

КПРТ 6. Работники, занятые на условиях неполного рабочего времени

Введение

Показатель занятости на условиях неполного рабочего времени отражает долю лиц, работающих меньше, чем «полное рабочее время», в общей численности занятых. В отсутствие принятого на международном уровне определения минимальной продолжительности рабочего времени в неделю, определяющей занятость на условиях полного рабочего времени, разграничительная линия проводится в соответствии с правилами, действующими на уровне отдельных стран, либо с помощью специальных расчетов. По данному показателю рассчитываются две величины – доля всех работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, в общей численности занятых, иногда называемая «уровнем занятости на условиях неполного рабочего времени», и процент женщин в составе рабочей силы, занятых на условиях неполного рабочего времени. В таблице 6 содержится информация о 104 странах.

Использование показателя

В последние несколько десятилетий в развитых странах отмечается стремительный рост численности работников, занятых на условиях неполного рабочего времени. Эта тенденция связана не только с увеличением числа женщин в составе рабочей силы, но и с политикой, направленной на повышение степени гибкости рынка труда в его реагировании на изменения в отраслевой организации труда, а также на расширение сектора услуг. По мнению директивных органов, явный переход к более гибким режимам работы несет с собой риск того, что такие механизмы организации труда могут быть менее устойчивыми в экономическом отношении и менее

стабильными, чем занятость на условиях полного рабочего времени.¹

Занятость на условиях неполного рабочего времени рассматривается в качестве инструмента, который позволяет увеличить предложение трудовых ресурсов. Действительно, поскольку неполный рабочий день может улучшить баланс трудовой жизни и семейных обязанностей и подходит работникам, которые предпочитают посвящать меньше времени работе и больше личной жизни, у большего числа лиц трудоспособного возраста появляется шанс реально влиться в состав рабочей силы. Кроме того, директивные органы поощряют занятость на условиях неполного рабочего времени, стремясь перераспределить рабочее время в странах с высоким уровнем безработицы, чтобы снизить политическую остроту проблемы безработицы без необходимости увеличения общего количества отработанных часов.

Однако занятость на условиях неполного рабочего времени не всегда является осознанным выбором. Как подтверждают данные КПРТ 12 о неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени, значительное число работников, занятых неполный рабочий день, предпочли бы работать полное время. В то время как гибкость может быть одним из преимуществ занятости на условиях неполного рабочего времени, ее недостатки могут проявляться в сравнении с коллегами, которые трудятся полный рабочий день. Например, работники, занятые неполное время, могут получать меньшую почасовую зарплату, не иметь прав на определенные социальные льготы и мириться с

¹ Обзор последних тенденций в организации рабочего времени представлен в работе Boulin, J.-Y. et al. (eds.): *Decent working time: New trends, new issues* (Женева, МБТ, 2006 г.) и Messenger, J.C. (ed.): *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance* (Routledge, 2004).

ограниченными перспективами служебного роста и профессионального обучения.² С начала 1990-х годов в большинстве стран ОЭСР принимаются меры, направленные на повышение качества занятости на условиях неполного рабочего времени, например, на приведение социальных пособий для работников, занятых неполный рабочий день, в соответствие с пособиями, которыми пользуются работники, занятые полное время. Тем не менее, в большинстве стран проблемой остается профессиональная сегрегация между работниками, занятыми на условиях полного рабочего времени, и работниками, занятыми на условиях неполного времени, поскольку работники, занятые неполное время, ограничиваются в выборе профессии.³

Анализ данных о занятости на условиях неполного рабочего времени в разбивке по полу позволяет установить, насколько вероятнее занятость на условиях неполного рабочего времени среди женщин по сравнению с мужчинами.⁴ Данные в разбивке по возрастным группам также играют важную роль и зачастую показывают, что молодые работники (в возрасте от 15 до 24 лет) чаще, чем взрослые (лица в возрасте 25 лет и старше), трудятся на условиях неполного рабочего времени.⁵ Предполагается, что одним из достоинств работы на условиях неполного времени является то, что она способствует постепенному вхождению молодежи в состав рабочей силы и постепенному уходу пожилых работников с рынка труда.

Определения и источники

В МОТ не существует официального определения занятости на условиях неполного

рабочего времени, во многом потому что на международном уровне трудно прочертить демаркационную линию между занятостью на условиях полного времени и занятостью на условиях неполного времени, учитывая различия в национальных трактовках того, что означают эти термины. Международная конференция труда на своей 81-й сессии в 1994 году определила «работника, занятого на условиях неполного рабочего времени» как «лицо, обычная продолжительность рабочего времени которого меньше продолжительности рабочего времени сопоставимых категорий работников, занятых на условиях полного рабочего времени».⁶ Таким образом, установление линии разграничения остается за отдельными странами. В одних странах занятость на условиях полного рабочего времени и занятость на условиях неполного рабочего времени различаются согласно трактовке ситуации с занятостью самого работника; иными словами, участники обследования классифицируются в соответствии с тем, как они сами воспринимают свою работу. (См. например, таблицу 6, которая основана на данных Европейского обследования рабочей силы; в качестве источника данных выступает Евростат.) Другие страны используют точку отсечения на основе еженедельной продолжительности обычного или фактически отработанного времени. Линия разграничения, как правило, проходит где-то между 30 и 40 часами в неделю. Таким образом, лица, работающие, скажем, по 35 часов в неделю и больше, могут рассматриваться как «занятые на условиях полного рабочего времени», а те, кто работает меньше 35 часов, как «занятые на условиях неполного рабочего времени».

Определение стандартной продолжительности рабочей недели может обеспечивать и зачастую обеспечивает юридическую или культурную основу для установления исходных требований в отношении социальных услуг для работников, таких как медицинское обслуживание, а также премиальной оплаты времени, проработанного сверх стандартной недели. Следует признать, что рабочая неделя, рассматриваемая как «стандартная» в одной

² “How good is part-time work?” OECD Position paper, July 2010; <http://www.oecd.org/employment/emp/48806797.pdf> (доступна версия на английском языке).

³ См. Sparreboom, Т.: “Gender equality, part-time work and segregation”, доклад, представленный 73-му Форуму достойного труда, февраль 2013 г., МБТ, Женева.

⁴ См. МОТ: Key Indicators of the Labour Market, Seventh Edition (Geneva, 2011), Chapter 1, section B, “Gender equality, employment and part-time work in developed economies”.

⁵ См. МОТ: Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk (Женева, 2013 г.); http://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_307254/lang--ru/index.htm.

⁶ 81-я сессия Международной конференции труда приняла Конвенцию 175 о работе на условиях неполного рабочего времени и Рекомендацию 182, тексты которых размещены по адресу <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

стране, в статистическом смысле может быть выше официальной демаркационной точки, определяющей занятость на условиях полного времени. Другими словами, хотя во многих странах мира рабочая неделя от 35 до 40 часов, вероятно, является стандартным пределом, определяющим занятость на условиях полного рабочего времени во многих отраслях промышленности и на многих местах работы, национальные статистические определения занятости на условиях полного рабочего времени часто лежат в пределах от 30 до 37 часов.

В 1997 году Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) выполнила анализ определений занятости на условиях неполного рабочего времени и пришла к выводу, что определение занятости на условиях неполного рабочего времени на основе нижнего порога в 30 часов в неделю лучше соответствует целям международного сопоставления данных.⁷ С тех пор ОЭСР проводит работу по гармонизации данных своих государств-членов, используя 30-часовой порог обычной продолжительности рабочей недели на основной работе, что отображается в таблице 6 с данными о странах, источником которых служит ОЭСР.

Обследования рабочей силы являются источником информации о занятости на условиях неполного рабочего времени почти для всех стран, включенных в таблицу 6. Обследования предприятий, в ходе которых информация о наемных работниках заимствуется непосредственно из зарплатных ведомостей предприятий, вряд ли способны дать информацию о продолжительности работы отдельных лиц и поэтому не могут использоваться в качестве источника достоверных данных для этого показателя.

Другая причина, почему предпочтение отдается обследованиям рабочей силы как источнику информации, позволяющей разграничивать занятость на условиях полного рабочего времени и занятость на условиях неполного рабочего времени, заключается в том, что определенная и при этом колеблющаяся часть работников во всех странах заняты не на одной

работе. В таких случаях лица, опрошенные на их основной работе, могут классифицироваться как занятые на условиях неполного рабочего времени, а с учетом их второй (и, возможно, третьей) работы продолжительность их рабочего времени может резко возрасти и превысить предел, определяющий занятость на условиях полного рабочего времени. Другими словами, именно общая сумма часов работы того или иного лица в неделю определяет его статус как занятого полный или неполный рабочий день, а не его рабочее место как таковое. Только обследования рабочей силы (и переписи населения с достаточно обширными анкетами) могут дать информацию об общей продолжительности рабочего времени отдельных лиц. Тем не менее, многие страны, обладающие данными обследований рабочей силы, по-прежнему сообщают информацию о количестве часов, отработанных только на основной работе, тем самым упуская из виду, что лицо может отработать время, эквивалентное полному рабочему времени, на нескольких работах.⁸

В примечаниях к таблице объясняется различие между «обычной» и «фактической» продолжительностью рабочего времени. «Обычная продолжительность» показывает, сколько часов люди обычно работают в течение короткого учетного периода, например, одной недели, внутри длительного периода наблюдений, который продолжается один месяц, квартал, сезон или год и включает в себя короткий учетный период.⁹ Обычная продолжительность включает нормальные часы работы, а также обычное сверхурочное или дополнительное время, независимо от того, оплачивается ли оно или нет. В обычной продолжительности рабочего времени не учитывается внеплановый отпуск. Например, лицо, обычно работающее по 40 часов в неделю, находилось во время опроса один день (восемь часов) на больничном, но все равно будет классифицироваться как работник,

⁸ В поле «охват работы» в таблице данных пользователи найдут информацию, указывающую на то, идет ли речь обо всех работах, только об основной работе и т.д.

⁹ Резолюция об измерении рабочего времени, принятая 18-й Международной конференцией статистиков труда, Женева, 2008 г.; http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_112455/lang--en/index.htm (доступна версия на английском языке).

⁷ ОЭСР «The definition of part-time work for the purpose of international comparisons», in Labour Market and Social Policy, Occasional Paper No. 22 (Париж, 1997 г.).

занятый полный рабочий день (в стране с 35-часовым пределом, определяющим занятость на условиях полного рабочего времени).

Ограничения сопоставимости данных

Можно предположить, что информация о занятости на условиях неполного рабочего времени значительно различается по странам, главным образом потому что они используют разные определения полного рабочего времени и потому что они могут иметь разные культурно-трудовые нормы. Серьезным фактором вариаций являются возрастные критерии для приема на работу. Возраст приема на работу, равно как и верхний возрастной предел, различаются по странам. Если в одной стране в обследовании регистрируются все лица старше 10 лет, а в другой начиная с 16 лет, то уже по одной этой причине можно ожидать разных уровней занятости на условиях неполного рабочего времени в двух странах. Далее, в одних странах отсутствуют какие-либо верхние границы возраста для участия в наблюдениях, а в других устанавливается определенный предел, например, 65 лет. Отсечение по возрасту может вести к недоучету занятых лиц, а поскольку неполный рабочий день особенно распространен среди лиц пожилого и юного возраста, оценки занятости на условиях неполного рабочего времени окажутся заниженными. Еще одна причина расхождений связана с определениями «работников семейных предприятий». Можно предположить, что в странах, где не установлено предельное значение продолжительности рабочего времени для целей учета (один час или больше), лиц, занятых неполный рабочий день, будет больше, чем в стране с более высокой планкой, например, 15 часов.

При всей полезности для межстрановых сравнений, использование набора данных ОЭСР, о чем речь шла в предыдущем разделе, может вызывать и определенные негативные последствия. Они будут зависеть от конкретной ситуации в каждой стране, поскольку страны отличаются друг от друга по следующим характеристикам: уровням отсечения занятости на условиях полного и неполного рабочего времени, стандартной продолжительности

рабочей недели во всей экономике и в отдельных отраслях или занятиях, отдельным концептуальным основам, определяющим занятость на условиях полного и неполного рабочего времени, а также объему имеющейся у ОЭСР информации, необходимой для процесса анализа и корректирования данных.¹⁰

Несмотря на максимально возможную гармонизацию, оценки занятости на условиях неполного рабочего времени все еще варьируются в зависимости от применения критерия обычной или фактической продолжительности рабочего времени. Использование критерия фактически отработанного времени, как правило, дает более высокий уровень занятости на условиях неполного рабочего времени, чем использование критерия обычной продолжительности, особенно когда происходит временное сокращение рабочего времени по причине отпуска, болезни и т.д.

Поэтому сезонные факторы оказывают заметное влияние на колебания продолжительности фактического рабочего времени. Кроме того, имеет значение и определение основной работы или всех работ. В одних странах точка отсечения устанавливается на основе часов, отработанных на основной работе, а в других на основе общей продолжительности рабочего времени на всех работах. Поэтому показатели могут отражать обычное или фактическое количество часов, отработанных на основной работе, или обычное или фактическое количество часов, отработанных на всех работах.

Из-за этих различий, а также других специфических факторов, действующих в конкретной стране, межстрановые сравнения должны проводиться с большой осторожностью. Несмотря на все эти оговорки, показатели занятости на условиях неполного рабочего времени могут быть весьма полезными для анализа поведения на рынке труда – в большей степени в отдельных странах, но также и между ними.

¹⁰ Пользователям, проявляющим большой интерес к этим сравнениям, рекомендуется ознакомиться с документом ОЭСР: “The definition of part-time work for the purpose of international comparisons”, op. cit.