получить информацию о неполной, временной, неформальной занятости, самозанятости, сверхзанятости.

Для сбора информации о таких формах занятости, как е-занятость и заемный труд, необходимо проводить специализированные опросы и исследования. Потоки информации о нестандартных формах занятости в информационно-аналитической системе рынка труда представлены в приложении Л.

Информация о нестандартных формах занятости должна иметь в своей основе систему показателей, которые позволили бы: рассчитывать и выдавать по запросу основные индикаторы состояния нестандартной занятости в регионах и стране в целом; предоставлять информацию о предложении труда на региональном рынке труда в профессионально-квалификационном разрезе; предоставлять информацию о спросе на нестандартные рабочие места (нестандартный рабочий график) в территориально-отраслевом разрезе; осуществлять мониторинг и проводить эффективную оценку уровня развития нестандартных форм занятости; иметь удобный пользовательский интерфейс с поиском данных; содержать средства графического анализа.

В качестве показателей, характеризующих общее состояние рынка труда в области развития нестандартных форм занятости, можно использовать авторский перечень показателей, представленных в таблице 2.1. Особое внимание при сборе информации о нестандартных формах занятости следует уделить показателю неформальной занятости, поэтому далее будет представлен методический подход к оценке неформальной занятости.

2. На *этапе анализа и обработки информации* необходимо:

- формирование реестра организаций, использующих нестандартные формы занятости;
- формирование банка резюме граждан, готовых трудиться на условиях нестандартной занятости;
- формирование банка вакансий для работы по гибкому графику (с неполным рабочим днем, неполной рабочей неделей, посменной работой или дистанционной занятостью);
- создание банка вакансий нестандартных форм занятости для лиц, неконкурентоспособных на рынке труда (женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком или длительное время не работавших в связи с уходом за ребенком, инвалидов, студентов и др.);
- проведение мониторинга потребности лиц, неконкурентоспособных на рынке труда, а также безработных в профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании;
- проведение отраслевых исследований, в которых осуществляется анализ нестандартных форм занятости в конкретных отраслях, а также то, как их применение влияет на производительность работников и организации в целом.

Кроме того, необходимо создать механизмы, позволяющие периодически изменять и дополнять определения нестандартных форм занятости в целях сбора данных о новых формах занятости, которые могут появляться с течением времени.

3. На *этапе принятия решений* необходима:

- организация профессиональной ориентации и профессионального обучения лиц, неконкурентоспособных на рынке труда, а также безработных с учетом потребности рынка труда по перечню наиболее востребованных профессий (навыков), в том числе с использованием дистанционных программ обучения;
- организация информационно-разъяснительной работы о мерах по содействию в трудоустройстве, в том числе на рабочие места с нестандартными формами занятости, граждан, не имеющих возможности работать на условиях стандартной занятости, в целях приобретения ими дополнительных навыков или повышения квалификации для последующего осуществления трудовой или иной приносящей доход деятельности;
- публикация и распространение информации о нестандартных формах занятости;
- публикация результатов всех проведенных исследований и опросов;
- обеспечение наилучшего обмена результатами проведенных исследований и опросов.

Таким образом, создание информационно-аналитической системы рынка труда для управления нестандартными формами занятости позволит:

- рассчитывать и выдавать по запросу основные индикаторы состояния рынка труда в области нестандартной занятости;
- усовершенствовать процесс мониторинга нестандартных форм занятости;
- предоставлять информацию о спросе и предложении нестандартных форм занятости на рынке труда в профессионально-квалификационном и территориально-отраслевом разрезе;
- обеспечить краткосрочное прогнозирование развития нестандартных форм занятости;
- выявить и предупредить негативные тенденции на рынке труда;
- обеспечить содействие занятости особо уязвимых категорий граждан.

7. Создание универсальной и открытой интернет-платформы по поиску работы и размещению вакансий в сфере е-занятости, надомного труда и временной занятости. Примерами таких интернет-платформ в Беларуси можно назвать сервис поиска работы и размещения вакансий в сфере IT-*itfreelance.by*. В России одним из

наиболее успешных в этой сфере стал проект резидента Фонда «Сколково» – Workle, создавший по состоянию на 2014 год 1 миллион дистанционных рабочих мест [152], в том числе для инвалидов, студентов, женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

8. Развитие е-занятости (п. 3.3).

Таким образом, разработанная концепция управления нестандартными формами занятости позволит эффективно включить развивающиеся формы нестандартной занятости в конфигурацию рынка труда и политику занятости, поддержать их легитимное развитие в нормативно-правовом поле. Это повысит адаптационные способности белорусского рынка труда в приспособлении к меняющейся конфигурации национальной экономики, обеспечит согласованность экономической и социальной политики.

3.2 Методический подход к оценке и регулированию неформальной занятости в Республике Беларусь

Одним из важнейших объектов регулирования нестандартных форм занятости является неформальная занятость. Вопросы неформальной занятости требуют отдельного изучения – без них оценка состояния рынка труда не является полной. Изучения требуют не только вопросы распространенности неформальной занятости, но также и то, каким образом она влияет на благосостояние домохозяйств, какие социальные риски несет за собой применение таких форм занятости, какие социально-демографические группы подвержены неформальной занятости, каковы их доходы и каково качество неформальных рабочих мест. Немаловажными являются также вопросы о причинах перехода в неформальную занятость, и то, каким образом неформальная занятость влияет на рынок труда в общем и на функционирование его институтов. Информация о неформальной занятости позволяет выработать правильные решения в области социального страхования и налогового законодательства.

Актуальность и практическая значимость изучения неформальной занятости обусловлена тем, что в ней сосредоточены многочисленные нарушения трудовых норм и норм социального страхования.

Оценка неформальной занятости требует разработки методического подхода, основной *целью* которого является осуществление мониторинга неформальной занятости в Республике Беларусь, а также выявление ее характеристик и особенностей для дальнейшего содействия разработке политики в отношении перехода от неформальной занятости к формальной, а также снижения социальной незащищенности неформально занятых.

Ввиду многообразия вариантов определений, характеризующих неформальную занятость, а также многогранности ее природы, выбор

метода определения масштабов неформальной занятости диктуется конкретными проблемами, которые требуется решить.

Данный методический подход разработан для решения следующих *задач*:

- совершенствования статистической оценки неформальной занятости в Республике Беларусь;
- выявления степени участия работников в системе социального страхования;
- оценки степени социальной защищенности данных работников.

Используемые определения

Неформальный сектор – это совокупность единиц (некорпорированных предприятий, принадлежащих домашним хозяйствам), включая «неформальные предприятия, работающие за свой счет» и «предприятия неформальных работодателей» [38]. Эти единицы характеризуются низким уровнем организации, низкой капиталоемкостью и небольшими размерами. Трудовые отношения – если они существуют – базируются преимущественно на привлечении случайных работников, родственных и личных связях, а не на договорных началах, дающих формальные гарантии. Согласно резолюции 15-й МКСТ (1993 г.) – разграничение между формальным и неформальным секторами должно проводиться на основе характеристик производственных единиц (предприятий), на которых осуществляется деятельность, их юридического статуса и характера бухгалтерского учёта [38].

Неформальный сектор определяется как характеристика предприятий, на которых осуществляется деятельность, а не как характеристика вовлеченных в нее лиц или их работы. Деятельность производственных единиц неформального сектора необязательно осуществляется с преднамеренным уклонением от уплаты налогов и взносов на социальное страхование, нарушением трудового законодательства или других норм права.

Занятость в неформальном секторе – все рабочие места на предприятиях неформального сектора или все лица, работавшие, как минимум, на одном предприятии неформального сектора независимо от их статуса занятости и безотносительно к тому, была ли это их основная или дополнительная работа [38].

Неформальная экономика – все виды экономической деятельности работников или экономических единиц, которые в силу законодательства или сложившейся практики не охвачены или не в полной мере охвачены официальными правовыми положениями [39].

Неформальная занятость – общая численность неформальных рабочих мест на предприятиях формального сектора, предприятиях неформального сектора и в домашних хозяйствах, в том числе неформальные рабочие места, занимаемые наемными работниками,

работодателями и самозанятыми работниками, занятыми на собственных предприятиях неформального сектора, членами неформальных производственных кооперативов, помогающими членами семьи, работающими на предприятиях формального и неформального сектора, и самозанятыми работниками, занимающимися производством товаров для собственного конечного использования их домашними хозяйствами [39].

Занятость в неформальной экономике – сумма занятых в неформальном секторе и неформальной занятости за пределами неформального сектора.

Взаимосвязь используемых понятий представлена на рисунке 3.2.

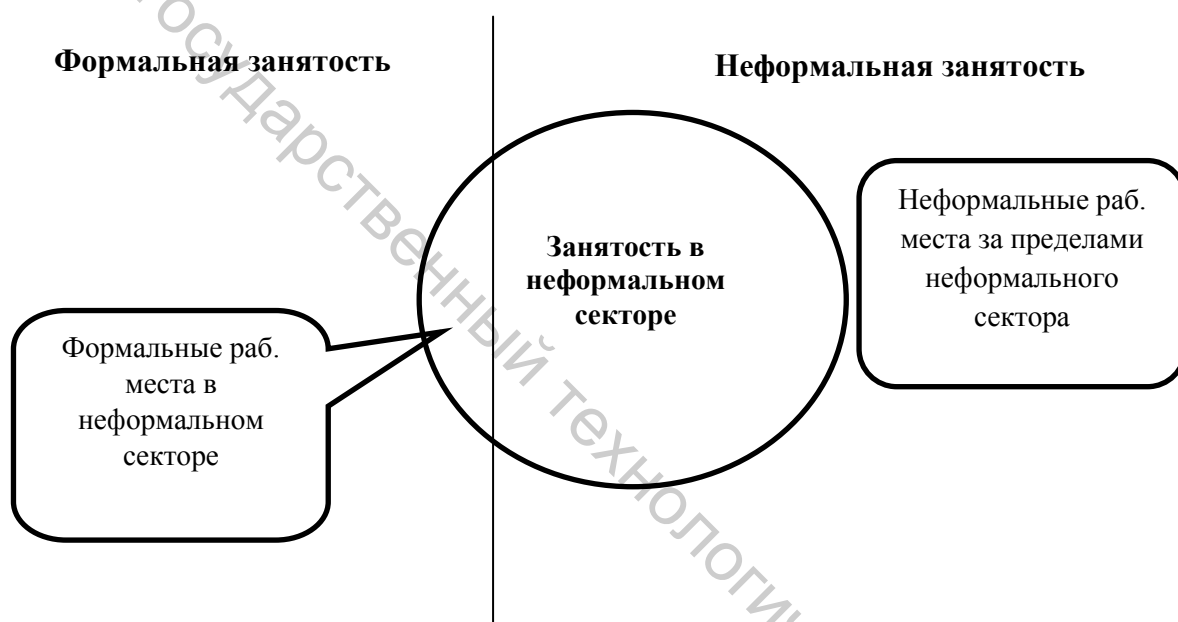


Рисунок 3.2 – Взаимосвязь понятий, характеризующих неформальность на рынке труда

Источник: составлено автором.

Информационная база

Основным источником данных для оценки масштабов неформальной занятости являются результаты обследования домашних хозяйств по вопросам занятости.

Следует отметить, что данные, собираемые в Республике Беларусь в ходе обследования домашних хозяйств по вопросам занятости населения, позволяют оценить не только масштабы неформальной занятости, но и различные ее характеристики. Однако отсутствие возможности доступа к первичным данным обследования (по примеру

доступа к базам данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения) значительно затрудняет исследование данной формы занятости.

Методический подход

Данный методический подход к оценке неформальной занятости предлагается реализовать в 4 этапа.

Этап 1. Сбор информации о масштабах и структуре неформальной занятости, формирование информационной базы исследования.

В Республике Беларусь оценка неформальной занятости осуществляется с помощью данных, полученных в результате обследования домохозяйств с использованием анкеты по изучению занятости населения (используется с 2012 года).

Уровень неформальной занятости рассчитывается как отношение численности лиц, занятых в неформальном секторе, а также лиц, работающих по найму без оформления трудовых отношений в крестьянских (фермерских) хозяйствах или в других организациях (неформальная занятость вне неформального сектора), в возрасте 15–74 лет к общей численности занятого населения данной возрастной группы, в процентах.

То есть Национальный статистический комитет в своих расчетах использует методику МОТ, сочетающую легалистский и производственный подходы к оценке масштабов неформальной занятости.

Согласно методике по расчету статистических показателей занятости и недоиспользования рабочей силы (с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Белстата от 13.04.2015 №17 и от 23.12.2016 №199), *лица, занятые в неформальном секторе*, – это лица, которые в течение обследуемой недели были заняты, по меньшей мере, в одной из единиц неформального сектора независимо от их статуса занятости и от того, является ли данная работа для них основной или дополнительной; *неформальный сектор* – это совокупность домашних хозяйств и физических лиц (единиц неформального сектора), осуществляющих производство товаров или услуг с целью обеспечения занятости и получения дохода.

В предлагаемом методическом подходе одной из задач является выявление степени участия работников в системе социального страхования, а также оценка степени их социальной защищенности, поэтому при оценке необходимо исходить из того, участвует ли работник или нет в выплате взносов в фонд социальной защиты, а также имеет ли он минимальные социальные гарантии.

Этого вопросы, включенные в анкету по изучению занятости населения, не предусматривают. Поэтому существует объективная необходимость включить в данную анкету вопросы, касающиеся

социальной защищенности.

К ключевым критериям, рекомендуемым для оценки наличия социальной защищенности работающих лиц, можно отнести:

- осуществление работодателем или самим работником взносов в фонд социальной защиты населения;
- наличие оплачиваемого ежегодного отпуска или выплат возмещения за неиспользованный отпуск;
- возможность получать компенсацию в связи с временной нетрудоспособностью (на основании больничного листа).

Таким образом, включение данных вопросов в анкету обследования домохозяйств по вопросам занятости населения позволит существенно повысить качество собираемой информации, предоставив возможность изучения аспектов социальной незащищенности неформально занятых, не требуя при этом больших затрат (усовершенствованная форма анкеты представлена в приложении М, алгоритм расчета показателей – в приложении Н).

Этап 2. Обработка полученной информации, расчет показателей неформальной занятости на рынке труда.

Основные показатели, характеризующие неформальность на рынке труда (занятость в неформальном секторе и неформальная занятость), могут быть рассчитаны с использованием матрицы, представленной в таблице 3.2.

Таблица 3.2 – Матрица расчета показателей неформальности

Показатели	Неформальная занятость	Формальная занятость	Общий уровень занятости
Общий уровень занятости	A	B	C
Неформальный сектор	D	E	F
Формальный сектор	G	H	I
Домохозяйства	J	K	L

Примечания:

1. Ячейка A – неформальная занятость (соответствует ячейкам 1-6, 8-10 из таблицы 1.1); ячейка D – неформальная занятость в неформальном секторе (ячейки 3-6, 8 из таблицы 1.1); ячейка G и J – неформальная занятость вне неформального сектора (ячейки 1, 2, 9, 10 из таблицы 1.1); ячейка F – занятость в неформальном секторе (ячейки 3-8 из таблицы 1.1); ячейка E – формальная занятость в неформальном секторе (ячейка 7 из таблицы 1.1).

2. Составлено автором на основании [29, p. 222].

Таким образом, показатели, характеризующие неформальность,

можно представить следующим образом (табл. 3.3).

Таблица 3.3 – Показатели оценки неформальности на рынке труда

Показатель	Расчет	Характеристика
Уровень неформальной занятости	$I_1 = \frac{A}{C} \times 100$	Отражает масштабы неформальной занятости через ее удельный вес в общем количестве занятых. Включает в себя неформальную занятость в неформальном секторе и вне неформального сектора
Занятость в неформальном секторе	$I_2 = \frac{F}{C} \times 100$	Отражает масштабы занятости в неформальном секторе через удельный вес количества занятых на неформальных предприятиях в общем количестве занятых. Включает в себя: индивидуальных предпринимателей; лиц, осуществляющих ремесленную деятельность; лиц, работающих на индивидуальной основе без регистрации в качестве индивидуальных предпринимателей; лиц, занятых в сфере агротуризма; лиц, работающих по найму у индивидуального предпринимателя; лиц, работающих по найму в домашнем хозяйстве; лиц, занятых в личном подсобном хозяйстве производством (переработкой) товаров или услуг, в том числе продукции сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и их переработкой, если производимая продукция предназначена для реализации
Неформальная занятость вне неформального сектора	$I_3 = \frac{G+J}{C} \times 100$	Отражает долю неформально занятого населения, работающего вне неформального сектора. К ним относятся: работающие (помогающие) без оплаты труда в крестьянском (фермерском) хозяйстве или в другой организации, учредителем (участником) которой является член домашнего хозяйства или родственник; наемные работники, привлекаемые для работы на основе гражданско-правового договора в крестьянском (фермерском) хозяйстве или в другой организации; наемные работники, работающие на основе устной договоренности в крестьянском (фермерском) хозяйстве или в другой организации
Формальная занятость в неформальном секторе	$I_4 = \frac{E}{C} \times 100$	Отражает количество наемных работников, занимающих официальные рабочие места в неформальном секторе. Это работники предприятий неформального сектора, трудовые отношения которых регулируются национальным трудовым законодательством, облагаются подоходным налогом, а также предполагают отчисления в ФСЗН, социальную защиту и льготы. Данный показатель, как правило, очень мал, поэтому при оценке может опускаться

Источник: составлено автором.

На основании данных показателей далее производится анализ

масштабов неформальной занятости.

Этап 3. Комплексный анализ масштабов неформальной занятости, предполагающий следующие направления анализа:

1. Оценка общего уровня и динамики неформальной занятости на рынке труда Республики Беларусь с разбивкой на занятость в неформальном секторе и неформальную занятость вне неформального сектора.

2. Анализ составляющих неформальной занятости с разбивкой на следующие категории:

- работодатели, работающие за свой счет;
- помогающие семейные работники;
- наемные работники: в формальном секторе; в неформальном секторе; домашние работники, занятые домашними хозяйствами.

3. Выявление социально-демографических характеристик неформальной занятости, включающих:

- пол;
- возраст;
- место проживания (городская/сельская местность);
- уровень образования;

4. Оценка характеристик рабочих мест в неформальной занятости.

5. Оценка степени социальной защищенности неформально занятых согласно следующим критериям:

- наличие ежегодно предоставляемого отпуска и (или) больничного;
- степени участия в финансировании фонда социальной защиты.

6. Оценка масштабов неформальной занятости в разрезе по статусу согласно основной/дополнительной работе.

7. Оценка занятости в производственных единицах неформального сектора, включая классификацию занятых лиц в неформальном секторе по социально-демографическим и другим характеристикам, а также и информацию об условиях их труда.

8. Выявление факторов, подталкивающих работников в неформальность.

Этап 4. Информирование о масштабах неформальной занятости

Данный этап предполагает размещение итогов обследований неформальной занятости в открытом доступе.

Направления регулирования неформальной занятости

Прежде чем определять направления регулирования неформальной занятости и снижения ее масштабов, необходимо понять глубинные причинные механизмы, приводящие к росту неформальной занятости.

Можно предположить, что неформальная занятость белорусов в виде устной договоренности с работодателем, помощи родственникам и

др. выступает своеобразным адаптационным механизмом в периоды снижения доходов и безработицы и позволяет им не скатиться за черту бедности. Кроме того, неформальная занятость в форме вторичной занятости играет важную роль в повышении гибкости рынка труда.

Анализ имеющихся исследований неформальности на рынке труда [28, 29, 33, 35, 154 и др.] позволяет выделить следующие причинные механизмы, влияющие на переход в неформальность:

- неравенство в распределении доходов, снижение уровня жизни;
- размер минимальной заработной платы;
- безработица;
- жесткость (гибкость) законодательства о защите занятости;
- политика на рынке труда (активная или пассивная);
- налоговая нагрузка;
- эффективность инфорсменты;
- стремление к гибкости и др.

Опыт многих стран показывает, что меры административного принуждения в отношении неформальной занятости малоэффективны, а эффективного способа легализовать доходы неформально занятых не существует. В Республике Беларусь после разработки в 2015 году Декрета Президента Республики Беларусь «О предупреждении социального иждивенчества» (одной из целей которого был вывод «из тени» неформально занятых), во-первых, было выявлено всего 50 тысяч налогоплательщиков (в 2015 году), а во-вторых, это привело к массовым протестам. Кроме того, численность занятого населения не увеличилась, а, напротив, – уменьшилась.

В январе 2018 года был принят новый Декрет Президента Республики Беларусь – Декрет №1 «О содействии занятости населения», который отменяет Декрет №3 и предусматривает уплату государственных услуг в полной мере для тех категорий граждан, которые не участвуют в экономике. Вопрос критериев отнесения к данной категории остается открытым, а решение включения граждан в данную категорию будет решаться постоянно действующей комиссией по координации работы по содействию занятости населения [155]. На наш взгляд, данный способ не является эффективным инструментом в борьбе с неформальностью, так как может привести к повышению социальной напряженности на рынке труда (например, в связи с выходом на работу тех категорий граждан, которые не нуждаются в работе и заработке, но займут места тех, кто остро нуждается в данном рабочем месте), и не решит проблем неформальной занятости.

В данном случае очень важно понимать, является ли неформальная занятость выбором самих работников, или это вынужденный шаг. В случае вынужденного характера неформальной

занятости работникам необходимо оказывать поддержку в переходе в формальную занятость, обеспечивая их необходимым уровнем социальной защиты. Если же нерегистрируемая неформальная занятость носит добровольный характер, то здесь должны быть задействованы налоговые органы, которые будут определять, уклоняется ли человек от налогов или просто не хочет работать или имеет возможность не работать.

Наиболее целесообразным в данном случае представляется постепенная легализация неформальных видов деятельности, совершенствование системы социальной защиты населения, а также налогового и трудового законодательства.

Переход от неформальной занятости к формальной требует комплексной стратегии, тесно взаимосвязанной с общей стратегией экономического и социального развития, а также с концепцией управления нестандартными формами занятости, включающей в себя следующие общие направления:

1. Совершенствование процесса сбора и доступность статистической информации о неформальной занятости.
2. Стимулирование создания формальных рабочих мест путем создания благоприятных условий для создания и функционирования бизнеса.
3. Согласование рынка труда и рынка образовательных услуг путем прогнозирования потребности экономики в кадрах.
4. Совершенствование системы социального страхования.
5. Недопущение гендерной, возрастной дискриминации, а также дискриминации по состоянию здоровья.
6. Снижение транзакционных издержек ведения бизнеса путем либерализации и повышения гибкости законодательства о защите занятости, сокращения налоговой нагрузки, совершенствования системы инфорсменты.

Таким образом, данный методический подход позволяет усовершенствовать процесс статистической оценки неформальной занятости в Республике Беларусь, понять ее структуру и особенности, оценить степень социальной защищенности неформально занятых, а также выработать необходимые решения в области социальной политики и политики занятости Республики Беларусь.

3.3 Направления развития е-занятости в Республике Беларусь

Одним из наиболее перспективных направлений развития нестандартных форм занятости в Республике Беларусь является развитие е-занятости, актуальность использования которой обуславливается возникновением «цифровой» экономики, а также множеством преимуществ для работников, работодателей и страны в

целом (таблица 1.4).

С точки зрения принадлежности к конкретному работодателю е-занятость можно разделить на две группы: постоянная работа в конкретной организации либо самозанятость (фриланс) (таблица 1.3). По нашему мнению, более перспективным направлением развития е-занятости в Республике Беларусь является развитие е-занятости в форме фриланса (особенно в виде международного аутсорсинга услуг). Расширение и поддержка аутсорсинга услуг с помощью е-занятости позволят: увеличить объемы валютных поступлений в страну, повысить доходы и благосостояние населения, приведет к росту налоговых поступлений, увеличению доходной части бюджета, улучшению сальдо внешнеторгового баланса, перераспределению структуры экспорта в пользу статей с более высокой долей добавленной стоимости и др. [156, с. 70–78].

Однако необходимо учитывать, что институциональное сопровождение фриланса нуждается в дополнительном расширении, так как в нем сложились особенности, свидетельствующие о его неготовности к восприятию новых форм занятости:

1) в отношении оплаты труда – принятая единая тарифная система и ее вариации не соответствуют условиям индивидуализации трудовых сделок и удаленности рабочих мест в случае е-занятости;

2) в отношении формирования фонда социальной защиты населения (ФСЗН) и пенсионного страхования – в Республике Беларусь действует солидарный принцип его формирования и расходования за счет отчислений работодателей в размере 34 % от совокупного фонда заработной платы, без индивидуализации взносов на персональных счетах. Поэтому часто неформальные, без оформления трудовых отношений, формы е-занятости сопровождаются уклонением от уплаты взносов в Фонд социальной защиты населения и в пенсионный фонд, однако социальными услугами пользуются все граждане республики без исключения;

3) в части возможности статистического учета и эмпирических оценок нестандартных форм занятости – принятая в Республике Беларусь методология статистического учета численности занятых не позволяет отдельно выделить е-занятых, что не дает возможности для достоверной оценки их форм и размеров.

В Республике Беларусь отношения, возникающие при е-занятости, могут регламентироваться гражданским либо трудовым законодательством следующим образом:

Вариант 1 – заключение гражданско-правового и трудового договора. Гражданско-правовой договор заключается между заказчиком услуг и фрилансером. Это может быть договор возмездного оказания услуг, договор подряда. Если работник работает по договору подряда или оказания услуг как физическое лицо или как работник-надомник, в

этом случае все социальные отчисления в соответствии со статьями 656 и 733 Гражданского кодекса Республики Беларусь производит работодатель – это составляет 34 % к размеру фонда заработной платы работника. Сам работник должен оплатить подоходный налог в размере 13 %. При этом заключение гражданско-правового договора не должно носить систематический характер, т.е. можно заключить длительный договор (например, на весь год) с одним заказчиком. При наличии постоянной системы в заключении гражданско-правовых договоров может стать вопрос о незаконной предпринимательской деятельности, т.е. потребуются регистрация в качестве субъекта хозяйствования. Услуги (работы) по гражданско-правовому договору должны выполняться работником лично, т.е. без привлечения других лиц. Так как данные отношения регулируются гражданским, а не трудовым законодательством, работник лишается многих социальных гарантий, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Беларусь. Заключение трудового договора, а также его особенности предусмотрены в Трудовом кодексе Республики Беларусь, начиная с 2020 года. «В трудовом договоре обязательно должно быть указано, что работа является дистанционной. На работников, осуществляющих дистанционную работу, распространяются общие нормы Трудового кодекса, в том числе в части продолжительности рабочего времени и времени отдыха, предоставления отпусков, гарантий и компенсаций и т.д. Таким образом, лицам, работающим на дистанции и заключившим трудовой договор, предоставляются все социально-трудовые гарантии, предусмотренные законодательством о труде» [157].

Вариант 2 – регистрация в качестве субъекта хозяйствования (индивидуального предпринимателя или юридического лица). В этом случае фрилансер не ограничен в количестве заключаемых договоров. Обязанности по уплате налогов несет сам фрилансер. Все отчисления в ФСЗН и налоговые платежи он производит самостоятельно. Минимальная сумма отчислений в год напрямую зависит от минимальной заработной платы. Часто предприниматели оплачивают минимальную сумму вноса, что в будущем может негативно сказываться на размере их пенсий.

Освобождаются от уплаты взносов в ФСЗН следующие категории предпринимателей: состоящие в трудовых отношениях (обязательства по выплатам берет на себя организация-наниматель); являющиеся собственниками имущества (участниками, членами, учредителями) юридических лиц и выполняют функции руководителей этих юридических лиц; получатели пенсий; получающие пособие по уходу за ребенком в возрасте до трех лет; обучающиеся на дневной форме получения образования.

Вариант 3 – работа без заключения договоров и регистрации, по сути – это незаконная предпринимательская деятельность, так как в этом случае не производится никаких оформлений отношений с заказчиком, никаких налоговых платежей и отчислений в фонд социальной защиты населения. Незаконная предпринимательская деятельность приводит к административному взысканию – штраф в размере до 100 базовых величин и конфискацию полученного дохода. Однако большинство белорусских фрилансеров предпочитают работать без оформления трудовой сделки из-за обилия бюрократической работы, связанной с оформлением бумаг, сложностью их заполнения, затягиванием времени на их оформление (так как по белорусскому законодательству нужен контракт, подписанный сторонами на бумажном носителе – в случае разового контракта или удаленности заказчика – это просто нецелесообразная потеря времени), затрудненной отчетностью по ним. В то же время некоторые юристы утверждают, что рассматривать фрилансера как индивидуального предпринимателя неверно, поскольку предприниматель осуществляет коммерческую деятельность, а фрилансер обычно выполняет на заказ творческую работу, поэтому является просто подрядчиком.

Вариант 4 – работник осуществляет трудовую деятельность по договору, заключенному между ним и биржей удаленной работы (фриланс-биржей). Существует множество сетевых ресурсов (бирж удаленной работы, фриланс-бирж), которые помогают фрилансерам в поиске заказчиков, оказывают консультационные услуги и др. Одной из самых крупных бирж в данной области является Upwork (бывший ODesk). В Республике Беларусь примеров таких бирж очень мало (например, ITFreelance.by). По договору работают 5–10 % работодателей.

В данном случае возникает необходимость в электронных налоговых платежах и отчислениях в фонд социальной защиты населения, которые осуществляют работники. Схема отчислений в ФСЗН зависит от того, какой из первых трех вариантов выберет работник.

Если заказчик находится не в Беларуси, возникает проблема при получении денег. Поскольку данные по банковским переводам автоматически передаются в налоговую инспекцию, чаще белорусские фрилансеры используют электронные деньги. Но получать электронные деньги из-за рубежа белорусы, согласно законодательству, не могут. При этом, если отказываться от оплаты электронными деньгами – большой процент проектов просто пройдет мимо исполнителей. Кроме того, в данном случае фриланс-биржа – это иностранная компания, которая оказывает услуги посредника, поэтому возникает необходимость оплачивать налог на добавленную стоимость (НДС) и налог на доходы иностранных юридических лиц (НДИ) в размере 20 %

и 15 % соответственно от комиссионного вознаграждения, полученного биржей от работника.

Таким образом, получившие развитие формы е-занятости на определенном этапе развития вступают в противоречие со сложившимся институциональным каркасом рынка труда, ориентированным в большей степени на стандартную занятость. Высокая налоговая нагрузка и значительные трудности в получении вознаграждения могут приводить к переходу в неформальность. Изучение дискуссии в белорусском обществе по поводу е-занятости и ее нормативно-правового оформления показывает, что большинство фрилансеров хотели бы жить и работать полностью легально, уплачивая налоги.

С учетом всего вышесказанного, для эффективного регулирования и содействия развитию е-занятости в Беларуси необходимыми **направлениями** представляются:

1. Постоянное совершенствование нормативно-правовой базы трудовых отношений с учетом того, что данный вид занятости будет постоянно развиваться, определение порядка и условий найма и увольнения, условий труда и его оплаты и др.

2. Создание эффективной системы информсента законодательства в сфере е-занятости.

3. Развитие электронных платежных систем, совершенствование электронной подписи и электронного документооборота, в том числе проработка возможности использовать электронный трудовой договор, который может заключаться дистанционно с использованием цифровой подписи и позволяет снизить издержки документооборота, повысить прозрачность трудовых отношений. Такие изменения, например, уже проводятся в Российской Федерации [158].

4. Формирование государственных программ е-занятости для лиц с ограниченной конкурентоспособностью на рынке труда (инвалиды, женщины, находящиеся в отпусках по уходу за ребенком, и пр.) за счет средств и при поддержке органов Государственной службы занятости.

5. Создание специализированного информационного портала по поддержке е-занятости, на котором будут размещаться:

- программа развития е-занятости;
- информация о преимуществах е-занятости (в том числе в виде инфографики и буклетов, которые можно распространять);
- исследования е-занятости в Республике Беларусь и в мире;
- информация об имеющихся вакансиях и резюме специалистов (либо ссылка на специализированный портал);
- информация о тренингах и обучении, связанном с дистанционной занятостью;
- информационная поддержка всех участников дистанционных

трудовых отношений;

– контакты (хорошим примером такого сайта является американский сайт www.telework.gov – [159]).

6. Изучение наиболее востребованных в мире навыков и стимулирование разработки учебных курсов по наиболее востребованным специальностям в области е-занятости; создание «банка» вакансий е-работы на базе вузов и служб занятости; дублирование данной информации на официальном сайте е-работы; стимулирование сотрудничества между учебными заведениями и предприятиями в сфере е-занятости молодежи и др.; совершенствование навыков владения информационно-коммуникационными технологиями, информирование и помощь в дистанционном трудоустройстве в процессе повышения квалификации безработных граждан.

7. Пропаганда преимуществ и новых возможностей е-занятости для работодателей и работников в средствах массовой информации.

8. Организация статистической оценки е-занятости в Беларуси и расчета следующих статистических показателей: численность занятых в секторе е-экономики (телетруд, удаленная работа), с разбивкой по видам е-занятости, направлениям, возрасту; предусмотреть в бланке вопросов, предназначенных для заполнения при проведении опроса домохозяйств по проблемам занятости и безработицы, блок вопросов, связанных с е-занятостью (фриланс, удаленное рабочее место, телеработа); мониторинг и контроль новых видов деятельности. Это снизит численность экономически неактивного населения в стране и переведет ее часть в численность занятого экономически активного населения.

9. Создание коворкинг-центров, позволяющих е-занятым улучшать коммуникации и обмениваться информацией между собой, включаться в социум, иметь рабочее место вне дома и т.д.

Реализация обозначенных направлений создаст условия для расширения легальных форм е-занятости в Республике Беларусь и сокращения численности экономически неактивного населения, что улучшит ситуацию на рынке труда.

Таким образом, реализация разработанных направлений позволит эффективно включить развивающиеся формы нестандартной занятости в конфигурацию рынка труда и политику занятости, поддержать их легитимное развитие в нормативно-правовом поле. Это повысит адаптационные способности белорусского рынка труда в приспособлении к меняющейся конфигурации национальной экономики и вызовам глобального пространства, сохранив при этом достигнутые социальные приоритеты и высокую социальную стабильность общества.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, в результате проведенного исследования были дополнены теоретические подходы к развитию нестандартных форм занятости, включая: уточнение и систематизацию предпосылок и факторов развития нестандартных форм занятости; авторское определение нестандартной занятости как типа трудовых отношений постиндустриальной экономики, характеризующегося многообразием форм заключения трудовой сделки по ее условиям (срок, продолжительность рабочего времени, нормативное оформление), расположению рабочего места и типу работодателя; классификацию нестандартных форм занятости, базирующуюся на пяти авторских критериях идентификации занятости, устраняющую дублирование и повторный счет при оценке размеров и динамики нестандартных форм занятости; выделение наиболее эффективных форм ее регулирования в странах с развитой рыночной экономикой.

Разработана методика анализа нестандартных форм занятости, основанная на применении авторской классификации и комбинировании различных баз данных; определены их размеры, дана оценка тенденций и масштабов распространения нестандартных форм занятости в Республике Беларусь, установлены параметры и динамика отдельных форм нестандартной занятости на рынке труда Республики Беларусь; изучены причины распространения нестандартных форм занятости, определены и статистически подтверждены позитивные и негативные последствия распространения нестандартных форм занятости для различных субъектов социально-трудовых отношений.

Разработан методический подход к оценке неформальной занятости в Республике Беларусь, основанный на международных подходах и статистически доступных показателях, предполагающий реализацию 4 этапов (сбор информации о масштабах и структуре неформальной занятости, формирование информационной базы микроданных; обработку полученной информации, расчет агрегированных показателей неформальной занятости на рынке труда; комплексный анализ характеристик неформальной занятости; информирование о масштабах неформальной занятости), а также учитывающий национальные особенности и задачи, позволяющий проводить корректный компаративный анализ масштабов неформальной занятости в экономике Республики Беларусь, усовершенствовать ее статистическое измерение, персонифицировать участие работников в системе социального страхования и социальной защиты и обосновывать направления ее регулирования с целью предотвращения неустойчивости (прекаризации) занятости.

Разработан концептуальный подход к управлению нестандартными формами занятости в Республике Беларусь, цель

которого состоит в достижении баланса между гибкостью рынка труда и обеспечением социальной защищенности занятого населения, включающий следующие направления: встраивание принципов концепции достойного труда в государственную программу занятости Республики Беларусь, формирование системы индикаторов, гармонизированной с методологическими подходами МОТ в области оценки нестандартных форм занятости; совершенствование нормативно-правовой базы трудовых отношений; трансформацию модели социальной защиты в направлении персонификации и субсидиарной ответственности; построение информационно-аналитической системы рынка труда для управления нестандартными формами занятости; создание интернет-платформы по поиску работы и размещению вакансий; направления развития е-занятости в Республике Беларусь (формирование государственных программ е-занятости для лиц с ограниченной конкурентоспособностью на рынке труда, создание специализированного информационного портала по поддержке е-занятости, организация статистической оценки е-занятости в Беларуси, создание коворкинг-центров и др.).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Fudge, J. Precarious Work, Women and the New Economy : The Challenge to Legal Norms / J. Fudge, R. Owens. – Oxford : Onati International Series in Law and Society, 2006. – 401 p.
2. Kalleberg, A. Nonstandard Employment Relations : Part-time, Temporary and Contract Work / A. Kalleberg // Annual Review of Sociology. – 2000. – Vol. 26. – P. 341–365.
3. Нехорошева, Л. Н. Новые возможности, глобальные вызовы и перспективы развития бизнеса в контексте четвертой промышленной революции / Л. Н. Нехорошева // «Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларуси : эффективность и инновации» : материалы докладов Международной науч.-практ. конф., посвященной году науки / УО ВГТУ; ред. : А. А. Кузнецов [и др.]. – Витебск, 2017. – С. 15–22.
4. Изменение моделей и структур в сфере труда [Электронный ресурс] : Доклад генерального директора. Международная конференция труда (95-ая сессия). – Международное бюро труда : Женева, 2006. – 101 с. – Режим доступа : <http://www.ilo.org/public/russian/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.pdf>. – Дата доступа : 20.09.2022.
5. Чикунов, А. Гиг-экономика : как роботы, фрилансеры и интернет меняют понятие «работы» [Электронный ресурс] / А. Чикунов. – Режим доступа : <http://www.forbes.ru/tehnologii/335049-gig-ekonomika-kak-roboty-frilan-sery-i-internet-menyayut-ponyatie-raboty>. – Дата доступа : 20.09.2022.
6. Tolentino, J. The gig economy celebrates working yourself to death [Electronic resource] / J. Tolentino – Mode of access : <http://www.newyorker.com/culture/jia-tolentino/the-gig-economy-celebrates-working-yourself-to-death>. – Date of access : 20.09.2022.
7. Гиг-экономика. Девиация или разрушение? Глава из отчета Deloitte о коренных изменениях в составе рабочей силы 21 века [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://talent-management.com.ua/1280-gig-e-ekonomika>. – Дата доступа : 20.09.2022.
8. Non-standard employment around the world : Understanding challenges, shaping prospects / International Labour Office. – Geneva: ILO, 2016 – 374 p.
9. Ванкевич, Е. В. Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов / Е. В. Ванкевич. – Витебск : УО «ВГТУ», 2014. – 199 с.
10. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия [Электронный ресурс] / Международное Бюро Труда. – Женева : МБТ, 2017 – 39 с. – Режим доступа : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf. – Дата доступа : 20.09.2022.

11. Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова.; Гос.ун-т – Высшая школа экономики. – Москва : Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006. – 400 с.
12. Оганян, К. М. Занятость населения и ее регулирование : учеб. пособие / К. М. Оганян, Н. М. Стрельцов. – Санкт-Петербург : Бизнес-Пресса, 2008. – 372 с.
13. Винокуров, М. А. Экономика труда / М. А. Винокуров, Н. А. Горелов. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 656 с.
14. Чичина, Е.В. Отдельные нестандартные формы занятости : правовой аспект / Е. В. Чичина. – Минск : Право и экономика, 2004. – 142 с.
15. Киселев, И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник / И. Я. Киселев. – Москва : Эксмо, 2005. – 608 с.
16. Подшибякина, Н. Д. Проблемы трудовых отношений: атипичные формы занятости / Н. Д. Подшибякина // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 1. – С. 25–28.
17. Cappelli, P. Classifying work in the new economy / P. Cappelli, J.R. Keller // Academy of Management Review. – 2013. – Vol.38, № 4. – P. 575–596.
18. Шевченко, С. В. Применение в Республике Беларусь гибких форм занятости / С. В. Шевченко // Труды БГТУ. Экономика и управление. – 2013. – № 7. – С. 66–68.
19. Non-standard workers: good practices of social dialogue and collective bargaining / International Minawa Ebisui ; International Labour Office, Industrial and Employment Relations Department. – P. 31.
20. Hipple, St. Contingent Work in the Late-1990s / St. Hipple // Monthly Labor Review. – 2001. – P. 3–27.
21. Гимпельсон, В. Е. Временная или непостоянная занятость в России : данные, уровень, динамика, распространенность / В. Е. Гимпельсон. – Москва : ГУ ВШЭ, 2004. – 32 с. – (Препринт WP3/2004/02 / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»).
22. Karabchuk, T. Determinants of temporary employment for men and women in Russia / T. Karabchuk. – Kyiv : EERC, 2009. – 28 p. – (Working paper No09/11E).
23. Смирных, Л. И. Инновации на российских предприятиях: есть ли влияние срочных трудовых договоров? / Л. И. Смирных. – Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – 31 с. – (Препринт WP15/2015/04 / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»).
24. Auer, P. Protected Mobility for Employment and Decent Work : Labour Market Security in a Globalised World / P. Auer // Employment Strategy Papers, ILO. – 2005. – № 1. – 20 p.

25. Koehler, Ch. Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation / Ch. Koehler, K. Junge, T. Schroder, O. Struck (eds.). – Jena. 2006. – 199 p.

26. Employment Outlook 2014 [Electronic resource] // OECD. – Mode of access : <http://global.fki.or.kr/Common/Download.aspx?id=aaf15374-dffa-4f5b-a54c-000bf7e9b67b>. – Date of access : 21.09.2022.

27. OECD. Temporary employment (indicator) [Electronic resource] // OECD. – Mode of access : <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm#indicator-chart>. – Date of access : 15.10.2022.

28. В тени регулирования: неформальность на рынке труда : монография / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 535 с.

29. Hussmanns, R. Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment [Electronic resource] // R. Hussmanns. – International Labour Organization. – 32 p. – Mode of access: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079142.pdf. – Date of access : 15.10.2022.

30. Гимпельсон, В. Е. Занятость в неформальном секторе в России: угроза или благо? / В. Е. Гимпельсон. – Москва : ГУ ВШЭ, 2002. – 52 с. – (Препринт WP4/2002/03 / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»).

31. Гимпельсон, В. Е. Нормально ли быть неформальным / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников // Экономический журнал ВШЭ. – 2013. – № 1. – С. 3–40.

32. Lehmann, H. Re-defining informal employment and measuring its determinants: Evidence from Russia [Electronic resource] : Working paper WP3/2013/08 / H. Lehmann, A. Zaiceva ; National Research University «Higher School of Economics». – Moscow : Publishing House of the Higher School of Economics, 2013. – 38 p. – (Series WP3 «Labour Markets in Transition»).

33. Ощепков, А. Ю. Влияние минимальной заработной платы на неформальную занятость [Электронный ресурс] : препринт WP3/2013/07 / А. Ю. Ощепков ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2013. – 49 с. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»).

34. Зудина, А. А. Неформальная занятость и субъективный социальный статус : пример России [Электронный ресурс] : препринт WP3/2013/01 / А. А. Зудина ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2013. – 48 с. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»).

35. Переход от неформальной к формальной экономике. Доклад

V (I) [Электронный ресурс] / Международная организация труда. – Режим доступа : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting_document/wcms_218371.pdf. – Дата доступа : 15.10.2022.

36. Синявская, О. В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика / О. В. Синявская // Научные проекты НИСП – IISP Working Papers WP5/2005/01. – Москва : Поматур, 2005.

37. Perry G., Maloney W., Arias O., Fajnzylber P., Mason A., Saavedra-Chanduvi J. (2007). Informality : Exit and Exclusion. Washington D. C. : The World Bank. – Цитируется по: Р. И. Капелюшников // Неформальная занятость в России : что говорят альтернативные определения? – Журнал Новой экономической ассоциации, № 4 (20). – С. 52–83.

38. Resolution concerning statistics of employment in the informal sector, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 19–28 January 1993), Report of the Conference [Electronic resource] // ILO. – Mode of access : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/normativeinstrument/wcms_087484.pdf. – Date of access : 15.10.2022.

39. Guidelines concerning a statistical definition of informal employment, endorsed by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (November–December 2003); in : Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 24 November – 3 December 2003), Report of the Conference [Electronic resource] // International Labour Office. – Mode of access : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/normativeinstrument/wcms_087622.pdf. – Date of access : 15.10.2022.

40. Eurostat Database [Electronic resource] // Eurostat. – Mode of access : <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>. – Date of access : 15.10.2022.

41. Колосова, Р. П. Формы занятости населения в инновационной экономике : учеб. пособие // Р. П. Колосова, Т. О. Разумова, М. В., М. В. Луданик. – М. : МАКС Пресс, 2008. – 253 с.

42. Колосова, Р. П. Дистанционная занятость в России // Р. П. Колосова, Т. Н. Василюк, М. В. Луданик. – М. : Экономический факультет МГУ, ТЕИС. – 2006. – 111 с.

43. Мотина, Е. В. Дистанционная работа и основные признаки трудового правоотношения / Е. В. Мотина // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества : сборник науч. трудов по итогам II Междунар. научно-практ. конф. (Минск-Гродно, Междунар. ун-т МИТСО, Гродн. гос. ун-т им. Я. Купалы, 23-24.10.2015) / ред. кол. К.Л.

Томашевский (гл. ред.) и [др.]. – Минск : МИТСО, 2015. – 270 с. – С. 104–107.

44. Веремейко, Ю. Новые формы организации труда: надомная работа и дистанционная занятость / Ю. Веремейко // Главный Бухгалтер. – 2013. – № 31. – С. 73–76.

45. Матюшков, Л. П. Проблемы создания дистанционных рабочих мест в Беларуси / Л. П. Матюшков, Д. А. Петрукович // Вучоныя запіскі БрДУ імя А. С. Пушкіна. – 2012. – Вып 8. Ч. 2. – С. 174–179.

46. Соловейчикова, Т. А. Фриланс : некоторые аспекты осуществления деятельности / Т. А. Соловейчикова // Консультант предпринимателя : производственно-практический журнал Министерства по налогам и сборам Республики Беларусь. – 2014. – № 5. – С. 19–38.

47. Штейнер, А. Особенности и преимущества использования нанимателями дистанционного труда / Алексей Штейнер // Кадровик. Управление персоналом : производственно-практический журнал. – 2016. – № 18. – С. 53–57.

48. Стрижак, М. С. Работа на дому. Заемный и дистанционный труд как современные формы труда / М. С. Стрижак, М. М. Лазовская, К. К. Давыдова // Сацыяльна-эканамічныя і прававыя даследаванні : навукова-практычны і інфармацыйна-метадычны часопіс. – 2013. – № 3. – С. 104–112.

49. Challenges and opportunities of teleworking for workers and employers in the ICTS and financial services sectors [Electronic resource] / International Labour Organization. – Mode of access : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf. – Date of access : 18.10.2022.

50. Welz, Ch. Telework in the European Union Report [Electronic resource] / Ch. Welz, F. Wolf // Eurofound, 2010. – Mode of access : <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/telework-in-the-european-union>

51. Masuda, Aline D. Why the availability of telecommuting matters: «The effects of telecommuting on engagement via goal pursuit» / Aline D. Masuda, Claudia Holtschlag, Jessica M. Nicklin // Career Development International. – 2017. – Vol. 22 Issue : 2. – P.200–219.

52. Стребков, Д. О. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров) / Д. О. Стребков, А. В. Шевчук. – Москва : Издательский дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2009. – 76 с. – (Препринт WP4/2009/02).

53. Тонких, Н. В. Дистанционная занятость в социально-

экономическом развитии региональных систем / Н. В. Тонких, Т. А. Камарова // Профессиональное образование и рынок труда. – 2014. – № 8. – С. 26–29.

54. Сорокина, А. Н. Удаленная работа как нестандартная форма занятости населения региона / А. Н. Сорокина // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2010. – № 12 (74). – С. 63–67.

55. Чаплашкин, Н. В. Фриланс как новое социальное явление и его последствия : автореф. дис. канд. соц. наук : 22.00.03 / Н. В. Чаплашкин ; Нижний Новгород, 2013. – 26 с.

56. Кветной, Л. М. Развитие дистанционных форм занятости в современной мировой экономике : автореф. дис. эк. наук : 08.00.14 / Л.М. Кветной ; Москва, 2011. – 24 с.

57. Цыганкова, И. В. Телетруд как одна из форм нестандартной занятости работников (опыт ФРГ) / И. В. Цыганкова // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2008. – № 1 (20). – С. 57–59.

58. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296–З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 30.06.2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 05.07.2022, 2/2903.

59. Конвенция Международной организации труда № 177 «О надомном труде» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c177_ru.htm. – Дата доступа : 20.05.2018.

60. Oldham, G. R. How job characteristics theory happened / G. R. Oldham, J. R. Hackman. – Oxford, UK: Oxford University Press, 2005. – P. 151–170.

61. Hackman, J. R. Employee reactions to job characteristics / J. R. Hackman, E. E. Lawler // Journal of Applied Psychology. – 1971. – 55 (3). – P. 259–286.

62. Конвенция Международной организации труда о работе на условиях неполного рабочего времени занятости (№ 175, 1994) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c175_ru.pdf. – Дата доступа : 02.10.2022.

63. Part-time employment rate [Electronic resource] / OECD Data. – Mode of access : <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>. – Date of access : 02.10.2022.

64. Смирных, Л. И. Агентская занятость : факторы спроса со стороны предприятий / Л. И. Смирных, В. А. Скоркина. – М. : Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2009. – 44 с. – (Препринт WP15/2009/08).

65. OECD Database [Electronic resource] // OECD. – Mode of access : <https://data.oecd.org/>. – Date of access : 21.09.2022.

66. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work [Electronic resource] / Eurofound and the International Labour Office. – Mode of access : <https://www.eurofound.europa.eu/publications/-report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>. – Date of access : 21.09.2022.

67. «Teleworking in the COVID-19 pandemic : Trends and prospects». [Electronic resource] / OECD. – Mode of access: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/teleworking-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects-72a416b6/> – Date of access: 15.09.2022.

68. Non-standard work and workers : organizational implications [Electronic resource] / International Labour Office. – Mode of access : <https://www.uc.pt/feuc/citcoimbra/george> 2016. – Date of access : 15.09.2022.

69. Бобков, В. Н. Занятость и социальная прекаризация в России : введение в анализ : монография / В. Н. Бобков, О. В. Вередюк, Р. П. Колосова, Т. О. Разумова. – Москва : ТЕИС, 2014. – 96 с.

70. Standing, G. The precariat. The new dangerous class [Electronic resource] / G. Standing. – Mode of access : [https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/](https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__Bloomsbury_USA_(2011).pdf) Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__Bloomsbury_USA (2011).pdf. – Date of access : 15.09.2022.

71. Вагнер, А. Прекаризация и атипичная занятость женщин и мужчин в Германии и Европе [Электронный ресурс] / А. Вагнер. – Режим доступа : <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/10924.pdf> . – Дата доступа : 15.09.2022.

72. Бобков, В. Н. 20 лет капиталистических трансформаций в России: влияние на уровень и качество жизни / В. Н. Бобков // Мир России. – 2012. – № 2. – С. 3–26.

73. From precarious work to Decent work. Outcome Document to the Workers Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment [Electronic resource] / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. – Mode of access : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf. – Date of access : 15.09.2022.

74. EUROPE 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth [Electronic resource]. – Mode of access :

https://ec.europa.eu/eip/ageing/library/europe-2020-strategy-smart-sustainable-and-inclusive-growth_en. – Date of access : 15.09.2022.

75. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment [Electronic resource] / International Labour Organization. – Mode of access: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf. – Date of access : 07.09.2022.

76. Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment [Electronic resource] / International Labour Organization. – Mode of access : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_354090.pdf. – Date of access : 07.09.2022.

77. Labour protection in a transforming world of work [Electronic resource] / International Labour Organization. – Mode of access : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_358295.pdf. – Date of access : 07.09.2022.

78. Report of the ILC Committee for the Recurrent Discussion on Social Protection [Electronic resource] / International Labour Organization. – Mode of access : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_157820.pdf. – Date of access : 07.09.2022.

79. The rise of the «just-in-time workforce» : On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy» [Electronic resource] / International Labour Organization. – Mode of access : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. – Date of access : 07.09.2022.

80. Non-standard Forms of Employment in Uganda and Ghana [Electronic resource] / International Labour Organization. – Mode of access : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479689.pdf. – Date of access : 07.09.2022.

81. Non-standard forms of employment in some Asian countries : a study of wages and working conditions of temporary workers [Electronic resource] / International Labour Organization. – Mode of access: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_450080.pdf. – Date of access : 07.09.2022.

82. Structural change and non-standard forms of employment in India [Electronic resource] / International Labour Organization. – Mode of access : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_450077.pdf. – Date of access : 07.09.2022.

83. The effects of non-standard forms of employment on worker

health and safety [Electronic resource] / International Labour Organization. – Mode of access : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443266.pdf. – Date of access : 07.09.2022.

84. Re-regulating for inclusive labour markets [Electronic resource] / International Labour Organization. – Mode of access : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_428_981.pdf. – Date of access : 07.09.2022.

85. The regulation of non-standard forms of employment in China, Japan and the Republic of Korea [Electronic resource] / International Labour Organization. – Mode of access: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_414584.pdf. – Date of access : 07.09.2022.

86. The regulation of non-standard forms of employment in India, Indonesia and Viet Nam [Electronic resource] / International Labour Organization. – Mode of access : http://eprints.soas.ac.uk/20898/1/wcms_414583.pdf. – Date of access : 07.09.2022.

87. Job quality in segmented labour markets: the Israeli case : country case study on labour market segmentation [Electronic resource] / International Labour Organization. – Mode of access : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_324635.pdf. – Date of access : 07.09.2022.

88. The Diversity of "Marginal" Part-Time Employment [Electronic resource] / International Labour Organization. – Mode of access : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_375630.pdf. – Date of access : 07.09.2022.

89. Nothing more permanent than temporary? Understanding Fixed-Term Contracts [Electronic resource] / International Labour Organization. – Mode of access : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_357403.pdf. – Date of access : 07.09.2022.

90. New Skills for New Jobs: Action Now. A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for the European Commission [Electronic resource] / European Commission. – Mode of access : ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4543&langId=en. – Date of access : 11.09.2022.

91. Towards a Reskilling Revolution. A Future of Jobs for All [Electronic resource] / World economic forum. – Mode of access : <https://www.weforum.org/reports/towards-a-reskilling-revolution>. – Date of access : 11.09.2022.

92. Cazes, S. Flexicurity : A relevant approach for Central and Eastern Europe / S. Cazes, A. Nesporova. – Geneva, ILO, 2007. – 262 p.

93. Вишневская, Н. Т. Реформа немецкого рынка труда : особый случай или пример для подражания? / Н. Т. Вишневская // Экономический журнал Высшей школы экономики. – 2014. – № 2 (18). – С. 249–284.

94. Ванкевич, Е. В. Обновление ориентиров политики занятости в современных условиях / Е. В. Ванкевич // Вестник социальных наук. – 2014. – № 1(18). – С. 7–23.

95. Boeri, T. Institutional reform and dualism in European labor markets / T. Boeri // Handbook of labor economics. – 2011. – Ch.13. (Vol. 4b). – P.1173–1189.

96. Employment in Europe 2006 [Electronic resource] / European Commission. – Mode of access : <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1877&langId=en>. – Date of access : 11.09.2022.

97. Tangian, A. European flexicurity : concepts, methodology and policies / A. Tangian // Transfer: European Review of Labour and Research. – 2007. – № 4 (vol. 13). – P. 551–573.

98. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security [Electronic resource] / European Commission. – Mode of access : <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2756&langId=en>. – Date of access : 11.09.2022.

99. Monitoring and analysis of Flexicurity policies [Electronic resource] / European Commission. – Mode of access : http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/Agenda_item_6_Flexicurity_indicators_-_progress_report.pdf. – Date of access : 11.09.2022.

100. Van Eyck, K. Flexibilizing Employment: An Overview [Electronic resource] / International Labour Organization. – Mode of access : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_117689.pdf. – Date of access : 11.09.2022.

101. Smith, R. Evaluation of flexicurity 2007–2010 : Final Report [Electronic resource] / R. Smith, I. Pavlovaite, E. Jurado, T. Weber. – Mode of access : <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10018&langId=en>. – Date of access : 11.09.2022.

102. Рекомендации по применению гибких форм занятости [Электронный ресурс] / Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. – Режим доступа : https://www.mintrud.gov.by/by/new_url_17610160by-by/. – Дата доступа : 11.09.2022.

103. Орда, М. Нужно менять базовые понятия в трудовом законодательстве из-за развития нестандартных форм занятости [Электронный ресурс] / Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа :

<http://pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblasti-prava/2017/april/23950/>. – Дата доступа : 11.07.2022.

104. Жихар, И. «Дорожная карта» по внедрению европейских стандартов в сферу применения срочных трудовых договоров [Электронный ресурс] / И. Жихар, Г. Федынич. – Режим доступа: https://cet.eurobelarus.info/files/File/2010_November_DK4.pdf. – Дата доступа : 11.07.2022.

105. Моргунова, А. Занятость в Беларуси : политика и повседневность / А. Моргунова // Вестник общественного мнения. – 2010. – № 4 (106). – С. 98–115.

106. Экономически активное население, занятость и безработица Республики Беларусь в августе 2012 г. (по материалам выборочного обследования) – Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2012. – 51 с.

107. Экономически активное население, занятость и безработица Республики Беларусь в 2014 г. (по материалам выборочного обследования) – Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2015. – 130 с.

108. Экономически активное население, занятость и безработица Республики Беларусь в августе 2015 г. (по материалам выборочного обследования) – Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2015. – 55 с.

109. Экономически активное население, занятость и безработица Республики Беларусь в 2016 г. (по материалам выборочного обследования) – Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2017. – 129 с.

110. Труд и занятость в Республике Беларусь : статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь ; редкол. : И. В. Медведева (председатель редкол.) [и др.]. – Минск, 2014. – 321 с.

111. Численность и заработная плата работников Республики Беларусь в январе-декабре 2014 г. – Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2015. – 53 с.

112. Численность и заработная плата работников Республики Беларусь в январе-декабре 2015 г. – Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2015. – 56 с.

113. Численность и заработная плата работников Республики Беларусь в январе-декабре 2016 г. – Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2017. – 59 с.

114. Индикаторы Достойного труда [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/indikator-y-dostoynogo-truda/>. – Дата доступа : 13.10.2022.

115. Методика по расчету статистических показателей

экономической активности и неактивности населения [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа : http://belstat.gov.by/kscms/uploads/file/-U_rasprostr/m4_labour.doc. – Дата доступа : 13.10.2022.

116. Занятость населения в Республике Беларусь в 2021 году : статистический бюллетень / Национальный статистический комитет. – Минск, 2022. – 150 с.

117. Акулова, М. Выбор белоруса : гарантированная зарплата или риски бизнеса [Электронный ресурс] / М. Акулова. – Режим доступа : https://bel.biz/completed/management/upravlenie/vybor_belorusa_garantirovannaya_zarplata_ili_riski_predprinimatelstva, 2012. – Дата доступа : 13.10.2022.

118. О регулировании деятельности физических лиц : Указ Президента Республики Беларусь, 19 сент. 2017 г., № 337 // Нац. правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 21.09.2017. – № 1 / 17265

119. Об осуществлении физическими лицами ремесленной деятельности : Указ Президента Республика Беларусь, 9 окт. 2017 г., № 364 // Нац. правовой Интернет-портал Республика Беларусь. – 11.10.2017. – № 1/17301.

120. Людино, А. Какие изменения ждут самозанятых в Беларуси в 2023 году [Электронный ресурс] / А. Людино. – Режим доступа: <https://1prof.by/news/ekonomika-i-biznes/kakie-izmeneniya-zhdut-samozanyatyh-v-belarusi-v-2023-godu/>. – Дата доступа : 13.10.2022.

121. Ризманова, Л. М. Развитие электронной занятости в странах СНГ / Л. М. Ризманова // Информационное общество. – 2016. – № 4–5. – С. 49–59.

122. Стратегия «Наука и технологии : 2018–2040» (проект) [Электронный ресурс] / Национальная академия наук Беларуси. – Режим доступа : http://nasb.gov.by/congress2/strategy_2018-2040.pdf. – Дата доступа : 21.04.2022.

123. О развитии цифровой экономики [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 21 дек. 2017 г., № 8 / Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 27.12.2017, 1/17415. – Режим доступа : <http://pravo.by/document/?guid=12551&p0=-Pd1700008&p1=1&p5=0>. – Дата доступа : 21.04.2022.

124. Поднять пенсии, узаконить фрилансерство, пересмотреть взносы ИП в ФСЗН. 12 инициатив Минтруда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://finance.tut.by/news579551.html>. – Дата доступа: 25.05.2022.

125. Бабич, С. Коворкинг : концепция и перспективы / С. Бабич, В. Пархименко // Наука и инновации. – № 6. – 2014. – С. 42–47.

126. Белорусы хотят стать фрилансерами [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://blog.praca.by/2015/08/21/poll/#more-38>. – Дата

доступа : 25.05.2022.

127. ИТ в Беларуси-2016 : аутсорс доминирует, соцпакеты возвращаются – «удовлетворённый» год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dev.by/lenta/main/it-v-belarusi-2016-3>. – Дата доступа : 25.05.2022.

128. Выгодно ли в Беларуси быть фрилансером ? [Электронный ресурс] // Белорусская деловая газета, 2014, 22 августа. – Режим доступа: <http://bdg.by/news/society/15673.html>. – Дата доступа : 25.05.2022.

129. Pronskyi, V. The Cost for IT Services in Europe : Market Research [Electronic Resource]. – Mode of access : <https://yalantis.com/blog/cost-services-europe-market-research>. – Date of access : 25.05.2022.

130. Белорусские разработчики-фрилансеры зарабатывают меньше, чем в России и Украине [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://dev.by/lenta/main/wages-in-belarusian-it-freelance>. – Дата доступа : 25.05.2022.

131. Social protection statistics - unemployment [Electronic Resource] // Eurostat Database. – Mode of access : https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Social_protection_statistics_-_unemployment_benefits; <https://data.oecd.org/socialexp/public-unemployment-spending>. – Date of access : 13.09.2022.

132. Труд и занятость 2022: статистический буклет / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2022. – 31 с.

133. Валетко, В. Рынок труда и социальная политика: ловушка сжатой дифференциации [Электронный ресурс] / В. Валетко // Режим доступа : <http://nmnby.eu/yearbook/2013/page28.html>. – Дата доступа : 25.09.2022.

134. Закревская, А. А. Состояние и перспективы развития рынка труда Республики Беларусь / А. А. Закревская // Материалы международной научно-практической конференции молодых ученых «Социально-трудовая сфера и демографическое развитие Республики Беларусь (28-29 ноября 2017 г.) – НИИ труда Минтруда и соцзащиты. – Минск : Колорград, 2018. – С. 31–37.

135. Public spending on labour markets [Electronic Resource] // OECD Data. – Mode of access : <https://data.oecd.org/socialexp/public-spending-on-labour-markets.htm>. – Date of access : 12.10.2022.

136. Бюджет Республики Беларусь для граждан на 2022 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.minfin.gov.by/upload/bp/budget/budget2022.pdf>. – Дата доступа : 12.10.2022.

137. ILO Decent Work Country Programme : a practical guidebook,

version 4 / International Labour Office. – Geneva : ILO, 2016. – 54 p.

138. Programmes by country [Electronic Resource] // International Labor Organization. – Mode of access : http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/program/dwcp/WCMS_560739/lang--en/index.htm. – Date of access : 12.10.2022.

139. Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators : ILO manual : second version [Electronic Resource] // International Labor Organization. – Mode of access : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf. – Date of access : 12.10.2022.

140. Индикаторы достойного труда [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа : <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/indikatory-dostoyного-truda/>. – Дата доступа : 12.10.2022.

141. Ванкевич, Е. В. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси / Е. В. Ванкевич, А. П. Морова, И. В. Новикова. – Витебск : ВГТУ, 2004. – 303 с.

142. Об основах государственного социального страхования : Закон Респ. Беларусь, 13 янв. 1995 г., № 3563–XII : в ред. Закона Респ. Беларусь от 09.01.2017 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 12.01.2017. – № 2/2452.

143. Бокун, Н. Ч. Измерение теневой экономики: трактовка понятия и основные принципы оценки / Н. Ч. Бокун // Экономика и управление. – 2006. – № 4. – С. 59–65.

144. Labour Market Information Systems [Electronic Resource] // International Labor Organization. – Mode of access : <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/lm-info-systems/lang--en/index.htm>. – Дата доступа : 25.08.2022.

145. Sparreboom, T. Labour market information and analysis for skills development / T. Sparreboom, M. Powell ; International Labour Office, Employment Trends Unit, Economic and Labour Market Analysis Department. – Geneva : ILO, 2009 – 65 p. (Employment working paper ; no.27).

146. Perspectives on labour economics for development / International Labour Office ; edited by Sandrine Cazes and Sher Verick. — Geneva : ILO, 2013. – 282 p.

147. Labour Market Information Systems [Electronic Resource] // International Labor Organization. – Mode of access : <http://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/lm-info-systems/lang--en/index.htm>. – Date of access : 12.06.2022.

148. Key Indicators of the Labour Market, Ninth edition Geneva

[Electronic Resource] // International Labor Organization. – Mode of access : http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/WCM_S_498929/lang--en/index.htm. – Date of access : 12.06.2022.

149. Ванкевич, Е. В. Информационно-аналитическая система по рынку труда и прогнозирования спроса на квалифицированную рабочую силу в Республике Беларусь [Электронный ресурс] / Е. В. Ванкевич // European Training Foundation. – Режим доступа : <https://connections.etf.europa.eu/files/basic-anonymous/api/library/6046adeb-6576-4bd5-9640-6b4b189139b5/document/b7deaffa-278b-40b2-bc5d-7ea33222a90a/media>. – Дата доступа : 28.05.2022.

150. Ванкевич, Е. В. Информационно-аналитическая система рынка труда и прогнозирования потребности в кадрах: содержание и направления формирования в Республике Беларусь / Е. В. Ванкевич, Э. Кастел-Бранко // Белорусский экономический журнал. – 2017. – № 2. – С. 73–92.

151. О некоторых вопросах прогнозирования потребности экономики в кадрах [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 28.12.2017 г., № 1016 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Минск, 2018.

152. Workle создал 1 миллион дистанционных рабочих мест и планирует стать крупнейшей в России универсальной платформой для дистанционной работы через интернет [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.workle.ru/press-center/76/>. – Дата доступа : 25.05.2022.

153. Измерение занятости в неформальной экономике: Рекомендации по применению в статистической практике методологических положений по измерению неформальной занятости и занятости в неформальном секторе / Межгосударственный статистический комитет СНГ и Всемирный банк. – Москва, 2018. – 161 с.

154. Достойный труд и неформальная экономика [Электронный ресурс] // Международная организация труда. – Режим доступа: http://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_345061/lang--ru/index.htm. – Дата доступа : 25.05.2022.

155. Постановление Совета Министров № 240 «Об утверждении Примерного положения о постоянно действующей комиссии по координации работы по содействию занятости населения от 31.03.2018 [Электронный ресурс] / Совет министров Республики Беларусь. – Режим доступа : <http://www.government.by/upload/docs/file684c157157a4e378.PDF>. – Дата доступа : 28.05.2022.

156. Кононович О. П. Аутсорсинг в международной торговле / О.П. Кононович; под науч. рук. и ред. В. Ф. Медведева; Институт экономики НАН Беларуси. – Минск: Право и экономика, 2011. – 157 с.

157. Разъяснение Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь по состоянию на 5 марта 2020 г. [Электронный ресурс] / Эталон онлайн. – Режим доступа : https://etalonline.by/document/?regnum=u02000713&q_id=1680211. – Дата доступа : 28.05.2022.

158. Электронные трудовые договоры могут появиться в 2017 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://rg.ru/2017/02/27/rostrud-elekt-ronnye-trudovye-dogovory-mogut-poiavitsia-v-2017-godu.html>. – Дата доступа : 28.05.2022.

159. Telework.gov – official website of the U.S. Office of Personnel Management [Electronic Resource]. – Mode of access : <https://www.telework.gov>. – Date of access : 10.06.2022.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Стандартная занятость

«Стандартная» занятость – официально закрепленная форма занятости, которая представляет собой определенный эталон отношений занятости. Традиционно в экономически развитых странах рыночного типа «стандартной» считается занятость, обладающая следующими характеристиками:

- 1) постоянный характер (занятость на условиях бессрочного трудового договора);
- 2) полная продолжительность рабочего дня (недели);
- 3) прямые двухсторонние трудовые отношения между работником и работодателем с нахождением работника в помещении, предоставляемом работодателем.

Большинство стандартов Международной организации труда и национальных трудовых законодательств строятся на данной модели.

Принято считать, что такое трудоустройство обеспечивает работнику по сравнению с другими формами занятости более высокий уровень оплаты труда, лучшие условия труда, относительно стабильную занятость, перспективы служебного роста, установленные трудовым законодательством гарантии и социальную защиту.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Обзор эмпирических данных о различиях в заработной плате и о разнице в обучении между стандартными и нестандартными работниками

Таблица Б.1 – Обзор эмпирических данных о различиях в
заработной плате между стандартными и нестандартными работниками

Страна	Период	Сравниваемые группы	Результаты
1	2	3	4
Бангладеш	2010	Случайные работники	ЗП: 2/5
ЕС-15	1987– 2009	Работники с временными контрактами	НЗП: 20–25 % среди мужчин; от 6,5 % в Великобритании до 44,7 % в Швеции
Германия	2006 1995– 2008	Работники, занятые на условиях срочного трудового договора Заемные работники	СЗП: 10 % СЗП: 22 % среди мужчин, 14 % среди женщин.
Франция	1983– 2000	Работники, занятые на условиях срочного трудового договора	20 %
Индия	2004– 2005 2004– 2005	Случайные работники Работники, занятые на условиях срочного трудового договора	Постоянные работники в городских районах зарабатывают в три раза больше случайных работников НЗП: 45.5 %
Индонезия	2010	Случайные работники	ЗП: В сельском хозяйстве: 1/3; вне сельскохозяйственного сектора: < 1/2
Италия	2000– 2002	Заемные работники и работники, занятые на условиях срочного трудового договора	СЗП: 13 %
Япония	1980,2003 2010	Неполностью занятые Непостоянно, но полностью занятые	ЗП: 76,2 %, 65,7 % ЗП: Разница с полной занятостью: 64 %; разница с неполным временем: 28 %; с возрастом увеличиваются
Кения	2005– 2006	Непостоянно и временно занятые	СЗП: 37 % для сезонных работников; 34 % для работников, занятых неполный рабочий день

Окончание таблицы Б.1

1	2	3	4
Республика Корея	2008	Случайные работники	ЗП: 64,4 % для мужчин, 85,2 % для женщин
Португалия	1995–2000	Сезонные и неполностью занятые	СЗП: 1–9 % в среднем, но молодежь, занятая заемным трудом, получает более высокую заработную плату по сравнению со сверстниками; пожилые люди зарабатывают меньше
Филиппины	1994-2006	Заемные работники	НЗП: до 45–51 %, самая высокая заработная плата в услугах
Великобритания	2000	Временные работники	СЗП: 11 % для мужчин, 6 % для женщин

Примечание:

1. Анализ не учитывает различные характеристики, такие как: индивидуальные характеристики, вид компании, сектор или регион.

ЗП – соотношение заработной платы, НЗП – надбавка к заработной плате для постоянных работников; СЗП – снижение заработной платы для непостоянных работников.

2. Источник: [75, p. 25–26].

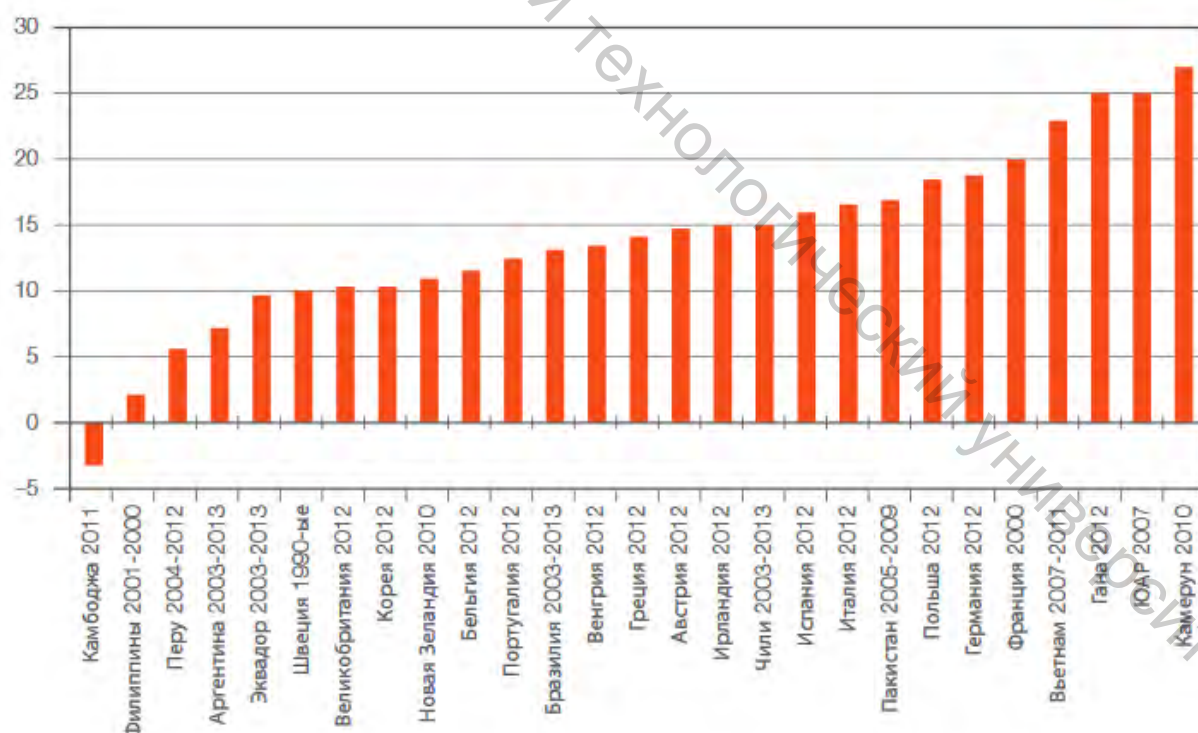


Рисунок Б.1 – Разница в оплате труда между срочными и бессрочными работниками (эмпирические примеры некоторых стран, п.п.)

Источник: [10, с.18].

Таблица Б.2 – Обзор эмпирических данных о разнице в обучении для стандартных и нестандартных работников

Страна	Период	Сравниваемые группы	Результаты
Чили	2002–2009	Временные работники	Доступ к обучению снижается на 3,5 %
Европейские страны (Австрия, Бельгия, Дания, Финляндия, Франция, Греция, Ирландия, Италия, Нидерланды, Португалия, Испания, Великобритания)	1997–2000	Временные работники Заемные работники	Доступ к обучению снижается на 6 %. 85 % заемных работников в течение года не проходили обучение по сравнению с 63 % постоянных работников
Страны ОЭСР (Австралия, Австрия, Бельгия, Канада, Чехия, Дания, Эстония, Финляндия, Франция, Германия, Ирландия, Италия, Япония, Корея, Нидерланды, Норвегия, Польша, Словакия, Швеция, Великобритания, США)	2012	Временные работники	«В среднем, занятость по временному контракту уменьшает вероятность доступа к программам обучения, оплачиваемых работодателем, на 14 %» (на 27 % в Эстонии, Франции и Словакии). Вероятность увеличивается на 5 % в Соединенных Штатах, но оценка не является статистически значимой
Испания	2006	Временные работники	40 % постоянных работников прошли обучение, оплаченное работодателем в 2006 году, по сравнению с 23 % временных работников
Великобритания	1991–1997	Занятые на условиях срочного трудового договора, сезонные и случайные работники	Мужчины: доступ к обучению сокращается на 12 % для занятых на условиях срочного трудового договора; и на 20 % для рабочих с сезонными/случайными контрактами. Женщины: доступ к обучению сокращается на 15 % для занятых на условиях срочного трудового договора; и на 7 % для работников с сезонными/случайными контрактами

Источник: [75, p.28].

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Концепция Достойного труда МОТ

Термин «Достойный труд» впервые был представлен Генеральным директором Международной организации труда г-ном Хуаном Сомавиа в его выступлении на 87-й Международной конференции труда в 1999 году.

Достойный труд имеет ключевое значение для устойчивого сокращения масштабов бедности и является средством для достижения справедливого, всеобъемлющего и устойчивого развития. В Декларации Международной организации труда «О социальной справедливости для справедливой глобализации» рекомендуется создание надлежащих показателей для мониторинга прогресса, достигнутого МОТ в реализации Повестки Достойного Труда. В сентябре 2008 года МОТ созвала Международное трехстороннее совещание экспертов по измерению достойного труда, на котором были приняты рамки показателей Достойного труда, утвержденные на 18-й Международной конференции статистиков труда в декабре 2008 года.

Программа Достойного труда МОТ представляет генеральное направление для предотвращения распространения прекаризированной занятости и снижения ее негативных последствий и охватывает четыре стратегических направления:

1. Международные трудовые нормы, основополагающие принципы и права в сфере труда.

2. Создание рабочих мест.

3. Социальная защита.

4. Социальный диалог.

В рамках этих четырех направлений измерение достойного труда осуществляется по одиннадцати группам показателей:

1. Возможности трудоустройства (1 + 2).

2. Адекватные заработки и производительный труд (1 + 3).

3. Достойная продолжительность рабочего времени (1 + 3).

4. Установление баланса между работой и личной жизнью (1 + 3).

5. Труд, который должен быть упразднен (1 + 3).

6. Стабильность и безопасность работы (1, 2 + 3).

7. Равенство возможностей и условий занятости (1, 2 + 3).

8. Безопасные условия труда (1 + 3).

9. Социальная защита (1 + 3).

10. Социальный диалог между работниками и работодателями (1 + 4).

11. Ключевые аспекты экономического и социального контекста достойного труда (обобщающая группа показателей) [139, 153].

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Конвенции и документы МОТ в области нестандартных форм занятости

Конвенция	Краткое содержание
1	2
Конвенция о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя, 1982 (№ 158)	Предусматривает, что трудовые отношения с работником не должны быть расторгнуты без веской причины. Перечисляются основания, которые не могут служить вескими причинами для прекращения трудовых отношений
Рекомендации о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя, 1982 (№ 166)	Перечисляются различные меры, которые могут быть приняты против прекращения трудовых отношений с работником по инициативе нанимателя, в том числе ограничение использования трудовых договоров (контактов) на определенный срок (в случае если возникает необходимость их заключения)
Конвенция о частных агентствах занятости, 1997 (№ 181)	Регламентирует трехсторонние трудовые отношения в части защиты прав заемных работников
Рекомендации о частных агентствах занятости, 1997 (№ 188)	Дополняет Конвенцию № 181, предусматривая, что работники, нанятые частными агентствами занятости и предоставляемые предприятиям-заказчикам, должны иметь письменный договор о найме с указанием условий работы
Рекомендации о трудовом правоотношении, 2006 (№ 198)	Предусматривает, что государство должно сформировать национальную политику эффективной защиты работников, состоящих в трудовых отношениях, в том числе меры: по установлению трудовых отношений, различий между занятыми и самозанятыми работниками, а также по борьбе с замаскированными трудовыми отношениями. Кроме того, национальная политика должна обеспечивать эффективную защиту уязвимых категорий работников (молодежь, работников старшего возраста, работников неформальной экономики, трудящихся-мигрантов и работников с ограниченными возможностями). В Рекомендации также предусматривается, что определение наличия трудовых отношений должно основываться главным образом на фактах, касающихся выполнения работы и вознаграждения работника, несмотря на то, как отношения характеризуются сторонами
Конвенция о работе на условиях неполного рабочего времени, 1994 (№ 175); Рекомендации о работе на условиях неполного рабочего времени, 1994 (№ 182)	Направлены на обеспечение равного обращения с работниками, занятыми неполный рабочий день, и штатными работниками

1	2
Конвенция о надомном труде, 1996 (№ 177)	Конвенция предусматривает, что государство должно принять, осуществлять и периодически пересматривать национальную политику, направленную на улучшение положения надомных работников. Такая политика должна предусматривать и поощрять равенство обращения с надомными работниками по сравнению с другими наемными работниками, а также определять соответствующие обязанности работодателей и посредников
Рекомендация о достойном труде домашних работников, 2011 (№ 201) Конвенция о достойном труде домашних работников, 2011 (№ 189)	Данная Конвенция представляет собой международные обязательства по улучшению условий жизни и труда домашних работников. Государства, ратифицирующие эту Конвенцию, признают и берут на себя обязательства по обеспечению минимального уровня защиты для домашних работников труда, в том числе улучшение условий их труда и жизни. Это означает, что они должны будут расширять или адаптировать существующие законы и нормативные акты или разрабатывать новые, включающие в себя законы и нормативные акты о домашних работниках. Конвенция способствует развитию равного обращения, между внутренними и иностранными работниками в вопросах оплаты рабочих часов, компенсации за сверхурочную работу, продолжительности ежедневного и еженедельного отдыха, ежегодного оплачиваемого отпуска, а также более благоприятных условий оплаты труда, требований по охране труда и гигиене и социальных гарантий
Конвенция об охране материнства, 2000 (№ 183)	В Конвенции содержатся положения о: защите здоровья беременных и кормящих матерей; об отпусках по беременности, родам и уходу за детьми; пособиях; о защите занятости и недискриминации женщин

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Концепция «Флексикьюрити»

Концепция «flexicurity» (сочетание двух английских слов «flexibility» (*гибкость*) и «security» (*безопасность*)), появившаяся в середине 90-х годов XX века, стала отражением стремления добиться сочетания гибкости рынка труда и социальной защищенности работников. Ее суть заключается в том, что гибкость и защищенность не противоречат друг другу, а при определенных условиях могут взаимодополнять и взаимоусиливать друг друга. Соответственно, в повышении гибкости и защищенности заинтересованы как работодатели, так и работники.

«Флексикьюрити» – это «это политическая стратегия, целью которых является, с одной стороны, увеличение гибкости рынка труда, организации труда и трудовых отношений, а, с другой стороны, рост защищенности (защищенности занятости и социальной защищенности) работников, особенно «слабых» низкоконкурентных групп»¹.

В основе концепции «flexicurity» лежат четыре системообразующих элемента:

1) *договорные отношения между работодателями и работниками*, обеспечивающие необходимую гибкость для обеих сторон трудового процесса, и соответствующее им законодательство о защите занятости;

2) *активная политика на рынке труда, стимулирующая мобильность работников* (быстрый переход из состояния безработицы к экономической активности);

3) *комплексные стратегии «обучение через всю жизнь»*, способствующие развитию профессиональных навыков работника в течение всей его трудовой биографии и обеспечивающие его адаптивность к быстро меняющимся условиям на рынке труда;

4) *система социальной защиты населения*, обеспечивающая необходимую поддержку уровня доходов безработных и экономически неактивных граждан.

Наиболее полно и последовательно основные идеи концепции «flexicurity» реализуются в Дании и Нидерландах.

¹ Wilthagen, T. & F. Tros (2004) The concept of 'flexicurity'. A new approach to regulating employment and labour markets, in Transfer 10 (2): 166-18.

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Выборочное обследование домашних хозяйств в целях изучения проблем занятости населения

Выборочное обследование домохозяйств в целях изучения проблем занятости населения проводится в Республике Беларусь, начиная с 2012 года с квартальной периодичностью по состоянию на третью неделю второго месяца квартала: февраля, мая, августа, ноября (обследуемая неделя). Обследование проводится во всех областях республики и городе Минске по выборочному методу и охватывает 0,6 % от общего числа домашних хозяйств Республики Беларусь в год, с последующим распространением итогов на всю численность населения в обследуемом возрасте.

При проведении выборочного обследования домашних хозяйств по проблемам занятости населения используются определения, разработанные Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь с учетом стандартных определений занятости и безработицы, рекомендованных МОТ.

Респондентами обследования являются члены домашнего хозяйства в возрасте от 15 до 74 лет включительно (за исключением членов коллективных домашних хозяйств), постоянно проживающие по адресу жилого помещения, отобранного для проведения обследования.

Формирование выборочной совокупности домашних хозяйств осуществляется Белстатом из общего числа проживающих в Республике Беларусь домашних хозяйств (по итоговым данным последней переписи населения Республики Беларусь), за исключением коллективных домашних хозяйств.

Выборочная совокупность домашних хозяйств с учетом возможных отказов населения от участия в обследовании составляет 29,2 тысячи, или 0,7 % от генеральной совокупности домашних хозяйств.

Для формирования выборочной совокупности домашних хозяйств используются:

- итоговые данные последней переписи населения Республики Беларусь;
- официальная статистическая информация о численности населения;
- данные похозяйственного учета;
- географические карты, схемы административно-территориальных единиц;
- иная информация.

Формирование выборочной совокупности домашних хозяйств осуществляется путем построения трехступенчатой расслоенной

(стратифицированной) по территориальному признаку выборки с использованием метода вероятностного отбора.

Отбор осуществляется отдельно по каждой области и городу Минску.

На всех ступенях выборки применяется стандартная процедура систематического отбора, при которой начало отбора определяется случайно (на основании генератора случайных чисел).

Процедура отбора административно-территориальных единиц осуществляется один раз в четыре года. Перечень административно-территориальных единиц, отобранных для проведения обследования, с указанием периодов проведения на их территории обследования, утверждается приказом Белстата не позднее 1 августа года, в котором осуществляется отбор административно-территориальных единиц.

Ежегодно осуществляется ротация в размере 25 % отобранных для проведения обследования адресов жилых помещений, в которых проживают домашние хозяйства. Список адресов утверждается приказом Белстата ежеквартально не позднее 10-го числа месяца, предшествующего месяцу проведения обследования, и в электронном виде передается в территориальные органы государственной статистики.

Отобранные для проведения обследования домашние хозяйства обследуются один раз в год на протяжении четырех последовательных лет в одном и том же квартале.

При проведении выборочного обследования домашних хозяйств с квартальной периодичностью объем годовой выборки, с учетом возможных отказов населения от участия в обследовании, составляет 28 тысяч, или 0,6 % от общего числа домашних хозяйств Республики Беларусь.

Доверительные границы построены с учетом 95 % уровня доверительности при квантиле нормального распределения, равного 1,96. Размер квартальной выборки обеспечивает получение представительных итогов в пределах заданной степени точности и основных разрезов разработки в целом по Республике Беларусь.

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Система индикаторов Достойного труда

Наименование индикатора	Расчет индикатора
1	2
Возможность трудоустройства	
Уровень занятости населения (15–74 лет)	отношение численности занятого населения в возрасте 15–74 лет к общей численности населения данной возрастной группы, в процентах
Уровень безработицы (15–74 лет)	отношение численности безработных в возрасте 15–74 лет к численности рабочей силы (занятые и безработные) данной возрастной группы, в процентах
Удельный вес молодежи, которая не учится и не работает, в возрасте 15–24 лет в общей численности населения данной возрастной группы	отношение численности молодежи в возрасте 15–24 лет, которая не учится и не работает (включаются все безработные, кроме студентов и учащихся, получающих образование в дневной форме получения образования, и молодежь, не входящая в состав рабочей силы, которая не работает и не обучается в учреждениях образования в дневной форме получения образования), к общей численности молодежи данной возрастной группы, в процентах
Уровень неформальной занятости населения (15–74 лет)	отношение численности лиц, занятых в неформальном секторе, а также лиц, работающих по найму без оформления трудовых отношений в крестьянских (фермерских) хозяйствах или в других организациях (неформальная занятость вне неформального сектора), в возрасте 15–74 лет к общей численности занятого населения данной возрастной группы, в процентах
Уровень участия в рабочей силе (15–74 лет)	отношение численности рабочей силы в возрасте 15–74 лет к общей численности населения данной возрастной группы, в процентах
Уровень безработицы молодежи в возрасте 15–24 лет	отношение численности безработных в возрасте 15–24 лет к численности рабочей силы данной возрастной группы, в процентах
Удельный вес безработных (15–74 лет) по уровню образования в общей численности безработных данной возрастной группы	отношение численности безработных в возрасте 15–74 лет с определенным уровнем образования к общей численности безработных данной возрастной группы, в процентах

1	2
Удельный вес занятого населения (15–74 лет) по статусу занятости на основной работе в общей численности занятого населения данной возрастной группы	отношение численности занятого населения в возрасте 15–74 лет с определенным статусом занятости к общей численности занятого населения данной возрастной группы, в процентах
Удельный вес занятого населения (15–74 лет), работающего по найму в несельскохозяйственном секторе, среди занятого населения данной возрастной группы, работающего по найму	отношение численности занятого населения в возрасте 15–74 лет, работающего по найму в несельскохозяйственном секторе, к общей численности занятого населения данной возрастной группы, работающего по найму, в процентах
Удельный вес безработных и потенциальной рабочей силы в возрасте 15–74 лет в суммарной численности рабочей силы и потенциальной рабочей силы данной возрастной группы	отношение численности безработных и потенциальной рабочей силы в возрасте 15–74 лет к суммарной численности рабочей силы и потенциальной рабочей силы данной возрастной группы, в процентах
Доля занятых в секторе е-экономики в возрасте 15–74 года в общей численности занятых	отношение численности е-занятых в возрасте 15–74 лет к общей численности занятого населения данной возрастной группы, в процентах
Адекватные заработки и производительный труд	
Удельный вес работников организаций, получающих заработную плату ниже величины бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, в общей численности работников организаций	отношение численности работников организаций, получающих номинальную начисленную среднюю заработную плату ниже величины бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, к общей численности работников организаций, в процентах
Удельный вес работников организаций с низкой заработной платой (ниже 2/3 медианной заработной платы) в общей численности работников организаций	отношение численности работников организаций с номинальной начисленной средней заработной платой ниже 2/3 от медианного значения к общей численности работников организаций, в процентах
Средняя часовая заработная плата работников организаций по отдельным занятиям	отношение начисленного за октябрь фонда заработной платы работников списочного состава, полностью отработавших месяц, по отдельным занятиям к количеству фактически отработанных за октябрь человеко-часов (без совместителей и работников несписочного состава), рублей
Реальная заработная плата работников организаций	отношение индекса номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников организаций к индексу потребительских цен за один и тот же временной период, в процентах

1	2
Минимальная заработная плата в процентах от медианной заработной платы	отношение месячной минимальной заработной платы, установленной законодательством, к медианной заработной плате, в процентах
Реальная заработная плата работников обрабатывающей промышленности	отношение индекса номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников по виду экономической деятельности «Обрабатывающая промышленность» к индексу потребительских цен за один и тот же временной период, в процентах
Удельный вес работников организаций, прошедших профессиональное обучение, в общей численности работников организаций	отношение численности работников организаций, прошедших профессиональное обучение, к общей численности работников организаций, в процентах
Доля занятых, имеющих нерегулярные доходы	отношение численности занятых в возрасте 15–74 лет, имеющих нерегулярные доходы (реже 1 раза в месяц) к общей численности занятого населения данной возрастной группы, в процентах
Среднемесячная начисленная номинальная заработная плата работников в секторе е-экономики (телетруд, удаленная работа)	отношение начисленного фонда заработной платы занятых в секторе е-экономики, к численности занятых в секторе е-экономики и к количеству месяцев в периоде
Достойная продолжительность рабочего времени	
Удельный вес занятого населения (15–74 лет), фактически работающего избыточное время (более 48 часов в неделю), в общей численности занятого населения данной возрастной группы	отношение численности занятого населения в возрасте 15–74 лет, фактически отработавшего в обследуемую неделю на основной и дополнительной работах более 48 часов, к общей численности занятого населения данной возрастной группы, в процентах
Удельный вес занятого населения (15–74 лет) по фактически отработанному количеству рабочих часов в неделю на основной и дополнительной работе в общей численности занятого населения данной возрастной группы	отношение численности занятого населения в возрасте 15–74 лет, фактически отработавшего в обследуемую неделю на основной и дополнительной работах определенное количество часов, к общей численности занятого населения данной возрастной группы, в процентах

1	2
Среднее количество фактически отработанных часов на основной и дополнительной работе в обследуемую неделю на одного занятого	отношение общего количества фактически отработанных человеко-часов на основной и дополнительной работе занятым населением в возрасте 15–74 лет в обследуемую неделю к общей численности занятого населения данной возрастной группы (без учета занятых лиц, находящихся в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), часов
Удельный вес занятого населения (15–74 лет), находящегося в условиях неполной занятости в связи с продолжительностью рабочего времени в общей численности занятого населения данной возрастной группы	отношение численности занятого населения в возрасте 15–74 лет, находящегося в условиях неполной занятости в связи с продолжительностью рабочего времени, к общей численности занятого населения данной возрастной группы, в процентах
Установление баланса между работой и семьей и личной жизнью	
Удельный вес лиц, не входящих в состав рабочей силы (15–74 лет), не занятых по причине выполнения домашних обязанностей, ухода за детьми и другими членами семьи, в общей численности лиц, не входящих в состав рабочей силы, данной возрастной группы	отношение численности лиц, не входящих в состав рабочей силы, в возрасте 15–74 лет, не занятых по причине выполнения домашних обязанностей, ухода за детьми и другими членами семьи, к общей численности лиц, не входящих в состав рабочей силы, данной возрастной группы, в процентах
Удельный вес занятого населения (15–74 лет) по семейному положению в общей численности занятого населения данной возрастной группы	отношение численности занятого населения в возрасте 15–74 лет с определенным семейным положением к общей численности занятого населения данной возрастной группы, в процентах
Удельный вес работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в общей численности занятого населения (15–74 лет), работающего по найму	отношение численности работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, к общей численности занятого населения в возрасте 15–74 лет, работающего по найму, в процентах
Удельный вес женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, в общей численности занятых женщин (15–74 лет), работающих по найму	отношение численности женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, к общей численности занятых женщин в возрасте 15–74 лет, работающих по найму, в процентах
Удельный вес занятых женщин, имеющих детей до 18 лет, по возрасту и количеству детей	отношение численности занятых женщин определенного возраста, имеющих определенное количество детей до 18 лет, к общей численности занятых женщин соответствующего возраста, в процентах

1	2
Удельный вес занятых женщин, имеющих детей до 18 лет, по образованию и количеству детей	отношение численности занятых женщин с определенным уровнем образования, имеющих определенное количество детей до 18 лет, к общей численности занятых женщин, имеющих соответствующий уровень образования, в процентах
Удельный вес занятых женщин, имеющих детей до 18 лет, по занятиям и количеству детей	отношение численности занятых женщин с определенным видом занятия, имеющих определенное количество детей до 18 лет, к общей численности занятых женщин, имеющих соответствующий вид занятия, в процентах
Удельный вес занятых женщин (20–49 лет), имеющих детей дошкольного возраста (до 6 лет включительно), в общей численности занятых женщин данной возрастной группы	отношение численности занятых женщин в возрасте 20–49 лет, имеющих детей дошкольного возраста (до 6 лет включительно), к общей численности занятых женщин данной возрастной группы, в процентах
Труд, который должен быть упразднен	
Удельный вес детей в возрасте 5–14 лет, вовлеченных в ту или иную форму детского труда, в общей численности детей данной возрастной группы	отношение численности детей в возрасте 5–14 лет, вовлеченных в ту или иную форму детского труда, к общей численности детей этой возрастной группы (ребенок считается вовлеченным в ту или иную форму детского труда, если в течение недели, предшествовавшей проведению обследования: ребенок в возрасте 5–11 лет по крайней мере 1 час занимался трудовой деятельностью или не менее 28 часов занимался домашней работой; ребенок в возрасте 12–14 лет по крайней мере 14 часов занимался трудовой деятельностью или не менее 28 часов занимался домашней работой), в процентах
Стабильность и защищенность работы	
Удельный вес занятого населения (15–74 лет), работающего на основе трудового договора (контракта) на определенный срок, на основе гражданско-правового договора, на основе устной договоренности без оформления документов, в общей численности занятого населения данной возрастной группы, работающего по найму	отношение численности занятого населения в возрасте 15–74 лет, работающего на основе трудового договора (контракта) на определенный срок, на основе гражданско-правового договора, на основе устной договоренности без оформления документов к общей численности занятого населения данной возрастной группы, работающего по найму, в процентах

1	2
Общий трудовой стаж в среднем на одного работника по отдельным занятиям	отношение общего трудового стажа (по состоянию на 31 октября) работников отдельных занятий, полностью отработавших месяц, к численности этих работников, лет
Удельный вес населения (15–74 лет), занимающегося деятельностью по производству товаров для собственного использования, в общей численности населения данной возрастной группы*	отношение численности населения в возрасте 15–74 лет, занимающегося трудовой деятельностью по производству товаров для собственного использования, к общей численности населения данной возрастной группы, в процентах
Равенство возможностей и условий в занятости	
Удельный вес занятых мужчин (женщин) (15–74 лет) в общей численности занятого населения данной возрастной группы по отдельным занятиям	отношение численности занятых мужчин (женщин) в возрасте 15–74 лет, имеющих определенное занятие к общей численности занятого населения данной возрастной группы, имеющих соответствующее занятие, в процентах
Удельный вес занятых женщин (15–74 лет) в общей численности занятого населения данной возрастной группы в подгруппах занятий 11 «Законодатели, руководители органов государственного управления и общественных организаций (объединений)», 12 «Руководители коммерческих и некоммерческих организаций (за исключением общественных организаций (объединений) и руководители структурных подразделений»	отношение численности занятых женщин в возрасте 15–74 лет к общей численности занятого населения данной возрастной группы в подгруппах занятий 11 «Законодатели, руководители органов государственного управления и общественных организаций (объединений)», 12 «Руководители коммерческих и некоммерческих организаций (за исключением общественных организаций (объединений) и руководители структурных подразделений», в процентах
Отношение номинальной начисленной средней заработной платы женщин к средней заработной плате мужчин	отношение номинальной начисленной средней заработной платы женщин к средней заработной плате мужчин (за декабрь), в процентах
Удельный вес женщин (15–74 лет) в общей численности занятого населения данной возрастной группы, работающего по найму в несельскохозяйственном секторе	отношение численности занятых женщин в возрасте 15–74 лет, работающих по найму в несельскохозяйственном секторе, к общей численности занятого населения данной возрастной группы, работающего по найму в несельскохозяйственном секторе, в процентах
Безопасные условия труда	

1	2
Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом на 1000 работающих	отношение численности работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом к списочной численности работников в среднем за год, умноженное на 1000, человек
Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве без смертельного исхода на 1000 работающих	разница численности работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом, и численности потерпевших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом, деленная на списочную численность работников в среднем за год, умноженная на 1000, человек
Число человеко-дней временной нетрудоспособности работников, потерпевших на производстве в расчете на одного потерпевшего	отношение числа человеко-дней нетрудоспособности у работников с утратой трудоспособности на один рабочий день и более, временная нетрудоспособность которых закончилась в отчетном году, к численности работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом, дней
Численность государственных служащих, работающих в областных (Минском городском) управлениях Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, межрайонных инспекциях труда областных управлений Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, на 10000 занятого населения	отношение численности государственных служащих, работающих в областных (Минском городском) управлениях Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, межрайонных инспекциях труда областных управлений Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь к общей численности занятого населения, умноженное на 10000, человек
Социальная защита	
Удельный вес населения старше трудоспособного возраста, состоящего на учете в органах по труду, занятости и социальной защите и получающего трудовые пенсии, в общей численности населения старше трудоспособного возраста	отношение численности пенсионеров в возрасте старше трудоспособного, состоящих на учете в органах по труду, занятости и социальной защите и получающих трудовые пенсии, к общей численности населения старше трудоспособного возраста, в процентах

1	2
Удельный вес расходов Республики Беларусь на социальную защиту в ВВП	отношение расходов консолидированного бюджета на социальную политику и кассовых расходов государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь к ВВП, в процентах
Удельный вес расходов консолидированного бюджета Республики Беларусь на здравоохранение в ВВП	отношение расходов консолидированного бюджета на здравоохранение к ВВП, в процентах
Социальный диалог	
Удельный вес численности членов отраслевых профсоюзов, входящих в Федерацию профсоюзов Беларуси, в общей численности населения, занятого в экономике	отношение общей численности членов отраслевых профсоюзов, входящих в Федерацию профсоюзов Беларуси, к общей численности населения, занятого в экономике, в процентах
Число человеко-дней забастовок	общее количество человеко-дней, неотработанных в связи с забастовками
Экономический и социальный контекст	
Удельный вес ВИЧ-инфицированных в численности населения в трудоспособном возрасте	отношение численности ВИЧ-инфицированного населения в трудоспособном возрасте к общей численности населения в трудоспособном возрасте, в процентах
Производительность труда (ВВП на одного занятого)	отношение: ВВП в текущих ценах к численности населения, занятого в экономике, рублей; индекса физического объема ВВП к индексу численности населения, занятого в экономике, в процентах
Децильный коэффициент фондов	соотношение между средними значениями располагаемых ресурсов внутри сравниваемых децильных групп населения с наибольшими и наименьшими располагаемыми ресурсами
Индекс потребительских цен	изменение во времени стоимости фиксированного потребительского набора товаров и услуг, приобретаемых населением для непроизводственного потребления, в процентах
Удельный вес занятого населения (15–74 лет) по видам экономической деятельности в общей численности занятого населения данной возрастной группы	отношение численности населения в возрасте 15–74 лет, занятого в определенном виде экономической деятельности, к общей численности занятого населения данной возрастной группы, в процентах

1	2
Уровень грамотности населения в возрасте 15 лет и старше	отношение численности населения в возрасте 15 лет и старше, имеющего образование, а также не имеющего образования, но умеющего читать и писать, к общей численности населения данной возрастной группы, в процентах
Удельный вес населения в возрасте 15 лет и старше, имеющего среднее образование, в общей численности населения данной возрастной группы	отношение численности населения в возрасте 15 лет и старше, имеющего среднее образование к общей численности населения данной возрастной группы, в процентах
Удельный вес оплаты труда в ВВП	отношение оплаты труда к ВВП, в процентах
ВВП на душу населения по паритету покупательной способности в долларах США	ВВП на душу населения в белорусских рублях (отношение ВВП в текущих ценах к среднегодовой численности населения) деленный на паритет покупательной способности (белорусский рубль за 1 доллар США), долларов США
Удельный вес занятых женщин (15–74 лет) в общей численности занятого населения данной возрастной группы по видам экономической деятельности	отношение численности женщин в возрасте 15–74 лет, занятых в определенном виде экономической деятельности, к общей численности населения данной возрастной группы, занятого в данном виде экономической деятельности, в процентах
Децильный коэффициент дифференциации	отношение минимального уровня номинальной начисленной средней заработной платы 10 процентов наиболее высокооплачиваемых работников к максимальному уровню номинальной начисленной средней заработной платы 10 процентов наименее оплачиваемых работников (отношение девятого дециля к первому), в размах
Уровень малообеспеченности населения	отношение численности населения с уровнем среднедушевых располагаемых ресурсов ниже бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения к общей численности населения, в процентах

Источник: составлено автором по: [153].

ПРИЛОЖЕНИЕ И

Қазақстан Республикасында лайықты
еңбек өлшемінің статистикалық
көрсеткіштері
Статистические показатели
измерения достойного труда
в Республике Казахстан

19 серия

**Еңбек және
жұмыспен қамту
статистикасы
Статистика труда и
занятости**

2015 жылғы 4 тоқсан
4 квартал 2015 года

М а з м ұ н ы С о д е р ж а н и е

Әдіснамалық түсініктемелер	
Методологические пояснения	6
Аңдатпа	
Аннотация	8
Қазақстан Республикасы еңбек нарығының негізгі индикаторлары	
1. Основные индикаторы рынка труда Республики Казахстан	9
Жұмыспен қамтылу мәртебесі және негізгі жұмысында экономикалық қызмет түрлері бойынша жұмыспен қамтылған халық	
Занятое население по видам экономической деятельности на	
2. основной работе и статусу занятости	10
Жұмыспен қамтылу мәртебесі және негізгі жұмысында экономикалық қызмет түрлері бойынша жұмыспен қамтылған халықтың құрылымы	
Структура занятого населения по видам экономической	
3. деятельности на основной работе и статусу занятости	12
Қолда бар жұмыспен қамтылу (жұмысты алу/табу)	
4. Наличие занятости (получения / нахождения работы)	16
Қолда бар жұмыс (табысты жұмыс), оның тұрақтылығы және құрылымы	
Наличие работы (прибыльного занятия), ее стабильность и	
5. структура	17
Уақытша жұмысы бар халық	
6. Население, имеющее временную работу	18
Уақытша жұмысы бар халықтың құрылымы	
7. Структура населения, имеющего временную работу	19
Жұмыс аптасының нақты ұзақтығы бойынша жұмыспен қамтылған халық	
Занятое население по фактической продолжительности рабочей	
8. недели	20
Жұмыс аптасының нақты ұзақтығы бойынша жұмыспен қамтылған халықтың құрылымы	
Структура занятого населения по фактической	
9. продолжительности рабочей недели	21
Жұмыс уақытының (аптасына 40 сағаттан астам) шамадан тыс ұзақтығының себептері	
Причины чрезмерной продолжительности рабочего времени	
10. (более 40 часов в неделю)	23
Жұмыс уақытының (аптасына 40 сағаттан астам) шамадан тыс	
11. ұзақтығының себептерінің құрылымы	24

Структура причин чрезмерной продолжительности рабочего времени (более 40 часов в неделю).	
Жұмыспен қамтылу мәртебесі бойынша жұмыс уақытының (аптасына 40 сағаттан астам) шамадан тыс ұзақтығының себептері	
Причины чрезмерной продолжительности рабочего времени	
12. (более 40 часов в неделю) по статусу занятости	26
Жұмыспен қамтылу мәртебесі бойынша жұмыс уақытының (аптасына 40 сағаттан астам) шамадан тыс ұзақтығының себептерінің құрылымы	
Структура причин чрезмерной продолжительности рабочего	
13. времени (более 40 часов в неделю) по статусу занятости	27
Қосымша уақыт жұмыс істегісі келетін жұмыспен қамтылған халық	
14. Занятое население, желающее работать дополнительное время	29
Қосымша уақыт жұмыс істегісі келетін жұмыспен қамтылған халықтың құрылымы	
Структура занятого населения, желающего работать	
15. дополнительное время	30
Кәсіби дайындықтан және біліктілікті арттырудан өткен жұмыспен қамтылған халық	
Занятое население, прошедшее профессиональную подготовку	
16. и повышение квалификации	31
Кәсіби дайындықтан және біліктілікті арттырудан өткен жұмыспен қамтылған халықтың құрылымы	
Структура занятого населения, прошедшего профессиональную	
17. подготовку и повышение квалификации	32
Жұмыспен қамтылу мәртебесі бойынша кәсіби дайындықтан және біліктілікті арттырудан өткен жұмыспен қамтылған халық	
Занятое население, прошедшее профессиональную подготовку	
18. и повышение квалификации по статусу занятости	33
Жұмыспен қамтылу мәртебесі бойынша кәсіби дайындықтан және біліктілікті арттырудан өткен жұмыспен қамтылған халықтың құрылымы	
Структура занятого населения, прошедшего профессиональную	
19. подготовку и повышение квалификации по статусу занятости	34
Жалдамалы қызметкерлердің негізгі жұмыста әлеуметтік қорғалуы	
Социальная защищенность наемных работников на основной	
20. работе	35
Жалдамалы қызметкерлердің негізгі жұмыста әлеуметтік қорғалуының құрылымы	
Структура социальной защищенности наемных работников на	
21. основной работе	37

Жалдану бойынша жұмыс істейтіндерге жалақыны төлеу тұрақтылығы	
Стабильность выплаты заработной платы работающим по найму	39
Жалдану бойынша жұмыс істейтіндерге жалақыны төлеу тұрақтылығының құрылымы	
Структура стабильности выплаты заработной платы работающим по найму	40
Негізгі жұмысын (кәсібін) ауыстырғысы келетін жұмыспен қамтылған халық	
Занятое население, желающее сменить основную работу	41
Негізгі жұмысын (кәсібін) ауыстырғысы келетін жұмыспен қамтылған халықтың құрылымы	
Структура занятого населения, желающего сменить основную работу (занятие)	42
Жұмыспен қамтылу мәртебесі бойынша негізгі жұмысын (кәсібін) ауыстырғысы келетін жұмыспен қамтылған халық	
Занятое население, желающее сменить основную работу (занятие)	44
Жұмыспен қамтылу мәртебесі бойынша негізгі жұмысын (кәсібін) ауыстырғысы келетін жұмыспен қамтылған халықтың құрылымы	
Структура занятого населения, желающего сменить основную работу (занятие) по статусу занятости	45
Жұмыспен қамтылған халықтың еңбек қауіпсіздігі	47
Безопасность труда занятого населения	48
Жұмыспен қамтылған халықтың қолайсыз немесе қауіпті еңбек жағдайларының себептері*	
Причины неблагоприятных или опасных условий труда занятого населения*	50
Жұмыспен қамтылған халықтың қолайсыз немесе қауіпті еңбек жағдайлары себептерінің құрылымы*	
Структура причин неблагоприятных или опасных условий труда занятого населения*	52
Жұмыспен қамтылған халықтың қолайсыз немесе қауіпті еңбек жағдайларының себептері және жұмыспен қамтылу мәртебесі*	
Причины неблагоприятных или опасных условий труда занятого населения и статус занятости*	56
Жұмыспен қамтылған халықтың қолайсыз немесе қауіпті еңбек жағдайлары себептерінің құрылымы және жұмыспен қамтылу мәртебесі*	58

Структура причин неблагоприятных или опасных условий труда занятого населения и статус занятости*	
Мектепке дейінгі жастағы балалары бар жұмыспен қамтылған әйелдер	
34. Занятые женщины, имеющие детей дошкольного возраста	62
Мектепке дейінгі жастағы балалары бар жұмыспен қамтылған әйелдердің құрылымы	
Структура занятых женщин, имеющих детей дошкольного	
35. возраста	63
Қазақстан Республикасының өңірлері бойынша еңбек нарығының негізгі индикаторлары	
Основные индикаторы рынка труда по регионам Республики	
36. Казахстан	64
Қазақстан Республикасының өңірлері бойынша уақытша жұмысы бар халық	
Население, имеющее временную работу по регионам	
37. Республики Казахстан	65
Қазақстан Республикасының өңірлері бойынша уақытша жұмысы бар халықтың құрылымы	
Структура населения, имеющего временную работу по	
38. регионам Республики Казахстан	66
Қазақстан Республикасының өңірлері бойынша жалдамалы қызметкерлердің (негізгі жұмыста) әлеуметтік қорғалуы	
Социальная защищенность наемных работников (на основной	
39. работе) по регионам Республики Казахстан	68
Қазақстан Республикасының өңірлері бойынша жалдамалы қызметкерлердің (негізгі жұмыста) әлеуметтік қорғалуының құрылымы	
Структура социальной защищенности наемных работников (на	
40. основной работе) по регионам Республики Казахстан	69
Қазақстан Республикасының өңірлері бойынша жұмыспен қамтылған халықтың еңбек қауіпсіздігі	
Безопасность труда занятого населения по регионам	
41. Республики Казахстан	71
Қазақстан Республикасының өңірлері бойынша жұмыспен қамтылған халықтың еңбек қауіпсіздігінің құрылымы	
Структура безопасности труда занятого населения по регионам	
42. Республики Казахстан	72

ПРИЛОЖЕНИЕ К

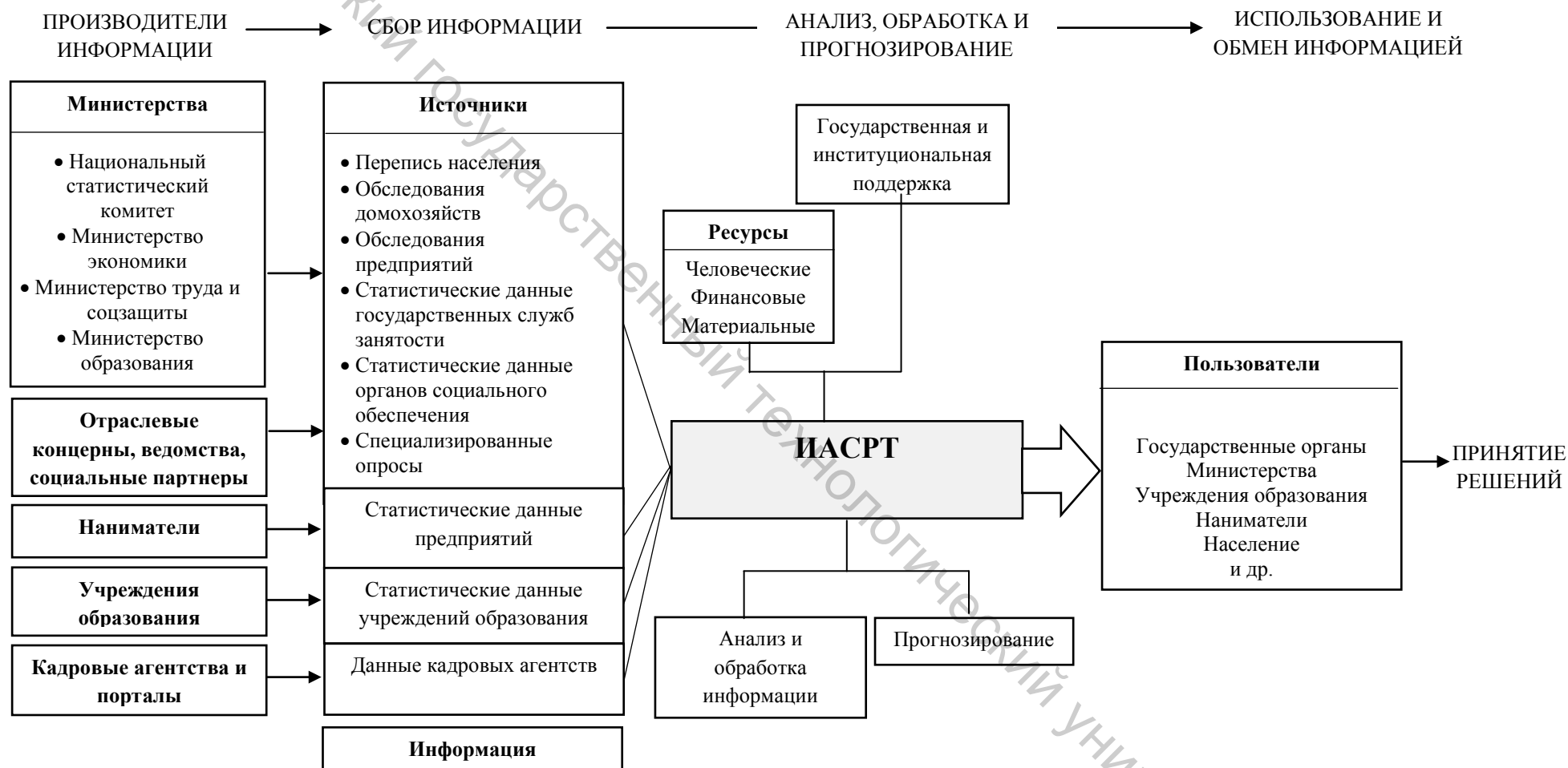


Рисунок К.1 – Структура и потоки информации в информационно-аналитической системе рынка труда

Источник: составлено автором на основании [150].

ПРИЛОЖЕНИЕ Л



Рисунок Л.1 – Структура и потоки информации в информационно-аналитической системе рынка труда

Источник: составлено автором.

ПРИЛОЖЕНИЕ М

Анкета по изучению занятости населения

ГОСУДАРСТВЕННОЕ СТАТИСТИЧЕСКОЕ НАБЛЮДЕНИЕ
ВЫБОРОЧНОЕ ОБСЛЕДОВАНИЕ ДОМАШНИХ ХОЗЯЙСТВ

КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ ГАРАНТИРУЕТСЯ ПОЛУЧАТЕЛЕМ ИНФОРМАЦИИ
--

АНКЕТА по изучению занятости населения в обследуемую неделю с _____ по _____ 20__ г.
--

Заполняется на членов домашнего хозяйства в возрасте 15–74 лет
--

Форма 4-т (занятость)	
Код формы по ОКУД	0617416

Квартальная

Код				Номер домашнего хозяйства	Порядковый номер опрашиваемого лица в домашнем хозяйстве
территории по СОАТО	местности: 1-город или поселок городского типа; 2-сельский населенный пункт	участка	карточки		
1	2	3	4	5	6

ПРОЧИТАЙТЕ ВСЛУХ!
Сообщенная Вами информация будет являться конфиденциальной и
использована органами государственной статистики только для статистического
анализа по проблемам занятости населения

РАЗДЕЛ I СВЕДЕНИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

№ воп- роса	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код для разработки	Переход к вопросу			
	ВОПРОСЫ 2 – 4 НЕ ЗАДАЮТСЯ. ОНИ ЗАПОЛНЯЮТСЯ НА ОСНОВАНИИ ИНФОРМАЦИИ КАРТОЧКИ НА ПОМЕЩЕНИЕ, В КОТОРОМ ПРОЖИВАЕТ ОБСЛЕДУЕМОЕ ДОМАШНЕЕ ХОЗЯЙСТВО (ДАЛЕЕ – КАРТОЧКА НА ПОМЕЩЕНИЕ)					
2.	<u>ИЗ ГРАФЫ 5 КАРТОЧКИ НА ПОМЕЩЕНИЕ</u> Пол: Мужской	1	→3			
	Женский	2	→3			
3.	<u>ИЗ ГРАФЫ 4 КАРТОЧКИ НА ПОМЕЩЕНИЕ</u> Количество полных лет	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>				→4
4.	<u>ИЗ ГРАФЫ 6 КАРТОЧКИ НА ПОМЕЩЕНИЕ</u> Семейное положение Никогда не состоял(а) в браке	1	→4.1			
	Состою в зарегистрированном браке	2	→4.1			
	Состою в незарегистрированных отношениях	3	→4.1			
	Вдовец, вдова	4	→4.1			
	Разведен(а) официально	5	→4.1			
	Разошелся(лась)	6	→4.1			
4.1.	Сколько Ваших детей в возрасте до 18 лет проживает вместе с Вами: Всего, человек	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>				→4.2
	Нет детей	2	→5			
4.2.	Укажите возраст (младшего) ребенка 0 – 2	1	→5			
	3 – 6	2	→5			
	7 – 10	3	→5			
	11 – 14	4	→5			
	15 – 17	5	→5			
5.	Ваше гражданство: (ЗАЧИТАЙТЕ ВАРИАНТЫ ОТВЕТА, УКАЖИТЕ ТОЛЬКО ОДИН КОД ОТВЕТА) Республика Беларусь	1	→6			
	Другое государство (УКАЖИТЕ НАЗВАНИЕ ЭТОГО ГОСУДАРСТВА)	2	→6			
		<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>				→6

№ вопроса	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код для разработки	Переход к вопросу
		Код ОКСМ	
	Без гражданства	3	→6
6.	Какой у Вас самый высокий уровень (ступень) законченного образования? (ЗАЧИТАЙТЕ ВАРИАНТЫ ОТВЕТА, УКАЖИТЕ ТОЛЬКО ОДИН КОД ОТВЕТА)		
	Высшее	1	→7
	Среднее специальное	2	→7
	Профессионально-техническое	3	→7
	Среднее	4	→7
	Базовое	5	→7
	Начальное	6	→7
	Не имею образования	7	→7
7.	Имеете ли Вы специальность или профессию?		
	Нет	2	→8
	Да	1	→7.1
7.1.	Укажите наименование специальности или профессии согласно выданному диплому, свидетельству и соответствующий ей уровень образования (высшее, среднее специальное; иное) (В ПРИВЕДЕННЫХ НИЖЕ СТРОКАХ УКАЖИТЕ ПОЛНОЕ НАЗВАНИЕ)		
			→8
		Код ОКСК	
8.	Обучались ли Вы в течение четырех недель, включая обследуемую неделю? (ЗАЧИТАЙТЕ ВАРИАНТЫ ОТВЕТА, МОЖНО ОТМЕТИТЬ НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ ОТВЕТА)		
	Обучение в учреждениях общего среднего, профессионально-технического, среднего специального и высшего образования, аспирантуре (адъюнктуре), докторантуре	1	→9
	Обучение по программе повышения квалификации, профессиональной подготовки, переподготовки, стажировки	2	→9
	Обучение на учебных курсах (в школах), семинарах, лекциях или любое другое обучение под руководством преподавателя	3	→9
	На курсах по обучению любым любительским занятиям, не связанным с Вашей работой (курсы вождения автомобиля, обучение рисованию, музыке, танцам, вязанию и т.д.), под руководством преподавателя	4	→9
	Самостоятельное обучение не под руководством преподавателя (с использованием Интернета, профессиональных книг, аудио- и видеозаписей и т.д.)	5	→9
	Не обучались	6	→9
9.	Имеются ли у Вас проблемы с органами зрения, движения, слуха, сердечно-сосудистой системой, иными функциями организма?		

№ вопроса	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код для разработки	Переход к вопросу
	Да	1	→10
	Нет	2	→11
10.	Имеется ли у Вас установленная группа инвалидности, степень утраты здоровья (СУЗ)? (УКАЖИТЕ ТОЛЬКО ОДИН КОД ОТВЕТА)		
	Не установлена	1	→11
	Да, I группа	2	→11
	Да, II группа	3	→11
	Да, III группа	4	→11
	Да, IV СУЗ	5	→11
	Да, III СУЗ	6	→11
	Да, II СУЗ	7	→11
	Да, I СУЗ	8	→11

РАЗДЕЛ II ТЕКУЩАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ

ПРОЧИТАЙТЕ ВСЛУХ!

Все поставленные в анкете вопросы, если не оговорено иное, будут относиться к обследуемой неделе с понедельника по воскресенье включительно
в период с _____ по _____ 20__ г.

Наличие оплачиваемой работы или занятия, приносящего доход

№ вопроса	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код для разработки	Переход к вопросу
11.	Выполняли ли Вы на обследуемой неделе какую-нибудь оплачиваемую в денежном или натуральном выражении работу или имели занятие, приносящее доход , включая различного рода подработку? Пожалуйста, имейте в виду все виды работ, даже если они составляли всего один час в неделю, а также работу самостоятельно или у физических лиц, индивидуальных предпринимателей.		
	Да	1	→15
	Нет	2	→12
12.	Была ли у Вас работа, на которой Вы временно отсутствовали в течение обследуемой недели (из-за болезни, отпуска, в том числе отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обучения, приостановки производства и по другим причинам)?		
	Да	1	→15
	Нет	2	→13

№ вопроса	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код для разработки	Переход к вопросу
13.	Возможно на обследуемой неделе Вы выполняли какую-либо работу (оплачиваемую или неоплачиваемую) без оформления трудовых отношений в крестьянском (фермерском) хозяйстве или в иной организации, учредителем которой является Ваш родственник?		
	Да	1	→15
	Нет	2	→14
14.	В течение обследуемой недели возможно Вы занимались в домашнем хозяйстве производством продукции, в том числе сельскохозяйственной, либо занимались сбором грибов, ягод и тому подобное с целью продажи или продавали эту продукцию, оказывали услуги за плату?		
	Да	1	→15
	Нет	2	→43

РАЗДЕЛ III ВОПРОСЫ К ЛИЦАМ, ИМЕВШИМ РАБОТУ

№ вопроса	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код для разработки	Переход к вопросу
15.	Являлись ли Вы: (ЗАЧИТАЙТЕ ВАРИАНТЫ ОТВЕТА, УКАЖИТЕ ТОЛЬКО ОДИН КОД ОТВЕТА) Военнослужащим (по контракту и по призыву)	1	→конец опроса
	Студентом или учащимся дневной формы получения образования	2	→16
	Другое	3	→16
16.	На обследуемой неделе Ваша основная работа осуществлялась: (ЗАЧИТАЙТЕ ВАРИАНТЫ ОТВЕТА, УКАЖИТЕ ТОЛЬКО ОДИН КОД ОТВЕТА)		
	В организации (структурном подразделении организации)	1	→17
	В крестьянском (фермерском) хозяйстве	2	→17
	В сфере агротуризма	3	→17
	У индивидуального предпринимателя	4	→17
	В домашнем хозяйстве наемным работником	5	→19
	В качестве индивидуального предпринимателя без образования юридического лица	6	→18
	В ремесленной деятельности	7	→18
	На индивидуальной основе	8	→18
	В личном подсобном хозяйстве, по производству (переработке) продукции сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства, предназначенной для реализации	9	→24
	Другое	10	→17

ПРОЧИТАЙТЕ ВСЛУХ!

Следующие вопросы будут касаться той работы, которую Вы считаете первой или основной

Характеристика первой или основной работы

№ вопроса	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код для разработки	Переход к вопросу
17.	Являлись ли Вы: (ЗАЧИТАЙТЕ ВАРИАНТЫ ОТВЕТА, УКАЖИТЕ ТОЛЬКО ОДИН КОД ОТВЕТА) Наемным работником	1	→19
	Индивидуальным предпринимателем, работающим на основе гражданско-правового договора	2	→18
	Собственником, учредителем (соучредителем) организации	3	→18
	Членом производственного кооператива	4	→24
	Работающим (помогающим) без оплаты труда у родственника	5	→24
18.	Работали ли Вы: (ЗАЧИТАЙТЕ ВАРИАНТЫ ОТВЕТА, УКАЖИТЕ ТОЛЬКО ОДИН КОД ОТВЕТА) Без наемных работников	1	→24
	С наемными работниками, привлеченными на постоянной основе	2	→24
	С наемными работниками, привлеченными на временной основе или от случая к случаю	3	→24
19.	На каких условиях Вы работали? (ЗАЧИТАЙТЕ ВАРИАНТЫ ОТВЕТА, УКАЖИТЕ ТОЛЬКО ОДИН КОД ОТВЕТА) На основе трудового договора на неопределенный срок	1	→20
	На основе трудового договора (контракта) на определенный срок	2	→20
	На основе гражданско-правового договора	3	→22
№ вопроса	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код для разработки	Переход к вопросу
	На основе устной договоренности без оформления документов	4	→20
20.	Вы имели работу: (ЗАЧИТАЙТЕ ВАРИАНТЫ ОТВЕТА, УКАЖИТЕ ТОЛЬКО ОДИН КОД ОТВЕТА) С полным рабочим днем (неделей)	1	→22
	С неполным рабочим днем (неделей)	2	→21
21.	Назовите, пожалуйста, основную причину, по которой Вы имели работу с неполным рабочим днем (неделей): (ЗАЧИТАЙТЕ ВАРИАНТЫ ОТВЕТА, УКАЖИТЕ ТОЛЬКО ОДИН КОД ОТВЕТА) Не смог(ла) найти работу с полным рабочим днем (неделей)	1	→22
	Не хотел(а) иметь работу с полным рабочим днем (неделей)	2	→22

	Режим неполного рабочего дня (недели) введен работодателем	3	→22
	Состояние здоровья	4	→22
	Обучение	5	→22
	Другое	6	→22
22.	Предоставляет ли Вам работодатель оплачиваемый годовой отпуск или компенсацию за неиспользованный отпуск?		
	Да	1	→23
	Нет	2	→23
	Не знаю	3	→23
23.	Как Вы считаете, в случае болезни или травмы выплатит ли Вам работодатель социальное пособие по временной нетрудоспособности (на основании больничного листа)?		
	Да	1	→24
	Нет	2	→24
	Не знаю	3	→24
24.	Перечисляет ли Ваш работодатель или вы сами отчисления и (или) взносы в пенсионный фонд, фонд социальной защиты населения?		
	Да	1	→25
	Нет	2	→25
	Не знаю	3	→25

Рабочее время

25.	Какая нормальная (обычная) продолжительность Вашей рабочей недели в часах на работе, о которой Вы только что рассказали? (УКАЖИТЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ)	Часов		→26
26.	Были ли у Вас в течение этой недели переработки (оплачиваемые или неоплачиваемые)?	Да	1	→27
		Нет	2	→27
№ вопроса	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код для разработки	Переход к вопросу	
27.	Имелись ли у Вас случаи в течение обследуемой недели временного сокращения рабочего времени, временного отсутствия на работе (болезнь, отпуск, простои и так далее)?	Да	1	→28
		Нет	2	→28
28.	Сколько часов, включая сверхурочные, но исключая перерыв на обед и время в пути на работу и обратно, Вы фактически отработали на обследуемой неделе на данной работе? (УКАЖИТЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ, ЕСЛИ РЕСПОНДЕНТ НЕ РАБОТАЛ, УКАЖИТЕ «0»)	Часов		→29

29.	НЕ СПРАШИВАТЬ! На основании ответов на вопросы 22 и 25, необходимо указать: на обследуемой неделе респондент на своей основной работе отработал по сравнению с обычной продолжительностью: Больше часов	1	→31
	Меньше часов	2	→30
	Столько же часов	3	→31
	0 (ноль) часов	4	→30
30.	Назовите, пожалуйста, основную причину, по которой Вы не работали на обследуемой неделе или работали меньше часов , чем обычно: (УКАЖИТЕ ТОЛЬКО ОДИН КОД ОТВЕТА)		
	Болезнь или травма, уход за больным	1	→31
	Трудовой отпуск, выходные дни или отгулы	2	→31
	Отпуск без сохранения заработной платы по своей инициативе	3	→31
	Отпуск по беременности и родам	4	→31
	Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет	5	→31
	Обучение, переподготовка, отпуск в связи с получением образования	6	→31
	Отпуск без сохранения заработной платы по инициативе нанимателя	7	→31
	Отпуск с полным или частичным сохранением заработной платы по инициативе нанимателя	8	→31
	Переведен(а) на другой режим работы по инициативе нанимателя	9	→31
	Специфика производства или деятельности (связанная с сезонностью и другими причинами)	10	→31
	Вынужденная остановка производства (простой)	11	→31
	Отсутствие клиентов, заказов	12	→31
	Приступил к работе во время обследуемой недели	13	→31
	Был(а) уволен(а), оставил(а) работу	14	→31
	Другие причины	15	→31
№ вопроса	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код для разработки	Переход к вопросу
31.	Назовите, пожалуйста, преобладающий вид деятельности организации (структурного подразделения организации), индивидуального предпринимателя и другого физического лица, в которой (на которого) Вы работали? (ПРИВЕДИТЕ СЛОВЕСНОЕ ОПИСАНИЕ)		→31.1
31.1.	Какую основную продукцию производит или какие услуги оказывает организация (структурное подразделение организации), индивидуальный предприниматель и другое физическое лицо, в которой (на которого) Вы работали? (ПРИВЕДИТЕ СЛОВЕСНОЕ ОПИСАНИЕ)		
			→32

		Код ОКЭД	
32.	Назовите Вашу должность, занятие или выполняемую работу (ПРИВЕДИТЕ СЛОВЕСНОЕ ОПИСАНИЕ)		
			→32.1
		Код ОКЗ	
32.1.	Соответствует ли Ваша выполняемая работа Вашей квалификации (уровню образования)? (ЗАЧИТАЙТЕ ВАРИАНТЫ ОТВЕТА, УКАЖИТЕ ТОЛЬКО ОДИН КОД ОТВЕТА)		
	Да	1	→33
	Работа ниже моей квалификации	2	→33
	Работа выше моей квалификации	3	→33
	Одинаковы, но не связаны	4	→33
33.	Где находилось место Вашей работы?		
	На территории населенного пункта, в котором Вы проживаете	1	→34
	На территории другого населенного пункта Республики Беларусь (УКАЖИТЕ НАИМЕНОВАНИЕ ЭТОГО НАСЕЛЕННОГО ПУНКТА)	2	→34
			→34
		Код СОАТО	
	На территории другого государства (УКАЖИТЕ НАЗВАНИЕ ЭТОГО ГОСУДАРСТВА)	3	→34
			→34
		Код ОКСМ	

РАЗДЕЛ IV ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

ПРОЧИТАЙТЕ ВСЛУХ!

В настоящее время многие помимо основной деятельности имеют еще дополнительное занятие, деятельность.

№ вопроса	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код для разработки	Переход к вопросу
Наличие дополнительной работы			
34.	Была ли у Вас на обследуемой неделе еще какая-либо оплачиваемая работа (или занятие, приносящее доход), даже если Вы на ней временно отсутствовали? (Это может быть совместительство любого рода, как внутреннее, так и внешнее, разовые работы, работа на индивидуальной основе без образования юридического лица, работа по найму у физических лиц, индивидуальных предпринимателей, производство в личном подсобном хозяйстве продукции для реализации).		
	Да	1	→37
	Нет	2	→35

№ вопроса	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код для разработки	Переход к вопросу
35.	Возможно, кроме основной работы Вы выполняли какую-нибудь работу (оплачиваемую или неоплачиваемую) без оформления трудовых отношений в крестьянском (фермерском) хозяйстве или в иной организации учредителем которой является Ваш родственник?		
	Да	1	→37
	Нет	2	→44

Рабочее время при осуществлении дополнительной работы

36.	Сколько примерно часов Вы всего отработали на дополнительной работе в течение обследуемой недели? (УКАЖИТЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ)		
	Часов		→38

ПРОЧИТАЙТЕ ВСЛУХ!

Следующие вопросы будут касаться той дополнительной работы, которую Вы считаете наиболее важной

№ вопроса	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код для разработки	Переход к вопросу
37.	Дополнительная работа осуществлялась: (ЗАЧИТАЙТЕ ВАРИАНТЫ ОТВЕТА, УКАЖИТЕ ТОЛЬКО ОДИН КОД ОТВЕТА)		
	В организации (структурном подразделении организации)	1	→39
	В крестьянском (фермерском) хозяйстве	2	→39
	В сфере агротуризма	3	→39
	У индивидуального предпринимателя	4	→39
	В домашнем хозяйстве наемным работником	5	→41
	В качестве индивидуального предпринимателя без образования юридического лица	6	→40
	В ремесленной деятельности	7	→40
	На индивидуальной основе	8	→40
	В личном подсобном хозяйстве, по производству (переработке) продукции сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства, предназначенной для реализации	9	→42
	Другое	10	→39
38.	На своей дополнительной работе Вы являлись: (ЗАЧИТАЙТЕ ВАРИАНТЫ ОТВЕТА, УКАЖИТЕ ТОЛЬКО ОДИН КОД ОТВЕТА)		
	Наемным работником	1	→41
	Индивидуальным предпринимателем, работающим на основе гражданско-правового договора	2	→40
	Собственником, учредителем (соучредителем) организации	3	→40
	Членом производственного кооператива	4	→42
	Работающим (помогающим) без оплаты труда у родственника	5	→42

№ вопро- са	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код для разработки	Переход к вопросу					
39.	На своей дополнительной работе Вы работали: (ЗАЧИТАЙТЕ ВАРИАНТЫ ОТВЕТА, УКАЖИТЕ ТОЛЬКО ОДИН КОД ОТВЕТА) Без наемных работников	1	→42					
	С наемными работниками, привлеченными (привлекаемыми) на постоянной основе	2	→42					
	С наемными работниками, привлеченными на временной основе	3	→42					
40.	На каких условиях Вы работали на дополнительной работе? (ЗАЧИТАЙТЕ ВАРИАНТЫ ОТВЕТА, УКАЖИТЕ ТОЛЬКО ОДИН КОД ОТВЕТА) На основе трудового договора на неопределенный срок	1	→42					
	На основе срочного трудового договора (контракта)	2	→42					
	На основе гражданско-правового договора	3	→42					
	На основе устной договоренности без оформления документов	4	→42					
41.	Назовите, пожалуйста, преобладающий вид деятельности организации (нанимателя), в которой (на которого) Вы дополнительно работали? (для индивидуальных предпринимателей – вид преобладающей деятельности) (ПРИВЕДИТЕ СЛОВЕСНОЕ ОПИСАНИЕ)		→42.1					
42.1.	Какую основную продукцию производит или какие услуги оказывает организация (наниматель), в которой Вы дополнительно работали? (ПРИВЕДИТЕ СЛОВЕСНОЕ ОПИСАНИЕ)							
		<table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						
		Код ОКЭД						
43.	Назовите Вашу должность, занятие или выполняемую работу на этой дополнительной работе (ПРИВЕДИТЕ СЛОВЕСНОЕ ОПИСАНИЕ)							
		<table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						→44
		Код ОКЗ						
44.	Искали ли Вы в течение месяца, предшествующего обследуемой неделе, другую или дополнительную работу? (УКАЖИТЕ ТОЛЬКО ОДИН КОД ОТВЕТА)							
	Да, искал(а) другую работу	1	→45					
	Да, искал(а) дополнительную работу	2	→45					
	Нет, не искал(а)	3	→60					

№ вопроса	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код для разработки	Переход к вопросу
-----------	--	--------------------	-------------------

Готовность к дополнительной работе, поиск другой работы

45.	По какой причине Вы искали другую работу? (УКАЖИТЕ ТОЛЬКО ОДИН КОД ОТВЕТА) В связи с предстоящим сокращением численности или штатов, ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя	1	→60
	В связи с окончанием срока срочного трудового договора (контракта)	2	→60
	Не устраивала имеющаяся работа уровнем оплаты труда	3	→60
	Имел(а) работу не по специальности	4	→60
	Плохие условия труда	5	→60
	Неудобно добираться до работы	6	→60
	Не устраивает график (режим) работы	7	→60
	Неблагоприятный климат в коллективе	8	→60
	Неинтересная работа	9	→60
	Другие причины	10	→60

РАЗДЕЛ V

ПОИСК РАБОТЫ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ НЕАКТИВНОСТЬ

№ вопроса	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код для разработки	Переход к вопросу
46.	Вы являлись: (ЗАЧИТАЙТЕ ВАРИАНТЫ ОТВЕТА, УКАЖИТЕ ТОЛЬКО ОДИН КОД ОТВЕТА) Студентом или учащимся дневной формы получения образования	1	→47
	Пенсионером, получающим пенсию по возрасту, за выслугу лет или профессиональную пенсию	2	→4
	Прочее	3	→47
47.	Хотели бы Вы иметь оплачиваемую работу? Да	1	→48
	Нет	2	→52
48.	Если бы Вы получили подходящую работу, то могли бы Вы приступить к ней на протяжении 2-х недель после обследуемой недели? Да	1	→50
	Нет	2	→49
49.	Назовите, пожалуйста, основную причину, по которой Вы не смогли бы приступить к работе в течение 2-х недель: (УКАЖИТЕ ТОЛЬКО ОДИН КОД ОТВЕТА) По состоянию здоровья	1	→55
	Обучение по направлению службы занятости	2	→55
	Обучение в дневных отделениях учебных заведений	3	→55

№ воп- ро- са	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код для разработки	Переход к вопросу
	Выход на пенсию или в отставку	4	→55
	Выполнение домашних обязанностей, уход за детьми и другими членами семьи	5	→55
	Другое	6	→55
50.	В течение последнего месяца (включая обследуемую неделю) искали ли Вы работу или пытались организовать предпринимательскую деятельность?		
	Да	1	→51
	Нет	2	→52
51.	В течение месяца, предшествующего обследуемой неделе, какие действия Вы осуществляли, чтобы найти работу или организовать предпринимательскую деятельность? (ВОЗМОЖНО ОТМЕТИТЬ НЕСКОЛЬКО ДЕЙСТВИЙ ПО ПОИСКУ РАБОТЫ)		
	Обращение в службу занятости	1	→53
	Поиск работы через газеты или другие средства массовой информации, Интернет	2	→53
	Обращение к друзьям, родственникам, знакомым	3	→53
	Непосредственное обращение к администрации (нанимателю)	4	→53
	Поиск земельного участка, помещения, оборудования и других ресурсов для открытия собственного дела	5	→53
	Обращение за специальным разрешением (лицензией)	6	→53
	Другие действия	7	→53
	Работу не искал(а), мне ее предложили	8	→53
	Не предпринимал(а) никаких действий	9	→52
52.	Назовите, пожалуйста, основную причину, по которой Вы не искали работу или не пытались организовать собственное дело: (УКАЖИТЕ ОДНУ ПРИЧИНУ)		
	Нашел(шла) работу, организовал(а) собственное дело и приступлю к ней в ближайшие 2 недели	1	→53
	Нашел(шла) работу и ожидаю ответа	2	→53
	Ожидаю начала сезона	3	→53
	Потерял(а) надежду найти работу	4	→53
	Нет возможности найти работу	5	→53
	Не знаю где и как искать работу	6	→53
	Вышел(шла) на пенсию или в отставку	7	→57
	По состоянию здоровья	8	→55
	Обучаюсь в учреждении образования дневной формы получения образования	9	→57
	Веду домашнее хозяйство, ухаживаю за детьми, другими членами семьи	10	→55
	Нет необходимости или желания работать	11	→57
	Другая причина	12	→55

№ воп- ро- са	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код для разработки	Переход к вопросу
53.	Сколько приблизительно месяцев Вы, будучи незанятым , искали работу или пытались организовать собственное дело?		
	До 1 месяца	1	→54
	От 1 до 3 месяцев	2	→54
	От 3 до 6 месяцев	3	→54
	От 6 до 9 месяцев	4	→54
	От 9 до 12 месяцев	5	→54
	От 12 до 24 месяцев	6	→54
	24 месяца и более	7	→54
54.	Вы хотели бы работать?		
	С полной рабочей неделей	1	→55
	С неполной рабочей неделей	2	→55
	Организовать собственное дело	3	→55
	Готов(а) к любой работе	4	→55
55.	Готовы ли Вы пройти профессиональное обучение (переподготовку) для повышения своих шансов по трудоустройству?		
	Да	1	→56
	Нет	2	→56
56.	По состоянию на обследуемую неделю были ли Вы зарегистрированы в органах государственной службы занятости в качестве безработного?		
	Да	1	→57
	Нет	2	→57

РАЗДЕЛ VI ПРЕДЫДУЩАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

№ воп- ро- са	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код для разработки	Переход к вопросу
57.	Имели ли Вы когда-либо ранее оплачиваемую работу или занятие, приносящее доход?		
	Да	1	→58
	Нет	2	→60
58.	Как давно Вы не работаете?		
	До 1 месяца	1	→59
	От 1 до 3 месяцев	2	→59
	От 3 до 6 месяцев	3	→59
	От 6 до 9 месяцев	4	→59
	От 9 до 12 месяцев	5	→59
	От 12 до 24 месяцев	6	→59
	24 месяца и более	7	→59

№ воп- ро- са	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код для разработки	Переход к вопросу
(СРАВНИТЕ С ОТВЕТОМ НА ВОПРОС 48, ЕСЛИ ДЛЯ ДАННОГО РЕСПОНДЕНТА ОН ЗАПОЛНЯЕТСЯ: ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПОИСКА РАБОТЫ (ВОПРОС 50) НЕ МОЖЕТ БЫТЬ БОЛЬШЕ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ НЕЗАНЯТОСТИ (ВОПРОС 55))			
59.	По какой основной причине Вы прекратили работать? (УКАЖИТЕ ОДНУ ПРИЧИНУ)		
	Увольнение в связи с сокращением численности (штатов), ликвидацией организации	1	→60
	Ликвидация собственного дела	2	→60
	Увольнение по собственному желанию	3	→60
	Окончание срока действия срочного трудового договора (контракта)	4	→60
	Окончание действия гражданско-правового договора	5	→60
	Выход на пенсию или в отставку	6	→60
	Перемена места жительства	7	→60
	По состоянию здоровья	8	→60
	По личным, семейным причинам	9	→60
	Увольнение с воинской службы	10	→60
	Получение повестки о прохождении военной службы	11	→60
	Поступление на учебу	12	→60
	Другая	13	→60

**РАЗДЕЛ VII
ЗАНЯТОСТЬ ПРОИЗВОДСТВОМ ПРОДУКЦИИ
В ЛИЧНОМ ПОДСОБНОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

№ воп- ро- са	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код для разработки	Переход к вопросу
60.	Были ли Вы заняты на обследуемой неделе в личном подсобном хозяйстве, на садовых и огородных участках; заготовкой дров, охотой, сбором дикорастущих ягод, грибов, орехов или ловлей рыбы?		
	Да	1	→61
	Нет	2	конец опроса
61.	Это была та работа, о которой Вы мне рассказывали в предыдущих вопросах?		
	Да	1	конец опроса
	Нет	2	→62

№ воп- ро- са	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код для разработки	Переход к вопросу
62.	Сколько примерно часов на обследуемой неделе Вы отработали на выполнении этих работ? Пожалуйста, включайте только те часы, которые были затрачены непосредственно на их выполнение без учета времени, затраченного на домашнюю работу, приготовление пищи, дорогу к месту выполнения работ. (УКАЖИТЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ) Часов		→63
63.	(ЗАЧИТАЙТЕ ВАРИАНТЫ ОТВЕТА, МОЖНО ОТМЕТИТЬ НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ ОТВЕТА) Скажите, пожалуйста, продукция, полученная в Вашем личном подсобном хозяйстве или заготовленная членами Вашего домашнего хозяйства (непосредственно или путем переработки), используется для:		
	Собственного потребления	1	конец опроса
	Продажи	2	конец опроса
	Обмена с другими домохозяйствами	3	конец опроса
	Обеспечения отдельно проживающих родственников, друзей, знакомых	4	конец опроса

ПРИЛОЖЕНИЕ Н

Алгоритм формирования статистических показателей, связанных с уровнем социальной защиты

Наименование статистического показателя	Из формы 4-т (занятость)	
	номер вопроса	код для разработки (значения кода)
Участие работодателя или работника в формировании фонда социальной защиты	24	1
Лица, имеющие возможность получать ежегодный оплачиваемый отпуск или компенсацию за неиспользованный отпуск	22	1
Лица, имеющие возможность получать социальное пособие по временной нетрудоспособности (на основании больничного листа)	23	1

Научное издание

Зайцева Ольга Вячеславовна

**РАЗВИТИЕ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В
РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ В УСЛОВИЯХ
ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ**

Монография

Редактор *Т.А. Осипова*
Корректор *Т.А. Осипова*
Компьютерная верстка *Ю.С. Ерохова*

Подписано к печати 13.01.2023. Формат 60х90^{1/16}. Усл. печ. листов 10,9.
Уч.-изд. листов 14,2. Тираж 60 экз. Заказ № 27.

Учреждение образования
«Витебский государственный технологический университет»
210038, г. Витебск, Московский пр., 72.
Отпечатано на ризографе учреждения образования
«Витебский государственный технологический университет».
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий № 1/172 от 12 февраля 2014 г.
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий № 3/1497 от 30 мая 2017 г.