

## ТРАНСФОРМАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ВЕКТОР ГІДНОЇ ПРАЦІ: ГЛОБАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ВІТЧИЗНЯНІ РЕАЛІЇ

*Виокремлено компоненти концепту гідної праці. Узагальнено сучасні тенденції трансформації зайнятості. Наведено пропозиції щодо розширення індикаторів, які характеризують зайнятість як вектор гідної праці. Визначено вихідні рамки та сучасні домінанти в забезпеченні гідної праці на основі гідної зайнятості.*

*Выделены компоненты концепта достойного труда. Обобщены современные тенденции трансформации занятости. Приведены предложения по расширению индикаторов, характеризующих занятость как вектор достойного труда. Определены исходные рамки и современные доминанты в обеспечении достойного труда на основе достойной занятости.*

*Components of the decent work concept are singled out. Current employment transformation trends are generalized. Proposals for extension of indicators that should characterize employment as a vector of decent work are presented. The basic framework and modern dominants in decent work ensuring based on decent employment are defined.*

**Ключові слова.** Гідна праця, концепція гідної праці, індикатори гідної праці, трансформація зайнятості, інноваційна зайнятість, нестандартна зайнятість, можливості щодо зайнятості, домінанти гідної праці.

**Ключевые слова.** Достойный труд, концепция достойного труда, индикаторы достойного труда, трансформация занятости, инновационная занятость, нестандартная занятость, возможности занятости, доминанты достойного труда.

**Keywords.** Decent work, the concept of decent work, decent work indicators, employment transformation, innovative employment, precarious employment, employment opportunities, decent work dominants.

**Вступ.** Становлення нової економіки в глобальних масштабах супроводжується багатовекторними трансформаціями світу праці. Усталеним трендом сучасного розвитку соціально-трудової сфери стала диверсифікація зайнятості. Поширення інноваційних та нестандартних форм зайнятості, іманентних новій економіці, з одного боку, перетворюється на важливу конкурентну перевагу для роботодавця та передумову підвищення якості трудового життя для найманого працівника, а з другого — створює низку соціальних ризиків для обох сторін. У таких умовах домінантою в забезпеченні стійкої соціальної динаміки має стати реалізація принципів гідної праці з використанням комплексу соціально-економічних механізмів, серед яких прерогатива належить трансформації інституту зайнятості.

**Аналіз останніх джерел і публікацій.** Дослідженню теоретичних і прикладних засад трансформації зайнятості присвятили свої праці відомі українські та російські науковці: Т. Василюк, В. Гімпельсон, І. Гнибіденко, О. Грішнова, Б. Данилишин, Р. Капелюшников, Р. Колосова, І. Кравченко, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, М. Луданик, Н. Лук'яненко, І. Новак, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх, М. Семикіна, Л. Смирних, Л. Шаульська та інші. Питання гідної праці в Україні як науковий напрям розглядаються під кутом зору соціально орієнтованої політики на ринку праці, що розкрито у працях таких авторів, як С. Бандур, Д. Богиня, В. Врублевський, М. Долішній, Т. Заяць, М. Карлін, А. Колот, В. Лагутін, Е. Лібанова, Н. Павловська, В. Петюх, В. Новіков, В. Онікієнко, В. Савченко, О. Уманський, М. Шаленко, А. Чухно та інші. Вітчизняні та іноземні дослідники (Р. Анкер, Д. Бесконд, Ф. Еггер, В. Іванкевич, І. Костін, І. Манцуров, Ф. Мехран, Дж. Ріттер, І. Чернишов) запропонували різні індикатори гідної праці.

Узагальнення наукового доробку зазначених авторів засвідчило, що залишаються не розробленими теоретико-методологічні аспекти та прикладні механізми імплементації зайнятості в цілісну концепцію гідної праці; бракує системності в інструментах забезпечення гідної праці на основі трансформації інституту зайнятості за умов глобальних викликів, що вповільнює процеси становлення нової економіки в Україні. Отже, проблема багатовекторної ідентифікації сучасних тенденцій

зайнятості в контексті передумов гідної праці є актуальною і такою, що вимагає глибокого системного дослідження на методологічному та прикладному рівні.

**Постановка завдання.** Виходячи з актуальності теми головною метою статті є теоретико-методологічне обґрунтування індикаторів та визначення стратегічних орієнтирів реалізації принципів гідної праці щодо зайнятості за умов становлення економіки нового типу.

**Результати дослідження.** Як підтверджує світова практика, одним з векторів подолання асиметрій у розвитку соціально-трудової сфери є розроблення теоретико-прикладних сценаріїв забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки. Перехід на інноваційно-інвестиційну модель розвитку економіки України неможливий без створення умов для безпечної, високоякісної, ефективної праці з конкурентоспроможною оплатою в різних секторах економіки, яка б сприяла нагромадженню та реалізації інтелектуального капіталу як стратегічного ресурсу соціально-економічного розвитку. У рамках концепції МОП гідна праця трактується як продуктивна, вільна, безпечна, справедливо оплачувана та така, що не тільки не принижує гідність людини, а й сприяє її розвитку. Програма гідної праці як домінанта в діяльності МОП охоплює чотири ключових завдання – сприяння зайнятості, розширення соціального захисту, сприяння соціальному діалогу та додержання прав у сфері праці [2, с. 15], реалізація яких має забезпечити підвищення рівня та якості життя в умовах тих перетворень, що характерні для сучасного світу праці.

На фоні позитивних макроекономічних тенденцій в Україні протягом останнього десятиріччя, які унаочнено в табл. 1, утворилися серйозні проблеми у сфері праці — неефективна зайнятість і структурне безробіття, що наростає, низька якість робочих місць, високий рівень нерівності доходів, обезцінювання людського капіталу, значна асиметрія соціально-трудових відносин, поглиблення диференціації на ринку праці.

Таблиця 1

**ПОКАЗНИКИ ДИНАМІКИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ У 2003—2012 рр.\***

Показник	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Індекс фізичного обсягу ВВП, % до попереднього року	109,6	112,1	102,7	107,3	107,9	102,3	85,2	104,1	105,2	100,2
Індекс обсягів промислової продукції, % до попереднього року	115,8	112,5	103,1	106,2	107,6	94,8	78,1	111,2	107,6	98,2
Частка оплати праці в ВВП, %	45,7	45,6	49,1	49,4	48,8	49,6	49,4	49,9	47,7	51,0
Індекс доходів населення, % до попереднього року	116,5	127,2	139,1	123,8	132,0	135,7	106,2	123,1	113,6	111,1

\* Складено за [10].

Програмою гідної праці для України на 2012–2015 рр. закріплено такі пріоритети, як зміцнення інституцій соціального діалогу з метою посилення їх участі в управлінні ринком праці, сприяння гідній праці та поліпшення спроможності української робочої сили щодо працевлаштування, удосконалення систем соціального захисту [11].

Генезис концепту гідної праці дозволяє стверджувати, що базовим індикатором та передумовою гідної праці є гідна зайнятість, яка передбачає розширення масштабів третинного сектору, підвищення рівня конкурентоспроможності робочих місць, використання висококваліфікованої робочої сили та забезпечення всебічного професійного розвитку і гідної винагороди за працю.

Продуктивна зайнятість законодавчо визначається як зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні, не меншому від установлених законодавством гарантій [3].

Серед соціально-економічних індикаторів гідної праці згідно з Профілем гідної праці в Україні, розробленим у ході виконання Проекту МОП/ЄС «Моніторинг та оцінка прогресу з питань гідної праці», зайнятість розглядається з позицій можливостей і продуктивності, які далеко не повною мірою відтворюють сучасні об'єктивні закономірності глобального розвитку та трансформаційного стану соціально-трудової сфери. Можливості щодо зайнятості демонструє офіційна статистика за допомогою показників рівня зайнятості та безробіття в розрізі вікових категорій від 15 до 70, від 15 до 64 років; частки молоді, що не вчиться та не працює; зайнятості в неформальному секторі економіки.

Як свідчать дані офіційної статистики, протягом останніх років в Україні зберігається позитивна динаміка рівня зайнятості та безробіття; спостерігається збільшення частки неформальної зайнятості та залишається загрозливо високою питома вага молоді, що не вчиться і не працює.

Виникає дилема — поліпшення ситуації щодо зайнятості та посилення асиметрій в соціально-трудої сфері, передусім зростання економічної та соціальної нерівності. Маємо констатувати, що назріла нагальна потреба розширити спектр критеріїв та індикаторів, які б системно й інтегровано віддзеркалювали доступність і якість зайнятості починаючи із загальної кількості робочих місць (зокрема, нових) і рівня їх конкурентоспроможності за формами зайнятості, включаючи тенденції поширення нестандартних, інноваційних, форм зайнятості в контексті глобальних трансформацій соціально-трудої сфери.

Серед нетрадиційних форм зайнятості набувають дедалі більшого поширення на світовому ринку праці такі: зайнятість на умовах неповного робочого часу, або неповна зайнятість; зайнятість на умовах строкових трудових договорів; тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця; вторинна зайнятість; дистанційна зайнятість; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість; незареєстрована зайнятість у формальному секторі [5; 6]. Масштаби поширення деяких із цих форм протягом останнього десятиріччя наведено в табл. 2 і 3.

Глобальні масштаби використання запозиченої праці характеризуються нестабільною динамікою (рис. 1). У 2010 р. загальна чисельність запозичених працівників у світі становила 10 млн осіб. Частка запозичених працівників у чисельності економічно активного населення за країнами коливається від 1 % до 7 %. При цьому запозичена праця має високі темпи розвитку й охоплює все більшу кількість країн. Найбільша чисельність запозичених працівників у США (1,8 %), Європі (1,6 %) та Японії (1,5 %). Серед європейських країн лідерство закріпилось за Великобританією, Голландією та Францією [9, с. 9—10].

Таблиця 2

**ЧИСЕЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ  
НА УМОВАХ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В ЄВРОПІ У 2003—2012 рр.\***

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Особи, зайняті неповний робочий день, % від загальної чисельності зайнятих										
ЄС-28	16,5	17,2	17,8	18	18,1	18,2	18,7	19,2	19,5	19,9
ЄС-27	16,6	17,2	17,8	18,1	18,2	18,2	18,8	19,3	19,6	20
ЄС-17	16,5	17,5	18,6	19,1	19,3	19,4	20	20,4	20,9	21,6
Працівники, що мають договір з обмеженим строком дії, середньорічні значення, % від загальної чисельності працівників										
ЄС-28	12,7	13,3	14	14,5	14,6	14,1	13,6	13,9	14,1	13,7
ЄС-27	12,7	13,3	14	14,5	14,6	14,2	13,6	14	14,1	13,7
ЄС-17	14,5	15,2	16	16,7	16,6	16,2	15,4	15,6	15,8	15,2
Працівники, що мають другу роботу, середньорічні значення, % від загальної чисельності працівників										
ЄС-28	3,4	3,5	3,5	3,5	3,7	3,7	3,7	3,6	3,7	3,7
ЄС-27	3,4	3,5	3,5	3,5	3,7	3,7	3,7	3,6	3,7	3,7
ЄС-17	2,5	2,8	3,0	3,1	3,2	3,3	3,3	3,2	3,3	3,4

\*Джерело: інтернет-сторінка Євростату: <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat>

Таблиця 3

**ЧИСЕЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ  
НА УМОВАХ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ У 2004—2012 рр.**

Показник	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Населення, зайняте в неформальному секторі економіки									
Чисельність, тис. осіб	3939,5	4436,3	4623,3	4661,7	4563,8	4469,9	4649,2	4704,9	4651,6
Питома вага в чисельності економічно активного населення у віці 15—70 років, %	17,7	19,9	20,8	20,9	20,4	20,2	21,1	21,3	21,1
Особи, які працювали за договорами цивільно-правового характеру									
Чисельність, тис. осіб	316,3	291,3	292,3	277,6	268,2	240,1	253,2	281,2	257,9
Питома вага в чисельності економічно активного населення у віці 15—70 років, %	1,4	1,3	1,3	1,2	1,2	1,1	1,1	1,3	1,2

Працівники, які перебували у відпустці без збереження заробітної плати									
Чисельність, тис. осіб	221,1	200,4	137,2	126,5	179,5	275,9	363,3	189,5	137,9
Питома вага в чисельності економічно активного населення у віці 15—70 років, %	1,0	0,9	0,6	0,6	0,8	1,2	1,6	0,9	0,6
Працівники, які працювали неповний робочий день (тиждень)									
Чисельність, тис. осіб	997,1	842,2	620,4	505,5	1205,8	2063,3	1466,8	908,9	736,8
Питома вага в чисельності економічно активного населення у віці 15—70 років, %	4,5	3,8	2,8	2,3	5,4	9,3	6,7	4,1	3,3
Сезонні працівники									
Чисельність, тис. осіб	38,9	28,7	36,3	31,3	25,8	27,9	31,1	20,2	44,7
Питома вага в чисельності економічно активного населення у віці 15—70 років, %	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2

\*Джерело: [4; 7].

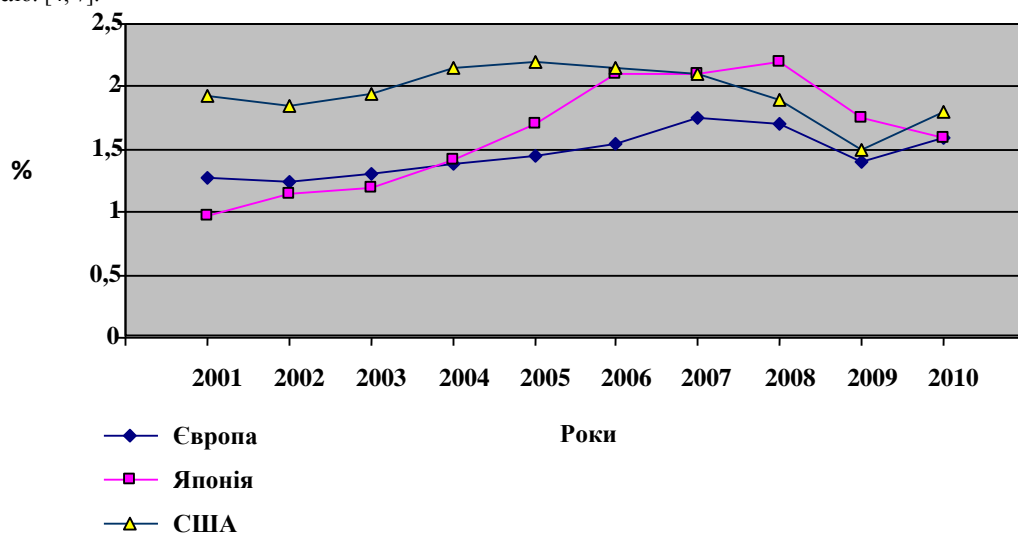


Рис. 1. Частка запозичених працівників серед економічно активного населення США, Європи та Японії [9, с. 9]

Поширення запозиченої праці правомірно розглядати як інструмент підвищення гнучкості праці, оскільки, як переконує світовий досвід, запозичена праця підвищує ймовірність виходу із ситуації безробіття та переходу до регулярної зайнятості. Особливо дана тенденція характерна для застійного безробіття та безробіття серед маргінальних верств населення. Проте крім переваг, що формуються для підприємств-замовників (табл. 4), запозичена праця створює низку ризиків і загроз для найманого працівника (табл. 5).

Таблиця 4

**ПЕРЕВАГИ ЗАПОЗИЧЕНОЇ ПРАЦІ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ-ЗАМОВНИКІВ\***

Функції, делеговані підприємством-замовником агенції зайнятості	Продукт (послуга), одержуваний підприємством-замовником	Зиски підприємства-замовника
Підбір персоналу	Увесь комплекс послуг з підбору персоналу	Скорочується час на пошук і заміну кандидатів на вакансію
Розширення інформації про розподіл робочих місць і продуктивність праці на ринку праці	Додатковий канал пошуку працівників	Зниження витрат на пошук і підбір персоналу
Укладання трудових відносин (договорів,	Договірні відносини з працівником, установлювані	Скорочується час на узгодження інтересів

контрактів)	виходячи з цілей і політики підприємства	сторін, підвищується гнучкість у регулюванні трудових відносин
Навчання персоналу	Організація професійного навчання за узгодженим бюджетом та рівнем результативності	Можливість зниження витрат
Моніторинг відповідності працівників — праця (робоче місце, посада)	Працівники, що відповідають вимогам робочого місця, посадової інструкції або очікуваним компетенціям	Посилюється гнучкість відносин зайнятості і зростає продуктивність праці

Закінчення табл. 4

Функції, делеговані підприємством-замовником агенції зайнятості	Продукт (послуга), одержуваний підприємством-замовником	Зиски підприємства-замовника
Заміна, переміщення, кар'єрне просування працівників, робота з кадровим резервом і т. ін.	Можливість звільняти, переміщувати (замішувати), просувати тощо працівників з урахуванням виробничої необхідності	Підвищується продуктивність праці, скорочуються витрати на звільнення (переміщення), утримання працівників, зростає мобільність працівників і гнучкість відносин зайнятості
Термінова, незапланована і невизначена за строком заміна тимчасово відсутнього працівника	Вирішення проблеми втрат через відсутність працівників за поважними причинами	Нівелювання збільшення витрат та зниження продуктивності праці
Юридичний контроль над відносинами з працівниками	Пакет документів, що регулюють відносини з працівниками і відповідають чинним юридичним нормам, розв'язання конфліктних ситуацій	Зниження витрат на врегулювання відносин зайнятості, конфліктів і т. ін. Виведення відносин із працівником з тіні
Контроль над роботою бухгалтерії і бухгалтерською документацією за напрямками: заробітна плата, відпустки, соціальні виплати, податки	Ведення поточної бухгалтерської документації з нарахування заробітної плати, відрахувань у соціальні фонди, сплати податків і т. ін. Штат бухгалтерів, що не потребують підвищення кваліфікації	Економія витрат з бухгалтерської діяльності
Контроль над роботою фахівців з персоналу, кадрової документації	Штат професійних кадровиків, що спеціалізуються на трудових відносинах і не потребують постійного навчання, відстеження змін у законодавстві; ведення поточного кадрового обліку	Економія витрат з кадрової діяльності
Координація роботи кадрової служби і бухгалтерії	Поточний і періодичний контроль за кадровою й бухгалтерською діяльністю	Економія витрат з кадрової і бухгалтерської діяльності, можливість зосередитися на досягненні основних цілей у бізнесі
Оптимізація витрат на управління продуктивністю праці	Умови контрактації трудових відносин у питаннях продуктивності праці	Зниження ризиків та витрат, пов'язаних з невпененістю у продуктивності праці працівників первинного сегмента ринку праці з безстроковими контрактами

\* Складено за [5, с. 182—183; 9, с. 15—17].

Неоднозначним є питання щодо зайнятості у неформальному секторі, яка є свідченням дефіциту можливостей на ринку праці формального сектору та характеризується такими ознаками, як усна домовленість, договори підряду, договори цивільно-правового характеру, незареєстрованість, нестабільність, брак гарантованості соціально-трудових відносин, ризиковість, нерегулярність, недекларованість і нестабільність доходів, відсутність

соціального захисту. Роль неформальної зайнятості неоднозначна. З одного боку, вона дозволяє стримувати зниження рівня життя та підвищення безробіття, зокрема, у кризові періоди; з другого боку, розширюються зони соціальної та правової незахищеності. Тому неформальна зайнятість може розцінюватись або як додаткова можливість зайнятості та одержання більшого доходу, або як соціальне зло. Основні причини поширення неформальної зайнятості: високе навантаження на фонд заробітної плати; дефіцит гідної роботи в офіційному секторі економіки і порушення роботодавцем прав найманих працівників; зміна трудових мотивацій населення в бік прагнення самостійності в роботі; недосконалість нормативно-правової бази з питань зайнятості та безробіття; нерегульована трудова міграція населення [1, с. 126].

Таблиця 5

**РИЗИКИ ТА ЗАГРОЗИ,  
ЩО ВИНИКАЮТЬ ДЛЯ НАЙМАНОГО ПРАЦІВНИКА В РАМКАХ ЗАПОЗИЧЕНОЇ ПРАЦІ\***

Фактор ринку праці	Ризики	Загрози
Дефіцит та асиметричність інформації між агенцією зайнятості та працівником, між підприємством-замовником і працівником	Відсутність прозорості в умовах зайнятості	Невідповідність робочого місця уявленням і бажанням працівника
Специфіка активів	Відсутність заінтересованості в інвестиціях з боку роботодавця — агенції зайнятості та з боку працівника	Зниження ймовірності кар'єрного просування, зниження рівня стабільності відносин зайнятості, зниження задоволеності працею
Неоднорідність ринку (наявність сегментів)	Зниження згуртованості трудових колективів і профспілок; посилення соціальної неоднорідності, диференціації доходів і сегментації ринку праці	Зниження рівня стабільності відносин зайнятості; низька ймовірність участі в прибутку; пасивність
Гнучкість ринку праці	Скорочення стандартних трудових договорів	Ослаблення позицій внутрішніх працівників-інсайдерів

\*Складено за [5, с. 185—186; 9, с. 18—19]

Сучасна концепція гідної праці передбачає можливості людей на гідну працю в рамках формальної та неформальної економіки, у стандартних і нестандартних формах зайнятості. Свідченням прогресу щодо зайнятості, на думку автора, могли б стати такі додаткові заходи, як розв'язання проблеми зайнятості молоді та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів (через забезпечення взаємозв'язку ринку праці та професійної освіти). Сьогодні проблема працевлаштування молоді має багато парадоксів. Так, в Україні відсоток громадян з вищою освітою досить високий. Третину зайнятих в економіці України у 2012 р. становили особи, що мають повну та базову вищу освіту [4], проте роботодавці нарікають на недостатню якість робочої сили. Крім того, на ринку праці чисельність випускників деяких факультетів значно перевищує попит. Тому випускники вищих навчальних закладів вимушені працювати не за фахом або здобувати іншу освіту. Інший парадокс стосується вимоги роботодавця щодо наявності досвіду роботи – своєрідне замкнене коло. В Україні спостерігається високий рівень безробіття серед молоді, особливо у віковій групі від 15 до 24 років – 17,3 % у 2012 р. проти 14,9 % у 2005 р. [4] та низький рівень зайнятості в даній віковій групі – 33,7 % у 2012 р. [4].

До інших заходів щодо підтвердження прогресу у сфері праці слід віднести скорочення частки неформальної зайнятості (на основі прогнозування потреби в робочій силі за професіями, видами економічної діяльності, регіонами); розширення можливостей для гідної зайнятості в нових, інноваційних і нестандартних формах трудової діяльності з адекватним рівнем соціальної захищеності; підвищення престижу робітничих професій і

посилення мотивації молоді до трудової діяльності за професіями і спеціальностями, що затребувані на ринку праці. Тому індикатор, що відбиває можливість доступу до гідних робочих місць, крім традиційних показників — рівня зайнятості, рівня безробіття та зайнятості у неформальному секторі — слід доповнити тими, що відтворюють сучасні світові тенденції становлення нової економіки та розвитку соціально-трудової сфери, а саме: рівень зайнятості за сферами високих технологій та інноваційної діяльності; вторинна зайнятість; неповна зайнятість; частка зайнятих нестандартними формами; рівень довгострокового безробіття; рівень прихованого безробіття; рівень безробіття залежно від рівня освіти. При цьому показники рівня прихованого безробіття (вимушена зайнятість у режимі неповного робочого тижня та вимушені відпустки) варто доповнити показниками, що характеризують готовність працювати більше та шукати додаткову роботу. З огляду на практику сучасної вітчизняної статистики ці тенденції певною мірою відображаються в динаміці чисельності працівників за сумісництвом. Вторинна зайнятість, хоч і опосередковано, характеризуватиме незадоволеність соціально-трудовими відносинами.

Кількісне вимірювання такого індикатора гідної праці, як достатні заробітки та продуктивна зайнятість, здійснюється з використанням таких показників, як частка працюючих бідних (відносна межа бідності), рівень бідності за національним відносним показником, частка населення із середньодушовими загальними доходами в місяць, нижчими за прожитковий мінімум (% усього населення), середньомісячна зарплата, мінімальна місячна зарплата, мінімальна заробітна плата у % від середньої зарплати, заборгованість із заробітної плати на початок року, рівень низької заробітної плати (нижче від 2/3 медіанного рівня почасового заробітку), і відбиває характерні для України тенденції розвитку соціально-трудової сфери. Позитивною тенденцією останніх років стало відносне скорочення бідності завдяки підвищенню зарплати. Утім протягом тривалого періоду зберігається висока частка працюючих, що одержують заробітну плату нижчу від розміру мінімальної. Зокрема, у грудні 2012 р. 5,2 % штатних працівників нараховано заробітну плату меншу та на рівні встановленого розміру державної соціальної гарантії [7]. Залишається на високому рівні нерівність доходів найбільш та найменш забезпеченого населення. Рівень бідності, визначений за відносним (національним) показником бідності (75 % медіанних сукупних витрат у розрахунку на умовного дорослого), характеризується тенденцією до зниження. Незважаючи на поступове збільшення мінімальної заробітної плати, вона залишилась недостатньою для забезпечення мінімального рівня життя працівників та їхніх родин. Залишається високою частка населення, що має середньодушовий загальний дохід на місяць нижчий від прожиткового мінімуму [8]. До цього часу не вирішено проблему заборгованості із заробітної плати [7].

Підтвердженням прогресу (чи, відповідно, регресу) продуктивної зайнятості можуть бути такі показники, як частка низькооплачуваних працівників, зайнятість за окремими соціально вразливими групами населення, купівельна спроможність заробітної плати, концентрація працюючих бідних, співвідношення середньої реальної заробітної плати та медіанного рівня (за видами економічної діяльності та регіонами).

Для групування найманих працівників за рівнем реальної заробітної плати може бути використана класифікація з варіюванням розміру зарплати залежно від кількості прожиткових мінімумів для працездатної особи в широкому діапазоні на зразок розробленої Всеросійським центром рівня життя.

Отже, втілення принципів гідної праці в Україні можливе передусім на основі створення умов для інноваційної зайнятості у вітчизняній економіці, зокрема через структурні зрушення за умов належного соціального захисту у сфері нестандартних форм, удосконалення політики доходів від трудової діяльності та державних соціальних гарантій, норм і нормативів.

**Висновки.** Тож з викладеного випливає, що проблематика ідентифікації сучасного стану та розроблення механізмів дальшого втілення принципів гідної праці в Україні за умов становлення нової економіки багатогранна. На думку автора, вихідними рамками втілення її принципів має стати створення умов для інноваційної зайнятості з урахуванням структурних зрушень у період євроінтеграційних процесів на основі побудови прогностичної моделі зайнятості з поширенням нестандартних, атипових форм. Завдяки запровадженню інноваційних моделей зайнятості у відповідь на глобальні виклики можливе забезпечення сучасних домінант гідної праці – вдосконалення політики доходів від трудової діяльності та

системи державних соціальних гарантій, норм і нормативів; розвиток інституціональних засад реалізації принципів гідної праці; наповнення якісно новим змістом системи колективних угод на національному, галузевому та регіональному рівнях.

### **Література**

1. Ангелко І.В. Неформальна зайнятість населення України в сучасних умовах господарювання / І.А.Ангелко // Український соціум. — 2010. — №3 (34). — С. 124—132.
2. Достойный труд — ключевой ресурс инновационного развития : доклады и тезисы докладов Круглого стола, посвященного 90-летию Международной организации труда, проведенного в рамках Ломоносовских чтений на Второй Международной научной конференции «Инновационное развитие экономики России: ресурсное обеспечение» (22—24 апреля 2009 г.) / под ред. Р.П. Колосовой, М. Лубиовой. — М. : Изд-во Моск. ун-та, 2009. — 272 с.
3. Закон України «Про зайнятість» від 05.07.2012 № 5067-17 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
4. Економічна активність населення України [Електронний ресурс] : стат. зб. — К. : Державна служба статистики України. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
5. Колосова Р.П. Формы занятости населения в инновационной экономике : учеб. пособие / Р.П. Колосова, Т.О. Разумова, М.В. Луданик. — М. : МАСК Пресс, 2008. — 256 с.
6. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А.М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — 251 с.
7. Праця України [Електронний ресурс] : стат. зб. — К. : Державна служба статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
8. Профіль гідної праці в Україні [Електронний ресурс] / за ред. В.В. Іванкевич; Міжнародна організація праці. — 2011. — Режим доступу : <http://www.ilo.org>
9. Смирных Л. И. Заёмный труд в России: быть или не быть? : препринт WP15/2012/02 / Л. И. Смирных ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. — 46 с.
10. Статистичний щорічник [Електронний ресурс]. — К. : Державна служба статистики України. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
11. Україна. Програма гідної праці для країни [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ilo.org>

Стаття надійшла до редакції 14.10.2013 р.