

АДАПТАЦІЯ МІЖНАРОДНОЇ КЛАСИФІКАЦІЇ СТАТУСУ В ЗАЙНЯТОСТІ ДО НАЦІОНАЛЬНИХ УМОВ

© 2018 ЛАЗЕБНИК Ю. О.

УДК 311.311:006.322:331.52
JEL Classification: C81; I31; J20

Лазебник Ю. О.

Адаптація міжнародної класифікації статусу в зайнятості до національних умов

Розглянуто актуальні питання обґрунтування теоретико-методологічних засад адаптації міжнародних класифікацій статусу в зайнятості та трудовій діяльності до національних умов України. Розкрито сучасні визначення таких понять, як «трудова діяльність» (work), «зайнятість» (employment) та «робота» (job) відповідно до Резолюції 20-ї Міжнародної конференції статистиків праці 2018 року. Розглянуто основні критерії, що застосовані для класифікації населення за статусом у зайнятості. Розкрито особливості формування та сутність основних категорій Міжнародної класифікації статусу в зайнятості ICSE-18 по кожній з двох альтернативних класифікаційних ієрархій (Міжнародна класифікація статусу в зайнятості за типом повноважень ICSE-18-A та Міжнародна класифікація статусу зайнятості за типом економічного ризику ICSE-18-R) та Міжнародної класифікації статусу в трудовій діяльності ICsaw-18. Обґрунтовано необхідність застосування в Україні зазначених класифікацій та здійснено їх адаптацію до національних умов. Визначено основні джерела, які доцільно використовувати як основу для статистики зайнятості.

Ключові слова: якість зайнятості, трудова діяльність, Міжнародна класифікація статусу в зайнятості (ICSE-18), Міжнародна класифікація статусу в трудовій діяльності (ICsaw-18), адаптація до національних умов.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2018-4-317-324>

Рис.: 2. Табл.: 3. Бібл.: 9.

Лазебник Юлія Олександрівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри статистики, обліку та аудиту, Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна (пл. Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)

E-mail: yuliya_lazebnyk@ukr.net

ORCID: 0000-0002-2567-9764

Researcher ID: https://www.researchgate.net/profile/Yuliya_LazebnykУДК 311.311:006.322:331.52
JEL Classification: C81; I31; J20UDC 311.311:006.322:331.52
JEL Classification: C81; I31; J20

Лазебник Ю. А. Адаптация международной классификации статуса в занятости к национальным условиям

Lazebnyk Iu. O. Adaptation of the International Classification of Status in Employment to National Conditions

Рассмотрены актуальные вопросы обоснования теоретико-методологических принципов адаптации международных классификаций статуса в занятости и трудовой деятельности к национальным условиям Украины. Раскрыты современные определения таких понятий, как «трудова діяльність» (work), «зайнятість» (employment) и «робота» (job) согласно Резолюции 20-й Международной конференции статистиков труда 2018 года. Рассмотрены основные критерии, которые применены для классификации населения по статусу в занятости. Раскрыты особенности формирования и сущность основных категорий Международной классификации статуса в занятости ICSE-18 в каждой из двух альтернативных классификационных иерархий (Международная классификация статуса в занятости по типу полномочий ICSE-18-A и Международная классификация статуса в занятости по типу экономического риска ICSE-18-R) и Международной классификации статуса в трудовой деятельности ICsaw-18. Обоснована необходимость применения в Украине указанных классификаций, и осуществлена их адаптация к национальным условиям. Определены основные источники, которые целесообразно использовать в качестве основы для статистики занятости.

The actual issues of substantiating the theoretical and methodological principles of adaptation of the International Classifications of Status in Employment and at Work to the national conditions of Ukraine are considered. The modern definitions of such concepts as «work», «employment», and «job» are disclosed based on the Resolution of the 20th International Conference of Labor Statisticians (2018). The main criteria used to classify the population by status in employment are considered. There revealed peculiarities of the formation and the essence of the main categories of the International Classification of Status in Employment ICSE-18 in each of two alternative hierarchies (the International Classification of Status in Employment according to type of authority (ICSE-18-A) and the International Classification of Status in Employment according to type of economic risk (ICSE-18-R)) and the International Classification of Status at Work (ICsaw-18). The necessity of applying these classifications in Ukraine is substantiated, and their adaptation to national conditions is implemented. The main sources that are appropriate to use as a basis for employment statistics are identified.

Keywords: quality of employment, labor activity, International Classification of Status in Employment (ICSE-18), International Classification of Status at Work (ICsaw-18), adaptation to national conditions.

Fig.: 2. Tbl.: 3. Bibl.: 9.

Ключевые слова: качество занятости, трудовая деятельность, Международная классификация статуса в занятости (ICSE-18), Международная классификация статуса в трудовой деятельности (ICsaw-18), адаптация к национальным условиям.

Lazebnyk Iuliia O. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Statistics, Accounting and Auditing, V. N. Karazin Kharkiv National University (4 Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine)

Рис.: 2. Табл.: 3. Библ.: 9.

Лазебник Юлія Александровна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри статистики, учета і аудита, Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна (пл. Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)

E-mail: yuliya_lazebnyk@ukr.net

ORCID: 0000-0002-2567-9764

Researcher ID: https://www.researchgate.net/profile/Yuliya_Lazebnyk

E-mail: yuliya_lazebnyk@ukr.net

ORCID: 0000-0002-2567-9764

Researcher ID: https://www.researchgate.net/profile/Yuliya_Lazebnyk

Вступ. Характеристики зайнятості, роботи та трудової діяльності, які є актуальними та становлять інтерес для статистики трудових відносин, різняться залежно від форм зайнятості та аналітичних цілей статистики. Деякі поняття, змінні, схеми класифікації та категорії, описані в сучасних стандартах, є актуальними лише для певних форм трудової діяльності. Інші повинні застосовуватися до всіх форм трудової діяльності.

Кожна країна повинна прагнути розвивати свою статистику щодо робочих відносин, щоб забезпечити належну інформаційну базу для широкого кола описових та аналітичних цілей, з урахуванням конкретних національних потреб та обставин, з метою надання інформації про:

- характер економічних ризиків і повноважень, що відчувуються працівниками, силу та характер їх прихильності до економічної одиниці, в якій вони працюють, а також вплив економічних і соціальних змін на ситуацію їх зайнятості;
- вплив державної політики щодо створення робочих місць, сприяння підприємству та регулювання ринку праці за характером робочих місць та якістю зайнятості;
- ступінь, в якому участь у зайнятості та в інших формах роботи забезпечує доступ до соціального захисту та забезпечення доходів;
- заробітну плату, інші доходи та витрати на оплату праці;
- вплив зайнятості на різні види робочих відносин;
- соціально-економічний статус працівника;
- обсяг робіт або витрати на оплату праці робочої сили для національних рахунків, окремо для найманих працівників і працівників, зайнятих не по найму;
- участь у різних типах робочих відносин між групами населення, такими як жінки та чоловіки, молодь, діти, мігранти й інші групи;
- відносини між різними формами організації роботи та їхніми економічними та соціальними наслідками.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням населення, ринку праці та питань зайнятості займаються такі вітчизняні науковці, як: З. Бараник, О. Гладун, С. Коваль, Е. Лібанова, В. Онікієнко, М. Семикіна, С. Пасека та ін. [1; 3; 5–7]. Однак, поряд з ґрунтовними дослідженнями окремих питань ринку праці та зайнятості, недостатньо уваги приділяється побудові системи державних класифікацій як підґрунтя статистичної основи досліджень у сфері зайнятості, що мають базуватися на міжнародних підходах.

В січні 1993 р. на 15-й Міжнародній конференції статистиків праці (МКСП) було ухвалено Резолюцію про Міжнародну класифікацію статусу в зайнятості (МКСЗ-93 або ICSE-93) [9].

У жовтні 2013 р. 19-а МКСП прийняла нові стандарти, що стосуються статистики трудової діяльності, зайнятості і недовикористання робочої сили. На цій конференції було наголошено на необхідності перегляду МКСЗ-93 задля більш повного врахування останніх подій на ринках праці [8].

Було зазначено, що перегляд МКСЗ-93 є важливим і терміновим наступним кроком, який не повинен виходити за рамки 20-ї МКСП. Чотири потенційні варіанти перегляданого ICSE розглядалися як відправна точка для обговорення.

Резолюція І 19-ї МКСП та переглянута ICSE-93 разом змінили основу, на якій будуються статистичні рамки оцінювання якості зайнятості. Ці зміни вимагають перегляду статистичної основи з метою приведення його у відповідність із останніми розробками стандартів статистики праці [4].

Постановка завдання. Метою цього дослідження є обґрунтування теоретико-методологічних засад адаптації міжнародної класифікації статусу в зайнятості та трудовій діяльності до національних умов України.

Викладення основного матеріалу. Робота або трудова діяльність визначається як сукупність завдань та обов'язків, виконаних або призначених для виконання однією особою для однієї економічної одиниці [8]:

- термін «робота» використовується щодо зайнятості. Коли справа стосується виробничої роботи на власному виробництві, неоплачуваної роботи стажерів та волонтерської роботи, застосовують термін «робоча діяльність»;
- особи можуть мати одне або декілька робочих місць протягом певного референтного періоду. У випадку декількох робочих місць основною роботою є та, що займає найбільший час;
- працівники, які працюють як незалежні працівники, мають стільки робочих місць, скільки є економічних одиниць, якими вони володіють одноосібно або спільно, незалежно від кількості обслуговуваних клієнтів;
- для тих, хто працює як залежні працівники, роботою вважається сукупність завдань для економічної одиниці, на якій працює працівник, і окрема робота визначається для кожної економічної одиниці, на якій працює працівник;

- окремі робочі заходи визначаються, коли людина займається як виробництвом товарів для власного використання, так і власним використанням послуг для одного домогосподарства. Це дозволяє ідентифікувати трудову діяльність в межах і за межами границь виробництва в системі національних рахунків.

Центральним елементом системи класифікацій, що необхідні для всебічного оцінювання якості зайнятості,

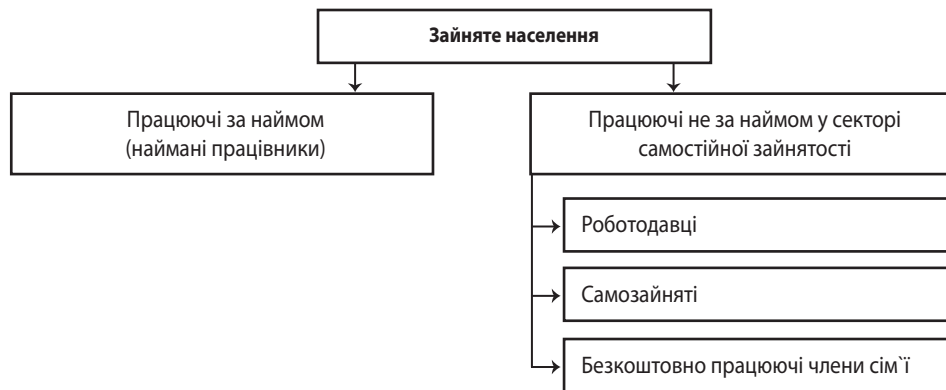


Рис. 1. Система класифікації статусу в зайнятості за ICSE-93

Джерело: сформовано автором на основі [2]

Перегляд і розширення наявних стандартів статусу в зайнятості обумовлені необхідністю:

- забезпечення кращої статистичної оцінки різних аспектів відносин між працівниками та економічними одиницями, для яких виконується їх робота;
- адекватного контролю змін у сфері зайнятості та форм зайнятості;
- розширення сфери застосування статистичних стандартів у робочих відносинах для охоплення всіх форм трудової діяльності;
- розроблення керівних принципів для більш широкого набору заходів, ніж це було визначено на міжнародному рівні, і тим самим підвищення актуальності та корисності стандартів для країн і територій на всіх етапах розвитку.

Класифікації спрямовані на те, щоб країни мали змогу оновлювати, гармонізувати та розвивати свої статистичні програми, що включають інформацію про робочі відносини. Статистичні дані про робочі відносини стосуються: правових відносин між особами, які працюють, та економічними одиницями, в яких або для яких виконується робота; економічних ризиків, що впливають з договірних чи інших умов, за яких виконується робота.

Ці стандарти повинні сприяти створенню національної статистики робочих відносин для різних цілей як частини інтегрованої національної системи статистики праці на основі загальних понять і визначень, які узгоджуються з діючими міжнародними стандартами та керівними принципами для статистики трудової діяльності, прийнятими МКСП.

Для сприяння послідовності та інтеграції статистики з різних джерел за кількома характеристиками робочих відносин 20-та МКСП передбачає [9]:

є Міжнародна класифікація статусу в зайнятості (МКСЗ, англ. *International Classification of status in employment – ICSE*) [9].

Відповідно до положень ICSE-93, а також національних особливостей соціально-трудова відносин, при аналізі матеріалів обстеження робочої сили в Україні застосовують систему класифікації статусів зайнятості, наведену на рис. 1.

- формування загальних концептуальних основ статистики робочих відносин;
- перегляд Міжнародної класифікації статусу в зайнятості (ICSE-18);
- схвалення Міжнародної класифікації статусу в трудовій діяльності як еталонної класифікації, що охоплює всі види трудової діяльності;
- формування набору перехресних змінних і категорій, які не відображені в статусі зайнятості, з метою надання інформації про характеристики, пов'язані зі ступенем сталості та стабільності певної роботи, і дозволяють ідентифікувати певні групи залежно від особливих інтересів;
- визначення оперативних концепцій та керівних принципів для збору та складання статистики щодо стану зайнятості.

Переглянута Міжнародна класифікація статусу в зайнятості ICSE-18 включає десять докладно описаних категорій.

Ці категорії можуть класифікуватися двома способами на основі використання двох альтернативних критеріїв (рис. 2).

Першим критерієм є тип повноважень, якими наділений працівник щодо економічної одиниці, в якій він працює, і за цим критерієм працівники діляться, в першу чергу, на залежних і незалежних.

Другим критерієм є тип економічного ризику, якому піддаються працівники, і на основі застосування цього критерію проводиться відмінність між працівниками, які отримують заробітну плату, і працівниками, які отримують прибуток. Це нагадує традиційну відмінність між самозайнятстю та роботою за наймом.

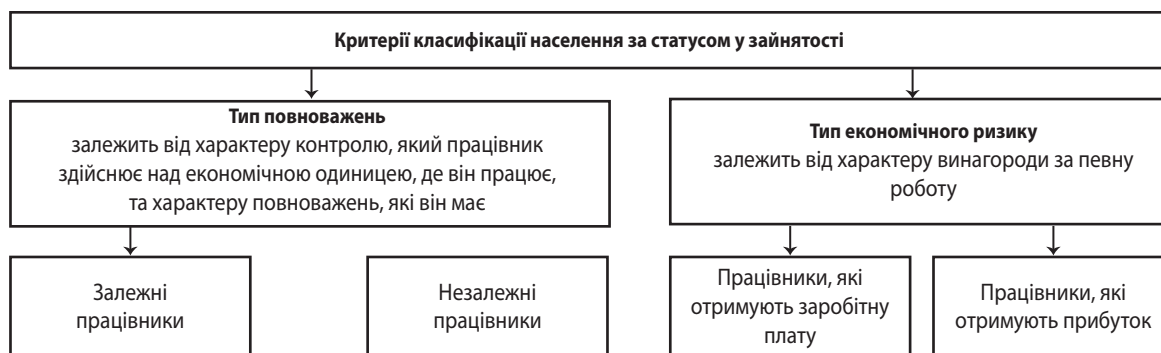


Рис. 2. Критерії класифікації населення за статусом в зайнятості за ICSE-18

Джерело: сформовано автором на основі [9]

Таблиця 1

Міжнародна класифікація статусу в зайнятості за типом повноважень (ICSE-18-A)

Classification of Status in Employment according to type of authority (ICSE-18-A)	Класифікація статусу в зайнятості за типом повноважень (КСЗ-18-П)
INDEPENDENT WORKERS A. Employers 11. Employers in corporations 12. Employers in household market enterprises	НЕЗАЛЕЖНІ ПРАЦІВНИКИ А. Роботодавці 11. Роботодавці в корпораціях 12. Роботодавці на ринкових підприємствах домашніх господарств (сімейних підприємствах)
B. Independent workers without employees 21. Owner-operators of corporations without employees 22. Own-account workers in household market enterprises without employees	В. Незалежні працівники без найманих працівників 21. Власники, які працюють на власних підприємствах без найманих працівників 22. Власники сімейних підприємств без найманих працівників (індивідуальних підприємств)
DEPENDENT WORKERS C. Dependent contractors 30. Dependent contractors	ЗАЛЕЖНІ ПРАЦІВНИКИ С. Залежні підрядники 30. Залежні підрядники
D. Employees 41. Permanent employees 42. Fixed-term employees 43. Short-term and casual employees 44. Paid apprentices, trainees and interns	Д. Наймані працівники 41. Постійні наймані працівники 42. Строкові наймані працівники 43. Тимчасові працівники 44. Оплачувані підмайстри, стажери і практиканти
E. Contributing family workers 51. Contributing family workers	Е. Неоплачувані працівники сімейних підприємств 51. Неоплачувані працівники сімейних підприємств

Джерело: розроблено автором на основі [9]

У Міжнародній класифікації статусу в зайнятості (ICSE-18) представлено 10 категорій, які можуть бути об'єднані за двома альтернативними класифікаційними ієрархіями:

Міжнародна класифікація статусу зайнятості за типом повноважень (ICSE-18-A) (табл. 1) та Міжнародна класифікація статусу зайнятості за типом економічного ризику (ICSE-18-R) (табл. 2).

Відповідно до використовуваної в Україні Класифікації інституційних секторів економіки України (KICE) [2] можна виділити роботодавців у корпораціях і роботодавців у секторі домашніх господарств (тобто роботодавці на ринкових підприємствах домашніх господарств).

Відповідно до Класифікації організаційно-правових форм господарювання (КОПФГ) [2] до *роботодавців у корпораціях* відносяться: роботодавці на підприємствах, в організаціях (закладах, установах), господарських товариствах, кооперативах; до *роботодавців на ринкових підприємствах домашніх господарств* можна віднести роботодавців на сімейних підприємствах.

Сімейне підприємство визначається як підприємство, засноване на власності та праці громадян України – членів однієї сім'ї, які проживають разом.

До *сімейних підприємств без найманих працівників*, відповідно до КОПФГ, можуть бути також віднесені індивідуальні підприємства.

Індивідуальне підприємство визначається як підприємство, засноване на особистій власності фізичної особи та виключно її праці.

Слід зазначити, що на цей момент чинним законодавством України не передбачається створення та державна реєстрація нових підприємств з такими організаційно-правовими формами, як сімейне та індивідуальне підприємство.

Залежні підрядники – це нова категорія, яка була введена до застосування із запровадженням ICSE-18. Залежні підрядники концептуально є власниками сімейних підприємств, але вони визначаються як залежні працівники через їхню залежність від іншого суб'єкта господарювання [9].

Так, до *залежних підрядників* пропонується відносити працівників, зайнятих для отримання прибутку, як правило, на основі комерційної угоди, які є залежними від іншого суб'єкта, що безпосередньо отримує вигоду від виконаної ним роботи та здійснює явний або неявний контроль над їх діяльністю. Економічні одиниці, від яких вони залежать, можуть бути ринковими або неринковими одиницями і включати корпорації, урядові та неприбуткові організації.

Склад працівників, що входять до групи «Наймані працівники» (D), може бути визначений відповідно до видів трудових договорів згідно зі ст. 23 Кодексу законів про працю України, де зазначені такі види трудових договорів:

- безстроковий трудовий договір (трудоий договір, укладений на невизначений строк);
- строковий трудовий договір (трудоий договір, укладений на визначений строк, встановлений за погодженням сторін);
- трудова угода (трудоий договір, укладений на час виконання певної роботи).

Так, до *постійних найманих працівників* відносяться працівники з безстроковим трудовим договором, що укладений на невизначений строк; до *строкових найманих працівників* – працівники, що працюють за строковим трудовим договором, який укладений на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; до *тимчасових працівників* – працівники, що працюють за трудовою угодою, укладеною на час виконання певної роботи.

Ця класифікаційна ієрархія підходить для різних типів аналізу ринку праці, включаючи аналіз впливу економічних циклів на ринок праці та обґрунтування державної політики, пов'язаної зі створенням робочих місць і регулюванням якості зайнятості.

Тип повноважень залежить від характеру контролю, який працівник має над економічною одиницею, де він працює, та характеру повноважень, які він або вона здійснює, та ступінь, на який працівник залежить від іншої особи чи економічної одиниці для організації роботи та/або для доступу на ринок. Тип повноважень використовується для класифікації працівників як залежних або незалежних.

Тип економічного ризику – це ступінь, в якому працівник може:

- бути схильним до втрати фінансових або інших ресурсів під час здійснення діяльності;
- відчувати ненадійність винагороди готівкою чи натурою або не отримувати винагороди.

Економічний ризик можна оперативнo оцінити, розглядаючи:

- існування та характер винагороди за виконану роботу;
- обставини, за яких робота або трудова діяльність можуть бути припинені;
- ступінь захисту працівника у випадку захворювання, аварії або припинення роботи.

У статистиці зайнятості тип економічного ризику використовується для класифікації працівників як для отримання прибутку, так і для роботи за оплату праці, в основному залежно від характеру винагороди за певну роботу.

Категорії статусу в зайнятості, об'єднані за другою альтернативною ознакою – типом економічного ризику – представлені у Міжнародній класифікації статусу в зайнятості за типом економічного ризику (табл. 2).

Зайняті, що працюють для отримання прибутку, – це працівники, чия винагорода прямо та повністю залежить від прибутку чи збитку, отриманого економічною одиницею, в якій вони працюють, включаючи винагороду готівкою чи натурою шляхом здійснення комерційної угоди за товари, що виробляються, або надані послуги. Вони не отримують заробітну плату за час роботи.

Зайняті, що працюють для отримання заробітної плати, – це працівники, які отримують або планують отримувати винагороду готівкою чи натурою за відпрацьований час або за кожну надану частину товару або послугу. Вони включають як працівників, так і власників-операторів корпорацій, які працюють на об'єднаному підприємстві, яким вони володіють та яке контролюють.

Ця класифікаційна ієрархія підходить для надання даних для національних рахунків, для визначення заробітної плати та її розподілу, а також для виробництва та аналізу статистики заробітної плати, доходів і витрат на оплату праці.

Ще однією важливою класифікацією, що надає організаційні рамки для виробництва статистики та дозволяє згрупувати осіб за статусом в трудовій діяльності, є Міжнародна класифікація статусу в трудовій діяльності (*International Classification of Status at Work – ICSaW-18*). Вона охоплює всі професії та трудову діяльність у всіх формах, включаючи роботу на власному виробництві, зайнятість, неоплачуване стажування, волонтерську роботу й інші форми трудової діяльності. Вона включає на самому детальному рівні 20 взаємовиключних категорій, визначених на підставі виду повноважень, який працівник може виконувати, а також виду економічного ризику, якому він піддається на певній професії або робочій діяльності.

Статус трудових категорій може бути отриманий виходячи з виду повноважень працівника, щоб сформувані дихотомію між залежними та незалежними працівниками відповідно до такої ієрархії, що наведена в табл. 3.

Кожна детальний статус групи трудової діяльності в ICSaW-18 стосується лише однієї форми трудової діяльності. Групи, пов'язані з зайнятістю, мають ті самі визначення, що і в ICSE-18. Сукупні групи, що включають як зайнятість, так і інші види роботи, мають більш широке коло в ICSaW-18, ніж у ICSE-18-A, і в деяких випадках вони мають іншу назву.

Таблиця 2

Міжнародна класифікація статусу в зайнятості за типом економічного ризику (ICSE-18-R)

Classification of Status in Employment according to type of economic risk (ISCE-18-R)	Класифікація статусу в зайнятості за типом економічного ризику (КСЗ-18-Р)
WORKERS IN EMPLOYMENT FOR PROFIT F. Independent workers in household market enterprises 12. Employers in household market enterprises 22. Own-account workers in household market enterprises without employees	ЗАЙНЯТІ, ЩО ПРАЦЮЮТЬ ДЛЯ ОТРИМАННЯ ПРИБУТКУ F. Незалежні працівники сімейних підприємств 12. Роботодавці на ринкових підприємствах домашніх господарств (сімейних підприємствах) 22. Власники сімейних підприємств без найманих працівників (індивідуальних підприємств)
C. Dependent contractors 30. Dependent contractors E. Contributing family workers 51. Contributing family workers	C. Залежні підрядники 30. Залежні підрядники E. Неоплачувані працівники сімейних підприємств 51. Неоплачувані працівники сімейних підприємств
WORKERS IN EMPLOYMENT FOR PAY G. Owner-operators of corporations 11. Employers in corporations 21. Owner-operators of corporations without employees D. Employees 41. Permanent employees 42. Fixed-term employees 43. Short-term and casual employees 44. Paid apprentices, trainees and interns	ЗАЙНЯТІ, ЩО ПРАЦЮЮТЬ ДЛЯ ОТРИМАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ G. Власники-керівники корпорацій 11. Роботодавці в корпораціях 21. Власники, які працюють на власних підприємствах без найманих працівників D. Наймані працівники 41. Постійні наймані працівники 42. Строкові наймані працівники 43. Тимчасові працівники 44. Оплачувані підмайстри, стажери і практиканти

Джерело: розроблено автором на основі [9]

Підмножина детальних категорій в ICSE-18 може використовуватися для представлення статистичних даних про відносини в трудовій діяльності у виробничій роботі на власному виробництві, зайнятості, волонтерській роботі, дитячій праці та використанні часу на концептуально послідовній основі незалежно від сфери та джерела статистики.

Збір даних для ICSE-18 має відповідати такій ж частоті, як і вимірювання зайнятості. Однак рівень деталізації може відрізнитися залежно від статистичного джерела та описових та аналітичних потреб.

Всі джерела, які використовуються як основа для статистики зайнятості, також є потенційними джерелами при зборі інформації, необхідної для складання статистичних даних про десять детальних категорій в ICSE-18 [9]. Різні статистичні джерела мають свої переваги, а також недоліки і часто можуть взаємодоповнювати один одне.

Опитування на рівні домогосподарств є важливим джерелом статистики ринку праці. Зокрема, обстеження робочої сили буде важливим джерелом даних для детальної статистики, класифікованої ICSE-18.

Оскільки перепис населення є важливим джерелом статистики зайнятості, для проведення оцінок невеликих географічних районів, а також невеликих груп може бути необхідним класифікувати осіб, за статусом у зайнятості при переписі населення. Однак необхідність суворої межі кількості запитань у більшості переписів населення озна-

чатиме, що коротке питання або модуль, який збирає таку ж концепцію, але з меншою деталізацією та меншою точністю, може стати прийнятним рішенням.

Якщо опитування підприємств використовуються як джерело статистики про зайнятість, ICSE-18 слід застосовувати, якщо існує потреба в інформації про різні види трудових відносин. Проте рівень деталізації повинен відображати національні потреби в інформації та можливість збирати інформацію з установ.

Адміністративні записи, розроблені чи адаптовані для статистичних цілей, також можуть бути важливим джерелом для статистики зайнятості. Адміністративні записи можуть, наприклад, бути засновані на податкових системах, службі зайнятості, пенсійних схемах або адміністрації соціального забезпечення. Якщо країна використовує адміністративні записи для отримання показників зайнятості, то це також може бути актуальним для отримання статусу в категоріях зайнятості з цих документів. Можливості використання таких показників залежать від структури та змісту адміністративних джерел конкретної країни.

Компіляція статистики за ICSE-18 або її підмножини буде залежати від наявності та частоти збору статистичних даних про різні форми зайнятості.

Висновки. Резолюція I 19-ї ICLS та переглянута ICSE разом змінили основу, на якій будуються статистичні рамки оцінювання якості зайнятості. Ці зміни вимагають перегляду статистичної основи в Україні з метою її приве-

Міжнародна класифікація статусу в трудовій діяльності (ICSAW-18)

Classification of Status at Work (ICSAW-18)	Класифікація за статусом в трудовій діяльності (КСТР)
INDEPENDENT WORKERS 1. Employers 11. Employers in corporations 12. Employers in household market enterprises 13. Employers in own-use provision of services 14. Employers in own-use production of goods	НЕЗАЛЕЖНІ ПРАЦІВНИКИ 1. Роботодавці 11. Роботодавці в корпораціях 12. Роботодавці на ринкових підприємствах домашніх господарств (сімейних підприємствах) 13. Роботодавці, які надають послуги для власного користування 14. Роботодавці, які виробляють товари для власного користування
2. Independent workers without employees 21. Owner-operators of corporations without employees 22. Own-account workers in household market enterprises without employees 23. Independent workers in own-use provision of services without employees 24. Independent workers in own-use production of goods without employees 25. Direct volunteers	2. Незалежні працівники без найманих працівників 21. Власники, які працюють на власних підприємствах без найманих працівників 22. Власники сімейних підприємств без найманих працівників 23. Незалежні працівники без найманих працівників, що надають послуги для власного користування 24. Незалежні працівники без найманих працівників, які виробляють товари для власного користування 25. Прямі волонтери
DEPENDENT WORKERS 3. Dependent contractors 30. Dependent contractors	ЗАЛЕЖНІ ПРАЦІВНИКИ 3. Залежні підрядники 30. Залежні підрядники
4. Employees 41. Permanent employees 42. Fixed-term employees 43. Short-term and casual employees 44. Paid apprentices, trainees and interns	4. Наймані працівники 41. Постійні наймані працівники 42. Строкові наймані працівники 43. Тимчасові працівники 44. Оплачувані підмайстри, стажери і практиканти
5. Family helpers 51. Contributing family workers 52. Family helpers in own-use provision of services 53. Family helpers in own-use production of goods 6. Unpaid trainee workers 60. Unpaid trainee workers 7. Organization-based volunteers 70. Organization-based volunteers 9. Other unpaid workers 90. Other unpaid workers	5. Неоплачувані працівники сімейних підприємств 51. Неоплачувані працівники сімейних підприємств 52. Сімейні помічники у наданні послуг для власного користування 53. Сімейні помічники у виробництві товарів для власного користування 6. Неоплачувані стажери 60. Неоплачувані стажери 7. Волонтери на основі організацій 70. Волонтери на основі організацій 9. Інші неоплачувані працівники 90. Інші неоплачувані працівники

Джерело: розроблено автором на основі [9]

дення у відповідність із останніми розробками стандартів статистики праці.

Адаптацію до національних особливостей нової версії ICSE-18 та ICSaW-18 необхідно проводити із залученням не тільки фахівців в галузі праці, а й статистиків-експертів в галузі системи національних рахунків, а також представників працівників і роботодавців.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бараник З. П. Методологічні підходи щодо формування та побудови стратегії ефективного функціонування ринку праці. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2013. № 9/1 (148). С. 73–77.
2. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

3. Коваль С. Соціально-економічні проблеми якості зайнятості населення на ринку праці України. *Україна: Аспекти праці*. 2012. № 2. С. 20–25.

4. Корепанов О. С., Чала Т. Г., Лазебник Ю. О. Розвиток національної системи статистики трудової діяльності. *Соціальна економіка*. 2016. № 2. С. 23–30.

5. Лібанова Е. М., Гладун О. М., Лісогор Л. С. Вимірювання якості життя в Україні. Київ : ІДСД імені М. В. Птухи НАН України, ПРООН, Мінекономіки. 2013. 48 с.

6. Онікієнко В. В., Коваленко Н.І. Продуктивна зайнятість: зміст, актуальні проблеми і шляхи досягнення. Київ : Принт-експрес, 2008. 50 с.

7. Пасека С. Р. Ефективна зайнятість як форма реалізації соціально-трудоного потенціалу. *Науковий вісник ЧДІЕУ. Серія 1. Економіка*. 2012. № 2 (14). 200 с.

8. Resolution Concerning Statistics of Work, Employment and Labour Underutilization (19th International Conference of Labour Statisticians, 2013) // International Labour Office, Department of Statistics. Geneva, ILO, 2013. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_230304.pdf

9. Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE) // International Labour Organization. URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/icse.pdf>

REFERENCES

Baranyk, Z. P. «Metodolohichni pidkhody shchodo formuvannya ta pobudovy stratehii efektyvnoho funktsionuvannya rynku pratsi» [Methodological approaches to the formation and construction of a strategy for the effective functioning of the labor market]., no. 9/1 (148) (2013): 73-77.

Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Korepanov, O. S., Chala, T. H., and Lazebnyk, Yu. O. «Rozvytok natsionalnoi systemy statystyky trudovoi diialnosti» [Development of the national system of labor statistics]. *Sotsialna ekonomika*, no. 2 (2016): 23-30.

Koval, S. «Sotsialno-ekonomichni problemy yakosti zainiastosti naseleennia na rynku pratsi Ukrainy» [Socio-economic problems of the quality of employment of the population on the labor market of Ukraine]. *Ukraina: Aspekty pratsi*, no. 2 (2012): 20-25.

Libanova, E. M., Hladun, O. M., and Lisohor, L. S. *Vymiruvannia yakosti zhyttia v Ukraini* [Measuring the quality of life in Ukraine]. Kyiv: IDSD imeni M. V. Ptukhy NAN Ukrainy, PROON, Minekonomiky, 2013.

Onikiienko, V. V., and Kovalenko, N. I. *Produktivna zainiastist: zmist, aktualni problemy i shliakhy dosiahnennia* [Productive employment: content, topical issues and ways to achieve]. Kyiv: Print-ekspres, 2008.

Pasieka, S. R. «Efektyvna zainiastist yak forma realizatsii sotsialno-trudovoho potentsialu» [Effective employment as a form of social and labor potential implementation]. *Naukovyi visnyk ChDI-EU. Seriya 1. Ekonomika*, no. 2 (14) (2012).

«Resolution Concerning Statistics of Work, Employment and Labour Underutilization (19th International Conference of Labour Statisticians, 2013)». International Labour Office, Department of Statistics. Geneva, ILO, 2013. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_230304.pdf

«Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE)». International Labour Organization. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/icse.pdf>