

ПРОБЛЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ВПЛИВУ НЕПОВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НА ТРАВМАТИЗМ ТА ПРОФЕСІЙНУ ЗАХВОРЮВАНІСТЬ

Лазебник Юлія Олександрівна
кандидат економічних наук, доцент
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна
вул. Мירוносицька, 1, Харків, 61002, Україна
e-mail: y.a.lazebnyk@karazin.ua
ORCID ID: 0000-0002-2567-9764

У статті особлива увага приділена проблемам оцінювання впливу неповної зайнятості на травматизм та професійну захворюваність. Метою проведеного дослідження є формування теоретико-методологічних засад оцінювання впливу неповної та неформальної зайнятості в її широкому сенсі на рівень охорони праці для вивчення зв'язку між характером зайнятості та високим ризиком травм на робочому місці. Проаналізовано різноманітні визначення неповної зайнятості та понять, споріднених із цим терміном, які досить часто використовуються у наукових дослідженнях. Розглянуті основні характеристики таких понять, як неповна зайнятість, неформальна економіка, неформальний сектор, неформальна зайнятість, умовна зайнятість. Обґрунтовано, що статистичне спостереження неформальної зайнятості має важливе значення не лише для вдосконалення політики зайнятості та статистики національних рахунків, а й для формування та реалізації програм охорони праці, подолання бідності, сприяння розвитку малого та середнього підприємництва, зростання продуктивності та соціально-економічної стратегії розвитку територіальних одиниць, створенню нових робочих місць.

Здійснено аналіз організації праці та стану ринків праці за країнами світу на основі показників недовикористання робочої сили. Проаналізовано тенденції зміни частки працівників з неповною зайнятістю за країнами світу та досліджено, як зміни в організації праці впливають на охорону праці. Визначені та проаналізовані фактори ризику, які відрізняють роботу тимчасових працівників від інших типів зайнятості, а також фактори, що пояснюють причини більш низьких рівнів охорони праці серед тимчасових працівників. Визначені особливості дослідження працівників з неповною зайнятістю. Доведено, що відсутність механізмів моніторингу необхідних аспектів функціонування ринку праці заважає роботі регуляторних, правоохоронних органів та політиків, які у разі наявності відповідного інформаційного забезпечення можуть діяти, щоб зміцнити національні стандарти охорони праці.

Ключові слова: неповна зайнятість, нестабільна зайнятість, охорона праці, неформальний сектор, неформальна зайнятість, ринок праці.

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНИВАНИЯ ВЛИЯНИЯ НЕПОЛНОЙ ЗАНЯТОСТИ НА ТРАВМАТИЗМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ЗАБОЛЕВАЕМОСТЬ

Лазебник Юлия Александровна
кандидат экономических наук, доцент
Харьковский национальный университет имени В.Н. Каразина
ул. Мירוносицкая, 1, Харьков, 61002, Украина
e-mail: y.a.lazebnyk@karazin.ua
ORCID ID: 0000-0002-2567-9764

В статье особое внимание уделено проблемам оценивания влияния неполной занятости на травматизм и профессиональную заболеваемость. Целью проведенного исследования является формирование теоретико-методологических принципов оценивания влияния неполной и неформальной занятости в ее широком смысле на уровень охраны труда для изучения связи между характером занятости и высоким риском травм на рабочем месте. Проанализированы разные определения неполной занятости и понятий, родственных с этим термином, которые довольно часто используются в научных исследованиях. Рассмотрены основные характеристики таких понятий, как неполная занятость, неформальная экономика, неформальный сектор, неформальная занятость, условная занятость. Обосновано, что статистическое наблюдение неформальной занятости имеет важное значение не только для усовершенствования политики занятости и статистики национальных счетов, а и для формирования и реализации программ охраны труда, преодоления бедности, содействия развитию малого и среднего предпринимательства, росту производительности и социально-экономической стратегии развития территориальных единиц, создания новых рабочих мест.

Осуществлен анализ организации труда и состояния рынков труда по странам мира на основе показателей недоиспользования рабочей силы. Проанализирована тенденция изменения доли работников с неполной занятостью по странам мира и исследовано, как изменения в организации труда влияют на охрану труда. Определены и проанализированы факторы риска, которые отличают труд временных работников от других типов занятости, а также факторы, которые объясняют причины более низких уровней охраны труда

среди временных работников. Определены особенности исследования работников с неполной занятостью. Доказано, что отсутствие механизмов мониторинга необходимых аспектов функционирования рынка труда мешает работе регуляторных, правоохранительных органов и политиков, которые в случае наличия соответствующего информационного обеспечения могут действовать, чтобы укрепить национальные стандарты охраны труда.

Ключевые слова: неполная занятость, нестабильная занятость, охрана труда, неформальный сектор, неформальная занятость, рынок труда.

PROBLEMS OF EVALUATION OF TEMPORARY EMPLOYMENT'S INFLUENCE ON INJURIES AND OCCUPATIONAL DISEASES

Yuliya Lazebnyk

PhD, Associate professor

V.N. Karazin Kharkiv National University

1, Mironositskaya Str., Kharkiv, 61002, Ukraine

e-mail: y.a.lazebnyk@karazin.ua

ORCID ID: 0000-0002-2567-9764

In the article special attention is paid to the problems of estimating the effect of temporary employment on injuries and occupational diseases. The purpose of the research is to form theoretical and methodological basis for assessing the impact of temporary and informal employment in its broad sense on the level of occupational safety to study the connection between the nature of employment and high risk of injury in the workplace. Various definitions of temporary employment and concepts related to this term are analyzed, which are often used in scientific research. The main characteristics of concepts such as temporary employment, informal economy, informal sector, informal employment, conditional employment are considered. It is substantiated that statistical observation of informal employment is important not only for the improvement of employment policy and statistics of national accounts, but also for the formulation and implementation of labor protection programs, poverty reduction, promotion of small and medium enterprises, productivity growth and socio-economic development of territorial units, creating new jobs.

The analysis of the organization of labor and the state of labor markets by countries of the world based on indicators of under-utilization of labor force is carried out. The tendencies of changes in the share of workers with temporary employment by the countries of the world and the changes in the organization of labor influence the labor protection are analyzed. Risk factors that distinguish the work of temporary workers from other types of employment are identified and analyzed, as well as factors that explain the causes of lower levels of occupational safety among temporary employees. The peculiarities of the research of temporary agency workers are determined. It is proved that the lack of mechanisms for monitoring the necessary aspects of the functioning of the labor market impedes the work of regulators, law enforcement agencies and politicians who, in the case of availability of relevant information, can act to strengthen national labor safety standards.

Key words: Temporary Employment, Precarious Employment, Labor Protection, Informal Sector, Informal Employment, Labor Market.

Постановка проблеми. У багатьох країнах світу трансформуються стандартні трудові відносини, зростає нестабільність праці та поширюються нестандартні форми неповної та неформальної зайнятості [15]. Системи соціального захисту і законодавча база майже в усіх країнах світу не змогли йти в ногу з такими дестабілізуючими змінами в тому сенсі, що права, переваги та захист працюючих залишаються пов'язаними зі стандартною зайнятістю. Низка досліджень зосереджена на вивченні явищ, які зумовлюють неповну та неформальну зайнятість, зокрема, глобалізації, технологічних інновацій та прагненні роботодавців до підвищення ефективності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В рамках ряду міжнародних досліджень доведено, що неповна зайнятість часто пов'язана з незадовільним рівнем охорони праці [2; 3; 6-10; 14-16; 18; 19]. Працівники з неповною зайнятістю є особливо вразливими, при цьому мають більшу кількість випадків травм на робочому місці та більшу ймовірність виникнення професійних захворювань у порівнянні зі стандартною зайнятістю.

Найбільш ґрунтовним, на нашу думку, є дослідження М. Кінлана і Р. Бохле [9; 10], проведене в 1995-2009 роках у штаті Вікторія, Австралія, на основі документів про компенсацію у разі професійного захворювання працівників з неповною та стандартною зайнятістю. Також було проведено дослідження на основі фокус-груп тимчасових працівників [9; 10], де визначається, що, хоча працівники з неповною зайнятістю мають спільні з іншими працівниками фактори ризику, унікальні характеристики, пов'язані з багатогранним характером роботи працівників з неповною зайнятістю, значно підвищують їхню вразливість.

Проведення статистичного аналізу та визначення чинників впливу на більш високий ризик травматизму та професійної захворюваності працівників з неповною зайнятістю, на сьогоднішній день, ускладнені відсутністю оперативних даних та досвіду таких досліджень в Україні.

Мета статті, завдання та методологія дослідження. Метою даного дослідження є формування теоретико-методологічних засад статистичного оцінювання впливу неповної та неформальної зайнятості в її широкому сенсі на травматизм, професійну захворюваність, а також рівень охорони праці.

Основні результати дослідження. В наукових дослідженнях використовуються різноманітні, часто суперечливі визначення неповної зайнятості та понять, споріднених із цим терміном.

В Резолюції щодо вимірювання неповної та неформальної зайнятості, яка прийнята 16-ю Міжнародною конференцією статистиків праці (МКСП) у 1998 році, неповна зайнятість, що пов'язана з тривалістю робочого часу, визначається як «ситуація, за якої тривалість робочого часу зайнятого населення є недостатньою по відношенню до альтернативних ситуацій, у яких воно хоче та готове працювати» [11]. Нові консолідовані стандарти, що стосуються статистики трудової діяльності, зайнятості і недовикористання робочої сили прийняті в жовтні 2013 р. 19-ю МКСП [12].

В Україні з метою створення методичного забезпечення щодо оцінювання обсягів неформальної зайнятості розроблені «Методологічні положення щодо визначення неформальної зайнятості населення» [1]. Вони базуються на 90-й сесії Міжнародної конференції праці, де було ухвалено Резолюцію про гідну працю та неформальну економіку [20].

Під неформальною економікою (зайнятістю) мається на увазі будь-яка економічна діяльність виробничих одиниць (працівників), що за законодавством або на практиці не охоплена або недостатньо охоплена формальними нормами [1].

Для статистичних цілей концептуально вирізняють зайнятість у неформальному секторі (концепція базується на ознаках підприємств) і неформальну зайнятість (концепція базується на ознаках роботи/робочих місць). За висновками МОП, зайнятість у неформальному секторі найбільше поширена в країнах з недостатньо розвинутими економіками, що неспроможні забезпечити адекватну зайнятість і соціальний захист від безробіття, насамперед у країнах зі швидко зростаючим населенням. Типовими видами діяльності неформального сектору є неоплачувана робота в сімейному бізнесі, випадкова оплачувана робота, надомна робота, вулична торгівля [1].

Неформальна зайнятість існує як у неформальному, так і у формальному секторах економіки. Вона охоплює всі види нестандартної роботи і включає всіх зайнятих, які юридично або фактично не є суб'єктами національного трудового законодавства, системи оподаткування доходів та соціального захисту [1].

Сучасна глобалізована економіка зумовлює подальшу «неформалізацію» зайнятості навіть у розвинутих країнах через поширення тимчасової роботи, зайнятості неповний робочий час, дистанційної роботи, субконтрактів та інших форм гнучкої зайнятості. Стосовно країн з перехідними економіками, намагання ухилитися від високого фіскального навантаження податками та соціальними внесками (у тому числі шляхом приховування частини зарплат) та недовіру до органів державного управління експерти називають головними факторами поширення неформальної зайнятості.

Незважаючи на різноманіття проявів, спільною «базовою» рисою усіх видів неформальної зайнятості є вразливість, оскільки такі працівники не мають доступу до сучасного ринку капіталів, формальної системи виробничого навчання, соціального страхування та юридичного захисту. Тому статистичне спостереження неформальної зайнятості має важливе значення не лише для вдосконалення політики зайнятості та статистики національних рахунків, а й для формування та реалізації програм охорони праці, подолання бідності, сприяння розвитку малого та середнього підприємництва, зростання продуктивності та соціально-економічної стратегії розвитку територіальних одиниць, створення нових робочих місць.

В Україні з 2000 року по теперішній час дані щодо зайнятості населення у неформальному секторі економіки отримуються за результатами вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності, на основі відповідної методики [1].

У табл. 1 наведені частки офіційно та неформально зайнятого населення України в 2016 р. за професійними групами.

У національних обстеженнях країн світу існують різні визначення неформальної зайнятості, у яких використовуються терміни «нестандартна робота», «випадкова робота» та «альтернативні схеми зайнятості» у різних тлумаченнях. Так, бюро статистики праці (The Bureau of Labor Statistics – BLS), незалежне державне агентство, яке займається дослідженнями та встановленням фактів для Міністерства праці США (US Department of Labor – DOL), використовує такий термін, як «випадкова робота» – це будь-яка робота, в якій особа не має явного або неявного договору на довгострокову зайнятість [4]. Використовуючи це визначення, BLS розробив три окремі міри

умовної зайнятості, кожна з яких має різні оцінки. Останній раз, коли BLS повідомив про проблему випадкових робіт, щодо оцінки частки працівників, що мають випадкову роботу, цей показник становив від 1,8 до 4,1 % загальної зайнятості у США [4].

BLS, однак, має ще одне визначення нестандартної роботи під назвою «альтернативні схеми зайнятості». Ці форми роботи можуть бути або не бути випадковими, і охоплювати незалежних підрядників, працівників за викликом, працівників служби тимчасової допомоги та працівників, що надані контрактними фірмами.

Відділ відповідальності уряду США (US Government Accountability Office – GAO) використовує інше визначення «випадкової роботи». Визначення GAO охоплює вісім категорій працівників: тимчасові працівники (тимчасові службовці), терміни прямого найму, працівники на умовах найму, денні робітники, працівники компанії за контрактом, незалежні підрядники, самозайняті працівники та стандартні працівники з неповним робочим днем. Згідно з оцінкою GAO у 2015 році працівники, що мають випадкову роботу складають 40,4 % працівників [17].

Таблиця 1 – Формальна та неформальна зайнятість населення в Україні за професійними групами у 2016 році

Професійні групи	Офіційно зайняте населення	Неформально зайняте населення
	у % до кількості зайнятого населення за типом робочого місця	
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	9,6	1,9
Професіонали	22,8	2,5
Фахівці	14,6	3,1
Технічні службовці	3,7	0,8
Працівники сфери торгівлі та послуг	16,1	19,0
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	0,8	0,9
Кваліфіковані робітники з інструментом	10,5	16,3
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування	12,7	6,5
Найпростіші професії	9,2	49,0

Джерело: побудовано автором за даними [1]

Друга причина трансформації на ринку праці США – більше 10 років не збиралися нові дані про випадкові роботи. Хоча уряд регулярно відстежує кількість некваліфікованих працівників, незалежних підрядників та тимчасових працівників, життєві набори даних BLS щодо працівників, що мають випадкову роботу, застаріли. Доповнення до спостереження BLS, що проводиться опитуванням раз на два роки, було зупинено у 2005 році [17]. Це не лише дозволило зростання нестандартної роботи, але й призвело до прихованої дерегуляції частини ринку праці.

На відміну від уряду США Канадський уряд розрізняє п'ять форм нестандартного працевлаштування:

- самостійна робота за власним рахунком, тобто самозайнятість без оплачуваних працівників;
- самозайнятість з оплачуваними працівниками;
- постійна зайнятість неповний робочий день;
- тимчасова зайнятість неповний робочий день;
- тимчасова зайнятість повний робочий день [19].

Статистично розрізняють самозайнятих осіб, які мають і не мають найманих працівників. Ті, хто належить до останньої категорії, можуть мати право на деякі види страхових виплат та страхування батьків. Ця диференціація також визнає, що ті самозайняті особи, які не мають найманих працівників, в цілому мають тенденцію до високого ступеня нестабільності роботи.

Організація праці та ринки праці в останні десятиліття зазнали значних змін практично в усіх країнах світу. Показники недовикористання робочої сили за країнами світу в 2011 р. наведені на рис. 1.

Важливим серед них є швидке поширення тимчасової роботи (також відоме як наймання робочої сили або «оренда» працівників). Чисельність працівників з неповною зайнятістю зростає

більш, ніж удвічі протягом 90-х років у більшості країн-членів Європейського Союзу, Сполучених Штатів Америки та Австралії [6].

До 2001 р. рівень нестандартної зайнятості спостерігався на рівні 2 % робочої сили ЄС. Це тривало до того часу, як виникли нові тенденції та інноваційні зміни на ринках праці. У деяких країнах, таких як Канада, Німеччина, країни Східної Європи він стрімко зріс, а у Франції та Великобританії зменшився [3; 19].

В Австралії частка працівників з неповною зайнятістю у середині 2000-х рр. досягла 5 %, а до кінця 2008 р. скоротилася до 2,5 %, коли, з настанням світової фінансової кризи, працівники з неповною зайнятістю в числі перших втратили свою роботу [2; 13].

Необхідно усвідомлювати та звернути увагу на важливість неповної зайнятості, хоча вона займає лише невелику частку робочої сили. У більшості розвинених країн працівники з неповною зайнятістю працюють на низькокваліфікованих і часто небезпечних роботах та галузях промисловості, а їх зайнятість створює тиск на рівень заробітної плати, умови праці, безпеку та членство в профспілках [3; 15].

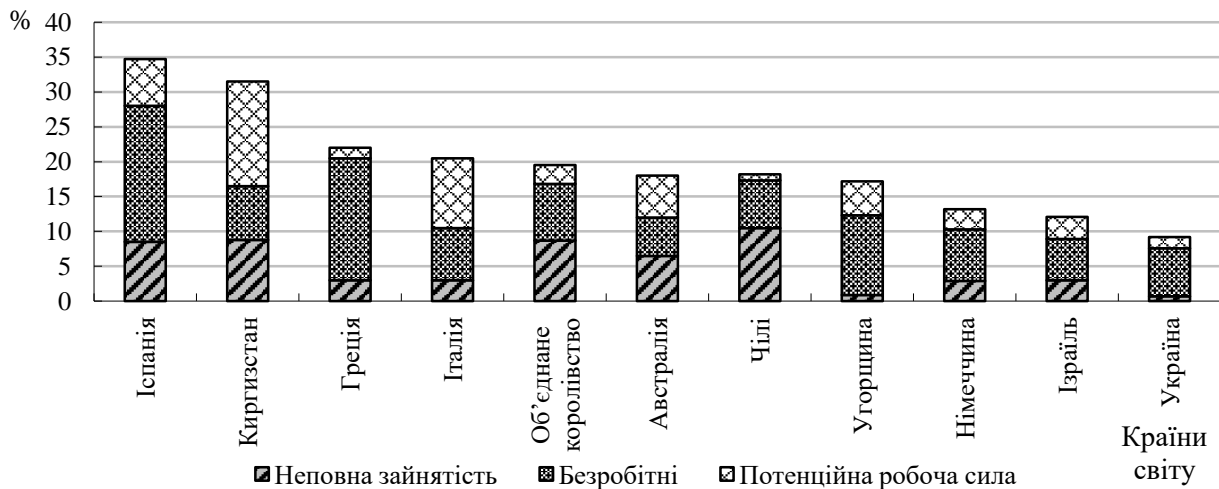


Рисунок 1 – Показники недовикористання робочої сили за країнами світу у 2011 р.

Джерело: побудовано автором за даними [5]

Починаючи з 1990-х років, дослідники вивчають як зміни в міжнародній організації праці вплинули на охорону праці, і більшість досліджень виявили, що неповна зайнятість та нестабільна зайнятість пов'язані із погіршенням діяльності в галузі охорони праці [10].

Результати досліджень [14; 16] дали аналогічні результати: у Франції, США, Іспанії та Австралії у працівників з неповною зайнятістю виявили більші ризики травмування та професійного захворювання, ніж у традиційних найманих працівників [14]; більшість дослідників виробничого травматизму згодні з тим, що працівники з нестандартною зайнятістю страждають найсильніше [16]. Проте пояснення їхньої більшої вразливості обмежені відносно невеликою кількістю нестандартної робочої сили та труднощами, з якими стикаються дослідники при доступі до даних таких працівників. Крім того, аналіз опитування часто порівнює працівників з неповною зайнятістю з іншими підгрупами нестабільних працівників, таких як сезонні працівники та працівники за викликом, що обмежує виявлення факторів, що властиві нестандартній роботі [18].

У тих дослідженнях, які відрізняли тимчасову роботу від інших типів зайнятості, в цілому визначено наступні фактори ризику [6; 16]. До них відносяться:

- менший нагляд;
- недостатня підготовка та досвід;
- менший вік робочої сили та нижча кваліфікація;
- виконання завдань з більш високим ризиком;
- відсутність права голосу у працівників;
- недостатнє регулювання.

Деякі характеристики (такі як дискримінація працівників молодшого віку та відсутність права голосу) мають й інші нестабільні працівники. Інші, однак, виявляються унікальними в контексті неповної зайнятості та можуть сприяти підвищеному ризику травмування працівників.

У працях [9; 10] обґрунтовані такі чинники ризику, що пов'язані з низьким рівнем охорони праці серед працівників з нестабільною зайнятістю:

- економічний та заохочувальний важелі;
- дезорганізація на робочому місці;
- проблеми в регулюванні праці.

Характерні риси цих чинники наведено в табл. 2.

Перший фактор охоплює економічні аспекти. Низький рівень доходів, а також інтенсивна конкуренція можуть сприяти різноманітним небезпекам, включаючи інтенсифікацію роботи, скорочення на підприємствах, виконання небезпечних завдань, поранення при роботі, а також багатопрофільна робота [9]. Таким чином, існує дисбаланс між трудовими зусиллями та винагородою.

Таблиця 2 – Характеристики чинників ризику, пов'язаних із нестабільною зайнятістю

Економічний та заохочувальний важелі	Дезорганізація на робочому місці	Проблеми в регулюванні праці
Нестабільні робочі місця (страх втратити роботу)	Короткострокове перебування на посаді, недосвідченість	Слабке знання законних прав та обов'язків
Часткова, нерегулярна заробітна плата	Поганий інструктаж, навчання та нагляд	Обмежений доступ до системи охорони здоров'я, права працівників на компенсацію
Довгий або нестандартний робочий час	Неефективне спілкування та процеси комунікації	Порушені чи оскаржені юридичні зобов'язання
Кілька видів роботи	Нездатність організувати працю належним чином	Недотримання та регулювання нагляду

Джерело: узагальнено автором за даними [9; 10]

Другий фактор, дезорганізація, стосується організацій, які не мають зобов'язань щодо нестабільної робочої сили. Там, де нестабільність робочої сили перешкоджає підтримці встановлених правил та процедур, система менеджменту та охорони праці не працюють належним чином, комунікація між працівниками, координування завдань слабшають. Недостатньо підготовлені і недосвідчені працівники стають все більш поширеним явищем. У цьому випадку співробітники менш здатні організуватися або бути почутими на роботі. Дезорганізація є не просто випадковим явищем, це характерна риса відносин між робітничими колективами та їх роботодавцями. Наявність працівників з неповною зайнятістю впливає на ставлення роботодавця до стимулювання праці, підготовки нових фахівців, участі у робочих комітетах та інших заходах, що мають наслідки для безпеки на виробництві [9].

Третій фактор, підвищена ймовірність неефективності регулювання, стосується того, наскільки ослаблена система охорони праці та регулювання зайнятості через нестабільні умови працевлаштування. З'являються прогалини у сфері захисту праці; дотримання вимог послаблюється, оскільки рівень обізнаності працівників щодо виробничих зобов'язань зменшується або підривається їх вразливістю на ринку праці; і процеси забезпечення дотримання законодавства створюють перешкоди, такі як виявлення осіб, які несуть юридичну відповідальність на різнопланових роботах. Невідповідності або дискримінаційні аспекти в процесі здійснення регуляторних процедур найбільше впливають на тих, хто має нестабільну зайнятість (у тому числі іноземці та працівники, які не мають документів).

Висновки. Регулювання національного ринку праці та регіональна політика повинні ґрунтуватися на точних даних. Дослідження працівників з неповною та нестандартною зайнятістю є надзвичайно складним та суперечливим. Це пов'язано з тим, що такі працівники слабо об'єднані, часто мандрують і неохоче надають інформацію, побоюючись втрати роботи [9; 10]. Щоб подолати ці обмеження, для збору даних про їх зайнятість слід використовувати анонімне анкетування та організувати фокус-групові дослідження, які включатимуть працівників з неповною зайнятістю та представників профспілок.

Відсутність механізмів моніторингу необхідних аспектів функціонування ринку праці заважає роботі регуляторних, правоохоронних органів та політиків, які у разі наявності відповідного інформаційного забезпечення, можуть діяти, щоб зміцнити національні стандарти охорони праці.

Література

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України / Державна служба статистики України. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 15.05.2018).
2. Australian Bureau of Statistics. Forms of Employment. Canberra : Australian Bureau of Statistics, Catalogue 6359.0, 2008. URL : <http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/ProductsbyReleaseDate/8B3B8483AEFC6B24CA257713001118D1?OpenDocument> (дата звернення: 15.05.2018).
3. Arrowsmith J. Temporary Agency Work and Collective Bargaining in the EU. Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009. URL : <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/temporary-agency-work-and-collective-bargaining-in-the-eu> (дата звернення: 15.05.2018).
4. The official site of The Bureau of Labor Statistics / The Bureau of Labor Statistics. URL : <https://www.bls.gov/> (дата звернення: 15.05.2018).
5. Decent Work Measurement. Framework and Indicators. International Labour Organization, 2011. URL : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/presentation/wcms_304689.pdf (дата звернення: 15.05.2018).
6. How Precarious Employment Affects Health and Safety at Work: The Case of Temporary Agency Workers. Érudit Consortium 2008. URL : <https://www.erudit.org/en/journals/ri/2011-v66-n3-ri5004266/1006345ar/#no1> (дата звернення: 15.05.2018).
7. Lewchuk W., Marlea C. Alice de Wolff. Working without Commitments: Precarious Employment and Health. *Work, Employment and Society*. 2008. Vol. 22. Issue 3. P. 387–406. URL : https://www.researchgate.net/publication/249828645_Working_Without_Commitments_Precarious_Employment_and_Health (дата звернення: 15.05.2018).
8. Louie A., Aleck O., Michael Q., Tessa K., Jean S. Empirical Study of Employment Arrangements and Precariousness in Australia. *Relations Industrielles. Industrial Relations*. 2006. Vol. 61. Issue 3. P. 465–486. URL : https://www.riir.ulaval.ca/sites/riir.ulaval.ca/files/2006_61-3_4.pdf (дата звернення: 15.05.2018).
9. Quinlan M., Bohle P. Contingent Work and Occupational Safety. *The Psychology of Workplace Safety*. Washington, DC: American Psychological Association, 2004. P. 81–106. URL : https://www.researchgate.net/publication/313191085_Contingent_work_and_occupational_safety (дата звернення: 15.05.2018).
10. Quinlan M., Bohle P. Over-Stretched and Unreciprocated Commitment: Reviewing Research on the OHS Effects of Downsizing and Job Insecurity. *International Journal of Health Services*. 2009. Vol. 39. Issue 1. P. 1–44. URL : http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2190/HS.39.1.a?url_ver=Z39.88-2003&rfr_id=ori:rid:crossref.org&rfr_dat=cr_pub%3dpubmed (дата звернення: 15.05.2018).
11. Report of the Conference. Sixteenth International Conference of Labour Statisticians. Geneva, 6–15 October 1998. International Labour Organization. URL : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_087599.pdf (дата звернення: 15.05.2018).
12. 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 (дата звернення: 15.05.2018).
13. Skilled Group. Annual Report 2007/08. Melbourne: Skilled Group Proprietary Limited, 2009. URL : <https://www.homeaffairs.gov.au/ReportsandPublications/Documents/annual-reports/annual-report-2007-08-complete.pdf> (дата звернення: 15.05.2018).
14. Smith C., Silverstein B., Bonauto D, Adams D. Temporary Workers in Washington State. *American Journal of Industrial Medicine*. 2010. Vol. 53. Issue 2. P. 135–145. URL : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/ajim.20728> (дата звернення: 15.05.2018).
15. Stone K., Arthurs H. The Transformation of Employment Regimes: A Worldwide Challenge. *Rethinking Workplace Regulation: Beyond the Standard Contract of Employment*. New York, NY : Russell Sage Foundation, 2013. P. 1–20. URL : <http://www.worldcat.org/title/rethinking-workplace-regulation-beyond-the-standard-contract-of-employment/oclc/844727835> (дата звернення: 15.05.2018).
16. Underhill E., Rimmer M. State Protection for Temporary Agency Workers: Australian Developments. *The Modernisation of Labour Law and Industrial Relations in a Comparative Perspective*. Netherland s: Kluwer Law International, 2009. P. 173–192. URL : <http://dro.deakin.edu.au/view/DU:30016781> (дата звернення: 15.05.2018).
17. US Government Accountability Office. Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits. US Government Accountability Office, 2015. URL : <https://www.gao.gov/assets/670/669766.pdf> (дата звернення: 15.05.2018).
18. Virtanen M., Kivimäki M., Joensuu M. Temporary Employment and Health: A Review. *International Journal of Epidemiology*. 2005. Vol. 34. P. 610–622. URL : <https://academic.oup.com/ije/article/34/3/610/682271> (дата звернення: 15.05.2018).
19. Vosko L. A New Approach to Regulating Temporary Agency Work in Ontario or Back to the Future?. *Relations Industrielles. Industrial Relations*. 2010. Vol. 65. Issue 4. P. 632–653. URL : <https://www.erudit.org/en/journals/ri/2010-v65-n4-ri3998/045589ar/> (дата звернення: 15.05.2018).
20. 90 th International Labour Conference to discuss Decent Work in the Informal Economy, Child Labour, Occupational Accidents and Diseases, and occupied territories / International Labour Organization. URL : http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_007791/lang--en/index.htm (дата звернення: 15.05.2018).

References

1. The State Statistics Service of Ukraine. (2018). Methodology and classifiers // The official site of the State Statistics Service of Ukraine. [online] Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua> [Accessed 15 May 2018].
2. ABS. (2008). Forms of Employment. Canberra: Australian Bureau of Statistics, Catalogue 6359.0. [online] Available at: <http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/ProductsbyReleaseDate/8B3B8483AEFC6B24CA257713001118D1?OpenDocument> [Accessed 15 May 2018].
3. Arrowsmith, J. (2009). *Temporary Agency Work and Collective Bargaining in the EU*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [online] Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/temporary-agency-work-and-collective-bargaining-in-the-eu> [Accessed 15 May 2018].
4. The official site of The Bureau of Labor Statistics. (2018). [online] Available at: <https://www.bls.gov/> [Accessed 15 May 2018].
5. International Labour Organization. (2011). Decent Work Measurement. Framework and Indicators. [online] Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-report_of_spain/documents/presentation/wcms_304689.pdf [Accessed 15 May 2018].
6. Érudit Consortium. (2008). How Precarious Employment Affects Health and Safety at Work: The Case of Temporary Agency Workers. [online] Available at: <https://www.erudit.org/en/journals/ri/2011-v66-n3-ri5004266/1006345ar/#no1> [Accessed 15 May 2018].
7. Lewchuk, W., Marlea, Cl. and Wolff, A.. (2008). Working without Commitments: Precarious Employment and Health. *Work, Employment and Society*, 22(3), pp. 387–406. [online] Available at: https://www.researchgate.net/publication/249828645_Working_Without_Commitments_Precarious_Employment_and_Health [Accessed 15 May 2018].
8. Louie, A., Ostry, A., Quinlan, M., Keegel, T., Shoveller, J. and LaMontagne, A. (2006). Empirical Study of Employment Arrangements and Precariousness in Australia. *Industrial Relations*, 61(3), pp. 465–486. [online] Available at: https://www.riir.ulaval.ca/sites/riir.ulaval.ca/files/2006_61-3_4.pdf [Accessed 15 May 2018].
9. Quinlan, M. and Bohle, Ph. (2004). Contingent Work and Occupational Safety. The Psychology of Workplace Safety. Washington, DC: American Psychological Association, pp. 81–106. [online] Available at: https://www.researchgate.net/publication/313191085_Contingent_work_and_occupational_safety [Accessed 15 May 2018].
10. Quinlan, M. and Bohle, Ph. (2009). Over-Stretched and Unreciprocated Commitment: Reviewing Research on the OHS Effects of Downsizing and Job Insecurity. *International Journal of Health Services*, 39(1), pp. 1–44. [online] Available at: http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2190/HS.39.1.a?url_ver=Z39.88-2003&rfr_id=ori:rid:crossref.org&rfr_dat=cr_pub%3dpubmed [Accessed 15 May 2018].
11. Report of the Conference. Sixteenth International Conference of Labour Statisticians. Geneva, 6–15 October 1998. [online] Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_087599.pdf [Accessed 15 May 2018].
12. International Labour Organization. (2013). Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization (19th International Conference of Labour Statisticians). [online] Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_230304.pdf [Accessed 15 May 2018].
13. Skilled Group. (2009). Annual Report 2007/08. *Melbourne: Skilled Group Proprietary Limited*. [online] Available at: <https://www.homeaffairs.gov.au/ReportsandPublications/Documents/annual-reports/annual-report-2007-08-complete.pdf> [Accessed 15 May 2018].
14. Smith, C., Silverstein, B., Bonauto, D., Adams, D. and Joyce Fan, Z. (2010). Temporary Workers in Washington State. *American Journal of Industrial Medicine*, 53(2), pp. 135–145. [online] Available at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/ajim.20728> [Accessed 15 May 2018].
15. Stone, K. and Arthurs, H. (2013). The Transformation of Employment Regimes: A Worldwide Challenge. *Rethinking Workplace Regulation: Beyond the Standard Contract of Employment*. New York, NY: Russell Sage Foundation, pp. 1–20. [online] Available at: <http://www.worldcat.org/title/rethinking-workplace-regulation-beyond-the-standard-contract-of-employment/oclc/844727835> [Accessed 15 May 2018].
16. Underhill, E. and Rimmer, M. (2009). State Protection for Temporary Agency Workers: Australian Developments. *The Modernisation of Labour Law and Industrial Relations in a Comparative Perspective*. Netherlands: Kluwer Law International, pp. 173–192. [online] Available at: <http://dro.deakin.edu.au/view/DU:30016781> [Accessed 15 May 2018].
17. US Government Accountability Office. (2015). *Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits*. US Government Accountability Office. [online] Available at: <https://www.gao.gov/assets/670/669766.pdf> [Accessed 15 May 2018].
18. Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M. and Vahtera, J. (2005). Temporary Employment and Health: A Review. *International Journal of Epidemiology*, 34, pp. 610–622. [online] Available at: <https://academic.oup.com/ije/article/34/3/610/682271> [Accessed 15 May 2018].
19. Vosko, L. (2010). A New Approach to Regulating Temporary Agency Work in Ontario or Back to the Future? *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 65(4), pp. 632–653. [online] Available at: <https://www.erudit.org/en/journals/ri/2010-v65-n4-ri3998/045589ar/> [Accessed 15 May 2018].
20. International Labour Organization. 90th International Labour Conference to discuss Decent Work in the Informal Economy, Child Labour, Occupational Accidents and Diseases, and occupied territories. [online] Available at: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_007791/lang--en/index.htm [Accessed 15 May 2018].