

Резолюция 20-ой Международной конференции статистиков труда об отношениях в сфере труда

Преамбула

20-ая Международная конференция статистиков труда,

Рассмотрев соответствующие тексты резолюции о Международной классификации статуса в занятости, принятой на 15-ой Международной конференции статистиков труда (Январь 1993),

Принимая во внимание Резолюцию о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, принятую на 19-ой Международной конференции статистиков труда (МКСТ) (2013), Резолюцию об измерении рабочего времени, принятую на 18-ой МКСТ (2008), а также Конвенцию о домашнем труде (1996, No 177), Конвенцию о частных агентствах занятости (1997, No 181) и Конвенцию о работниках, привлекаемых в домохозяйства (2011, No 189), принятые на Общей конференции Международной Организации Труда,

Обращаясь к требованиям Конвенции о статистике труда (1985, No. 160) и Рекомендаций о статистике труда (1985, No. 170), а также учитывая необходимость соответствия другим международным статистическим стандартам, особенно в отношении системы национальных счетов, рабочего времени, трудового дохода и неформальной занятости,

Признавая необходимость пересмотра и расширения существующих стандартов статистики о статусе в занятости для того, чтобы обеспечить более качественное статистическое измерение различных аспектов взаимоотношений между работниками и экономическими единицами, для которых выполняется работа; адекватно отслеживать изменения в условиях и формах занятости; чтобы расширить сферу применения статистических стандартов трудовых взаимоотношений для охвата ими всех форм трудовой деятельности; и чтобы предоставить руководящие рекомендации по более широкому набору измерителей, чем предоставлялись ранее на международном уровне, и тем самым повышая актуальность и полезность стандартов для стран и территорий¹ на всех этапах развития,

Обращая внимание на полезность данных стандартов для повышения международной сопоставимости статистических данных о договорных условиях, на которых заняты работники, на их вклад в измерение достойного труда и благосостояния домашних хозяйств и общества в целом, тем самым поддерживая и облегчая выполнение Программы устойчивого развития на период до 2030 года, а также достижение гендерной справедливости,

Признавая, что актуальность статистики трудовых взаимоотношений в конкретной стране будет зависеть от характера её общества, рынков труда и законодательства, а также потребностей пользователей и что их применение в определенной степени обуславливается национальными обстоятельствами,

Принимает 19 октября 2018 года следующую резолюцию взамен резолюции 1993 года и пункта 25 резолюции 2013 года, упомянутой выше.

Цели и задачи

1. Стандарты, установленные данной резолюцией, нацелены на то, чтобы направлять страны в обновлении, гармонизации и дальнейшем развитии своих статистических программ, которые включают информацию об отношениях в сфере труда. Статистика отношений в сфере труда касается: (а) распределения властных полномочий между людьми, которые работают, и экономическими единицами, на которых они работают или для которых выполняется работа; и (б) экономических рисков, вытекающих из контрактных или других отношений, на основе которых выполняется работа. Эта статистика может относиться ко всем формам трудовой деятельности, включая производство продукции для собственных нужд, наемный труд, неоплачиваемый труд стажеров и учеников, труд волонтеров и другие формы.
2. Данные стандарты должны способствовать производству национальной статистики отношений в сфере труда для различных целей как части интегрированной национальной системы статистики труда, основанной на общих концепциях и определениях, которые согласованы с действующими международными стандартами и руководящими принципами для статистики труда, принятыми Международной конференцией статистиков труда (МКСТ).

¹ Далее именуемых как «страны».

3. В целях обеспечения согласованности и интеграции статистики из разных источников по множеству характеристик отношений в сфере труда резолюция предусматривает:
 - (a) всеобъемлющую концептуальную основу статистики отношений в сфере труда;
 - (b) пересмотренную Международную классификацию статуса в занятости (будет обозначена как ICSE 18);
 - (c) Международную классификацию статуса в сфере труда (будет обозначена как ICSaW) в качестве справочной классификации, охватывающей все формы трудовой деятельности;
 - (d) набор сквозных переменных и категорий, которые не отражаются в категориях статуса в сфере труда для того, чтобы представить информацию о характеристиках, связанных со степенью стабильности и устойчивости конкретных условий труда (work arrangement) и идентифицировать конкретные группы, представляющие интерес для политики; и
 - (e) операциональные концепции, определения и руководства для сбора и обработки статистических данных о статусе занятости и сквозных переменных.
4. Характеристики рабочих мест и трудовой деятельности, которые актуальны и представляют интерес для статистики труда, варьируют в зависимости от формы труда и аналитических целей статистики. Некоторые концепции, переменные, классификации и категории, описанные в этих стандартах, применимы только для определенных форм трудовой деятельности. Остальные следует применять ко всем формам трудовой деятельности.
5. Каждой стране следует стремиться развивать свою статистику отношений в сфере труда для того, чтобы обеспечить адекватную информационную базу для широкого круга описательных и аналитических целей, принимая во внимание конкретные национальные потребности и обстоятельства с тем, чтобы предоставлять информацию о:
 - (a) характере экономических рисков и властных полномочий, с которыми сталкиваются работники, силе и характере их привязанности к экономической единице, в которой они работают, и влиянии экономических и социальных изменений на их работу;
 - (b) влиянии государственной политики в отношении создания рабочих мест, стимулирования предпринимательства и регулирования рынка труда на характер рабочих мест и качество занятости;
 - (c) влиянии государственной политики и регулирования в отношении неоплачиваемого труда;
 - (d) степени того, насколько занятость и участие в других формах трудовой деятельности обеспечивает доступ к социальной защите и гарантированному доходу;
 - (e) заработной плате, доходах и затратах на рабочую силу;
 - (f) налоговой нагрузке на занятость в различных типах отношений в сфере труда;
 - (g) социально-экономическом статусе;
 - (h) объеме затрат труда для национальных счетов производства, отдельно для работников, нанятых за заработную плату, и работников, работающих за прибыль.
 - (i) участия в различных типах отношений в сфере труда групп населения, таких как женщины и мужчины, молодежь, дети, мигранты и другие группы, вызывающие особый политический интерес; и
 - (j) взаимосвязи между различными формами условий труда и их экономическими и социальными результатами.
6. При разработке статистики отношений в сфере труда страны должны стремиться применять данные стандарты для оценки тенденций и структурных изменений с целью анализа рынка труда, экономического и социального развития и для облегчения международной сопоставимости.

Справочные концепции

Статистические единицы

7. Единицами, имеющими отношение к статистике отношений в сфере труда, являются индивиды, рабочие места или виды трудовой деятельности и экономические единицы.

8. Рабочее место или трудовая деятельность определяется как набор задач и обязанностей, выполняемых или предполагаемых для выполнения одним лицом для одной экономической единицы:
- (a) Термин «*рабочее место*» используется в отношении занятости. В случае, если эта статистическая единица относится к производству для собственного потребления, неоплачиваемой деятельности учеников/стажеров и работе волонтеров, она называется *трудовой деятельностью*.
 - (b) В течение отчетного периода индивиды могут иметь одно или несколько рабочих мест. **Основным рабочим местом** является то, на котором индивид обычно трудится с наибольшей продолжительностью рабочего времени, как это определяется в действующих международных стандартах статистики рабочего времени. При отсутствии информации об обычной продолжительности рабочих часов в качестве прокси для определения основного рабочего места может использоваться другая информация, например, величина дохода на каждом рабочем месте,
 - (c) Те индивиды, которые работают не по найму, имеют столько рабочих мест сколько экономическими единицами они владеют (или совместно владеют), независимо от количества клиентов, которых они обслуживают.
 - (d) Для работающих по найму набор задач следует рассматривать как выполняемые задачи для той экономической единицы, которой он нанят. Если работник работает по найму более чем в одной экономической единице, отдельное рабочее место определяется для каждой экономической единицы, от которой зависит работник.
 - (e) Отдельные трудовые деятельности определяются в том случае, когда индивид занимается как производством товаров для собственного потребления, так и предоставлением услуг для собственного потребления в том же домашнем хозяйстве. Это позволяет идентифицировать трудовые деятельности как в рамках, так и за пределами границ производства в Системе национальных счетов (СНС).
9. Поскольку статистика отношений в сфере труда относится, в первую очередь, к характеристикам рабочих мест или трудовой деятельности в конкретных экономических единицах, индивиды могут иметь столько отношений в сфере труда, сколько у них есть рабочих мест или видов трудовой деятельности в разных экономических единицах. Поскольку некоторые виды отношений в сфере труда и некоторые формы занятости могут быть более распространены в виде вторичной занятости, чем на основном рабочем месте, статистика отношений в сфере труда на вторичных и прочих рабочих местах или видах трудовой деятельности необходима для того, чтобы иметь полное понимание масштабов всех типов отношений в сфере труда, в том числе связанных с нестандартными формами занятости и новыми и возникающими формами труда.
10. Две характеристики рабочего места и трудовой деятельности важны для их дифференциации в зависимости от статуса в сфере труда и статуса в занятости и для распределения их по агрегированным группам. Это тип властных полномочий, которые работник может осуществлять в отношении выполняемой им работы, и тип экономического риска, которому он подвергается.

Тип властных полномочий

11. *Тип властных полномочий* относится к характеру контроля, который работник имеет над организацией его/ее труда, характеру властных полномочий, которые он или она осуществляет над экономической единицей, для которой выполняется работа (включая ее деятельность и транзакции), а также степени зависимости работника от другого лица или экономической единицы, в которой он или она работает, и/или от доступа на рынок. Тип властных полномочий используется для классификации работников как *зависимых или независимых*. Поскольку работники внутри каждой из этих широких категорий могут на практике обладать большей или меньшей степенью власти и зависимости, то в определенной степени существует континуум состояний между зависимой и независимой работой.

Независимые работники

12. Независимые работники владеют экономической единицей, в которой они работают, и контролируют ее деятельность. Они принимают важные стратегические и оперативные решения относительно экономической единицы, для которой выполняется их работа, и организации своей работы, они не подотчетны другим лицам и не контролируются ими, а также не зависят от какой-либо другой экономической единицы или лица в плане доступа к рынку, сырью или основным средствам. Они могут работать самостоятельно или в

партнерстве с другими независимыми работниками, а также могут предоставлять или не предоставлять работу другим. Категория «независимые работники» в классификации статуса в занятости обеспечивает лучшую отправную точку для выявления и составления статистики по предпринимателям.

Зависимые работники

13. Зависимые работники - это работники, которые не имеют полной власти или контроля над экономической единицей, в которой они работают. Если они работают с целью получения прибыли, то у них нет наемных сотрудников, и они не принимают наиболее важные решения относительно деятельности экономической единицы, в которой они работают.

Тип экономического риска

14. *Тип экономического риска* означает степень, в которой работник может: (1) подвергаться потере финансовых или других ресурсов в связи с его деятельностью; и (2) испытывать ненадежность вознаграждения в денежной или натуральной форме или не получать вознаграждение.
15. Экономический риск можно измерить операционально, учитывая:
 - (a) наличие и характер вознаграждения за выполненную работу;
 - (b) степень стабильности или постоянства рабочего места или трудовой деятельности; и
 - (c) степень защищенности работника в случае болезни, несчастного случая или увольнения с работы.
16. В статистике занятости тип экономического риска используется для классификации работников как *работающих с целью получения прибыли* или *работающих за заработную плату*, в первую очередь на основе характера вознаграждения за конкретную работу. Во внимание принимается то, каков характер получаемого или ожидаемого вознаграждения:
 - (a) в виде прибыли (что, следовательно, также влечет за собой риск потерь);
 - (b) в зависимости от отработанного времени;
 - (c) сдельно за произведенные товары или предоставленные услуги; или
 - (d) в виде вознаграждения (гонорара) за произведенные товары или предоставленные услуги.

Работники, работающие за прибыль

17. *Работающие за прибыль* - это занятые работники, вознаграждение которых напрямую и полностью зависит от прибыли или убытков, полученных экономической единицей, в которой они работают, включая вознаграждение в денежной или натуральной форме в результате коммерческих сделок за произведенные товары или предоставляемые услуги. Они не получают зарплату в привязке к отработанному времени.
18. Владельцы - управляющие компаниями, исключаются из числа работников, работающих за прибыль. Хотя они подвержены экономическому риску, связанному с возможностью потери инвестиций, сделанных в компании, риск снижается за счет ограничений ответственности при отделении юридического лица от ее владельцев. Они могут получать заработную плату независимо от того, получает корпорация прибыль или нет, а также могут получать выплаты, связанные с прибылью.

Работники, нанятые за заработную плату

19. Работниками, работающими за заработную плату, являются наемные работники, которые получают или ожидают получить вознаграждение в денежной или натуральной форме в обмен за отработанное время или за каждую произведенную единицу или услугу. В их число входят как сотрудники, так и владельцы-управляющие компаниями, которые работают на зарегистрированном предприятии, которым они владеют и контролируют.

Международная классификация статуса в занятости (ICSE-18)

20. Международная классификация статуса в занятости (ICSE-18) классифицирует рабочие места в занятости, выполняемой за плату или прибыль, на десять детализированных

категорий, основанных на концепциях типа властных полномочий и типа экономического риска, описанных выше. Эти категории могут быть объединены в соответствии с двумя альтернативными классификационными иерархиями: *Международная классификация статуса в занятости в соответствии с типом властных полномочий (ICSE-18-A)* и *Международная классификация статуса в занятости в соответствии с типом экономического риска (ICSE-18-R)*.

21. Обе иерархии статуса занятости, основанные на экономическом риске и типе властных полномочий, должны иметь равный приоритет при составлении статистики. Статистические данные из обследований рабочей силы и, по возможности, из других соответствующих источников должны собираться на регулярной основе в соответствии с обеими иерархиями.

Международная классификация статуса в занятости в соответствии с типом властных полномочий (ICSE-18-A)

22. Классификация ICSE-18-A на своем верхнем уровне проводит деление на независимых и зависимых работников, в котором:

Независимые работники делятся на следующие группы:

A. Работодатели:

- 11 – Работодатели в компаниях (корпорациях).
- 12 – Работодатели на семейных предприятиях, ориентированных на рынок.

B. Самозанятые работники, не использующие наемный труд:

- 21 – Владельцы- управляющие компаниями без наемных работников.
- 22 – Самозанятые работники на семейных предприятиях, ориентированных на рынок, без наемных работников.

Зависимые работники делятся на следующие группы:

C. Зависимые подрядчики

30 – Зависимые подрядчики

Наемные работники:

- 41 – Постоянные наемные работники.
- 42 – Работники, нанятые на ограниченный срок.
- 43 – Работники с краткосрочными контрактами и случайные работники.
- 44 – Оплачиваемые стажеры, ученики и интерны

D. Работники, помогающие в семьях:

51 – Работники, помогающие в семьях.

23. ICSE-18-A подходит для различных типов анализа рынка труда, включая анализ влияния экономических циклов на рынок труда, а также государственной политики, связанной с созданием и регулированием рабочих мест. Это также наиболее подходящая упорядоченная иерархия для использования в качестве исходной переменной при составлении статистики с делением по социально-экономическому статусу.

Международная классификация статуса в занятости в соответствии с типом экономического риска (ICSE-18-R)

24. ICSE-18-R на своем верхнем уровне разделяет всех занятых работающих за заработную плату и работающих за прибыль. Эта дихотомия аналогична традиционному разделению между занятостью по найму и самозанятостью, используемому, например, в СНС.

Работники, занятые с целью получения прибыли, делятся на следующие группы:

F. Независимые работники на семейных предприятиях, ориентированных на рынок:

12 – Работодатели на семейных предприятиях, ориентированных на рынок.

22 – Самозанятые работники на семейных предприятиях, ориентированных на рынок и не использующих наемных работников.

D. Зависимые подрядчики

30 – Зависимые подрядчики

E. Работники, помогающие в семьях:

51 – Работники, помогающие в семьях.

Работающие за заработную плату, делятся на следующие группы:

G. Владельцы-управляющие компаниями:

11 – Работодатели в компаниях (корпорациях).

21 – Владельцы-управляющие компаниями без наемных работников.

D. Наемные работники:

41 – Постоянные наемные работники.

42 – Работники, нанятые на ограниченный срок.

43 – Работники с краткосрочными контрактами и случайные работники

44 – Оплачиваемые стажеры, ученики и интерны.

25. ICSE-18-R подходит для формирования данных для национальных счетов, для определения занятости за заработную плату и ее распределения, для анализа с точки зрения экономического риска при воздействии экономических циклов и государственной политики на рынок труда, а также для производства и анализа статистических данных о заработной плате, доходах и затратах на рабочую силу.

Определения и пояснительные примечания для категорий в двух иерархиях Международной классификации статуса в занятости

A. Работодатели

26. Работодатели владеют экономической единицей, в которой они работают, и контролируют ее деятельность за свой счет или в партнерстве с другими, и в этой роли нанимают одного или нескольких лиц (включая временно отсутствующих сотрудников, но исключая себя, своих партнеров и помогающих членов семьи) для работы в качестве сотрудника (-ов) на регулярной основе. *Если необходимо тестирование регулярности, это следует интерпретировать как наличие по крайней мере одного сотрудника в течение референтного периода и по крайней мере в течение двух из трех недель, непосредственно предшествующих референтному периоду, даже если один или несколько сотрудников были наняты только на короткий период.* В статистике занятости к ним относятся:

11 – Работодатели в компаниях (корпорациях).

12 – Работодатели на семейных предприятиях, ориентированных на рынок.

11 – Работодатели в компаниях (корпорациях)

27. *Работодатели в компаниях(корпорациях)* - это работники, которые являются управляющими владельцами компаний (корпораций), в которых они нанимают одного или нескольких лиц (включая временно отсутствующих сотрудников, но исключая себя, их партнеров и помогающих членов семьи) для работы в качестве сотрудника (-ов) на регулярной основе.

12 – Работодатели на семейных предприятиях, ориентированных на рынок

27. *Работодатели на семейных предприятиях, ориентированных на рынок* - это работники, которые самостоятельно или с одним или несколькими партнерами управляют некорпорированным рыночным предприятием, ориентированным на получение прибыли, и нанимают одного или нескольких лиц (включая временно отсутствующих работников, но исключая себя, их партнеров и помогающих членов семьи) для работы в качестве сотрудника (-ов) на регулярной основе.

В. Независимые (самозанятые) работники, не использующие наемный труд

29. *Независимые (самозанятые) работники, не использующие наемный труд*, управляют экономической единицей самостоятельно или в партнерстве с другими и не нанимают никого, кроме себя, своих партнеров и помогающих членов семьи для работы в экономической единице на регулярной основе в качестве наемных работников. В статистике занятости к ним относятся:

21 – Владельцы, управляющие компаниями без наемных работников.

22 – Самозанятые работники на семейных предприятиях, ориентированных на рынок и не использующих наемных работников

21 – Владельцы- управляющие компаниями без наемных работников

30. *Владельцы-управляющие компаниями без наемных работников* - это работники, которые работают в качестве управляющего собственника корпорации, в которой они не нанимают никого (кроме себя, своих партнеров и помогающих членов семьи) для работы в качестве сотрудника (-ов) на регулярной основе.

22 – Самозанятые работники на семейных предприятиях, ориентированных на рынок и не использующих наемных работников

31. Самозанятые работники на семейных предприятиях, ориентированных на рынок и не использующих наемных работников - это работники, которые управляют некorporированным предприятием, с целью получения прибыли, в одиночку, с одним или несколькими партнерами или с помогающими членами семьи и не нанимают никого для работы в качестве сотрудника (-ов) на регулярной основе.

Ф. Независимые работники на семейных предприятиях, ориентированных на рынок

32. *Независимые работники на семейных предприятиях, ориентированных на рынок* - это работники, которые управляют некorporированным предприятием с целью получения прибыли в одиночку, с одним или несколькими партнерами или с помогающими членами семьи. Они не всегда могут предоставлять полный набор отчетности о деятельности предприятия. К ним относятся:

12 – Работодатели на семейных предприятиях, ориентированных на рынок

22 – Самозанятые работники на семейных предприятиях, ориентированных на рынок и не использующих наемных работников

Г. Владельцы, управляющие компаниями (корпорациями)

33. *Владельцы-управляющие компаниями (корпорациями)* - это работники, которые работают на инкорпорированном предприятии (таком как корпорация с ограниченной ответственностью или товарищество с ограниченной ответственностью), в котором они:

- (а) владеют контрольным пакетом акций предприятия самостоятельно или вместе с другими членами своей семьи и / или одним или несколькими партнерами; и
- (б) имеет право действовать от имени предприятия в отношении контрактов с другими организациями, а также нанимать и увольнять сотрудников в соответствии с национальным законодательством, регулирующим такие вопросы, и правилами, установленными избранным или назначенным советом корпорации.

«Контролирующее владение» должно толковаться как наличие решающего голоса или вето в назначенном или избранном совете корпорации или на собраниях акционеров, а не как обязательное владение абсолютным большинством акций.

34. К владельцам, управляющим компаниями относятся:

11 – Работодатели в компаниях (корпорациях).

21 – Владельцы, управляющие компаниями (корпорациями) без наемных работников.

С. Зависимые подрядчики

35. *Зависимые подрядчики* - это работники, которые имеют договорные отношения коммерческого характера (но не трудовой договор) на предоставление товаров или услуг для другой экономической единицы или через нее. Они не являются служащими этой экономической единицы, но зависят от этой единицы в организации и выполнении работы, доходе или доступе на рынок. Это работники, нанятые за прибыль, которые зависят от другой организации, которая осуществляет контроль над их производственной деятельностью и напрямую извлекает выгоду из выполняемой ими работы.
- (a) Их зависимость может иметь операционный характер, через организацию работы и / или экономический характер, например, через контроль над доступом к рынку, ценой на производимые товары или предоставляемые услуги, доступом к сырью или капиталу.
 - (b) Экономические единицы, от которых они зависят, могут быть рыночными или нерыночными и включать корпорации, правительства и некоммерческие организации, которые получают выгоду от доли в доходах от продаж товаров или услуг, произведенных зависимым подрядчиком, и / или получают выгоду, когда работа, выполняемая зависимыми подрядчиками может быть выполнена их сотрудниками.
 - (c) Деятельность зависимого подрядчика может оказаться под угрозой в случае прекращения договорных отношений с этой экономической единицей.
36. Отличительной чертой зависимых подрядчиков является то, что они нанимаются для получения прибыли и получают оплату в рамках коммерческой сделки. Поэтому они обычно несут ответственность за организацию своего социального страхования и других социальных отчислений. В зависимости от национальных особенностей, организация, от которой зависит работник, может не удерживать за него подоходный налог. Одна или несколько из следующих характеристик могут иметь значение для их идентификации в статистических исследованиях, в зависимости от национального контекста:
- (a) их работа организована или контролируется другой экономической единицей в качестве клиента или организации, которая обеспечивает доступ к клиентам;
 - (b) цена, уплаченная за произведенные товары или предоставленные услуги, определяется клиентом или посредником;
 - (c) доступ к сырью, оборудованию или объектам капитала контролируется клиентом или посредником;
 - (d) их фактические условия труда очень похожи на условия труда наемных сотрудников;
37. К зависимым подрядчикам относятся зависимые работники, не имеющие трудового договора, которые
- (a) получают оплату только на сдельной основе или комиссионными и за них не выплачиваются социальные отчисления экономической единицей, оплачивающей их работу; или
 - (b) оплачиваются только в виде благодарности (например, чаевыми) от клиентов.
38. Из числа зависимых подрядчиков исключаются работники, которые:
- (a) имеют трудовой договор (формальный, неформальный или неявный) с организацией, от которой они зависят; или
 - (b) получают заработную плату за отработанное время; или
 - (c) нанимают одного или нескольких других лиц для работы на них на постоянной основе в качестве наемных работников; или
 - (d) управляют инкорпорированным предприятием.
39. Можно выделить две подгруппы зависимых подрядчиков, если это возможно и актуально в национальном контексте:
- (a) работники, которые работают на других, но имеют договорные отношения, соответствующие условиям самозанятости; и
 - (b) работники, которые передали значительные финансовые или материальные активы неинкорпорированному предприятию, которым они владеют и которым управляют, но не имеют полного контроля или власти над своей работой или деятельностью предприятия.

40. Выявление двух подгрупп зависимых подрядчиков требует дополнительной информации о характере финансовых или материальных ресурсов, фиксированных за работником.

D. Наемные работники

41. *Наемные работники* - это работники, нанятые за оплату на формальной или неформальной основе, которые не имеют контролирующего владения в экономической единице, в которой они работают. Они получают вознаграждение в денежной или натуральной форме в обмен на отработанное время или, в некоторых случаях, за каждую выполненную задачу или объем работы, или за предоставленные услуги, включая продажи (на сдельной или комиссионной основе). Плата за отработанное время является типичным способом оплаты труда. Натуральные платежи обычно принимаются в виде товаров. Если оплата получена в виде услуг, она обычно дополняет оплату наличными.
42. Наемные работники могут работать в хозяйственных единицах, ориентированных и не ориентированных на рынок, а также в домохозяйствах, производящих товары и / или услуги для собственного потребления. Они могут владеть акциями экономической единицы, в которой они работают, или иметь власть над аспектами деятельности экономической единицы в качестве служащих, наделенных управленческими обязанностями, но не имеющие контролирующего владения над предприятием. Они подотчетны третьей стороне внутри экономической единицы, такой как отдельный индивид или правление.
43. К наемным работникам, среди прочих, относятся следующие специфические группы:
- (a) работники, которые были наняты на условиях, соответствующих условиям оплачиваемой занятости, в случае, когда организация-работодатель заключила договор только с посредником, таким как руководитель бригады/команды или агентством, а не с отдельным работником, который является наемным сотрудником посредника;
 - (b) работники, являющиеся членами кооперативов, которым платят за отработанное время или за каждую выполненную задачу или часть работы; и
 - (c) неформально занятые работники без коммерческого контракта, которым платят за отработанное время
44. Из числа наемных сотрудников исключаются работники без официального, неформального или неявного трудового договора (или при отсутствии информации о характере договора), которые:
- (a) получают оплату только на сдельной или комиссионной основе; или
 - (b) получают оплату в соответствии с коммерческим контрактом на предоставление товаров или услуг
45. В соответствии с характером договорных соглашений о найме, степенью постоянства трудовых отношений и стабильности рабочего времени сотрудника наемные работники могут быть дополнительно разделены на следующие группы:
- 41 – Постоянные наемные работники.
 - 42 – Работники, нанятые на ограниченный срок.
 - 43 – Работники с краткосрочными контрактами и случайные работники
 - 44 – Оплачиваемые стажеры и ученики.

41 – Постоянные наемные работники.

46. *Постоянные наемные работники* - это работники, которым гарантируется минимальное количество часов работы и которые нанимаются на постоянной или бессрочной основе. Это работники, занятые полный или неполный рабочий день, нанятые за вознаграждение на формальной или неформальной работе, у которых есть условия найма, в соответствии с которыми:
- (a) не существует определенной даты или события, когда работа в определенной экономической единице будет прекращена, кроме установленного возраста или времени выхода на пенсию, которые могут применяться в этой экономической единице;
 - (b) работодатель соглашается предоставить работу и оплатить определенное количество часов или оплатить количество товаров или услуг, произведенных в установленный период; и

- (с) работник соглашается работать как минимум определенное количество часов или время, необходимое для производства определенного количества товаров или услуг.
47. В эту группу входят недавно назначенные сотрудники, чьи рабочие места подлежат прохождению испытательного срока, но, как ожидается, после которого они останутся сотрудниками на бессрочной основе.

42 – Работники, нанятые на ограниченный срок

48. *Работники, нанятые на ограниченный срок* - это работники, которым гарантировано минимальное количество часов работы и которые нанимаются на ограниченный срок в течение трех месяцев или более. Это работники, занятые полный или неполный рабочий день, нанятые за плату на формальной или неформальной работе, у которых есть договоренности, в соответствии с которыми:
- (а) существует определенная дата, отличная от возраста или времени выхода на пенсию, когда работа будет прекращена, или событие, такое как окончание сбора урожая или завершение строительства, или окончание другого проекта, которое приведет к прекращению занятости;
 - (б) предполагается, что общая продолжительность занятости составит не менее трех месяцев с первого дня работы до ожидаемого последнего дня работы;
 - (с) работодатель соглашается обеспечить работу и оплатить определенное количество часов или оплатить количество произведенных товаров или услуг в установленный период;
 - (д) работник соглашается работать как минимум определенное количество часов или время, необходимое для производства определенного количества товаров или услуг.
49. К работникам, нанятым на ограниченный срок, относятся:
- (а) работники с фиксированными трудовыми договорами продолжительностью от трех месяцев и более;
 - (б) работники без формальных договоренностей или контрактов, если предполагается, что продолжительность их работы будет не менее трех месяцев, но не на неопределенный срок.
50. Оплачиваемые ученики и стажеры со срочным трудоустройством исключены из этой группы.

43 – Работники с краткосрочными контрактами и случайные работники

51. *Работники с краткосрочными контрактами и случайные работники* - это работники с краткосрочным трудоустройством и / или без гарантированного минимального количества рабочих часов за определенный период, в который производится оплата. Это работники, нанятые на оплачиваемую работу на формальной или неформальной работе, у которых есть договоренности, в соответствии с которыми:
- (а) нет гарантированной предложенной работы или выполнения работы в течение установленного периода; или
 - (б) договоренность носит краткосрочный характер, на срок менее трех месяцев с первого дня работы до предполагаемого последнего дня работы.
52. В эту категорию входят две группы, которые могут быть выделены отдельно, если это актуально в национальных условиях: *работники с краткосрочными контрактами и случайные работники*:
- (а) *работники с краткосрочными контрактами* - это работники, которым гарантировано минимальное количество часов работы и которые наняты на ограниченный по времени график с ожидаемой продолжительностью менее трех месяцев. К ним относятся:
 - (i) работники с трудовыми договорами на срок менее трех месяцев;
 - (ii) работники без официальных договоренностей или контрактов, если предполагается, что продолжительность их работы будет менее трех месяцев;
 - (iii)
 - (б) *случайные работники* - это работники, которые не имеют гарантии занятости на фиксированное количество часов в течение определенного периода, но могут иметь договоренности текущего или повторяющегося характера. В зависимости от национальных обстоятельств и конкретных договорных отношений, относящихся к работе, в эту группу входят сотрудники, нанятые на разовой или прерывистой основе,

работники по контрактам с нулевым количеством рабочих часов, работники, которым платят только при вызове на работу, и работники, нанимающиеся на один день.

53. За исключением случаев, когда общая продолжительность трудового договора составляет менее трех месяцев, к работникам с краткосрочными контрактами и случайным работникам не относятся:
- (a) работники с графиком работы по вызову, которым гарантируется определенный объем занятости в течение периода оплаты; и
 - (b) работники, которым гарантирована работа и оплата не менее одного часа в неделю.
54. Оплачиваемые ученики и стажеры с краткосрочным трудоустройством исключены из этой группы.

44 – Оплачиваемые ученики, стажеры и интерны

55. Оплачиваемые ученики, стажеры и интерны - это работники, которые выполняют любую деятельность по производству товаров или оказанию услуг другим лицам с целью приобретения опыта работы или навыков в какой-либо профессии и получения оплаты за выполненную работу. Приобретение «опыта или навыков на рабочем месте» может происходить посредством традиционных, формальных или неформальных договоренностей независимо от того, получена ли конкретная квалификация или выдан ли сертификат. Они обычно получают более низкую ставку по сравнению с полностью квалифицированными работниками. В данную группу входят лица, вовлеченные в:
- (a) оплачиваемые формальные или неформальные стажировки, ученические практики или другие типы программ в зависимости от национальных особенностей; и
 - (b) оплачиваемое обучение или схемы переподготовки в рамках программ развития занятости, когда они участвуют в производственном процессе экономической единицы, в которой они работают.
56. К данной группе не относятся работники, которые:
- (a) проходят испытательный срок, связанный с началом работы;
 - (b) проходят общее обучение без отрыва от производства или непрерывное обучение во время работы
 - (c) работают без получения оплаты; и
 - (d) являются работниками, помогающими в семьях, которые проходят обучение, работая на предприятии, управляемом семьей или членом домашнего хозяйства.

Е. Работники, помогающие на семейных предприятиях

57. *Работники, помогающие на семейных предприятиях*, – это работники, помогающие члену семьи или члену домашнего хозяйства в ориентированном на рынок предприятии, управляемом семьей или членом домашнего хозяйства, или помогающие семье или члену домашнего хозяйства, который является наемным работником или зависимым подрядчиком. Они не получают регулярных выплат, таких как заработная плата, в обмен на выполненную работу, но могут получать выгоду в натуральном выражении или получать нерегулярные выплаты наличными за результаты своей работы в виде семейных или внутрисемейных трансфертов, полученных из прибыли предприятия или из доходов другого лица. Они не принимают наиболее важных решений, влияющих на предприятие, и не несут за него ответственности.

Международная классификация статуса в сфере труда (ICSaW-18)

58. Международная классификация статусов в сфере труда (ICSaW-18) обеспечивает организующую рамку для статистических данных, классифицируемых по статусу в сфере труда, получаемых из различных источников. Не ожидается, что все его категории будут собираться с одинаковой периодичностью или использоваться для представления статистики из какого-либо конкретного источника. Классификация охватывает все рабочие места и трудовую деятельность во всех формах, включая производство для собственного потребления, занятость, неоплачиваемую стажировку, волонтерскую работу и другие формы труда. Она включает в себя на самом детальном уровне 20 взаимоисключающих категорий, определенных на основе типа властных полномочий, которые могут быть у работника, и типа

экономического риска, которому он или она подвергается на конкретном рабочем месте или при выполнении трудовой деятельности.

59. Исходные категории статуса в сфере труда могут быть агрегированы в зависимости от типа властных полномочий, осуществляемых работником, в восемь широких групп, которые могут быть дополнительно объединены для формирования дихотомии между независимыми и зависимыми работниками в соответствии со следующей иерархией.

Независимые работники

1. Работодатели:
 - 11 – Работодатели в компаниях (корпорациях).
 - 12 – Работодатели на семейных предприятиях, ориентированных на рынок.
 - 13 – Работодатели, оказывающие услуги для собственного потребления.
 - 14 – Работодатели, производящие товары для собственного потребления.
2. Самозанятые работники, не использующие наемный труд:
 - 21 – Владельцы, управляющие компаниями без наемных работников
 - 22 – Самозанятые работники на семейных предприятиях, ориентированных на рынок и не использующих наемных работников
 - 23 – Самозанятые работники, оказывающие услуги для собственного потребления и не использующие наемных работников
 - 24 – Самозанятые работники, производящие товары для собственного потребления и не использующие наемных работников
 - 25 – Индивидуальные волонтеры.

Зависимые работники

3. Зависимые работники, работающие по контракту (зависимые подрядчики):
 - 30 – Зависимые подрядчики.
 4. Наемные работники:
 - 41 – Постоянные наемные работники.
 - 42 – Работники, нанятые на ограниченный срок.
 - 43 – Работники с краткосрочными контрактами и случайные работники.
 - 44 – Оплачиваемые стажеры и ученики.
 5. Работники, помогающие в семьях:
 - 51 – Работники, помогающие в семьях.
 - 52 – Работники, помогающие в семьях с целью оказания услуг для собственного потребления.
 - 53 – Работники, помогающие в семьях с целью производства товаров для собственного потребления.
 6. Неоплачиваемые стажеры:
 - 60 – Неоплачиваемые стажеры.
 7. Работники волонтерских организаций:
 - 70 – Волонтеры на основе организаций
 9. Другие неоплачиваемые работники:
 - 90 – Другие неоплачиваемые работники.
60. Каждый из первичных статусов в сфере труда в ICSaW-18 относится только к одной форме труда. Группы, связанные с занятостью, имеют те же определения, что и в ICSE-18. Совокупные группы, которые включают как занятость, так и другие формы труда, имеют более широкий охват в ICSaW-18, чем в ICSE-18-A, и в некоторых случаях им присваиваются другие названия.
61. Подмножества первичных категорий в ICSaW-18 могут использоваться для представления статистических данных об отношениях в сфере производства для собственного потребления, занятости, волонтерской работы, детского труда и использования времени на концептуально

согласованной основе, независимо от объема и источника статистики. Категории труда в производстве для собственного потребления и в волонтерской работе могут быть объединены следующим образом:

(a) Работники в сфере производства для собственного потребления:

(i) Работники в сфере оказания услуг для собственного потребления:

13 – Работодатели, оказывающие услуги для собственного потребления.

23 – Самозанятые работники, оказывающие услуги для собственного потребления и не использующие наемных работников.

52 – Работники, помогающие в семьях с целью оказания услуг для собственного потребления.

(ii) Работники в сфере производства товаров для собственного потребления:

14 – Работодатели, занимающиеся производством товаров для собственного потребления.

24 – Самозанятые работники, производящие товары для собственного потребления и не использующие наемных работников.

53 – Работники, помогающие в семьях с целью производства товаров для собственного потребления.

(b) Волонтеры:

25 – Индивидуальные волонтеры.

70 – Волонтеры на основе организаций

Определения категорий в ICSaW-18, которые не включены в ICSE-18

13 – Работодатели, оказывающие услуги для собственного потребления

62. *Работодатели, оказывающие услуги для собственного потребления*, - это работники, которые выполняют любую деятельность по оказанию услуг в основном для собственного конечного использования и нанимают на регулярной основе одного или нескольких лиц (включая временно отсутствующих сотрудников, но исключая других членов своего домохозяйства) в качестве домашнего наемного работника (прислуги).

14 – Работодатели, занимающиеся производством товаров для собственного потребления

62. *Работодатели, занимающиеся производством товаров для собственного потребления*, - это работники, которые осуществляют любую деятельность по производству товаров для собственного конечного использования и нанимают одного или нескольких лиц на регулярной основе за оплату наличными или в натуральном выражении (включая временно отсутствующих сотрудников, но исключая других членов своего домохозяйства) для производства товаров для потребления в собственном домохозяйстве работодателя. Часть или излишек товаров, предназначенных в основном для собственного потребления, может быть проданы или обменены.

23 – Самозанятые работники, оказывающие услуги для собственного потребления и не использующие наемных работников

64. *Самозанятые работники, оказывающие услуги для собственного потребления и не использующие наемных работников* - это работники, которые выполняют любую деятельность по предоставлению услуг для собственного конечного использования, но не нанимают людей для работы на постоянной основе в качестве домашнего наемного работника (прислуги).

24 – Самозанятые работники, производящие товары для собственного потребления и не использующие наемных работников

63. *Самозанятые работники, производящие товары для собственного потребления и не использующие наемных работников* - это работники, которые самостоятельно или совместно с одним или несколькими партнерами осуществляют любую деятельность по производству товаров для собственного конечного использования и никого не нанимают на постоянной основе для производства товаров с последующей оплатой наличными или в натуральном виде.

Часть или излишек товаров, предназначенных в основном для собственного потребления, может быть проданы или обменены.

25 – Индивидуальные волонтеры

64. Индивидуальные волонтеры - это работники, которые самостоятельно или в партнерстве с другими и независимо от какой-либо организации или общественной группы выполняют любую неоплачиваемую, необязательную деятельность по производству товаров или оказанию услуг другим домохозяйствам. Исключаются из этой группы работники, которые производят товары или услуги для потребления членами домашнего хозяйства или семьи работника.

5. Работники, помогающие в семьях

67. *Работники, помогающие в семьях*, - это работники, которые помогают семье или члену домашнего хозяйства в производстве товаров или предоставлении услуг для домашнего потребления на ориентированном на рынок предприятии, управляемом этим лицом, или на работе, выполняемой этим лицом в качестве наемного работника или зависимого подрядчика. Они не принимают наиболее важных решений, влияющих на экономическую единицу, и не несут за нее ответственности. Они могут получать выгоду от результатов своей работы в денежной или натуральной форме посредством трансфертов внутри домохозяйства, но не получают согласованной заработной платы или оклада.

52 – Работники, помогающие в семьях с целью оказания услуг для собственного потребления

68. *Работники, помогающие в семьях с целью предоставления услуг для собственного потребления*, помогают члену семьи или домохозяйства в оказании услуг для домашнего потребления.

53 – Работники, помогающие в семьях с целью производства товаров для собственного потребления

68. *Работники, помогающие в семьях с целью производства товаров для собственного потребления*, помогают члену семьи или домохозяйства в производстве товаров для домашнего потребления.

6. Неоплачиваемые стажеры

70. *Неоплачиваемые стажеры* - это лица, находящиеся на неоплачиваемой стажировке, как это определено в самых последних международных статистических стандартах, касающихся труда, занятости и недоиспользования рабочей силы (в настоящее время резолюция 1 19-й сессии МКСТ, параграфы 33–35).

7. Волонтеры на основе организаций

71. *Волонтеры на основе организаций* - это работники, которые выполняют любую неоплачиваемую необязательную деятельность по производству товаров или оказанию услуг другим лицам через организации или группы или для них, включая рыночные и нерыночные единицы.
- (a) В эту группу входят работники, которые производят товары или предоставляют услуги другим лицам для самопомощи, взаимопомощи или для общественных групп
 - (b) В данную группу не входят:
 - (i) неоплачиваемые стажеры;
 - (ii) работники, выполняющие неоплачиваемую обязательную деятельность;
 - (iii) индивидуальные волонтеры.

9. Другие неоплачиваемые работники

72. *Другие неоплачиваемые работники* - это работники, которые не могут быть отнесены к каким-либо другим группам Международной классификации статуса в сфере труда. В их число входят работники, выполняющие такие виды деятельности как неоплачиваемые общественные

работы и неоплачиваемая работа заключенных по решению суда или аналогичного органа, а также неоплачиваемая военная или альтернативная гражданская служба.

Сквозные переменные и категории

73. Для предоставления полных и согласованных статистических данных об отношениях в сфере труда необходима информация о характеристиках рабочего места и трудовой деятельности, которые не измеряются в классификациями статуса в сфере труда и статуса в занятости. Эта информация должна быть представлена в виде набора переменных и категорий, основанных на характеристиках, связанных со степенью риска, стабильности и постоянства конкретной занятости или условий работы, и содержать определения ситуаций, которые могут быть представлены в нескольких категориях классификаций по статусу. Они могут использоваться для генерации статистики сами по себе или объединяться в исходных данных с соответствующими категориями состояния для построения классификаций выходных данных, актуальных для национальных целей.
74. Для сбора статистики по детальным категориям в ICSE-18 требуются следующие сквозные переменные:
 - (a) срок действия трудового договора;
 - (b) тип трудового договора или соглашения;
 - (c) часы работы по договору;
 - (d) формы вознаграждения.
75. Следующие переменные и категории, хотя и не требуются для сбора статистических данных о статусе занятости, имеют важное значение для сбора согласованной статистики об отношениях в сфере труда или для выявления важных групп, представляющих интерес:
 - (a) продолжительность занятости в текущей экономической единице;
 - (b) обычные часы работы;
 - (c) статус полной / неполной занятости;
 - (d) причина непостоянной занятости;
 - (e) предпочтение (или отсутствие предпочтения) непостоянной работы;
 - (f) сезонные работники;
 - (g) тип рабочего места;
 - (h) работники домохозяйств
 - (i) работники, работающие дома (надомные работники);
 - (j) отношения в сфере труда, затрагивающие несколько сторон;
 - (k) охват социальной защитой в зависимости от места работы;
 - (l) оплачиваемый ежегодный отпуск;
 - (m) оплачиваемый больничный лист
 - (n) институциональный сектор.
76. Рекомендуются следующие дополнительные сквозные переменные и категории:
 - (a) количество работников в экономической единице, в которой работает работник;
 - (b) основная форма вознаграждения;
 - (c) причины предпочтения непостоянной работы;
 - (d) предприниматели;
 - (e) собственность на оборудование, транспортные средства и помещения.

Продолжительность работы или трудовой деятельности

77. Поскольку многие из категорий в ICSE-18 включают рабочие места, которые значительно различаются по своей способности обеспечивать текущую и полную занятость,

статистические данные, классифицируемые по статусу в занятости, и особенно по подкатегориям занятых, должны быть дополнены информацией о *продолжительности работы*. Две переменные в отношении продолжительности работы или трудовой деятельности необходимы для понимания стабильности отношений в сфере труда и для оценки того, в какой степени работники без постоянных отношений занятости имеют текущую занятость и защищенный доход. Это *срок действия трудового соглашения и продолжительность занятости в текущей экономической единице*.

Срок действия трудового соглашения

78. *Срок действия трудового соглашения* относится к периоду времени от начала до конца письменного или устного трудового контракта или, в отсутствие контракта с указанием продолжительности, до даты, на которую ожидается прекращение занятости. Если в соглашении не оговаривается продолжительность занятости и нет ожидаемой даты или события, при котором занятость будет прекращена, кроме возраста или времени выхода на пенсию, продолжительность считается «без установленного срока». Эта переменная требуется для выделения подкатегорий наемных работников, но может также применяться к зависимым подрядчикам, неоплачиваемым стажерам и волонтерам.
79. Если у работника была серия текущих возобновляемых временных контрактов с одной и той же экономической единицей, продолжительность трудового соглашения должна основываться на продолжительности текущего (самого последнего) контракта.

Продолжительность занятости в текущей экономической единице

80. *Продолжительность занятости в текущей экономической единице* означает время, прошедшее с того момента, как работник начал работу с конкретной экономической единицей и может применяться ко всем статусам в занятости. Данный показатель отражает меру стабильности и непрерывности занятости, в том числе в тех случаях, когда работник имел ряд контрактов с одной и той же экономической единицей. Понятие продолжительности работы в текущей экономической единице может также применяться к видам деятельности, отличным от занятости по найму.
81. Если у работника была серия возобновляемых временных соглашений с одной и той же экономической единицей, продолжительность занятости в этой экономической единице должна основываться на общей продолжительности с момента первого соглашения, за исключением случаев, когда перерыв между ними составлял один месяц или более. В некоторых особых случаях, например, для замещающих учителей или учителей на испытательном сроке, нанимаемых с начала до конца учебного года, может применяться более длительный перерыв до трех месяцев.
82. Если работник был переведен между различными подразделениями или местными единицами в рамках предприятия или группы предприятий, или между разными министерствами или ведомствами в рамках одного и того же правительства, продолжительность пребывания в текущей экономической единице должна основываться на институциональной единице самого высокого уровня, рассматриваемой как единая хозяйственная единица. Для работников, нанятых через агентства, например, в многосторонних соглашениях о занятости, продолжительность занятости рассчитывается как продолжительность работы с агентством, а не с его клиентом.

Категории для представления статистики по продолжительности работы или трудовой деятельности

83. Следующие категории должны быть включены в стандартные статистические категории для двух переменных, описывающих продолжительность работы или трудовой деятельности:
- менее одного месяца;
 - от одного до трех месяцев;
 - от трех до шести месяцев;
 - от шести до 12 месяцев;
 - от 12 до 18 месяцев;
 - от 18 до 24 месяцев;
 - от 24 до 36 месяцев;
 - три года и более;

- без установленного срока.

84. Категория «без установленного срока» также должна быть включена в сбор данных и статистические таблицы о *сроке действия трудового соглашения*. Чтобы облегчить анализ собранных данных, предпочтительно собирать информацию о переменных продолжительности, используя вопросы, которые не включают заранее определенные категории, кроме «без установленного срока».

Часы работы

85. Информация о статусе полной / неполной занятости, обычных рабочих часах и часах работы, предусмотренных контрактом, должна собираться в соответствии с самыми последними международными стандартами статистики рабочего времени (в настоящее время 18-я Резолюция МКСТ по измерению рабочего времени). Информация о *часах работы по контракту* требуется для определения того, существуют ли у сотрудников договоренности, обеспечивающие гарантированное минимальное количество часов работы, и необходима для выделения подкатегорий сотрудников.

Причины непостоянной занятости

86. Занятость временного или случайного характера может быть связана с характеристиками рабочего места или рынка труда, предпочтениями человека и необходимостью совмещать занятость с другими обязанностями. Статистические данные по этим различным аспектам непостоянной занятости могут быть составлены с использованием следующих трех переменных:

- Причина непостоянства работы.
- Предпочтение или непредпочтение непостоянной работы.
- Причины предпочтения непостоянной работы.

87. *Причина непостоянства работы* относится к характеристикам рабочего места, которые обуславливают его временный или случайный характер. Эти статистические данные должны собираться для всех позиций сотрудников, за исключением постоянных сотрудников. Такую статистику следует также собирать по зависимым подрядчикам, если это актуально для национальных целей. В зависимости от подхода к измерению информация о причине непостоянства работы может использоваться для выявления как сезонных рабочих мест, так и оплачиваемых учеников и стажеров.

88. Статистические данные о причинах непостоянства работы должны включать как минимум следующие категории:

- сезонная работа;
- оплачиваемые ученичество или стажировка;
- работники, замещающие временно отсутствующих;
- завершение проекта;
- программа создания рабочих мест;
- период, который необходимо отработать до заключения постоянного контракта;
- другие причины.

Такие причины, как «так принято в отрасли или по роду занятий», включены в категорию «другие причины», но могут быть определены отдельно, если это актуально в национальном контексте.

89. Статистические данные о том, предпочитает ли человек непостоянную занятость, следует составлять в виде отдельной переменной: *предпочтение или непредпочтение непостоянной занятости*. Это относится к ситуации, когда человек устроился на непостоянную работу, потому что он или она не хотели работать на постоянной работе.

90. Статистические данные о *причинах предпочтения непостоянной работы* относятся к ситуациям, которые могли привести к предпочтению непостоянной работы. Они могут быть составлены в зависимости от национальных целей. Такие причины могут включать, среди прочего:

- совмещение работы с образованием;
- совмещение работы с пенсией;

- совмещение работы с неоплачиваемым уходом за детьми;
- совмещение работы с другими семейными обязанностями.

Тип трудового соглашения

91. Переменная «тип трудового соглашения» необходима для предоставления информации о том, имеет ли работник письменный контракт или устное соглашение. Вопрос о типе трудового соглашения требуется для того, чтобы иметь последовательный ряд вопросов, а также указывает на стабильность договоренности.
92. Тип трудового соглашения не должен использоваться напрямую для измерения неформальности, поскольку работники с устными соглашениями могут подлежать социальной защите, а работники с письменными контрактами могут и не соответствовать критериям формальности.
93. Как минимум, категории «письменный контракт» и «устное соглашение» должны использоваться в выходных статистических таблицах. Статистические данные, указывающие, является ли соглашение коллективным или индивидуальным, также должны быть собраны из соответствующих статистических источников.

Форма вознаграждения

94. *Форма вознаграждения* относится к основаниям, по которым работник получает заработную плату, а не к форме оплаты (например, в денежном или натуральном выражении). Она должна содержать информацию, необходимую для понимания характера отношений занятости, но не обязательно о других аспектах вознаграждения. Переменная «формы вознаграждения» необходима для помощи в определении статуса в категориях занятости и должна включать информацию обо всех формах вознаграждения, получаемого работником на конкретной работе. Отдельная рекомендуемая переменная «основная форма вознаграждения» предоставляет дополнительную информацию, которую можно собрать, добавив дополнительный вопрос.
95. Необходимы как минимум следующие категории:
 - за отработанное время (включая заработную плату);
 - за каждую произведенную единицу;
 - комиссия;
 - плата за услуги;
 - определяемая по прибыли или убытку;
 - чаевые и другие вознаграждения от клиентов;
 - прочее.

Предприниматели

96. *Предприниматели* - это индивиды, которые владеют предприятием, контролируют его и стремятся создавать стоимость за счет выявления и использования новых продуктов, процессов или рынков. Тем самым они создают рабочие места для себя и, возможно, для других. Дополнительная информация, относящаяся к национальному контексту, такая как размер, возраст и другие характеристики предприятия, необходима для получения полной статистики о предпринимательстве и точного определения тех работников, которые создают возможности трудоустройства для себя или других.

Сезонные работники

97. *Сезонные работники* - это работники, занимающие рабочие места или выполняющие трудовую деятельность, сроки и продолжительность которых в значительной степени зависят от сезонных факторов, таких как климатические сезоны, праздники и сельскохозяйственные работы или сбор урожая. Для непостоянных сотрудников и зависимых подрядчиков сезонность должна измеряться как одна из причин непостоянной занятости. Для независимых работников и работников, помогающих в семьях, требуется информация о том, работает ли бизнес круглый год или только в течение определенного времени года. Если рабочие контракты, действующие только в определенное время года, являются обычным явлением в стране или регионе, может потребоваться сбор информации о сезонности с использованием специальных вопросов для работников соответствующих отраслей или профессий. Для

точного измерения сезонности требуется сбор данных в разное время в течение года, охватывающих все активные и неактивные сезоны.

Тип рабочего места по местоположению

98. *Тип рабочего места* дает информацию о месте (location), где обычно выполняется работа. Если работа регулярно выполняется в нескольких типах мест, эта переменная должна основываться на основном типе. Таким образом, если работник время от времени работает удаленно из дома, но большую часть рабочего времени проводит на территории работодателя, основным типом рабочего места должно быть помещение работодателя.
99. Информация о типе рабочего места необходима для выявления таких работников, как работники, работающие из дома, домашние работники и работники в рамках многосторонних трудовых отношений. Для работников, состоящих в многосторонних отношениях в сфере труда, регистрируемым типом рабочего места должно быть то, где фактически выполняется работа, а не место работы работодателя, например, в случае тех, кто работает через агентства временной занятости. Данная переменная важна для идентификации работников, чье место работы может подвергать их риску, например, на улице, или для идентификации работников, работающих из дома, при любом статусе занятости.
100. Как минимум, следующие данные необходимы для возможности выявления упомянутых выше групп и для анализа отношений занятости.

Работа на дому:

- собственный дом (или прилегающая территория);
- собственная ферма;

Отсутствие фиксированного места работы:

- водный, воздушный или наземный транспорт;
- от двери до двери;
- улица или другое общественное пространство;
- рынок;

С фиксированным местом работы вне дома:

- дом клиента или работодателя;
- рабочее место или помещение работодателя;
- собственное нежилое (для коммерческих целей) помещение;
- рабочее место или участок клиента;
- нет единого типа местоположения;

Другой тип местоположения.

101. Страны могут добавлять вопросы или категории для собственных аналитических целей. Если есть потребность в информации о работе через Интернет-платформы, это должно быть отражено как отдельная переменная, а не как категория места работы, которая будет относиться к типу места, где обычно осуществляется доступ к Интернету.
102. Если местом работы является коммерческое помещение, такое как магазин розничной торговли или ремонтная мастерская, примыкающее к жилому дому, но не являющееся его неотъемлемой частью (например, если у него есть отдельный вход), то место работы должно считаться коммерческим помещением. Если местом работы является комната или комнаты в жилом помещении, которые обычно используются для проживания, то место работы следует рассматривать как «собственный дом».

Работники домохозяйств

103. Домашний труд определяется в статистических целях как «вся работа по оказанию услуг, выполняемая в домашнем хозяйстве (или хозяйствах) или для них, в основном для потребления членами данного домашнего хозяйства». Домашний труд выполняется за оплату работникам домохозяйств, агентствам, предоставляющим такого рода домашние услуги, и самозанятым поставщикам домашних услуг. Домашний труд выполняется без оплаты членами домохозяйства или лицами, не проживающими в домохозяйстве, такими как другие члены семьи, соседи и волонтеры.

104. В статистике занятости работники домохозяйств определяются как работники любого пола, нанятые за плату или прибыль, включая оплату в натуральном виде, которые выполняют работу в домашнем хозяйстве (или хозяйствах) или для них, предоставляя услуги, в основном, для потребления домашним хозяйством. Работа может выполняться на территории домохозяйства или в других местах.
105. На основе статистических определений домашнего труда и работников домохозяйств можно выделить следующие категории работников домохозяйств, классифицируемых, как занятые :
- (a) работники домохозяйств, определяемые как все работники, привлеченные непосредственно в качестве наемных работников домохозяйств для оказания услуг, в основном, для потребления членами домашнего хозяйства, независимо от характера предоставляемых услуг, включая:
 - i. работников, живущих в домохозяйствах;
 - ii. работников, приходящих в домохозяйства;
 - (b) работники домохозяйств, нанятые поставщиками услуг; и
 - (c) работники домохозяйств, предоставляющие услуги за прибыль.
106. Наемные работники, которые предоставляют услуги внутри или для домохозяйства (или домохозяйств), но не наняты непосредственно домохозяйством, считаются работниками домохозяйства, если характер выполняемой работы в основном включает домашние услуги, такие как уборка, уход за детьми, личный уход, приготовление пищи, садоводство, вождение автомобиля и обеспечение безопасности.
107. К работникам домохозяйств не относятся:
- (a) работники, нанятые за прибыль, и работники экономических единиц, кроме частных домохозяйств, которые предоставляют услуги домашним хозяйствам, не считающиеся домашними услугами, например, услуги, потребляемые домашним хозяйством, связанные с обучением (домашнее обучение) или связанные с техническим обслуживанием и сохранением вещей в домашнем помещении, таких как электромонтаж, ремонт, сантехнические работы и т.д .
 - (b) работники, которые в основном предоставляют услуги предприятиям домашних хозяйств, ориентированных на рынок;
 - (c) работники, которые предоставляют услуги, часто оказываемые работниками домохозяйств, такие как стирка, уход за детьми и личный уход, и работа выполняется в собственном помещении работника; однако, если услуга предоставляется как часть работы работника домашнего хозяйства, работник классифицируется как работник домашнего хозяйства.
108. Работники домохозяйств, нанятые поставщиками услуг, являются работниками экономических единиц, таких как агентства, которые предоставляют домашние услуги домашним хозяйствам. Поставщики домашних услуг, нанятые для получения прибыли, предоставляют домашние услуги частным домохозяйствам в качестве независимых работников или зависимых подрядчиков.
109. Домашние работники могут быть идентифицированы в статистических сборниках, если экономическая деятельность их работодателя эквивалентна подразделу 97 ISIC Rev.4 «Деятельность домашних хозяйств как работодателей для домашнего персонала». Другой способ идентификации работников домохозяйств в статистических сборниках - их занятия являются теми, которыми обычно занимаются работники домохозяйств, а основным местом работы является место жительства клиента. Анализ этих занятий по месту работы может также позволить выявить других работников, которые не считаются работниками домохозяйств, но которые оказывают услуги, часто оказываемые ими (например, стирка, уход за детьми и личный уход) в таких условиях, как их собственный дом, на рабочем месте или в агентствах, предоставляющих такие услуги.

Надомные работники

110. Надомные работники - это работники, основным местом работы которых является их собственное жилое помещение. Помимо наемных работников они могут быть работодателями, независимыми работниками без сотрудников, зависимыми подрядчиками или помогающими членами семьи.

Многосторонние трудовые отношения

111. *Многосторонние трудовые отношения* возникают тогда, когда между зависимым работником и предприятием, для которого выполняется работа, задействована третья сторона. Работники этой категории могут быть работниками стороннего предприятия или зависимыми подрядчиками, доступ которых к сырью, клиентам или рынку контролируется сторонней экономической единицей.
112. Что касается наемных работников, многосторонние договоренности осуществляются при посредничестве предприятия, которое выступает в качестве работодателя и предоставляет работнику на временной или постоянной основе возможность работать на другом предприятии, выплачивая при этом ему заработную плату.
113. Можно выделить две основные группы с многосторонним соглашением о найме:
 - (a) Работники агентств
 - (b) Работники, предоставляющие аутсорсинговые услуги.
 В некоторых странах к ним также могут относиться:
 - (c) Работники, занятые в программах создания рабочих мест
114. *Работники агентств* – работники, направляемые агентствами для работы на другом предприятии под надзором этого предприятия. Их нанимают частные агентства занятости такие как агентства по найму рабочей силы, агентства временной занятости или другие поставщики рабочей силы (брокеры по трудоустройству, распределители работы), которые поставляют и нанимают работников, но не участвуют в надзоре за работой.
115. *Работники, предоставляющие аутсорсинговые услуги* – работники, которые нанимаются предприятием для предоставления на регулярной основе конкретных услуг. Их работодатели заключили контракт с предприятием или домашним хозяйством, в помещениях которого работают данные сотрудники, как правило, под частичным надзором со стороны клиента. Их работодателями могут быть агентства по оказанию услуг, такие как агентства по уходу, поставщики услуг по уборке дома или офиса, поставщики услуг по обеспечению безопасности и поставщики услуг информационных технологий.
116. *Работники, занятые в программах создания рабочих мест*, это работники, предоставленные государственным учреждением и оплачиваемые этим государственным учреждением за выполнение работы для другой экономической единицы в рамках финансируемой государством программы содействия занятости. Из этой группы исключены работники, которые обязаны работать для продолжения получения социальных пособий.
117. Во всех этих случаях работа в основном выполняется не на территории предприятия, которое платит работнику. Обычно местом работы является помещение клиента, но может быть и другое место.
118. В случае зависимых подрядчиков многосторонние трудовые соглашения могут возникать, когда посредник поставяет сырье и получает товары, произведенные зависимыми подрядчиками, или когда доступ к клиентам или работе контролируется посредником, обычно с использованием Интернета. Зависимый подрядчик может получать оплату непосредственно от клиента, или оплата может быть получена только через посредника, который получает выгоду от выполненной работы.

Переменные, связанные с измерением социальной защиты и неформальной занятости

119. Для понимания степени социальной защиты, доступной для занятых лиц, и степени экономического риска, которому они подвергаются в случае отсутствия на работе, необходимы три переменные, связанные с измерением неформальной занятости:
 - (a) социальная защита, предоставляемая на работе;
 - (b) доступ к оплачиваемому ежегодному отпуску;
 - (c) доступ к оплачиваемому отпуску по болезни.
120. Эти переменные полезны для оценки воздействия нестандартных форм занятости, новых и появляющихся форм работы на доступ к отпуску и социальной защите. Они важны для выявления неформальной занятости среди наемных работников, но недостаточны для всестороннего измерения неформальной занятости.

Социальная защита, связанная с рабочим местом

121. *Социальная защита, связанная с рабочим местом*, предполагает предоставление информации о том, имеет ли лицо право на социальную защиту и имеет ли ее на практике в результате занятости на определенном рабочем месте. Таким образом, исключаются «универсальные» схемы защиты, не зависящие от наличия работы.
122. При оценке социальной защиты, связанной с рабочим местом, следует принимать во внимание национальный контекст и трудовое законодательство. Измерение может основываться на одной или нескольких конкретных формах социальной защиты (например, страхование от производственных травм, пособие по старости, медицинское страхование или страхование от безработицы) в зависимости от национального контекста.

Доступ к оплачиваемому ежегодному отпуску

123. *Доступ к оплачиваемому ежегодному отпуску* означает право и возможность работника взять оплачиваемый отпуск, предоставленный работодателем, или получить компенсацию за неиспользованный ежегодный отпуск. Количество дней, предоставляемых работодателем, может варьироваться в зависимости от страны, но также и в пределах одной страны (например, между разными отраслями и профессиями) в зависимости от национального трудового законодательства и нормативных актов. Недостаточно иметь законное право на оплачиваемый ежегодный отпуск, если работник не имеет к нему доступа на практике.

Доступ к оплачиваемому отпуску по болезни

124. *Доступ к оплачиваемому отпуску по болезни* означает право и возможность работника взять оплачиваемый отпуск по месту работы в связи с личной болезнью или травмой. Оплачиваемый отпуск по болезни должен зависеть от места работы работника и, следовательно, исключать схемы, не связанные с наличием конкретной работы. Количество дней, в течение которых работник может получать оплату во время болезни или травмы, может варьироваться в зависимости от страны, но также и в пределах одной страны в зависимости от национального трудового законодательства и правил. Недостаточно иметь право на оплачиваемый отпуск по болезни, если работник не имеет к нему доступа на практике.

Источники данных и рекомендации по сбору данных

125. Стандарты статистики отношений в сфере труда, описанные в этой резолюции, направлены на то, чтобы статистические данные о различных типах производственной деятельности могли быть собраны согласованным и сопоставимым образом из разных типов источников данных. Они определяют категории и переменные для представления статистических результатов на международно сопоставимой основе. Точные вопросы и используемые методы сбора данных будут зависеть от источников данных. Чтобы облегчить международную сопоставимость статистических данных, данные об отношениях в сфере труда следует собирать на основе самых последних актуальных данных и методологических руководств, выпущенных МОТ.
126. Составление статистики в соответствии с ICSE-18 или ее частями будет зависеть от доступности и частоты сбора статистики по различным формам трудовой деятельности. Обследования рабочей силы, другие обследования домашних хозяйств и периодические специализированные обследования могут предоставить информацию о неоплачиваемых формах труда, включая неоплачиваемую домашнюю работу, волонтерский труд и неоплачиваемую работу учеников и стажеров.
127. Сбор данных для ICSE-18 должен осуществляться с той же периодичностью, что и измерение занятости. Уровень детализации может варьировать в зависимости от источника статистики, а также от описательных и аналитических потребностей. Если категория на любом уровне ICSE-18 не является статистически значимой в стране или если не выработан достоверный метод измерения на региональном или национальном уровне, то может оказаться нецелесообразным собирать или формировать статистику по этой категории на регулярной основе. Однако любое решение не собирать статистику по конкретной группе должно быть основано на эмпирических доказательствах того, что группа является статистически незначимой, которые следует периодически подтверждать.
128. Все источники, которые используются в качестве основы для статистики занятости, также являются потенциальными источниками при сборе информации, необходимой для составления статистики по десяти детализированным категориям в ICSE-18. Различные

статистические источники имеют как свои преимущества, так и недостатки, и часто могут дополнять друг друга.

129. Обследования домашних хозяйств и обследования предприятий являются важными источниками статистики рынка труда. В частности, обследования домашних хозяйств, такие как обследования рабочей силы, могут быть важными источниками данных для подробной классификации статистических данных по ICSE-18.
130. Статистические данные о занятости также могут быть получены с помощью других специализированных обследований домашних хозяйств, например, касающихся использования времени, образования и профессионального обучения, уровня жизни или доходов и расходов домашних хозяйств. В такие обследования было бы уместно включить вопросы, предназначенные для определения статуса в сфере занятости, со степенью детализации, соответствующей аналитическим требованиям к статистике. Характер задаваемых вопросов и степень детализации в таких случаях должны учитывать осуществимость сбора данных с учетом ограничений конкретного источника.
131. Поскольку перепись населения является важным источником статистических данных о занятости, может возникнуть необходимость в классификации занятых по статусу занятости в ходе переписи, чтобы произвести оценки для небольших географических районов, а также для небольших групп. В силу необходимости строгого ограничения количества вопросов, которые могут быть включены в большинство переписей населения, в их случае может быть уместным использовать сокращенный вопрос или модуль, отражающие концепции, определенные в этой резолюции с меньшей детализацией и меньшей точностью, чем в обследованиях рабочей силы.
132. Поскольку обследования предприятий являются важным источником статистических данных о занятости, заработных платах, оплаченном времени, затратах на рабочую силу и вакансиях, ICSE-18 следует применять, когда есть потребность в информации о различных типах условий занятости. Уровень детализации должен отражать национальные потребности в информации и возможность сбора информации от предприятий.
133. Административные источники, разработанные или адаптированные для статистических целей, также могут быть важным источником данных для составления статистики занятости. Административные источники могут, например, основываться на налоговых системах, регистрах служб занятости, пенсионных системах или данных органов социального обеспечения. Если страна использует административные источники для составления статистики занятости, тогда может быть уместным также определять статус в категориях занятости на основе этих документов. Возможности реализации таких подходов зависят от структуры и содержания административных источников в конкретной стране.

Показатели

134. Страны должны выбрать набор показателей, которые будут соответствовать национальным приоритетам, и распространить их согласно соответствующей периодичности представления отчетности, как рекомендовано в пунктах 126 и 127. Показатели должны рассчитываться для целевой группы как в целом, так и в разбивке по полу, конкретным возрастным группам (включая отдельные категории для молодежи), уровню образования, регионам, городским и сельским населенным пунктам и другим соответствующим характеристикам с учетом статистической точности оценок. Там, где это актуально для национальных условий, в дополнение к сбору статистических данных об отношениях в сфере труда для населения трудоспособного возраста страны могут отдельно готовить статистические данные, ориентированные на детей, и разработать показатели для работающих детей в соответствии с последними стандартами по детскому труду.
135. Чтобы отразить национальные особенности, набор должен включать выбранные показатели из числа указанных ниже для мониторинга показателей рынка труда, стабильности трудовых отношений, подверженности занятого населения экономическим рискам, а также участия в нестандартных формах занятости, новых и возникающих формах работы. Выбранный набор может быть расширен за счет дополнительных показателей для удовлетворения национальных потребностей.
 - (a) Численность, среднее количество обычно отработанных в неделю часов, и уровни, рассчитанные по отношению к общей численности лиц, занятых на основной работе, в следующих группах:
 - (i) независимые работники;
 - (ii) зависимые работники;
 - (iii) работники, занятые за прибыль;

- (iv) работники, работающие за заработную плату;
- (v) каждая из совокупных категорий (от А до G), определенных в ICSE-18-A и в ICSE-18-R;
- (vi) десять подробных категорий, указанных в ICSE-18;
- (b) Для лиц, имеющих более одного рабочего места, численность и процентные соотношения для следующих групп:
 - (i) всем лицам, имеющим более одной работы, процентное соотношение рассчитывается следующим образом:

$$\frac{\text{Все лица с более, чем одним рабочим местом}}{\text{Общее количество занятых}} \times 100$$

в зависимости от их статуса занятости на второй работе как доля всех лиц, имеющих более одного рабочего места:

- (ii) зависимые подрядчики;
 - (iii) самозанятые работники на семейных предприятиях, ориентированных на рынок и не использующих наемных работников;
 - (iv) работники, нанятые на ограниченный срок;
 - (v) краткосрочные и временные работники;
 - (c) Соотношение зависимых подрядчиков на основной работе к наемным работникам и к самозанятым работникам без наемных работников;
 - (d) Подкатегории занятых как доля всех работников;
 - (e) Соотношение сотрудников с непостоянной основной работой к общему количеству сотрудников на основной работе;
 - (f) Продолжительность трудового договора для:
 - (i) работников, нанятых на ограниченный срок;
 - (ii) кратковременных и случайных работников;
 - (g) продолжительность занятости в текущей экономической единице для всех статусов в занятости
 - (h) Работники с социальной защитой, связанной с рабочим местом, как доля от всех работников.
136. Для получения информации о властных полномочиях и уровнях участия мужчин, женщин и молодежи в производстве для собственного потребления могут использоваться следующие показатели:
- (a) численность занятых, среднее количество часов, обычно отработанных в неделю, и соотношения, рассчитанные по отношению к населению трудоспособного возраста и всем работникам в производстве товаров для собственного потребления для следующих категорий в ICsaw-18:
 - (i) Работодатели, производящие товары для собственного потребления.
 - (ii) Самозанятые работники, производящие товары для собственного потребления и не использующие наемных работников.
 - (iii) Работники, помогающие в семьях с целью производства товаров для собственного потребления.
 - (b) численность , среднее количество часов, обычно отработанных в неделю, и соотношения, рассчитанные по отношению к населению трудоспособного для следующих категорий в ICsaw-18:
 - (i) Работодатели, оказывающие услуги для собственного потребления.
 - (ii) Самозанятые работники, предоставляющие услуги для собственного потребления и не использующие наемных работников.
 - (iii) Работники, помогающие в семьях с целью предоставления услуг для собственного потребления.

137. Для получения информации об уровнях участия молодежи, взрослых мужчин и женщин в оплачиваемой и неоплачиваемой работе стажеров могут использоваться следующие показатели:

- (a) Численность и среднее количество часов, обычно отработанных в неделю для следующих категорий в ICSaW-18:
 - (i) Оплачиваемые стажеры и ученики.
 - (ii) Неоплачиваемые стажеры.
- (b) Соотношения, рассчитанные для каждой из вышеуказанных групп по отношению к общей занятости и ко всем лицам, имеющим оплачиваемую и неоплачиваемую стажировку.
- (c) Для стран, заинтересованных в общем анализе стажеров, можно рассчитать комбинированный показатель следующим образом:

$$\frac{(\text{Оплачиваемые стажеры и ученики}) + (\text{Неоплачиваемые стажеры})}{(\text{Общая численность занятых}) + (\text{Неоплачиваемые стажеры})} \times 100$$

138. Для предоставления информации об уровнях участия молодежи и взрослых мужчин и женщин в волонтерской работе, численности, среднем количестве фактически отработанных часов в неделю и уровнях, рассчитанных по отношению к населению трудоспособного возраста и ко всем лицам, участвующим в волонтерской работе для следующие категории в ICSaW-18 могут предоставить полезные индикаторы:

- (a) Индивидуальные волонтеры.
- (b) Волонтеры на основе организаций.

139. Для анализа многосторонних трудовых отношений страны могут счесть полезным разработать показатели уровней участия в многосторонних отношениях, включая численность, среднее количество обычно отработанных часов в неделю и соотношения, по отношению к общей занятости (или количества работников) для следующих групп:

- (a) Работники агентств;
- (b) Работники, предоставляющие аутсорсинговые услуги;
- (c) Работники, занятые в программах создания рабочих мест.

Дальнейшие направления работы

136. Для содействия осуществлению данной резолюции МОТ должна сотрудничать со странами, а также с международными, региональными и субрегиональными организациями, а также представителями организаций трудящихся и работодателей, чтобы:

- (a) широко распространять эти стандарты и сообщать об их влиянии и интерпретации;
- (b) обновлять руководства и поддерживать проект по сбору данных, опубликованный в качестве документа зала заседаний 4 для данной конференции, с тем, чтобы отразить данную резолюцию в том виде, в каком она была принята, а также поддерживать современные передовые международные практики и опыт;
- (c) разработать технические инструкции и инструменты для сбора данных для моделей, которые будут доступны на трех официальных языках и на других языках при поддержке партнерских учреждений;
- (d) дальнейшее проведение концептуальной и методологической работы, включая пилотное тестирование различных элементов стандартов статистики трудовых отношений, включая зависимых подрядчиков и многосторонние трудовые отношения;
- (e) предоставлять техническую помощь, обучение и наращивание потенциала национальным статистическим агентствам, соответствующим статистическим службам отраслевых министерств и другим заинтересованным сторонам, включая представителей работников и работодателей;
- (f) проводить дальнейшую концептуальную и методологическую разработку по оценке работников, занятость которых осуществляется через Интернет-платформы или приложения;
- (g) проводить дальнейшую концептуальную и методологическую работу по горизонтальным формам социальной организации труда, таким как кооперативы, и их влиянию на отношения в сфере труда.

