

## Дефіцит гідної праці як глобальна проблема соціально-трудової сфери

АНОТАЦІЯ. Узагальнено сучасні тренди розвитку соціально-трудової сфери на глобальному рівні та в українській економіці. Виокремлено кризові явища у функціонуванні соціально-трудової сфери як форми вияву дефіциту гідної праці. Наведено причини, що дестабілюють соціально-трудову сферу та обмежують розвиток інституту гідної праці. Викладено висновки щодо ситуації самозайнятості та незахищеної зайнятості у світовому масштабі. Розкрито сучасні трансформації у сфері зайнятості через призму гідної праці, зроблено акцент на вразливій зайнятості. Продемонстровано кореляцію між нерівністю в доходах та дефіцитом гідної праці. Доведено взаємозв'язок і взаємодію гідної праці та трудових цінностей в умовах становлення нової економіки та постіндустріального суспільства як філософської платформи сучасного концепту гідної праці. Обґрунтовано загострення кризи цінностей трудового життя крізь призму дефіциту гідної праці. Розкрито концептуальні засади гідної праці. Обґрунтовано авторське бачення інституту гідної праці як комплексної політичної, економічної, соціальної платформи стійкого розвитку. Наведено критерії та складові гідної праці. Розкрито значення інклюзивних ринків праці в розширенні масштабів гідної праці. Окреслено стратегічні орієнтири подолання дефіциту гідної праці.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Соціально-трудова сфера, гідна праця, дефіцит гідної праці, концепт гідної праці.

### Вступ

На зламі тисячоліть у світовому економічному просторі та соціумі відбулись і продовжують відбуватись багатовекторні трансформації, які торкнулись усіх сфер життя людини. Під впливом різних факторів, головні серед яких — глобалізація з неоднозначними наслідками її впливу на ринок праці, становлення нової економіки та постіндустріального суспільства, превалювання економічної компоненти над соціальною — посиленими наявні тенденції розвитку соціально-трудової сфери, з'явилися нові ризики та загрози.

Дослідження авторами проблематики розвитку соціально-трудової сфери дозволили дійти такого висновку: якщо основні проблеми соціально-трудової сфери розглядати крізь призму їх походження, то ос-

<sup>1</sup> Колот Анатолій Михайлович – доктор економічних наук, професор, проректор з науково-педагогічної роботи ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Заслужений діяч науки і техніки України. Сфера наукових інтересів: глобальні та національні проблеми соціально-трудової сфери, сучасні трансформації зайнятості, ринок праці, трудові доходи, гідна праця. Електронна адреса: kolot@kneu.edu.ua.

Герасименко Оксана Олександрівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана». Сфера наукових інтересів: управління працею, регулювання соціально-трудових відносин, гідна праця. Електронна адреса: gerasimenko\_o\_o@ukr.net.

новним «тромбом» на шляху стійкого розвитку соціально-трудової сфери постає дефіцит гідної праці — праці, результатом якої є все необхідне для існування, процвітання і розвитку людства; праці, з якою пов'язаний прогрес у всіх сферах економічного та суспільного життя. Збереження дефіциту гідної праці є свідченням прорахунків у політичних, економічних, соціальних рішеннях, що їх продукують політикум і менеджмент усіх рівнів. Водночас це й наслідок глибоких змін у джерелах, рушійних силах розвитку, що характерні для становлення нової багатовекторної економіки, вплив якої на розвиток людини неоднозначний і суперечливий. Нова економіка одночасно створює нові можливості та породжує нові загрози.

Проблематиці гідної праці присвячено численні статті та інші публікації, абсолютна більшість з яких розпочинається з посилення на ідею гідної праці, яка була вперше оприлюднена МОП у 1999 р. Зазначимо, що у доповіді Генерального директора МОП Х. А. Сомавія на 87-й сесії Міжнародної конференції праці гідну працю визначено як працю із захищеними правами трудящих, яка надає адекватний дохід і забезпечує соціальну захищеність.<sup>2</sup> Також гідна праця уособлює достатню працю у тому розумінні, що кожний індивід має повний і вільний доступ до можливостей заробляти й одержувати дохід. Крім того, додержання принципів гідної праці означає нові перспективи з погляду економічного і соціального розвитку, нові можливості, за яких зайнятість, дохід і соціальна захищеність не можуть бути досягнуті без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами.<sup>3</sup> Згідно з методикою МОП прогрес у сфері праці оцінюється за індикаторами зайнятості, соціальної захищеності, додержання прав працівників, розвиненості інституту соціального діалогу. Безумовно, неocenенна заслуга в ініціюванні та пропаганді ідеї гідної праці в глобальному світі належить саме Міжнародній організації праці. Виступи її очільників, доповіді, що розповсюджені як документи МОП, численні резолюції, інші нормативно-правові та методичні матеріали цієї поважної міжнародної організації, безумовно, сприяли тому, що ідея гідної праці, образно кажучи, почала оволодівати масами, а на національних рівнях з'явилися перші програми реалізації гідної праці.

Незаперечним є факт, що десятки вітчизняних наукових шкіл протягом багатьох десятиліть ХХ ст. плідно займалися опрацюванням наукових і прикладних аспектів явищ, процесів, компонентів соціально-трудової діяльності, які на певному етапі суспільного та економічного розвитку дістали ємної назви — гідна праця. Проблематика

<sup>2</sup> Decent work. Report of the Director-General. International Labour Conference. 87th Session 1999. International Labour Office. Geneva. — 88 p.

<sup>3</sup> Decent work: Some Strategic Challenges Ahead. Report of the Director-General. International Labour Conference. 97th Session. 2008. International Labour Office. Geneva. — 40 p.

гідної праці досліджується вітчизняними авторами з позицій концептуальних аспектів гідної праці як елемента правової політики держави, що охоплює політичні, економічні, соціальні та культурні явища, які є передумовою для ефективної та продуктивної праці<sup>4</sup>; розгляду складових концепції гідної праці, зокрема безпечних умов праці<sup>5</sup>; передумов реалізації концепції гідної праці в соціально-економічному розвитку України<sup>6</sup>; ідентифікації проблем щодо можливостей зайнятості, подолання яких визнано ключовим компонентом у забезпеченні гідної праці<sup>7</sup>; адаптації концептуальних та методологічних універсальних аспектів вимірювання гідної праці до національного ринку праці та національного законодавства України в частині прав і можливостей громадян<sup>8</sup>; дослідження моральних характеристик гідної праці у сучасних умовах глобалізації<sup>9</sup>; механізму забезпечення гідної праці на засадах корпоративної соціальної відповідальності<sup>10</sup>; впливу гідної праці на розбудову соціально орієнтованої економіки<sup>11</sup>; забезпечення передумов реалізації концепції гідної праці завдяки зростанню конкурентоспроможності активів людського капіталу<sup>12</sup>.

Іноземними авторами запропоновані різні методологічні підходи до критеріїв та індикаторів гідної праці, що становлять основу розуміння її сутності та змістового насичення. Так науково-прикладні розробки, авторами яких є Р. Анкер, Ф. Еггер, Ф. Мехран, Дж. Риттер, І. Чернишев, містять індикатори, критерії та показники, що характеризують гідну працю через призму рівних можливостей для чоловіків і жінок отримати гідну та продуктивну роботу в умовах свободи, справедливості, захищеності та людської гідності. Крім того, запропоновано потенційні індикатори, які можуть бути застосовані в разі відповідних змін або нововведень щодо збору статистичної інформа-

<sup>4</sup> Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави / О. Гостюк // Підприємництво, господарство і право. – 2016. – № 6. – С. 90-93.

<sup>5</sup> Гусев А. М. Охорона праці як складова концепції гідної праці / А. М. Гусев, С. Ф. Каштанов, В. Б. Остапчук // Вісник Нац. техн. ун-ту України «Київський політехнічний інститут». – 2014. – Вип. 26. – С. 134-141. – (Серія «Гірництво»).

<sup>6</sup> Жадан О. В. Концепція гідної праці як основа соціально-економічного розвитку держави / О. В. Жадан // Теорія та практика державного управління. – 2014. – Вип. 2. – С. 8-15.

<sup>7</sup> Льенко Н. О. Можливості зайнятості – один із прогресивних напрямів забезпечення гідної праці в Україні / Н. О. Льенко // Наукові праці Нац. ун-ту харчових технологій. – 2014. – Т. 20. – № 4. – С. 111-123.

<sup>8</sup> Калачова І. В. Концептуальні та методологічні аспекти вимірювання гідної праці / І. В. Калачова // Економіка пром-сті. – 2006. – № 3. – С. 229-234.

<sup>9</sup> Капліна Г. А. Характеристика концепції гідної праці в Україні / Г. А. Капліна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 26. – С. 47-54.

<sup>10</sup> Лебедев І. В. Корпоративна соціальна відповідальність у контексті впровадження концепції гідної праці : наук. монографія / І. В. Лебедев. – Одеса : Атлант, 2014. – 375 с.

<sup>11</sup> Рудакова С. Г. Гідна праця як фактор розбудови соціально орієнтованої економіки в Україні / С. Г. Рудакова // Український соціум. – 2012. – № 2. – С. 121-134.

<sup>12</sup> Шаульська Л. В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу / Л. В. Шаульська // Вісник Приазов. держ. техн. ун-ту. Серія : Економічні науки. – 2014. – Вип. 28. – С. 278-283.

ції.<sup>13</sup> Відмітною рисою підходу, розробленого Д. Бескондом, Ф. Мехраном, А. Шатенье, є методологія вибору індикаторів, а саме — оцінка гідної праці соціально вразливих верств населення: молоді, осіб похилого віку, дітей 10-14 років, жінок<sup>14</sup>. Інтегральний індекс гідної праці, серед компонент якого особлива увага приділяється безпеці та захищеності працівників, запропонований Ф. Бонне, Г. Стендінгом, Ж. Фігейредо.<sup>15</sup> Особливістю ідентифікації гідної праці Г. Філдсом стало оцінювання доступності зайнятості в контексті розвитку<sup>16</sup>.

Проте публікаціям на тему гідної праці притаманне некритичне, поверхнєве сприйняття більшості постулатів, які задекларовані в матеріалах міжнародних організацій та викладені в наукових працях. Наукова спільнота часто ігнорує той очевидний факт, що саме дефіцит гідної праці постає як глобальна проблема сьогодення.

Виходячи з актуальності теми головна мета даного дослідження — науково-теоретичне обґрунтування феномена дефіциту гідної праці, концептуальних засад гідної праці та визначення стратегічних орієнтирів подолання дефіциту гідної праці.

## Основна частина

Автори статті всі останні роки у своїх публікаціях наголошують на тому, що світ праці, світ соціально-трудоких відносин на рубежі двох тисячоліть, образно кажучи, перевернувся. Чи не головна суперечність, яка виявилася наприкінці ХХ — на початку ХХІ ст., полягає в тому, що в той час, коли, здавалося б, економічний розвиток має врешті-решт працювати в інтересах абсолютної більшості населення, маючи для цього економічні, технологічні, управлінські, організаційні передумови, інститути економіки та суспільства почали відсувати людину на другий план, і економічна доцільність бере верх над соціальною спрямованістю. Змушені констатувати, що асиметрії в економічному і соціальному розвитку, нестійкість у найширшому її розумінні, десоціалізація відносин у сфері праці, зниження соціальної

<sup>13</sup> Richard Anker, Igor Chernyshev, Phillippe Egger, Farhat Mehran and Joseph Ritter. Measuring Decent Work with Statistical Indicators // Working Paper No. 2, 2002. — International Labour Office, Geneva. — 74 p.

<sup>14</sup> David Bescond, Anne Chataignier, Farhad Mehran. Seven indicators to measure decent work: An international comparison // International Labor Review (Geneva) 2003. — Vol. 142, №2. — pp. 179–212.

<sup>15</sup> Florence Bonnet, Jose B. Figueiredo, Guy Standing. A family of decent work indexes // International Labor Review (Geneva), 2003. — Vol. 142, № 2. — P. 213–238.

<sup>16</sup> Fields, G. S. (2003). Decent work and development policies // International Labour Review (Geneva), 2003. — Vol. 142, №2. — P. 239–262.

згуртованості, поширення соціальної ізоляції — усе це загрозливі тренди, небажані реалії початку нового століття<sup>17</sup>.

Становлення нової економіки дедалі інтенсивніше супроводжується дією численних суперечливих тенденцій у царині людського розвитку та функціонуванні соціально-трудової сфери в глобальних масштабах. Остання все більше асоціюється з унікальним симбіозом явищ, процесів, досягнень, втрат і тенденцій розвитку, які не мають однозначної оцінки.

На прикладах розвинених країн, країн з перехідною економікою та виходячи з практики функціонування української економіки можемо констатувати складне переплетіння суперечливих тенденцій у царині соціально-трудового, людського розвитку, серед яких виокремимо такі:

- підвищується попит на висококваліфікований, креативний персонал як носій потужного людського капіталу, що дедалі більше уживається з незайнятістю працівників низької кваліфікації, які до того ж недостатньо мобільні та не здатні набути нових компетенцій, що їх вимагає сучасне виробництво;

- набуває гіпертрофованих розмірів диференціація трудових доходів працівників, яка нерідко перевищує реальні відмінності в рівнях нагромадженого людського капіталу та результатах його використання;

- на тлі поліпшення структури робочих місць і в цілому стабільного підвищення середніх трудових доходів працівників розширюється гетто маргінальної зайнятості з неприйнятною винагородою за надані послуги з праці, яка не забезпечує гідних умов життя. Бідність серед населення, залученого до сфери трудової діяльності, зберігається у значних масштабах і є одним із факторів, що знижує соціальну згуртованість суспільства;

- відбуваються багатовекторні та широкомасштабні зміни на ринку праці, які, однак, далеко не завжди відповідають інтересам найманих працівників. Так, набуває небачених раніше масштабів застосування нестандартних форм зайнятості та режимів робочого часу й атипових трудових договорів. Поширення зазначених форм зайнятості та трудових договорів чимраз частіше стає наслідком не стільки реальних змін у структурі виробництва та організаційно-економічних особливостях його функціонування, скільки послаблення співвідношення сил роботодавців і найманих працівників унаслідок слабкості (неадекватності) національного законодавства у сфері праці та зниження ролі

---

<sup>17</sup> Герасименко О. О. Трансформація соціально-трудової сфери: передумови, закономірності, імперативи / О. О. Герасименко // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. — К.: КНЕУ, 2010. — Вип. 23. — С. 37-38; Колот А. М. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання / А. М. Колот // Актуальні проблеми економіки. — 2012. — № 6(132). — С. 205-211; Колот А. М. Усиление асимметрий в социально-трудовой сфере как современный тренд и вызов устойчивому развитию / А. М. Колот // Политическая экономия : электрон. журн. — 2012. — № 3. — С. 143-155.

соціального діалогу. Трудове законодавство має тенденцію до лібералізації, а колективно-договірне регулювання не охоплює всього різноманіття форм зайнятості, які є реальністю сьогодення;

- з'являються ознаки десоціалізації соціально-трудових відносин, виявом яких є зниження частки заробітної плати у ВВП багатьох країн, у тому числі розвинених; ускладнення доступу населення до наявних дотепер форм і видів соціального захисту; збільшення відрахувань працівників у фонди соціального страхування; намагання владних структур розв'язати проблеми, породжені погіршенням демо економічних показників, переукладанням на людей праці;

- інтереси підвищення конкурентоспроможності економіки і створення передумов для стійкого соціального розвитку потребують дедалі пильнішої уваги до проблем соціально відповідальної поведінки бізнесу. Утім частка бізнесових структур, які системно підтримують свій імідж, наполегливо працюють над поліпшенням ділової репутації та здійснюють свою діяльність на принципах соціальної відповідальності, залишається низькою;

- основні сегменти соціальної структури суспільства все більше різняться за рівнем добробуту, стилем життя, нормами поведінки. Розкол суспільств, що його посилює економічна глобалізація в її нинішньому форматі, ускладнює формування і функціонування демократичних інститутів держави та громадянською суспільства, оскільки підривається основа демократії — соціальна злагода з приводу базових цінностей і принципів життєдіяльності.

Отже, світ загалом і світ праці зокрема дедалі більше поляризуються, розшаровуються, диференціюються, тобто стають більш нестійкими й несправедливими. І асиметрії за таких умов — уже не виняток, а правило.

Слід зазначити, що остання фінансово-економічна криза та даліші перманентні кризові явища породили нові проблеми у розвитку соціально-трудої сфери, які працюють на збереження дефіциту гідної праці. Ідеться про масові порушення з боку роботодавців, а саме:

- звільнення у зв'язку з тенденційно оформленими підставами (неодноразове невиконання трудових обов'язків, невідповідність компетенцій працівника наявним вимогам за результатами атестації);

- примушування до звільнення за власним бажанням замість звільнення за скороченням чисельності або штату з виплатою компенсації;

- одностороння зміна умов трудового договору (зниження заробітної плати, скорочення витрат на створення безпечних умов праці, примушування до переукладання трудового договору з безстрокового на строковий);

- невиконання або несвоєчасна виплата заробітної плати;

- неповний розрахунок під час звільнення;
- запровадження атипових графіків робочого часу, що відповідають потребам переважно роботодавців;
- праця понад норму без оплати або компенсацій.

Щодо існування дефіциту гідної праці маємо наголосити на такому: форми вияву дефіциту гідної праці стають дедалі більш строка-тими, а масштаби і глибина цього вияву посилюються. Свідченням останнього є таке:

- перманентне зростання безробіття у відкритій чи прихованій формах;
- поширення нестандартних форм зайнятості та атипових трудових договорів без належного соціального захисту;
- зростання частки робочих місць, зайнятість на яких не забезпечує одержання суспільно прийняттого рівня трудових доходів;
- наявність незадовільних умов праці та зростаюча соціальна незахищеність працівників у різноманітних формах вияву;
- зростання масштабів і глибини асиметрій на полі соціально-трудової сфери, які відтворюють умови для збереження та зростання дефіциту гідної праці.

Причини, які дестабілізують соціально-трудова сфера, є водночас і причинами, які обмежують розвиток інституту гідної праці. До складу останніх відносимо такі:

1) глобалізація світової економіки в її нинішньому форматі та неоднозначність наслідків її впливу на всі складові інституту гідної праці;

2) лібералізація соціально-економічної політики, складником якої є так званий *економоцентризм*. Наслідком останнього є превалювання економічного над соціальним, домінування стану, за якого економічна доцільність бере верх над соціальною спрямованістю, а інтереси людського розвитку абсолютної більшості населення відсуваються на другий план;

3) формування нової економіки, яка докорінно змінює усталені елементи ринку праці (попит, пропонування, ціну послуг з праці) і механізми його функціонування, посилює різновекторність змін на ринку праці;

4) зростаюча сегментація соціально-трудова сфери, в якій уживаються доіндустріальні, індустріальні та постіндустріальні уклади й методи регулювання;

5) трансформація інституту зайнятості і різновекторність змін на ринку праці;

6) зниження ролі соціального діалогу в оптимізації відносин між провідними соціальними силами. Одним із наслідків цієї небажаної тенденції стало поширення практики монопольного диктату на ринку

праці з боку роботодавців, масове нехтування останніми принципів гідної праці;

7) низька, неадекватна потребам сьогодення роль держави в забезпеченні стійкого розвитку соціально-трудової сфери;

8) обмежені масштаби та формальний формат впровадження інституту соціальної відповідальності у сфері праці та соціально-трудових відносин;

9) криза цінностей соціуму в цілому та цінностей трудового життя зокрема.

Серед перелічених факторів чи не центральне місце належить трансформації інституту зайнятості та різновекторності змін на ринку праці. Радикальні зміни в зайнятості — це об'єктивна відповідь економічної системи та її соціально-трудового складника на виклики динамічних змін — технологічних, організаційних, мотиваційних, демо-економічних, споживчих тощо. Водночас це є свідченням розвитку відносин нової економіки у функціонуванні сучасного ринку праці. Уже сьогодні принциповими інноваціями у сфері зайнятості можна вважати лізинг персоналу, дистанційну зайнятість, нестандартні графіки робочого часу тощо. Нової якості набуває гнучкість ринку праці у різноманітних її формах і виявах. Маємо констатувати, що як вітчизняні, так і міжнародні аналітичні матеріали з економічної активності населення все більше наповнюються термінами: «вразлива зайнятість», «незахищена зайнятість», «нестандартна зайнятість», «самозайнятість» тощо. У доповіді про людський розвиток за 2014 р. «Забезпечення стійкого прогресу людства: зменшення вразливості і формування життєстійкості»,

підготовленій Програмою розвитку ООН, зазначається, що в усьому світі майже половина трудящих працюють в умовах вразливої зайнятості, прикуті до незахищених робочих місць і, як правило, на них не поширюється юрисдикція трудового законодавства і соціального захисту. Протягом багатьох років, у відповідь на економічну нестабільність і періодичні кризи, роботодавці все ширше використовують неповний робочий день або тимчасову зайнятість<sup>18</sup>. У зазначеній доповіді наголошується на тому, що велика частка «працюючих бідних» охоплена нестандартними формами зайнятості: у розвинених країнах — вимушеною неповною зайнятстю і тимчасовою роботою, а в країнах, що розвиваються, — неформальною зайнятстю<sup>19</sup>.

Окремим та дедалі зростаючим сегментом ринку праці як у країнах з перехідною економікою, так і в розвинених країнах є сектор само-

<sup>18</sup> Human Development Report 2014 (2014). Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience. New York, UNDP. — С. 68.

<sup>19</sup> Human Development Report 2014 (2014). Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience. New York, UNDP. — С. 67.



стійної зайнятості. Його динамічний розвиток розпочався зі стартом економічних реформ і є результатом дії двох основних чинників. Один із сегментів самозайнятих репрезентований працівниками, які цілком усвідомлено вибрали саме цей тип зайнятості як такий, що відповідає їхнім інтересам та дає змогу одержати певні зиски і переваги, зокрема забезпечити виробничу незалежність; реалізувати наявні ідеї й розробки; досягти більш високого рівня доходів порівняно з ринковою ціною праці осіб, що працюють на умовах наймання; скористатися пільговими умовами оподаткування та іншими преференціями. У другому сегменті самозайнятих перебувають особи, для яких тип зайнятості має вимушений характер через дефіцит гідних робочих місць у сфері найманої праці. Така вимушена самозайнятість становить нижній ярус зайнятості<sup>20</sup>, і її правомірно розглядати як своєрідну альтернативу безробіттю. Більшість дослідників поділяють погляд, що надто високий рівень самозайнятості (коли її частка досягає, а то й перевищує третину від загальної кількості робочих місць) є свідченням архаїчності економіки, дефіциту робочих місць у формальному секторі.

Дані щодо загальної і несільськогосподарської самозайнятості у розрізі країн з перехідною економікою наведені у табл. 1.

Таблиця 1

**ЗАГАЛЬНА І НЕСІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКА САМОЗАЙНЯТІСТЬ ЗА ДВОМА  
ГРУПАМИ КРАЇН З ПЕРЕХІДНОЮ ЕКОНОМІКОЮ, 2008 р., %**

Країна	Загальна самозайнятість	Несільськогосподарська самозайнятість
<i>Країни Центральної та Східної Європи</i>		
Румунія	32,6	7,2
Македонія	28,2	12,7
Боснія	27,5	
Польща	22,9	11,4
Хорватія	21,6	11,5
Чехія	16,4	15,4
Словенія	14,5	7,2
Словакія	13,8	13,5
Болгарія	12,4	8,4
Угорщина	12,3	11,0
Литва	11,5	7,4
Латвія	10,0	6,4
Естонія	7,7	6,7

<sup>20</sup> Fields, G. Labour Market Modeling and the Urban Informal Sector: Theory and Evidence / The Informal Sector Revisited. D. Turnham, B. Salome (eds.). Paris., 1990.

## Закінчення табл. 1

Країна	Загальна самозайнятість	Несільськогосподарська самозайнятість
<i>Країни СНД</i>		
Грузія	64,2	30,6
Азербайджан	57,6	
Таджикистан	50,0	46,6
Киргизія	50,0	
Вірменія	38,9	9,5
Казахстан	33,8	13,3
Молдова	38,1	32,0
<i>Україна</i>	18,0	18,0
Росія	7,3	4,6
У середньому, ЦСЄ	17,8	9,9
У середньому, СНД	39,1	23,0
Усі країни з перехідною економікою	26,5	14,7

Джерело: Вишнева І. Самозайнятість в перехідних економіках / І. Вишнева // МЭиМО. – 2013. – № 10. – С. 62.

Правомірним є висновок, що висока частка самозайнятих може свідчити про те, що левова їх частка «займається підприємництвом за необхідності», при цьому основною метою таких осіб є забезпечення поточних потреб, а проблеми розширення власної справи, розвитку нових напрямів діяльності, одержання доступу на неосвоєні ринки не є метою.<sup>21</sup>

Про масштаби незахищеної зайнятості у світовому масштабі можна судити за даними табл. 2.

## Таблиця 2

## МАСШТАБИ НЕЗАХИЩЕНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ У 2010 І 2012 РР.

Регіон	Незахищена зайнятість, % від загальної зайнятості	
	2010	2012
Світ загалом	53,1	49,2
Розвинені країни і Європейський Союз	11,2	10,1
Інші країни Європи* і країни СНД	23,8	19,7

Джерело: ІЛО 2013 д.

\* – стосується країн Центральної і Південно-Східної Європи, які не є членами Європейського Союзу.

<sup>21</sup> Eastern Partner Countries. Progress in the Implementation of the Small Business Act. Paris, 2011.

Водночас слід наголосити, що фундаментальною причиною кризи гідної праці є криза цінностей, яку переживає соціум уже не одне десятиліття. Ідеться про кризу цінностей життя загалом і трудового життя зокрема. Криза гідної праці, як і криза трудового життя — це кризи здебільш не економічні, вони позаекономічні, морально-духовні, світоглядні. Дивний парадокс — фундаментальною основою системи господарювання залишається модель «економічної людини» в її класичному варіанті. Моральна основа моделі «економічної людини» — загальнолюдські етичні цінності: чесність, порядність, працьовитість, відповідальність перед суспільством, помірність у споживанні — у бізнесовому середовищі зазнала руйнацій. Сучасний ринок став нечутливим до сприйняття етичних цінностей. Одна з найбільш вагомих причин цього явища — орієнтація «економічної людини» суто на матеріальні потреби. Проте людина — це багатогранна й унікальна особистість, яка функціонує одночасно в багатовимірних зовнішньому та внутрішньому світах, здійснює свою діяльність на свідомому та підсвідомому рівні, турбується про природження свого потенціалу, який відкриває горизонти для задоволення різноспрямованих потреб. Звідси випливає висновок: одним із векторів досягнення збалансованості у вигодах різних суб'єктів соціальної взаємодії є узгодженість цінностей.

Визначаючи певний внесок представників наукової спільноти в дослідження проблематики цінностей людини, маємо визнати, що досягнення в цій царині все ще межують з поразками. Досі бракує усвідомлення, що цінності трудового життя не можуть утвердитися без їх формування і досягнення в контексті реалізації принципів гідної праці.

Рамкові умови сучасної концепції гідної праці обумовлюються глобалізаційними процесами, під впливом яких сформувались уявлення про стандарти трудового життя, соціально-трудова відносини, соціальну справедливість, розвиток можливостей людини праці. У межах єдиного підходу до проблеми гідної праці в різних соціально-економічних формаціях інтегральним критерієм гідної праці на глобальному рівні для найбільш розвинених країн-учасниць МОП може слугувати забезпечення можливості зайнятості, для розвинених країн — забезпечення якості зайнятості зі спектром відповідних стандартів конкурентоспроможності робочих місць, гарантіями додержання прав трудящих та рівних умов. У такому визначенні немає розбіжностей з головними аспектами гідної праці, викладеними у доповідях і програмах МОП (продуктивність, безпека, повага до прав трудящих).

Базисом упровадження концепції гідної праці на макроекономічному рівні в Україні мають стати національні ініціативи щодо скорочення дефіциту гідної праці та наближення до європейських стандартів трудового життя. Виходячи з такого засновку гідна праця на макrorівні — це суспільно корисна, продуктивна трудова діяльність

у формальному секторі економіки, що здійснюється за досконалої суспільної організації праці, передбачає можливість доступу до гідних робочих місць за умов додержання прав і розвитку можливостей людини праці. Головні орієнтири досягнення європейських стандартів трудового життя окреслено намірами про співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, які свідчать про формування глобального контуру вітчизняної економіки та українського соціуму<sup>22</sup>.

Інститут гідної праці в інституціональному її вимірі слід розглядати як комплексну політичну, економічну, соціальну платформу, яка має об'єднати зусилля органів державної влади, соціальних партнерів на всіх рівнях ієрархічної структури світової та національної економіки, представницькі органи громадянського суспільства задля того, щоб соціально-економічний прогрес забезпечувався функціонуванням продуктивних, знаннево насичених робочих місць, поліпшенням умов праці, соціалізацією відносин у сфері праці, розширенням прав працівників, розвитком їхніх можливостей.

Значущість інституту гідної праці в розвитку соціально-трудової сфери полягає перш за все в тому, що реалізація його принципів спрямована на досягнення водночас і економічного, і соціального прогресу. Гідна праця життєво важлива для всіх сторін і суб'єктів соціально-трудоких відносин. Стосовно працівників реалізація програм гідної праці забезпечує доступ до робочих місць та продуктивної зайнятості. Остання, у свою чергу, є запорукою розв'язання стратегічно важливих проблем бідності серед працюючих і послідовного підвищення рівня якості трудового життя. Для роботодавців реалізація принципів гідної праці є однією з передумов виконання місії організації. Гідна праця є виключно важливою для набуття конкурентних переваг, забезпечення стійкого економічного розвитку. Для держави і суспільства утвердження принципів гідної праці дозволяє створити потужний економічний фундамент соціальної політики і водночас сильну соціальну спрямованість економічної політики. Також це й засіб досягнення та поширення плодів прогресу, це основа збалансованої, соціально орієнтованої моделі розвитку.

Складовою дефіциту гідної праці є поглиблення деформацій у розподільних відносинах, у тому числі як у розподілі за працею, так і в розподілі за капіталом. Українські деформовані розподільні відносини продукують зростання нерівності у різноманітних її формах. Реалізація принципів гідної праці безпосередньо стосується подолання надмірної нерівності в доходах економічно активного населення. Статис-

---

<sup>22</sup> Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, Міжнародний документ від 27.06.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_011)

тичні дані та результати спеціальних досліджень переконують у тому, що зростання нерівності корелює з дефіцитом гідної праці (табл. 3).

Таблиця 3

**ДАНІ, ЩО ХАРАКТЕРИЗУЮТЬ РЕГІОНАЛЬНІ ВІДМІННОСТІ (НЕРІВНІСТЬ)  
У ДОХОДАХ НАСЕЛЕННЯ ТА ПРИВ'ЯЗКУ ДО ДЕФІЦИТУ ГІДНОЇ ПРАЦІ**

Коефіцієнт Джині	Рівень нерівності	Регіональні структури	Рівень дефіциту гідної праці у відповідних регіонах
< 0,3	Низький	Центральна, Північна, Північно-Східна континентальна Європа	Відносно низький
0,3 – 0,4	Середній	Переважно південна Європа, англосаксонські країни, держави Балтії, деякі країни Азії	Середній
0,4 – 0,5	Високий	Країни СНД, багато країн Азії, Латинської Америки й Африки	Високий
> 0,5	Дуже високий	В основному країни Латинської Америки й Африки	Дуже високий

*Примітка.* Складено авторами за матеріалами Міжнародної організації праці.

Реалізація принципів гідної праці прямо пов'язана з прогресивними змінами у соціальній стратифікації суспільства. Послідовне розширення сегмента гідної праці — це найбільш короткий шлях до подолання різноманітних виявів нерівності та дискримінацій.

Глобальною проблемою ринку праці, а отже, гідної праці є зростання масштабів незайнятості. У першу чергу це стосується молоді, яка вперше опиняється на ринку праці. Навіть проблема «працюючих бідних», яка вкрай активізувалася в останні кілька десятиліть, відходить на другий план порівняно із ситуацією на молодіжному ринку праці. Причин такого стану можна нарахувати більше десятка, а основні з них пов'язані з дефіцитом гідних робочих місць і становленням нового технологічного укладу, який зумовлює зниження трудомісткості виробництва продукції, призводячи до скорочення робочих місць. Уже не як футурологічне передбачення, а як можливий реальний сценарій теоретики і практики обговорюють відоме співвідношення 20:80, згідно з яким нова економіка потребуватиме використання не більше від 20 % економічно активного населення. Скоріше, така оцінка є невиправдано песимістичною. Однак результати практично всіх досліджень як теоретичного, так і прикладного, емпіричного характеру свідчать, що нова економіка з її інформаційно-

комунікаційними, мережними й нанотехнологіями все більше й більше спричинятиме суттєві зміни у структурі і масштабах зайнятості.

В останні роки в урядових структурах, серед представників сторін соціального партнерства багатьох зарубіжних країн точаться активні дискусії щодо так званих *інклюзивних ринків, політики інтеграції, подолання соціальної ізоляції*. Інклюзивні ринки праці, зазначається у матеріалах 97-ї сесії Міжнародної конференції праці, потребують ефективно діючих інститутів у сфері праці, які б підтримували підприємства і ринкову економіку до того ж у такий спосіб, щоб як належить ураховувалися потреби з позиції свободи, рівності і справедливості, гарантії захищеності, безпеки і гідності людини. Проблема полягає в тому, щоб знайти необхідний баланс між демократичною свободою слова, державним регулюванням і потребами підприємства»<sup>23</sup>. Для інклюзивного ринку праці характерним є й те, що він не припускає соціальної ізоляції, відчуження і недодержання принципів соціальної справедливості для всіх його учасників.

За всієї важливості цілої низки умов, напрямів реалізації принципів гідної праці все ж маємо усвідомлювати, що магістральний шлях до гідної праці пролягає через створення нових і розвиток діючих життєздатних, конкурентоспроможних суб'єктів господарювання, які надають гідні робочі місця з гідними умовами праці, гідною винагородою за послуги праці, належною соціальною захищеністю та забезпечують рівність і свободу. Саме цей концепт має домінувати в усіх програмах, доктринах, стратегіях з розвитку інституту гідної праці.

Остання світова фінансово-економічна криза, перманентні кризові явища, що супроводжують розвиток національних економік, стагнація, яку переживає світова економіка, мали б переконати політичну еліту, усіх, від кого залежить вироблення та реалізація соціально-економічної політики, що основний вектор суспільного розвитку повинен мати соціально-трудова спрямування, що основою соціальної політики на сучасному етапі має виступати соціально-трудова її компонента, що продуктивна зайнятість, гідна винагорода за послуги праці та належна соціальна захищеність мають розглядатись як завдання глобального, пріоритетного характеру.

Тож змушені констатувати, що через причини як об'єктивного, так і в основному суб'єктивного характеру інститут гідної праці не має стійкої динаміки розвитку. Особливо це стосується країн, що розвиваються, та країн, що їх заведено називати країнами з перехідною економікою, до яких належить і Україна. Проголошений МОП заклик до впровадження гідної праці, численні рішення та резолюції цієї авторитетної міжнародної організації залишаються політичним

<sup>23</sup> Decent work: Some Strategic Challenges Ahead. Report of the Director-General. International Labour Conference. 97th Session. 2008. International Labour Office. Geneva.

гаслом, яке не сприйняте політичною елітою на рівні підсвідомості. Залишаються невибудованими інструменти макро- і мікроекономічної політики з акцентом на продуктивній зайнятості, створення гідних робочих місць, розширення можливостей людини праці. Надто повільно у суспільній свідомості формується переконання, що перспективи гідної праці пов'язані не з неформальним, а з формальним сектором економіки, не з неформальною, а з формальною зайнятістю, що не можна переходити червону лінію у застосуванні нестандартних форм зайнятості, які породжують низку соціальних та економічних ризиків. Дотепер серед науковців не домінує думка, що саме дефіцит гідної праці є основною причиною деградації соціально-трудової сфери і що бідність, соціальна ізоляція, соціальне відторгнення, соціальна незгуртованість, відсутність соціальної стабільності мають одне коріння.

Розвиток інституту гідної праці автори статті пов'язують зі створенням можливостей зайнятості, вільною і продуктивною працею, її безпекою та рівністю на роботі.

Можливості гідної зайнятості — це перш за все збільшення масштабів формальної економіки, це офіційне працевлаштування за додержання вимог, які не взаємозамінні, а виключно взаємодоповнювані. За нашим баченням, механізми функціонування неформальної економіки (правові, економічні, інституціональні, морально-етичні тощо) є такими, що формують і постійно відтворюють умови, за яких одночасна наявність усіх ознак гідної праці неможлива. На наше глибоке переконання, поліпшення можливостей зайнятості дедалі більшою мірою має ґрунтуватися на розширенні масштабів третинного сектору та інноваційної сфери, підвищенні рівня конкурентоспроможності робочих місць, використанні високо компетентної робочої сили, що у свою чергу передбачає забезпечення всебічного професійного розвитку працівників і гідної винагороди за працю.

Втілення принципів вільної праці як праці без примусу означає гарантії щодо вибору форми зайнятості та місця роботи, забезпечує свободу створення об'єднань.

Продуктивна праця як компонента концепту гідної праці передбачає високий рівень віддачі для всіх сторін соціально-трудоких відносин від використання трудового потенціалу, що виявлятиметься у прирощенні макро- і мікроекономічних показників, забезпеченні гідної винагороди за результати праці за умови збалансованого задоволення інтересів цих сторін.

Безпека праці гарантуватиме соціальну захищеність (медичне страхування, виплату пенсій, допомог, фінансову підтримку в разі нещасних випадків і захворювань на виробництві), додержання санітарно-гігієнічних умов праці та техніки безпеки праці на робочому місці.

Забезпечення рівності на роботі можливе в разі створення однакових можливостей доступу до робочих місць та гарантування відсутності дискримінації за всіма ознаками, враховуючи вікові та гендерні відмінності, обмеженість фізичних можливостей людини.

Отже, гідна праця постає динамічною комбінацією умов, можливостей, норм, що забезпечують продуктивну, вільну, захищену, сприятливу за умовами зайнятості, за якої працівник має змогу отримувати прийнятний трудовий дохід, розвивати свій потенціал та самореалізовуватись, а роботодавець — підвищувати конкурентоспроможність та забезпечувати збалансований розвиток підприємства. Ознаками гідної праці слід вважати офіційне працевлаштування, однакові можливості доступу до робочих місць для всіх категорій населення (включаючи соціально вразливі групи), дотримання норм трудового законодавства, гарантії зайнятості, соціальну захищеність, безпеку праці, сприятливі умови праці, гідну винагороду за працю (з високим рівнем заробітної плати та соціальними благами), досконалі форми організації праці (у тому числі — використання гнучких форм), належний рівень організаційно-технічного забезпечення та обслуговування робочих місць, відсутність фізичних і психологічних перенавантажень у роботі, сприятливий морально-психологічний клімат у колективі, повагу до людської гідності, можливість розвивати трудовий потенціал та підвищувати конкурентоспроможність, можливість участі у різноманітних формах виробничої демократії, можливість захищати власні інтереси як індивідуально, так і через представницькі органи соціального діалогу (профспілку).

### Висновки

Під впливом цілої низки чинників як внутрішнього, так і зовнішнього характеру світ праці та соціально-трудова відносин змінюється вкрай суперечливо, і процес таких змін і надалі буде інтенсифікуватися. Це диктує потребу всебічного об'єктивного, неупередженого аналізу трансформації соціально-трудова сфери, виокремлення характерних тенденцій, трендів, домінант соціально-трудова розвитку.

Проведені авторами дослідження переконують у тому, що дефіцит гідної праці — одна з найактуальніших проблем сучасної економіки та її інститутів. Новий формат концепції гідної праці має, по-перше, стати розгалуженою системою наукових поглядів щодо філософії розвитку світу праці на принципах гідної праці; по-друге, стати підґрунтям для розвитку інституціонального забезпечення гідної праці; по-третє, набути статусу платформи, на базі якої мають формуватися державно-договірні та управлінські важелі впливу на основні компоненти забезпечення гідної праці.



Сучасну філософію гідної праці та побудовані на її засадах соціально-економічні механізми подолання дефіциту в цій царині слід розглядати, на нашу думку, як демократичну вимогу соціуму до урядових структур, соціальних партнерів усіх рівнів щодо створення гідних робочих місць, розширення доступу до останніх і формування належних умов (правових, організаційних, економічних, інституціональних, психофізіологічних тощо) для продуктивної зайнятості. Така вимога спрямована на подолання дефіциту гідної праці та дальший розвиток соціально-трудоваї сфери.

Вважаємо, що оновлена концепція гідної праці має ввібрати неоціненні теоретичні і прикладні розробки, які виконані за безпосередньої участі й підтримки МОП та інших міжнародних інституцій у царині соціально-трудоваї розвитку, та водночас урахувати новітні тенденції трансформації соціально-трудоваї сфери, унеможливити фрагментарність, розмитість попередніх напрацювань і надати інститутам економіки і суспільства чітку доктрину перетворень у соціально-трудоваї сфері.

Без нових підходів до формування соціально-трудоваї політики, без усвідомлення потреби в новій структурі й ієрархії факторів розвитку, без розуміння, що за умов сьогодення найоптимальніша соціально-трудова політика — це високопрофесійна економічна політика, спрямована на розбудову нової економіки, джерелами розвитку якої є інноваційна праця та інтелектуальний капітал, без нового сприйняття достеменної ролі людини, її мотивів, інтересів будь-які дії з боку інститутів держави приречені на невдачу. У ліпшому разі суспільство матиме економічне зростання без соціального розвитку, а в гіршому — деградацію як в економічному, так і в соціальному вимірі.

Пропоновані потенційним читачам теоретико-методологічні обґрунтування концепту гідної праці стали результатом виконання першого етапу наукового проекту «Соціально-економічні механізми забезпечення гідної праці в умовах євроінтеграційних процесів та інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України» та були подані в публікаціях авторів статті<sup>24</sup>. Формування оновленої концепції гідної праці здійснюється з урахуванням того, що досягнення цілей гідної праці — це двоєдиний процес поєднання і взаємодії її компонентів (доступ до гідних робочих місць, безпечні, сприятливі умови праці, розширення можливостей працюючих тощо) з потенціалом зовнішніх умов щодо утвердження принципів гідної праці (економічних, соціальних, правових, інституціональних та ін.), що створюються на всіх

<sup>24</sup> Колот А. М., Герасименко О. О. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку / А. М. Колот, О. О. Герасименко // Соціально-трудоваї відносини: теорія та практика. — 2015. — № 2(10) — С. 21-42; Колот А., Герасименко О. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудоваї сфери / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2015. — № 6. — С. 3-13.

рівнях ієрархічної структури економіки та суспільства за сприяння держави та інститутів соціального партнерства.

Як доповнення до світового науково-прикладного доробку з питань ідентифікації гідної праці авторами статті розроблені пропозиції щодо соціально-економічного виміру гідної праці з урахуванням сучасних трансформацій національної економіки України<sup>25</sup>; обґрунтовано взаємозв'язок дефіциту гідної праці з кризою цінностей<sup>26</sup>.

За умов, що склалися (дефіцит гідної праці, криза трудових цінностей), представники наукових шкіл і передусім шкіл соціально-трудового спрямування мають приділити підвищену увагу до проблематики прогресу у сфері праці та цінностей трудового життя в умовах становлення нової економіки та постіндустріального суспільства; вибудувати дорожню карту розширення можливостей забезпечення гідної праці та досягнення реальних трудових цінностей. Від одержимості зростанням без розвитку пора вже перейти до розбудови нової концепції гідної праці та пошуку нової парадигми цінностей трудового життя. Описані раніше наукові результати та наведені в цій статті теоретико-практичні тези становлять основу для дальших науково-прикладних розвідок щодо механізмів та інструментів забезпечення гідної праці за умов формування нової економіки та євроінтеграційних процесів.

### Список літератури

1. Герасименко О. О. Трансформація соціально-трудової сфери: передумови, закономірності, імперативи / О. О. Герасименко // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. — К. : КНЕУ, 2010. — Вип. 23. — С. 37-38.
2. Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави / О. Гостюк // Підприємництво, господарство і право. — 2016. — № 6. — С. 90–93.
3. Гусєв А. М. Охорона праці як складова концепції гідної праці / А. М. Гусєв, С. Ф. Каштанов, В. Б. Осталецький // Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Серія : Підприємство. — 2014. — Вип. 26. — С. 134–141.
4. Жадан О. В. Концепція гідної праці як основа соціально-економічного розвитку держави / О. В. Жадан // Теорія та практика державного управління. — 2014. — Вип. 2. — С. 8–15.
5. Ільєнко Н. О. Можливості зайнятості — один із прогресивних напрямів забезпечення гідної праці в Україні / Н. О. Ільєнко // Наукові праці Національного університету харчових технологій. — 2014. — Т. 20, № 4. — С. 111–123.

<sup>25</sup> Колот А., Герасименко О. Соціально-економічний вимір гідної праці в координатах нової економіки / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2016. — № 3-4. — С. 10–24.

<sup>26</sup> Колот А., Герасименко О. Цінності трудового життя та гідна праця: філософія взаємодії і розвитку / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2016. — № 1-2. — С. 3–13.

6. *Калачова І. В.* Концептуальні та методологічні аспекти вимірювання гідної праці / І. В. Калачова // Економіка пром-сті. — 2006. — № 3. — С. 229–234.
7. *Капліна Г. А.* Характеристика концепції гідної праці в Україні / Г. А. Капліна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. — 2013. — № 26. — С. 47–54.
8. *Колот А. М.* Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання / А. М. Колот // Актуальні проблеми економіки. — 2012. — № 6(132). — С. 205–211.
9. *Колот А. М.* Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — 251 с.
10. *Колот А. М.* Усиление асимметрий в социально-трудова сфера как современный тренд и вызов устойчивому развитию / А. М. Колот // Политическая экономия : электрон. журн. — 2012. — № 3. — С. 143–155.
11. *Колот А. М., Герасименко О. О.* Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку / А. М. Колот, О. О. Герасименко // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. — 2015. — № 2(10) — С. 21–42.
12. *Колот А., Герасименко О.* Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудова сфери / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2015. — № 6. — С. 3–13.
13. *Колот А., Герасименко О.* Соціально-економічний вимір гідної праці в координатах нової економіки / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2016. — № 3-4. — С. 10–24.
14. *Колот А., Герасименко О.* Цінності трудового життя та гідна праця: філософія взаємодії і розвитку / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2016. — № 1-2. — С. 3–13.
15. *Лебедев І. В.* Корпоративна соціальна відповідальність у контексті впровадження концепції гідної праці : наук. монографія / І. В. Лебедев. — Одеса : Атлант, 2014. — 375 с.
16. *Рудакова С. Г.* Гідна праця як фактор розбудови соціально орієнтованої економіки в Україні / С. Г. Рудакова // Український соціум. — 2012. — № 2. — С. 121–134.
17. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, Міжнародний документ від 27.06.2014. — Електронний ресурс. — Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_011)
18. *Шаульська Л. В.* Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу / Л. В. Шаульська // Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія : Економічні науки. — 2014. — Вип. 28. — С. 278–283.
19. *David Bescond, Anne Chataignier, Farhad Mehran.* Seven indicators to measure decent work: An international comparison // International Labor Review (Geneva) 2003. — Vol.142, №2. — pp.179–212.
20. Decent Work and the informal economy. Report submitted to the 90th Session of International Labour Conference, Geneva, June 2002. — 133 p.

21. Decent work Deficit: A global challenge Report of the Director-General Reducing the International Labour Conference 89th Session 2001 International Labour Office. Geneva. — 79 p.
22. Decent work for all in a global economy. — Electronic resource. — Access: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>
23. Decent work in the information economy, Geneva, December 2000: Report of the Director-General.
24. Decent work. Report of the Director-General. International Labour Conference. 87th Session 1999. International Labour Office. Geneva. — 88 p.
25. Decent work: Some Strategic Challenges Ahead. Report of the Director-General. International Labour Conference. 97th Session. 2008. International Labour Office. Geneva. — 40 p.
26. Eastern Partner Countries. Progress in the Implementation of the Small Business Act. Paris, 2011.
27. *Fields, G. S.* (1990). Labour market modelling and the urban informal sector: Theory and evidence. In D. Turnham, B. Salomñ, & A. Schwarz (Eds.), *The informal sector revisited* (pp. 49-69). Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
28. *Fields, G. S.* (2003). Decent work and development policies // *International Labour Review* (Geneva), 2003. — Vol.142, №2. — pp.239–262.
29. *Florence Bonnet, Jose B. Figueiredo, Guy Standing.* A family of decent work indexes // *International Labor Review* (Geneva), 2003. — Vol.142, №2. — pp.213–238.
30. *Ghai, Dharam.* Decent work: Concept and indicators // *International Labor Review* (Geneva), 2003. — Vol.142, №2. — pp.113–145.
31. Human Development Report 2014 (2014). *Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience.* New York, UNDP.
32. ILO. 2000. Decent work pilot program. — Electronic resource. — Access: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/>
33. International Labour Conference, 103rd Session, 2014 Report V(1) Transitioning from the informal to the formal economy Fifth item on the agenda International Labour Office Geneva. — 86 p.
34. Measuring decent work. Decent Work Country Profiles. — Electronic resource. — Access: <http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang-en/index.htm>
35. *Richard Anker, Igor Chernyshev, Phillippe Egger, Farhat Mehran and Joseph Ritter.* Measuring Decent Work with Statistical Indicators // Working Paper No. 2, 2002. — International Labour Office, Geneva. — 74 p.

Стаття надійшла до редакції 20.10.2016