

Distr.
GENERAL

CES/SEM.41/9 (Summary)
8 February 2000

RUSSIAN
Original: ENGLISH

**СТАТИСТИЧЕСКАЯ КОМИССИЯ и
ЕВРОПЕЙСКАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ
КОМИССИЯ**

**СТАТИСТИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ
ЕВРОПЕЙСКИХ СООБЩЕСТВ
(ЕВРОСТАТ)**

**КОНФЕРЕНЦИЯ ЕВРОПЕЙСКИХ
СТАТИСТИКОВ**

**МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ТРУДА**

Совместный семинар ЕЭК–Евростата–МОТ
по измерению качества занятости
(Женева, 3 –5 мая 2000 года)

Тема 2

**Графики и формы организации рабочего времени: структура учета
и сбор данных в рамках обследования рабочей силы**

Специальный доклад, представленный Евростатом

Резюме

1. Работодатели уже в течение многих лет используют практику корректировки численности своих работников с учетом колебаний спроса на их продукцию в целях обеспечения максимального использования своих основных фондов и удовлетворения спроса потребителей на их товары или услуги. При корректировке численности своих работников работодатели также должны учитывать предложение рабочей силы в контексте состояния и регулирования рынка рабочей силы. Предложение рабочей силы может возрасти в случае, когда лица наемного труда получают возможность сочетать работу с другими видами деятельности, например выполнением своих домашних обязанностей, учебной или досуговой.

GE.00-30341 (R)

2. Одним из путей корректировки численности работников является переход на гибкий график работы. Первым из основных различий в формах организации рабочего времени является различие между формами организации, которые касаются изменения графика работы основной рабочей силы (занятость неполный рабочий день, увеличение рабочего времени за счет введения сменного режима работы), и формами организации, предусматривающими изменения в резервном запасе рабочего времени. Следующее различие между формами корректировки резервного запаса рабочего времени касается того, кто является инициатором изменения графика работы – работодатель (сверхурочная работа, краткосрочный контракт, исчисление часов работы на годовой основе и работа по вызову) или сам работник (гибкий график работы, возможность полностью самостоятельно определять свой график работы). В тех случаях, когда инициатива об изменении графика работы исходит от работодателя, он может варьировать продолжительность рабочего времени в оперативном порядке и без дополнительной оплаты труда. Что касается изменений в ежедневном графике работы по инициативе работника, то необходимо провести дополнительное различие, касающееся степени самостоятельности работника с точки зрения распоряжения своим рабочим временем (накопленные часы могут использоваться только для отдыха в течение нескольких часов в течение рабочего дня или для получения отгулов в размере нескольких дней или недель).

3. Сбор данных о формах организации рабочего времени будет производиться с помощью дополнительного модуля в рамках обследования рабочей силы 2001 года наряду с данными по основным признакам программы обследования рабочей силы, таким, как неполная занятость и работа в вечернее или ночное время. В настоящем документе приводится классификация форм организации рабочего времени и критерии отбора переменных, описывающих формы организации рабочего времени, для включения в дополнительный модуль.
