

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СТАТИСТИКИ

# ЭНЦИКЛОПЕДИЯ СТАТИСТИЧЕСКИХ ТЕРМИНОВ В 8 ТОМАХ

## ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ СТАТИСТИКА

ТОМ **5**  
РАЗДЕЛ

МОСКВА 2011

## АННОТАЦИЯ

Данный том Энциклопедии статистических терминов включает раздел 5. «Демографическая и социальная статистика», в котором определены и систематизированы осн. категории и понятия, используемые в современной социальной статистике РФ; обобщён накопленный в России и других странах мира опыт исследования происхождения и толкования терминов и терминологических сочетаний; учтены внедряемые в национальную практику международные рекомендации, разработанные организациями и органами системы ООН. В целях обеспечения сопоставимости результатов статистических наблюдений и расчётов по странам в этих областях проанализированы и выявлены те различия и особенности, которые ещё отличают Российскую Федерацию от международных норм.

В раздел включена информация по демографической статистике, статистике здравоохранения, статистике образования, статистике рынка труда, статистике доходов, расходов и потребления, статистике уровня и качества жизни населения, статистике культуры и искусства, статистике физической культуры и спорта, а также политической и правовой статистике.

© Федеральная служба государственной статистики, 2013

*При использовании материалов Энциклопедии необходима ссылка на источник информации*

[REDACTED]

[REDACTED]

## Подраздел 5.4. Статистика занятости и рынка труда

**Б**

### БАЛАНС ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

– средство оценки трудового потенциала и его распределения по сферам занятости и видам деятельности. Это комплексная система расчётов, которая основывается на согласовании и интеграции данных гос. статистической отчётности различных отраслей статистики: статистики труда, нас., образования, социальной статистики, а также данных адм. источников информации.

В статистической практике первые расчёты Б.т.р. были сделаны при составлении баланса нар. хоз-ва (БНХ) за 1923–24. Для этой цели был разработан баланс рабочей силы, занятой в фабрично-заводской пром-ти и на ж.-д. транспорте с показателями численности наёмной рабочей силы на нач. и кон. года, среднегодовой численности работников и отработанных ими человеко-дней.

В развитие балансовых работ по труду большой вклад внёс С.Г. Струмилин, который при составлении первого пятилетнего плана разработал перспективный Б.т.р. с распределением на гор. и сельскую местности, а также с распределением лиц наёмного труда по отраслям народного хоз-ва и с выделением численности гор. трудоспособного нас., не используемого в экономике. К 1939 в состав новой схемы БНХ был включен Б.т.р., в котором были заложены основы совр. Б.т.р. В дальнейшем работы по расчётам Б.т.р. продолжали совершенствоваться.

Ежегодные балансовые разработки в области труда в СССР начали производиться с кон. 1950-х гг. В условиях плановой экономики Б.т.р. – один из важнейших методов статистического анализа, он играл активную роль в формировании народнохозяйственного плана, а также в решении задач размещения производительных сил по терр. и отраслям экономики. В условиях принципа обязательной

занятости нас. и планирования ряда показателей по труду Б.т.р. как статистический инструмент позволял определять количество нас., которое может быть дополнительно вовлечено в общественное произ-во. Важнейший показатель, рассчитываемый на основе Б.т.р. – показатель «численность занятых в отраслях материального произ-ва», который использовался в расчётах производительности общественного труда».

Б.т.р. как особый статистический инструмент для макроэкономического анализа и планирования развития трудовых ресурсов был признан МОТ при принятии резолюции, относящейся к статистике *экономически активного нас.*, занятости, безработице и неполной занятости на 13-ой Междунар. конференции статистиков труда. В нач. 1990-х гг., когда с принятием Закона РФ о занятости нас. была провозглашена свободно избранная занятость, получили распространение новые формы экономической деятельности, встал вопрос о пересмотре и актуализации балансовых расчётов трудовых ресурсов и

ориентации их на нужды анализа совр. процессов, складывающихся на рынке труда.

Составление Б.т.р. осуществляется Росстатом ежегодно как в целом по РФ, так и по субъектам РФ (включая автономные округа, по которым разработка Б.т.р. внедрена с 1998). Расчёт показателей Б.т.р. осуществляется в среднегодовом исчислении.

Как статистическое построение схема итоговой табл. Б.т.р. состоит из двух взаимосвязанных разделов: ресурсного и распределительного. В первом разделе отражаются показатели наличия трудовых ресурсов и источников их формирования, во втором – показатели, характеризующие распределение трудовых ресурсов по сферам занятости и занятого нас. – по видам экономической деятельности и формам собственности. Формирование статей итоговой табл. Б.т.р. осуществляется на основе системы расчётных табл., формируемых из различных источников информации (см. табл. 1)

## Расчёт баланса трудовых ресурсов в среднем за \_\_\_ год

№ п/п		Тыс. чел.
А	Б	1
<b>I. Источники формирования трудовых ресурсов</b>		
01	Численность трудовых ресурсов	
	в т.ч.:	
02	трудоспособное нас. в трудоспособном возрасте	
03	лица старше трудоспособного возраста, занятые в экономике	
04	подростки, занятые в экономике	
05	Иностранные трудовые мигранты	
<b>II. Распределение трудовых ресурсов</b>		
06	<b>Среднегодовая численность занятых в экономике на осн. работе – всего</b>	
	в т.ч.:	
07	в орг-циях гос. и муниципальной форм собственности	
08	в общественных объединениях и орг-циях	
09	в орг-циях смешанной формы собственности	
10	в орг-циях с иностранным участием	
11	в частном секторе - всего	
	в т.ч.:	
12	в крестьянских (фермерских хоз-вах)	
13	на частных пр-тиях	
14	Лица, занятые индивидуальным трудом и по найму у отдельных граждан	
15	Лица, занятые в домашнем хоз-ве, включая личное подсобное сел. хоз-во, производом товаров и услуг для реализации	
16	Учащиеся в трудоспособном возрасте, обучающиеся с отрывом от работы	
17	Другие категории нас., не занятого в экономике	

К трудовым ресурсам относится нас., занятое экономической деятельностью, а также нас., способное трудиться, но не работающее по тем или иным причинам. В состав трудовых ресурсов включается трудоспособное нас. в трудоспособном возрасте и работающие лица, находящиеся за пределами трудоспособного возраста (лица пенсионного возраста и подростки моложе 16 лет, иностранные трудовые мигранты). Доля лиц старше трудоспособного возраста в составе трудовых ресурсов незначительна (в целом по стране 5%), хотя по отдельным регионам она варьируется в широких пределах.

К трудоспособному нас. в трудоспособном возрасте относится постоянное нас. в трудоспособном возрасте (женщины в возрасте

16–54 лет и мужчины в возрасте 16–59 лет), исключая неработающих инвалидов I и II групп и неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях. Для субъекта РФ численность трудоспособного нас. в трудоспособном возрасте зависит также от сальдо межрегиональной (внутрироссийской) трудовой миграции и миграционных потоков учащихся. Сальдо трудовой миграции определяется как разница между въездом на работу в регион и выездом рабочей силы из региона, и в результате либо увеличивает трудовые ресурсы региона, либо уменьшает их.

Информацией для составления первого раздела Б.т.р. являются данные демографической статистики о численности нас. в трудоспособном возрасте; сведения органов

социальной защиты нас. о численности неработающих инвалидов и лиц, получающих пенсии на льготных условиях в трудоспособном возрасте; данные обследования нас. по проблемам занятости о численности работающих лиц старше трудоспособного возраста и подростков, а также данные о межрегиональной трудовой миграции;

Во втором разделе Б.т.р. производится распределение трудовых ресурсов по осн. группам: среднегодовая численность занятых в экономике; учащиеся в трудоспособном возрасте, обучающиеся с отрывом от работы; трудоспособное нас. в трудоспособном возрасте, не занятое в экономике.

Источниками информации для составления второго раздела являются сведения орг-ций о численности работающих, данные обследования нас. по проблемам занятости, данные общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования о численности обучающихся в трудоспособном возрасте дневных отд., а также об аспирантах, докторантах и обучающихся подготовительных отд. образовательных учреждений высшего профессионального образования, адм. источники.

В процессе совершенствования информационной базы, изменений в источниках информации и системе показателей, используемых при составлении Б.т.р., были внесены существенные коррективы в расчёты статей Б.т.р., расширена его структура. Так, внедрение в 1992 в статистическую практику России обследования нас. по проблемам занятости позволило внести в Б.т.р. дополнительные показатели по тем категориям занятого нас., которые ранее не попадали в поле статистического учёта – лица, работающие по найму у отдельных граждан, помогающие члены семейных пр-тий, лица, самостоятельно занятые. С 1999 осуществляется расчёт численности лиц, занятых в личном подсобном хоз-ве произ-вом продукции, предназначенной для реализации,

по регионам РФ (ранее этот показатель рассчитывался только в целом по РФ).

В схему Б.т.р. введена система досчёта на неучтённую занятость, основанная на использовании данных статистического регистра, административных данных, данных обследования нас. по проблемам занятости и обследований индивидуальных предпринимателей.

При составлении Б.т.р. среднегодовая численность занятых в экономике разрабатывается по формам собственности и видам экономической деятельности.

Сальдо Б.т.р. – численность трудоспособного нас. в трудоспособном возрасте, не занятого работой или учёбой, формируется как разница между трудовыми ресурсами и следующими категориями нас.: занятыми в экономике и учащимися в трудоспособном возрасте, обучающимися с отрывом от работы. В состав сальдо включаются, в частности, безработные в трудоспособном возрасте; лица, находящиеся в отпусках по беременности и родам и уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет; лица, находившиеся в местах лишения свободы, лица, выполнявшие домашние обязанности, осуществляющие уход за детьми и другими членами семьи, лица, у которых нет необходимости работать.

Одним из показателей, характеризующих уровень использования трудовых ресурсов, является отношение численности трудоспособного нас. в трудоспособном возрасте, занятого в экономике и обучающегося с отрывом от работы, лиц старше и моложе трудоспособного возраста, иностранных трудовых мигрантов к численности трудовых ресурсов. В практической деятельности в качестве критерия оценки резервов рабочей силы часто применяется показатель, обратный первому – отношение численности трудоспособного нас. в трудоспособном возрасте, не занятого работой или учёбой, к численности трудовых ресурсов.

Показатели Б.т.р. широко используются в изучении целого комплекса взаимосвязанных вопросов: источников формирования трудовых

ресурсов, регионального распределения рабочей силы и оценке её резервов по субъектам РФ, тенденций в изменении структуры занятого нас. по видам экономической деятельности и формам собственности. С 2003 Б.т.р. разрабатывается в рамках расчёта затрат труда на произ-во товаров и услуг.

См. также *Затраты труда на произ-во товаров и услуг*.

## БЕЗРАБОТИЦА

– социально-экономическое явление, при котором часть нас. не может найти себе работу (доходное занятие). Статистика Б. основывается на проводимых органами гос. статистики *обследований нас. по проблемам занятости* и данных органов гос. службы занятости о регистрации *безработных*, которые обратились за содействием в эти органы. На основании этих источников формируются показатели об общей численности безработных, определяемой по методологии МОТ и численности безработных, официально зарегистрированных в органах гос. службы занятости.

В аналитических целях Б. может быть классифицирована, исходя из причин её вызывающих, по типам: фрикционная Б., которая вызвана добровольным переходом работников с одной работы на другую; структурная Б., при которой при наличии незанятого нас. орг-ции имеют неукомплектованные рабочие места вследствие профессионально-квалификационного и географического несоответствия структуры безработных и вакансий; циклическая Б., обусловленная спадом в экономическом цикле, когда занятость в связи с этим сокращается, а Б. растёт; классическая Б., которая возникает при высвобождении части работающих в целях повышения заработной платы оставшимся работникам; технологическая Б., которая является следствием сокращения численности занятых на произ-ве в связи с его автоматизацией и внедрением новых технологий. Данные о численности безработных, относимых к тому или иному типу безработных

можно получить только в ходе специальных обследований и интегрированных расчётов.

См. также *Источники данных о безработице*.

## БЕЗРАБОТНЫЕ

– в соответствии с критериями МОТ лица в возрасте, установленном для измерения *экономической активности нас.*, которые в рассматриваемый период удовлетворяли одновременно следующим критериям: не имели работы (доходного занятия); занимались поиском работы – обращались в гос. или коммерческую службы занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации пр-тия или работодателю, использовали личные связи и т.д. или предпринимали шаги к орг-ции собственного дела; были готовы приступить к работе в течение обследуемой недели.

При проведении *обследования нас. по проблемам занятости* и измерении *безработицы* критерий отсутствия работы относится к обследуемой нед., критерий поиска работы распространяется на четыре нед., предшествующие обследуемой нед., критерий готовности приступить к работе относится к обследуемой нед. Несмотря на то, что указанные критерии имеют разные временные пределы, показатель безработицы относится к обследуемой нед.

Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве Б., если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней. К Б. относятся также лица, которые в рассматриваемый период: не имели работы, но договорились о сроке начала работы (в течение 2 нед. после рассматриваемого периода), и не продолжали дальнейшего её поиска; не имели работы, были готовы приступить, но не искали работу, так как ожидали ответа от администрации или работодателя на сделанное ранее обращение. При этом период ожидания ответа не должен превышать один мес.

Для лиц, организующих собственное дело, периодом поиска работы считается деятельность до регистрации пр-тия; деятельность после регистрации пр-тия считается занятостью на собственном пр-тии.

В случаях, когда коммерческая деятельность организуется без формальной регистрации, моментом перехода от поиска работы к самой работе является, или готовность получить и выполнить первый заказ, или момент поступления финансовых ресурсов, или момент окончания подготовительных работ.

Для рассматриваемого состава Б. средняя продолжительность Б. (среднее время поиска работы) рассчитывается как средневзвешенная величина. Общая численность безработных, определяемая по методологии МОТ, по итогам обследования нас. по проблемам занятости в несколько раз превышает численность безработных, официально зарегистрированных в органах гос. службы занятости. Одна из причин отклонений – методологические различия в части охвата категорий нас. Так, безработными в учреждениях службы занятости нас. не могут быть признаны лица, не достигшие 16-летнего возраста, проходящие очный курс обучения в образовательных учреждениях, пенсионеры по возрасту, выслуге лет или на льготных условиях. При проведении обследования нас. по проблемам занятости эти категории могут быть классифицированы как безработные, если в обследуемый период не имели работы, занимались поиском работы и были готовы приступить к ней, т.е. отвечали критериям для отнесения их к безработным по методологии МОТ. Кроме того, имеются причины скорее субъективного характера, связанные с предпочтениями незанятого нас. в выборе способов поиска работы.

См. также *Источники данных о безработице*.

### **БЕСПЛАТНЫЕ ПОМОЩНИКИ**

см. в ст. Занятые экономической деятельностью, Обследование нас. по проблемам занятости, Статус занятых экономической деятельностью

## **В**

### **ВАКАНСИЯ**

– дополнительная потребность орг-ции в работнике определённой профессии (должности), который может быть принят на работу.

### **ВНЕШНИЕ СОВМЕСТИТЕЛИ**

см. в ст. Численность работников списочного состава

### **ВРЕМЕННЫЕ РАБОТНИКИ**

см. в ст. Численность работников списочного состава

### **ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА**

см. в ст. Фонд заработной платы

### **ВРЕМЕННОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО**

см. в ст. Источники статистических данных о безработице

### **ВЫПЛАТЫ ПО РАЙОННОМУ РЕГУЛИ-РОВАНИЮ ОПЛАТЫ ТРУДА**

см. в ст. Фонд заработной платы

## **Г**

### **ГОСУДАРСТВЕННАЯ ДОЛЖНОСТЬ**

см. в ст. Кадры органов гос. власти и местного самоуправления

### **ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА**

см. в ст. Кадры органов гос. власти и местного самоуправления

### **ГОСУДАРСТВЕННЫЕ СЛУЖАЩИЕ**

см. в ст. Кадры органов гос. власти и местного самоуправления

## Д

### ДВИЖЕНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ

– изменение числа рабочих мест за определённый период, вследствие ввода новых рабочих мест и ликвидации рабочих мест. В междунар. статистической практике число рабочих мест учитывается по фактической численности работающих. Оценка количества созданных рабочих мест определяется по вновь созданным пр-тиям и пр-тиям, численность работников на которых увеличилась (как разница между численностью занятых на кон. и на нач. отчётного периода). Ликвидация рабочих мест измеряется по ликвидированным пр-тиям и пр-тиям, численность работников на которых снизилась в течение отчётного периода.

Аналогичные подходы используются Росстатом для формирования данных о приросте и сокращении числа рабочих мест на пр-тиях и в орг-циях на основе действующих форм федеральных статистических наблюдений (№ П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников»). Кроме того, форма № П-4 содержит показатели о численности принятых работников на вновь введённые рабочие места и численности работников, высвобожденных в связи с сокращением числа рабочих мест.

В целях получения показателей, характеризующих создание и ликвидацию рабочих мест, в разработке выделяются следующие группы орг-ций: численность работников увеличилась (как разница между средней численностью занятых в течение отчётного периода); численность работников снизилась в течение отчётного периода; численность работников не изменилась; вновь созданным; ликвидированным.

Число замещённых рабочих мест (средняя численность работников) – определяется как сумма среднесписочной численности работников, средней численности внешних совместителей и средней численности работающих по договорам гражданско-правового характера в орг-циях (без субъектов малого предпринимательства).

Изменение общего числа (прирост, сокращение) замещённых рабочих мест определяется как разность между общим числом замещённых рабочих мест в течение отчётного периода. Число созданных рабочих мест определяется по группе орг-ций, на которых средняя численность работников в течение отчётного периода увеличилась, и вновь созданным орг-циям. Число ликвидированных рабочих мест определяется по группе орг-ций, на которых в течение отчётного периода средняя численность работников снизилась, и ликвидированным орг-циям.

### ДВИЖЕНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

– изменение численности работников за определённый период вследствие приёма на работу и выбытия с работы по различным причинам. Д.р.с. за определённый период представляется в виде баланса: численность работников списочного состава на нач. периода плюс численность принятых за отчётный период, минус численность выбывших за этот период равняется численности работников списочного состава на кон. периода.

Приём рабочей силы – показатель численности лиц, зачисленных в отчётном периоде в орг-цию приказом (распоряжением) о приёме на работу. Увольнение работников характеризуется показателями численности выбывших из орг-ции по различным причинам. В численность выбывших включаются все работники, оставившие работу в данной орг-ции независимо от оснований (расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию), инициативе работодателя; соглашение сторон; призыв или поступление на военную службу; перевод работника с его согласия в другую организацию или переход на выборную должность и др.), уход или перевод которых оформлен приказом (распоряжением), а также выбывшие в связи со смертью.

В численность выбывших по инициативе работодателя включаются, в частности, лица, уволенные в связи с сокращением численности

или штата работников орг-ции, а также уволенные за прогул или другие нарушения трудовой дисциплины.

В число принятых и выбывших работников списочного состава не включаются: работники, привлечённые на работу по специальным договорам с гос. орг-циями (военнослужащие и лица, отбывающие наказание в виде лишения свободы); внешние совместители; работники, выполнявшие работу по договорам гражданско-правового характера.

Д.р.с. характеризуется показателями постоянства кадров и оборота кадров.

Коэффициент постоянства кадров – отношение численности работников, состоящих в списочном составе весь отчётный период, к среднесписочной численности работников за отчётный период. Численность работников, состоящих в списочном составе весь отчётный период, определяется следующим образом: из численности работников, состоящих в списках на нач. отчётного периода, исключаются выбывшие в течение периода, кроме выбывших из числа принятых в течение периода.

Оборот кадров – численность принятых на работу или численность выбывших с работы в отчётном периоде. Интенсивность оборота кадров характеризуется коэффициентами оборота по приёму и по выбытию. Коэффициент оборота кадров (КОК) по приёму – отношение числа принятых за отчётный период к среднесписочной численности работников. КОК по выбытию – отношение числа выбывших за отчётный период к среднесписочной численности работников. Из числа выбывших особо выделяются работники, выбывшие по собственному желанию и уволенные за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины. Численность работников, выбывших по собственному желанию и уволенных за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины характеризует излишки оборота кадров по выбытию (текучесть кадров). Отношение этой численности за отчётный период к среднесписочной численности работников за

этот же период – коэффициент текучести кадров.

## **ДОЛЖНОСТЬ**

см. в ст. Категории персонала

## **ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ (ВТОРИЧНАЯ) ЗАНЯТОСТЬ**

см. в ст. Обследование нас. по проблемам занятости, Основная работа

## **ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

см. в ст. Кадры органов гос. власти и местного самоуправления

## **ДОХОДНОЕ ЗАНЯТИЕ**

см. в ст. Обследование нас. по проблемам занятости

## **Е**

## **ЕДИНАЯ ТАРИФНАЯ СЕТКА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ (ЕТС)**

см. в ст. Заработная плата

## **З**

## **ЗАБАСТОВКА**

– временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа

работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в орг-циях.

Продолжительность З. измеряется периодом времени между началом и окончанием забастовки. Началом З. следует считать дату прекращения работы трудовым коллективом или осуществления миним. необходимых работ (услуг) в целях разрешения коллективного трудового спора. Окончание З. – дата возобновления трудовым коллективом работы в полном объёме. Исходя из длительности З., они подразделяются на забастовки продолжительностью менее одной смены (дня) и продолжительностью одна смена (день) и более. Если работа производится посменно, то одна смена считается одним рабочим днем.

Численность работников, вовлечённых в забастовку – статистический показатель, учитываемый при проведении федеральных статистических наблюдений за З. Численность работников, вовлечённых в З., подразделяется на численность работников, непосредственно вовлечённых в З., и численность работников, косвенно вовлечённых в З.

Под численностью работников, непосредственно вовлечённых в З. (или числом участников З.), понимается численность работников, принимавших непосредственное участие в З., независимо от того, участвовал он в ней в течение всей продолжительности акции или только часть времени. При этом работники, занятые неполное рабочее время, учитываются целыми единицами как работающие полное рабочее время.

В численность работников, непосредственно вовлечённых в З., не входят работники, отсутствовавшие на своём рабочем месте в период проведения акции по таким причинам, как болезнь, ежегодный или другой отпуск, командировка и т.д.

В численность работников, косвенно вовлечённых в З., включаются работники, вынужденно не работавшие по причине забастовки в смежных подразделениях данной орг-ции.

Если в первые дни забастовки в ней принимало участие только одно или несколько

подразделений орг-ции, а в последующие дни к ним присоединились новые подразделения, учитывается численность всех работников, принимавших участие в З.

По переходящим З. численность работников, непосредственно вовлечённых в З., и численность работников, косвенно вовлечённых в З., учитывается как за отчётный период, так и за период со дня начала забастовки.

Потери рабочего времени в связи с З. (или неотработанное рабочее время) учитываются по работникам, непосредственно вовлечённым в З.. Количество времени, неотработанного участвовавшими в З. работниками, определяется по каждой орг-ции умножением численности работников, непосредственно вовлечённых в З., на число дней забастовки. Если работники, непосредственно участвовавшие в З., присутствовали на рабочих местах и выполняли минимум необходимых работ (услуг), то потери рабочего времени рассчитываются по пропорции объёма выполненных ими работ (услуг).

В число человеко-дней потерь рабочего времени в связи с З. не включаются выходные, праздничные дни и вторые дни отдыха.

Для оценки последствий З. рассчитываются показатели: количество времени, не отработанного вовлечёнными в З. работниками; в расчёте на 1 тыс. чел.; среднее число трудящихся, вовлечённых в одну З.; среднее количество неотработанного времени в расчёте на одну З.; среднее количество неотработанного времени в расчёте на одного участника З.; средняя продолжительность З.

В аналитических целях данные по З. группируются по: продолжительности З. (более одной смены и менее одной смены), видам экономической деятельности, субъектам РФ; причинам З.: проблемы, касающиеся заработной платы, премий и других выплат (напр., повышение заработной платы, своевременность её выплаты), проблемы, касающиеся условий труда (сокращение или изменение количества часов работы, организация работы, охрана здоровья и безопасность на рабочем месте), проблемы

кадровой политики в орг-ции (напр., перемещение кадров, пересмотр штатного расписания должностей, закрытие орг-ции, сокращение штатов и увольнения); 3. сочувствия и солидарности (напр., активная поддержка группы рабочих со стороны других рабочих, хотя последние не имеют прямой заинтересованности в конкретном трудовом конфликте), 3. протеста (напр., выражение недовольства правительственной политикой или решениями, влияющими на условия труда), другие причины.

### **ЗАНЯТИЕ (РАБОТА) ВИДЫ**

см. в ст. Международные стандарты в области статистики труда, Обследование нас. по проблемам занятости

### **ЗАНЯТОСТЬ**

см. в ст. Обследование нас. по проблемам занятости

### **ЗАНЯТЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ**

– лица, которые в рассматриваемый период: 1) выполняли работу (хотя бы один час в нед.) по найму за вознаграждение деньгами или натурой, а также не по найму для получения прибыли или семейного дохода независимо от сроков получения вознаграждения или дохода за свою деятельность; 2) временно отсутствовали на работе из-за болезни или травмы, ухода за больными, ежегодного отпуска или выходных дней, компенсационного отпуска или отгулов, возмещения сверхурочных работ или работ в праздничные (выходные) дни, работы по специальному графику, нахождения в резерве, установленного законом отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет, обучения, переподготовки вне своего рабочего места, учебного отпуска, отпуска с сохранением содержания по инициативе администрации, отпуска без сохранения содержания по инициативе администрации (длительностью менее 6 мес.),

забастовки, других подобных причин; 3) работали в качестве помогающих на пр-тии, принадлежащем члену домашнего хоз-ва или родственнику.

З.э.д. считаются также лица, занятые в домашнем хоз-ве выполнением работ по произ-ву товаров или услуг, в т.ч. продукции сел., лесного хоз-ва, охоты, рыболовства и её переработкой, если производимая продукция предназначена для реализации на рынке.

Лица, владеющие собственным пр-тием или собственном делом и работающие на нём, но в рассматриваемый период на работе отсутствующие по любой причине, считаются занятыми, если в период их отсутствия пр-тие (дело) продолжало функционировать.

Лица, участвующие по направлениям служб занятости в оплачиваемых общественных работах, считаются занятыми.

Не считаются «имеющими работу, но временно отсутствующими» и не учитываются в числе занятого нас.: 1) помогающие члены семьи, участвующие в деятельности семейного пр-тия, но в рассматриваемый период не выполнявшие на пр-тии никакой работы; 2) сезонные работники, у которых истёк срок трудового договора; 3) лица, у которых есть договорённость о начале работы, но ещё не приступившие к реальной работе; 4) лица, у которых нет устойчивых трудовых отношений с орг-цией или работодателем (выполняли случайные эпизодические работы) и которые не выполняли оплачиваемую работу в течение обследуемой нед.; 5) лица, отсутствующие в связи с отпуском по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 лет до 3-х лет; 6) лица, длительно отсутствующие на работе в связи с отпуском без сохранения содержания по инициативе администрации, если период отсутствия на работе составлял 6 мес. и более.

Не считается оплачиваемой работой или доходным занятием: 1) учёба в военной академии, аспирантуре, докторантуре дневной формы обучения; 2) работа по произ-ву в домашнем хоз-ве продукции, предназначенной для собственного конечного использования; 3) работа в собственном домашнем хоз-ве по

уборке дома, приготовлению пищи для членов домашнего хоз-ва, пошиву, ремонту и содержанию в чистоте одежды для членов домашнего хоз-ва, воспитанию детей, уходу за пожилыми или больными членами домашнего хоз-ва; 4) услуги, оказываемые добровольно без оплаты для различных лиц или благотворительных орг-ций, родительских комитетов, комитетов ветеранов, больниц, детских домов или домов престарелых и др.; 5) владение акциями какого-либо пр-тия или общества без непосредственного участия данного лица в экономической деятельности этой орг-ции; 6) попрошайничество (даже если оно приносит доход).

Для лиц, З.э.д. и имеющих в рассматриваемом периоде более одной работы (доходного занятия), определяется *осн. работа* и дополнительная работа. Имеющим более одной работы считается тот, кто на обследуемой нед. кроме осн. работы выполнял другую работу или имел другое доходное занятие (или временно отсутствовал). Это может быть совместительство любого рода, выполняемое на постоянной, временной, сезонной основе, другая работа по контракту или случайные, разовые работы, работа на индивидуальной основе, предпринимательская деятельность без образования юридического лица, работа по найму у отдельных граждан, индивидуальных предпринимателей.

Существуют методологические расхождения при формировании данных о численности занятого нас., полученного по итогам обследования нас. по проблемам занятости, и среднегодовой численности занятых в экономике, формируемой в составе баланса трудовых ресурсов. В частности, в отличие от данных обследования, в среднегодовой численности занятых в экономике не учитываются военнослужащие, лица, отсутствовавшие на работе в связи с отпуском по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, но учитываются лица, находившиеся в длительном неоплачиваемом отпуске по инициативе работодателя, и трудовые мигранты (внешние и внутренние).

## ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

– сумма выплат в денежной и натуральной форме, получаемых наёмным работником, как правило, через регулярные периоды времени за отработанное время или выполненную работу, а также за неотработанное, но подлежащее оплате время.

*З.п. средняя* – З.п., исчисленная в среднем на одного работника или на единицу отработанного времени. Рассчитывается делением фонда начисленной З.п. на среднесписочную численность работников или на количество фактически отработанных человеко-часов за определённые периоды времени – час, день, нед., мес., кв., с нач. года, год.

*З.п. номинальная* – величина З.п., выраженная в денежных единицах. Различают З.п. начисленную, т.е. с учётом налогов и др. удержаний в соответствии с законодательством, и выплаченную (без налогов). При проведении федеральных статистических наблюдений в России учитывается начисленная заработная плата.

*З.п. реальная* – объём товаров и услуг, который можно приобрести на заработную плату в текущем периоде, исходя из цен базисного периода; исчисляется путём деления номинальной З.п. текущего периода без учёта налогов и других удержаний на индекс потребительских цен.

Изменение покупательной способности З.п. характеризует индекс З.п.реальной, который рассчитывается путём деления индекса номинальной З.п. на индекс потребительских цен за один и тот же временной период:

$$I_{pz} = \frac{I_{nz}}{I_u}$$

где  $I_{pz}$  – индекс реальной З.п.;  $I_{nz}$  – индекс номинальной начисленной З.п. текущего периода к базисному периоду;  $I_u$  – индекс потребительских цен текущего периода к базисному периоду.

*Заработок тарифный* – заработок, начисленный работнику за отработанное время (выполненную работу) по тарифным ставкам, окладам или

сдельным расценкам, включая надбавки и доплаты к тарифным ставкам и окладам, носящие регулярный характер и обусловленные функционированием данной орг-ции и профессиональной принадлежностью работника (напр., доплаты за тяжёлые и вредные условия труда, многосменный режим работы, за работу в ночную смену, за профессиональное мастерство, за руководство бригадой (неосвобожденным бригадиром). Не включаются доплаты за сверхурочное время, доплату за работу в выходные (нерабочие) и праздничные дни, доплаты и надбавки за географические и природно-климатические условия труда (районные коэффициенты, северные надбавки, надбавки за работу в сельской местности и т.п.), доплаты за почётные звания и другие доплаты, носящие индивидуальный характер.

Миним. размер З.п.– миним. граница оплаты труда работников при выполнении ими простых работ в нормальных условиях труда. Месячная З.п. работника, полностью отработавшего определённую за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже миним. размера оплаты труда. Миним. размер оплаты труда устанавливается федеральным законом на всей терр. РФ и соответствующими нормативными актами в субъекте РФ. Размер миним. З.п. в субъекте РФ не может быть ниже миним. размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Различают две осн. формы оплаты труда: повременную и сдельную. При повременной форме оплаты труда начисление производится по количеству фактически отработанного времени, исходя из тарифной ставки или должностного оклада работника, установленного в соответствии с характером выполняемой работы и уровнем квалификации. Оплата труда по тарифной ставке исчисляется в соответствии с применяемой в орг-ции тарифной сеткой. Тарифная сетка – шкала коэффициентов, состоящая из определённого числа тарифных разрядов (классифицируемых в зависимости от квалификации работников и сложности труда) и соответствующих им тарифных ставок, установленных за единицу

времени. Тарифная ставка 1 разряда не должна быть ниже законодательно установленного уровня миним. З.п.

Единая тарифная сетка оплаты труда работников бюджетной сферы (ЕТС) применялась с 1992 для гос. регулирования уровня З.п. работников бюджетного сектора путём периодического её пересмотра с целью повышения размеров тарифных ставок. С янв. 2009 ЕТС отменена в связи с переходом орг-ций бюджетного сектора на новые условия оплаты труда.

Сдельной формой оплаты труда называется такая форма З.п., при которой начисление З.п. производится по количеству и качеству выработанной продукции по сдельным расценкам, в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ и оказания услуг), в долях от прибыли. Сдельная форма оплаты труда может быть индивидуальной или коллективной (групповой, бригадной), при которой заработная плата начисляется всему коллективу и распределяется между его членами пропорционально отработанному времени с учётом соответствующих тарифных коэффициентов или тарифных разрядов работников.

## **ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА НОМИНАЛЬНАЯ**

– сумма всех выплат в денежной и натуральной форме, получаемых наёмным работником за отработанное время или выполненную работу, а также за неотработанное время, но подлежащее оплате (отпуска и пр.), выраженная в денежных единицах.

## **ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА НАЧИСЛЕННАЯ РЕАЛЬНАЯ**

характеризует покупательную способность *заработной платы* в отчётном периоде в связи с изменением цен на потребительские товары и услуги по сравнению с базисным периодом, определяемую в виде объёма товаров и услуг,

которые можно на неё приобрести в текущем периоде. Для этого рассчитывается индекс З.п.н.р. путём деления индекса *заработной платы номинальной* начисленной на индекс потребительских цен за один тот же временной период.

## **ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА СРЕДНЯЯ**

см. в ст. Заработная плата

## **ЗАРАБОТОК ТАРИФНЫЙ**

см. в ст. Заработная платы

## **ЗАТРАТЫ РАБОТОДАТЕЛЯ НА РАБОЧУЮ СИЛУ**

– издержки, которые несёт работодатель в связи с наймом и содержанием рабочей силы.

Международ. рекомендации о составе З.р. на р.с. сформулированы в Резолюции, принятой 11-й Международ. конференцией статистиков труда (окт. 1966).

В Международ. стандартной классификации расходов на рабочую силу указывается, что статистическое понимание издержек на рабочую силу включает вознаграждение за выполненную работу, платежи за время оплачиваемое, но не отработанное, премии и денежные подарки, расходы на питание, напитки и тому подобные выплаты, расходы предпринимателя на обеспечение работников жильем, на социальное страхование, профессиональную подготовку, культурно-бытовое обслуживание и иные цели – такие, как транспорт для рабочих, рабочая одежда, а также налоги, рассматриваемые в качестве издержек на рабочую силу.

Следует иметь в виду, что категория «затраты на рабочую силу» шире используемой в Системе национальных счетов категории «компенсации работникам». Различие между этими категориями заключается в основном в том, что в первом случае помимо *заработной платы* и расходов предпринимателя на социальное обеспечение учитываются такие ст., как расходы на жильё, профессиональное обучение, культурно-бытовое обслуживание (столовые,

культурные, образовательные и другие службы), налоги, рассматриваемые как расходы на содержание рабочей силы, и другие смешанные ст. расходов, такие, как рабочая одежда, командировочные и т.п.

В междунар. рекомендациях расходы на рабочую силу классифицированы по направлениям и сгруппированы в десять осн. групп, каждая из которых содержит соответствующие элементы расходов. Осн. назначение такой классификации – показать все виды издержек работодателей, исходя из того, что они отражают расходы орг-ций на используемую рабочую силу, а не доходы, получаемые работниками за работу, хотя многие из этих расходов являются также прямыми или косвенными доходами трудящихся.

В составе З.р.на р.с. выделяют два крупных блока. Первый блок включает прямые затраты, направленные на удовлетворение потребностей работников: вознаграждение за отработанное и неотработанное время и предоставляемые работникам блага и услуги; второй состоит из косвенных затрат работодателя – обязательные отчисления работодателя, связанные с содержанием рабочей силы. Соотношение между этими видами затрат складывается под влиянием многих факторов: финансового положения пр-тий, конъюнктуры рынка рабочей силы, законодательной базы в отношении налогов и сборов на фонд оплаты труда.

В условиях жёсткого регулирования заработной платы в дореформенный период пр-тиями широко использовалась система предоставления работникам всевозможных неденежных льгот, таких, как льготное питание, медицинское обслуживание, дома отдыха, летние детские лагеря и т.п. Такая форма дополнительной компенсации платы за труд служила важным механизмом привлечения и закрепления рабочей силы.

В новых рыночных условиях структура З.р.на р.с. претерпела значительные изменения. В процессе реструктуризации экономики произошёл отказ многих пр-тий от объектов социальной инфраструктуры, что привело к

снижению доли расходов на социальную защиту работников, а снижение налогового бремени на фонд оплаты труда привело к падению доли обязательных отчислений работодателей в структуре затрат на рабочую силу. В рекомендациях МОТ указывается, что вопросы затрат на рабочую силу целесообразно изучать на основе специальных выборочных обследований с интервалом, не превышающим пяти лет. При этом в качестве периода наблюдения предлагается 12 мес., т.е. обычный отчётный год, с тем чтобы подсчитать не только регулярные затраты, но и затраты, осуществляемые только раз в году или нерегулярно в течение года.

В России статистическое изучение З.р.на.р.с. организовано с 1995 на основе выборочных обследований орг-ций, проводимых с периодичностью 2 раза в пять лет. Цель обследований – получение информации об уровне, структуре и динамике затрат, произведённых орг-циями в пользу работников за год. Выборка обеспечивает получение репрезентативных данных на федеральном и региональном уровнях.

Затраты орг-ций на рабочую силу – сумма вознаграждений в денежной и неденежной формах за выполненную работу и неотработанное время, дополнительные расходы орг-ций, связанные с обеспечением работников жильём, оздоровительными мероприятиями, профессиональным обучением, культурно-бытовым обслуживанием, суммы единого социального налога, страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, добровольное пенсионное, медицинское и другие виды страхования, командировочные расходы, а также налоги и сборы, связанные с содержанием наёмной рабочей силы. Выплаты в неденежной форме в виде товаров (услуг) учитываются по стоимости этих товаров (услуг), исходя из их рыночных цен (тарифов) на дату начисления, а при гос. регулировании цен (тарифов) на эти товары (услуги) – исходя из гос. регулируемых розничных цен. В случае если товары, продукты, питание, услуги предоставлялись по ценам (тарифам) ниже

рыночных, то в фонде заработной платы учитывается дополнительная материальная выгода, полученная работниками в виде разницы между рыночной стоимостью товаров, продуктов, питания, услуг и суммой, фактически уплаченной работниками.

При проведении обследований орг-ций ст. З.р. на .р.с. классифицированы с учётом междунар. рекомендаций и сгруппированы по направлениям в десять осн. групп: 1) оплата за отработанное время; 2) оплата за неотработанное время; 3) единовременные поощрительные выплаты; 4) оплата питания, жилья, топлива, включаемая в заработную плату; 5) расходы орг-ций по обеспечению работников жильём; 6) расходы орг-ций на социальную защиту работников; 7) расходы на профессиональное обучение; 8) расходы на культурно-бытовое обслуживание; 9) расходы на рабочую силу, не отнесённые к ранее приведённым классификационным группам; 10) налоги и сборы, связанные с использованием рабочей силы.

Каждая группа состоит из набора соответствующих ст. расходов работодателя.

Первые четыре группы составляют показатель «фонд заработной платы», сопоставимый с аналогичным показателем, разрабатываемым в составе месячного статистического наблюдения по труду.

Расходы орг-ции по обеспечению работников жильём (группа 5) включают, в частности: безвозмездные субсидии, предоставленные работникам на жилищное строительство или приобретение жилья и суммы, уплаченные за работников орг-цией, в порядке погашения заёмных денежных средств, выданных работникам на эти цели; стоимость жилья, переданного в собственность работникам, а также разницу между рыночной стоимостью квартиры, реализованной орг-цией работнику, и суммой, уплаченной работником; расходы на содержание жилищного фонда, находящегося на балансе орг-ции или финансируемого в порядке долевого участия за минусом субсидий, полученных от гос. органов, и за минусом налоговых скидок.

Расходы орг-ции на социальную защиту работников (группа 6) включают как обязательные, так и добровольные платежи орг-ций в пользу работников. Среди них: 1) единый социальный налог, страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на произ-ве и профессиональных заболеваний; выходное пособие при прекращении трудового договора и суммы, выплаченные уволенным работникам на период трудоустройства в связи с реорганизацией или ликвидацией орг-ции, сокращением численности или штата работников; суммы, выплаченные в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением их здоровья (кроме взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на произ-ве и профессиональных заболеваний); 2) взносы по договорам добровольного пенсионного страхования работников, медицинского страхования работников и членов их семей; 3) расходы по оплате учреждениям здравоохранения услуг, оказываемых работникам, за счёт средств орг-ции; 4) материальная помощь, предоставленная отдельным работникам при особых обстоятельствах по личному заявлению, напр., на медикаменты, погребение и т.п.; 5) оплата путёвок работникам и членам их семей на лечение, отдых, за счёт средств орг-ции или денежная компенсация на санаторно-курортное лечение; 6) расходы на содержание (включая амортизацию) медпунктов, профилакториев, домов отдыха, находящихся на балансе орг-ции или финансируемых в порядке долевого участия за минусом субсидий, полученных от гос. органов, а также за минусом налоговых скидок и на приобретение медикаментов для лечебно-профилактических учреждений; 7) оплата абонементов в группы здоровья, оплата расходов по протезированию и другие подобные расходы; 8) суммы, выплаченные за счёт средств орг-ции, в виде доплат к пенсиям работающим пенсионерам, единовременных пособий при выходе на пенсию.

Расходы на профессиональное обучение (группа 7) включают: 1) расходы по содержанию учебных зданий и помещений, находящихся на балансе орг-ции, или финансируемых ею в порядке долевого участия, за минусом субсидий, полученных от гос. органов, а также за минусом налоговых скидок; 2) расходы на платное обучение своих работников в учебных заведениях, связанное с производственной необходимостью; 3) другие расходы по подготовке и переподготовке кадров (напр., оплата нештатных преподавателей).

В расходы на культурно-бытовое обслуживание входят: 1) арендная плата за помещения для проведения культурно-массовых, физкультурных и спортивных мероприятий; 2) расходы по содержанию столовых, библиотек, клубов, спортивных сооружений, дошкольных учреждений, находящихся на балансе орг-ции, или финансируемых ею в порядке долевого участия, за минусом субсидий, полученных от гос. органов, а также за минусом налоговых скидок; 3) возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных учреждениях; 4) оплата подписки на газеты, журналы, оплата услуг связи в личных целях работников; 5) стоимость подарков и билетов на зрелищные мероприятия детям работников; оплата путёвок работникам и членам их семей на экскурсии, путешествия, оплата занятий в спортивных секциях; 6) расходы орг-ции на проведение вечеров отдыха, дискотек, спектаклей, концертов, лекций, диспутов, встреч с деятелями науки и искусства, спортивных мероприятий; 7) расходы по орг-ции кружков, курсов, студий, клубов, народных университетов, факультетов, выставок-продаж изделий самодельного творчества, ярмарок, игровых комнат для детей и т.п.; расходы на приобретение театральных костюмов, спортивной формы, спортивного инвентаря или оплата за их прокат.

В состав 8-ой группы расходов входят: 1) оплата стоимости проездных документов к месту работы и обратно; 2) оплата (полностью или частично) проезда работников ж.-д., авиационного, морского, речного,

автомобильного транспорта, городского электротранспорта, транспортного стр-ва; 3) стоимость бесплатно выданных форменной одежды, обмундирования, остающихся в личном постоянном пользовании, или сумма льгот в связи с их продажей по пониженным ценам; стоимость выданной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока и лечебно-профилактического питания или возмещения затрат работникам за приобретённые ими спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты в случае невыдачи их администрацией; 4) расходы на командировки, включая полевое довольствие, в пределах и сверх норм, установленных законодательством; 5) расходы при переводе работников на работу в другие местности; оплата стоимости проезда обучающихся работников к месту нахождения учебного заведения и обратно; 6) расходы на оформление и выдачу паспортов и виз; 7) расходы на платное обучение работников, не связанное с производственной необходимостью, расходы на платное обучение членов семей работников.

Фонд заработной платы (группы с 1 по 4) и расходы, приведённые в группах с 5 по 9, относятся к прямым затратам орг-ций. К косвенным затратам относятся средства, которые изымаются в виде обязательных отчислений в гос. внебюджетные социальные фонды и отдельные региональные и местные сборы. Кроме того, структура затрат на рабочую силу позволяет формировать показатель фонда оплаты труда работников, используемый СНС (компенсации работникам).

Осн. расчётные показатели, формируемые по результатам обследований орг-ций: 1) среднемесячные затраты на рабочую силу в расчёте на одного работника (руб.), которые определяются делением суммы затрат на рабочую силу на среднесписочную численность работников орг-ции за год; 2) затраты на рабочую силу в расчёте на один отработанный час – отражает затраты работодателя за фактически выполненную работ и определяется делением суммы затрат на рабочую силу на число отработанных человеко-часов

работниками списочного состава за год; 3) затраты на рабочую силу в расчёте на один оплаченный час (рублей) – рассчитывается делением суммы затрат на рабочую силу на кол-во оплаченных человеко-часов за год. Отношение затрат на отработанный час к затратам на оплаченный час является косвенным показателем интенсивности использования рабочего времени. Чем ближе это соотношение к единице, тем выше интенсивность использования рабочего времени.

Информация о З.р. на р.с. разрабатывается по субъектам РФ, видам деятельности, формам собственности, группам орг-ций в зависимости от численности работников; по гос. и негос. орг-циям. Полученная информация позволяет выявить особенности социальной политики орг-ций различных отраслей экономики и форм собственности. Средние расходы на рабочую силу в расчёте на одного работника, отработанное или оплаченное время в различных отраслях экономики представляют особый интерес с точки зрения межотраслевых и междунар. сопоставлений.

## **ЗАТРАТЫ ТРУДА НА ПРОИЗВОДСТВО ТОВАРОВ И УСЛУГ**

– совокупные затраты труда по произ-ву товаров и услуг на всех видах работ, расчёт которых осуществляется по показателям: количество рабочих мест; количество отработанного времени в расчёте на год; количество рабочих мест в эквиваленте полной занятости.

Исчисление показателей затрат труда взаимосвязано и основано на оценке количества рабочих мест и среднего времени работы на одно рабочее место по каждому виду работ. Оценка затрат труда осуществляется на основе интеграции данных о занятости и отработанном времени, полученных из различных источников. Расчёты производятся в среднем за год.

Под работой понимается любая деятельность, связанная с выпуском товаров и услуг в рамках

сферы проз-ва, границы которой определены в Системе национальных счетов (СНС).

Общее количество рабочих мест (работ) исчисляется путём суммирования всех видов работ наёмных работников и работающих не по найму, включая дополнительные работы для лиц, имеющих более одной работы, а также прои-во в домашнем хоз-ве товаров и услуг для продажи и обмена и продукции сел., лесного хоз-ва, охоты, рыболовства для собственного использования, рабочих мест иностранных граждан, работающих на территории страны. Общее количество рабочих мест превышает численность занятых в экономике на количество вторых, третьих и т.д. мест работы, а также на численность лиц, занятых в домашнем хоз-ве продукции, предназначенной для собственного использования.

Количество фактически отработанного времени в расчете на год на всех видах работ по производству товаров и услуг характеризует количество фактически отработанных человеко-часов по производству товаров и услуг (на осн., дополнительной работе, а также в прои-ве в домашних хоз-вах продукции сел., лесного хоз-ва, охоты и рыболовства как для реализации, так и для собственного использования) на терр. страны. Исчисляется путём умножения количества рабочих мест по каждому виду работ на среднее фактическое время работы на одно рабочее место.

Фактически отработанное время включает время работы в течение нормального рабочего времени; время, отработанное сверх нормальной продолжительности рабочего времени; время, проведённое на рабочем месте для его обслуживания и подготовки к работе; время, отведенное для коротких перерывов в работе для отдыха. В фактически отработанное время не включается оплаченное, но неотработанное время, напр., ежегодный отпуск или время болезни.

Эквивалент полной занятости – количество рабочих мест из расчёта полного рабочего дня. Исчисляется путём деления общего количества отработанных часов на всех видах работ по

прои-ву товаров и услуг за рассматриваемый период на среднее количество часов на рабочих местах с полным рабочим днём. Среднее количество часов на рабочих местах с полным рабочим днём за рассматриваемый период определено как максимально возможный фонд рабочего времени при 40-часовой рабочей нед. за исключением законодательно установленного времени ежегодного отпуска, приходящегося на рассматриваемый период. Так, при оценке трудовых затрат за год максимально возможный фонд рабочего времени для исчисления эквивалента полной занятости равен 1920 часов ((52 календарные нед. – 4 нед. отпуска) \* 40 часов = 1920 часов). Величина максимально возможного фонда рабочего времени в динамике должна оставаться неизменной, если законодательные нормы относительно продолжительности рабочей нед. и ежегодного отпуска не меняются.

## **И**

### **ИНДЕКС ДЖИНИ**

(коэффициент концентрации заработной платы) – характеризует степень отклонения фактического распределения начисленной *заработной платы* работников от линии их равномерного распределения. Величина коэффициента может варьировать от 0 до 1, при этом, чем выше значение показателя, тем более неравномерно распределена заработная плата.

### **ИНДЕКСЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

(теоретические основы, используемые в анализе результатов обследования орг-ций о распределении численности работников по размерам заработной платы).

В соответствии с общей теорией статистики в основу обследования положен интервальный вариационный ряд распределения численности работников по размерам заработной платы. Рядом распределения в статистике называется ряд цифровых показателей, представляющих распределение единиц совокупности по одному существенному признаку. По своей

конструкции ряд распределения состоит из двух элементов: вариантов (групп по выделенному признаку) и частот (численности групп). Вариантами в данном обследовании являются интервалы по размерам заработной платы, частотами – численность работников. Частоты, выраженные в виде относительных величин (доли единиц, процентов), называются частостями. Сумма частностей равна 1, если они выражены в долях единицы, и 100%, если они выражены в процентах.

Общая схема ряда распределения такова: в совокупности, состоящей из  $N$  единиц, некоторая переменная величина  $x$  (т.е. какой-либо варьирующий признак) принимает различные значения:  $x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$ . Каждое из этих значений имеет частоту  $f_1, f_2, f_3, \dots, f_n$ . Исходя из этого, вариационный ряд распределения можно представить в виде:

Вариант $x_i$	Частота $f_i$
$x_1$	$f_1$
$x_2$	$f_2$
$x_3$	$f_3$
.	.
$x_n$	$f_n$
Итого	$\sum_i f_i$ (или $N$ )

Если интервальный вариационный ряд распределения построен с равными интервалами, частоты позволяют судить о степени заполнения интервала единицами совокупности. При построении неравных интервалов на основании частот нельзя получить информацию о степени заполнения каждого интервала. В этом случае исчисляют плотность распределения. Абсолютная плотность распределения – это частота, приходящаяся на единицу длины интервала, относительная плотность распределения – частость, приходящаяся на единицу длины интервала. Для характеристики закономерностей распределения изучаемого признака рассчитываются показатели центра распределения: средняя арифметическая, мода и медиана. По данным первичного ряда рассчитывается простая средняя арифметическая ( $\bar{x}$ ), при вычислении по данным ранжированного вариационного ряда

применяется формула средней взвешенной. В отличие от средней арифметической, рассчитываемой на основе всех вариантов значений признака, мода характеризует величину варианта, занимающего определённое положение в ранжированном вариационном ряду.

## ИСТОЧНИКИ СТАТИСТИЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИИ О БЕЗРАБОТИЦЕ

– сформировались в 1991– 92 после принятия Закона РФ «О занятости нас. в РФ» от 19.04.1991 N 1032-1, который определил правовые, экономические и организационные основы гос. политики содействия занятости нас., в т.ч. гарантии государства по реализации конституционных прав граждан РФ на труд и социальную защиту от безработицы. Важным источником информации об экономической активности нас., занятости и *безработице* является *обследование нас. по проблемам занятости*, проводимое органами гос. статистики с 1992 путём опроса нас. в домашних хоз-вах. Второй источник информации о безработице – федеральное статистическое наблюдение, разрабатываемое по системе органов гос. службы занятости, в функции которых входит регистрация граждан, ищущих работу, признание граждан безработными, обеспечение гос. гарантий для безработных (назначение и выплата пособия по безработице, материальной помощи, оформление досрочных пенсий) и оказание гражданам содействия в поиске работы (консультирование, профориентация, профессиональное обучение, трудоустройство и т.д.). Сбор и разработка сведений осуществляется с 1991 с месячной и кв. периодичностью. В месячной отчётности предусмотрены показатели, характеризующие общую численность граждан, обратившихся в службы занятости в поисках работы, процессы их регистрации в качестве безработных (признано безработными), снятия их с учёта в связи с трудоустройством, оформлением на досрочную пенсию, направлением на профессиональное обучение и другим

причинам. В этой же форме предусмотрена информация о заявленной пр-тиями и орг-циями потребности в работниках (т.е. о вакансиях), о назначениях и выплатах пособий по безработице, об участии в общественных работах и некоторые другие показатели.

Квартальная отчётность служб занятости представлена более подробным перечнем показателей, характеризующих: социально-демографи-ческий состав как общей численности граждан, ищущих работу, так и тех, кто официально признан безработными; распределение безработных по продолжительности безработицы; масштабы и формы профессионального обучения; и профессиональной ориентации.

Одним из преимуществ формирования статистической отчётности, основанной на адм. учёте, является то, что сбор данных проводится, короткие сроки (обычно в первой половине следующего за отчётным мес.), чем при проведении обследования нас. по проблемам занятости. Используя этот массив данных, можно ежемесячно следить за динамикой численности граждан, ищущих работу с помощью служб занятости и за изменением уровня регистрируемой безработицы.

Однако сведения, получаемые по данному источнику информации, фиксируют лишь ту часть безработных, которые обращаются за содействием в трудоустройстве и получением материальной поддержки в службы занятости. Размеры численности безработных, зарегистрированных в службах занятости, в несколько раз ниже по сравнению с данными, получаемыми в ходе обследований нас. по проблемам занятости. Это обусловлено рядом причин: относительно невысоким размером выплачиваемого пособия, неудовлетворенностью предлагаемыми рабочими местами, необходимостью регулярно отмечаться, да и просто нежеланием многих граждан официально признать себя безработными. При этом величина зарегистрированной безработицы подвержена изменениям в законодательстве, устанавливающим правила регистрации

безработных, размеры и формы материальной их поддержки, и в значительной мере зависит от финансовых возможностей служб занятости.

При формировании показателей федерального статистического наблюдения, разрабатываемого по системе органов гос. службы занятости, используются понятия и определения, установленные Федеральным законом о занятости нас. в РФ.

*Безработные* граждане, зарегистрированные в органах службы занятости – трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка (дохода), зарегистрированные в органах службы занятости по месту жительства в целях поиска подходящей работы, ищущие работу и готовые приступить к ней.

Безработными в соответствии с законодательством РФ о занятости нас. не могут быть признаны граждане: не достигшие 16-летнего возраста; которым в соответствии с законодательством РФ назначена трудовая пенсия по старости (по возрасту), в т.ч. досрочно, за выслугу лет; отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие профессии (специальности) – в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по одной и той же профессии, специальности) дважды; не явившиеся без уважительной причины в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных; осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы,

а также к наказанию в виде лишения свободы; представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными. Общественные работы – трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу; их организуют органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления по предложению и при участии органов службы занятости. С лицами, желающими участвовать в общественных работах, заключается срочный трудовой договор.

Временное трудоустройство – работа временного характера, организуемая органами службы занятости для граждан, ищущих работу. С лицами, направленными органами службы занятости на работы временного характера, заключается срочный трудовой договор.

Продолжительность зарегистрированной безработицы (продолжительность законченной безработицы) – время между днём регистрации гражданина в качестве «безработного» и днём снятия его с учёта в службе занятости по месту жительства. Показатель «продолжительность безработицы» делится на периоды: до 1 мес., от 1 до 4 мес., от 4 до 8 мес., от 8 мес. до 1 мес., свыше 1 мес.

Средняя продолжительность зарегистрированной безработицы определяется путём расчёта средневзвешенной в интервальном ряду, который представлен в виде периодов продолжительности безработицы и количества безработных в этих интервалах.

Пособие по безработице – гарантированная государством материальная (денежная) поддержка, на которую имеют право граждане, официально признанные безработными. Размеры и периоды выплаты пособия по безработице устанавливаются законом.

Уровень безработицы – удельный вес численности безработных в численности

*экономически активного нас.*, рассчитанный в процентах; рассчитывается для разных возрастных групп нас., мужчин и женщин, лиц с разным уровнем образования.

Уровень зарегистрированной безработицы – удельный вес численности зарегистрированных безработных в численности экономически активного нас., рассчитанный в процентах.

## **К**

### **КАДРЫ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**

– совокупность лиц, занятых в федеральных гос. органах на федеральном и региональном (республиканском, краевом, областном, окружном, районном) уровнях; гос. органах субъектов РФ всех уровней, органах местного самоуправления и избирательных комиссиях муниципальных образований. Численность лиц, занятых в органах гос. власти и местного самоуправления, включает численность лиц, занятых на гос. должностях и должностях гос. гражданских служащих, сотрудников правоохранительных органов и органов прокуратуры, а также специалистов и служащих, не отнесенных к гос. гражданским служащим, персонал по охране и обслуживанию зданий.

Численность лиц, занятых в органах местного самоуправления, включает численность лиц, занятых на муниципальных должностях, должностях муниципальной службы, а также служащих, не отнесенных к муниципальным служащим, и персонал по охране и обслуживанию зданий.

Гос. служба – профессиональная деятельность по обеспечению исполнения полномочий гос. органов. К гос. органам относятся: органы законодательной власти РФ и субъектов РФ; органы исполнительной власти РФ и субъектов РФ; органы судебной власти и прокуратуры РФ и органы судебной власти субъектов РФ; другие гос. органы РФ, образованные в соответствии с Конституцией РФ (федеральные: Счётная палата РФ, Центральная избирательная комиссия РФ, с

1998 – Аппарат Уполномоченного по правам человека, аналогичные органы субъектов РФ).

Гос. должности РФ и субъектов РФ в соответствии с Указом Президента РФ от 11 янв. 1995 № 32 «О гос. должностях РФ» – должности для непосредственного исполнения полномочий гос. органов. Это должности руководителей (первых лиц) высших гос. органов РФ, гос. органов субъектов РФ (по органам законодательной власти – должности председателей палат, комитетов (комиссий) палат Федерального Собрания РФ их заместителей, членов комитетов (комиссий) палат Федерального Собрания РФ, аналогичные должности в законодательных органах субъектов РФ; по органам исполнительной власти – должности Председателя Правительства РФ, его заместителей, федеральных министров, руководителей высших исполнительных органов субъектов РФ; по органам судебной власти и прокуратуры – должности председателей судов всех уровней и их заместителей, Ген. прокурора РФ, судей (включая военных); Председателя Следственного комитета РФ, Ген. директора Судебного департамента при Верховном Суде РФ; по другим гос. органам – должности председателей и их заместителей Счётной палаты и Центральной избирательной комиссии РФ, Уполномоченного по правам человека, аудиторов Счётной палаты РФ, членов Центральной избирательной комиссии РФ (на постоянной основе), аналогичные должности в гос. органах субъектов РФ).

Категории и группы должностей гражданской службы установлены в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 № 79-ФЗ «О гос. гражданской службе РФ», Реестром должностей федеральной гражданской службы, утверждённым Указом Президента РФ от 31 дек. 2005 № 1574, а также реестрами (перечнями) должностей гражданской службы субъектов РФ, утверждёнными соответствующими нормативными правовыми актами субъектов РФ.

В категорию должностей гражданской службы «руководители» включаются должности руководителей и заместителей руководителей

гос. органов и их структурных подразделений (служб, департаментов, управлений, отделов (самостоятельных)), кроме должностей, относящихся к гос. должностям РФ, субъектов РФ, в соответствии с Указом Президента РФ от 11 янв. 1995 № 32 и нормативными актами субъектов РФ.

В категорию должностей гражданской службы «помощники (советники)» включаются должности, учреждаемые для содействия лицам, замещающим гос. должности РФ и субъектов РФ, руководителям гос. органов субъектов РФ (первым лицам) в реализации их полномочий и замещаемые на определённый срок, ограниченный сроком полномочий указанных лиц или руководителей.

В категорию должностей гражданской службы «специалисты» включаются должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения гос. органами установленных задач и функций и замещаемые без ограничения срока полномочий (должности начальников и заместителей начальников отделов в составе служб, департаментов, управлений; референтов; гл. федеральных и федеральных инспекторов, военных инспекторов РФ, гл. советников, ведущих советников и советников; гл. консультантов, ведущих консультантов и консультантов; гл. специалистов-экспертов, ведущих специалистов-экспертов и специалистов-экспертов).

В категорию должностей гражданской службы «обеспечивающие специалисты» включаются должности, учреждаемые для организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хоз. и иного обеспечения деятельности гос. органов и замещаемые без ограничения срока полномочий (должности гл. специалистов 1, 2 и 3 разрядов; ведущих специалистов 1, 2 и 3 разрядов; старших специалистов 1, 2 и 3 разрядов; специалистов 1, 2 и 3 разрядов).

Муниципальная служба – профессиональная деятельность по обеспечению исполнения полномочий выборных, других органов местного самоуправления, избирательных

комиссий муниципальных образований, образованных в субъектах РФ. Категории и группы должностей муниципальной службы приведены в соответствии с Федеральным законом от 2 марта 2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ» и реестрами должностей муниципальной службы, утверждёнными законами субъектов РФ. Муниципальные должности – должности депутатов, членов выборного органа местного самоуправления, выборные должностные лица местного самоуправления, члены избирательных комиссий муниципальных образований, действующих на постоянной основе и являющихся юридическими лицами, с правом решающего голоса.

Должности муниципальной службы – должности в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования, которые устанавливаются муниципальными правовыми актами в соответствии с реестром должностей муниципальной службы в субъекте РФ, утверждаемым законом субъекта РФ, с установленным кругом обязанностей по обеспечению исполнения полномочий органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования или лица, замещающего муниципальную должность. На должностях муниципальной службы учитываются лица, замещавшие должности муниципальной службы путём заключения трудового договора (должности руководителей муниципальных органов и структурных подразделений этих органов, их заместителей и специалистов всех категорий).

Сведения о дополнительном профессиональном образовании работников гражданской и муниципальной службы с 2008 (в т.ч. в соответствии с гос. и муниципальным заказом) разрабатываются на основании п. 2 Указа Президента РФ от 28 дек. 2006 № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании гос. гражданских служащих РФ».

Согласно гос. требованиям, утвержденным пост. Правительства РФ «Об утверждении гос. требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и

стажировке гос. гражданских служащих РФ» от 6 мая 2008 № 362, дополнительное профессиональное образование гражданских служащих включает их профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку.

Профессиональная переподготовка осуществляется для выполнения гражданскими служащими нового вида профессиональной деятельности, а также для получения дополнительной квалификации.

Повышение квалификации осуществляется в целях: освоения актуальных изменений в конкретных вопросах профессиональной деятельности (краткосрочное повышение квалификации); комплексного обновления знаний по ряду вопросов в установленной профессиональной служебной деятельности.

Продолжительность стажировки, являющейся самостоятельным видом дополнительного профессионального образования гражданских служащих, установлена от 2 до 4 мес., а для стажировки, являющейся составной частью программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации, определяется учебным планом соответствующих программ.

Дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих также включает их профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку в объемах почасовой нагрузки в соответствии с законодательством субъектов РФ и нормативными актами местного самоуправления.

Сбор информации о должностном составе гос. и муниципальных служащих, их структуре по полу, возрасту, образованию, стажу работы, повышению квалификации осуществляется в ходе специальных обследований органов гос. власти и местного самоуправления.

## **КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛА**

– классификация работников, исходя из выполняемых ими функций. Наёмные работники распределяются на две группы: рабочие и служащие. В группе служащих

выделяются следующие категории: руководители, специалисты и другие работники, относящиеся к служащим. Распределение работников по категориям персонала в орг-ции осуществляется на основании Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), введённого в действие с 1 янв. 1996 постановлением Гос. комитета РФ по стандартизации и метрологии от 26 дек. 1994 № 367. ОКПДТР состоит из двух разделов: перечня профессии рабочих и перечня должностей служащих (руководителей, специалистов, других служащих).

Профессия – род занятий, вид трудовой деятельности, требующий определенной подготовки, наличия необходимых знаний, умений и навыков, приобретённых в результате специального обучения или на практике (последнее в основном для выполнения функций в качестве рабочего).

К рабочим относятся лица, осуществляющие функции преимущественно физического труда, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, поддержанием в рабочем состоянии машин и механизмов, производственных помещений и др. К рабочим, в частности, относятся лица, занятые: управлением, регулированием и наблюдением за работой автоматов, автоматических линий, автоматических приспособлений, а также непосредственно управлением или обслуживанием машин, механизмов, агрегатов и установок; изготовлением материальных ценностей вручную, а также при помощи простейших механизмов, приспособлений, инструментов; стр-вом и ремонтом зданий, сооружений, монтажом и ремонтом оборудования, ремонтом транспортных средств; перемещением, погрузкой или выгрузкой сырья, материалов, готовой продукции; уходом за машинами, оборудованием, обслуживанием производственных и непроизводственных помещений; проходкой наземных и подземных горных выработок, бурением, испытанием, опробованием и освоением скважин, геологосъемочными, поисковыми и другими

видами геологоразведочных работ, если их труд оплачивается по тарифным ставкам или месячным окладам рабочих; на работах по приёму, хранению и отправке грузов на складах, базах, в кладовых и других хранилищах; машинисты, водители, кочегары, дежурные стрелочных постов, обходчики путей и искусственных сооружений, грузчики, проводники, рабочие по ремонту и уходу за транспортными линиями, линиями связи, по ремонту и уходу за оборудованием и средствами передвижения, трактористы, механики, рабочие растениеводства и животноводства; почтальоны, телефонисты, телеграфисты, радиооператоры, операторы связи, операторы электронно-вычислительных и вычислительных машин; дворники, уборщики, курьеры, гардеробщики, сторожа.

Должность – служебное положение работника, обусловленное кругом его обязанностей, прав и ответственностью при осуществлении своей деятельности в качестве руководителя, специалиста, служащего.

К руководителям относятся работники, занимающие должности руководителей орг-ций и их структурных подразделений. К ним относятся: директора (ген. директора), руководители, начальники, управляющие, заведующие, председатели, командиры, капитаны; гл. специалисты. К категории руководителей относятся также заместители по должностям.

К специалистам относятся работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами, в частности, агрономы, администраторы, бухгалтеры, геологи, диспетчеры, инженеры, инспекторы, корректоры, математики, механики, нормировщики, редакторы, ревизоры, психологи, социологи, врачи, преподаватели, учителя, техники, товароведы, физиологи, художники, экономисты, энергетики, юрисконсульты и др. К категории специалистов относятся также и ассистенты, помощники названных специалистов.

Другие служащие – работники, осуществляющие подготовку и оформление

документации, учёт и контроль, хозяйственное обслуживание, в частности, агенты, архивариусы, дежурные, делопроизводители, кассиры, коменданты, контролеры (не относимые к рабочим), копировщики технической документации, секретари-машинистки, смотрители, статистики, стенографистки, табельщики, учётчики, чертёжники.

Квалификация работника – уровень образования (профессиональной подготовки) и опыт практической работы, которые в совокупности образуют необходимые предпосылки для выполнения работы определенной сложности по какой-либо профессии, должности. Уровень квалификации рабочего оценивается по присвоенному ему тарифному разряду. Для ряда профессий рабочих уровень квалификации определяется по классам (1, 2, 3, 4).

#### **КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА**

см. в ст. Категории персонала

#### **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР**

см. в ст. Забастовка

#### **КОМПЕНСАЦИИ ЗА РАБОТУ ВО ВРЕДНЫХ И (ИЛИ) ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА**

см. в ст. Условия труда работников

#### **КОНВЕНЦИЯ 1985 ГОДА «О СТАТИСТИКЕ ТРУДА» (№ 160)**

см. в ст. Междунар. стандарты в области статистики труда

#### **КОСВЕННЫЕ ЗАТРАТЫ НА РАБОЧУЮ СИЛУ**

см. в ст. Затраты работодателя на рабочую силу

#### **КОЭФФИЦИЕНТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

см. в ст. Рабочее время

#### **КОЭФФИЦИЕНТ ПОСТОЯНСТВА КАДРОВ**

см. в ст. Движение рабочей силы

#### **КОЭФФИЦИЕНТ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ**

см. в ст. Движение рабочей силы

#### **КОЭФФИЦИЕНТ СМЕННОСТИ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ**

см. в ст. Рабочее время

#### **КОЭФФИЦИЕНТ ПРЯМЫХ ЗАТРАТ ТРУДА**

см. в ст. Затраты работодателя на рабочую силу

#### **Л**

#### **ЛИКВИДАЦИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА**

см. в ст. Движение рабочих мест

#### **М**

#### **МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ В ОБЛАСТИ СТАТИСТИКИ ТРУДА**

– комплекс стандартизированных рекомендаций в области статистики труда, содержащих осн. понятия и определения базовой системы показателей, методологию их формирования и принципы классификации, методы сбора, анализа и публикации данных. На междунар. уровне вопросы разработки междунар. норм в области статистики труда и контроля их применения в рамках системы ООН находятся в ведении МОТ.

МОТ была основана в 1919 при Лиге Наций. Осн. направления деятельности МОТ связаны с разработкой междунар. трудовых норм, подкреплённых системой контроля их выполнения, разработкой междунар. политики

и программ с целью содействия соблюдению осн. прав человека, улучшению условий труда и жизни, расширению возможностей занятости. Статистическая деятельность МОТ направлена на развитие национальных статистических программ, содействие обеспечению междунар. сопоставимости статистических данных на основе применения согласованных стандартных определений, классификаций и методов получения информации.

Осн. руководящие документы МОТ по применению междунар. стандартов в статистической практике – Конвенция о статистике труда (№ 160) и Рекомендация о статистике труда (№ 170), были приняты на 71-й сессии Междунар. конференции труда в 1985, а также резолюции по различным вопросам статистики труда, принятые на междунар. конференциях статистиков труда (МКСТ).

Конвенция 1985 о статистике труда (№ 160) содержит междунар. нормы, регулирующие процесс сбора, обработки и публикации статистических данных по осн. разделам статистики труда: ст. 7. (текущая статистика экономически активного нас., занятости и безработицы, где таковая существует, и, по возможности, видимой неполной занятости готовится т.о., чтобы она характеризовала страну в целом.); ст. 8. (статистика структуры и распределения экономически активного нас. готовится также для подробного анализа и использования в качестве базисных даны); ст. 9. (1. текущая статистика средних заработков и средней продолжительности рабочего времени (фактически отработанное или оплаченное время) готовится по всем осн. категориям работающих по найму и по всем осн. отраслям экономической деятельности и т.о., чтобы она характеризовала страну в целом.; 2. в случае необходимости статистические данные о повременных ставках заработной платы и нормальной продолжительности рабочего времени готовятся по осн. профессиям или группам профессий в осн. отраслях экономической деятельности и т.о., чтобы они характеризовали страну в целом); ст. 10. (статистические данные о структуре и распределении заработной платы готовятся с

охватом работающих по найму в осн. отраслях экономической деятельности); ст. 11. (статистические данные о стоимости рабочей силы готовятся по осн. отраслям экономической деятельности. По мере возможности, такие статистические данные увязываются с данными о занятости и продолжительности рабочего времени (фактически отработанное и оплаченное время) аналогичного охват); ст. 15. (статистика трудовых конфликтов готовится, по возможности, по всем отраслям экономической деятельности).

В авг. 1990 Конвенция 1985 по статистике труда (№ 160) была ратифицирована бывшим СССР. Ратифицированы ст. 7, 8, 9 и 10 данной Конвенции, которые касаются следующих разделов статистики труда: 1) текущей статистики экономически активного нас., занятости, безработицы и видимой неполной занятости; 2) статистики структуры и распределения экономически активного нас.; 3) текущей статистики средних заработков и средней продолжительности рабочего времени (фактически отработанное или оплаченное время), повременных ставок заработной платы и нормальной продолжительности рабочего времени; 4) статистики структуры и распределения заработной платы.

Общие положения конвенции предусматривают, что при разработке или пересмотре понятий, определений и методологии, используемых при сборе, обработке и публикации статистических данных, предусмотренных Конвенцией, государства – члены учитывают самые последние нормы и руководящие принципы, установленные под эгидой МОТ, проводят консультации с представительными орг-циями предпринимателей и трудящихся в целях учёта их потребностей и обеспечения сотрудничества с ними.

В Конвенции предусматривается тесное сотрудничество с МОТ и направление опубликованных статистических данных, подготавливаемых во исполнение конвенции, и подробных описаний источников, понятий, определений и методологии, используемых при сборе и обработке этих данных. Рекомендация 1985 по статистике труда (№ 170) дополняет

Конвенцию 1985 о статистике труда (№ 160). Она содержит положения относительно периодичности разработки статистических данных, перечня классификационных характеристик для каждого вида статистических данных по осн. разделам статистики труда.

По вопросам статистики экономической активности нас., занятости и безработицы приводятся рекомендации: текущую статистику экономически активного нас., занятости, безработицы, где таковая существует, и, по возможности, видимой неполной занятости следует собирать не реже одного раза в год. Такие данные следует классифицировать по полу и, если возможно, по возрастным группам и отраслям экономической деятельности. В целях удовлетворения потребностей в подробном анализе следует не реже одного раза в 10 лет собирать данные по полу, возрастным группам, профессиональным группам или уровням квалификации, отраслям экономической деятельности, географическим р-нам и статусу занятости. Подробные рекомендации содержатся по статистике заработной платы и продолжительности рабочего времени, в частности: текущую статистику средних заработков и средней продолжительности рабочего времени следует собирать не реже одного раза в год. Такие данные следует классифицировать, по меньшей мере, по отраслям экономической деятельности и по полу, в соответствующих случаях – по размерам пр-тий и географическим р-онам и, если возможно, по возрастным и профессиональным группам или по уровню квалификации. Там, где это целесообразно, текущую статистику повременных ставок заработной платы и нормальной продолжительности рабочего времени необходимо собирать не реже одного раза в год. Такие статистические данные следует классифицировать, по меньшей мере, отраслям экономической деятельности и, в соответствующих случаях, по полу, возрастным группам, профессиям или профессиональным группам или уровню квалификации, размерам пр-тий и географическим р-онам.

В целях удовлетворения долгосрочных потребностей в подробном анализе следует собирать через регулярные промежутки времени, по возможности, один раз в пять лет подробные данные о составе заработков и продолжительности рабочего времени, данные о распределении работающих по найму в зависимости от размера заработков и продолжительности рабочего времени, классифицируемые по полу и возрастным группам.

Данные о стоимости рабочей силы следует собирать не реже одного раза в пять лет. Такие данные должны содержать сведения о размерах и составе стоимости рабочей силы по отраслям экономической деятельности.

В Рекомендации по статистике труда (№ 170) предусматривается, что для целей сбора и обработки статистики труда государства – члены должны постепенно развивать соответствующую национальную статистическую инфраструктуру, осн. элементы которой должны включать: всеобъемлющий и включающий последние данные реестр учреждений или пр-тий в целях обследований или переписей, такой реестр должен быть достаточно подробным, чтобы можно было проводить выборку учреждений или пр-тий; скоординированную систему проведения обследований или переписей учреждений или пр-тий; механизм проведения на национальном уровне постоянных серий обследований домашних хоз-в или отдельных лиц; доступ для статистических целей, при необходимых гарантиях сохранения конфиденциальности, к данным адм. учёта (таким как документация служб занятости, органов социального обеспечения, служб инспекции труда).

В Рекомендации по статистике труда предусмотрено положение о том, что государства – члены должны принимать необходимые меры для согласования статистики, собираемой из различных источников и различными органами.

Рабочим органом МОТ в области статистической деятельности является Международная конференция статистиков труда

(МКСТ), которая разрабатывает междунар. стандарты в различных областях статистики труда. МКСТ созывается один раз в 5 лет. С 1923, когда была организована первая конференция, по 2009 состоялось восемнадцать конференций.

На нач. 2009 действовали резолюции, принятые МКСТ, содержащие стандарты и ориентиры в области статистики занятости, безработицы, использования рабочего времени, заработной платы: 1) Резолюция, относящаяся к статистике коллективных договоров, принятая 3-й МКСТ (окт. 1926): дано определение коллективного договора, приведены принципы классификации коллективных договоров по сферам и срокам действия, регулируемым договорами вопросам, способам заключения договоров; 2) Резолюция, относящаяся к расходам на рабочую силу, принятая 11-й МКСТ (окт.1966): содержит Междунар. стандартную классификацию расходов на рабочую силу, рекомендации по методам и периодичности сбора информации, системе показателей для публикаций; 3) Резолюция, относящаяся к пересмотру Междунар. стандартной классификации профессий, принятая 14-й МКСТ (окт.-нояб. 1987): в приложении к Резолюции приведена Междунар. стандартная классификация профессий, 1988 (МСК3-1988), которая даёт возможность преобразования национальных статистических классификаторов для использования информации на междунар. уровне; 4) резолюция, относящаяся к интегрированной системе статистики заработной платы, принятая 12-й МКСТ (окт. 1973): определены цели статистики заработной платы, программы обследований, удовлетворяющие как текущие, так и долгосрочные потребности различных пользователей. По каждой из этих программ в резолюции приведены определения и подробные комментарии; 5) резолюция, относящаяся к статистике экономически активного нас., занятости, безработицы и неполной занятости, принятая 13-й МКСТ (окт. 1982): содержит определения *экономически активного нас.*, *занятых* и *безработных*, *экономически неактивного нас.*, критерии классификации нас. по этим категориям, содержит рекомендации по

сбору и анализу данных. Отдельный пункт резолюции посвящён балансам рабочей силы, или трудовых ресурсов, которые в тот период применялись во всех странах с планируемой экономикой. В Резолюции приведены положения, касающиеся определения видимой неполной занятости, которые впоследствии были пересмотрены 16-ой МКСТ; 6) резолюция, относящаяся к Междунар. классификации статуса занятых, принятая 15-й МКСТ (янв. 1993): представлена Междунар. классификация статуса занятых (ИКСЕ-93), даны определения групп, входящих в классификацию: наёмные работники, работодатели, трудящиеся, работающие на принадлежащих им пр-тиях, члены производственных кооперативов, помогающие члены семей. Приведены примеры подходов к классификации по статусу специфических групп занятого нас., рекомендации по подготовке данных для проведения междунар. сопоставлений; 7) резолюция, относящаяся к статистике занятости в неформальном секторе, принятая 15-й МКСТ (янв. 1993): сформулированы принципы классификации единиц неформального сектора, приведены программы и методы сбора информации, перечень показателей для проведения междунар. сопоставлений; 8) резолюция, относящаяся к статистике забастовок, локаутов и других акций в связи с трудовыми конфликтами, принятая 15-й МКСТ (янв. 1993), заменила временную резолюцию о статистике забастовок и локаутов, принятую 14-й МКСТ (окт.- нояб. 1987): приведены определения трудового конфликта, забастовки, локаута, перечень осн. показателей, которые следует собирать и публиковать на регулярной основе; 9) резолюция, относящаяся к измерению неполной занятости и неадекватной занятости на рынке труда, принятая 16-й МКСТ (окт. 1998), заменила резолюцию, относящуюся к измерению и анализу неполной занятости и неполного использования рабочей силы, принятую 11-й МКСТ (окт. 1966), и пункты 14-20 и 21.5 Резолюции, относящейся к статистике экономически активного нас., занятости, безработицы и неполной занятости, принятой 13-й МКСТ (окт. 1982): рассмотрены два понятия неполной занятости – неполная

занятость по времени работы (видимая неполная занятость) и неадекватная занятость, отражающая недоиспользование потенциала работника; 10) резолюция, относящаяся к измерению дохода от занятости, принятая 16-й МКСТ (окт. 1998): подчеркнута необходимость изучения всех видов доходов, получаемых в связи с трудовой деятельностью. В соответствии с резолюцией, доход, получаемый в результате занятости, формируется из платежей, осуществляемых в денежном выражении, в натуральной форме или услугами, которые получают лица для себя или на членов своей семьи как результат их текущей или прошлой работы на оплачиваемых рабочих местах или в результате самозанятости, сформулирована необходимость принятия новых междунар. норм по этому вопросу; 11) резолюция, относящаяся к измерению рабочего времени, принятая 18-й МКСТ (нояб.–дек. 2008), заменила резолюцию, относящуюся к статистике рабочего времени, принятую 10-й МКСТ (окт. 1962); 12) резолюция, относящаяся к измерению детского труда, принятая 18-й МКСТ (нояб.–дек. 2008); 13) Резолюция, относящаяся к пересмотру МСКЗ, принятая трёхсторонней встречей экспертов по статистике труда (дек. 2007): в приложении к резолюции приведена обновленная МСКЗ в редакции 2008 (МСКЗ–08), в которой сохранена по существу та же концептуальная модель, которая использовалась в МСКЗ–88, предыдущей редакции классификации, принятой 14-й МКСТ (окт.–нояб. 1987). МСКЗ–08 классифицирует работы. Работа в целях МСКЗ–08 определена как набор задач и обязанностей, которые выполняются или должны выполняться одним лицом, включая работодателя или самостоятельно занятого. Занятие определено как набор работ, характеризующийся высокой степенью совпадения осн. задач и обязанностей. Лицо может быть связано с занятием через осн. работу в настоящее время, дополнительную работу или предшествующую работу.

Применение междунар. трудовых норм постоянно контролируется МОТ. Каждое государство, ратифицировавшее Конвенцию

1985 о статистике труда (№ 160), обязано регулярно представлять доклад о законодательных и практических мерах, принимаемых для выполнения положений каждой статьи конвенции. В Бюро статистики МОТ регулярно направляется статистическая информация, а также сведения, касающиеся методологии формирования статистических показателей, применяемых классификаций и определений, публикации статистических данных. Национальные статистические данные по труду распространяются Бюро статистики МОТ в публикациях: «Ежегодник МОТ по статистике труда»; квартальный «Бюллетень по статистике труда» и специальное издание Бюллетеня по статистике труда; Результаты октябрьского обследования заработной платы.

### **МЕТОДОЛОГИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ БЕЗРАБОТИЦЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ТРУДА**

см. в ст. Обследование нас. по проблемам занятости

### **МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**

см. в ст. Заработная плата

### **МОДА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ (МО)**

– величина изучаемого признака, которая в данной совокупности встречается наиболее часто, т.е. один из вариантов признака повторяется чаще, чем все другие. Модальный интервал, т.е. содержащий моду, в случае интервального распределения с равными интервалами определяется по наибольшей частоте; с неравными интервалами – по наибольшей плотности, а определение моды требует проведения расчетов. Формула для расчёта М.р. с равными интервалами:

$$(f_{Mo} - f_{Mo-1}) / (f_{Mo} - f_{Mo-1}) + (f_{Mo} - f_{Mo+1}),$$

$Mo = x_o + i * \text{где } x_o$  – нижняя граница модального интервала;  $i$  – величина модального интервала;  $f_{Mo}$  – частота модального интервала;

$f_{Mo-1}$  – частота интервала, предшествующего модальному;  $f_{Mo+1}$  – частота интервала, следующего за модальным.

Используя формулу, проведём расчёт моды для вариационного ряда распределения с равными интервалами по данным табл. 1

Таблица 1

**Распределение численности работников по размерам начисленной заработной платы  
(данные условные)**

Интервалы начисленной заработной платы, руб. x	Численность работников, чел. f	Удельный вес групп работников, в % к итогу (частости)	Кумулятивный ряд численности (накопленные частоты), чел.	Кумулятивный ряд численности (накопленные частоты), в % S
A	1	2	3	4
1000–2000	80	10	80	10
2000–3000	120	15	200	25
3000–4000	168	21	368	46
4000–5000	200	25	568	71
5000–6000	96	12	664	83
6000–7000	56	7	720	90
7000–8000	40	5	760	95
свыше 8000	40	5	800	100
Итого	800	100,0		

Интервал с границами 4000–5000 в данном распределении будет модальным, т.к. он имеет наибольшую частоту (графа 1). Определим моду:  $M_o = 4000 + 1000 * (200 - 168) / ((200 - 168) + (200 - 96)) = 4235$  руб.

Т.о., в данной совокупности работников самая распространённая заработная плата – 4235 руб. В качестве характеристик вариационного ряда также применяется медиана ( $M_e$ ) – величина изучаемого признака, которая находится в середине упорядоченного вариационного ряда. Если мода отражает типичный, наиболее распространённый вариант значения признака, то медиана практически выполняет функцию средней величины для неоднородной совокупности, не подчиняющейся нормальному закону распределения. Рассмотрим определение медианы по сгруппированным данным (рядам распределения). В интервальном ряду распределения сразу можно указать только интервал, в котором будет находиться медиана. Для определения её величины используется формула:

$M_e = x_o + i * \frac{1}{2} \sum f_i - S_{me-1} / f_{me}$ , где  $x_o$  – нижняя граница медианного интервала;  $i$  – величина

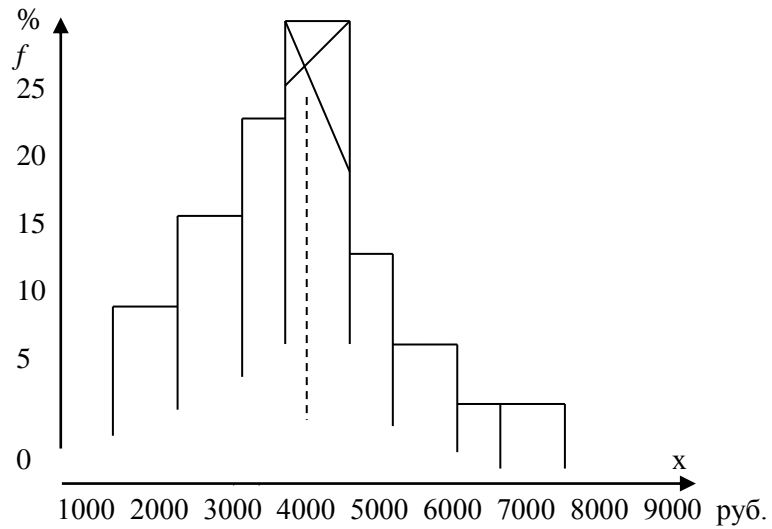
медианного интервала;  $S_{me-1}$  – накопленная частота интервала, предшествующего медианному;  $f_{me}$  – частота медианного интервала.

Используя данные табл. 1, рассчитаем медиану. В графе 3 приведён ряд накопленных частот, которые получаются объединением каждой частости с суммой всех предыдущих. По накопленным частотам определим, что медиана находится в интервале 4000–5000. Тогда:  $M_e = 4000 + 1000 * (400 - 368) / 200 = 4160$  руб.

Т.о., 50% работников имеет заработную плату менее 4160 руб., а 50% работников – более 4160 руб.

Моду и медиану в интервальном ряду распределения можно определить графически. Мода определяется по гистограмме распределения. Для этого выбирается самый высокий прямоугольник, который в данном случае является модальным. Затем правую вершину модального прямоугольника соединяют с правым верхним углом предыдущего прямоугольника. А левую вершину модального прямоугольника – с левым верхним углом последующего прямоугольника. Далее из точки их пересечения опускают перпендикуляр на ось

абсцисс. Абсцисса точки пересечения этих 1).  
 прямых и будет модой распределения (см. рис.

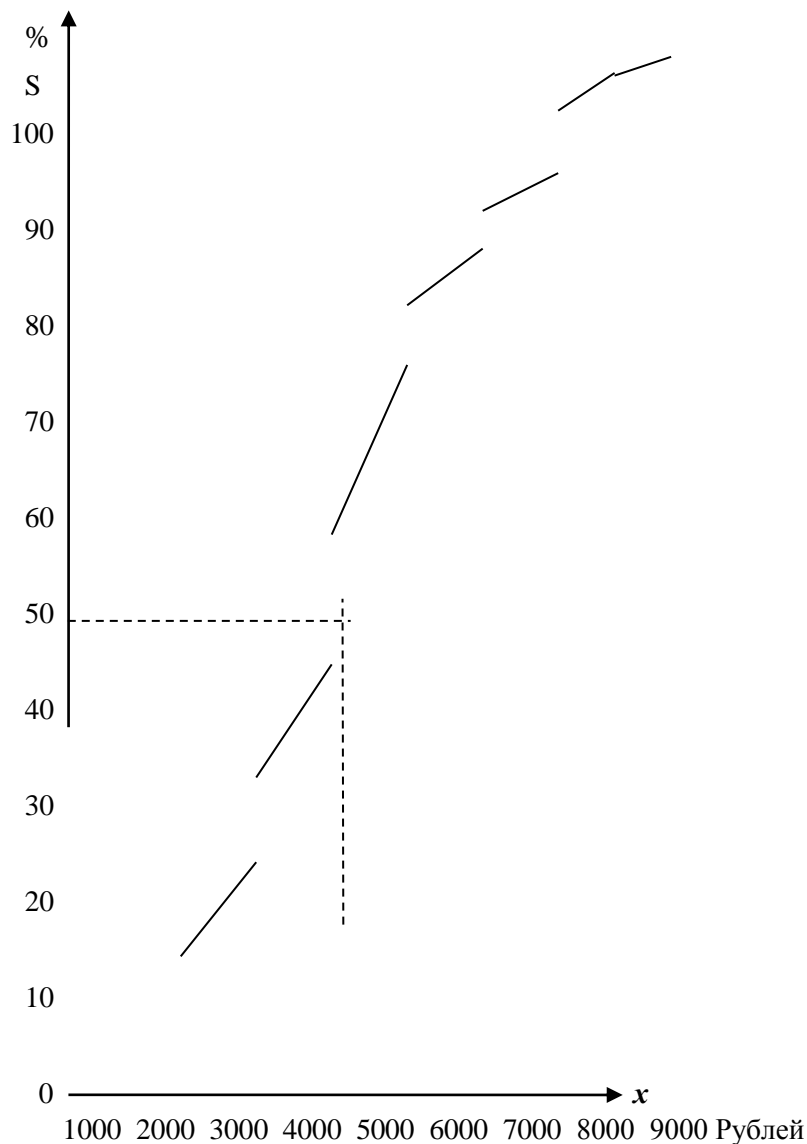


Мо

**Рис. 1. Гистограмма распределения работников по размерам заработной платы**

Медиана рассчитывается по кумуляте (см. рис. 2). Для её определения из точки на шкале ординат, где отложены накопленные частоты, соответствующей 50%, проводится прямая, параллельная оси абсцисс, до пересечения с

кумулятой. Затем из точки пересечения указанной прямой с кумулятой опускается перпендикуляр на ось абсцисс. Абсцисса точки пересечения является медианой.



Me

Рис. 2. Кумулята распределения работников по размерам заработной платы

Из трёх средних характеристик, медиана является наиболее представительной средней. Медиана служит действительным показателем центральной тенденции. Если даже асимметрия распределения резко возрастёт, медиана всё равно сохранит своё прежнее положение в службе ряда, в то время как средняя арифметическая и мода ещё больше отдалятся от неё в противоположных направлениях. Напр., рост заработной платы у большинства работающих может при известных условиях не найти отражения в средней арифметической и, наоборот, увеличение  $\bar{x}$  может произойти исключительно за счёт верхних групп распределения и сдвигов в дифференциации. Хотя мода и представляет собой наиболее распространенное значение признака, она даёт только внешнее описание ряда распределения,

определяя его вершину; частота в модальном интервале может превалировать весьма незначительно, да и характеризует она, в общем, относительно небольшую часть совокупности. Попадание моды в тот или иной интервал нередко бывает случайным: достаточно любого сдвига в дифференциации – и мода окажется уже в соседнем интервале. Т.о., для выявления закономерностей динамики заработной платы, среднюю арифметическую можно применять лишь с обязательным условием одновременного рассмотрения сдвигов в дифференциации, которые находят отражение в расчёте медианы. В статистической практике на основании данных обследования орг-ций о распределении численности работников по размерам заработной платы осуществляются расчёты показателей: соотношение средней заработной

платы 10% работников с наибольшей и 10% работников с наименьшей заработной платой (коэффициент фондов), в разгах; децильный коэффициент, в разгах; квартильный коэффициент, в разгах; индекс Джини. Соотношение средней заработной платы 10% работников с наибольшей и 10% работников с наименьшей заработной платой (коэффициент фондов), в разгах, определяется как соотношение между средними уровнями заработной платы внутри сравниваемых групп, находящихся в разных концах распределения:  $K_f = F_{10}/F_1 = X_{10}/X_1$ , где

$F_{10}$  – фонд заработной платы, который приходится на 10% работников с самой высокой заработной платой;  $F_1$  – фонд заработной платы, который приходится на 10% работников с самой низкой заработной платой;  $X_{10}$  – средняя заработная плата наиболее оплачиваемых работников;  $X_1$  – средняя заработная плата наименее оплачиваемых работников. Поскольку фонды заработной платы  $F_{10}$  и  $F_1$  относятся к равным частям совокупности работающих (10%), то коэффициент фондов можно исчислить на основе соотношения средних значений заработной платы.

По данным обследования можно рассчитать структурные показатели распределения, на основании которых судят о величине разрыва в оплате труда между работниками, стоящими на одинаковом расстоянии от начала и конца ряда. В практике статистического анализа наиболее широко применяются децильный (ДКД) и квартильный (ККД) коэффициенты дифференциации. Первые отражают соотношение частей ряда, находящихся ближе к его концам, вторые – частей, расположенных ближе к середине. По своей величине децильный коэффициент выше квартильного и поэтому небольшие сдвиги дифференциации отражает лучше. Но при малых совокупностях он уже не так эффективен: если 10-процентные группы по абсолютной численности незначительны,

величина децилей может оказаться для этих групп нерепрезентативной. Поэтому при небольших выборках, а также при недостаточно подробной группировке ряда (когда в первом или в последнем интервале сосредоточено свыше 10% совокупности) пользуются обычно квартильными коэффициентами. ДКД равен:  $K_d = d_9/d_1$ , где  $d_1$  – величина первого дециля (которая равна такому значению заработной платы, ниже которого имеют заработную плату 10% работников);  $d_9$  – величина девятого дециля (10% работников имеют заработную плату выше этого значения). ККД характеризует соотношение между верхним и нижним квартилями:  $K_q = Q_3/Q_1$ . Квартили – значение признака, делящее ранжированную совокупность на четыре равновеликие части. Различают квартили нижний ( $Q_1$ ), отделяющий  $1/4$  часть совокупности с наименьшими значениями признака, и квартиль верхний ( $Q_3$ ), отсекающий  $1/4$  часть с наибольшими значениями признака. Кроме названных, существует группа показателей, характеризующих равномерность распределения заработной платы. Они основаны на сопоставлении двух рядов накопленных частот: один из них показывает, какая часть совокупности приходится на долю получающих заработную плату ниже определённого уровня, другой – долю тех же групп в общем фонде заработной платы. В случае уравнивающего распределения (чисто теоретический случай) каждая группа получит часть фонда, пропорциональную своей численности, т.е. эти ряды совпадут. При большой неравномерности распределения небольшая часть фонда заработной платы приходится на значительную долю низкооплачиваемых работников, а преобладающая часть фонда сосредоточится у небольшой по удельному весу группы высокооплачиваемых работников. Если один из этих кумулятивных рядов отложить на оси абсцисс, а другой на оси ординат, получится кривая Лоренца (см. рис. 1).

Доля в общем фонде  
заработной платы, %

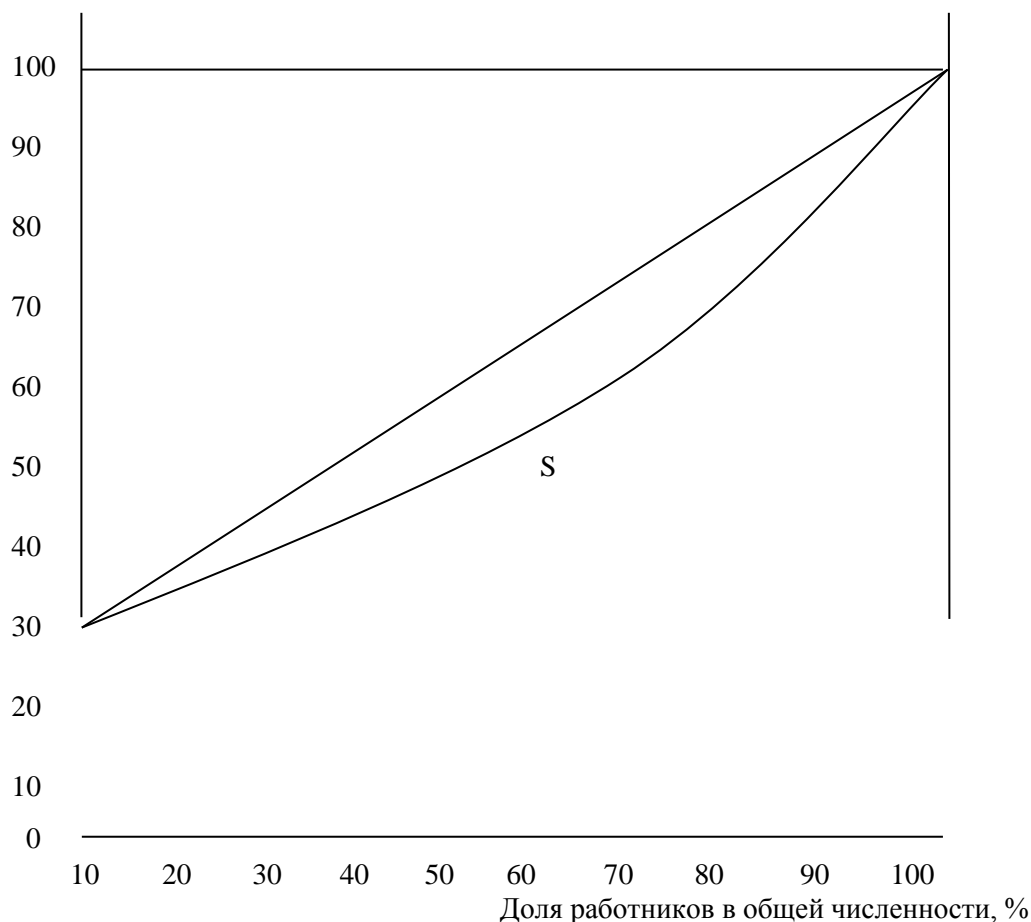


Рис. 1 Кривая Лоренца (общая форма)

Показателем неравномерности распределения служит отклонение кривой от диагонали, проведенной через начало координат и отражающей теоретический случай полного равенства в распределении. Это отклонение (кривизну) можно измерить, отнеся пл. фигуры (s) к пл. всего треугольника. В результате будем иметь показатель, который называется коэффициентом концентрации.

### **МУНИЦИПАЛЬНАЯ ДОЛЖНОСТЬ**

см.в ст. Кадры органов государственной власти и местного самоуправления

### **МУНИЦИПАЛЬНАЯ СЛУЖБА**

см.в ст. Кадры органов государственной власти и местного самоуправления

### **МУНИЦИПАЛЬНЫЕ СЛУЖАЩИЕ**

см.в ст. Кадры органов государственной власти и местного самоуправления

### **Н**

### **НАБЛЮДЕНИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЕ СТАТИСТИЧЕСКОЕ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ТРУДУ**

– совокупность форм федерального статистического наблюдения, содержащих сведения о численности, заработной плате, использовании рабочего времени, движении работников, условиях труда и другие данные о наёмной рабочей силе, представляемых в установленном порядке орг-циями – юридическими лицами.

Официальная статистическая информация по труду формируется на основании форм текущей и годовой отчётности орг-ций, а также выборочных годовых и единовременных наблюдений. Текущая и годовая отчётность

обеспечивает получение осн. данных по вопросам численности и оплаты труда работников по видам экономической деятельности и субъектам РФ. Выборочные годовые и единовременные наблюдения имеют более широкий состав показателей и позволяют анализировать заработную плату работников по профессиям и должностям, структуру заработной платы, дифференциацию работников по размерам заработной платы, численность и потребность орг-ций в работниках по профессиональным группам и другие вопросы. Состав показателей и периодичность предоставления текущей отчётности по труду дифференцированы в зависимости от размера орг-ций.

Орг-ции, не относящиеся к субъектам малого предпринимательства, ежемесячно представляют информацию о численности и фонде заработной платы работников: списочного состава, внешних совместителей, работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера; на основании этих показателей рассчитывается показатель общего количества замещенных рабочих мест в орг-циях, уровне и динамике заработной платы в среднем на одного работника в месяц по видам экономической деятельности и субъектам РФ. Аналогичную информацию на выборочной основе предоставляют: с кв. периодичностью – малые пр-тия (кроме микропредприятий), с годовой – микропредприятия.

На основе интеграции данных годовой формы по труду по орг-циям, не относящимся к субъектам малого предпринимательства, кв. формы по малым пр-тиям, годовой по микропредприятиям, сведений о численности работников по орг-циям, отчитывающимся один раз в год в особом порядке, производится расчёт среднесписочной численности работников в среднем за год по полному кругу пр-тий и орг-ций.

Орг-ции, не относящиеся к субъектам малого предпринимательства, в составе форм текущего статистического наблюдения ежемесячно представляют информацию: о численности

работников, переведённых на режим неполного рабочего времени и находящихся в отпусках без сохранения или с частичным сохранением заработной платы; с 2009 о приёме и увольнении работников, наличии вакантных рабочих мест, численности работников, намеченных к высвобождению.

Особое место в текущей отчётности по труду отводится информации о просроченной задолженности орг-ций по заработной плате работникам, которая разрабатывается органами гос. статистики с 1992. Сбор информации осуществляется от орг-ций всех форм собственности по установленному перечню видов экономической деятельности (кроме крестьянских (фермерских) хоз-в и субъектов малого предпринимательства) при наличии просроченной задолженности по заработной плате (денежному довольствию) работникам. Орг-ции представляют сведения о сумме заработной платы, не выплаченной в установленный срок, в т.ч. из-за несвоевременного получения бюджетных средств (с распределением по уровням бюджета), численности работников, перед которыми имеется просроченная задолженность по заработной плате.

С месячной периодичностью ведётся статистическое наблюдение за забастовками. Статистика забастовок организована органами гос. статистики с конца 1980-х гг. на основе сбора сведений непосредственно от орг-ций, на которых имели место приостановки работы в результате применения трудящимися забастовок как средства разрешения коллективных трудовых споров. Система показателей, понятия и определения разработаны с учётом положений Резолюции, относящейся к статистике забастовок, локаутов и других акций в связи с трудовыми конфликтами, принятой 15-й Междунар. конференцией статистиков труда в 1993. Сведения содержат данные о продолжительности забастовки, среднесписочной численности работников орг-ции за месяц, предшествующий забастовке, численности работников, непосредственно и косвенно вовлечённых в забастовку, потерях

рабочего времени в связи с забастовкой, не произведённой продукции, числе орг-ций, которым из-за забастовки была прекращена поставка продукции, причинах забастовки.

Годовые формы федерального статистического наблюдения по труду предусматривают получение информации по следующим вопросам: численность и заработная плата по категориям персонала, в т.ч. гос. гражданских служащих; должностной состав гражд. и муниц. служащих, их структура по полу, возрасту, образованию, стажу службы, дополнительное профессиональное образование гражд. и муниц. служащих. Сбор информации осуществляется в ходе специальных обследований органов гос. власти и местного самоуправления; дополнительное профессиональное обучение работников в орг-циях по категориям персонала «руководители», «специалисты», «другие служащие», «рабочие» (в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДР)), возрастным группам, программам обучения. Эта информация собирается на сплошной основе от орг-ций, не относящихся к субъектам малого предпринимательства; состояние условий труда работников, компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. Информация разрабатывается с 1990 по установленному кругу орг-ций, с 2004 – по юридическим лицам (кроме субъектов малого предпринимательства) всех форм собственности, осуществляющим в соответствии с классификацией по ОКВЭД деятельность: по добыче полезных ископаемых; в обрабатывающих произ-вах (кроме орг-ций, осуществляющих издательскую и полиграфическую деятельность, тиражирование записанных носителей информации); по произ-ву и распределению электроэнергии, газа и воды (кроме орг-ций, осуществляющих деятельность по обеспечению работоспособности электрических и тепловых сетей; распределению газообразного топлива и воды; деятельность по обеспечению работоспособности котельных); в стр-ве; на транспорте и в связи (кроме орг-ций, осуществляющих деятельность по хранению и складированию; деятельность туристических

агентств; деятельность в области кабельного вещания, эфирного вещания и проводного радиовещания).

Основа для заполнения показателей о состоянии условий труда – результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, санитарно-техническая паспортизация условий труда цеха или специальные замеры параметров санитарно-гигиенических факторов условий труда.

В составе федеральных статистических наблюдений орг-ций по труду значительное место занимают периодически (1 раз в 2 года) проводимые выборочные обследования орг-ций: о распределении численности работников по размерам начисленной заработной платы; о составе затрат орг-ций на рабочую силу; о заработной плате работников по отдельным профессиям и должностям; о численности и потребности орг-ций в работниках по профессиональным группам.

Целью статистического наблюдения за распределением численности работников по размерам начисленной заработной платы является получение информации, характеризующей дифференциацию оплаты труда по видам экономической деятельности, субъектам РФ. До 1991 обследование проводилось один раз в пять лет сплошным методом. С 1994 обследование проводилось с годовой периодичностью; в 1994–97, а также в 1999 и 2000 обследование проводилось по выборочному кругу орг-ций – представителей, характеризующих ген. совокупность объектов статистического наблюдения (без субъектов малого предпринимательства). С 2001 данные выборочной совокупности распространяются на ген. совокупность объектов статистического наблюдения. Обследованию подлежат юридические лица (кроме субъектов малого предпринимательства) всех видов экономической деятельности и всех форм собственности. Обследуемым периодом является календарный мес., в последние годы – апр.

В ходе обследования определяется численность работников, которым начислена заработная

плата в размерах определенных интервальных диапазонов. Эти диапазоны ежегодно пересматриваются с учетом динамики роста уровня среднемесячной заработной платы и миним. размера оплаты труда.

На основании данных обследования осуществляются расчёты следующих показателей: распределение численности работников по размерам начисленной заработной платы (в пределах представленных интервальных диапазонов размеров заработной платы; в пересчёте на величину прожиточного минимума трудоспособного нас.; в пересчёте на величину стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг); распределение общей суммы средств, направленных на оплату труда по 10% группам работников; средняя заработная плата по 10% группам работников; отношение средней заработной платы 10% наиболее оплачиваемых и 10% наименее оплачиваемых работников; численность работников, заработная плата которых находится на уровне средней заработной платы и ниже по соответствующей терр.; численность работников, которым начислена заработная плата в сумме ниже миним. размера оплаты труда; децильный коэффициент дифференциации заработной платы; медианное значение заработной платы.

Цель статистического наблюдения за средней заработной платой работников по профессиям и должностям – получение информации о размерах среднемесячной и среднечасовой заработной платы работников по категориям персонала и профессиональным группам, а также отработанном ими рабочем времени по видам экономической деятельности, формам собственности, субъектам РФ.

С 1993 по 2000 обследования проводились по установленному перечню профессий и должностей на выборочной основе один раз в два года за октябрь месяц. В обследование были включены орг-ции 15 отраслей экономики и пром-сти. По результатам обследований данные о заработной плате работников разрабатывались по 187 профессиям и должностям.

С 2003 обследование проводится по пересмотренной программе и новой методологии формирования выборочной совокупности объектов статистического наблюдения. Обследования охватывают орг-ции (без субъектов малого предпринимательства и без орг-ций с численностью менее 15 чел., не относящихся к субъектам малого предпринимательства) следующих видов экономической деятельности: добыча полезных ископаемых; обрабатывающие произ-ва; произ-во и распределение электроэнергии, газа и воды; стр-во; оптовая и розничная торг., ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования; гостиницы и рестораны; транспорт и связь; операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг; образование; здравоохранение и предоставление социальных услуг; деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта.

При проведении обследования применяется двухступенчатая выборка, при которой наряду с отбором отчитывающихся орг-ций, производится отбор работников в этих орг-циях. Для формирования выборочной совокупности орг-ций используется стандартная процедура случайного отбора. Работники отбираются методом систематической выборки, из упорядоченного по категориям персонала списка, с последующим распространением полученных данных на численность работников, полностью отработавших октябрь.

Результаты выборочного обследования распространяются на ген. совокупность объектов статистического наблюдения и формируются по обследованным видам экономической деятельности, двум группам орг-ций в зависимости от формы собственности (гос. и муниципальные, негосударственные), категориям персонала, профессиональным группам работников, субъектам РФ.

Состав показателей обследований заработной платы по профессиям и должностям позволяет анализировать данные о структуре заработной платы по осн. видам выплат (тарифный

заработок, выплаты по районному регулированию, другие выплаты), размерах заработной платы в зависимости от пола, возраста, уровня образования, стажа работы. Информация, полученная по результатам обследований, используется для заполнения вопросников МОТ по этой проблеме.

С 1995 с периодичностью 1 раз в 2 года во всех субъектах РФ на выборочной основе осуществляется статистическое наблюдение за составом затрат орг-ций на рабочую силу, разработанным в соответствии с междунар. классификацией затрат, рекомендованной МОТ. Осн. расчётные показатели, формируемые по результатам обследований орг-ций: среднемесячные затраты на рабочую силу в расчёте на одного работника, в т.ч. прямые и косвенные и их соотношение; затраты на рабочую силу в расчёте на один отработанный и на один оплаченный час.

В 2008 впервые было проведено федеральное статистическое наблюдение за численностью и потребностью орг-ций в работниках по профессиональным группам по состоянию на 31 окт. Объекты статистического наблюдения – работники орг-ций (не являющихся субъектами малого предпринимательства с численностью работников списочного состава 15 чел. и более) всех видов экономической деятельности, кроме финансовой деятельности, гос. управления и обеспечения военной безопасности; социального страхования; деятельности общественных объединений и экстерр. орг-ций. Для формирования выборочной совокупности орг-ций используется способ расслоенного случайного отбора: в образованных трёхмерных слоях (вид экономической деятельности, форма собственности, среднесписочная численность работников) применялась стандартная процедура случайного отбора.

Программа обследования и применяемая система обработки данных позволяет формировать информацию о распределении списочной численности работников и потребности орг-ций в работниках по профессиональным группам и дает

возможность анализа сложившейся ситуации с дефицитом специалистов и рабочих кадров по видам экономической деятельности, формам собственности орг-ций, субъектам РФ.

При формировании сведений о потребности в работниках для заполнения вакантных рабочих мест учитываются вакантные рабочие места, освободившиеся в случае увольнения сотрудников, ухода в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, а также вновь созданные рабочие места, на которые планировалось принять работников в течение 30 дней после отчётного периода.

Для аналитических целей используется показатель «Удельный вес потребности в работниках для замещения вакантных рабочих мест в общем числе рабочих мест», который определяется делением потребности орг-ций в работниках на общее число рабочих мест (сумма численности работников списочного состава и числа вакантных рабочих мест).

В программу обследования включены также сведения о численности работников списочного состава и потребности в работниках для замещения вакантных рабочих мест по организациям, осуществляющим деятельность и/или выполняющим работы в сфере произ-ва товаров и услуг, связанных с созданием и использованием нанотехнологий. Численность работников указывается для 4-х из 9 укрупнённых групп Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ).

Федеральные статистические наблюдения по труду, в основном, централизованы, т.е. представляется орг-циями в адрес статистических органов, которые осуществляют её разработку и предоставление пользователям. Наряду с этим два блока федеральных статистических наблюдений орг-ций по труду традиционно разрабатываются другими ведомствами: о содействии занятости нас.; о численности и составе рос. граждан, выехавших на работу за границы и о численности и составе иностранной рабочей силы в РФ.

Система статистического наблюдения по вопросам трудовой миграции рос. граждан за пределы страны и привлечения иностранной

рабочей силы в РФ внедрена в статистическую практику РФ в 1995. Субъект статистического учёта – ФМС России. Единицы наблюдения – юридические лица, получившие лицензию на деятельность, связанную с трудоустройством рос. граждан за границей (или заключившие договоры подряда с иностранными юридическими лицами об использовании ими труда рос. граждан) и юридические лица и физические лица, использующие труд иностранных граждан. Формы статистического наблюдения за трудовой миграцией включают показатели: в части рос. кадров, работающих за границей – половозрастной состав, уровень образования, стаж работы, отрасль экономики, профессия, страна приёма; в части иностранных граждан, занятых в национальной экономике – половозрастной состав, отрасль экономики, страна происхождения, форма привлечения и трудоустройства.

См. также *Затраты работодателя на рабочую силу, Трудовая миграция.*

### **НАДОМНЫЕ РАБОТНИКИ**

см.в ст. Численность работников списочного состава

### **НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

см.в ст. Рабочее время

### **НОРМАЛЬНАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕЙ НЕДЕЛИ**

см.в ст. Рабочее время

### **НОРМАЛЬНАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

см.в ст. Рабочее время

### **НОРМАЛЬНАЯ (ИЛИ УСТАНОВЛЕННАЯ) ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕЙ НЕДЕЛИ**

– часы работы, установленные законодательством, правилами, коллективными договорами для данного вида работ и категорий работников. Если респондент выполнял работу на условиях внутреннего совместительства, Н.п.р.н. определяется только по осн. должности (работе). Дополнительная ставка рассматривается как вторая работа. Там, где законами, правилами или коллективными договорами не установлена Н.п.р.н., используется понятие обычной продолжительности рабочей нед. Рабочее время обычно относится к типичной ситуации и характеризует количество часов, которые респондент отработывает по данному виду деятельности в течение типичной нед.

### **НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ**

см.в ст. Неформальный сектор

### **НЕФОРМАЛЬНЫЙ СЕКТОР ЭКОНОМИКИ**

– совокупность производственных единиц, составляющих часть сектора домашних хоз-в, или некорпоративных пр-тий, принадлежащих домашним хоз-вам, которые осуществляют произ-во товаров и услуг для реализации на рынке и не являются самостоятельными юридическими единицами, созданными отдельно от домашнего хоз-ва или его членов, которым они принадлежат. Общее определение Н.с. разработано 15-ой Междунар. конференцией статистиков труда (МКСТ), на которой в янв. 1993 была принята Резолюция по статистике занятости в Н.с. Гл. цель подготовки резолюции – упорядочение различных подходов к определению понятия «Н.с.», создание концептуальных основ формирования статистической информации о занятости нас. в Н.с. и проведения междунар. сопоставлений. В марте того же года Статистическая комиссия ООН, поддерживая указанную резолюцию,

приняла решение о включении соответствующих её частей в Систему национальных счетов (СНС). Включение в СНС определений Н.с. создало предпосылки для идентификации его в счетах и получения оценок доли Н.с. в добавленной стоимости, в численности занятых и трудовых затратах по единой методологии.

Согласно резолюции 15-й МКСТ 1993 – разграничение между формальным и неформальным секторами должно проводиться на основе характеристик производственных единиц (пр-тий), на которых осуществляется деятельность, их юридического статуса и характера бухгалтерского учёта. Производственные единицы Н.с. обладают чертами, характерными для пр-тий домашних хоз-в. Производственные единицы Н.с., как правило, характеризуются низким уровнем орг-ции и небольшими размерами, трудовые отношения, если таковые существуют, основаны не на договорах с формальным соблюдением гарантий, а на форме случайной занятости, или родственных и личных отношениях, осн. фонды и другие активы принадлежат не производственным единицам, а их владельцам и, как правило, используются как для производственных, так и для личных целей. Эти единицы как таковые не могут вступать в сделки или другие договорные отношения с другими единицами и брать на себя обязательства от собственного имени. Их владельцы организуют производственную деятельность на свой риск и лично отвечают по любым обязательствам, связанным с производственным процессом. В резолюции подчеркивается, что концепция Н.с. отличается от концепции скрытой экономики. Подавляющее большинство производственных единиц Н.с. предоставляет товары и услуги, произ-во и распространение которых совершенно законно. Это противопоставляется преступной деятельности или незаконному произ-ву. Однако некоторые из пр-тий Н.с. предпочитают оставаться незарегистрированными или не лицензируемыми, чтобы избежать уплаты налогов, взносов на социальное страхование и

т.о. снизить издержки произ-ва. В целях определения единиц Н.с. рекомендовано использовать один или два критерия, в зависимости от условий страны: юридический статус пр-тия и размер пр-тия, определяемый численностью работников, пороговое значение которого устанавливается с учётом национальных условий.

При применении этих критериев рассматриваются две подгруппы пр-тий, а именно неформальных пр-тий, не привлекающих наёмных работников на постоянной основе, и неформальных пр-тий, привлекающих наёмных работников на постоянной основе. В зависимости от национальных особенностей в качестве неформальных пр-тий, не привлекающие наёмных работников на постоянной основе, могут рассматриваться или все пр-тия домашних хоз-в, не привлекающие наёмных работников, или только те, которые не зарегистрированы в соответствии с определёнными нормами национального законодательства.

Неформальные пр-тия, привлекающие наёмных работников на постоянной основе, или пр-тия неформальных работодателей, согласно резолюции должны удовлетворять одному или двум критериям: небольшой размер пр-тия с точки зрения занятости; отсутствие регистрации пр-тия (определённое таким же образом, что и для пр-тий Н.с. без наёмных работников) или его работников. Критерий величины занятости может быть принят, исходя из числа работников, нанятых на пр-тие на постоянной основе, общего количества наёмных работников (т.е., включая работников, нанятых на временной основе) или общего количества лиц, занятых в течение отчётного периода (включая предпринимателя, деловых партнеров и неоплачиваемых работников из числа членов семьи). Использование критерия отсутствия регистрации наёмных работников применимо в тех случаях, когда регистрация работников ведёт также и к регистрации пр-тия, осуществляющего найм. В других случаях применение критерия отсутствия регистрации наёмных работников представляется более

полезным для характеристики качества занятости при рассмотрении социальной и правовой защиты работников, чем для определения неформального сектора. Пр-тия домашних хоз-в, которые не работают на рынок, т.е. производят товары и услуги для собственного конечного потребления или пополнения своего осн. капитала не включаются в Н.с. при учёте занятости в этом секторе. В критериях определения Н.с., принятого 15-ой МКСТ, содержатся некоторые элементы гибкости, поскольку Н.с. проявляется различным образом в разных странах и национальные определения Н.с. могут иметь свои особенности.

В целях совершенствования разработанных понятий и определений в 1997 сформирована Группа экспертов ООН по статистике Н.с. (Делийская группа), которая на базе осн. общих моментов согласовала некоторый набор позиций относительно Н.с., определяемых единообразно, по которым страны могли бы предоставлять сопоставимые в междунар. плане данные. Междунар. учреждения должны распространять данные о Н.с. согласно используемым национальным определениям.

Концепция «занятости в Н.с.» не идентична концепции «неформальной занятости». Лица, задействованные в неформальных отношениях занятости в производственных единицах вне Н.с., не включаются в Н.с., независимо от того, насколько сомнительна их ситуация с занятостью. В резолюции 15-ой МКСТ отмечена потребность в статистических данных не только о занятости в неформальном секторе, но также и о вовлечении лиц в неформальные отношения занятости вне Н.с. Вопрос о необходимости разработки информации с охватом не только Н.с., но и неформальных рабочих мест вне этого сектора рассматривался на 17-ой МКСТ (нояб.–дек. 2003), которая приняла Руководящие принципы по статистическому определению занятости в неформальной экономике. В соответствии с подходами, разработанными МОТ, неформальная занятость включает совокупность неформальных рабочих мест на пр-тиях формального сектора и на пр-тиях Н.с.

В концепции Н.с. единицами наблюдения являются произ-венные единицы, в то время как в концепции неформальной занятости – рабочие места. К наёмным работникам, имеющим неформальные рабочие места за пределами Н.с., относятся работники, трудовые отношения которых не подпадают под стандартное трудовое законодательство, либо не охваченные налогообложением, социальной защитой в силу таких причин, как: недеklarирование рабочих мест или наёмных работников, случайные работы, работы с продолжительностью рабочего времени или оплаты ниже допустимого порога (напр., для взносов в фонд социального страхования).

В РФ Н.с. получил развитие в процессе перехода к рыночным отношениям. Отдельные виды неформальной занятости (домработницы, няни, портные, репетиторы), существовали в РФ и в дореформенный период. Однако масштабы такого рода деятельности были незначительны. Н.с., в его совр. виде, играет существенную роль в обеспечении занятости и создании дохода, он стал значительным сегментом рынка труда, которым охвачена пятая часть занятого нас. РФ. Разработка статистических данных о занятости в Н.с. экономики осуществляются Росстатом с 2001 на основе информации итогов *обследования нас. по проблемам занятости*.

Методологические подходы к измерению занятости в Н.с. экономики разработаны с учётом положений резолюции 15-ой МКСТ и рекомендаций Делийской группы, вместе с тем имеют некоторую специфику, связанную с особенностями функционирования Н.с. в РФ. В качестве критерия определения единиц Н.с. в РФ принимается критерий отсутствия гос. регистрации в качестве юридического лица. Пр-тиями Н.с. считаются пр-тия домашних хоз-в, или некорпоративные пр-тия, принадлежащие домашним хоз-вам, которые осуществляют произ-во товаров и услуг для реализации на рынке и не имеют правового статуса юридического лица. Термин «пр-тие» применительно к пр-тиям домашних хоз-в используется в широком смысле. Он включает не только производственные единицы,

использующие наёмный труд, но также и производственные единицы, которые находятся в собственности и управляются отдельными лицами, ведущими собственный учёт как самостоятельно занятые лица в одиночку или с помощью неоплачиваемых членов семьи. Деятельность может осуществляться внутри или вне принадлежащего предпринимателю дома; она может осуществляться в конкретном помещении или без определённого местоположения. Исходя из этого, независимые уличные торговцы, водители такси и т.п. рассматриваются как пр-тия.

В Н.с. включаются при применении критерия отсутствия регистрации в качестве юридического лица: 1) граждане, занимающиеся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица или на индивидуальной основе, независимо от того, имеют ли они, или не имеют гос. регистрацию в качестве предпринимателя; 2) крестьянские (фермерские) хоз-ва, главы которых зарегистрированы в качестве индивидуальных предпринимателей без образования юридического лица; 3) лица, занятые оказанием профессиональных или технических услуг (врачи, нотариусы, аудиторы, и др.), независимо от того, имеют ли они, или не имеют гос. регистрацию в качестве предпринимателя без образования юридического лица; 4) лица, занятые оказанием платных услуг по дому (горничные, сторожа, водители, гувернантки, няни, домашние повара, домашние секретари и т.п.), независимо от того рассматриваются ли они как наёмные работники или как самостоятельно занятые; 5) простые товарищества, созданные по договору простого товарищества между индивидуальными предпринимателями; 6) граждане, работающие по найму у физических лиц, индивидуальных предпринимателей; 7) лица, занятые в домашнем хоз-ве произ-вом продукции сел., лесного хоз-ва, охоты, рыболовства и её переработкой, если производимая продукция предназначена для реализации на рынке.

В Н.с. не включаются: финансово-промышленные группы, паевые инвестиционные фонды, представительства, филиалы и другие обособленные подразделения юридических лиц, несмотря на то, что эти орг-ции не имеют прав юридического лица. Лица, занятые в Н.с., определяются как совокупность всех лиц, работавших в течение данного отчётного периода, по крайней мере, в одной из производственных единиц Н.с., независимо от их статуса занятости и от того, являлась ли данная работа для них осн. или дополнительной. Рамки Н.с. для целей статистики занятости ограничиваются рыночной деятельностью домашних хоз-в. Исключаются домашние и личные услуги, оказываемые членами домашних хоз-в бесплатно, услуги, оказываемые добровольно на общественных началах, а также произ-во продукции сел., лесного хоз-ва, охоты, рыболовства для собственного конечного потребления. Для целей оценки общих трудовых затрат на создание товаров и услуг в Н.с. в границах произ-ва, определённых в СНС, дополнительно выделяется категория нас., занятого в домашнем хоз-ве произ-вом продукции сел., лесного хоз-ва, охоты, рыболовства для собственного конечного потребления. На основе информации обследования нас. по проблемам занятости данные о численности занятых в Н.с. группируются по видам экономической деятельности; статусу занятых, осн. или вторичной занятости в Н.с.; принадлежности к пр-тиям Н.с., применяющим или не применяющим труд наёмных работников на постоянной основе. В зависимости от численности работающих пр-тия Н.с. подразделяются на следующие группы, обеспечивающие междунар. сопоставимость данных о численности занятых в Н.с.: пр-тия Н.с. с численностью работающих менее 5 чел.; пр-тия Н.с. с численностью работающих 5 чел. и более.

Практическое применение положений резолюции 15-й МКСТ о занятости в Н.с. показало, что за рамками статистического

анализа остаётся целый ряд категорий работников, положение и статус которых на рынке труда не регулируется трудовым законодательством и в отношении которых наиболее часто допускаются дискриминационные действия со стороны работодателей.

С учётом Руководящих принципов, принятых 17-ой МКСТ, понятие *неформальной занятости* может охватывать следующие категории занятых, формируемые по итогам обследования нас. по проблемам занятости: занятых в Н.с. (перечень категорий приведён выше в определении занятости в Н.с.); наёмных работников, занятых на неформальных рабочих местах на пр-тиях формального сектора; помогающих членов семей, работающих на пр-тиях формального сектора.

К неформальным рабочим местам на пр-тиях формального сектора могут быть отнесены рабочие места лиц, работающих на основе устной договорённости без письменного оформления трудовых отношений; лиц, привлекаемых для работы по договорам подряда и другим договорам гражданско-правового характера. Последний вид договоров, хотя и имеет письменную форму, по своему определению не содержит положений, направленных на обеспечение прав работников на социальную защищённость. Напр., работа по договору подряда предусматривает лишь отчисления в Пенсионный фонд за используемую рабочую силу и не обеспечивает оплату дней невыхода на работу по болезни, компенсаций в случае увечья, вызванного производственной травмой, возможность ежегодных отпусков и других социальных гарантий.

Использование результатов обследования нас. по проблемам занятости для оценки занятости в Н.с. экономики показало, что этот метод позволяет выявить области концентрации неформальной занятости, тенденции её распространения. Однако существуют некоторые ограничения при использовании обследования нас. по проблемам занятости для определения количества и характеристики

условий занятости нас. в Н.с. в силу самой природы этого источника информации. Учитывая, что обследование нас. по проблемам занятости проводится на основе выборочного метода, существенное влияние на представительность данных о размерах занятости в Н.с., распределении занятых в этом секторе по сферам экономической деятельности и другим характеристикам оказывает размер выборки. Особенно это актуально при оценке занятости в Н.с. на региональном уровне. Другим критикуемым фактом является то, что на статистику Н.с. могут влиять ошибки в классификации типа пр-тия, которая осуществляется по ответам респондентов. Кроме того, за рамками статистического наблюдения остаются отдельные маргинальные группы нас., лица без определённого места жительства, нелегальная рабочая сила, которые являются составной частью Н.с. экономики.

Необходимо также принимать во внимание, что возможно несоответствие формального статуса работника реальности. Могут быть случаи, когда работники теоретически должны быть защищены трудовым законодательством, а на практике их права не соблюдаются, поскольку отсутствуют эффективные механизмы их обеспечения.

Имеются некоторые допуски в определении границ Н.с., влияние которых может меняться по мере изменения законодательства и условий функционирования хозяйствующих субъектов. Согласно применяемому в статистической практике подходу все индивидуальные предприниматели без образования юридического лица отнесены к Н.с. Вместе с тем в рамках действующего законодательства, не ограничивающего размеры численности привлекаемых работников индивидуальными предпринимателями, масштабы деятельности определённой части предпринимателей и привлечения ими наёмных работников могут достигать значительных размеров и отличаться от принятых характеристик единиц Н.с., если рассматривать его с точки зрения орг-ции произ-ва и трудовых отношений. Наряду с этим в числе малых пр-тий со статусом юридического лица, имеются и такие, которые

по характеру своей деятельности и положению наёмных работников могут быть классифицированы как производственные единицы Н.с.

В целях получения более полной информации и уточнения оценок занятости нас. в Н.с. в рамках расчётов совокупных затрат труда, осуществляемых Росстатом на основе интеграции данных обследований нас. по проблемам занятости, обследований орг-ций, и других источников информации (включая адм.), начиная с 2004 производятся интегрированные оценки численности занятых в неформальной экономике.

Интеграция данных, получаемых из разных источников информации, позволила уточнить оценки рабочих мест как на пр-тиях формального сектора, так и в Н.с. экономики, которые не всегда поддаются прямому статистическому наблюдению. В отличие от информации, которая формируется ежеквартально по результатам обследований нас. по проблемам занятости, интегрированные оценки включают: корректировки на неполный охват рабочих мест индивидуальных предпринимателей и наёмных работников у физических лиц; численность неучтённой иностранной рабочей силы; корректировки числа неформальных рабочих мест на пр-тиях формального сектора.

Интегрированные данные о трудовых затратах и числе рабочих мест неформальной занятости формируются по следующим показателям: количество рабочих мест осн. и дополнительной работы, количество человеко-часов, отработанных на всех работах, в т.ч. на осн. и дополнительной, и эквивалент полной занятости, который характеризует условное число рабочих мест из расчёта полного рабочего дня.

**О**

### **ОБСЛЕДОВАНИЕ НАСЕЛЕНИЯ ПО ПРОБЛЕМАМ ЗАНЯТОСТИ (ОБСЛЕДОВАНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ)**

– проводится органами гос. статистики путём опроса нас. в домашних хоз-вах в целях

получения информации об экономической активности нас.

О.н. по п.з. – единственный источник информации, позволяющий учитывать уровень экономической активности: удельный вес численности *экономически активного нас.* в общей численности нас., рассчитанный в процентах; производить одновременно измерение занятых экономической деятельностью, безработных и экономически неактивных лиц. Преимуществом сбора информации о занятости путём опроса нас. в домашних хоз-вах является то, что этот метод позволяет охватить все сферы экономической деятельности, и все категории трудящихся – как наёмных работников, так и самостоятельно занятых, помогающих членов семьи, учесть занятость в *неформальном секторе*, выявить скрытых работников и неучтенные часы в официальном секторе экономики, собрать сведения о занятости нас. в личном подсобном хоз-ве. О.н. по п.з. – осн. источник статистической информации о качественном составе рабочей силы, структуре фактической безработицы, причинах незанятости, способах поиска работы и его продолжительности, структуре *экономически неактивного нас.*

Сбор сведений об экономической активности путём опроса нас. в домашних хоз-вах широко распространён в странах с рыночной экономикой. Первыми в организации таких обследований на общенациональном уровне были США, которые приступили к разработке определений рабочей силы, занятости и безработицы в последние годы депрессии в 1930-х гг. и в 1940 впервые провели обследование рабочей силы. Во второй половине 1940-х гг. приступили к проведению обследований Канада, Швеция и Япония, в 1950-е гг. – Франция и Германия. В 1960 страны – члены ЕЭС приняли участие в проводимом раз в два года обследовании рабочей силы. В странах ЕЭС обследования рабочей силы проводятся методом непрерывного наблюдения.

Среди стран Вост. Европы в 1992 приступили к проведению обследования домашних хоз-в по проблемам занятости Венгрия, Польша,

Чешская Республика, в 1993 – Словения, Болгария, в 1996 – Румыния. В странах бывшего СССР, кроме РФ обследования по данной проблеме с 1994 проводит Литва, с 1995 – Латвия, Украина, Эстония, с 1997– Армения, с 1998 – Грузия, Молдова, с 2001 – Казахстан. Принятие аналогичных решений в других странах остается одной из важнейших задач на ближайшую перспективу.

В РФ первое полномасштабное О.н. по п.з. было проведено по состоянию на последнюю нед. окт. 1992. В 1992–94, в 1997 и 1998 оно проводилось 1 раз в год по состоянию на последнюю нед. окт., а в 1995 было проведено 2 обследования – на последнюю нед. марта и окт., и в 1996 – на последнюю нед. марта. С 1999, в связи с присоединением РФ к Специальному стандарту распространения данных (ССРД) МВФ (пост. Правительства РФ от 26 сент. 1997 № 1226) О.н. по п.з. проводятся ежеквартально. Специальный стандарт предписывает публикацию ежеквартальных данных о занятости и безработице по статистике рынка труда. О.н. по п.з. имеет общенациональные масштабы, т.е. охватывает все регионы, гор. и сельскую местности. Единицами наблюдения являются частные домашние хоз-ва и лица в возрасте от 15 до 72 лет – члены этих домашних хоз-в. Определение домашнего хоз-ва при проведении обследования соответствует критериям, применяемым при проведении переписей нас. Не обследуются лица, проживающие в коллективных домашних хоз-вах: общежитиях, школах-интернатах, интернатах для престарелых и инвалидов и других институциональных заведениях, монастырях и прочих коллективных жилых помещениях.

В междунар. стандартах не установлены конкретные возрастные границы нас. при измерении экономической активности. Определение *экономически активного нас.* занятых и безработных, приведённое в соответствующей резолюции МОТ, содержит указание на то, что при измерении этих категорий рассматривается нас. старше определённого возраста, который выбирается с учётом национального законодательства о

миним. возрасте начала трудовой деятельности, а также масштаба и интенсивности участия молодых людей в экономической деятельности. В рекомендациях ООН по проведению переписей нас. уточняется, что миним. возраст для измерения экономической активности не должен превышать 15 лет. В большинстве стран миним. возраст, принятый для измерения экономической активности, составляет 14–15 лет, однако в отдельных странах он значительно ниже (в Аргентине, Боливии, Бразилии, напр., 10 лет) или выше (в Великобритании, США, Швеции – 16 лет).

Различаются подходы стран и в отношении верхней возрастной границы экономически активного нас. Во многих странах макс. возраст не установлен. Однако ряд стран, руководствуясь целесообразностью и конкретными национальными условиями, установил границу макс. возраста, старше которого экономическая активность не изучается. Так, в Норвегии, Финляндии, Эстонии этот предел составляет 74 года, на Украине – 70 лет.

В РФ миним. возрастная граница для изучения экономической активности определена с учётом того, что в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, 15-летний возраст может быть началом трудовой деятельности. Верхний предел (72 года) введён в целях более полного охвата всего работающего нас., с одной стороны, и экономии финансовых средств за счёт исключения из обследования нас., находящегося в возрасте старше 72 лет, т.к. численность работающего нас. или безработных старше 72 лет столь незначительна, что ею можно пренебречь при оценке общих размеров рабочей силы в стране.

О.н. по п.з. проводится на основе выборки частных домашних хоз-в с последующим распространением итогов на всю численность нас. обследуемого возраста.

В 1992–94 плановый размер выборки составлял 0,55% численности нас. в возрасте 15–72 лет (ок. 600 тыс. чел.), в 1995–98 – 0,15% (170 тыс. чел.). До 1999 применялась ротационная

модель выборки с частичной заменой единиц наблюдения.

При переходе с 1999 на кв. периодичность проведения обследования в связи с ограниченностью финансовых ресурсов – разработана новая модель формирования выборочной совокупности домашних хоз-в – независимые кв. выборки, т.е. обновление выборки из кв. в кв. осуществляется на 100%. Такое построение выборки позволяет объединить совокупности обследованных персон нескольких последовательных кв. опросов, увеличивая т.о. размер анализируемой совокупности. С сент. 2009 обследование проводится с месячной периодичностью. При проведении кв. обследований по субъектам РФ применялась разная доля отбора с учётом относительной вариации показателя «уровень безработицы», заданной степени относительной точности по этому показателю: не более 1,5% стандартная относительная ошибка выборки – в целом по РФ при уровне статистической надёжности  $p=0,95$   $t=1,96$ ; по большинству субъектов РФ – в пределах 6–9%, в ряде субъектов РФ с низким уровнем безработицы – 13% при уровне статистической надёжности  $p=0,9$   $t=1,645$ .

Плановый размер месячной выборки предусматривает получение представительных итогов в пределах заданной степени точности и разрезов разработки в целом по РФ. По субъектам РФ представительные итоги обеспечивает совокупность трёх месячных выборок.

В качестве информационной базы (основы) для формирования выборочной совокупности домашних хоз-в используются материалы переписей нас. Если между переписями нас. проводится 5% микроперепись, то основа выборки обновляется, и выборка домашних хоз-в формируется на базе материалов микропереписи нас.

В 1992–94 в качестве основы выборки использовался массив переписи нас. 1989, с окт. 1995 – материалы микропереписи нас. 1994, с 2008 – материалы переписи 2002.

Построение выборочной сети домашних хоз-в для проведения О.н. по п.з. осуществляется в соответствии с моделью двухступенчатой выборки.

На первой ступени формируется выборочный массив первичных выборочных единиц. В качестве первичной выборочной единицы принят счётный участок переписи нас. Отбор счётных участков осуществляется в рамках образованных на терр. субъектов РФ терр. сегментов, отдельно по гор. и сельскому нас.

На второй ступени из отобранных на первой ступени счётных участков отбираются домашние хоз-ва путём систематического отбора. Систематический отбор домохозяйств проводится из упорядоченного списка домохозяйств с учётом их расслоения по двум признакам: размер домохозяйства и тип жилого помещения.

Дополнительный слой для выборки составляют лица, вселившиеся в течение года в новые жилые помещения. Формирование этого слоя осуществляется на основе ежегодной актуализации основы выборки.

В ходе проведения О.н. по п.з. собирается информация: демографические характеристики обследуемого нас. (пол, возраст, семейное положение, гражданство, уровень образования, специальность); характеристики занятого нас.: формы занятости, вид экономической деятельности, занятие, статус занятости, стаж работы, вид договора найма на работу, обычная и фактическая продолжительность рабочей нед., наличие дополнительной работы и её характеристики, готовность к дополнительной занятости; занятость в обследуемую неделю произ-вом продукции в личном подсобном хоз-ве (как для реализации, так и для собственного потребления), осн. вид производимых в домашнем хоз-ве товаров и услуг и отработанное время на выполнении этих работ; характеристики безработных: способы поиска работы, причины незанятости, продолжительность безработицы, наличие регистрации в службе занятости, вид деятельности и занятие на последнем месте работы; стаж работы на последнем месте

работы; характеристики экономически неактивного нас: продолжительность и причины незанятости, вид деятельности и занятие по последнему месту работы, причины отказа от поиска работы; причины неготовности приступить к работе.

Состав показателей опросного листа О.н. по п.з. позволяет классифицировать нас. по экономической активности в соответствии с междунар. стандартами и рекомендациями.

При классификации нас. по экономической активности используются критерии, понятия и определения, соответствующие резолюции, относящейся к статистике экономически активного нас., занятости, безработицы, принятой 13-ой МКСТ (окт. 1982) (с учётом резолюция 18-ой МКСТ (нояб. 2008) о замене параграфа 5 резолюции, принятой 13-ой МКСТ).

В концепции измерения рабочей силы применяются категории: экономически активное нас., *занятые в экономике*, *безработные*, экономически неактивное нас. Система учётных признаков О.н. по п.з. обеспечивает классификацию респондентов по *статусу занятых экономической деятельностью*. в соответствии с резолюцией, относящейся к междунар. классификации статуса занятых, принятой 15-ой МКСТ в янв. 1993.

Учётные признаки обследования обеспечивают классификацию нас. по экономической активности и получение всесторонней информации для анализа ситуации и тенденций на рынке труда по стране в целом и по регионам.

Показатели численности экономически активного нас., занятых и безработных и индексы их изменения являются составляющими системы индикаторов социально-экономического развития, как РФ в целом, так и её субъектов.

По результатам О.н. по п.з. потребителям, в т.ч. междунар. орг-циям на регулярной основе представляется всесторонняя информация о составе занятого нас., структуре и продолжительности *безработицы*, причинах

экономической неактивности. С 2001, по результатам О.н. по п.з. разрабатывается и публикуется информация о численности и составе занятых в неформальном секторе экономики. О.н. по п.з. – осн. источник информации в системе оценки трудовых затрат на произ-во товаров и услуг на всех видах работ, т.к. представляет наиболее полную информацию о занятости нас. экономической деятельностью.

С 2001, показатели занятости нас. и безработицы используются Минздравсоцразвития России для отнесения терр. к напряжённым по ситуации на рынке труда в соответствии с Правилами отнесения терр. к терр. с напряжённой ситуацией на рынке труда, утверждёнными пост. Правительства РФ № 875 от 21 нояб. 2000 (в ред. пост. Правительства РФ от 08.12.2010 № 988).

## **ОБЩЕСТВЕННЫЕ РАБОТЫ**

см.в ст. Источники статистических данных о безработице

## **ОПЛАТА ЗА НЕОТРАБОТАННОЕ ВРЕМЯ**

см.в ст. Фонд заработной платы

## **ОПЛАТА ЗА ОТРАБОТАННОЕ ВРЕМЯ**

см.в ст. Фонд заработной платы

## **ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ**

см.в ст. Обследование нас. по проблемам занятости

## **ОПЛАЧЕННОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

см.в ст. Рабочее время

## **ОСНОВНАЯ РАБОТА (ОСН. ДОХОДНОЕ ЗАНЯТИЕ ИЛИ ПЕРВАЯ РАБОТА)**

– работа, которую само лицо считает для себя осн. Другая работа, которую данное лицо имело в рассматриваемом периоде, считается дополнительной работой. Если респондент работал по осн. месту работы больше часов, чем установленная нормальная продолжительность для данного вида работ, т.е. полторы или две ставки, то в этом случае осн. считается работа в пределах нормальной продолжительности для данного вида работ. Работа, выполняемая сверх нормальной продолжительности рабочего времени, т.е. дополнительная ставка, рассматривается, как вторая работа.

Если респондент наряду с осн. выполнял дополнительную работу в пределах рабочего времени осн. работы, и эта дополнительная работа не была связана с трудовыми функциями осн. занятия, то респондент считается имеющим более одной работы, и эта дополнительная работа рассматривается как вторая работа. Второй или дополнительной работой не считается работа на другом пр-тии в случаях, предусмотренных родом деятельности по осн. месту работы, т.е. командировка, выполнение с.-х. работ по направлению пр-тия и т.п. При проведении *обследований нас. по проблемам занятости* изучается нормальная и фактическая продолжительность рабочей нед.

## **II**

### **ПОВРЕМЕННАЯ ФОРМА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

см.в ст. Заработная плата

### **ПОКАЗАТЕЛИ ПОТЕРЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

см.в ст. Рабочее время

### **ПОКУПАТЕЛЬНАЯ СПОСОБНОСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

см.в ст. Заработная плата

### **ПОМОГАЮЩИЕ ЧЛЕНЫ СЕМЕЙНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

см.в ст. *Обследование нас. по проблемам занятости*

### **ПОСОБИЕ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ**

см.в ст. Источники статистических данных о безработице

### **ПОСТОЯННЫЕ РАБОТНИКИ**

см.в ст. Численность работников списочного состава

### **ПОТЕРИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В СВЯЗИ С ЗАБАСТОВКОЙ**

см.в ст. Забастовка

### **ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ БЕЗРАБОТИЦЫ**

(продолжительность поиска работы) – промежуток времени, в течение которого лицо ищет работу, используя при этом любые способы. Различают П.б. завершенной (законченной), которая учитывает время с момента начала поиска работы до момента трудоустройства, и П.б. незавершенной – время с момента начала поиска работы до рассматриваемого периода. При проведении *обследований нас. по проблемам занятости* изучается П.б. незавершенной.

См. также *Источники статистических данных о безработице*.

### **ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЗАБАСТОВКИ**

см.в ст. Забастовка

## **ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ЕДИНИЦЫ НЕФОРМАЛЬНОГО СЕКТОРА**

см. в ст. Неформальный сектор

### **ПРОСРОЧЕННАЯ ЗАДОЛЖЕННОСТЬ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ**

– фактически начисленные работникам суммы *заработной платы* и денежного довольствия, но не выплаченные в срок, установленные коллективным договором или договором на расчётно-кассовое обслуживание, заключённым с банком (расчётно-кассовым центром), включая переходящие остатки задолженности, не погашенные на отчётную дату (с учётом налогов и других удержаний в соответствии с законодательством РФ. Число дней задержки считается со следующего дня после истечения этого срока. Если последний день срока выплаты приходится на нерабочий день, то днём окончания срока выплаты считается ближайший следующий за ним рабочий день. В общую сумму П.з. по з.п. включаются отпускные за все дни отпуска. В сумму П.з. по з.п. не включается задолженность, приходящаяся на внутримесячные даты (аванс). В эту сумму не включается также сумма задолженности, за к.-л. период времени, по налогу на доходы физических лиц, если задолженность орг-ции по заработной плате перед работниками ликвидирована. П.з. по з.п. из-за отсутствия финансирования (недофинансирования) из бюджетов всех уровней – задолженность по заработной плате работникам как коммерческих, так и некоммерческих орг-ций, образованная из-за отсутствия финансирования (недофинансирования) из бюджетов всех уровней, в т.ч. за счёт средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов. К этой задолженности относятся суммы заработной платы, не выплаченные в срок из-за отсутствия финансирования (недофинансирования) из бюджетов, включая суммы, приходящиеся на оплату труда работникам за выполнение гос. заказов, целевых производственных программ и

оказание услуг, финансируемых из соответствующих бюджетов.

### **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ**

– обеспечивает профессиональную подготовку, профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников, с которыми работодатель находится в трудовых отношениях. Порядок направления работников на обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам по инициативе работодателя устанавливается коллективным договором (соглашением).

Работники орг-ций любых организационно-правовых форм имеют право на повышение квалификации, профессиональную переподготовку или стажировку за счёт средств работодателя один раз в пять лет в объёме не менее 72 часов (в т. ч. суммарной продолжительностью 72 часа в течение года) в соответствии с дополнительными образовательными программами, определёнными работодателем. Работодатель вправе организовывать и осуществлять повышение квалификации, профессиональную переподготовку или стажировку своих работников в большем объёме.

Дополнительное профессиональное образование направлено на повышение квалификации и профессиональную переподготовку лиц (руководителей, специалистов и других служащих), имеющих профессиональное образование, в соответствии с дополнительными профессиональными образовательными программами, квалификационными требованиями к профессиям и должностям и способствующее развитию деловых и творческих способностей этих лиц, повышению их культурного уровня. Дополнительное профессиональное образование включает в себя повышение квалификации, профессиональную переподготовку и стажировку.

Профессиональная переподготовка – приобретение дополнительных знаний и навыков в соответствии с дополнительными

профессиональными образовательными программами, предусматривающими изучение научных и учебных дисциплин, разделов техники и новых технологий. В соответствии с действующим Положением о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов, утверждённым приказом Минобрнауки России от 6 сент. 2000. № 2571, профессиональная переподготовка специалистов проводится с учётом профиля полученного образования специалистов и осуществляется образовательными учреждениями повышения квалификации и подразделениями образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования по дополнительным профессиональным программам двух типов, один из которых обеспечивает совершенствование знаний специалистов для выполнения нового вида профессиональной деятельности, другой – для получения дополнительной квалификации. Профессиональная переподготовка специалистов проводится на базе высшего и среднего профессионального образования. В соответствии с учебным планом составной частью программ профессиональной переподготовки может быть стажировка. Уровень образования специалистов, проходящих профессиональную переподготовку, должен быть не ниже уровня образования, требуемого для нового вида профессиональной деятельности или для получения дополнительной квалификации. Нормативный срок прохождения профессиональной переподготовки специалистов для выполнения нового вида профессиональной деятельности должен составлять свыше 500 часов аудиторных занятий.

Слушатели, обучающиеся по дополнительным профессиональным образовательным программам, обеспечивающим совершенствование знаний специалистов для выполнения нового вида профессиональной деятельности, и прошедшие гос. итоговую аттестацию, получают дипломы о профессиональной переподготовке, которые удостоверяют право (соответствие квалификации) специалиста на ведение

профессиональной деятельности в определённой сфере.

Нормативный срок прохождения профессиональной переподготовки для получения специалистами дополнительной квалификации должен составлять не менее 1 тыс. часов трудоёмкости.

Слушатели, обучающиеся по дополнительным профессиональным образовательным программам для получения специалистами дополнительной квалификации и прошедшие гос. итоговую аттестацию, получают дипломы о дополнительном (к высшему) образовании или о дополнительном (к среднему профессиональному) образовании, удостоверяющие присвоение дополнительной квалификации.

Повышение квалификации – обновление знаний и навыков лиц, имеющих профессиональное образование, в связи с повышением требований к уровню их квалификации и необходимостью освоения ими новых способов решения профессиональных задач.

Стажировка специалистов проводится в целях формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, предусматривает изучение передового опыта, приобретение профессиональных и организаторских навыков для выполнения новых профессиональных обязанностей.

Стажировка может проводиться как в РФ, так и за рубежом на пр-тиях (объединениях), в ведущих н.-и. орг-циях, образовательных учреждениях, консультационных фирмах и в органах исполнительной власти.

Профессиональная подготовка имеет целью ускоренное приобретение обучающимся навыков, необходимых для выполнения определённой работы, группы работ (в соответствии с Федеральным законом от 10 июля 1992 № 3266-1 «Об образовании»). Профессиональная подготовка не сопровождается повышением образовательного уровня обучающегося. Профессиональная

подготовка может быть получена в образовательных учреждениях и в образовательных подразделениях орг-ций, имеющих соответствующие лицензии, а также в порядке индивидуальной подготовки у специалистов (наставников), обладающих соответствующей квалификацией, которым устанавливается доплата к заработной плате за обучение работников. Профессиональное обучение в форме наставничества характерно для категорий работников «другие служащие» и «рабочие».

Дополнительная профессиональная подготовка – совершенствование навыков лиц, получивших профессиональную подготовку.

Курсы целевого назначения – вид непрерывного профессионального обучения рабочих и служащих, организуемый для изучения новой техники, оборудования, материалов, технологических процессов, прогрессивных форм орг-ции труда, трудового законодательства, правил технической эксплуатации оборудования, требований безопасности труда, а также вопросов, связанных с повышением качества продукции, и других вопросов, направленных на решение конкретных технических, экономических и иных задач.

Дополнительное профессиональное образование может быть получено в образовательных учреждениях: академиях повышения квалификации и профессиональной переподготовки; ин-тах повышения квалификации и профессиональной переподготовки (высшая школа); межотраслевых региональных центрах повышения квалификации и профессиональной переподготовки; учебных центрах повышения квалификации и профессиональной переподготовки (учебных центрах обучения работников на произ-ве); на курсах повышения квалификации (в школах технического обучения); в иных образовательных учреждениях, реализующих дополнительные образовательные программы дополнительного профессионального образования.

## **ПРЯМЫЕ ЗАТРАТЫ НА РАБОЧУЮ СИЛУ**

см.в ст. Затраты работодателя на рабочую силу

## **Р**

### **РАБОТА**

см.в ст. Занятие (работа) виды, Затраты труда на произ-во товаров и услуг, Обследование нас. по проблемам занятости

### **РАБОЧАЯ СИЛА**

см.в в ст. Обследование нас. по проблемам занятости, Экономически активное нас.

### **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

– продолжительность времени, в течение которого работник сполнял или должен был исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством относятся к Р.в.

Фонд Р.в. календарный – число дней определённого календарного периода (мес., кв., года), рассчитывается на одного работника или на совокупность работников. Для одного работника – число календарных дней мес., кв., года; для совокупности работников – такое же число дней, умноженное на *среднестатистическую численность работников*.

Фонд Р.в. табельный определяется вычитанием из календарного фонда Р.в. человеко-дней праздничных и выходных.

Фонд Р.в. максимально возможный – макс. количество времени, которое может быть отработано за определённый период времени в соответствии с трудовым законодательством. Величина его равна календарному фонду Р.в. за исключением праздничных и выходных человеко-дней, а также человеко-дней очередных (ежегодных) отпусков.

Р.в. включает три категории: установленное (нормальное); фактически отработанное, в т.ч. сверхурочное; и оплаченное. Установленное (нормальное) Р.в. определяется продолжительностью Р.в., установленной законом или коллективным договором, и измеряется количеством часов в день (нед.). Макс. продолжительность нормального Р.в. в

нед. (нормальная продолжительность рабочей нед.) устанавливается федеральным законом и не может превышать 40 часов в нед. Федеральный закон предусматривает сокращение нормальной продолжительности рабочей нед. для отдельных категорий работников (лиц в возрасте до 18 лет, инвалидов I и II групп, педагогических работников и работников некоторых других видов деятельности). Неполное Р.в. может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем и означает, что работник трудится меньше часов (дней), чем установлено законодательством или коллективным договором для соответствующей категории работников. Неполное Р.в. отличается от сокращённого Р.в., т.к. сокращённое Р.в. является полной мерой продолжительности труда, установленной законом для определённых категорий работников. При работе на условиях неполного Р.в. оплата производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ. Принято различать две разновидности неполного Р.в.: неполный рабочий день (когда уменьшается продолжительность ежедневной работы) и неполная рабочая нед. (когда уменьшается число рабочих дней в нед., а продолжительность рабочего дня).

Оплаченное Р.в. – время, за которое произведены расчёты заработной платы работникам, включая неотработанное время, подлежащее оплате в соответствии с законодательством, напр., ежегодный отпуск, отпуск по инициативе администрации, время отсутствия работника по болезни.

Измерение отработанного Р.в. производится в человеко-днях и человеко-часах. Отработанным считается день (человеко-день), в который работник явился на работу и приступил к ней независимо от числа часов его фактической работы в этот день и потерь Р.в. в течение рабочего дня. Отработанные человеко-часы – часы, фактически затраченные на произ-во продукции и выполнение работ, включая периоды времени, учитываемые в

отработанном времени в законодательном порядке, а также сверхурочные часы. Число отработанных человеко-часов более точно отражает затраты труда, т.к. не включает часы простоя и учитывает часы, отработанные сверхурочно. Среднее количество отработанных человеко-дней (человеко-часов) может быть исчислено делением общего количества отработанных человеко-дней (человеко-часов) в определённом периоде на *среднесписочную численность работников* за этот же период. Степень использования Р.в. характеризует коэффициент использования Р.в. (мес., кв., года), который определяется делением фактической продолжительности Р.в. соответствующего периода на его установленную продолжительность в этом же периоде.

Кроме того, могут определяться коэффициенты: коэффициент использования календарного фонда Р.в., коэффициент использования табельного фонда Р.в., коэффициент использования макс. возможного фонда Р.в., которые рассчитываются делением числа отработанных человеко-дней на число человеко-дней, соответственно, календарного, табельного и макс. возможного фондов Р.в. рабочего времени. При анализе потерь Р.в. выделяют прогулы, неявки с разрешения администрации, а также целодневные и внутрисменные простои. Прогул – день, не отработанный в связи с неявкой на работу без уважительной причины, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). Простой – Р.в., не использованное в связи с нарушением нормального хода процесса труда (отсутствие энергии, сырья, неисправность оборудования и др. причин, которые делают невозможным выполнение работником его трудовых функций). Целодневным простоем считается день, в который работник явился на работу, но не смог приступить к ней по независящим от него причинам. Внутрисменный простой – часть рабочего дня, в течение которого работник не работал.

Отдельной позицией в статистической практике выделяется количество часов,

неотработанных работниками в связи с их переводом на работу с неполным Р.в. (неполный рабочий день или неполная рабочая нед.) по инициативе администрации, а также в связи с забастовками.

Относительные показатели потерь Р.в. по определённым причинам рассчитываются в процентах: путём деления человеко-дней (человеко-часов) простоев, прогулов и других неявок по неуважительным причинам на число отработанных человеко-дней (человеко-часов) в одном и том же периоде.

Коэффициент сменности работы работников – фактическое количество смен работы, приходящееся в среднем на одного работника. Коэффициент сменности работы работника определяется как отношение численности работников, вышедших на работу на определённую дату (явочная численность), к числу работников, занятых в наибольшую по численности занятых смену на эту дату. Коэффициент сменности работы за период времени рассчитывается делением числа человеко-дней, отработанных во всех сменах в этот период, на число человеко-дней, отработанных в наибольшую по численности работающих смену в течение этого периода.

## **РЕЗОЛЮЦИИ МОТ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ И ОПЛАТЫ ТРУДА**

см.в ст. Междунар. стандарты в области статистики труда

## **РЕКОМЕНДАЦИЯ 1985 ГОДА «О СТАТИСТИКЕ ТРУДА» (№ 170)**

см.в ст. Междунар. стандарты в области статистики труда

## **РЫНОК ТРУДА**

– важнейший элемент рыночной экономики, совокупность экономических и правовых отношений, призванных обеспечить воспроизводство и эффективное использование рабочей силы. Р.т. выполняет функции механизма распределения и перераспределения

рабочей силы по сферам произ-ва, видам экономической деятельности и формам занятости. Субъектами отношений на Р.т. выступают граждане (работающие и безработные), работодатели и государство. Граждане, будучи собственниками рабочей силы, имеют цель подыскания подходящей оплачиваемой работы. Работодатель заинтересован в найме рабочей силы для осуществления производственной деятельности, приносящей прибыль. Государство обеспечивает правовое пространство функционирования Р.т. и реализации права граждан на труд.

Осн. элементы Р.т.– спрос и предложение рабочей силы, определяющие его конъюнктуру, влияющие на стоимость и цену рабочей силы, конкуренцию. Спрос отражает объём и структуру общественных потребностей в рабочей силе, представленных на рынке и обеспеченных средствами проз-ва для её использования, характеризуется числом и структурой занятых экономической деятельностью и вакансий. Предложение характеризуется численностью и составом (по полу, возрасту, образованию, профессиям, квалификации и другим характеристикам) лиц, имеющих работу, или нуждающихся в её получении и измеряется численностью экономически активного нас. (занятых и безработных). Конъюнктура Р.т. – взаимодействие и соотношение спроса и предложения рабочей силы, складывающиеся под воздействием конкретной экономической ситуации. На конъюнктуру влияет множество факторов, она может быть в целом равновесной, трудоизбыточной, или трудодефицитной, а также может отражать неравное положение различных групп нас., выступающих на рынке труда. Информационное обеспечение процессов на Р.т. формируется на основе источников: федеральные статистические наблюдения, осуществляемые органами гос. статистики, которые охватывают орг-ции всех форм собственности и на. в домашних хоз-вах; федеральные статистические наблюдения, осуществляемые другими министерствами. Указанные источники обеспечивают получение

информации о численности и структуре рабочей силы страны, её тер. и отраслевом размещении, положении занятого нас. на Р.т., его составе по социально-демогра-фическим характеристикам, сферам приложения труда и занятиям, уровне оплаты и условиях труда, затратах работодателей на рабочую силу, привлечении иностранной рабочей силы на работу в страну, численности и составе безработных.

См. также *Наблюдение федеральное статистическое орг-ций по труду, Обследование нас. по проблемам занятости, Трудовая миграция* (Миграция рабочей силы).

**С**

### **СВЕРХУРОЧНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

см.в ст. Рабочее время

### **СДЕЛЬНАЯ ФОРМА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

см.в ст. Заработная плата

### **СЕЗОННЫЕ РАБОТНИКИ**

см.в ст. Численность работников

### **СОЗДАНИЕ РАБОЧЕГО МЕСТА**

см.в ст. Движение рабочих мест

### **СПИСКИ ПРОИЗВОДСТВ, ПРОФЕССИЙ И РАБОТ С ТЯЖЁЛЫМИ И ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

см.в ст. Условия труда

### **СПЕЦИАЛИСТЫ**

см.в ст. Категории персонала

### **СРЕДНЯЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ БЕЗРАБОТИЦЫ**

см.в ст. Источники статистических данных о безработице, Обследование нас. по проблемам занятости.

### **СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ БЕЗРАБОТНЫХ**

см.в ст. Обследование нас. по проблемам занятости

### **СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ**

см.в ст. Обследование нас. по проблемам занятости

### **СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ**

см.в ст. Обследование нас. по проблемам занятости

### **СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ ЭКОНОМИЧЕСКИ НЕАКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ**

см.в ст. Обследование нас. по проблемам занятости

### **СРЕДНЕМЕСЯЧНАЯ НАЧИСЛЕННАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**

– начисленный месячный *фонд заработной платы*, работающих в отраслях экономики, делённый на *среднесписочную численность работников*. Социальные пособия не включаются в фонд заработной платы и среднюю заработную плату.

### **СТАТУС ЗАНЯТЫХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ**

– при классификации занятых по статусу используются понятия и определения, соответствующие резолюции, относящейся к Междунар. классификации статуса занятых, принятой 15-й Междунар. конференцией статистиков труда в янв. 1993.

Объект при классификации статуса занятых – работа, выполняемая лицами в рассматриваемый период времени. Работы классифицируются с учётом явного или

подразумеваемого трудового договора лица с другими лицами или орг-циями.

Осн. критериями при определении групп служат характер экономического риска, элементом которого является прочность связей лица с его работой, характер власти над пр-тием и другими работниками, которую лица имеют или будут иметь.

Группировка занятых по статусу: работающие по найму; работающие не по найму, из них работодатели, самостоятельно занятые, члены производственных кооперативов, помогающие члены семей.

Группы определены, исходя из различия между «работой по найму» и «работой на собственном пр-тии» с учётом одного или нескольких аспектов экономического риска или характера власти, которую явный или подразумеваемый трудовой договор даёт лицам, или которой договор обязывает подчиняться.

Лица, работающие по найму, или наёмные работники – лица, которые выполняют работу, определенную как «работа по найму». Работа по найму – работа, при которой лицо заключает явный (письменный или устный) или подразумеваемый трудовой договор, гарантирующий ему базовое вознаграждение (деньгами или натурой), которое прямо не зависит от дохода единицы, где лицо работает. Осн. фонды, некоторые или все инструменты, помещение, которые использует лицо в процессе труда, могут принадлежать другим лицам. Деятельность работника может осуществляться под непосредственным контролем владельца или лиц, определённых владельцем и работающих у него по найму. Избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность лица (включая руководителей, управляющих деятельностью орг-ции от лица владельца, служителей религиозных культов) считаются наёмными работниками. К наёмным работникам также относятся: 1) лица, проходящие службу в Вооруженных Силах, внутренних и ж.-д войсках, органах гос. безопасности и внутренних дел; 2) лица, проходящие заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу.

Работающие не по найму – лица, которые выполняют работу, определённую как «работа на собственном пр-тии». Эта группа объединяет работодателей, самостоятельно занятых лиц, помогающих членов семей, членов производственных кооперативов.

Работа на собственном пр-тии (собственном деле) – работа, при которой вознаграждение непосредственно зависит от дохода, получаемого от произ-ва товаров и услуг. Лицо принимает производственные решения, относящиеся к деятельности пр-тия (собственному делу), или делегирует эти полномочия, оставляя за собой ответственность за благополучие пр-тия (собственного дела).

Работодатели – лица, которые работают самостоятельно или с одним или несколькими деловыми партнерами на собственном пр-тии (в собственном деле) и в этом качестве нанимают на постоянной основе для работы на своем пр-тии наёмных работников. Все деловые партнеры в этом случае – работодатели. Партнёры могут быть и не быть членами одной семьи или одного домашнего хоз-ва. К работодателям также относятся лица, занятые коммерческой деятельностью без образования юридического лица, профессиональной деятельностью или ремеслом на индивидуальной основе и использующие труд наёмных работников на постоянной основе. К работодателям могут быть отнесены лица, работающие в акционерном обществе, где они самостоятельно или совм. с другими членами семьи, либо с одним или несколькими работающими в этом акционерном обществе партнёрами располагают решающей долей собственности, и имеющие право от имени орг-ции заключать договоры с другими орг-циями, нанимать или увольнять лиц, работающих по найму в этой орг-ции.

Самостоятельно занятые (трудящиеся на самообеспечении) – лица, самостоятельно или с одним или несколькими деловыми партнерами осуществляющие деятельность, приносящую доход, и не нанимающие наёмных работников на постоянной основе. Все деловые партнёры в

этом случае являются лицами, самостоятельно занятыми. Партнеры могут быть и не быть членами одной семьи или одного домашнего хозяйства.

Члены производственных кооперативов – лица, работающие на собственном предприятии – кооперативе, производящем товары и услуги, где каждый имеет равные с другими членами права при решении вопросов организации производства, инвестирования и распределения дохода между членами организации.

К помогающим членам семей относятся лица, которые работают в качестве помогающих на предприятии, принадлежащем члену домашнего хозяйства или родственнику (как проживающему, так и не проживающему в одном с ними домашнем хозяйстве), и не могут рассматриваться в качестве партнеров, т.к. степень их участия в работе предприятия несопоставима по сравнению с участием главы предприятия.

Лица, выполняющие работы по договорам подряда и другим гражданско-правовым договорам, которые они заключили с юридическим или физическим лицом, могут быть отнесены к наёмным работникам, если выполняемая ими работа может быть классифицирована как работа по найму, или к самостоятельно занятым или работодателям – если, исходя из характера и условий выполнения, работа в большей степени соответствует работе на собственном предприятии.

Классификацию статуса занятых можно условно применять к безработным. В данном случае критерием для классификации является характер прежней выполняемой работы или характер работы, которую ищет безработный.

## **Т**

### **ТАРИФНАЯ СЕТКА**

см. в ст. Заработная плата

### **ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ (МИГРАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ)**

– перемещение населения через национальные границы (международ. или внешняя Т.м.) или через адм. границы внутри страны (внутренняя Т.м.) с

целью трудоустройства в стране (регионе) въезда. Термин «Т.м.» применяется преимущественно в отношении международных перемещений (в зависимости от направления – иммиграция и эмиграция). Согласно Международной конвенции ООН 1990 о защите прав всех трудящихся – мигрантов и членов их семей, «трудящийся – мигрант» – лицо, занятое оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он/она не является. Общепринятое определение Т.м. и трудящегося – мигранта отсутствует, что приводит к разночтениям и отличающимся статистическим оценкам миграционных потоков. Иногда эти термины рассматривают как синоним понятий экономическая миграция и экономический мигрант, которые, однако, помимо трудовой, охватывают и иные виды миграции (например, коммерческую миграцию («челноки»), бизнес – миграцию, миграцию инвесторов и др.), не входящие в определение Т.м. Разнятся определения, используемые даже в документах, принятых международными организациями. Как правило, в число трудящихся – мигрантов включают следующие категории легальных и нелегальных мигрантов: работающие по найму в течение определённого срока и самозанятые; сезонные работники; приграничные работники; моряки и рыбаки, нанятые для работы на судне, зарегистрированном в государстве, гражданином которого они не являются; «проектные работники», т.е. мигранты, допущенные в страну для работы по определённому проекту; а также некоторые другие категории работников – мигрантов. В число трудящихся – мигрантов не включаются работники международных организаций; дипломаты и прочие официальные представители, статус которых регулируется международным правом; инвесторы; работники транснациональных корпораций, переведённые в пределы своей компании; беженцы; учащиеся и стажёры; командировочные и некоторые другие категории мигрантов. Основным критерием, с помощью которого миграцию относят к трудовой – это её направленность на трудоустройство в стране (регионе) въезда. Часто применяется также критерий продолжительности миграции. Т.м. рассматривается как временная, т.е. миграция на

определённый срок, что предполагает обязательное возвращение мигранта домой по истечении этого срока. В этом качестве Т.м. противопоставляется миграции на постоянное жительство. На практике применение этого критерия затруднено, поскольку часть трудовых мигрантов под влиянием разных обстоятельств проживают в странах назначения в течение многих лет, почти не выезжая домой и не приобретая гражданства страны назначения. Так, напр., ужесточение режима приёма мексиканских трудовых мигрантов США в 2000-х гг. привело к удлинению сроков миграции и практически переходу Т.м. на постоянный режим, т.к. мексиканские работники опасались выезжать из страны, боясь, что им не удастся въехать следующий раз.

Возможно несколько классификаций Т.м. В зависимости от продолжительности поездок её можно разделить на краткосрочную (в т.ч., сезонную), среднесрочную и долгосрочную. В зависимости от модели повторяемости поездок – на разовую и регулярную (или циркулярную). Возможна также классификация Т.м. по признаку квалификации трудящихся – мигрантов. В этом случае, как правило, выделяют группы уникальных специалистов, работников высокой квалификации и неквалифицированного персонала. Режим приёма трудовых мигрантов, установленный страной назначения, как правило, различается в зависимости от категории принимаемых мигрантов. Чаще всего этот режим более благоприятен для квалифицированных кадров и, соответственно, затруднён – для неквалифицированных работников. Часто применяется также разделение Т.м. в зависимости от наличия у мигранта легального статуса – на легальную и нелегальную.

Число трудовых мигрантов в совр. мире постоянно растёт, чему способствуют: высокий уровень бедности и безработицы во многих странах; разница в уровне жизни и оплаты труда между странами; избыток трудовых ресурсов в одних странах, и их недостаток – в других; глобализация мировой экономики; развитие мигрантских сетей, транспортных и информационных технологий; и другие

факторы. МОТ оценивает численность междунар. трудовых мигрантов в мире примерно в 100 млн чел., около половины которых перемещаются из одной развивающейся страны в другую; а вторая половина представляет собой, т.н., миграцию «Север – Юг», т.е. перемещения из развивающихся стран в развитые. Внутри стран с целью трудоустройства перемещается гораздо большее число людей, по сравнению с объёмами междунар. Т.м. Масштабная Т.м. за несколько последних десятилетий привела к заметным структурным изменениям в экономике индустриально развитых стран, способствовала сегментации рынка труда и выделению видов работ, которыми преимущественно заняты мигранты. Экономика этих государств сегодня не может существовать без притока трудовых мигрантов. Хотя в среднем к нач. 21 в. иностранные работники составляли немногим более 4% численности совокупной рабочей силы развитых стран, однако эта пропорция может быть значительно выше в отдельных странах и секторах экономики. Так, в Люксембурге она в это время составляла 57%, в Швейцарии – 18%, в Австрии – 10%, в Германии – 9%. Мигранты занимают, в первую очередь, не привлекательные для местных работников рабочие места, не требующие высокой квалификации, с тяжёлыми условиями труда и низкой оплатой. Доля мигрантов велика в таких секторах экономики, как сел. хоз-во, легкая пром-сть, стр-во, сфера услуг, торг., транспорт, медицина. Политика преимущественного привлечения высококвалифицированных работников привела к тому, что в индустриально развитых странах мигранты также часто заняты в инновационных секторах и сферах интеллектуального труда – в секторе информационных технологий, в биологии, химии и т.п. Для совр. режима Т.м. характерны значительные объёмы её нерегулируемой или нелегальной составляющей. Частично это отражает жёсткие ограничения, которые большинство принимающих стран вводит в отношении трудовых мигрантов, частично –

является следствием таких причин, как масштабная теневая экономика и спрос на дешёвый труд, слабость закона и т.д. Нелегальная миграция стала имманентной чертой совр. миграционного режима; ни одна демократическая страна не может утверждать, что решила эту проблему. Характерная черта совр. Т.м. – феминизация миграционных потоков. Во многом это связано со структурными изменениями в мировой экономике в период постиндустриального развития, который характеризуется относительным снижением производственного сектора и соответственным ростом сектора услуг. Все большее доминирование сферы услуг в структуре занятости формирует постоянно растущую потребность развитых стран в женщинах – мигрантах, занятых неквалифицированным трудом в секторе общественных и частных услуг (продавцы, работники гостиничного и туристического бизнеса, сферы досуга и развлечений, работники по уходу за детьми и престарелыми и т.д.).

Россия является самой крупной принимающей страной в евразийском регионе. Учитываемая статистикой официальная Т.м. на протяжении последнего десятилетия устойчиво росла. Масштаб Т.м. в РФ в несколько раз превышает её официально учтённую часть. Оценки численности одновременно присутствующих в стране мигрантов в период сезонного пика колеблются от 5 до 10 млн чел. Структура Т.м. по странам происхождения характеризуется преобладанием миграции из стран СНГ. Доля мигрантов из этих стран составила почти 3/4 всей официальной миграции. В реальном потоке доля мигрантов из стран СНГ может быть ещё выше, т.к. именно они преобладают среди нелегальных трудовых мигрантов. В структуре миграции из стран СНГ преобладают страны Центральной Азии. Период пребывания значительной части трудящихся – мигрантов в РФ (по данным опросов мигрантов примерно в 16% случаев) затягивается на годы, практически превращая их в постоянных жителей РФ. Наибольшее распространение (45% респондентов) получила модель циркулярной

миграции, когда мигрант большую часть года проводит в РФ, и уезжает домой лишь на один – три мес. в отпуск. *Сезонная миграция* составляет почти 20% общего потока. Трудовые мигранты неравномерно распределяются по терр. страны География их распределения тяготеет к более индустриально развитым регионам Центрального и Уральского федеральных округов. Согласно официальным данным более 80% легальных иностранных работников занято в пяти осн. видах экономической деятельности: стр-ве, оптовой и розничной торг. (включая ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий), сел. хоз-ве, обрабатывающих произ-вах, добыче полезных ископаемых и транспорте и связи. РФ является не только крупной принимающей страной, но и отдаёт мигрантов, которые выезжают с целью трудоустройства в страны с более высокой оплатой труда. Поскольку выезд из страны в соответствии с Федеральным законом № 114 «О порядке выезда из РФи въезда в РФ» от 15.08.1996 осуществляется свободно, статистика учитывает лишь небольшую часть лиц, выезжающих на временную работу за рубеж по контрактам, заключённым в РФ через посреднические агентства. Около 40% мигрантов имели высшее образование. География этой миграции принципиально отличается от миграции в РФ. Только 0,3% мигрантов выезжают из РФ в страны СНГ. Наиболее крупные импортеры рос. работников – США, Кипр, Мальта, Греция, Германия, Нидерланды, Камбоджа, Либерия, Норвегия. В мировой практике статистический учёт Т.м. ведётся на основе выданных разрешений на работу, отчётов работодателей о привлечённой иностранной рабочей силе и сведений о контрактах, заключённых в стране происхождения для выезда за рубеж на работу. В государствах, объединённых в экономические или политические союзы, Т.м. граждан этих стран внутри союза часто учитывается избирательно или не учитывается вообще (напр., ЕС, союз РФ и Беларуси), и статистика Т.м. собирается только в отношении граждан т.н. «третьих» стран. Иногда в статистику Т.м. включаются данные об иждивенцах мигранта, прибывших вместе с ним (с ней) в страну назначения, т.е. эта категория

выделяется. Большое значение при изучении Т.м. имеют гос. выборочные обследования домохозяйств и рабочей силы. Однако в РФ эти обследования для изучения Т.м. не используются. В РФ с 1994 по 2010 федеральная статистическая отчётность по внешней Т.м. формировалась ФМС России и предоставлялась Росстатом на основе данных кв., полугодовых и годовых форм отчётности 1-Т (миграция) «Сведения о численности и составе рос. граждан, выехавших на работу за границей» и 2-Т (миграция) «Сведения о численности и составе иностранной рабочей силы», утверждаемых Росстатом. Статистика Т.м. граждан России за рубеж формируется из отчётов лицензированных агентств по трудоустройству. Данные обладают ограниченной аналитической ценностью, поскольку через агентства трудоустраивается часть граждан РФ со специфической отраслевой и профессиональной структурой, что связано с большой долей занятых в мореходстве. Форма 1-Т (миграция) содержит сведения о половозрастном составе мигрантов их численности по странам приёма, уровню образования, длительности профессиональной деятельности, срокам занятости, предусмотренным в контракте, распределении мигрантов по видам деятельности, категориям занятости и весьма детализированному профессиональному составу. Сведения об иностранной рабочей силе, занятой в РФ разрабатываются ФМС России на основе разрешений на работу, выданных иностранцам из стран с визовым порядком въезда и уведомлений от работодателей о привлечённых работниках из безвизовых стран. Сводная информация ежеквартально передавалась в органы гос. статистики. Форма 2-Т (миграция) содержала данные о распределении иностранных работников по полу и возрасту, странам происхождения, видам экономической деятельности и странам происхождения, форме трудоустройства (у юридических или физических лиц), формам привлечения на терр. РФ (через терр. или центральный аппарат ФМС России), а прибывших в отчётном периоде – по продолжительности работы (от 3 до 12 мес.). Сведения о движении иностранных работников характеризуются показателями их численности на нач. отчётного периода, числом прибывших,

выбывших и расчётного числа иностранных работников на кон. периода, разрабатываемыми по странам приёма и видам экономической деятельности. ФМС России не дифференцирует выдачу разрешений на работу одним и тем же лицам в связи со сменой занятия или региона работы. С целью совершенствования учёта внешних трудовых мигрантов с 2010 ФМС России ведёт разработку статистической информации об иностранных гражданах, осуществляющих трудовую деятельность в РФ на основании выданных разрешений на работу для иностранных граждан, прибывших в визовом и безвизовом порядке въезда, высококвалифицированных специалистов; на основании патентов, выданных иностранным гражданам, работающих у физических лиц. Официальная статистическая информация о внешней трудовой миграции публикуется в статистических сб. «Российский статистический ежегодник», «Труд и занятость в России», «Регионы России. Социально-экономические показатели», докладе «Социально-экономическое положение России» и др. Статистические данные по внешней Т.м. также содержатся в ведомственной статистической отчётности ФМС России – форме 1-РД. Она содержит данные о разрешениях на привлечение иностранных работников из стран с визовым режимом, численности работодателей, имеющих разрешения на привлечение иностранных работников, выданных разрешениях на работу иностранных граждан, уведомлениях от работодателей о привлечении иностранных работников, прибывших в РФ в порядке, не требующем получения визы, лицензиях на деятельность по трудоустройству граждан РФ за границей, количеству орг-ций, имеющих такую лицензию. А также данные о выдаче патентов на осуществление трудовой деятельности и привлечении высококвалифицированной рабочей силы. Путём сравнения данных о числе выданных разрешений на работу мигрантам из безвизовых стран и числе уведомлений от работодателей, полученных ФМС России в отношении этих работников производится оценка масштабов легальной занятости мигрантов, прибывших в Россию в безвизовом порядке въезда.

## **ТРУДЯЩИЕСЯ НА «САМООБЕСПЕЧЕНИИ»**

см.в ст. Статус занятых экономической деятельностью

**У**

## **УВОЛЬНЕНИЕ, ВИДЫ**

см.в ст. Движение рабочей силы

## **УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ**

см.в ст. Источники статистических данных о безработице

## **УРОВЕНЬ ЗАНЯТОСТИ**

– удельный вес численности занятого нас. в общей численности нас., рассчитанный в процентах. У.з. рассчитывается для разных возрастных групп нас., мужчин и женщин, лиц с разным уровнем образования.

См. также *Занятые экономической деятельностью, Обследование нас. по проблемам занятости*

## **УРОВЕНЬ КВАЛИФИКАЦИИ**

см.в ст. Категории персонала

## **УРОВЕНЬ РЕГИСТРИРУЕМОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ**

см.в ст. Источники статистических данных о безработице

## **УРОВЕНЬ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ**

– отношение численности экономически активного нас. к общей численности нас., в процентах; рассчитывается для разных возрастных групп нас., мужчин и женщин, лиц с разным уровнем образования.

## **УСТАНОВЛЕННАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕЙ НЕДЕЛИ**

см.в ст. Рабочее время

## **УСЛОВИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

– совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. Оценка У.т.р. осуществляется в соответствии с гигиеническими нормативами условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести производственного процесса, утверждаемыми в установленном порядке. При проведении федеральных статистических наблюдений изучается численность работников, испытывающих на себе воздействие вредных и опасных производственных факторов, численность работников, имеющих право на компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Вредный производственный фактор – фактор производственной среды и трудового процесса, воздействие которого на работающего при определённых условиях (интенсивность, длительность и др.) может вызвать профессиональное заболевание, временное или стойкое снижение работоспособности, повысить частоту соматических и инфекционных заболеваний, привести к нарушению здоровья потомства. Вредные факторы производственной среды – физические факторы: температура, влажность и скорость движения воздуха, тепловое излучение; неионизирующие электромагнитные поля и излучения (электростатические поля; постоянные магнитные поля, в том числе геомагнитное; электрические и магнитные поля пром. частоты (50 Гц); электромагнитные излучения радиочастотного диапазона; электромагнитные излучения оптического диапазона, в т.ч. лазерное и ультрафиолетовое); ионизирующие излучения; производственный шум; ультразвук, инфразвук; вибрация

(локальная, общая); аэрозоли (пыли) преимущественно фиброгенного действия; освещение: естественное (отсутствие или недостаточность), искусственное (недостаточная освещённость, прямая и отражённая слепящая блескость, пульсация освещённости); электрически заряженные частицы воздуха – аэроионы; химические факторы, в т.ч. некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), получаемые химическим синтезом и/или для контроля которых используют методы химического анализа; биологические факторы: микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в препаратах микроорганизмов, патогенные микроорганизмы; факторы трудового процесса: тяжесть труда – характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма (сердечно-сосудистую, дыхательную и др.), обеспечивающие его деятельность. Тяжесть труда характеризуется физической динамической нагрузкой, массой поднимаемого и перемещаемого груза, общим числом стереотипных рабочих движений, величиной статической нагрузки, формой рабочей позы, степенью наклона корпуса, перемещениями в пространстве; напряжённость труда – характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника. К факторам, характеризующим напряжённость труда, относятся: интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки, степень монотонности нагрузок, режим работы. По показателю напряжённости трудового процесса учитывается только вредный класс условий труда.

Опасный производственный фактор – фактор среды и трудового процесса, который может быть причиной острого заболевания или внезапного резкого ухудшения здоровья, смерти. В зависимости от количественной характеристики и продолжительности действия

отдельные вредные производственные факторы могут стать опасными.

Гигиенические нормативы условий труда (предельно допустимые концентрации и предельно допустимые уровни) – уровни вредных производственных факторов, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе, но не более 40 часов в нед. в течение всего рабочего стажа, не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых совр. методами исследований, в процессе работы или в отдалённые сроки жизни настоящего и последующих поколений. Соблюдение гигиенических нормативов не исключает нарушения состояния здоровья у лиц с повышенной чувствительностью. Они обоснованы с учётом 8-часовой рабочей смены. При большей длительности смены в каждом конкретном случае возможность работы должна быть согласована с соответствующими органами. Списки произ-в, профессий и работ с тяжёлыми и вредными условиями труда составляются с учётом научно обоснованных медико-биологических критериев по оценке условий труда и утверждаются соответствующими нормативными документами по отраслям экономики (видам деятельности). Перечни тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин и лиц моложе восемнадцати лет, утверждаются Правительством РФ с учётом консультаций с общероссийскими объединениями работодателей и общероссийскими объединениями профессиональных союзов.

Компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях – компенсации работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в законодательном порядке и (или) коллективным договором, соглашением.

Показатели, характеризующие условия труда: списочная численность работников на кон. отчётного года, занятых в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам

условий труда, из них работавших под воздействием: повышенного уровня шума, ультразвука, инфразвука; повышенного уровня вибрации; повышенной запыленности воздуха рабочей зоны; повышенной загазованности воздуха рабочей зоны; повышенного уровня неионизирующего излучения; повышенного уровня ионизирующего излучения; занятых на тяжёлых работах; работавших на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда. Данные по перечисленным показателям заполняются на персонал в целом по орг-ции и отдельно на женщин и лиц моложе 18 лет.

Показатели, характеризующие компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда: списочная численность работников орг-ции, имеющих право хотя бы на один вид компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда: дополнительный отпуск; сокращённый рабочий день; бесплатное лечебно-профилактическое питание; бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов; оплату труда в повышенном размере, доплаты за интенсивность труда; досрочное назначение трудовой пенсии по старости за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда (по Списку № 1 и Списку № 2); прочую пенсию за особые условия труда, пенсию за выслугу лет, установленные законодательством РФ; пенсию на льготных условиях, установленную за условия труда самой орг-цией.

В соответствии с пост. Правительства РФ от 18.07.02 № 537 действуют: «Список № 1 произ-в, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжёлыми условиями труда, занятость в которых даёт право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости», и «Список № 2 произ-в, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжёлыми условиями труда, занятость в которых даёт право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости», утверждённые пост. Кабинета Министров СССР от 26.01.91 № 10 с последующими дополнениями и изменениями. Информация по

перечисленным показателям разрабатывается по всему персоналу орг-ции, в т.ч. по мужчинам и женщинам.

Потребителям информация об условиях труда работников предоставляется в виде расчётных показателей: удельный вес работников, работающих в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, который исчисляется делением численности работников, испытывающих воздействие хотя бы одного вредного производственного фактора в пределах, превышающих установленные гигиенические нормативы условий труда, на общую численность работников соответствующих видов экономической деятельности (в процентах), аналогично этот показатель исчисляется по видам воздействующих факторов; удельный вес работников, занятых на тяжёлых работах, исчисляется делением численности работников, физическая нагрузка которых за смену превышает нормы предельно допустимых нагрузок при подъёме и перемещении тяжестей вручную, на общую численность работников соответствующих видов экономической деятельности (в процентах); удельный вес работников, работающих на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда, исчисляется делением численности работников, работающих на оборудовании, машинах и механизмах, не отвечающих требованиям системы стандартов безопасности труда, на общую численность работников соответствующих видов экономической деятельности (в процентах); удельный вес численности работников, занятых на работах, связанных с напряжённостью трудового процесса, исчисляется делением численности работников, у которых нагрузка на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу за смену превышает нормы предельно допустимых нагрузок, на общую численность работников соответствующих видов экономической деятельности (в процентах); удельный вес работников, имеющих право на компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, исчисляется делением численности лиц,

имеющих право хотя бы на один из осн. видов компенсаций, предоставляемых им за работу в произ-вах, цехах и профессиях с тяжёлыми и вредными условиями труда, на общую численность работников соответствующих видов экономической деятельности (в процентах).

## **Ф**

### **ФАКТИЧЕСКИ ОТРАБОТАННОЕ ВРЕМЯ**

– время работы в течение нормального рабочего времени; время, отработанное сверх нормальной продолжительности рабочего времени; время, проведённое на рабочем месте для его обслуживания и подготовки к работе; время, простоя на рабочем месте не по вине работника; время, отведённое для коротких перерывов в работе для отдыха. В Ф.о.в. не включается оплаченное, но не отработанное время, напр., ежегодный отпуск или время болезни. В зависимости от количества отработанного времени занятые граждане распределяются на группы: лица, работавшие меньше часов по сравнению с нормальной или обычной продолжительностью рабочей нед.; лица, работавшие столько же часов, как и нормальная или обычная продолжительность рабочей нед.; лица, не работавшие на обследуемой неделе.

### **ФОНД ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

– средства, направляемые на оплату труда наёмных работников; при проведении федеральных статистических наблюдений по труду в состав Ф.з.п. включаются начисленные орг-циями суммы оплаты труда в денежной и неденежной формах за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, стимулирующие доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты, а также оплата питания и проживания, носящая систематический характер.

Начисленные за отчётный период (с учётом налога на доходы физических лиц и других удержаний в соответствии с законодательством

РФ) денежные суммы, независимо от источников их выплаты, статей смет и предоставленных налоговых льгот определяются в соответствии с платёжными документами, по которым с работниками производятся расчёты по заработной плате, премиям и т.д., независимо от срока их фактической выплаты.

Выплаты в неденежной форме в виде товаров (услуг) учитываются по стоимости этих товаров (услуг), исходя из их рыночных цен (тарифов) на дату начисления, а при гос. регулировании цен (тарифов) на эти товары (услуги) – исходя из гос. регулируемых розничных цен.

Ф.з.п. состоит из: оплаты за отработанное время; оплаты за неотработанное время в случаях, предусмотренных законодательством; единовременных поощрительных и других выплат, оплаты питания и проживания, носящих систематический характер. Осн. составляющая Ф.з.п. – оплата за отработанное время. Она включает оплату по тарифным ставкам и окладам, сдельным расценкам, в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ и оказания услуг), в долях от прибыли; заработную плату, выданную в неденежной форме, доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам, как напр., за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, за работу в ночное время; выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда; премии и вознаграждения, носящие систематический характер, независимо от источников их выплаты. В выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, включаются предусмотренные законодательством выплаты по районным коэффициентам за работу в пустынных, безводных местностях и в высокогорных районах; процентным надбавкам к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в Южных районах Сибири и Дальнего Востока.

Оплата за неотработанное время включает оплату ежегодных и дополнительных отпусков, оплату льготных часов работы работников в возрасте до 18 лет, инвалидов I и II групп, женщин, работающих в сельской местности, женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; оплату учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях; оплату периода обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям; оплату времени простоев по вине работодателя; оплату дней невыхода на работу по болезни за счёт средств орг-ции, не оформленных листками временной нетрудоспособности.

Единовременные поощрительные и другие выплаты состоят из вознаграждений по итогам работы за год, за выслугу лет (стаж работы); дополнительных выплат при предоставлении ежегодного отпуска (кроме отпускных сумм в соответствии с законодательством РФ); материальной помощи, предоставленной всем или большинству работников; других единовременных поощрений (в связи с праздничными днями и юбилейными датами, стоимость подарков работникам и др.).

Оплата питания и проживания, включаемая в Ф.з.п., состоит из оплаты стоимости бесплатно предоставленных питания и продуктов работникам в соответствии с законодательством РФ, оплаты (полностью или частично) организацией питания работников в денежной или неденежной формах (не предусмотренной законодательством РФ), в т.ч. в столовых, буфетах, в виде талонов; оплаты стоимости бесплатно предоставленных работникам в соответствии с законодательством РФ жилья и коммунальных услуг или сумм денежного возмещения (компенсации) за непредоставление их бесплатно; сумм, уплаченных орг-цией в порядке возмещения расходов работников (не предусмотренных законодательством РФ) по оплате жилого помещения (квартирной платы, места в общежитии, найма) и коммунальных услуг, оплаты стоимости (полностью или

частично) предоставленного работникам топлива или сумм соответствующего денежного возмещения (компенсации).

Отдельной позицией в отчётности по труду учитываются выплаты социального характера, связанные с предоставлением работникам льгот на лечение, отдых, проезд, трудоустройство (без пособий из гос. социальных внебюджетных фондов); страховые платежи (взносы), уплачиваемые орг-цией по договорам личного, имущественного и иного добровольного страхования в пользу работников (кроме обязательного гос. страхования работников), по договорам добровольного медицинского страхования работников и членов их семей; материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение; расходы на платное обучение работников, не связанное с производственной необходимостью, и членов их семей.

## **ФОНД РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

см.в ст. Рабочее время

## **ФОНДОВООРУЖЁННОСТЬ ТРУДА**

– показатель, характеризующий оснащённость работников орг-ций или отраслей экономики осн. фондами; определяется как отношение среднегодовой стоимости осн. фондов к *среднесписочной численности работников* или рабочих.

## **Ч**

### **ЧЕЛОВЕКО-ДЕНЬ**

см.в ст. Рабочее время

### **ЧЕЛОВЕКО-ЧАС**

см.в ст. Рабочее время

## **ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ**

– статистический показатель, отражающий размеры привлечения рабочей силы в орг-ции. Ч.р. может определяться на дату, в среднем за период, по отдельным категориям. Порядок определения Ч.р. при заполнении статистической отчётности по труду устанавливается Росстатом.

## **ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ СПИСОЧНОГО СОСТАВА**

– численность наёмных работников, принятых по трудовому договору (контракту) на постоянную, временную или сезонную работу, работу на дому и отработавших в отчётном периоде один день и более, а также работавшие собственники орг-ции, получавшие заработную плату в данной орг-ции. Ч.р.с.с. приводится на определённую дату, напр., на первое или последнее число мес.

В списочной численности работников за каждый календарный день учитываются как фактически работающие, так и отсутствующие на работе по каким-либо причинам (служебные командировки, ежегодные и дополнительные отпуска, болезни, отпуска по беременности и родам и дополнительные отпуска по уходу за ребенком, отпуска с разрешения администрации, по инициативе администрации, выполнение гос. и общественных обязанностей, прогул, забастовка). Работники, принятые на работу на неполное рабочее время, а также для выполнения работы на дому (надомники), в списочной численности учитываются как целые единицы.

Не включаются в Ч.р.с.с.: внешние совместители; лица, с которыми заключены договоры гражданско-правового характера; привлечённые для работы в орг-ции по специальным договорам с гос. орг-циями на предоставление рабочей силы; направленные на работу в другую орг-цию, если за ними не сохраняется заработная плата; направленные на обучение с отрывом от работы и получающие стипендию за счёт средств орг-ции.

Временные работники – лица, принятые на работу в соответствии с заключённым

трудовым договором для выполнения временных (до двух мес.) работ.

Надомные работники – лица, заключившие трудовой договор для выполнения работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счёт.

Постоянные работники – лица списочного состава, принятые на работу в соответствии с заключённым трудовым договором (контрактом) на неопределённый срок, т.е. без указания времени его окончания.

Сезонные работники – лица, принятые на работу в соответствии с заключённым трудовым договором для выполнения сезонных работ, когда в силу климатических и иных природных условий работа может производиться только в течение определённого периода (сезона), по продолжительности, не превышающего, как правило, шести мес. (произ-во сахара, переработка овощей и фруктов, лесосплав и т.п.).

Совместители – лица, выполняющие в свободное от *осн. работы* время другую регулярную оплачиваемую работу. Совместители могут быть как привлечённые со стороны (внешние совместители), так и работающие в данной орг-ции (внутренние совместители). Работники, получающие в одной орг-ции две, полторы, или менее одной ставки или оформленные как внутренние совместители, учитываются в списочной численности и среднесписочной численности как один человек.

## **ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ**

– численность работников за отчётный период (мес., кв., с нач. года, год); определяется путём суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день мес., включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней мес. За кв., с нач. года и за год Ч.р.с. рассчитывается путём суммирования

Ч.р.с. за все мес., входящие в отчётный период, и деления полученной суммы на число мес. Ч.р.с. в орг-ции, работавшей неполный отчётный период, определяется путём деления суммы *численности работников списочного состава* за все дни работы орг-ции, включая выходные и праздничные (нерабочие дни), на число календарных дней в отчётном периоде.

Численность работников списочного состава за каждый день должна соответствовать данным табеля учёта использования рабочего времени работников, на основании которого устанавливается численность работников орг-ции, явившихся и не явившихся на работу.

При определении Ч.р.с. некоторые работники списочной численности не включаются в среднесписочную численность. К таким работникам относятся: женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, а также в дополнительном отпуске по уходу за ребенком; работники, обучающиеся в образовательных учреждениях и находившиеся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, а также поступающие в образовательные учреждения, находившиеся в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов, в соответствии с законодательством РФ.

Лица, работавшие неполное рабочее время в соответствии с трудовым договором (контрактом) или переведенные с письменного согласия работника на работу неполное рабочее время, при определении Ч.р.с. учитываются пропорционально отработанному времени. Лица, привлечённые для работы в орг-ции по специальным договорам с гос. орг-циями на предоставление рабочей силы (не учитываемые в списочной численности работников), учитываются в Ч.р.с. как целые единицы по дням явок на работу.

Численность работников явочная – число лиц списочного состава, вышедших на работу в данный день (включая находящихся в командировках); явочная численность определяется ежедневно по данным табельного учёта.

Численность работников средняя – статистический показатель, содержащийся в

гос. статистической отчётности орг-ций по труду. Средняя численность работников орг-ции за какой-либо период включает: Ч.р.с., среднюю численность совместителей, среднюю численность работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера.

Средняя численность совместителей исчисляется пропорционально отработанному времени. Средняя численность работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера, исчисляется по методологии определения среднесписочной численности работников. Эти работники учитываются за каждый календарный день как целые единицы в течение всего периода действия договора независимо от срока выплаты вознаграждения. За выходной или праздничный (нерабочий) день принимается численность работников за предшествующий рабочий день. Средняя численность работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера, за период с нач. года и год исчисляется путём суммирования средней численности за все мес., истекшие с нач. года, и деления полученной суммы на число мес.

### **ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ СРЕДНЯЯ**

см.в ст. Численность работников среднесписочная

### **ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЯВОЧНАЯ**

см.в ст. Численность работников среднесписочная

### **ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ, ВОВЛЕЧЁННЫХ В ЗАБАСТОВКУ**

см.в ст. Забастовка

Э

## **ЭКВИВАЛЕНТ ПОЛНОЙ ЗАНЯТОСТИ**

см.в ст. Затраты труда на произ-во товаров и услуг

## **ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

см.в ст. Обследование нас. по проблемам занятости

## **ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОЕ НАСЕЛЕНИЕ**

– нас. в возрасте, установленном для измерения экономической активности нас., обеспечивающее в рассматриваемый период предложение рабочей силы для произ-ва товаров и услуг.

В численность Э.а.н. включаются лица, занятые экономической деятельностью, и безработные. Различают «нас., активное в данный период» и «обычно активное нас.». Нас., активное в данный период (рабочая сила), включает всех лиц в возрасте, установленном для измерения экономической активности нас., которые удовлетворяют требованиям отнесения к занятым и безработным в течение краткого периода времени, напр. нед. (текущая активность). При измерении текущей активности нас. отнесение лиц к занятым, безработным и экономически неактивным в данном периоде (обследуемой нед.) производится с применением правил приоритетности: занятости отдаётся предпочтение перед безработицей, а безработице – перед отсутствием экономической активности.

Показатель «обычно активное нас.» относится к преобладающему статусу лиц в течение более длительного периода времени, напр., года.

Обычно активное нас. включает всех лиц в возрасте, установленном для измерения экономической активности, у которых в течение отчётного года суммарная продолжительность занятости и безработицы была 26 нед. и более.

При этом определение вида активности лица в каждую конкретную нед. производится в рамках концепции измерения текущей активности, и нед. занятости считается работа хотя бы один час в нед.

Обычно активных лиц можно отнести или к занятому нас., или к *безработным* в зависимости от того были ли они преимущественно занятыми или преимущественно безработными в течение периода, когда считались активными.

К числу лиц, осн. видом активности которых в течение года была занятость, относятся все обычно активные лица, у которых количество нед. занятости было больше количества нед. без работы. К числу лиц, осн. видом активности которых в течение года была безработица, относятся все обычно активные лица, у которых количество нед. безработицы было больше количества нед. занятости. В случаях, когда в течение года периоды занятости и безработицы равны, следуя правилу приоритетности, предпочтение отдаётся занятости.

Незанятое нас. – лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности нас., которые в течение рассматриваемого периода не считались занятыми экономической деятельностью. В численность незанятого нас. включаются *безработные* и *экономически неактивное население*.

Как следует из приведённых определений, классификация опрошенных респондентов по экономической активности производится по отношению их положения на рынке труда к трём критериям: наличие оплачиваемой работы или доходного занятия; активный поиск работы в течение четырёх предшествующих нед.; готовность приступить к работе в течение отчётного периода.

## **ЭКОНОМИЧЕСКИ НЕАКТИВНОЕ НАСЕЛЕНИЕ**

– лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности нас.,

которые не считаются занятыми экономической деятельностью или безработными в течение рассматриваемого периода.

Различают «нас., не активное в данный период» – применительно к краткому периоду времени (нед.), и «нас., обычно неактивное» – применительно к более длительному периоду, напр., году.

Нас., не активное в данный период, включает всех лиц в возрасте, установленном для измерения экономической активности, которые в данный период (обследуемую нед.) не включены в состав рабочей силы. Нас., не активное в данный период (обследуемую нед.) и не входящее в состав рабочей силы, в зависимости от соответствия критерию поиска работы и критерию готовности приступить к работе группируется следующим образом: 1) лица, которые не выразили желание иметь оплачиваемую работу; 2) лица, которые в момент обследования находились в пограничном положении между экономической активностью и неактивностью, т.е. лица, которые выразили желание иметь оплачиваемую работу, искали работу в

рассматриваемый период, но не были готовы приступить к ней, и лица, которые выразили желание иметь оплачиваемую работу, но в рассматриваемый период не искали работу, часть из них – в связи с тем, что не верили в возможность найти подходящую работу и разочаровались в перспективах трудоустройства.

Нас., обычно неактивное, включает всех лиц в возрасте, установленном для измерения экономической активности, осн. статусом которых в течение Отчётного года не была ни занятость, ни безработица, т.е. лиц, у которых количество нед. неактивности в отчётном году превышало 26 нед. Э.н.н., исходя из социального статуса, делится на категории: студенты и учащиеся дневной формы обучения; пенсионеры по возрасту, выслуге лет и на льготных условиях; пенсионеры по инвалидности; получатели дохода от собственности или капитала; домашние хозяева или родственники, отвечающие за уход за домом и детьми; прочие (все остальные лица, не попадающие ни под одну из перечисленных выше категорий).