

DOI: [10.32702/2307-2105-2018.11.85](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2018.11.85)

УДК 311.311(4):[005.95:005.336.3]

*Ю. О. Лазебник,
к. е. н., доцент, доцент кафедри статистики, обліку та аудиту,
Харківський національний університет ім. В.Н.Каразіна, м. Харків*

ОСОБЛИВОСТІ МІЖНАРОДНИХ ПІДХОДІВ ПОБУДОВИ ІНДЕКСІВ ЯКОСТІ РОБОТИ

*Iuliia O. Lazebnyk
PhD, Associate Professor,
Associate Professor of Statistics, Accounting and Auditing Department,
V.N. Karazin Kharkiv National University*

FEATURES OF INTERNATIONAL APPROACHES TO BUILDING QUALITY WORK INDEXES

У статті розглядаються актуальні питання визначення особливостей міжнародних підходів побудови індексів якості роботи. Метою дослідження є визначення особливостей формування теоретико-методологічних засад побудови багатовимірною індикатора статистичного оцінювання якості роботи на основі вивчення європейського досвіду.

У статті особлива увага приділена розгляду двох підходів до формування складових індексу якості роботи, вихідні дані за якими наявні у вільному доступі. По-перше, розкриті особливості побудови Європейського індексу якості роботи (The European Job Quality Index – JQI). Визначені його складові (субіндекси), охарактеризовані основні показники, на базі яких розраховуються ці субіндекси, та джерела формування інформаційної бази. Побудовано та проаналізовано Індекс якості роботи та його складові з розподілом за статтю в країнах Європи (EU-28) у 2015 році. Викладено методику розрахунку складових базової моделі індексу якості роботи. Проведена класифікація країн Європи за допомогою різних алгоритмів кластерного аналізу.

Розкриті методологічні засади оновлення індексу JQI для забезпеченні порівнянності з індексом, що розраховувався у попередні роки (2005 та 2010 рр.), і можливості проведення аналізу змін у якості роботи із плином часу. Наведені структура, елементи субіндексів і джерела даних оновленого індексу JQI. Визначені основні переваги, що демонструє оновлений індекс JQI.

The article deals with the topical issues of determining the peculiarities of the international approaches to constructing work quality indices. The purpose of the study is to determine the peculiarities of the formation of theoretical and methodological foundations for the construction of a multidimensional indicator of statistical evaluation of the quality of work based on the study of European experience.

In the article, special attention is paid to the consideration of two approaches to the formation of components of the quality index, the source data on which are available in free access. Firstly, features of the European Job Quality Index (JQI) have been revealed. Its

components (subindices) are determined, the main indicators, on the basis of which these subindeks are calculated, and sources of information base formation are characterized. The Quality of Work Index and its components with gender distribution in the countries of Europe (EU-28) in 2015 were constructed and analyzed. The method of calculation of components of the basic model of quality index (JQI) proposed by Muñoz de Bustillo is presented. Classification of European countries by means of various algorithms of cluster analysis is carried out.

The methodological principles for updating the JQI index to ensure comparability with the index calculated in previous years (2005 and 2010) and the possibility of analyzing changes in the quality of work over time are revealed. The structure, subindices and data source of the updated JQI index are given. The main advantages of the updated JQI index are identified. According to the results of the research, it has been demonstrated how the recommended multi-dimensional quality model can be built on the basis of international data sources. It is noted that the transformation of data into a multidimensional synthetic indicator characterizing the quality of employment in the regions of Ukraine requires further methodological work and discussion.

Ключові слова: *якість зайнятості; якість роботи; європейський індекс якості роботи (JQI); багатовимірний індикатор; оцінювання якості роботи (робочих місць); Європейське обстеження умов праці (EWCS).*

Keywords: *quality of employment; quality of work; European Job Quality Index (JQI); multidimensional indicator; quality evaluation of work (jobs); European Working Conditions Survey (EWCS).*

Постановка проблеми. Європейський план дотримання соціальних прав, який нещодавно було оголошено Європейською комісією, має сприяти великому прориву у сфері соціальної політики шляхом підтримки ринків праці та систем соціального забезпечення. З точки зору впровадження особливо важливим є соціальний тарифний план, який складається з набору показників, які мають бути включені в процеси управління [7]. Однак концентрація уваги на кількісних аспектах зайнятості та пропозиції робочої сили (підвищення кваліфікації робочої сили) продовжує визначатись у цьому наборі показників на рівні ЄС, а якість наявних робочих місць не розглядається.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливість якості зайнятості в рамках своєї роботи підкреслюють багато міжнародних організацій, особливо Міжнародна організація праці (МОП) та Європейський фонд поліпшення умов життя і праці – Єврофонд (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – Eurofound) [9].

Дослідженням проблем зайнятості населення України займалися такі науковці, як: З. Бараник, В. Васильченко, О. Грішнова, Н. Коваленко, С. Коваль, Е. Лібанова, С. Мельник, А. Нікіфорова, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх, С. Пирожков, В. Покришук, М. Семікіна, А. Семенов, В. Скуратівський, М. Черепанський, Л. Чуйко, В. Шамота, І. Штундер та ін. [1, 2, 3]. Мало дослідженим залишається такий надзвичайно важливі аспекти як якість роботи та зайнятості в Україні.

Постановка завдання. Метою дослідження є визначення особливостей формування теоретико-методологічних засад побудови багатовимірного індикатора статистичного оцінювання якості роботи на основі вивчення європейського досвіду.

Викладення основного матеріалу. Триваюча в світі дискусія щодо якості зайнятості та якості роботи протягом останнього десятиліття характеризується зростаючим науковим (академічним) інтересом як у визначенні складових цих понять, так і в інструментах оцінювання. У результаті з цією метою було запропоновано приблизно двадцять індикаторів, які ґрунтуються на різних теоретичних положеннях та використовують підходи різних рівнів складності та вимоги до даних [18].

В межах даної статті вважаємо за доцільне більш детально зупинитись на двох підходах до формування складових індексу якості роботи, вихідні дані за якими наявні у вільному доступі.

Європейський індекс якості роботи (European Job Quality Index – JQI) – це багатовимірний індикатор, що дозволяє провести оцінювання якості роботи (робочих місць) у 28 країнах-членах ЄС, розроблений Європейським профспілковим інститутом (European Trade Union Institute – ETUI) [13].

Центром європейського індексу якості роботи є трудова діяльність, виконувана в обмін на оплату або прибуток за головним місцем роботи. Це означає, що інші риси ринків праці та системи зайнятості, включаючи інституційну систему та політику, є важливими механізмами, які впливають на якість робочих місць і які надають

різні засоби підтримки окремих осіб у боротьбі з низькою якістю роботи, але не є частиною показника якості роботи [19].

Крім того, індекс оцінює робочі місця з точки зору працівників: їх здоров'я та безпеку, а також їх психологічний та економічний добробут. Таким чином, навіть якщо більш інтенсивна робота, тривалий робочий день або низька заробітна плата можуть призвести до збільшення прибутку компаній у короткостроковій перспективі, ці характеристики роботи класифікуються як свідчення низької якості роботи, оскільки багато емпіричних досліджень довели, що вони мають негативні наслідки для робітників та їхніх родин [4, 6, 19, 21].

Індекс базується на шести субіндексах, що дозволяють охарактеризувати: заробітну плату; форми зайнятості та охорони праці; робочий час і баланс роботи й особистого життя; умови праці; вміння та кар'єрний розвиток; колективне представництво інтересів. Кожен із цих шести вимірів, у свою чергу, складається з індивідуальних показників, наведених в табл. 1.

Таблиця 1.
Складові Європейського індексу якості роботи (JQI): 2005–2015 рр.

Субіндекси	Показники	Джерело	Вага
Заробітна плата	Середній чистий місячний дохід за основним місцем роботи, скорегований за ПКС (2015 рік)	EWCS / Eurostat	
	Реальний заробіток одного працівника	AMECO	
Форми зайнятості та охорони праці	Частка тимчасово зайнятих у загальній кількості працівників (передбачається, що основною причиною тимчасової зайнятості є неможливість знайти постійну роботу)	Eurostat (LFS)	1/3
	Частка працівників, зайнятих неповний робочий день, у загальній кількості працівників (передбачається, що головна причина неповної зайнятості є неможливість знайти роботу із повною зайнятістю)	Eurostat (LFS)	1/3
	Вірогідність втратити роботу протягом наступних 6 місяців	EWCS	1/3
Робочий час і баланс роботи та особистого життя	Частка працівників, які працюють більше 48 годин на тиждень	EWCS	1/3
	Середня частка працівників з гнучким графіком роботи (робота в суботу та/або неділю, нічна та/або вечірня робота)	Eurostat (LFS)	1/3
	Відповідність робочого часу сімейним / соціальним обов'язкам	EWCS	1/3
Умови праці	Інтенсивність роботи (праця з високою швидкістю, напружена праця в короткий термін)	EWCS	1/3
	Автономність роботи» (можна вибрати / змінити порядок завдань, методи роботи, швидкість роботи; можна зробити перерву за бажанням)	EWCS	1/3
	Фізичні фактори впливу на робочому місці (вібрація, шум, висока / низька температура, дим, пил, шкідливий пар тощо)	EWCS	1/3
Навички та розвиток кар'єри	Частка населення (25-64 років), які беруть участь у навчанні / тренінгу протягом чотирьох тижнів до опитування	Eurostat (LFS)	3/5
	Перспективи для просування по службі	EWCS	2/5
Колективне представництво інтересів	Покриття колективних договорів	ICTWSS database	1/3 (2015) 3/5 (2005-2015)
	Профспілкова щільність	ICTWSS database	1/3 (2015) 2/5 (2005-2015)
	Представництво працівника в компанії / організації (профспілкова або робоча рада, делегат з питань охорони здоров'я та безпеки, регулярні зустрічі з працівниками)	EWCS	1/3 (2015)

Джерело: сформовано за [20]

Джерелами даних для розрахунку індексу є Європейське обстеження умов праці (European Working Conditions Survey – EWCS) [10], Європейське обстеження трудових ресурсів ЄС (EU Labour Force Survey – LFS) [8] та бази даних, що стосуються інституційних характеристик профспілок, встановлення заробітної плати, державної допомоги та соціальної підтримки (Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts – ICTWSS) [12].

За винятком заробітної плати, всі складові Індексу мають значення від 0 до 100 і наводяться у відсотках; тобто є часткою респондентів, які повідомляють про певну організацію роботи чи характеристику. При необхідності ці значення «перевертаються», щоб більш високі показники в складі Індексу завжди відображали кращу якість робочих місць. Заробітна плата представляється в грошовому вираженні: у євро з поправкою на паритет купівельної спроможності (ПКС). Коригування проводиться з урахуванням різниці у рівнях цін між країнами і, таким чином, надає змогу порівнювати доходи між країнами в реальному вимірі. Врахування викидів відбувається шляхом виключення 0,25% респондентів з найнижчими та найбільшими

заробітками; зроблено припущення, що незвично високі або низькі значення, виникають у результаті помилок при введенні даних.

В ході розрахунку інтегральної оцінки якості роботи, яка узагальнює всі шість вимірювань, значення кожного показника були стандартизовані в діапазоні від 0 до 1. Це було необхідно, оскільки показник заробітної плати виражається в грошових одиницях (Євро), а інші п'ять показників за шкалою від 0 до 100, що відповідає відсоткам. Щоб отримати загальний JQI, оцінки шести субіндексів були рівновагомо усереднені.

На рис. 1 представлені складові індексу якості роботи (Job Quality Index – JQI) в країнах Європи (EU-28) з розподілом за статтю у 2015 році.

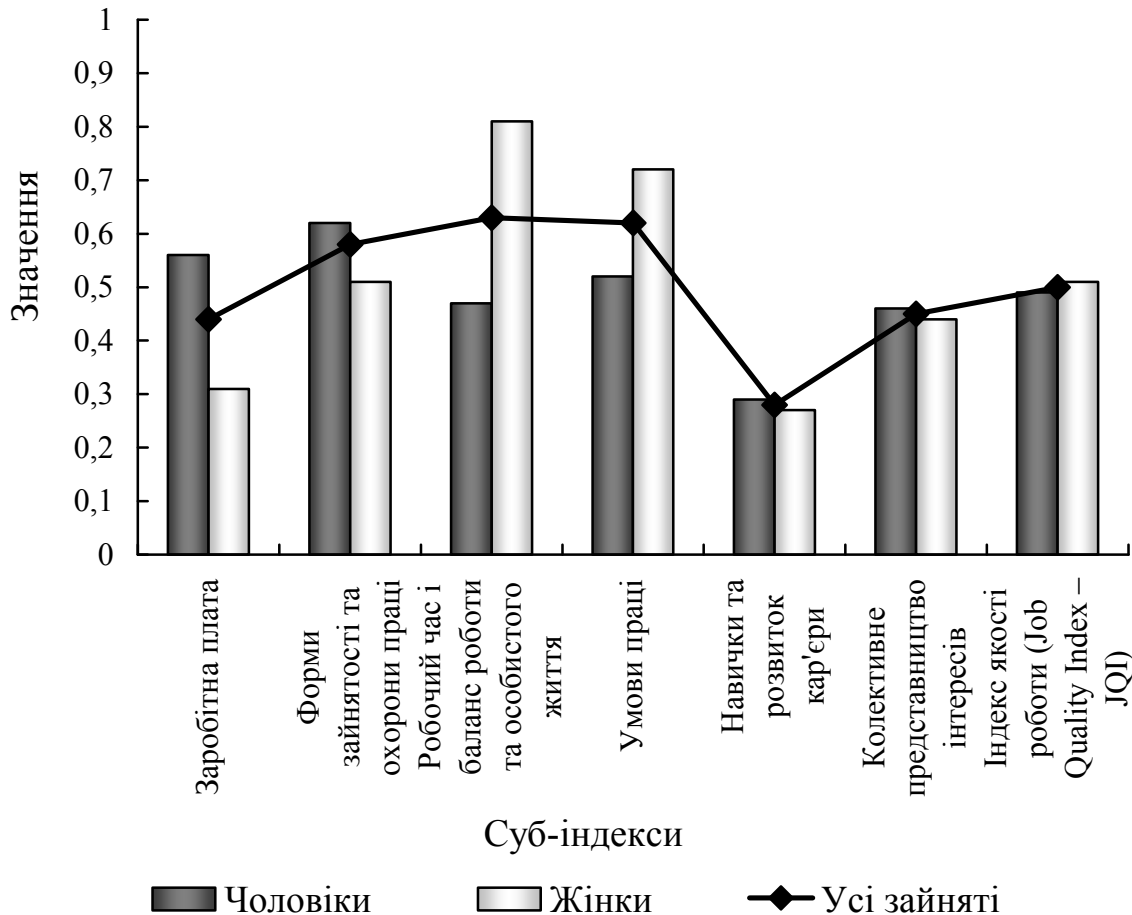


Рис. 1. Індекс якості роботи (Job Quality Index – JQI) та його складові з розподілом за статтю в країнах Європи (EU-28) у 2015 році

Джерело: побудовано за даними [13]

Показники якості роботи мають обчислюватися та подаватися за статтю, якщо це можливо через наявність даних, що дозволяє виявляти гендерні прогалини у різних аспектах якості роботи. Єдиним винятком є представництво колективних інтересів, в якому два показника, взяті з бази даних ICTWSS [12], тобто щільність профспілок та охоплення колективними переговорами, не розбиваються за статтю. Лише третій показник представлення колективних інтересів, тобто представлення працівників на рівні компанії, який впливає з EWCS, може бути розрахований окремо для чоловіків і жінок.

Після детального обговорення методологічних альтернатив і рішень, необхідних для побудови багатовимірного індексу якості роботи, Муньос де Бустілло (Muñoz de Bustillo) з групою інших науковців [18] розробили Індекс якості роботи (JQI), який складається з п'яти різних вимірів:

- 1) оплата;
- 2) внутрішня якість роботи;
- 3) якість зайнятості;
- 4) охорона здоров'я та безпека;
- 5) баланс роботи та особистого життя.

У базовій формулі JQI кожне вимірювання отримує однакову вагу (20%), а агрегація здійснюється з використанням вагового середнього геометричного значення. В табл. 2 представлено показники, що входять у базову модель індексу, запропонованого Муньосом де Бустілло.

Таблиця 2.
Складові базової моделі індексу якості роботи (JQI), запропонованого Муньосом де Бустілло

Суб-індекси	Вага, %	Показники	Вага, %
Оплата	20,0	Дохід від основної оплачуваної роботи, скорегований за ПКС	20,0
Внутрішня якість роботи	20,0	Об'єктивні характеристики:	10,0
		навички	5,0
		автономія	5,0
		Суб'єктивні характеристики	10,0
		впливовість	2,5
		значущість	2,5
		соціальна підтримка	2,5
Якість зайнятості	20,0	Контрактна стабільність	10,0
		Можливості розвитку	10,0
		Охорона здоров'я та безпека	20,0
Охорона здоров'я та безпека	20,0	Фізичні ризики	15,0
		Психологічні ризики	5,0
Баланс роботи і особистого життя	20,0	Робочий час	15,0
		тривалість	5,0
		планування	5,0
		гнучкість	5,0
		Інтенсивність	5,0

Оцінка для кожного субіндексу обчислюється за допомогою середнього арифметичного значень з його елементів. Формально, для певного об'єкта i , JQI відповідає наступній формулі:

$$JQI_i = \prod_{j=1}^5 X_{ij}^{1/5} \quad (1)$$

де X_{ij} – значення j -го субіндексу для i -го об'єкту, має значення від 0 до 100 [16].

Для диференціації країн Європи за рівнем якості роботи були використані п'ять складових Індексу якості роботи за методологією Муньосі де Бустілло та ін. (2011 р.) [16]. Значимість обраних ознак розглядалась як рівновага.

Класифікація країн Європи проводилася за допомогою різних алгоритмів кластерного аналізу. Застосування методу повного зв'язку та методу Уорда дозволило зробити припущення про можливість об'єднання країн світу у три кластери. Дендрограма проведеного об'єднання наведена на рис. 2.

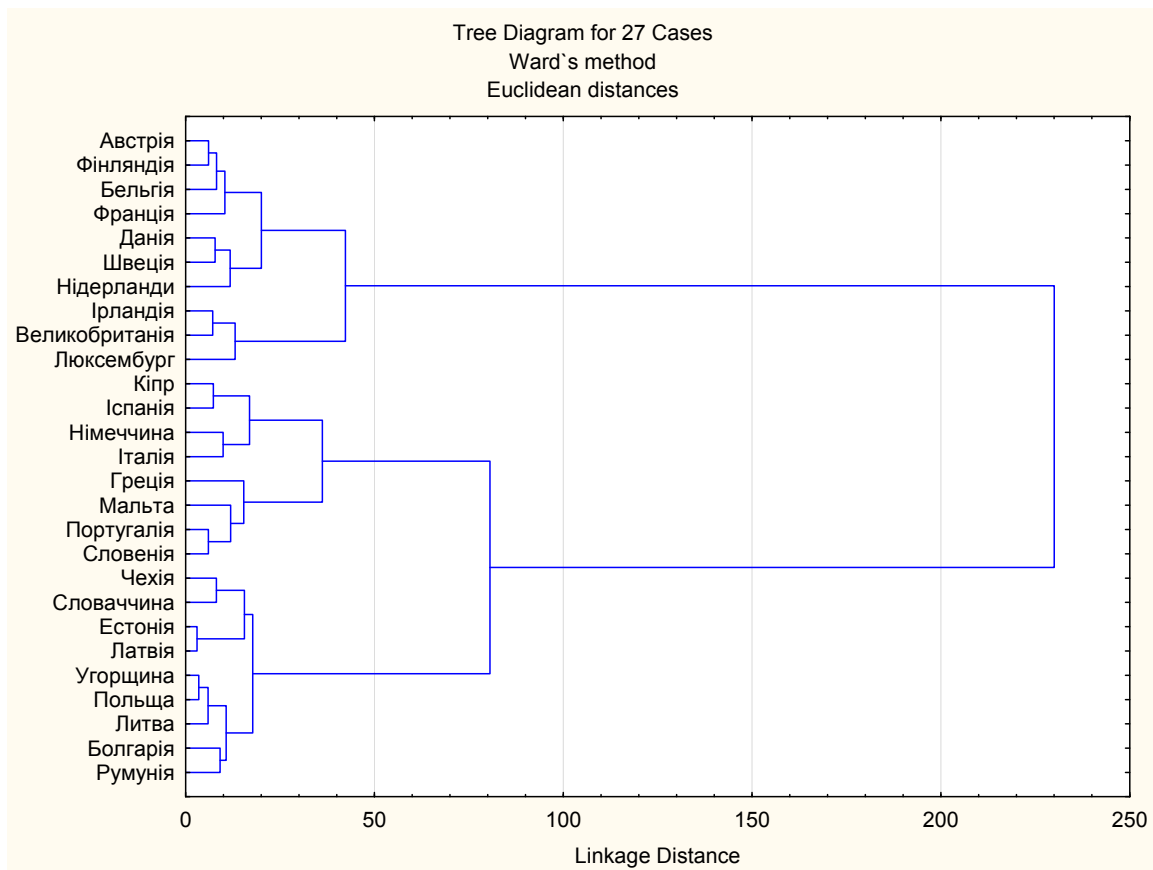


Рис. 2. Дендрограма об'єднання країн світу (метод Уорда)

Найкращі результати щодо змістовної інтерпретації були отримані після використання ітеративного методу кластерного аналізу, зокрема його алгоритму k -середніх із розбиттям на три кластери. Зазначимо, що початкові умови, які мали бути задані для здійснення алгоритму k -середніх, зокрема необхідна кількість виділених кластерів, була отримана в результаті проведення кількох алгоритмів ієрархічного кластерного аналізу (зокрема, методу Уорда – рис. 2).

При об'єднанні країн світу у три групи з використанням методу k -середніх одержана класифікація, що наведена у табл. 3.

**Таблиця 3.
Групування країн Європи за рівнем якості роботи (3 кластера)**

№ групи	Країни світу	Кількість країн у групі
1	Кіпр, Іспанія, Греція, Італія, Мальта, Португалія, Словенія	8
2	Австрія, Бельгія, Німеччина, Данія, Фінляндія, Франція, Ірландія, Люксембург, Нідерланди, Швеція, Великобританія	6
3	Чехія, Естонія, Угорщина, Литва, Латвія, Польща, Словаччина, Болгарія, Румунія	11

Джерело: розраховано автором

Для визначення основних характеристик виділених груп за значеннями досліджуваних ознак проаналізовані їх середні значення за виділеними групами країн (k -середніх – 3 кластера). Графічне зображення середніх значень ознак за групами наведено на рис. 3.

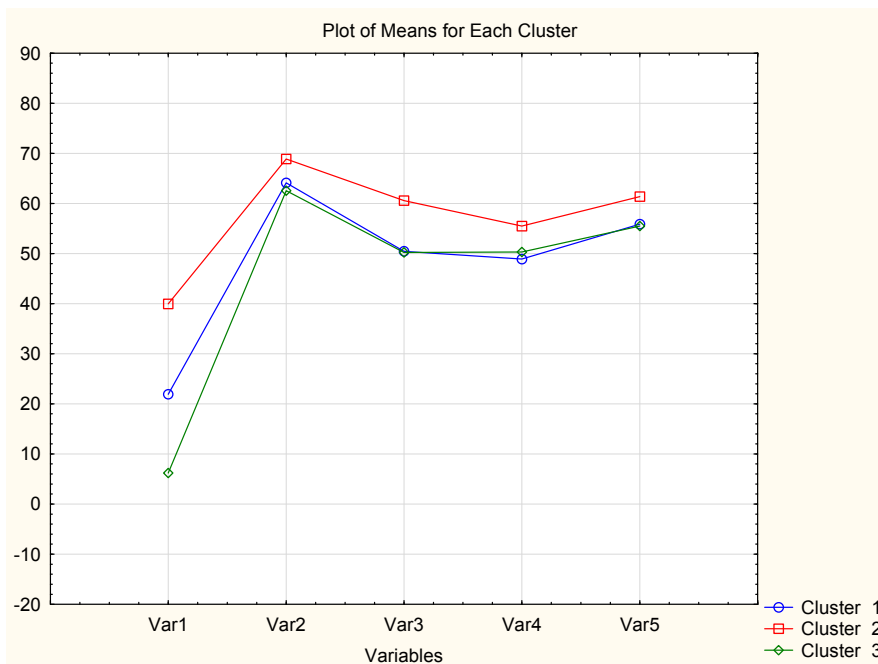


Рис. 3. Середні значення досліджуваних ознак – складових якості роботи за виділеними групами країн (*k*-середніх – 3 кластера)

Проаналізувавши середні значення ознак (табл. 3 і рис. 3), можна зробити висновок про те, що країни, які належать до другої групи, характеризуються високим рівнем якості роботи за усіма ознаками. Країни, які належать до першої та третьої груп, мають нижчий рівень якості роботи за усіма складовими. Крім того, країни третьої групи у порівнянні з країнами першої групи характеризуються більш низьким рівнем якості роботи за складовою оплати праці.

В оригінальній версії індексу, що включає заробітну плату за паритетом купівельної спроможності, застосовуються додаткові процедури нормалізації до шкали 0–100 [16] з використанням найвищої та найнижчої заробітної плати, наявної в базі даних.

Аналіз якості роботи, що здійснюється в динамічному аспекті, має враховувати можливості використання співставної інформації. Тому в 2014 р. в базовий індекс Муньосом були внесені відповідні зміни.

Під час оновлення JQI акцент було зроблено на забезпеченні порівнянності з Індексом, що розраховувався у попередні роки (2005 та 2010 рр.), і можливості проведення аналізу змін у якості роботи із плином часу [14, 15]. Це ускладнюється зміною умов формування даних, наприклад, пов'язаних із переглядом опитувальника EWCS протягом багатьох років. Тому оновлений JQI був розрахований за порівнянною інформацією, яка була доступна протягом усіх трьох років: 2005, 2010 та 2015 рр. У разі відсутності інформації в статистичних базах даних за 2005, 2010 або 2015 рр. (джерелах даних, крім EWCS) були використані дані за найближчі доступні роки.

З точки зору порівняння JQI з часом індикатор представлення колективних інтересів є винятком, оскільки він був розрахований у двох версіях. Перша версія доступна лише для 2015 року, але вона включає більш детальну інформацію про представництво працівників на рівні компанії, на додаток до щільності профспілок та охоплення колективними переговорами. Таке розширення можливе завдяки новим питанням, доданим до EWCS лише у 2015 році. Друга версія доступна для порівняння у часі протягом усього періоду 2005–2015 рр., але містить лише інформацію про щільність профспілок та охоплення колективними переговорами, доступними з бази даних ICTWSS.

Крім того, дані про щомісячний дохід, доступні в EWCS, не можна порівнювати з часом через зміни анкети та складових доходів у 2015 році. Тому заробітна плата розраховується на 2015 рік за допомогою даних EWCS, але аналіз змін у часі здійснюється на основі індексу AMECO, що показує зміни реальної компенсації на одного працівника. З цієї причини зіставлення змін у загальному JQI з часом здійснюється лише на основі складових індексу за виключенням даних, пов'язаних із заробітною платою.

Структура, елементи субіндексів, джерела даних оновленого JQI представлені в табл. 4.

Таблиця 4.
Структура оновленого в 2014 р. індексу JQI Муньоса

Субіндекси	Вага, %	Показники	Вага, %	Джерело даних
Внутрішня якість роботи	25,0	Навички	8,3	ISCO; EWCS q49d, q49e, q49f
		Автономія	8,3	EWCS q25a, q50b, q50c, q49b
		Соціальна підтримка	8,3	EWCS q51a
Якість зайнятості	25,0	Контрактна стабільність	12,5	EWCS q6 q7 q12

		Можливості розвитку	12,5	EWCS q61a, q77c
Охорона здоров'я та безпека	25,0	Фізичний ризик	25,0	EWCS q23a-g, 24a, q24c, q24e
Робочий час і баланс роботи та особистого життя	25,0	Тривалість	8,3	EWCS q18
		Планування	8,3	EWCS q32, q33, q34, q35
		Інтенсивність	8,3	EWCS q45a, q45b

Джерело: узагальнено за [11]

Зміни в структурі індексу були здійснені з подвійною метою. По-перше, спрощення JQI пов'язане з його адаптацією до відмінностей у трьох хвилях EWCS (2000–2005–2010 рр.), для забезпечення порівнянності в ході аналізу динамічних змін, і, по-друге, деякі поправки в початковий індекс спричинені необхідністю вирішення незначних проблем, виявлених з його розвитком.

Основна зміна – це виключення з індексу компоненти оплати праці. Хоча оплата є очевидним важливим аспектом якості роботи, на жаль, методика EWCS зазнала стількох змін у різних хвилях опитування, що неможливо було створити порівняний часовий ряд. Це головний недолік, який змусив обмежити аналіз нематеріальними аспектами якості роботи.

Інші чотири компоненти, в основному, відповідають оригінальній версії індексу, хоча в багатьох випадках вони менш всебічні (на основі меншого числа змінних), що також спрямовано на забезпечення узгодженості змінних у часі [11].

Щодо виміру внутрішньої якості роботи, оновлена версія JQI виключає суб'єктивну компоненту, отриману з моделі Блейнера (1964), оскільки, по-перше, вона практично не працювала (ця компонента мала дуже малу мінливість, з найменшою дисперсією), і, з іншого боку, була дещо несумісна з основною моделлю (яка підкреслює об'єктивну перспективу якості роботи) [5]. В результаті цей аспект базується в трьох рівноважних компонентах:

- навички: враховуються чотири загальні рівні кваліфікації, що відповідають Міжнародній стандартній класифікації професій (ISCO) та показник когнітивних вимог до робочих місць (ідентичний попередній версії індексу);

- автономія: враховуються чотири змінні, що вимірюють автономію відповідно до методів та критеріїв планування роботи. Ідентична попередній версії, за винятком однієї змінної, яка зараз відсутня (показник, що характеризує механізми деталізації робочого часу);

- соціальна підтримка: враховується лише одна дихотомічна змінна, можлива для формування порівняного ряду.

Вимірювання якості зайнятості зберігає оригінальний підхід до побудови індексу за двома складовими: контрактна стабільність та можливості розвитку:

- контрактна стабільність: розглядається статус зайнятості та типом контракту, плюс показник стажу роботи (0, якщо менше, ніж рік; 100, якщо більше шести років; проміжні значення між ними). Виключена змінна щодо можливості втратити поточної роботи, оскільки ця інформація не була включена в EWCS 2000 року.

- можливості розвитку: розглядається лише одна з двох оригінальних змінних (навчання). Друга змінна, наявна в базовому індексі (перспективи просування по службі), не була включена в огляд 2000 року.

З нашої точки зору, JQI демонструє дві переваги, які варто підкреслити. По-перше, деревоподібний дизайн дозволяє отримати сукупний остаточний індикатор якості роботи, не поставивши під загрозу можливість вивчення ролі різних розмірів, компонентів та підгруп, компоненти індексу у загальній вартості. По-друге, JQI може бути побудований на рівні окремого працівника, що дозволяє оцінювати комплементарність чи заміщення атрибутів на одній роботі та обчислювати JQI для будь-якої групи конкретних працівників (жінок, молоді та ін.).

Висновки. Індекс якості роботи, маючи високий рівень агрегації, дозволяє легко та всебічно оцінити рівні та тенденції якості роботи. Але існує ряд інших методологічних питань, які слід розглянути. Тут має бути ясність щодо того, що потрібно виміряти, та вимірювальний підхід. Необхідно прийняти рішення щодо: чи включати об'єктивні та / або суб'єктивні показники; чи слід використовувати набір показників або багатовимірний індекс; на якому рівні проводити аналіз – макро або мікро; і чи повинен аналіз бути статичним або повинен бути динамічним. Нарешті, потрібно зробити практичне, але важливе рішення про те, як оцінити будь-які виміри та показники. Знову ж таки, важливу методологічну основу можна отримати, оцінюючи існуючі показники та індекси.

Перспективи подальших розвідок. Хоча ми показали, як рекомендована багатовимірна модель якості роботи може бути побудована на основі міжнародних джерел даних, перетворення даних в багатовимірний синтетичний індикатор, що характеризуватиме якість зайнятості в регіонах України вимагає подальшої методологічної роботи та обговорення.

Література.

1. Коваль С. П. Соціально-економічні проблеми якості зайнятості населення на ринку праці України // *Аспекти праці*, 2012. № 2. С. 20–25.

2. Онікієнко В. В. Коваленко Н. І. Продуктивна зайнятість: зміст, актуальні проблеми і шляхи досягнення. К.: Прінт-експрес, 2008. 50 с.
3. Пасєка С. Р. Ефективна зайнятість як форма реалізації соціально-трудоного потенціалу // Науковий вісник ЧДІЕУ. Серія І. Економіка: збірник наукових праць. Чернігів : ЧДІЕУ, 2012. №2(14). 200 с.
4. Benach J., Muntaner C. Precarious employment and health: developing a research agenda / *Journal of Epidemiology and Community Health*. 2007. № 61 (4), pp. 276–277.
5. Blauner Robert. *Alienation and freedom* / Chicago, Chicago University Press, 1964.
6. Burchell B., Sehnbruch K., Piasna A., Agloni N. The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates / *Cambridge Journal of Economics*. 2014. № 38 (2), pp. 459-477.
7. European Trade Union Institute (ETUI), 2017 [Electronic resource] / Official Website. Way of access : <https://www.etui.org/>.
8. EU labour force survey – data and publication [Electronic resource] / Eurostat. Way of access : https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_%E2%80%93_data_and_publication.
9. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Electronic resource] / Official Website. Way of access : <https://www.eurofound.europa.eu/>.
10. European Working Conditions Surveys (EWCS) [Electronic resource] / Eurofound. Way of access : <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys>.
11. Fernández-Macías E., Muñoz de Bustillo R. and Antón J.-I. Job quality in Europe in the first decade of the 21st Century [Electronic resource] / Munich Personal RePEc Archive, MPRA Paper No. 58148, posted 29 August 2014. Way of access : <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/58148/>.
12. ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 51 countries between 1960 and 2014 [Electronic resource] / The Amsterdam Institute for Advanced labour Studies (AIAS). Way of access : <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>.
13. Job quality index (JQI) [Electronic resource] / European Trade Union Institute (ETUI), 2017. Way of access : <https://www.etui.org/Topics/Labour-market-employment-social-policy/Job-quality-index-JQI>.
14. Leschke J., Watt A. Challenges in constructing a multi-dimensional European Job Quality Index / *Social Indicators Research*. 2014. № 118 (1), pp. 1–31.
15. Leschke J., Watt A., Finn M. Putting a number on job quality? Constructing a European Job Quality Index / Working Paper 2008.03, Brussels, ETUI. 2008. Way of access : <http://library.fes.de/pdf-files/gurn/00367.pdf>.
16. Muñoz de Bustillo R., Antón J.-I. From the highest employment growth to the deepest fall: Economic crisis and labour inequalities in Spain, en D. Vaughan-Whitehead (ed): *Work inequalities in crisis / Evidence from Europe*, Edward Elgar, Cheltenham. 2011. pp. 393–444.
17. Muñoz de Bustillo R., Fernández-Macías E., Antón J.-I. and Esteve F. Measuring more than money: The social economics of job quality / Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, 2011a. Way of access : http://gopluswp.kclient.se/measuring_more_than_money_the_social_economics_of_job_quality.pdf.
18. Muñoz de Bustillo R., Fernández-Macías E., Antón J.-I., Esteve F. E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators / *Socio-Economic Review*, 2011b. № 9(3), pp. 447–475.
19. Piasna A., Plagnol A. Women’s job quality across family life stages: an analysis of female employees across 27 European countries, *Social Indicators Research*. 2017. Way of access : <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1743-9>.
20. Piasna A. Bad jobs’ recovery? European Job Quality Index 2005-2015 [Electronic resource] / European Trade Union Institute / Working Paper, 2017. Way of access : https://www.ictu.ie/download/pdf/etui_bad_jobs_recovery_european_job_quality_index_20052015.pdf.
21. Quinlan M., Mayhew C., Bohle P. The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research / *International Journal of Health Services*, 2001. № 31(2), pp. 335–414.

References.

1. Koval, S.P. (2012), “Socio-economic problems of the quality of employment of the population on the labor market of Ukraine”, *Aspekty pratsi*, vol. 2, pp. 20–25.
2. Onikiienko, V.V., Kovalenko, N.I. (2008), *Produktivna zajniatist': zmist, aktual'ni problemy i shliakhy dosiahnennia* [Productive employment: content, topical issues and ways to achieve], Print-ekspres, Kyiv, Ukraine.
3. Pasieka, S.R. (2012), “Effective employment as a form of social and labor potential implementation”, *Naukovyj visnyk ChDIEU*, vol. 2(14), p. 200.
4. Benach J. and Muntaner C. (2007), “Precarious employment and health: developing a research agenda”, *Journal of Epidemiology and Community Health*, vol. 61 (4), pp. 276–277.
5. Blauner, Robert (1964), *Alienation and freedom*, Chicago, Chicago University Press.
6. Burchell B., Sehnbruch K., Piasna A. and Agloni N. (2014), “The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates”, *Cambridge Journal of Economics*, vol. 38 (2), pp. 459-477.
7. The official site of European Trade Union Institute (ETUI) (2018), available at: <https://www.etui.org/> (Accessed 4 Nov 2018).

8. Eurostat (2018), “EU labour force survey – data and publication”, available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_%E2%80%93_data_and_publication (Accessed 4 Nov 2018).
9. The official site of European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2018), available at: <https://www.eurofound.europa.eu/> (Accessed 4 Nov 2018).
10. Eurofound (2018), “European Working Conditions Surveys (EWCS)”, available at: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys> (Accessed 4 Nov 2018).
11. Fernández-Macías, E., Muñoz de Bustillo, R. and Antón, J.-I. (2014), “Job quality in Europe in the first decade of the 21st Century”, Munich Personal RePEc Archive, MPRA Paper, vol. 58148, available at: <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/58148/> (Accessed 4 Nov 2018).
12. The Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS) (2018), “ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 51 countries between 1960 and 2014”, available at: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss> (Accessed 4 Nov 2018).
13. European Trade Union Institute (ETUI) (2017), “Job quality index (JQI)”, available at: <https://www.etui.org/Topics/Labour-market-employment-social-policy/Job-quality-index-JQI> (Accessed 4 Nov 2018).
14. Leschke J. and Watt A. (2014), “Challenges in constructing a multi-dimensional European Job Quality Index”, *Social Indicators Research*, vol. 118 (1), pp. 1–31.
15. Leschke J., Watt A. and Finn M. (2008), *Putting a number on job quality? Constructing a European Job Quality Index*, Working Paper 2008.03, Brussels, ETUI.
16. Muñoz de Bustillo R. and Antón J.-I. (2011), *From the highest employment growth to the deepest fall: Economic crisis and labour inequalities in Spain*, in D. Vaughan-Whitehead (ed): *Work inequalities in crisis*. Evidence from Europe, Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
17. Muñoz de Bustillo, Rafael, Fernández-Macías, Enrique, Antón, José Ignacio and Esteve, Fernando (2011a), *Measuring more than money: The social economics of job quality*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, available at: http://gopluswp.kclient.se/measuring_more_than_money_the_social_economics_of_job_quality.pdf (Accessed 4 Nov 2018).
18. Muñoz de Bustillo, Rafael, Fernández-Macías, Enrique, Antón, José-Ignacio and Esteve, Fernando (2011b), “E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators”, *Socio-Economic Review*, vol. 9(3), pp. 447–475.
19. Piasna A. and Plagnol A. (2017), *Women’s job quality across family life stages: an analysis of female employees across 27 European countries*, *Social Indicators Research*. available at: <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1743-9> (Accessed 4 Nov 2018).
20. Piasna A. (2017), “Bad jobs’ recovery? European Job Quality Index 2005-2015”, European Trade Union Institute, Working Paper 2017 available at: https://www.ictu.ie/download/pdf/etui_bad_jobs_recovery_european_job_quality_index_20052015.pdf (Accessed 4 Nov 2018).
21. Quinlan M., Mayhew C. and Bohle P. (2001), “The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research”, *International Journal of Health Services*, vol. 31 (2), pp. 335–414.

Стаття надійшла до редакції 19.11.2018 р.