

УДК 311.21:[005.95:005.336.3](477)

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

DOI: 10.32702/2306-6792.2018.21.57

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СТАТИСТИЧНИХ ПОКАЗНИКІВ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Iu. Lazebnik,
PhD, Associate Professor, Associate Professor of Statistics,
Accounting and Auditing Department, V.N. Karazin Kharkiv National University

FORMATION OF STATISTICAL INDICATORS SYSTEM FOR EVALUATION OF EMPLOYMENT QUALITY IN UKRAINE

У статті розглядаються міжнародні підходи до формування системи статистичних показників оцінювання якості зайнятості. Метою цієї статті є формування системи показників статистичного оцінювання якості зайнятості в Україні для створення науково обгрунтованої бази удосконалення територіальних та місцевих програм зайнятості населення.

У статті послідовно охарактеризовано усі групи статистичних показників, які відповідають викладеним концептуальним засадам оцінювання якості зайнятості, як-от: "Безпека та етика зайнятості", "Дохід і пільги від зайнятості", "Поєднання трудової діяльності та особистого життя", "Тривалість робочого часу і поєднання трудової діяльності та особистого життя", "Стабільність зайнятості та соціальний захист", "Соціальний діалог", "Підвищення кваліфікації та професійне навчання", "Відносини, пов'язані з зайнятістю, і трудова мотивація".

Визначені найбільші недоліки якості зайнятості, серед яких відзначено: низький рівень оплати праці, відсутність пільг і можливостей кар'єрного росту. Подальші дослідження пропонується провести у напрямі вивчення варіанту побудови індексів, що комбінують кілька показників.

The article deals with international approaches to the formation of a system of statistical indicators of employment quality assessment. The purpose of this article is to create a system of indicators of the statistical evaluation of the quality of employment in Ukraine in order to create a scientifically grounded basis for improving the territorial and local employment programs of the population.

The article describes successively all groups of statistical indicators, which correspond to the conceptual basis for evaluating the quality of employment. The main shortcomings of the quality of employment are identified, among them noted: low wages, lack of privileges and career opportunities. The peculiarities of the formation of statistical indicators of the quality of employment in the groups "Safety and Ethics of Employment", "Revenue and Employment Benefits", "The Combination of Labor and Personal Life", "Duration of Work Time and the Combination of Labor and Personal Life", "Stability of Employment and Social Protection", "Social Dialogue", "Improvement of professional skills and professional training", "Employment-related relations and labor motivation".

The proposed indicators are defined in such a way as to allow an assessment of specific subgroups of the population, such as women as compared to men, young or elderly workers, in comparison with middle-aged workers, persons with high and low education, migrants in comparison with residents different regions.

When applying these indicators, countries are invited to study all aspects of employment quality indicators and decide for themselves which indicators are most relevant. Further research is suggested to be conducted in the direction of studying the option of building indexes that combine several indicators.

Ключові слова: якість зайнятості, статистичні показники якості зайнятості, трудова діяльність, тривалість робочого часу, стабільність зайнятості, соціальний захист, соціальний діалог, трудова мотивація.

Key words: quality of employment, statistical indicators of employment quality, labor activity, duration of working time, employment stability, social protection, social dialogue, labor motivation.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

З метою надання допомоги країнам у справі моніторингу та розробки політики щодо поліпшення якості зайнятості Міжнародна організація праці (МОП), Статистична комісія ООН та профільні організації Європейського Союзу (ЄС) приділяють значну увагу розробленню

відповідних наборів статистичних показників. Показники МОП для вимірювання гідної праці згруповані за основними елементами, які охоплюють чотири стратегічні цілі Програми гідної праці: створення робочих місць, гарантування прав у сфері праці, розширення соціального захисту і заохочення соціального діалогу.

**АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ
І ПУБЛІКАЦІЙ**

Показники гідної праці, що були представлені на вісімнадцятій Міжнародній конференції статистиків праці в 2008 році [8], включають в себе набір статистичних показників у комбінації з "показниками" нормативно-правової основи. В ЄС використовується два набори показників. Один набір показників ведеться Європейською комісією з метою моніторингу політики щодо ринку праці. Інший набір був розроблений і використовується Європейським фондом поліпшення умов життя і праці [2].

До складу нинішньої Групи експертів з вимірювання якості зайнятості, створеної в лютому 2012 року, входять Азербайджан, Австралія, Канада, Фінляндія, Франція, Німеччина (Голова), Ізраїль, Італія, Люксембург, Мексика, Республіка Молдова, Нідерланди, Польща, Швейцарія, Сполучене Королівство, Євростат, Євфонд, Міжнародна організація праці (МОП), Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), Європейська економічна комісія Організації Об'єднаних Націй (ЄЕК ООН) (секретаріат) і організація "Жінки в процесі глобалізації та організації неформального сектора економіки".

Ця Група експертів має такі завдання:

— критичний аналіз та перегляд концептуальної структури вимірювання якості зайнятості, викладеної в доповіді "Потенційні показники для вимірювання якості зайнятості";

— перегляд набору показників якості зайнятості з метою відображення в ньому питань, піднятих в ході п'ятдесят восьмої пленарної сесії Комісії Європейського союзу (КЕС), в доповідях країн і на нараді Групи експертів, що відбулася 31 жовтня — 2 листопада 2011 року [10];

— розробка робочих визначень і керівних принципів розрахунку (включаючи джерела даних і обмеження) показників якості зайнятості.

ОЕСР приступила до реалізації масштабних заходів у рамках подальшої діяльності за підсумками роботи Комісії Стігліца-Сена-Фітуссі в рамках своєї ініціативи, а також проєкту по визначенню, вимірюванню та оцінюванню якості праці. У доповіді "Яким є життя?" виділяється ряд елементів, що мають відношення до вимірювання якості зайнятості (наприклад, робочі місця і заробіток у поєднанні з трудовою діяльністю і особистим життям), а також належна увага приділяється роботі ЄЕК ООН по цій темі [5]. Ряд інших ініціатив з реалізації рекомендацій Комісії Стігліца-Сена-Фітуссі

використовують підсумки роботи ЄЕК ООН з вимірювання якості зайнятості як систему координат в роботі з цього напрямку [14].

В Австралії широкомасштабні консультації, проведені по набору показників "Індикатори прогресу Австралії" (ІПА), підтвердили важливе значення якості оплачуваної праці в якості однієї з найважливіших складових життя людей. В ході цих консультацій дохід, задоволеність роботою, гнучкий графік роботи, безпечні й здорові умови праці та обстановка, яка сприяє ефективним виробничим відносинам, були визначені як основні складові якості зайнятості [9].

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою дослідження є формування системи показників статистичного оцінювання якості зайнятості в Україні для створення науково обгрунтованої бази удосконалення територіальних та місцевих програм зайнятості населення.

ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Розглянемо послідовно усі групи статистичних показників, які відповідають концептуальним засадам оцінювання якості зайнятості, викладеним у [1].

Група статистичних показників, які характеризують "Безпеку і етику зайнятості" охоплює одночасно фізичну безпеку і умови праці на робочому місці, фізичне здоров'я і психічне благополуччя, а також права індивіда і поведіння з ним в сфері зайнятості. Таким чином, дана група є однією з фундаментальних складових якості зайнятості, оскільки фізичне благополуччя і дотримання міжнародно-визнаних прав людини і конвенцій з питань праці мають суттєво важливе значення для забезпечення високої якості зайнятості.

Показники цієї групи забезпечують отримання загальної інформації про виробничий травматизм, про такі форми праці, як дитяча і примусова праця, а також несправедливе поведіння в сфері зайнятості. Система статистичних показників, які характеризують "Безпеку та етику зайнятості", наведені в таблиці 1.

Аспект фізичної безпеки і здоров'я якості зайнятості охоплюється такою підгрупою, як "Виробнича безпека". Ризик заподіяння шкоди здоров'ю або смерті може існувати при всіх типах зайнятості, і, таким чином, показники виробничої безпеки характеризують один із важливих елементів якості зайнятості.

Група "Дитяча праця і примусова праця" тісно пов'язана з Декларацією МОП про основоположні принципи і права в сфері праці та

Таблиця 1. Статистичні показники якості зайнятості за групою "Безпека та етика зайнятості"

Аспекти оцінювання	Статистичні показники
1а. Виробнича безпека	
1а.1. Виробничий травматизм зі смертельними наслідками	Кількість випадків виробничого травматизму зі смертельними наслідками в розрахунку на 100 тис. зайнятих осіб
1а.2. Виробничий травматизм без смертельних наслідків	Кількість випадків виробничого травматизму без смертельного результату в розрахунку на 100 тис. зайнятих осіб
1а.3. Фактори ризику для фізичного здоров'я	Частка зайнятих осіб, які схильні до впливу чинників ризику для фізичного здоров'я на робочому місці
1а.4. Фактори ризику для психічного здоров'я	Частка зайнятих осіб, які схильні до впливу чинників ризику для психічного здоров'я на робочому місці
1б. Дитяча та примусова праця	
1б.1. Поширеність дитячої праці	Відсоток дітей у віці від 5 до 17 років, що займаються дитячою працею
1б.2. Поширеність небезпечної дитячої праці	Відсоток дітей у віці від 5 до 17 років, що займаються небезпечною дитячою працею
1б.3. Поширеність примусової праці	Відсоток осіб, що займаються примусовою працею
1б.4. Поширеність примусової праці серед мігрантів, що повернулись	Відсоток мігрантів, що повернулись, які займалися примусовою працею
1б.х. Інші найгірші форми дитячої праці (експериментальний)	Відсоток дітей у віці від 5 до 17 років, які займаються найгіршими формами дитячої праці, за винятком небезпечних робіт
1с. Справедливе поводження в області зайнятості	
1с.1. Розрив в оплаті праці	Розрив в оплаті праці різних підгруп населення
1с.2. Доступ до керівних посад	Відсоток зайнятих осіб, які належать до різних підгруп населення, які працюють на керівних посадах (основна група 1 МСКЗ-08)
1с.3. Дискримінація в сфері праці	Відсоток зайнятих осіб, які зазнали дискримінації у сфері праці

Джерело: узагальнено та сформовано автором за [13].

іншими міжнародними конвенціями, які вимагають скасування певних форм праці, зокрема дитячої та примусової праці.

Таблиця 2. Статистичні показники якості зайнятості за групою "Дохід і пільги від зайнятості"

Аспекти оцінювання	Статистичні показники
2а. Дохід від занятості	
2а.1. Середній заробіток	Середній номінальний місячний / погодинний заробіток найманих працівників (в місцевій валюті)
2а.2. Працівники з низьким рівнем оплати праці	Відсоток найманих працівників з низьким рівнем оплати праці
2а.3. Розподіл заробітків за децилями	Розподіл номінального місячного / погодинного заробітку найманих працівників за децилями (в місцевій валюті)
2а.4. Дохід від зайнятості самозайнятих осіб	Розподіл доходу від зайнятості самозайнятих осіб за децилями (в місцевій валюті)
2б. Матеріальні пільги, не пов'язані з оплатою праці	
2б.1. Право на оплачувану відпустку	Відсоток найманих працівників, які мають право на щорічну оплачувану відпустку
2б.2. Тривалість оплачуваної відпустки в днях	Середня тривалість в днях оплачуваної щорічної відпустки, на яку наймані працівники мають право
2б.3. Фактична тривалість оплачуваної відпустки в днях	Середнє число днів оплачуваної щорічної відпустки, використаних в розрахунку на одного найманого працівника протягом базового року
2б.4. Право на оплачуваний лікарняний лист	Відсоток найманих працівників, які мають право на оплачуваний лікарняний лист
2б.5. Тривалість оплачуваного лікарняного листа в днях	Середня тривалість в днях оплачуваного лікарняного листа, на який наймані працівники мають право
2б.6. Фактична тривалість оплачуваного лікарняного листа в днях	Середнє число днів використаного оплачуваного лікарняного листа, в розрахунку на одного найманого працівника протягом базового року

Джерело: узагальнено та сформовано автором за [13].

Для оцінювання справедливого поводження в області зайнятості необхідно використовувати демографічні і соціальні групи, які є релевантними з урахуванням національних умов. Справедливе поводження є актуальним питанням для груп, що виділяються за ознакою статі, етнічної приналежності, іммігрантів, інвалідів, вікових груп і географічних регіонів.

Концепція доходу від зайнятості в широкому тлумаченні включає в себе заробіток працівників (заробітну плату, а також деякі, не пов'язані з заробітною платою пільги, такі як оплачувану відпустку), а також дохід від самозайнятості.

Статистичні показники якості зайнятості, що характеризують дохід і матеріальні пільги від зайнятості, наведені в таблиці 2.

Група показників, що характеризують "Дохід від зайнятості", дозволяє отримувати інформацію про заробіток, який виплачується зайнятим особам, а також про дохід від самозайнятості. Концепція заробітку була визначена в Резолюції про інтегровану систему статистики заробітної плати [11], прийнятої на 12-й МКСТ. Статистичний показник заробітку спирається на концепцію заробітної плати в якості доходу найманого працівника.

Під заробітком слід розуміти валовий дохід працівника, тобто валову суму заробітку до вирахування роботодавцем податків, а також відрахувань найманих працівників до фондів соціального страхування, пенсійного забезпечення, профспілкових внесків і т.д. Термін "заробіток" відноситься виключно до виплат найманим працівникам роботодавцем, і не поширюється на дохід, отриманий самозайнятими працівниками.

Підгрупа "матеріальні пільги, не пов'язані з оплатою праці" стосується пільг, які є негрошовими пільгами, що надаються роботодавцем. Хоча оплачуваний лікарняний лист і оплачувану щорічну відпустку часто регулюються

нормами трудового законодавства і колективними договорами, вони, входять до цієї підгрупи.

Група показників "Поєднання трудової діяльності та особистого життя" покликана оцінювати не тільки ймовірні фактори, тісно пов'язані з необхідністю працювати за плату або за прибуток виходячи із сімейних обов'язків, а й розподіл часу між трудовою діяльністю в одному або декількох місцях і особистим життям.

Під робочим часом розуміється час, пов'язаний із продуктивною діяльністю за певним графіком протягом обумовленого періоду.

У таблиці 3 представлені статистичні показники якості зайнятості, що характеризують тривалість робочого часу й поєднання трудової діяльності та особистого життя.

Підгрупа "Тривалість робочого часу" зосереджує увагу на кількості годин робочого часу.

Концепція робочого часу в контексті цієї статистичної основи для вимірювання якості зайнятості стосується зазвичай відпрацьованого часу, а не фактично відпрацьованого часу протягом звітного тижня, визначення яких містяться в Резолюції про робочий час вісімнадцятої МКСТ [8]. Випадкові коливання в тривалості робочого часу, наприклад через оплачувану відпустку або хворобу, як правило, малорелевантні для якості зайнятості. Підхід до оцінювання тривалості відпрацьованого часу в Україні має розглядатися з перспективи окремого працівника, на додаток до кількості годин, відпрацьованих на його основній роботі, слід також оцінювати загальну кількість годин, відпрацьованих на всіх роботах, якщо такі є. В Україні особливо важливо включати інформацію про додаткову роботу, оскільки таку роботу має значне число зайнятих.

Робота в незвичний час протягом тривалого періоду може негативно позначитися на здоров'ї працівника, отже, графік роботи має важливе значення з точки зору якості зайнятості. З цієї причини ця ознака була включена в якості окремої підгрупи. Ця підгрупа охоплює інформацію, що стосується частки зайнятих, які пра-

Таблиця 3. Статистичні показники якості зайнятості за групою "Тривалість робочого часу і поєднання трудової діяльності та особистого життя"

Аспекти оцінювання	Статистичні показники
3а. Тривалість робочого часу	
3а.1. Середня тижнева тривалість робочого часу	Середня звичайна тижнева тривалість робочого часу в розрахунку на одного зайнятого
3а.2. Довгий робочий день	Відсоток зайнятих, що зазвичай працюють 49 або більше годин на тиждень
3а.3. Вимушена робота в режимі неповного робочого дня	Відсоток зайнятих, що працюють в режимі неповного робочого дня, через те, що їм не вдалося знайти роботу в режимі повного робочого дня
3а.4. Розподіл зайнятих за тижневою тривалістю робочого часу	Зайняті в розбивці за тижневою тривалістю робочого часу (з використанням стандартних діапазонів тривалості робочого часу в годинах)
3а.5. Особи, що працюють одночасно на декількох роботах	Відсоток зайнятих, що працюють на кількох роботах
3б. Графік роботи	
3б.1. Робота в нічний час	Відсоток зайнятих, які зазвичай працюють в нічний час
3б.2. Робота у вечірній час	Відсоток зайнятих, які зазвичай працюють у вечірній час
3б.3. Робота у вихідні дні	Відсоток зайнятих, які зазвичай працюють у вихідні дні
3б.4. Гнучкий графік роботи	Відсоток працівників з гнучким графіком роботи
3с. Поєднання трудової діяльності та особистого життя	
3с.1. Рівень зайнятості матерів і батьків	Відсоток зайнятих жінок і, відповідно, чоловіків у віці 20-49 років з дітьми і без дітей у віці обов'язкового шкільного навчання
3с.2. Можливість роботи на дому	Відсоток зайнятих, організація праці яких дозволяє працювати на дому
3с.3. Тривалість маятникових поїздок	Середня тривалість маятникових поїздок між роботою і будинком (в одну сторону)
3с.4. Право на відпустку по догляду	Відсоток зайнятих, які мають право на відпустку по догляду за дітьми або дорослими
3с.5. Відпустка по догляду за дитиною	Відсоток зайнятих батьків, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною
3с.х. Користування послугами з догляду за дітьми (експериментальний)	Відсоток зайнятих батьків, що мають дітей у віці обов'язкового шкільного віку, які в даний час користуються послугами з догляду за дітьми

Джерело: узагальнено та сформовано автором за [13].

цюють у вечірній час, у нічний час або у вихідні дні.

Результати численних досліджень свідчать про те, що існує (негативний) взаємозв'язок між роботою в незвичний час (особливо в нічний час, однак також у вихідні дні або у вечірній час) і психологічним та фізичним станом зайнятих. Окрім того, дана підгрупа охоплює використання гнучкого графіка роботи. Гнучкість у плануванні робочого часу, хоча і не завжди прямо впливає на якість зайнятості, може мати істотний вплив на добробут працівників.

Підгрупа статистичних показників, яка характеризує "Поєднання трудової діяльності та особистого життя", направлена на виявлення елементів трудової діяльності, які потенційно вступають в конфлікт з іншими аспектами життя або полегшують поєднання трудової діяльності та особистого життя.

Поєднання трудової діяльності та сімейного життя часто пов'язане з труднощами для батьків, які мають малолітніх дітей. Крім того, середня тривалість маятникових поїздок з дому

Таблиця 4. Статистичні показники якості зайнятості за групою "Стабільність зайнятості та соціальний захист"

Аспекти оцінювання	Статистичні показники
4а. Стабільність зайнятості	
4а.1. Термінові контракти	Відсоток зайнятих у віці 25 років і старше, що мають терміновий контракт
4а.2. Тривалість трудового стажу	Відсоток зайнятих у віці 25 років і старше, чия тривалість трудового стажу на нинішній роботі або у нинішнього роботодавця становить: 1) <1 року; 2) 1 рік - менше 5 років; 3) 5 - менше 10 років; 4) ≥10 років
4а.3. Самозайняті працівники	Відсоток зайнятих, які працюють на умовах самозайнятості
4а.4. Самозайняті працівники з одним клієнтом	Відсоток самозайнятих працівників, що мають тільки одного клієнта
4а.5. Суб'єктивно оцінювана стабільність зайнятості	Відсоток зайнятих, які можуть втратити свою роботу протягом наступних шести місяців
4а.6. Працівники, найняті через агентства з тимчасового працевлаштування	Відсоток працівників, найнятих через агентства з тимчасового працевлаштування
4а.7. Відсутність офіційного контракту	Відсоток зайнятих без офіційного контракту або без офіційного нарахування заробітної плати
4а.х1. Рівень ненадійної зайнятості (експериментальний)	Відсоток працівників, які перебувають у стані ненадійної зайнятості (Згідно з визначенням МКСЗ-93)
4а.х2. Рівень неформальної зайнятості (експериментальний)	Відсоток зайнятих у неформальному секторі
4б. «Соціальний захист»	
4б.1. Охоплення пенсійним страхуванням	Відсоток зайнятих, які є платниками пенсійних внесків
4б.2. Охоплення страхуванням на випадок безробіття	Відсоток працівників, які платять внески в систему страхування на випадок безробіття
4б.3. Охоплення медичним страхуванням	Відсоток зайнятих, які платять внески в рамках плану / системи медичного страхування, пов'язаного з їх роботою

Джерело: узагальнено та сформовано автором за [13].

на роботу може мати значний вплив на поєднання трудової діяльності та особистого життя.

Питання відпустки по догляду за дитиною є особливо складним елементом даної підгрупи. Такі види відпусток істотно розрізняються між країнами, і не всі особи, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, розглядаються в якості зайнятих в рамках національних обстежень робочої сили. Ці питання вимагають подальшого опрацювання та аналізу з метою поступового вдосконалення показників.

Група статистичних показників "Стабільність зайнятості та соціальний захист" покликана оцінювати загрози стабільності зайнятості, а також заходи і системи соціальної допомоги, здатні компенсувати можливі ризики, пов'язані з короткими або тривалими періодами безробіття або знаходження поза складом робочої сили, проблемами зі здоров'ям і виходом на пенсію (табл. 4). Як показує ряд емпіричних досліджень, почуття нестабільності часто несприятливо позначається на добробуті [3].

Підгрупа показників "Стабільність зайнятості" головним чином стосується того, наскільки велика ймовірність втрати тією чи

іншою особою своєї роботи. Йдеться про інформацію, що стосується ступеня сталості роботи і тривалості трудового стажу, а також статусу в зайнятості і формального або неформального характеру зайнятості. Як свідчать сучасні дослідження, стабільність зайнятості є важливим виміром якості зайнятості. Так, з усіх вимірів стабільність роботи і перспективи працевлаштування (а також трудова мотивація) мають найбільший вплив на добробут робітників [4].

Два показники мають статус експериментальних: рівень ненадійної зайнятості та рівень неформальної зайнятості, але, на нашу думку, надзвичайно актуальні для ситуації в Україні.

Соціальний захист може мати різні форми, включаючи страхування на випадок безробіття, пенсійне забезпечення і медичне страхування. Охоплені цією основою компоненти соціального захисту відмінні від доходу і пільг від зайнятості, оскільки останні більш

безпосередньо пов'язані зі стабільністю зайнятості (наприклад, ймовірність втрати вагітними жінками роботи), а також оскільки часто витрати за цими статтями несе не тільки роботодавець.

Група показників "Соціальний діалог" включає в себе всі типи переговорів, консультацій або просто обміну інформацією між представниками урядів, роботодавців і працівників з питань, що становлять взаємний інтерес і стосуються економічної та соціальної політики (табл. 5).

Ступінь, в якій працівники здатні вступати в організацію на власний розсуд і на колективній основі вести соціальний діалог з роботодавцями (і їх організаціями) і урядом, є важливим аспектом якості зайнятості, який сприяє поліпшенню умов зайнятості. Ефективний соціальний діалог є однією з попередніх умов здорових відносин у сфері зайнятості та сприяють поліпшенню інших аспектів.

Відповідність навичок працівника посадовою вимогам, а також можливість подальшого розвитку його трудових навичок відіграють важливу роль з точки зору якості зайнятості. Стверджується, що, незважаючи на довгострокову тенденцію зростання середнього рівня

кваліфікації працівників, спостерігається тенденція до поляризації професійної кваліфікації. Працівники з низьким рівнем кваліфікації будуть стикатися з дедалі більшими проблемами при пошуку роботи і в той же час повинні будуть йти на поступки з точки зору оплати праці, стабільності зайнятості та умов праці [3].

Емпіричні дослідження вказують на сильну кореляцію між здатністю до працевлаштування і рівнем добробуту [4].

Однак, не тільки низький рівень кваліфікації часто супроводжується низьким рівнем якості зайнятості: якщо працівник не може використовувати набуті навички в своїй роботі, це може привести до зниження рівня добробуту і почуття незадоволеності. В таблиці 6 наведені показники якості зайнятості, що характеризують підвищення кваліфікації та професійне навчання.

Характеристики пов'язаних із зайнятістю відносин і трудової мотивації є важливими елементами якості зайнятості. Емпіричні дослідження свідчать про те, що вони безпосередньо впливають на життя та індивідуальне благополуччя зайнятих, причому найчастіше цей вплив є навіть більшим в порівнянні з традиційними показниками якості занятості [7]. Пов'язані із зайнятістю відносини і трудова мотивація мають важливе значення за рядом причин. З точки зору окремого працівника, вони не тільки безпосередньо позначаються на його здоров'ї і благополуччі, але також є ключовими факторами досягнення високих рівнів стійкості роботи.

Працівники, які мають достатню ступінь автономності на робочому місці, здатні впливати на організаційні рішення і не працюють в надмірно інтенсивному режимі, будуть характеризуватися більш високим рівнем мотивації та самовіддачі і будуть в меншій мірі схильні до передчасного відходу з ринку праці. Виділяються дві підгрупи: відносини, пов'язані з зайнятістю, і трудова мотивація (табл. 7). Перша з них стосується соціальних показників роботи, наприклад, соціальної підтримки з боку колег і керівників, а також схильності до прояву негативної соціальної поведінки. Друга підгрупа охоплює більш індивідуальні мотиваційні характеристики [6].

Підгрупа показників, що стосується пов'язаних із зайнятістю відносин, сфокусована на діалозі і відносинах між колегами, а також спілкуванні між працівниками та

Таблиця 5. Статистичні показники якості зайнятості за групою "Соціальний діалог"

Аспекти оцінювання	Статистичні показники
5.1. Ступінь охоплення колективними договорами	Відсоток працівників, охоплених колективними договорами
5.2. Профспілкове охоплення	Відсоток працівників, які є членами одного або декількох профспілок
5.3. Кількість днів, не відпрацьованих з причини страйків і локаутів	Кількість днів, не відпрацьованих з причини страйків і локаутів, в розрахунку на 1000 найманих працівників (або зайнятих осіб)
5.х. Рівень проникнення організації роботодавців (експериментальний)	Відсоток найманих працівників, зайнятих на підприємствах, що входять в організації роботодавців

Джерело: узагальнено та сформовано автором за [13].

їхніми керівниками. Дослідження за тематикою соціальної підтримки вказують на те, що низький рівень соціальної підтримки та соціальна ізоляція пов'язані з підвищеними ризиками для здоров'я, причому це стосується підтримки як з боку товаришів по службі, так і з боку керівників [4].

Відносини з колегами по роботі оцінюються за допомогою показника наявності у зайнятих осіб хороших відносин зі своїми співпрацівниками. Аналогічний показник використовується для оцінки відносин з керівником. Запропонований показник стосується недвозначних проявів негативної поведінки, наприклад, пов'язаних із зайнятістю проявів фізичного, психологічного або сексуального насильства.

Вимірювання трудової мотивації слугує ключем до розуміння факторів стимулювання зайнятих осіб до виконання своєї роботи. Відповідно до стандартної теорії трудової мотивації, характеристики, що визначають трудову мотивацію, включають в себе ступінь незалежності, свободи дій і прийняття рішень, які працівник має при виконанні своєї роботи (автономність на робочому місці), ступінь, в якій працівник регулярно отримує оцінку своєї ро-

Таблиця 6. Статистичні показники якості зайнятості за групою "Підвищення кваліфікації та професійне навчання"

Аспекти оцінювання	Статистичні показники
6.1. Участь у професійному навчанні	Відсоток зайнятих, які отримали пов'язану з їх роботою неформальну освіту і професійне навчання протягом останніх 12 місяців
6.2. Тривалість професійного навчання	Тривалість отриманої неформальної освіти та професійного навчання в розрахунку на одного учасника протягом останніх 12 місяців (в днях)
6.3. Корисність професійного навчання	Відсоток зайнятих, чия неформальна освіта і професійне навчання допомогли підвищити ефективність їх роботи
6.4. Навчання на робочому місці	Відсоток зайнятих, чия робота включає в себе підвищення їх кваліфікації
6.5. Здатність до працевлаштування	Відсоток зайнятих, чий досвід роботи і професійна кваліфікація будуть сприяти знаходженню іншої роботи
6.6. Відповідність кваліфікації	Відсоток зайнятих, які мають можливість використовувати свої знання і навички на своїй нинішній роботі

Джерело: узагальнено та сформовано автором за [13].

боти від свого начальника, ступінь, в якій його робота сприймається як така, що є корисною для інших людей (внутрішнє задоволення), ступінь, в якій робота повинна здійснюватися в умовах тиску з боку тимчасових (або інших) чинників (інтенсивність праці), а також ступінь, в якій зайняті мають можливість впливати на організаційні рішення, що стосуються їх роботи [12].

ВИСНОВКИ

У разі застосування даних показників в Україні пропонується вивчити всі аспекти показників якості зайнятості.

Запропоновані показники передбачають можливість їх розрахунку та співставлення за конкретними підгрупами населення, наприклад, жінок в зіставленні з чоловіками, молоді або літніх працівників в зіставленні з працівниками середнього віку, осіб з високим і низьким рівнем освіти, мігрантів в зіставленні з жителями різних регіонів.

З урахуванням національних умов доцільно визначити періодичність, з якою буде здійснюватись розрахунок показників якості зайнятості, ймовірно, доцільним є щорічне подання звітності. Для показників, які характеризуються повільною динамікою, можливо, досить буде представляти дані раз у декілька років.

Офіційна статистика покликана зіграти в цьому відношенні важливу роль шляхом надання релевантної, надійної та неупередженої статистичної інформації, яка могла б використовуватися для розуміння й інтерпретації складових якості зайнятості. Розробникам офіційної статистики на місцевому рівні та рівні територіальних громад доцільно готувати і поширювати дані на об'єктивній основі, яка визначається тільки статистичними міркуваннями.

Подальші дослідження необхідно провести у напрямі вивчення варіанту побудови індексів, що комбінують кілька показників.

Література:

1. Корепанов О.С., Лазебник Ю.О. Теоретико-методологічні засади статистичного оцінювання якості зайнятості в територіальних громадах // Інвестиції: практика та досвід. — 2018. — № 9. — С. 33—38.
2. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Official Website [Electronic resource]. Way of access: <https://www.eurofound.europa.eu/>
3. Green F. Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy [Electronic

Таблиця 7. Статистичні показники якості зайнятості за групою "Відносини, пов'язані з зайнятістю, і трудова мотивація"

Аспекти оцінювання	Статистичні показники
7а. Відносини, пов'язані з зайнятістю	
7а.1. Відносини з товаришами по службі	Відсоток зайнятих, які мають хороші відносини зі своїми колегами і товаришами по службі
7а.2. Відносини з керівником	Відсоток працівників, які мають хороші відносини з керівником
7а.3. Пов'язані із зайнятістю прояви насильства	Відсоток осіб, що піддавалися проявам фізичного, психологічного або сексуального насильства в зв'язку з їх зайнятістю протягом останніх 12 місяців
7б. Трудова мотивація	
7б.1. Автономність на робочому місці	Відсоток зайнятих, які мають можливість вибрати свої методи роботи або впливати на темп своєї роботи
7б.2. Оцінка роботи керівником	Відсоток працівників, робота яких регулярно оцінюється керівником
7б.3. Внутрішня винагорода	Відсоток зайнятих, що роблять «корисну» роботу
7б.4. Інтенсивність праці	Відсоток зайнятих, які повинні працювати з дуже високою швидкістю або в стислі терміни
7б.5. Участь в організаційних рішеннях	Відсоток зайнятих, які можуть впливати на рішення, що стосуються їх роботи

Джерело: узагальнено та сформовано автором за [13].

resource]/ Princeton University Press, Princeton, 2006, 225 pp. Way of access : https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-8543-2006.00501_1.x

4. Health and well-being at work. A report based on the fifth European Working Conditions Survey [Electronic resource]/ Dublin : Eurofound, 2013. Way of access: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/working-conditions/health-and-well-being-at-work>

5. How's Life? [Electronic resource]/ OECD, 2011. Way of access: https://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life_9789264121164-en.

6. Humphrey S., Nahrgang J., Morgeson F. Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92, 2007. — P. 1332—1356.

7. Lowe G., Shellenberg G. What's a Good Job? The Importance of Employment Relationships. Canadian Policy Research Networks, Ottawa, 2001.

8. Measurement of working time (18th International Conference of Labour Statisticians, 2008, Report II) [Electronic resource]/ International Labour Office, Department of Statistics. Geneva, ILO, 2008. Way of access : https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_099576/lang--en/index.htm

9. Measures of Australia's Progress. Aspirations for our nation: A conversation with Australia

lians about progress, 2011-12 [Electronic resource] / Australian Bureau of Statistics, 2013, p. 91. Way of access : <http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/mf/1370.0.00.002>

10. Potential indicators for measurement of quality of employment [Electronic resource] / Note by the secretariat. Conference of European Statisticians, fifty-eighth plenary session, 8-10 June 2010. UNECE, 2010. Way of access : www.unece.org/stats/documents/ece/ces/2010/9.e.pdf

11. Report of the 12th International Conference of Labour Statisticians (12th International Conference of Labour Statisticians, 1973) [Electronic resource] / International Labour Office, Department of Statistics. Geneva, ILO, 1973. Way of access : https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1974/74B09_149.pdf

12. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/lowreward conditions [Electronic resource] / Journal of Occupational Health and Psychology, 1996, 1, pp. 27—41 Way of access: <https://pdfs.semanticscholar.org/79da/fe09b439dff93d0cf4f4a0d231fff321e0a4.pdf>

13. Statistical Framework for Measuring Quality of Employment [Electronic resource] / Conference of European Statisticians, 15—17 June, 2015. Way of access: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/2015/4-Extract_of_Framework_on_QoE.pdf

14. Stiglitz J., Sen A., Fitoussi Jean-Paul. Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress [Electronic resource] / Jean-Paul Fitoussi, 2009. Way of access : www.stiglitz-sen-fitoussi.fr

References:

1. Korepanov, O. S. and Lazebnyk, Y. O. (2018), "Theoretical and methodological bases of statistical estimation of employment quality in territorial communities", *Investytsii: praktyka ta dosvid*, vol. 9. pp. 33—38.

2. The official site of European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2018), available at: <https://www.eurofound.europa.eu/> (Accessed 23 Okt 2018).

3. Green, F. (2006), "Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Econom", Princeton University Press, available at: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-8543.2006.00501_1.x (Accessed 23 Okt 2018).

4. Eurofound (2013), "A report based on the fifth European Working Conditions Survey "Health and well-being at work", available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/working-conditions/health-and-well-being-at-work> (Accessed 23 Okt 2018).

5. OECD (2011), "How's Life?", available at: https://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life_9789264121164-en (Accessed 23 Okt 2018).

6. Humphrey, S. Nahrgang, J. and Morgeson, F. (2007), "Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature", *Journal of Applied Psychology*, vol. 92, pp. 1332—1356.

7. Lowe, G. and Shellenberg, G. (2001), *What's a Good Job? The Importance of Employment Relationships*, Canadian Policy Research Networks, Ottawa, Canada.

8. International Labour Office, Department of Statistics (2008), "18th International Conference of Labour Statisticians, Report II "Measurement of working time", available at: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_099576/lang--en/index.htm (Accessed 23 Okt 2018).

9. Australian Bureau of Statistics (2013), "Measures of Australia's Progress. Aspirations for our nation: A conversation with Australians about progress, 2011-12", available at: <http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/mf/1370.0.00.002> (Accessed 23 Okt 2018).

10. UNECE (2010), "Conference of European Statisticians, fifty-eighth plenary session "Potential indicators for measurement of quality of employment", available at: www.unece.org/stats/documents/ece/ces/2010/9.e.pdf (Accessed 23 Okt 2018).

11. International Labour Office Department of Statistics (1973), "Report of the 12th International Conference of Labour Statisticians", available at: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1974/74B09_149.pdf (Accessed 23 Okt 2018).

12. Siegrist, J. (1996), "Adverse health effects of high-effort/lowreward conditions", *Journal of Occupational Health and Psychology*, [Online], vol. 1, pp. 27?41, available at: <https://pdfs.semanticscholar.org/79da/fe09b439dff93d0cf4f4a0d231fff321e0a4.pdf> (Accessed 23 Okt 2018).

13. Conference of European Statisticians (2015), "Statistical Framework for Measuring Quality of Employment", available at: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/2015/4-Extract_of_Framework_on_QoE.pdf (Accessed 23 Okt 2018).

14. Stiglitz, J., Sen, A. and Fitoussi, Jean-Paul (2009), "Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress", available at: www.stiglitz-sen-fitoussi.fr (Accessed 23 Okt 2018).

Стаття надійшла до редакції 02.11.2018 р.