

**ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА  
ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ.  
ПОЛІТИЧНА ЕКОНОМІЯ**

УДК 331.101



**А. М. КОЛОТ,**  
*доктор економічних наук, професор,  
проректор з науково-педагогічної роботи,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»*



**О. О. ГЕРАСИМЕНКО,**  
*кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри управління персоналом  
та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»*

**КОНЦЕПТ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК ТЕОРЕТИКО-  
ПРИКЛАДНА ПЛАТФОРМА РОЗВИТКУ  
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ**

Обґрунтовано сучасний погляд на інститут гідної праці. Ключова квінтесенція статті – авторське бачення гідної праці як стратегічного вектора модернізації соціально-трудової сфери в умовах становлення нової економіки та постіндустріального суспільства. Наведено нове трактування феноменів «праця», «гідна праця». Виявлено причини виникнення та форми прояву дефіциту гідної праці. Доведено вплив інституту гідної праці на стійкий розвиток соціально-трудової сфери. Розкрито змістові компоненти гідної праці. Обґрунтовано взаємозв'язок гідної праці та трудових цінностей.

**Ключові слова:** соціально-трудова сфера, гідна праця, дефіцит гідної праці, концепт гідної праці, компоненти гідної праці.

**Постановка проблеми.** У сьогоднішній час, коли минуле вже вичерпало себе, а майбутнє нової економіки і постіндустріального суспільства – ще

нечітке, непередбачуване, важкопрогнозоване, особливо зростає роль наукових знань, фундаментальної та прикладної науки, здатної продукувати ці знання, пояснювати природу соціально-економічних явищ і процесів, які не можна опанувати, керуючись логікою традиційного мислення. Це повною мірою стосується як пояснення, так і нового прочитання якщо не всіх, то більшості соціально-економічних явищ і процесів соціально-трудової сфери, включаючи працю та відносини, що її супроводжують.

Акцент на необхідності формування сучасного мислення, який пронизує пропоновану читачам статтю, не є випадковим. Наше кредо: для того щоб жити краще, треба навчитися думати інакше.

Комплекс чинників, що мають як внутрішнє, так і зовнішнє походження, і з-поміж них – глибокі зміни у структурі та ієрархії рушійних сил розвитку, перманентні кризові явища, наростання економічних та суспільних асиметрій, потреба надати суспільному поступу стійкої динаміки – актуалізують розвиток науки про людину, її працю та відносини, суб'єктом яких вона є. Визнаючи внесок економічної науки і наявних шкіл у наукове забезпечення соціально-економічного розвитку, водночас змушені констатувати, що наукові здобутки в цій царині нерідко межують із поразками.

В економічних науках загалом і зокрема в тих, що вивчають світ праці, багато невпорядкованого набору різноманітних теорій, методів, кривих, формул, але бракує системного погляду на людину; не сталося глибокого опрацювання та реальної інтеграції концепцій людини економічної, людини соціальної і людини відповідальної. Як результат – замість «дерева» економічної науки маємо, за образним висловом О. І. Ананьїна, «сад камінців».

Змушені констатувати, що на практиці вийшло замкнене коло: для вироблення соціально-економічної політики, наукового опрацювання практичних рішень соціально-економічного, соціально-трудового спрямування, формування сучасного економічного мислення членів суспільства необхідно мати науково вивірену економічну теорію, потужні наукові дослідження прикладного характеру. Однак економічна наука сама часто не в змозі вийти на траєкторію стійкого розвитку через такі вади, як догматизм, еkleктика, сповідування віджилих теорій та інструментарію або некритичне запозичення теоретичних постулатів, котрі не віддзеркалюють реалій господарської практики і потреб розвитку суспільства. При цьому наголосимо, що зазначене характерне не тільки для вітчизняної науки і практики. Неупереджений аналіз свідчить, що такі провали нині притаманні й іншим країнам. Різними є лише глибина та масштаби цих провалів.

Зосереджуючись на соціально-трудої проблематиці, підкреслимо, що складовою глобальних перетворень і трансформацій, що здійснюються в

економіці і суспільстві, є принципово нові зміни, які відбулись і далі відбуваються в ролі, статусі, можливостях, мотивації, цінностях людини і передусім людини економічно активної. Таке твердження випливає з результатів власних досліджень та підготовлених на їх основі публікацій, які переконують у тому, що світ праці в найширшому його розумінні кардинально змінився. За багатьма параметрами іншою стає роль людини як ресурсу, носія найбільш потужного та затребуваного капіталу, мотивацій та цінностей. Звідси – потреба, навіть крайня потреба, не стільки уточнень і доповнень постулатів, що нині превалюють, скільки розбудови нової парадигми теоретичних знань про людину, її працю та відносини, що виникають у процесі трудової діяльності. У розвиток даної тези наголошуємо на тому, що за умов глобальних трансформацій, котрі відбуваються у світах, що нас оточують, у тому числі у світі самих людей, виникає об'єктивна необхідність не просто оновлення поняттєвого апарату, а наукового опрацювання нової концептології соціально-трудоного аналізу, абсолютно нової мовної формалізації явищ і процесів, що зародились і далі зароджуються в соціально-трудої сфері під впливом інформаційно-комунікаційних технологій. На превеликий жаль, така постановка питання не усвідомлена глибоко багатьма представниками наукової спільноти, які й далі «латають дірки» і пропонують, так би мовити, іти вперед з головою, повернутою назад.

Окреслена принципова позиція якщо не цілком, то значною мірою узгоджується із судженнями та висновками авторитетних учених, політиків, громадських діячів. Приміром, Х. Сомавіа, який багато років очолював Міжнародну організацію праці та був одним з ініціаторів розроблення й упровадження концепції гідної праці, наголошував, що в сучасному світі захист гідної праці – це безперервна і важка боротьба. Домінантне економічне мислення трактує працю як виробничі витрати, які й за умов глобальної економіки мають бути якнайнижчими, щоб продукція залишалась конкурентоспроможною. Працівники розглядаються як споживачі, котрим з огляду на їхні відносно низькі зарплати слід надати легкий доступ до кредитів для стимулювання споживання, що призводитиме до небачених боргів. Ніде не йдеться про суспільне значення праці, яка є основою особистої гідності, джерелом стабільності і розвитку родин, її внеском у розбудову мирного життя спільнот [7, с. 67].

Для нас неприйнятні як твердження відомого британського економіста Г. Стендінга, що провідна ознака нинішнього капіталізму – «товаризація», тобто перетворення всього, зокрема й індивіда, на товар, і що економіка дедалі більше виявляється відчуженою від суспільства, і кожен з нас чи не завтра може набути статусу прекарія [23], так і думка не менш відомого українського

вченого А. Гальчинського, який намагається переконати, що світ рухається ліворуч, у бік людини, і що вже сьогодні відбувається інтенсивна дематеріалізація економічного простору та формування нової соціоцентричної людиноорієнтованої економіки [3]. Вважаємо завищеними й оцінки одного з провідних соціологів сучасності Е. Гідденса, який стверджує, що центральною подією ХХ ст. стала перемога над матеріальним [6].

Відповісти на численні запитання, що постають перед науковцями стосовно до перспектив розвитку соціально-трудової сфери, стає дедалі складніше і не в останню чергу через великомасштабні, різновекторні, швидкоплинні зміни у світі праці загалом і світі гідної праці зокрема.

Парадокс і чи не основна суперечність, які виникли нині, полягають у тому, що коли в економіці і суспільстві відбулося чимало позитивних змін техніко-технологічного, організаційного, управлінського, соціокультурного характеру і коли людиноорієнтований розвиток мав би домінувати, ми спостерігаємо небажані тенденції в соціально-трудовій сфері, зародження нових серйозних викликів і загроз, нестачу гідної праці. Тож є всі підстави для твердження, що комплекс чинників як внутрішнього, так і зовнішнього характеру актуалізують значущість інституту гідної праці. Останній, як ніколи раніше, потребує найпильнішої уваги з боку вчених, політикуму, соціальних партнерів, усіх, хто причетний до опрацювання та реалізації соціально-трудової політики.

Звернення до проблематики гідної праці стало реакцією наукової школи трудовиків КНЕУ на суперечливі, різновекторні, неоднозначні за наслідками зміни, що відбуваються у сфері праці. Викладені у статті судження відображують результати виконання фундаментальної науково-дослідної роботи «Соціально-економічні механізми забезпечення гідної праці в умовах євроінтеграційних процесів та інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України». Проведені дослідження дали змогу перш за все виокремити найбільш значущі чинники, що дестабілізують соціально-трудову сферу та викликають у ній численні асиметрії. Водночас виконані дослідження дозволили обґрунтувати першорядну роль гідної праці в забезпеченні стійкого розвитку та дійти такого висновку: гідна праця має стати стрижневою метою розвитку, переконливою відповіддю на виклики глобалізації та низку інших чинників, що зумовлюють численні асиметрії у розвитку соціально-трудової сфери.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблематиці гідної праці присвячено численні статті та інші публікації, абсолютна більшість з яких розпочинається з посилань на ідею гідної праці, яка була вперше оприлюднена Міжнародною організацією праці (МОП) у 1999 році. Неоціненна 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 [8; 16; 17; 29; 30; 31] дійсно 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 сотні вітчизняних наукових шкіл упродовж 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 отримали ємну назву – гідна праця. Серед представників цих шкіл – О. А. Грішнова, В. М. Данюк, Г. Т. Завіновська, Г. В. Задорожний, А. М. Колот, Я. В. Крушельницька, Ю. М. Куликов, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, С. В. Мельник, В. В. Онікієнко, І. Л. Петрова, В. М. Петюх, В. А. Савченко, В. І. Чернов та інші. Значним є внесок науковців та експертного середовища у розробку методичного інструментарію вимірювання гідної праці, проведення статистичних обстежень та моніторингу реалізації її принципів. Проблематика гідної праці в контексті концептуальних положень та індикаторів знайшла відображення в роботах О. В. Дорош, О. В. Жадан, Н. О. Ільєнко, Г. А. Капліної, Т. А. Коляди, І. В. Лебедева, І. Г. Манцурова, Л. В. Шаульської та інших. Зарубіжні автори – Р. Анкер, Д. Бесконд, Ф. Бонне, Д. Гай, Ф. Еггер, Ф. Мехран, Дж. Риттер, Г. Стендінг, Ж. Фігейредо, Г. Філдс, І. Чернишев, А. Шатеньє здійснили теоретико-прикладне розроблення критеріїв та індикаторів гідної праці в глобальних масштабах, що складає основу розуміння її сутності та змістового насичення з урахуванням рівня розвитку різних країн. Авторами «Профілю Гідної Праці» для України зроблено достатньо успішну спробу відображення інтегрального нормативно-правового поля та статистичного формату гідної праці.

Проте, наявним публікаціям на проблематику гідної праці притаманне некритичне, поверхнєве сприйняття більшості постулатів, які задекларовані в матеріалах міжнародних організацій та викладені в наукових працях. Науково-теоретичне, науково-прикладне підґрунтя гідної праці залишається недостатньо обґрунтованим, методологічно не підкріпленим. Необхідність нового, неупередженого, науково виваженого погляду на проблематику гідної праці очевидна. Адже поширене на шпальтах науково-прикладних видань твердження, що в матеріалах МОП міститься розгалужена, цілісна концепція гідної праці, насправді є перебільшенням. Те, що подається як концепція, за змістом є заклик МОП до політичних еліт країн світу, соціальних партнерів об'єднати зусилля, спрямовані на зниження дефіциту гідної праці. Водночас у матеріалах МОП подано бачення перших осіб цієї міжнародної організації, її експертів щодо сутності, складових гідної праці, її індикаторів тощо. Що ж стосується

цілісної, науково обґрунтованої концепції гідної праці, то її розробка – це завдання та місія наукової спільноти, яка, діставши сигнал, політичний заклик від міжнародної інституції, має всебічно обґрунтувати теорію гідної праці та розробити дорожню карту її реалізації на практиці.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є обґрунтування концептуальних засад гідної праці в умовах становлення нової економіки та постіндустріального суспільства, що дозволить створити теоретико-прикладну платформу для опрацювання механізмів та інструментарію подолання дефіциту гідної праці і забезпечення стійкого розвитку соціально-трудової сфери. Одним із ключових завдань дослідження є сприяння фундаментальному переосмисленню домінант розвитку сфери праці загалом та становлення гідної праці зокрема, що в перспективі має сформувати якісно нове економічне мислення, задіяти інноваційно орієнтовані механізми подолання дефіциту гідної праці.

**Виклад основного матеріалу.** Категорія «гідна праця» у своїй конструкції поєднує дві компоненти, базовою, системотвірною серед яких є «праця». Користуючись популярною термінологією недалекого минулого, «праця» постає як базис, а «гідна» – як надбудова, але за межами колишнього традиційного розуміння підпорядкування їх через формат політекономії. З огляду на зазначене в місії науковців щодо формування нового світогляду соціально-трудового розвитку правомірним є першорядне розкриття сутнісних характеристик, генезису, еволюції поняття «праця», а вже відтак – перехід до розгляду теоретико-прикладних засад інституту «гідна праця», що дозволить розробити стратегічні напрями подолання дефіциту та практичний інструментарій забезпечення гідної праці.

***Праця як фундаментальна основа життєдіяльності людини та провідна компонента суспільного розвитку.*** Креативні, інноваційно орієнтовані дії щодо втілення у життя ідей гідної праці мають розпочатися з нових соціально відповідальних ідей, неординарних суджень та переконань. Сміливість думки – перший сміливий крок. Якщо ми усвідомимо, чого достеменно хочемо досягти, яких цінностей маємо прагнути, які світоглядні переконання маємо сповідувати, якщо наважимося сформувати людиноцентричне, людиноорієнтоване економічне мислення, то й наші дії будуть відповідальнішими, виваженішими, цілеспрямованішими, орієнтованішими на справжні цінності життя загалом і трудового зокрема. Саме це спонукало авторів по-новому виписати теоретичні засади феноменів «праця», «гідна праця», відмовившись від кліше і так званих вічних істин, які заповнили економічну теорію минулої доби та успішно перекочують у теорію і практику сьогодення.

Відправне фундаментальне бачення значущості людини і праці закладено у філософських творах різних історичних періодів. Людина як феномен та

праця як різновид її діяльності постають предметом наукових досліджень з античних часів. В античних філософів – Ксенофонта, Аристотеля – знаходимо пояснення ідей, активності, діяльності людини та аргументовані докази, чому людина не може і не повинна братися одночасно за всі види діяльності. У непрякій, а згодом і в прямій формі йдеться про необхідність поділу праці, причини появи професій, їх еволюцію. У філософських працях більш пізнього періоду знаходимо поглиблені уявлення про працю, її мотиви, цінності, орієнтації людини як носія здатності до праці. Філософи були першими, хто довів, що у процесі трудової діяльності розвивається та вдосконалюється людина і що справжнє багатство суспільства формується у праці, воно не обмежується матеріальним надбанням, але й людиною як суб'єктом трудової діяльності. Праця, як доведено багатьма філософами, має свої особливості залежно від розуміння її цінності та значущості. Чи не найбільш показово це розкрито у працях українського філософа Г. Сковороди: «Праця – визначальна характеристика і показник добробуту кожної людини. Її результат – продукт споживання, але найбільша насолода – процес, протягом якого ми розкриваємося і самостверджуємося як особистість!». Філософ розкриває духовну значущість праці, коли не її результат, а сам процес приносить людині задоволення через усвідомлення її впливу на розкриття внутрішнього потенціалу та самореалізацію. Г. Сковорода підходить до ідеї перетворення праці із засобу існування в найпершу природну потребу і найвищу насолоду особистості, адже «сродна» праця, тобто праця за природними нахилами, здібностями визначає життя людини і становить його сенс, духовно збагачує особистість і дає можливість їй віднайти свій справжній шлях і своє місце у складній системі суспільних відносин [21].

Варто зауважити, що далеко не всі мислителі в минулому мали позитивне ставлення до праці та вважали її основною нормою життя. З іншого боку, маємо усвідомлювати, що людина не завжди була, образно кажучи, закованою у трудові обладунки (трудова зброя). В історії людства існував тривалий період, коли значно більшу, аніж нині, складала частка часу поза працею, і остання не відігравала роль фактора, який організовує та визначає життєдіяльність [20].

Не применшуючи значення досліджень проблематики праці в минулому, починаючи з античних часів, все ж маємо констатувати, що фундаментальні дослідження праці у контексті її змісту, поглиблення поділу, розвитку продуктивних сил, усупільнення виробництва, соціалізації суспільних відносин розпочались у XVIII столітті. Найвідомішими дослідниками проблематики праці у соціально-економічному її вимірі доіндустріальної та індустріальної доби були А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, А. Маршалл й інші видатні учені.

Наукова інтерпретація трудової діяльності та людини як діяльнісного суб'єкта – одне з найбільших досягнень автора «Дослідження про природу і причини багатства народів». Саме А. Сміту належить термін «економічна людина» як вільна особистість, яка не тільки наділена бажаннями і має власні інтереси, а й володіє здібностями створювати щось нове, корисне, необхідне суспільству. Засаднича ідея А. Сміта, яка дістала всебічне обґрунтування, полягає в тому, що особиста вигода «економічної людини» можлива лише через задоволення чієїсь потреби.

Визнаючи величезний внесок учених різних поколінь і наукових напрямів у теорію праці, маємо визнати гостру потребу в оновленні колишніх та опрацюванні нових теоретико-методологічних засад феномену «праця». Остання, як і все, що супроводжує людське буття, постійно еволюціонує, відбуваються глибокі зрушення у її змісті, характері, результативності, видах, ієрархії серед інших ресурсів економічного зростання. Особливо відчутними, багатоплановими та різновекторними є зрушення у світі праці в останні десятиліття, що актуалізує науковий пошук у цій царині.

Попередні наукові розвідки й публікації авторів статті [11; 12; 14; 15] та результати останніх досліджень переконують у тому, що теоретико-методологічна конструкція праці стає завершеною, якщо феномен праці розглядається у двох площинах, а саме – як процес і як ресурс. Водночас украй важливо виокремити нові імперативи праці як процесу і ресурсу, що стають іманентною складовою нової економіки та постіндустріального суспільства.

Маємо визнати, що чимало термінів сучасної теорії праці несуть на собі родимі плями марксизму та політичної економії дотеперішньої економічної системи. Наприклад, звернімо увагу на таке. Політична економія соціалізму, яка виросла на постулатах марксизму, містила своєрідне трактування процесу праці як сукупності простих моментів, складові яких – предмети праці, засоби праці і сама праця. За такої теоретичної конструкції людина у процесі праці постає не безпосередньо, а опосередковано («сама праця»).

За нашим баченням, процес праці – це динамічна система творіння, продукування, доцільних перетворень; це процес передусім розумовий, процес мислення; це симбіоз інтелектуального і фізичного. На виході процесу праці – певна цінність індивідуального і суспільного характеру. У цьому процесі цілезаснувальною, організувальною силою була і залишається людина, яка використовує предмети праці, видозмінює, перетворює їх за допомогою створених нею засобів і технологій, що посилюють продуктивну силу людини працюючої.

З економічного погляду праця як процес поєднує у собі п'ять складових і постає як симбіоз:



- людини працюючої як суб'єкта доцільної діяльності;
- предметів праці (того, на що спрямовані зусилля працівника);
- знарядь праці (засобів, за допомогою яких працівник діє на предмети праці);
- технологій (сукупності способів впливу на предмет праці для зміни його форми чи надання бажаних інших властивостей);
- організації (економічно й соціально обґрунтованого поєднання в оптимальних пропорціях суб'єктів доцільної діяльності, знарядь і предметів праці та створення умов для їх ефективного використання і досягнення мети виробництва).

Поділяємо думку тих учених, які дійшли висновку, що соціальна сутність праці виявляється в сукупності таких її функцій:

- забезпечення людини засобами до існування, створення суспільного багатства;
- головної сфери життєдіяльності людини, її самовираження і самоствердження;
- основи життєвої позиції (статусу) людини;
- базису суспільства і суспільних відносин;
- формування і розвитку особистості.

Розглянувши попередньо деякі теоретико-прикладні аспекти процесу праці, маємо зосередити увагу на ній як ресурсі, як факторі економічного розвитку, на змінах, що відбуваються в рушійних силах розвитку економіки на зламі двох тисячоліть. Зауважимо, що в економічній літературі ресурси іменують також факторами виробництва.

Економічна теорія, яка протягом багатьох десятиліть досліджувала закономірності розвитку економіки індустріального типу, доводить, що основними її рушійними силами є праця і капітал. Результати проведених досліджень дозволяють стверджувати, що в новій економіці, котру правомірно трактувати як економіку розвитку, базовану на знаннях, або «економіку знань», дедалі відчутнішими і чи не основними факторами розвитку стають інноваційна праця та інтелектуальний капітал [13]. Ключовими характеристиками і відмітними рисами економіки знань є:

- визнання інтелектуального капіталу й інноваційної праці головними факторами економічного зростання;
- наявність більш як 50-відсоткової зайнятості інноваційною працею;
- пріоритетний розвиток основних інститутів інтелектуальної діяльності, а саме наукових і освітніх закладів, центрів стратегічних розробок, дослідних лабораторій, інших інтелекто- і знаннємістких галузей, у яких відбувається створення, розподіл і використання знань.

Справді, якщо сучасну економіку розвинених країн світу, як і нову економіку країн, що розвиваються, розглядати крізь призму найвідмітніших рис порівняно з економікою індустріальної доби, то неодмінно дійдемо висновку, що такими рисами є великомасштабні зміни у структурі та якості виробничих факторів, небачене зростання ролі знань, інформації, інтелекту, інновацій. Вислів «хто володіє інформацією, той володіє світом» нині вже можна сприймати як аксіому. Перелічені раніше ресурси сучасної економіки одночасно є й визначальними факторами підвищення ефективності виробництва матеріальних і нематеріальних благ та якості життя населення.

Економічний ресурс, який являє собою сукупність і комбінацію інформації, знань, інтелекту, інновацій, настільки важливий, що його правомірно називати стратегічним. Йому належить майбутнє, поки, не виключено, не з'явиться надстратегічний ресурс, складовими якого стануть гіперінформація, гіперзнання, гіперінтелект, головним носієм яких залишиться людина. Отже, у XXI столітті не природні багатства, не територія, а високі технології, знання, інтелект будуть основою економіки, джерелом добробуту і якості життя. Підтвердженням цьому є досвід розвинених країн, де протягом останніх десятиліть відбувається інтенсивне заміщення основних фондів, матеріальних товарних запасів, інших матеріальних активів нематеріальними.

Незважаючи на те що Україна лише долучається до глобальних інтеграційних процесів, розвиток її економіки перебуває в річищі загальносвітових тенденцій. Інтенсивно зростає рівень інтернаціоналізації господарської діяльності, розвивається інформаційний сектор, розширюється уклад знанневої економіки. Додамо, що умови, які диктують глобалізаційні процеси, для нашої країни є такими самими, як і для розвинених країн. Тому проблема розбудови економіки знань в Україні не є такою, що її передчасно ставити на порядок денний. Сьогодні, коли перед країною постав вибір – потрапити (нехай у перспективі) до числа розвинених країн або ж опинитися на узбіччі світових цивілізаційних процесів, маємо здійснити неупереджений аналіз тенденцій суспільного розвитку, обґрунтувати магістральні напрями розвитку національної економіки, з'ясувати, якими є об'єктивні закони трансформації факторів виробництва і наскільки практика сьогодення розбігається або корелює з ними.

Сучасне суспільство не тільки за назвою, а й, головню, за своїми характеристиками, цінностями, рушійними силами дедалі більше стає інформаційним, знанневим, інноваційним. Це означає, що трудова діяльність стає дедалі більш насиченою саме цими компонентами. Вважаємо, що поняттям, яке уособлює глибокі зміни в елементах процесу праці, у змісті праці, її насиченість новими компонентами і концентрацію цих компонентів, є

саме інноваційна праця, яка у авторському трактуванні постає як трудова діяльність, для якої характерна висока частка знанневої, інтелектуальної, творчої компоненти і яка здатна задовольнити суспільні потреби з більшим корисним ефектом.

У контексті мети нашого дослідження не можемо залишити поза увагою проблематику так званого кінця праці. Економічна, філософська, соціологічна література нині переповнена твердженнями про «кризу праці», «кінець праці у її класичному розумінні». При цьому діапазон оцінок щодо стану та майбутнього світу праці коливається від райдужних до апокаліптичних. Навіть у межах одного концепту – «кінця праці в її класичному розумінні» – існують два полярні підходи. На першому – переконання в тому, що праця як фізичний, важкий, нецікавий, нерадісний, часто монотонний процес відходить у минуле. На заміну подібній праці приходить різноманітна, творча, інноваційно насичена зайнятість, долається наймана праця, формується модель людини діяльності, креативної, вільної, незалежної, морально й духовно багатой.

Для нас неприйнятні крайні оцінки, що стосуються світу праці та відносин, які в ньому формуються. Переконані, що зміни у сфері трудової діяльності не слід оцінювати у координатах: добре-погано, прийнятно-неприйнятно, сприятливо-несприятливо. Не потребує особливих доведень, що трудові практики та моделі праці є більш строкатими за їх станом, а отже, підходи до оцінювання мають бути неупереджені, науково виважені, багатовимірні. До речі, зауважимо, що свою місію, з-поміж іншого, вбачаємо й у тому, аби сформувані об'єктивне бачення того, куди дрейфує світ праці на зламі двох тисячоліть, які позитивні та негативні явища спостерігаються у цій царині та якими є їх наслідки.

***Імперативи нової економіки та інститут гідної праці.*** Сьогодні неозброєним оком можна побачити, що в усіх сферах суспільного життя відбуваються багатовекторні, неоднозначні, суперечливі зміни. У новій економіці, становлення якої пов'язується з посткапіталістичним і постіндустріальним суспільством, із суспільством третьої хвилі та інформатики і зв'язку, з інформаційною та сервісною економікою, або економікою третинного сектору, новим стає все або майже все. Так, нові технології (інформаційно-комунікаційні, нанотехнології тощо) являють собою не просто результат розвитку продуктивних сил (матеріально-уречевлених, людських тощо), а принципово нову виробничо-економічну систему. Нова економіка – це й нові диференційовані види товарів і послуг, це й нова мережа зв'язків та відносин, це й нові масштаби проникнення нових технологій та інших інновацій у виробництво традиційних індустріальних благ. Узагальнюючи

основні риси нової економіки, що містяться в наявних доктринах і концепціях у цій царині, виокремимо такі:

- перетворення знань, інтелекту на провідний ресурс економічного розвитку та головне багатство суспільства;
- розширення можливостей економічного зростання на основі генерування, обробки та передавання інформації;
- переважання в структурі економіки сфери послуг (сервісизація економіки), розширення сектору «виробництва людини», пов'язаного з формуванням і розвитком людського капіталу;
- віртуалізація економіки, що пов'язана з функціонуванням глобальної інформаційної мережі, глобального електронного ринку товарів і послуг;
- утвердження інноваційного багатства нової економіки, в якій пріоритетного значення набуває креативна діяльність людини;
- індивідуалізація особистості і суспільства;
- перехід від вертикально інтегрованих структур до мережевих організацій, поширення принципів рівноправності та співробітництва, домінування останніх над принципами конкуренції та ієрархії;
- участь у глобальних мережевих комунікаціях як умова конкурентного виживання, розвиток конкуренції мереж.

Водночас є всі підстави для твердження, що нова економіка – це й нова людина, яка є її головним ресурсом, провідною продуктивною силою та метою розвитку. Відповідно, подолання соціально-економічної кризи та забезпечення соціально-економічного зростання можливі лише на основі створення умов для гармонійного розвитку людини праці, реалізації її прав та можливостей.

Утім реальністю сьогодення є й те, що розгортання сфери дії нової економіки дедалі інтенсивніше супроводжується дією численних суперечливих тенденцій у царині праці, людського розвитку та функціонування соціально-трудової сфери. Остання все більше асоціюється з унікальним симбіозом явищ, процесів, досягнень, втрат і тенденцій розвитку, які не мають однозначної оцінки.

Автори статті останніми роками у своїх публікаціях наполегливо наголошують, що на рубежі двох тисячоліть світ праці, світ соціально-трудових відносин, образно кажучи, перевернувся. Чи не основний парадокс, який виявився 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, а економічна доцільність стала брати верх над соціальною спрямованістю. Тож змушені констатувати формування загрозливих трендів, небажаних реалій початку нового століття, а

саме: асиметрій в економічному і соціальному розвитку, нестійкості в найширшому її розумінні, десоціалізації відносин у сфері праці, зниження соціальної згуртованості, поширення соціальної ізоляції.

Особливо наочно динаміка нестабільності й асиметрій у багатопланових їх виявах простежується на прикладі соціально-трудової сфери. Останню ми трактуємо як сферу докладання праці з притаманним їй соціальним супроводом, як інституціональний простір для формування, функціонування та розвитку соціально-трудових відносин. Соціально-трудова сфера – це, з одного боку, інститути, що діють на її полі, а з другого – відносини, що супроводжують процес трудової діяльності та створення матеріальних і нематеріальних благ [5, с. 37–38; 14, с. 9–10]. У розвиток даної тези зазначимо, що асиметричність соціально-трудових відносин, у свою чергу, має багатоманітні форми вияву, основними з яких є:

- масові випадки розподілу результатів виробництва (доходів) не на користь найманих працівників;
- порушення прав найманих працівників на гідні умови праці;
- невиконання роботодавцями зобов'язань, передбачених трудовими договорами (контрактами).

В узагальненому вигляді назвемо такі форми асиметрії в царині соціально-трудових відносин:

- інституціональна (несформованість інститутів-норм та інститутів-організацій, які мають унеможливити диспропорції в розподілі ризиків, нерівність прав і стартових позицій і можливостей суб'єктів);
- економічна (свідоме зниження трудового внеску та утиск інтересів у процесі розподілу доходів);
- соціальна (нерівність соціального стану, порушення принципу соціальної справедливості, поглиблення розшарування за рівнем доходів і статків, нерівність доступу до соціальних благ, зростання відмінностей у якості життя);
- інформаційна (нерівномірний доступ і розподіл або спотворення інформації).

Результати виконаних авторами досліджень, які кореспондують з висновками багатьох вітчизняних та іноземних учених, переконують у тому, що левова частка проблем соціально-економічного та соціально-психологічного характеру, з якими стикається економічно активна людина на сучасному етапі, прямо чи опосередковано пов'язана з дефіцитом гідних робочих місць і 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. Важливо зазначити, що дефіцит гідної праці виявляється:

- у безробітті у відкритому чи прихованому вигляді;
- поширенні нестандартних форм зайнятості та атипових трудових договорів;
- зростанні частки робочих місць, зайнятість на яких не забезпечує одержання суспільно прийняттого рівня трудових доходів;
- незадовільних умовах праці та зростаючій соціальній незахищеності працівників у різноманітних формах вияву;
- зростанні масштабів і глибини асиметрій у соціально-трудої сфері, які відтворюють умови для збереження та посилення дефіциту гідної праці.

Складником дефіциту гідної праці є поглиблення деформацій у розподільних відносинах, у т. ч. як у розподілі за працею, так і в розподілі за капіталом. Українські деформовані розподільні відносини провокують зростання нерівності у різноманітних її формах.

Маємо зауважити, що остання фінансово-економічна криза та дальші 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);
- примушення 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, примушення до переукладання трудового договору з безстрокового на строковий);
- невивплата або несвоечасна 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.

Отже, відбувається наростання асиметричності прав і обов'язків, розподілу соціальних витрат і вигід роботодавців, з одного боку, і найманих працівників – з другого. Роботодавці задля формування балансу витрат і вигід на свою користь прагнуть неформальних або напівформальних відносин у сфері праці, які для них стають дедалі привабливішими.

При цьому на полі соціально-трудої відносин набирає сили тенденція до розширення комплексу привабливих для роботодавців неформальних правил і норм поведінки, таких як:

- заробітна плата «у конвертах»;

- безстрокові відпустки;
- скорочений робочий тиждень;
- неоплачувані надурочні роботи;
- атипові графіки робочого часу.

Усе наведене – далеко не повний перелік рис соціально-трудових відносин, що реально функціонують у сучасному світі праці та негативно впливають на інститут гідної праці. За такого стану наймані працівники змушені перебувати одночасно у двох світах праці. Перший – формальний, в якому має чинність оформлений трудовий договір, декларуються права людини праці, і другий – це реальний з його неформальними або напівформальними відносинами, діями в обхід або всупереч досягнутим домовленостям на етапі укладення договору.

Причини, які дестабілізують соціально-трудова сферу, одночасно обмежують і розвиток інституту гідної праці. Назвемо такі причини:

1) глобалізація світової економіки в її нинішньому форматі та неоднозначність наслідків її впливу на всі складники інституту гідної праці [14];

2) лібералізація соціально-економічної політики, складником якої є так званий економцентризм. 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 праці) та механізми його функціонування, посилює різновекторність змін на ринку праці [10];

4) 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 ними принципів гідної праці;

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

6) обмежені масштаби та суто формальне впровадження інституту соціальної відповідальності у сфері праці та соціально-трудових відносин [22];

7) поглиблення асиметрій у розвитку соціально-трудової сфери;

8) наростання кризових явищ у царині цінностей трудового життя.

Змушені констатувати, що світ загалом і світ праці зокрема дедалі більше поляризуються, розшаровуються, диференціюються, а отже, втрачають стійкість і справедливість. І асиметрії за таких умов стають уже не винятком, а правилом. Збереження дефіциту гідної праці – не тільки наслідок прорахунків у політичних,

економічних, соціальних рішеннях, що їх продукують політикум і менеджмент усіх рівнів. Водночас це – і глибокі зміни в джерелах, рушійних силах розвитку, які обумовлюють формування нової багатовекторної економіки в глобальних масштабах, вплив якої на розвиток людини неоднозначний і суперечливий.

Тож відповіддю на численні виклики глобалізованого світу стала ідея гідної праці, ініціювання якої на рівні Міжнародної організації праці слід визнати логічним результатом дії низки об'єктивних обставин. Останні можна звести до чотирьох укрупнених груп.

*Перша група причин* пов'язана з поглибленням процесів глобалізації, з інтернаціоналізацією виробництва, масовим переміщенням його в інші країни, а отже, з потребою встановлення та додержання єдиних стандартів і норм у сфері праці та соціально-трудова відносин. Справді, світова спільнота стала настільки взаємозалежною, що створити базис соціальної й економічної безпеки в окремо взятій країні практично неможливо. На цьому наголошують чимраз більше вчених. Зокрема З. Бауман стверджує, що в одній окремо взятій країні вже неможливо забезпечити громадянам безпечно і безбідне існування, свободу особистості і загальні демократичні права і що нині найбільш цінні та важливі завоювання новітньої історії опинились під загрозою [1, с. 207].

*Друга група причин* пов'язана зі зростаючим у світовому вимірі економічним потенціалом і все більшою здатністю економіки задовольняти індивідуальні та усупільнені потреби членів суспільства і передусім у сфері безпосереднього докладання праці.

*Третя група причин* пов'язана з одним із загальноцивілізаційних трендів кінця ХХ – початку ХХІ ст., а саме з новою роллю людини праці як стратегічного ресурсу, інтенсивним переміщенням у людину праці конкурентних переваг та можливостей стійкого розвитку. Це, у свою чергу, обумовлює адекватні зміни у сфері праці, соціалізацію трудового життя як реакцію на зміни в рушійних силах розвитку, структурі мотивів і цінностей.

*Четверта група причин* – це дія чинників, які дестабілізують соціально-трудова сферу та породжують численні асиметрії в її функціонуванні (детальніше їх проаналізовано далі).

Отже, ми переконались, що причини появи концепції гідної праці – багатопланові й різновекторні. Якщо одні з них пов'язані з якісними трансформаціями у сфері праці, у тому числі з її інтелектуалізацією, розширенням сегмента інноваційної, творчої трудової діяльності, з модифікацією трудової етики та мотиваційних настанов, то інші – з небажаними змінами у соціально-трудова сфері, виявами яких є десоціалізація відносин між працею і капіталом, що характерно для більшості країн, зниження рівня соціальної згуртованості, соціального залучення тощо.



Водночас акцентуємо увагу читача на тому, що однією з основних причин нестійкого розвитку соціально-трудової сфери, збереження дефіциту гідної праці, наявності значних асиметрій у розвитку соціально-трудової сфери є несформованість сучасного економічного мислення та світогляду в багатьох представників так званої еліти, політикуму, вір-менеджменту, усіх тих, від кого залежить стійкий соціально-трудова розвиток, створення умов для реалізації принципів гідної праці.

Обґрунтовуючи актуальність досліджуваної проблематики, наголосимо, що масштаби та якість гідної праці тісно корелюють з радикальними змінами, що відбуваються у сфері зайнятості. Саме створення можливостей для ефективної зайнятості формує реальну платформу для подолання дефіциту гідної праці і забезпечення збалансованого розвитку соціально-трудова сфери.

Результати проведених авторами досліджень дають підстави виокремити низку взаємозв'язаних процесів, які відбулися за останні 10–15 років, набуваючи дедалі більших масштабів та інтенсивності, змінюють зайнятість і усталені параметри глобального та національного ринку праці й украй суперечливо впливають на інститут гідної праці, а саме:

- поширення нових нестандартних форм зайнятості й атипових моделей організації робочого часу;

- підвищення гнучкості ринку праці, яка поширюється на всі його параметри (попит, пропонування, ціну послуг із праці);

- децентралізація колективно-договірного регулювання відносин із приводу зайнятості;

- посилення диференціації сегментів ринку праці, в якому поєднуються елементи доіндустріальної, індустріальної та постіндустріальної епох;

- посилення тренду, коли істотна частина робіт з високою й надвисокою складністю уживається з такою самою частиною робіт з низькою і наднизькою складністю;

- різновекторність процесів, що відбуваються у змісті й характері праці.

Подібно до того, як на початку ХХ ст. з'явилися сотні тисяч робочих місць на конвеєрних лініях з монотонною примітивною працею, на межі двох тисячоліть аналогічні робочі місця з'являються в офісах, в інших структурах з використанням сучасних інформаційних технологій.

Сучасний український ринок праці – це світ контрастів, суперечливих трендів, неоднозначних за наслідками змін. Утім перелік явищ і процесів, що змінюють контури, формат ринку праці, як і світ праці загалом, цим не обмежується, і його можна розширити. Однак важливо усвідомлювати, що трансформація інституту зайнятості – це перш за все небувалі раніше масштаби

застосування нестандартних (атипових, нетрадиційних) форм зайнятості, і серед них:

- 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.

Наше переконання полягає в тому, що розширення масштабів нестандартної зайнятості – це не короткочасна аномалія і не політичний прорахунок, які можна легко усунути за допомогою відповідних «правильних» законів чи інших важелів державної економічної політики. Тут виявляється глобальна тенденція, яка має глибоке соціальне, економічне, політичне та технічне коріння.

Поділяємо думку, що розвиток нестандартних форм зайнятості не тільки розширює досвід громадян у галузі трудових відносин і робить їхню економічну поведінку більш варіативною, а й орієнтує працівників на додатковий приробіток, що пов'язане зі стійкими фізичними і психологічними перевантаженнями, а також з ризиком знецінення нагромадженого кваліфікаційного потенціалу в тих випадках, коли додаткова робота не відповідає основній спеціальності або значно нижча від неї за рівнем кваліфікації.

Отже, наведені тези є підтвердженням не тільки фрагментарних виявів дефіциту гідної праці. Сучасні загрозливі тренди, перекося, асиметрії й аномалії соціально-трудового розвитку, по-суті, свідчать про дальше розгортання кризи праці, національне забарвлення якої на нинішньому етапі метаморфоз українського соціуму доповнюється забарвленням глобального характеру. Це диктує потребу всебічного об'єктивного, неупередженого аналізу трансформації соціально-трудової сфери, виокремлення характерних тенденцій та домінант соціально-трудового розвитку в координатах нової економіки та постіндустріального суспільства, що дасть можливість виявити дієві способи подолання дефіциту гідної праці та розробити дорожню карту втілення її принципів.

***Гідна праця як стратегічний напрямок трансформацій соціально-трудової сфери.*** За останні два десятиліття український соціум пережив великомасштабні, багатовекторні зміни, які трансформували чи не всі складові соціально-економічного буття. Утім ці зміни так і не наблизили суспільство до

стабільності, не додали соціально-економічному розвитку стійкої позитивної динаміки, не усунули асиметрій економічних результатів суб'єктів господарювання, з одного боку, і соціальних здобутків абсолютної більшості населення – з другого. Натомість з'явилися нові та поглибилися дотеперішні ризики, розширилося поле сегментів нестабільності, зросла непередбачуваність наслідків господарської діяльності. Особливо наочно асиметрії в різних її виявах простежуються на прикладі соціально-трудої сфери. Останні стосуються інтересів мільйонів людей і викликають закономірний інтерес усіх суб'єктів ринкової економіки та громадянського суспільства до успішного розв'язання завдань, що постійно відтворюються на полі соціально-трудої сфери. Наукою доведено, що динамізм, масштабність, багатовекторність змін у всіх сферах соціально-трудоого розвитку будуть визначальним трендом найближчих десятиліть. Триває і триватиме далі зміна всіх світів, що оточують людину, – природи, техніки, інститутів праці, як і світу самих людей. І ці зміни аж ніяк не можна оцінювати однозначно або позитивно, або негативно.

У центрі суспільного поступу є економічно активна людина, а тому створення умов для ефективної, безпечної, захищеної праці має стати головною метою діяльності інститутів держави, сторін і суб'єктів соціального партнерства. Зосереджуючись на реаліях сьогодення, маємо визнати, що гідна праця у нашому суспільстві, на жаль, і досі не стала домінантою та надійним джерелом стійкого розвитку.

Нова економіка створює для економічно активної людини одночасно і нові можливості, і нові виклики, і нові випробування. Серед останніх одне з найболючіших – загострення проблеми гідної праці. Реалізація концепції гідної праці на практиці – актуальна проблема для сучасної економіки та її інститутів. Це пов'язано як з дефіцитом гідної праці, що є реальністю сьогодення, так і з роллю та значенням сфери праці для кожної економічно активної людини і суспільства загалом. Сфера праці не може повноцінно виконувати свою місію за недодержання прав людини, збереження та поглиблення незахищеності, прогресуючої соціальної несправедливості, дефіциту гідних умов праці.

Зроблений авторами висновок щодо впливу інституту гідної праці на стійкий розвиток соціально-трудої сфери корелює з політичними закликами й ініціативами Міжнародної організації праці. Так, в ухваленій на 90-й сесії Міжнародної конференції праці резолюції про гідну працю зазначалося, що нині, щоб ліквідувати дефіцит гідної праці, треба звернутися до проблеми маси працівників і підприємств, які часто не мають визнання і захисту в рамках правового регулювання і які характеризуються високим рівнем вразливості та злиденності. Сприяння гідній праці всіх працівників, як жінок, так і чоловіків, незалежно від місця їхньої роботи потребує ухвалення широкої стратегії:

реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці; створення більш широких і ліпших можливостей для зайнятості й одержання доходів; розширення сфери дії соціального захисту; зміцнення соціального діалогу. Ці аспекти гідної праці підкріплюють один одного і становлять комплексну стратегію зниження рівня бідності. Виклик, пов'язаний зі скороченням дефіциту гідної праці, набуває найширших масштабів [16]. Отже, сьогодні гідна праця має стати глобальною метою розвитку та переконливою відповіддю на виклики глобалізації.

За баченням авторів статті інститут гідної праці в найбільш загальному, інституціональному 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 й національної економіки, представницьких органів громадянського суспільства задля того, щоб соціально-економічний прогрес забезпечувався функціонуванням продуктивних, знанневонасичених робочих місць, поліпшенням умов праці, соціалізацією відносин у сфері праці, розширенням прав працівників, розвитком їхніх можливостей.

Інститут гідної праці має яскраво виражений гуманістичний характер, оскільки спрямований на створення умов, за яких економічно активна людина може повною мірою розвивати та використовувати потенціал, виявляти здібності, навички, майстерність, мати безпечні умови праці, одержувати справедливу винагороду за працю, відчувати соціальну захищеність.

Реалізація принципів гідної праці безпосередньо стосується прогресивних змін у соціальній стратифікації суспільства і передусім утвердження потужної верстви середнього класу. Послідовне розширення сегмента гідної праці – це найбільш результативний засіб скорочення масштабів бідності серед працюючого населення і подолання різноманітних виявів нерівності та дискримінацій.

Варто наголосити, що можливості доступу до гідних робочих місць знижуються внаслідок прогресуючої дії низки причин. Перша пов'язана з дефіцитом гідних робочих місць. За умов становлення нової економіки масштаби створення нових гідних робочих місць і скорочення та вимивання дотеперішніх, традиційних, змінюються на користь останніх [10]. Другою причиною, що суттєво обмежує доступ чимраз більшої кількості економічно активних людей до гідних робочих місць, є зростаюча асиметрія між вимогами посісти певне робоче місце і наявними здібностями носіїв ресурсів праці, недостатньою інтелектуальною й інноваційною компонентою у сформованих компетенціях тих, хто претендує на гідне робоче місце.

За всієї важливості 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, свободу, можливість гармонійного розвитку людини праці. Саме цей концепт має домінувати в усіх програмах, доктринах, стратегіях з розвитку інституту гідної праці. Без перебільшення найвиправданішою політикою у царині гідної праці є високопрофесійна, інноваційно орієнтована загальна економічна політика, яка забезпечує конкурентоспроможність національної економіки, в основі якої – наукомісткі робочі місця, найсучасніші технології, що передбачають відповідну якість робочої сили.

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-трудове спрямування, що основою соціальної політики на сучасному етапі має стати соціально-трудова її компонента, що ефективна зайнятість, гідна винагорода за послуги праці та належна соціальна захищеність мають розглядатись як завдання глобального, пріоритетного характеру.

Результати проведених досліджень переконують у тому, що через причини як об'єктивного, так і переважно суб'єктивного характеру інститут гідної праці не має стійкої динаміки розвитку. Особливо це стосується країн, що розвиваються, та країн, які заведено називати країнами з перехідною економікою, зокрема України. Так, проголошений МОП заклик до впровадження принципів гідної праці, численні рішення та резолюції цієї авторитетної міжнародної організації залишаються здебільшого не почутими, не сприйнятими політичною елітою на рівні підсвідомості. Залишаються не вибудованими інструменти макро- та мікроекономічної політики з акцентом на ефективній зайнятості, створенні гідних робочих місць, розширенні можливостей людини праці. Україй повільно в 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 в застосуванні нестандартних форм зайнятості, які породжують низку соціальних та економічних ризиків. Прикро про це писати, але й серед учених не домінує переконання, що саме дефіцит гідної праці є основною причиною деградації соціально-трудової сфери і що бідність, соціальна ізоляція, соціальне відторгнення, соціальна незгуртованість, соціальна нестабільність мають одне коріння.

Розвиток інституту гідної праці ми пов'язуємо з формальною економікою, з формальною зайнятістю з додержанням вимог, які є не взаємозамінними, а суто взаємодоповнювальними. Вважаємо, що механізми функціонування неформальної економіки (правові, економічні, інституціональні, морально-етичні тощо) є такими, що формують та постійно відтворюють умови, за яких одночасна наявність усіх ознак гідної праці неможлива. Така позиція узгоджується з політичними заявами керівних інститутів МОП, матеріалами конференцій цієї організації. Так, на 103-й сесії Міжнародної конференції праці наголошувалось, що неформальна зайнятість – це, по суті, синонім, хоч і неповний, і бідності, і вразливості, і незахищеності. Незважаючи на те що окремі види діяльності забезпечують прийнятний дохід, більшість зайнятих у неформальній економіці осіб працюють у несприятливих і небезпечних умовах праці, для них характерні низька кваліфікація і брак можливостей професійної підготовки; їхні доходи менш передбачувані, нерегулярні та нижчі, ніж доходи працівників формальної економіки, але при цьому вони працюють більш тривалий час, не ведуть колективних переговорів, не мають представницьких прав і часто наймаються на невизначених або прихованих умовах; виключаються або фактично перебувають поза системою соціального забезпечення та трудового законодавства [17, с. 3].

У матеріалах МОП подано вичерпну характеристику сучасної неформальної економіки, у тому числі розкрито її складові, причини розвитку, особливі характеристики тощо. При цьому зазначається, що термін «неформальна економіка» стосується всієї економічної діяльності працівників та економічних суб'єктів, які на основі законодавства або наявної практики зовсім не охоплені або неповною мірою охоплені офіційними правовими нормами. На їхню діяльність не поширюється законодавство, а це означає, що вони перебувають поза межами сфери чинності офіційного законодавства; або вони не охоплюються наявною практикою, коли не застосовується і не забезпечується виконання положень офіційного законодавства, у рамках якого вони діють; або чинне законодавство не сприяє його застосуванню, оскільки це недоцільно, пов'язано зі значними адміністративними труднощами або надмірними витратами [16].

На 103-й сесії Міжнародної конференції праці (2014 р.) було окремо наголошено, що оскільки переважна більшість працівників неформальної економіки та їхні родини не забезпечені соціальним захистом, вони особливо схильні до різноманітних ризиків і непередбачуваних обставин. Поширеність неформальної зайнятості в багатьох частинах світу і повсюдна тенденція до підвищення нестабільності і неформальності зайнятості, яка посилилась у результаті глобальної кризи, не тільки впливає на наявний рівень життя

населення, а й суттєво стримує, згідно з цілою низкою емпіричних даних, підвищення продуктивності домашніх господарств і економічних одиниць, що опинились в оковах неформальної економіки, не дозволяючи їм знайти шлях виходу з бідності. Тому конче треба сприяти їх переходу з неформальної економіки у формальну [17, с. 4].

Зазначимо, що нині й експертне середовище наближається до консенсусу в розумінні того, що збереження масштабної неформальної економіки унеможливорює реалізацію принципів гідної праці та здатність суб'єктів господарювання підвищувати свою продуктивність. У матеріалах 103-ї сесії Міжнародної конференції праці читаємо, що неформальність – це питання переважно якості управління. Зростання неформальної економіки експерти МОП пов'язують з невмілою, неефективною, помилковою і такою, що погано реалізується, макроекономічною та соціальною політикою. Остання часто розробляється без проведення тристоронніх консультацій і за браку відповідних правових та інших інституціональних засад. Водночас у матеріалах згаданої конференції містяться як теоретичні, так і прикладні докази того, що і неформальна зайнятість, і неформальна економіка мають переважно негативний характер. Неформальна економіка може втягувати окремих осіб і підприємства у замкнене коло низької продуктивності та бідності. Послідовна національна стратегія, що стимулює перехід у формальну економіку, має забезпечити визнання того, що неформальна зайнятість породжує численні загрози та ризики для підприємств, працівників і всього суспільства.

Результати власних досліджень переконують, що негативні аспекти праці в неформальній економіці набагато перевищують її позитивні компоненти. І такий висновок не є перебільшенням. Маємо врахувати, що працівники неформальної економіки не здобувають належного визнання, не мають офіційного статусу, їхня діяльність не регулюється з боку державних інститутів і не захищається трудовим і соціальним законодавством. Оскільки вони, як правило, не є членами офіційно зареєстрованих організацій, то їхні інтереси не репрезентовані на колективних переговорах з роботодавцями за участі представників органів державної влади. Слід також зауважити, що зайнятість у неформальній економіці здійснюється переважно на дрібних підприємствах або на робочих місцях, умови праці на яких не відповідають елементарним вимогам. Для такої зайнятості характерні переважно низький рівень кваліфікації та, відповідно, низька продуктивність праці. Їм притаманні нерегулярні доходи, значна тривалість робочого часу, недоступність інформації, професійної підготовки та перепідготовки. Через брак соціального захисту працівники неформальної економіки соціально ізольовані.

У суспільній свідомості під впливом просвітницької та нормативно-правової діяльності МОП, професійної аргументації з боку представників наукових шкіл, фахівців-практиків утверджується думка, що концепція гідної праці і в соціально-трудоному, і в гуманістичному, і в етичному плані – не добродійність або дії на злобу дня, не політичне гасло, яке з часом втрачає сенс, а одна з передумов забезпечення стійкого розвитку, дієвий механізм подолання бідності серед працюючих, розвитку можливостей економічно активного населення, уникнення соціальної ізоляції та підвищення якості трудового життя. Утім наукове середовище так і не спромоглося переконати політикум у тому, що магістральний напрям збалансованого розвитку соціально-трудоної сфери – ліквідація дефіциту гідної праці. У цьому контексті приходиться на згадку відповідь Ф. М. Достоевського на запитання, як він ставиться до соціалістичної ідеї. Після тривалої паузи класик вимовив: «Ідея, звичайно, велика, але боюся, що виконавці такими не будуть».

Зазначимо, що поняття «гідна праця» вперше було сформульоване Генеральним директором МБП Х. А. Сомавіа на 87-й сесії Міжнародної конференції праці. У своїй доповіді він визначив гідну працю як працю з захищеними правами трудящих, яка забезпечує адекватний дохід і соціальну захищеність. Також гідна праця уособлює достатню працю в 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 можуть бути досягнуті без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами [8].

Більш широке визначення гідної праці наведено в пілотній програмі МОП щодо реалізації концепції гідної праці. У цьому документі остання трактується як праця, яка приносить адекватний дохід і при цьому залишає час для інших аспектів життя, надає надійності родині, поважає права людини, дає право голосу і відкриває дорогу соціальній інтеграції. Гідна праця – це шлях, що поєднує економічні та соціальні цілі [31].

Особливості гідної праці в умовах становлення нової економіки окреслено в доповідях Генерального директора МБП «Гідна праця для всіх у глобальній економіці» та «Гідна праця в інформаційній економіці». Зокрема, гідною вважається праця за умов свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності [29]; гідна – це продуктивна праця, за якої поважаються права людини і гарантуються безпека та захист, а також можливість брати участь у прийнятті всіх рішень, які можуть вплинути на діяльність трудящих [30].

Отже, головними характеристиками гідної праці у трактуванні Генерального директора МБП є гідний дохід, додержання прав у сфері праці,



соціальна захищеність працівників, нові можливості для людини праці, які можуть досягатися без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами, за умов свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності.

Аналізовані визначення гідної праці містять низку змістових компонентів, завдяки яким це поняття є одночасно і містким, і багатоплановим, і таким, що відкриває простір для доповнень, для розширеного його тлумачення. Разом з тим ці дефініції гідної праці, як і інший понятійний апарат у матеріалах МОП, мають вади, а саме: розпливчастість формулювань, нечітка методологічна побудова, можливість неоднозначного розуміння окремих постулатів. При цьому підкреслимо, що в дальших публікаціях МОП, зокрема матеріалах сесій Міжнародної конференції праці термінологія з проблематики гідної праці постійно оновлювалась, уточнювалась, але уникнути фрагментарності, методологічних прогалин авторам даних розробок так і не вдалося, що, звичайно, не заперечує значущості концепції гідної праці як такої.

Також зауважимо, що наявні в релевантній літературі та матеріалах міжнародних організацій визначення гідної праці не є діаметрально протилежними чи надто розбіжними, утім не можемо констатувати чистоту й однозначність формулювань. Так, в одних джерелах гідна праця ототожнюється з зайнятістю на гідних робочих місцях, але не наводиться розгорнутої характеристики останніх. У других гідна праця постає як синонім продуктивної зайнятості, а що автор розуміє під останньою – замовчується. У третіх джерелах гідна праця пов'язується з доступністю до робочих місць, реальною можливістю знайти роботу на ринку праці та реалізувати економічну активність. До цього ще додається наявність безпечних та здорових умов праці, можливість розвитку професійних навичок тощо. Поширеними є й трактування, в яких гідна праця пов'язується з продуктивною зайнятістю і набором інших характеристик, котрі на практиці є віддзеркаленням продуктивної зайнятості, а це породжує тавтологію й еkleктичність формулювань.

Зазначимо й те, що не тільки в офіційних документах, матеріалах конференцій, а й у науковій літературі, що містить результати досліджень з проблематики гідної праці, можна натрапити на безліч методологічно хибних, невиважених формулювань, суперечливих тлумачень, а то й на підміну понять.

Тож усе викладене дає підстави для висновку, що поданий у наукових джерелах, матеріалах міжнародних організацій теоретико-прикладний інструментарій у царині гідної праці вельми часто є сукупністю політичних гасел, побажань, загальних суджень, міркувань щодо розбудови нового формату соціально-трудової сфери на основі домінування гідної праці. Утім як зміст гідної праці, так і механізми забезпечення її домінування залишаються не роз'ясненими широкому загалу. Писати просто й доступно про складне у цій

царині мало кому з науковців вдавалося. Найвні фрагментарність, розпливчастість, неоднозначність у тлумаченні концептуальних засад і механізмів розвитку інституту гідної праці породжують безліч невпорядкованих, безсистемних характеристик та індикаторів гідної праці, що наведені в численних публікаціях і методичних розробках. Це яскравий приклад того, коли безумовно правильні, суспільно значущі ідеї, принципи, концепти не мають чіткого, методологічно вивіреного підґрунтя. А без останнього важко сподіватися на ідею, що буде об'єднувати, точно спрямовувати, консолідувати дії всіх соціальних сил задля досягнення нової якості трудового життя.

Важливо наголосити, що оновлення та розвиток теоретико-методологічних основ інституту гідної праці треба розглядати в загальному контексті розвитку науки про працю і соціально-трудова відносини на засадах міждисциплінарного підходу. У багатьох попередніх публікаціях ми наполягали і далі наполягаємо на тому, що за умов глобальних змін, які відбуваються у світі праці, утворилась нагальна потреба не стільки уточнень і доповнень постулатів, що нині превалюють, скільки розбудови нової парадигми теоретичних знань про людину, її працю та відносини, що виникають у процесі трудової діяльності. На тлі різноманітних трансформацій, що відбуваються навколо нас і в нас самих, об'єктивно необхідне не просто оновлення понятійного апарату, а наукове опрацювання нової концептології соціально-трудового аналізу, абсолютно нової вербальної формалізації явищ і процесів, що зародились і наростають у соціально-трудова сфері під впливом інформаційно-комунікаційних технологій та формування нового типу людини праці [11, с. 5-6; 12, с. 8-9]. Це повною мірою стосується і такого складного поняття, явища, без перебільшення феномену сьогодення, яким є гідна праця.

Позиція авторів статті щодо дефініції поняття «гідна праця» така. Гідна праця, як складне, багатопланове явище, має передбачати реалізацію комплексного підходу до його аналізу, виокремлення тенденцій та опрацювання механізмів розвитку. Гідну працю слід розглядати як систему, яка являє собою сукупність взаємозв'язаних елементів (рівнів, суб'єктів, інституцій-норм, принципів, індикаторів, критеріїв, характеристик, механізмів, інструментів) і взаємодіє з іншими складовими (системами, підсистемами) у царині економічної діяльності. Функціонування системи гідної праці на кожному наступному рівні (від глобального до індивідуального) забезпечується відповідними передумовами як компонентами системи попереднього рівня. Оскільки всі системи, підсистеми та їхні елементи тісно взаємозв'язані, то лише комплексні, односпрямовані зміни дозволяють реалізувати принципи гідної праці.

Система гідної праці, як і будь-яка інша соціально-економічна система, перебуває під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх трансформацій, котрі потребують системного аналізу та адекватних реакцій на зміни, що відбуваються.

Концепт гідної праці як теоретико-прикладний фундамент втілення її принципів і визначення магістральних напрямів розбудови інституту гідної праці вміщує системний комплекс компонент, які формують теоретико-прикладне підґрунтя для ідентифікації прогресу у сфері праці та розроблення механізмів та інструментів її забезпечення на різних рівнях – глобальному, національному, мікроекономічному, індивідуальному.

Рамкові умови сучасної концепції гідної праці формуються під впливом глобалізаційних процесів і сучасних уявлень про стандарти трудового життя, соціально-трудова відносин, соціальної справедливості, розвиток можливостей людини праці.

Зміст і практичне значення концепції гідної праці розкривається через її функції: а) методологічну; б) соціально-економічну; в) організаційно-управлінську; г) світоглядну. Розглянемо їх докладніше.

*Методологічна функція* оновленої концепції гідної праці має полягати:

- у формуванні теоретичних засад аналізу тенденцій розвитку соціально-трудова сфери у контексті гідної праці;
- визначенні основних категорій і понять у царині гідної праці;
- розкритті ролі та наслідків гідної праці;
- виокремленні основних характеристик гідної праці;
- обґрунтуванні методологічних підходів щодо визначення критеріїв гідної праці;
- розробленні методичних засад комплексного дослідження і моніторингу соціально-трудова сфери з позиції досягнення цілей гідної праці.

*Соціально-економічна функція* концепції гідної праці, яку належить оновити, полягає в науково-прикладному обґрунтуванні соціально-економічної, у тому числі соціально-трудова політики, реалізація якої має розширити доступ до гідних робочих місць; досягти суспільно прийнятних рівнів продуктивної зайнятості; забезпечити додержання прав у сфері праці та належний соціальний захист працюючих.

*Організаційно-управлінська функція* концепції, що розглядається, полягає:

- у формуванні прикладних засад і технологій розроблення цільових програм реалізації концепції гідної праці;
- визначенні функцій інститутів, задіяних у розробці й реалізації цільових програм гідної праці;
- формулюванні переліку та змісту норм, стандартів, регламентів у царині гідної праці та організаційних засад їх упровадження;

– визначенні ролі і місця кожної сторони і кожного суб'єкта соціально-трудових відносин у реалізації принципів гідної праці.

*Світоглядна функція* концепції, що обґрунтовується, полягає в тому, що основні положення та загальна філософія мають сприяти формуванню сучасного економічного мислення, оновленому розумінню взаємозв'язку та взаємообумовленості соціально-трудового й економічного поступу, формуванню соціально відповідальної діяльності на полі соціально-трудової сфери.

Є всі підстави стверджувати, що проблематика гідної праці не має чіткої прив'язки до конкретних країн чи регіонів. Адже йдеться про загальну проблему усього світу, що глобалізується. Як справедливо зазначає Г. Баклі, формування критеріїв гідної праці і проведення політики щодо втілення цих критеріїв у життя важливі навіть для найменш розвинених країн, поряд із забезпеченням продовольчої безпеки і зниженням бюджетного дефіциту [28]. Водночас очевидним є і те, що кожній країні притаманні свої рівні та масштаби відхилень від еталонів гідної праці. У рамках 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 і рівних умов. У такому визначенні немає розбіжностей з головними аспектами гідної праці, викладеними в доповідях і програмах МОП, – продуктивністю, безпекою, повагою прав трудящих. За наведеними критеріями здійснюється підбір єдиних індикаторів і показників для всіх країн-учасниць МОП, згрупованих за однорідністю економіки, за принципом побудови інтегрального індексу людського розвитку з використанням окремих індексів, які підвищують об'єктивність оцінки.

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 макрорівні – 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 умови додержання прав і розвитку можливостей людини праці.

Головні орієнтири досягнення європейських стандартів трудового життя окреслено намірами про співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, які засвідчують формування глобального контуру вітчизняної економіки та українського соціуму. У контексті

євроінтеграційних процесів концепт гідної праці, спрямований на забезпечення поліпшення якості людського життя, має охоплювати такі компоненти, як збільшення кількості та поліпшення якості робочих місць з гідними умовами праці; сприяння розвитку соціальної та правової справедливості в контексті реформування ринку праці; сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість і захищеність; стимулювання розвитку інклюзивних ринків праці, що сприяють залученню соціально вразливих осіб; зменшення обсягів неформальної економіки за допомогою трансформації нелегальної зайнятості; підвищення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці; модернізація системи соціального захисту, зокрема щодо якості, доступності та фінансової стабільності; скорочення бідності та посилення соціальної єдності; забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей, подолання дискримінації в усіх її формах і виявах; посилення можливостей соціальних партнерів і сприяння соціальному діалогу [24].

З урахуванням Профілю гідної праці для України, в якому серед індикаторів гідної праці зазначені і передумови гідної праці (зокрема, економічний і соціальний контекст гідної праці), і інструменти забезпечення гідної праці (наприклад, соціальний діалог), можна виділити критеріальні компоненти гідної праці на національному рівні, а саме: можливості зайнятості, вільну працю, продуктивну працю, безпеку праці, рівність на роботі.

*Можливості зайнятості* охоплюють форми трудової активності та безробіття, характеризують кількість нових і модернізованих робочих місць, що відповідають ознакам гідності.

Серед соціально-економічних індикаторів гідної праці згідно з зазначеним Профілем, розробленим у ході виконання Проекту МОП/ЄС «Моніторинг та оцінка прогресу з питань гідної праці», можливості зайнятості відображуються показниками рівня зайнятості та безробіття в розрізі вікових категорій від 15 до 70, від 15 до 64 років, частки молоді, що не навчається та не працює, зайнятості у неформальному секторі економіки.

Існує нагальна потреба розширити спектр показників, котрі 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.

Домінантами соціально-трудоого формату в інноваційній економіці, на думку авторів, слід вважати тріаду: збільшення масштабів зайнятості в інноваційній сфері, функціонування конкурентоспроможних робочих місць, високу частку висококваліфікованої робочої сили [4]. Крім зміни кількісних

параметрів за структурою економіки зайнятість набуває ознак гнучкості, динамічності, ефективності, що передбачає новий зміст, види, форми зайнятості та їх постійне оновлення, поліпшення якості людського капіталу, реалізацію творчого та інтелектуального потенціалу у сфері праці.

Правомірно стверджувати: до 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, у рамках посилення гнучкості зайнятості. Свідченням прогресу щодо зайнятості, на думку авторів, могли б стати також заходи з вирішення проблеми зайнятості молоді та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів (завдяки забезпеченню збалансованості ринку праці та ринку освітніх послуг). Тому індикатор, що відображує можливість доступу до сфери зайнятості, крім традиційних показників: рівня зайнятості, рівня безробіття, частки молоді, що не навчається та не працює, зайнятості у неформальному секторі – слід доповнити тими, що відтворюють сучасні світові тенденції становлення нової економіки та розвитку соціально-трудої сфери.

Особливо гострою донині залишається проблема конкурентоспроможності робочих місць. Практика засвідчує: в економіці України домінують низькотехнологічні робочі місця, що спричиняє низьку продуктивність праці, гальмує зростання рівня заробітної плати, унеможлиблює випуск конкурентоспроможної продукції. В умовах становлення нової економіки, коли значно посилюється роль та зростає частка інформаційного сектору, відбуваються закономірні зміни у структурі робочих місць. Еклектичність вітчизняної економіки, коли її сектори являють одночасно різні технологічні уклади з притаманними їм специфічними системами організації праці, обумовлює необхідність реалізації низки заходів щодо створення нових високотехнологічних робочих місць і модернізації діючих з метою доведення їх рівня до конкурентоспроможного. Виходячи з таких міркувань комплекс показників слід доповнити часткою робочих місць за технологічними укладами.

З урахуванням науково-прикладного доробку щодо діагностики якості зайнятості авторами пропонується здійснювати вимірювання прогресу у сфері гідної праці на платформі диверсифікації зайнятості та поширення інноваційних і нестандартних її форм за умови забезпечення належного соціального захисту.

На наше глибоке переконання, гідна зайнятість дедалі більше має ґрунтуватися на розширенні масштабів третинного сектору та інноваційної сфери, підвищенні рівня конкурентоспроможності робочих місць, використанні висококваліфікованої робочої сили, що, у свою чергу, передбачає забезпечення всебічного професійного розвитку працівників і гідної винагороди за працю. Викладене дає змогу внести пропозицію доповнити спектр показників за індикатором «можливості зайнятості» такими компонентами як диверсифікація зайнятості, гідні робочі місця, зайнятість населення за статусом, освітня складова зайнятості, гнучкість зайнятості, гарантії зайнятості, зайнятість за окремими соціально вразливими групами населення, безробіття.

*Вільна праця* як праця без примусу ідентифікує вибір форми зайнятості та місця роботи, забезпечує свободу створення об'єднань. Оскільки формат гідності охоплює формальний сектор економіки та офіційне працевлаштування, одним з базових соціально-економічних індикаторів гідної праці, на переконання авторів, слід вважати позитивну динаміку формальної зайнятості. До сьогодні питання неформальної зайнятості, яка є свідченням дефіциту можливостей на ринку праці формального сектору, залишається дискусійним з позиції міжнародних інституцій та концепту гідної праці. Наведені вище обґрунтування щодо негативних аспектів праці у неформальній економіці, які набагато перевищують її позитивні компоненти, дають підставу для висновку: свідченням прогресу у сфері праці щодо форми зайнятості та місця роботи слід вважати зниження частки неформальної зайнятості загалом та тіньової зокрема. Підтвердженням прогресу у сфері праці є, безумовно, і ліквідація дитячої праці та зменшення частки зайнятих підлітків.

*Продуктивна праця* означає високий рівень віддачі для всіх сторін соціально-трудових відносин від використання трудового потенціалу, що виявляється у прирощенні макро- та мікроекономічних показників, забезпеченні гідної винагороди за результати праці за умови збалансованого задоволення інтересів цих сторін.

*Безпека праці* – соціальна захищеність (медичне страхування, виплата пенсій, допомог, фінансова підтримка в разі нещасних випадків, захворювань на виробництві) та додержання санітарно-гігієнічних умов праці та техніки безпеки праці на робочому місці.

*Рівність на роботі* відображує участь у соціальному діалозі (як можливість брати участь у регулюванні соціально-трудових відносин), однакові можливості доступу до робочих місць і відсутність дискримінації за всіма ознаками, зважаючи на обмеженість фізичних можливостей людини.

З метою виявлення дефіциту та перспектив забезпечення гідної праці в окремих сферах економічної діяльності та територіальних одиницях критерії та

показники гідної праці диференціюються за галузевою та регіональною ознакою з виокремленням пріоритетів.

На мікрорівні гідна праця постає динамічною комбінацією умов, можливостей, інститутів-норм, за спільної дії яких забезпечується ефективна, вільна, захищена, сприятлива за умовами зайнятості, за якої працівник має змогу одержувати прийнятний трудовий дохід, розвивати свій потенціал і самореалізовуватися, а роботодавець – підвищувати конкурентоспроможність і забезпечувати збалансований розвиток організації.

Основними складниками забезпечення гідної праці на мікрорівні можна назвати, на наш погляд, такі:

- надання доступу до робочих місць, які підпадають під визначення «гідне робоче місце»;
- створення безпечних, комфортних умов праці на робочих місцях, які підпадають під визначення «гідні умови праці»;
- забезпечення можливості застосовувати досконалі форми та методи організації праці;
- забезпечення основоположних прав працюючих у сфері праці;
- надійний соціальний захист від ризиків, що виникають у процесі трудової діяльності;
- розширення можливостей зайнятих у суспільному виробництві, зокрема: можливостей розвивати трудовий потенціал і підвищувати конкурентоспроможність; можливостей участі у різноманітних формах виробничої демократії; можливостей захищати власні інтереси як індивідуально, так і через представницькі органи соціального партнерства (соціального діалогу); можливостей вибору в процесі трудової діяльності, а саме вибору форми зайнятості, режиму роботи тощо.

Зазначені ознаки потребують конкретизації та розширення з урахуванням стадії життєвого циклу організації, кожна з яких вирізняється особливостями політики управління персоналом та соціально-трудовими пріоритетами найманих працівників залежно від їх посадового статусу.

Гідна праця на індивідуальному (особистісному) рівні – це праця, яка є одночасно ефективною, безпечною, захищеною та такою, що забезпечує розвиток можливостей впливати на прийняття соціально значущих рішень щодо умов праці, одержання прийнятних доходів; на формування та розвиток колективно-договірної практики; обстоювати свої інтереси на засадах соціального діалогу.

Розуміння компонент гідної праці на індивідуальному (особистісному) рівні має передбачати міру задоволення базових потреб і статус працівника. Для працівників, зусилля яких спрямовані на задоволення базових потреб,



гідною слід вважати працю, яка задовольняє індивіда за своїми моральними, матеріальними, якісними, кількісними та змістовними характеристиками, не завдає шкоди здоров'ю і сприяє розвитку здібностей людини. При цьому під моральними характеристиками розуміють відсутність суперечностей між узвичаєними морально-етичними нормами та духовними цінностями індивіда; під матеріальними – достатній для задоволення базових потреб індивіда та членів його родини рівень винагороди за працю; під якісними – характеристики організації робочого місця; під кількісними – час, витрачений індивідом на трудову діяльність виходячи з можливості вибрати оптимальну тривалість робочого часу та з достатності доходу для забезпечення свого існування; під змістовними – функції, зміст виконуваної роботи. Головними ознаками гідної праці для згаданої категорії працівників є забезпечення мінімальних стандартів у сфері доступності та безпеки праці. Для працівників, у яких базові потреби задоволені, актуалізуються такі вектори гідної праці, як можливість забезпечити гідний рівень життя та можливість самовираження. Як бачимо, на особистісному рівні переплітаються об'єктивні та суб'єктивні аспекти гідної праці, які можуть варіювати залежно від їх сприйняття самими працівниками.

Опрацьовуючи концептуальні засади інституту гідної праці на індивідуальному (особистісному рівні), маємо обов'язково зважати на те, що економічно активна людина протягом трудової діяльності перебуває на різних етапах життєвого циклу і що конкретні характеристики, виміри гідної праці можуть еволюціонувати. За всієї важливості і гідної винагороди за працю, і трудових прав, і гендерної рівності, і можливостей розвитку, і соціального захисту тощо акценти щодо певних характеристик гідної праці протягом життя змінюються. Так, для молоді, яка розпочинає трудову діяльність, безумовними пріоритетами є забезпечення рівноправного, справедливого, такого, що не припускає дискримінації, доступу до гідних робочих місць; можливість проходження виробничої підготовки та одержання профорієнтаційних послуг; розширення можливостей щодо професійного розвитку. Для молодих матерів на перший план виходять можливість узгодження професійної діяльності з виконанням родинних обов'язків, проблеми захисту прав дітей, підтримки молоді родини з боку держави, забезпечення гендерної рівності, захисту прав. Проте в міру професійного зростання для людини праці важливими стають чи не всі інші складники гідної праці, включаючи додержання прав у сфері праці, можливість розвитку та набуття компетенцій протягом життя, право і можливість об'єднання, представництво інтересів, ефективна політика щодо умов і охорони праці, гідна винагорода за послуги праці тощо.

Важливо наголосити, що всі складники гідної праці та інтереси суб'єктів трудової діяльності на різних етапах життєвого циклу тісно переплетені. Так,

брак належних умов для матерів щодо поєднання можливості роботи в організації і виконання родинних обов'язків скорочує можливості використання трудового потенціалу та самореалізації людини як працівника; унеможливорює збалансоване врахування інтересів родин, суспільства і суб'єктів господарювання; обмежує можливості гармонійного розвитку дітей. Саме тому необхідне системне сприйняття всієї проблематики гідної праці, врахування загальних і специфічних потреб суб'єктів трудової діяльності протягом усього періоду активної участі в суспільному виробництві. У свою чергу, це викликає потребу створення надійних інструментів та механізмів реалізації принципів гідної праці, як-от проведення дієвого соціального діалогу, здатного охопити інтереси всіх соціальних партнерів та опрацювати спільні узгоджені дії на полі соціально-трудої сфери.

***Взаємозв'язок та взаємодія трудових цінностей і гідної праці як філософська платформа розроблення сучасного концепту гідної праці.*** Практика переконливо підтверджує: соціум кінця ХХ – початку ХХІ ст. переживає хронічну хворобу, діагноз якої – неадекватність пріоритетів, прагнення до розширення масштабів виробництва та послуг у будь-який спосіб і за будь-яку ціну, покладання надії на безмежне споживання, скерованість на зростання, за якого немає розвитку. За світогляду економцентризму панує примат економічного над соціальним, недооцінка, неусвідомлення достеменної ролі позаекономічного у нашому житті.

Немає сумніву в тому, що праця, участь у національному господарстві й у віддаленому майбутньому відіграватимуть провідну роль у життєдіяльності людини, будуть чинниками, що організують і визначають більшість параметрів життя. За таких умов постає нагальна потреба постійного відстежування динаміки цінностей трудового життя, виявлення ризиків виникнення асиметрій соціально-трудоого характеру та реалізації заходів, що унеможливають розвиток негативних тенденцій у сфері праці та соціально-трудоого відносин.

Сучасні трансформації соціально-трудоого сфери стали безумовним доказом того, що основною перешкодою на шляху збалансованого її розвитку постає дефіцит гідної праці – праці, яка стає втіленням цінностей трудового життя.

Дотепер проблематика цінностей трудового життя залишалась поза увагою науковців-економістів. Науковий доробок філософського та соціологічного напрямку також не дає однозначного розуміння цінностей як таких і не містить ґрунтового аналізу цінностей трудового життя. Переважна більшість учених, які досліджують ціннісну проблематику, схиляються до думки, що саме цінності як норми, як ідеали, як критерії вибору та оцінки є регулятором активності людини. Проблема динамізму та виміру трудових цінностей у ситуації швидкоплинних соціально-економічних змін – одна з

найактуальніших у сфері управління працею та регулювання соціально-трудова відносин.

Цінність, як філософська категорія, визначає важливість явищ природи, продуктів суспільного виробництва, форм суспільної організації, історичних подій, моральних вчинків, духовних творів тощо для людства, окремого суспільства, народу, соціальної групи на конкретному етапі історичного розвитку. Поняття «цінність» відображає один з найсуттєвіших моментів практичної взаємодії людини з навколишнім середовищем та іншими людьми. Кількісні та якісні характеристики цінностей перебувають у подвійній залежності – від внутрішніх властивостей її носія та від потреб і прагнень суспільної людини, яка виступає адресатом цінностей. Провідним фактором розвитку цінностей, їхніх якісних змін і кількісного нагромадження є історична, соціально-економічна практика.

У трактуванні М. Вебера цінності – це етичні імперативи трудової діяльності [2]. За позицією австрійського психолога В. Франкла цінністю для людини є те, що її зрушує, скеровує і творить її особистість у всіх вимірах її буття (біологічному, психічному і духовному) [25]. У межах гуманістичної психології А. Маслоу було застосовано поняття «філософія цінностей», основою якої є вільний вибір [32]. Останнє означає, що людина здійснює відповідальний вибір чогось, що стає її цінністю. Отже, щоб визначити цінності особистості, важливо виокремити їх ієрархію на підставі вільного вибору. Американський психолог Г. Мюррей конкретизував низку цінностей: добре фізичне самопочуття, володіння власністю, авторитет як спроможність приймати рішення, розуміння фактів і теорій, краса, ідеологія [33]. Е. Толмен, американський психолог, визначав цінність як привабливість цільового об'єкта, який одночасно є потребою, що стимулює поведінку [35]. У моделі Ш. Шварца, професора Єрусалимського університету, цінності визначаються як керівні принципи широкого спектра мотивів, що впливають на ставлення, погляди та дії людей [34]. Російський філософ і психолог С. Рубінштейн під цінностями розумів значущість для людини чогось у світі [19].

Отже, цінність – це суб'єктивно-об'єктивна філософська субстанція, що залежить від мотивів і переживань людини й одночасно втілюється у предметних і соціальних носіях.

Ситуація щодо трудових цінностей і настанов у сучасній Україні має свої особливості. Незважаючи на те що норми радянської трудової моралі зруйновані, формування трудових цінностей і настанов не починається з нуля. У генетичному коді українського народу збереглися трудові традиції недалекого минулого, коли праця передусім була обов'язком кожного радянського громадянина. Сьогодні відбувається постійне наповнення трудових

цінностей і настанов українців «західними» якостями, необхідними для оновлення українського соціуму. Сучасні реформи в Україні містять західний імпульс модернізації, тому і трансформація цінностей трудового життя відбувається на основі синтезу ліберального і національного, модернізаційного і традиційного в суспільстві та державі. Відбувається оновлення пріоритетів минулого, їх імплементація в пріоритети теперішнього і майбутнього.

Глибинне теоретико-методологічне опрацювання та постійний моніторинг динаміки трудових цінностей украї важливі для пошуку дієвих інструментів утілення принципів гідної праці на різних рівнях. Трудові цінності працівника визначають найвагоміші складові гідної праці на індивідуальному рівні та формують його ставлення до праці. Компанія, побудована на єдності трудових цінностей її співробітників, стає найбільш гармонійною і динамічною формою бізнесового співтовариства. Панівні в суспільстві трудові цінності об'єднують людей в єдину соціальну спільноту, сприяють соціальній згуртованості.

Змушені констатувати, що більшість публікацій на цю тему переповнені міфами, судженнями, з яких складається гігантська теоретико-практична конструкція економцентризму, максимізації прибутковості, економічного зростання за будь-яку ціну, котре не супроводжується розвитком людини – її можливостей, потенціалу, морально-духовних якостей.

Наукове обґрунтування цінностей трудового життя має свою давню історію і здійснювалося переважно в контексті усвідомлення сенсу життя, призначення людини, опанування філософії появи людини на цьому світі та того, як вона має прожити своє життя. Варто зауважити, що думки вчених зі світовим ім'ям стосовно до цінностей, сенсу життя, розуміння того, яке життя плодотворне, а яке ні, залишаються далеко не однаковими, а нерідко й протилежними. Широко відоме судження З. Фрейда: коли людина ставить запитання щодо сенсу і цінностей життя, то вона не зовсім здорова. Не менш відомий і інший вислів ученого, в якому він констатує, що у своїх дослідженнях «величезної будівлі» людської психології він залишився на рівні «підвалу». Утім чимало й дослідників, які намагались і далі намагаються піднятися на «верхні поверхи», і одним з них є В. Франкл. На думку останнього, ставити запитання стосовно до сенсу і цінностей життя – це ще не хвороба. Навпаки, В. Франкл вважає, що хвороба розпочинається тоді, коли людина не знаходить відповідей на ці запитання. Найвідоміша праця В. Франкла має назву «Людина у пошуках сенсу». У ній є слова, які чітко характеризують і позицію згаданого автора, і його кредо: «Я бачив сенс свого життя у тому, щоб допомагати іншим побачити сенс у своєму житті» [25, с. 36].

На думку В. Франкла, життя в цілому і трудове зокрема, в якому мало усвідомленого, плодотворного, мало сенсу, – неповноцінне життя, за якого

людина постійно відчуває порожнечу в собі. Чому це так? Відповідь його така: прагнення до пошуку і реалізації людиною сенсу життя – це природжена мотиваційна настанова, домінанта, що притаманна всім людям і є рушійною силою поведінки і розвитку особистості. Щоб жити й активно діяти, вважає психоаналітик, людина має вірити, розуміти сенс своїх вчинків. Брак сенсу породжує в людині стан, який В. Франкл називає екзистенціальним вакуумом. Останній посилюється техніко-технологічною експансією, індустріальним і постіндустріальним розвитком у їх нинішньому форматі, коли темп, напруженість, постійні зміни роз'єднують людей, коли руйнуються родинні зв'язки, а суспільство стає дедалі більш фрагментованим.

Справжня реальність є такою, що нова економіка та постіндустріальне суспільство в їх нинішньому форматі не дозволяють подолати глобальну суперечність між потребою пошуку сенсу життя та можливістю його знаходження, коли фундаментальні життєві орієнтири руйнуються під тиском небачених темпів, змін, напруження (фізіологічного, психологічного), втрати можливості самоідентифікації.

Не вчора це сталося і не в окремо взятій країні, але неупереджений аналіз переконує нас у тому, що один із глобальних феноменів сьогодення є таким: суспільна свідомість дедалі більше пронизується духом економцентризму, про що згадувалося раніше. Ще за індустріальної доби економічно активна людина почала демонструвати втрату здатності цінувати вільний час і повноцінно його використовувати, активно відпочивати, одержувати насолоду від спілкування в колі родини та друзів, збагачуватися морально й духовно, виявляти відповідальність, мати високу культуру праці. Ще в лекції, прочитаній М. Вебером студентам Мюнхенського університету (1918 р.), йшлося про те, що доля нашої епохи з характерною для неї раціоналізацією й інтелектуалізацією, і перш за все розчаклуванням світу, полягає в тому, що вищі найбагатші цінності пішли із суспільної сфери або в потойбічне царство містичного життя, або в братську близькість безпосередніх відносин окремих індивідів один з одним [2, с. 733-734]. Майже через століття вже ми з вами можемо засвідчити, що вищі шляхетні цінності і насамперед цінності господарсько-трудої діяльності й далі дрейфують у небажаному напрямку.

Нова економіка та постіндустріальне суспільство в нинішньому їх форматі надто часто прищеплюють економічно активній людині спотворені цінності, які не пов'язані з найголовнішим – бажанням людини бути щасливою і на роботі, і вдома, оптимізувати час роботи та дозвілля, діставати задоволення від перебування в родинному колі, змістовно відпочивати тощо.

Тож не випадково соціально відповідальні представники наукової спільноти чимраз частіше б'ють на сполох з приводу небажаних змін у

структурі цінностей трудового життя, гіпертрофованих виявів окремих із цих цінностей, небажаних напрямів їх дрейфу. З'являються публікації з новими, незвичними, а то й екзотичними назвами на кшталт «Щастя не у ВВП», «Як визначити індекс щастя?», «Куди дрейфують трудові цінності?», «Коли будемо працювати, щоб жити, а не навпаки?».

За прогнозами американського вченого, заслуженого професора в галузі управління системами Д. Медоуза, якщо теперішній спосіб ведення господарства, його філософія, ціннісні орієнтації не зміняться, то до 2100 р. відбудеться крах світової системи господарства, а люди будуть приречені на жалюгідне існування з вичерпаними ресурсами [18, с. 133]. Драматизм, на думку німецького соціолога, психолога та філософа Е. Фромма, полягає в тому, що вперше в історії фізичне виживання людського роду залежить від радикальної зміни людського серця [26, с. 211]. Наведемо й висновки вже згаданого нами В. Франкла, які базуються на результатах опитувань випускників Гарвардського університету. Через 20 років після закінчення багато з нас, – пише вчений, – незважаючи на те що за цей час не тільки зробили кар'єру, але й жили на вигляд цілком благополучним і щасливим життям, скаржилися на непереборне відчуття повної втрати сенсу. Постійно примножуються ознаки того, що відчуття браку сенсу стає дедалі поширенішим явищем [25, с. 24-25]. І такий небажаний перебіг подій відчуває чимраз більше людей. Десь там, глибоко в душі кожної свідомої людини перманентно з'являються думки щодо філософських аспектів сенсу життя в цілому і трудового зокрема, необхідності зміни мотиваційних настанов, перегляду власних прагнень, оптимізації зусиль тощо. Тобто розглядувана проблематика стосується всіх і кожного.

Феномен поглиблення кризи цінностей трудового життя, кризи гідної праці – це вже не феномен окремо взятих країн з перехідною економікою чи тих, що розвиваються. Це також і феномен розвинених країн, і яскраве свідчення цьому – монографічне дослідження відомого німецького економіста і політолога М. Хефера, яке має символічну назву «Можливо, капіталізм не хоче, щоб ми були щасливі?» [27].

М. Хефер досліджує одну з найдивніших закономірностей сучасного суспільства: чому люди в країні, яка успішно розбудувала сильну соціальну економіку, має незаперечні переваги у реалізації соціальної політики, все більше незадоволені обставинами свого життя і врешті-решт собою? Чому нинішні ідеали не мають нічого спільного з поняттями щастя, задоволення, які були такі близькі й очевидні в недалекому минулому? М. Хефер дає переконливі пояснення «дивних» закономірностей еволюції сучасного суспільства, ерозії

загальнолюдських цінностей, втрати численних морально-духовних опор, які ще донедавна забезпечували стійкий розвиток економіки та суспільства.

Відомий з літературних джерел так званий парадокс Істерліна (судження та висновки, що дістали назву «парадокс Істерліна», належать американському економістові Р. Істерліну, який ще 1974 року встановив, що незважаючи на суттєве зростання доходу на душу населення порівняно з 1950-ми роками американці не стали більш задоволені своїм життям. Основний результат досліджень Р. Істерліна є таким: за зростання добробуту люди лише незначно стають щасливішими. Цей висновок вніс дисонанс у традиційну економічну науку, яка завжди виходила з засновку, що люди розумно вибирають те, що принесе їм великий зиск. Вони вибирають певну професію або машину, або місце проживання, тому що очікують, що це поліпшить їхнє життя. В іншому разі вони б цього не робили або вибирали б щось інше. Коли ж люди можуть дозволити собі більше товарів, більше задоволень від придбання інших благ, у них поліпшується добробут і за традиційною логікою зростає загальна задоволеність своїм буттям. Утім численні опитування, у тому числі проведені Р. Істерліном, не підтвердили цього) лише згодом зі статистично-дослідного факту переріс в усвідомлення достеменних цінностей суспільного буття. Тож переконані в тому, що той шлях, який пройшов свого часу М. Хефер, – шлях позбавлення хибних уявлень щодо цінностей трудового життя – багатьом нам ще належить пройти. У більшості сфер життя, зазначає вчений, важливо, скоріше, як, а не скільки. Ми розуміємо це, але рідко застосовуємо цей принцип на практиці й ніяк не можемо позбавитися старої ідеології нагромадження. Очевидно, психологічно ми все ще живемо в «доістерлінській» добі та вважаємо, що зростаючий добробут підвищує і нашу задоволеність [27, с. 12]. Розвиваючи цю думку, автор наголошує на тому, що в багатьох випадках наша соціальна ринкова економіка справді видається безпорадною: робоче навантаження збільшується, тому що логіка промислової ефективності постійно підвищує темп, а стресовому нарощуванню виробництва протистоїть лише незначний приріст споживання. Поширене в суспільстві відчуття, що вибраний вектор розвитку є «не таким», «не виправданим», не в останню чергу пов'язане, на думку М. Хефера, з тим, що люди вкрай невдоволені постійним неспокоєм, прискоренням, тривалими стресами в усіх сферах свого життя, але при цьому невпинно й далі виснажують себе роботою над зростанням у професійному, особистісному і моральному плані, навіть не розуміючи, для чого вони це роблять. Саме таку поведінку і необхідно пояснити. Ми вчиняємо так тому, пише автор, що всі ми, більшою чи меншою мірою, засвоїли менталітет, який підштовхує нас до гри у максимізацію зиску – менталітет «внутрішнього пуританина», який у теперішній час у чистому вигляді виявився у

«каліфорнійському капіталізмі» [27, с. 192]. Те, що саме цей менталітет, «дух капіталізму», перебуває в основі капіталістичного розвитку, – це фундаментальне відкриття М. Вебера. На початку була протестантська трудова етика, без якої ніколи не зміг би виникнути промисловий капіталізм. М. Хефер показав, що М. Вебер і досі актуальний для нашого сучасного суспільства, вказав на сліди пуританського духу, який залишається сильним і сьогодні. Саме завдяки йому, поряд з достатком, могла зберегтися потреба у роботі як у вищій цінності суспільства. І далі М. Хефер наголошує, що не капіталізм як такий і не якість закону ринку заважають нам жити хорошим життям. Оскільки робота і (ілюзорний) професійний успіх мають надто велике значення для нашого відчуття власної цінності, ми нехтуємо заради них речами, які насправді приносять нам задоволення. У хвилини роздумів ми це розуміємо. Можливо, нам варто зробити висновки і перш за все менше працювати – особливо в ті періоди життя, коли ми через роботу ризикуємо прогавити щастя, наприклад, коли створюємо родину [27, с. 192-193].

Підбиваючи підсумки міркувань на тему – чи стала нинішня економіка системою, що працює для людини, М. Хефер робить такі висновки: поклавши руку на серце, економіка в минулі десятиліття не вирізнялася тим, що просувала концепцію хорошого життя на шкоду прискоренню, логіці ефективності і прибутковості або впровадженню ринку і грошей у всі можливі сфери життя. Навпаки, вона просувала якраз останнє. Вона охоче ділиться пропозиціями про те, як за допомогою ще більшої конкуренції підвищити ефективність, прибутковість і зайнятість. Вона висловлюється за збільшення робочого дня, більш високу частку зайнятості населення, стимулювання попиту, дерегуляцію і т. ін. М. Хефер зовсім не хоче заперечувати, що для всього цього кожного конкретного разу можуть бути достатні економічні підстави. Проте в загальному вигляді це – усього лише програма прискорення спіралі зростання і споживання [27, с. 89-90]. На думку вченого, економіка має наблизитися до реальності у своєму розумінні людини й у своєму баченні суспільства загалом. Водночас економіка в особі її суб'єктів має спрямувати свій інтерес на наслідки прискорення і споживацтва і на той факт, що здебільшого ми надто багато працюємо, а споживання приносить нам надто мало задоволення.

Наведені щойно судження, до яких багаторазово апелює М. Хефер у зазначених та інших аналогічних інтерпретаціях, є настільки очевидними й переконливими, що більшість читачів готові, на нашу думку, підписатися під ними, висловити свою підтримку та схвалення його думок. Водночас автор аналізованої монографії ставить перед читачами запитання, на які самотужки нелегко знайти відповідь, і серед них: чому феномен постійного прагнення до



максимізації результатів у всіх сферах економічного і соціального життя, яке забезпечувало небачений раніше успіх європейської цивілізації в індустріальну епоху, у наш час вийшов за межі розумного? чому чим більше люди заробляють, тим більше вони схильні витратити час на заняття, які роблять їх нещасними (миряться з довгою дорогою на роботу, у них залишається все менше вільного часу на родину та друзів)? чому сучасний капіталізм дедалі більше нагадує Сізіфа, який знов і знов повинен підіймати важкий камінь угору, і чи не даремно ми виснажуємо себе роботою, не досягаючи мети? А можливо, капіталізм зовсім не хоче, щоб ми були щасливі?

Неупереджений аналіз свідчить, що нова економіка та постіндустріальне суспільство в нинішньому їх форматі все менше створюють умови для вияву на практиці таких цінностей, як стабільність, стійкість і справедливість.

Отже, усе викладене переконливо підтверджує й наші власні висновки, що світи, що оточують нас, і передусім світ праці, змінюються на очах, але змінюються суперечливо, різновекторно, непередбачувано. Мозаїка суспільних змін поповнюється новими елементами, явищами, процесами, які надто часто трансформуються у виклики стійкого розвитку. Можемо стверджувати, що небажаний розвиток подій на полі соціально-трудової сфери пов'язується з деградацією морально-суспільних цінностей, зі збереженням пуританського духу прискорення та змін, що межують із самоціллю і здоровим глуздом, зростанням будь-якою ціною і в будь-який спосіб, а отже, зростанням, котре не супроводжується розвитком людського потенціалу, людських можливостей, людських цінностей і їх досягненням.

Визначаючи певний внесок представників наукової спільноти в дослідження проблематики цінностей людини, маємо визнати, що досягнення в цій царині все ще межують з поразками. На сьогодні ані вітчизняні, ані іноземні науковці не спромоглися виконати жодного фундаментального дослідження цінностей трудового життя в умовах становлення нової економіки. Досі бракує усвідомлення, що цінності трудового життя не можуть утвердитися без їх формування і досягнення в контексті реалізації принципів гідної праці.

Аргументована констатація поглиблення кризи цінностей – це не відкриття наукової школи КНЕУ, і ми на це не претендуємо. Нашим внеском у теорію і практику збалансованого соціально-трудового розвитку є новий людиноорієнтований концепт взаємодії, розвитку та досягнення цінностей трудового життя і гідної праці. Кожний крок на шляху формування сучасного мислення та світогляду, подолання ортодоксального економцентризму, опанування новітньої філософії взаємозв'язку позаекономічного (морально-духовного) й економічного має стати і кроком до утвердження високих цінностей трудового життя. У свою чергу, реалізація на практиці принципів

гідної праці має сприяти утвердженню духу людиноцентризму, нових морально-духовних цінностей і сучасного світогляду. І це не надумане пишномовне теоретизування. Ідеться про філософію життя, філософію розвитку, яку ми маємо опанувати, проте це вдається все важче.

Слід дослухатися думок багатьох представників соціологічних шкіл, які стверджують, що одна з очевидних і реальних загроз, що постала перед економічно активною людиною, – неадекватність оцінок, ціннісних орієнтирів і неадекватність дій у змінюваному, дрейфуючому світі економіки, інститутів, самих людей. Чому це так? З відомої теореми американського соціолога У. Томаса випливає, що люди діють саме так, як вони розуміють реальність. І, відповідно, якщо люди реальність сприймають неадекватно (а це цілком імовірно в умовах, коли постійні зміни в навколишньому світі й у світі самих людей стають не винятком, а нормою), то такими само неадекватними будуть і їхні дії, а на позитивні прийнятні результати за таких обставин чекати марно.

Відомий російський соціолог Ю. Дуберман, розмірковуючи над здатністю економічно активної людини своєчасно й адекватно вибудовувати ієрархію цінностей трудового життя, справедливо наголошує на тому, що дуже рідко ми здатні зіставляти свої рішення з мотиваційною структурою своєї ж особистості, зі своїми ціннісними орієнтаціями і вже тим більше з такою глибинною особистісною характеристикою, як сенс самого свого існування на цій Землі. Розмірковувати над настільки абстрактними й далекими від тверезої реальності питаннями нам і ніколи, і складно, і нестерпно. До пори, до часу питання щодо сенсу життя, питання з розряду «вічних» ми відсилаємо філософам. І лише на схилі років свого життя, на спливі свого фізичного існування на Землі неминуче і боляче замислюємося над цим питанням, каємося, гадаючи, що життя могло б бути прожите зовсім інакше, якби цю складну духовну частину свого існування ми могли б усвідомити і зрозуміти раніше [9, с. 18].

Якщо виходити з цивілізаційних концептів міркувань, з оцінок філософських, то маємо припустити, що криза гідної праці, криза соціального в найширшому його розумінні – це криза цінностей. Тож маємо по-новому виписати та зрозуміти сучасні цінності трудового життя, опанувати достеменну роль і значення соціального, морально-духовного, позаекономічного в нашому житті. Від одержимості зростанням без розвитку маємо перейти до пошуку нової парадигми цінностей трудового життя. Саме зважаючи на зазначене маємо провадити дальші наукові дослідження з проблематики гідної праці.

Отже, за умов, що склалися (поглиблення кризи цінностей, втрата багатьма членами суспільства здатності визначати ціннісні орієнтири, що іманентні потребам розвитку особистості, кризові явища в царині гідної праці, асиметрії між мотиваційними настановами соціально значущими і медійно

спотвореними, штучно пов'язаними тощо), представники наукових шкіл і передусім шкіл соціально-трудового спрямування мають приділити підвищену увагу реальним цінностям трудового життя в координатах нової економіки та постіндустріального суспільства; вибудувати дорожню карту розширення можливостей формування та досягнення означених цінностей.

**Висновки і перспективи подальших розвідок.** Об'єднуючою думкою матеріалів цієї публікації є та, що у всіх сферах суспільного життя на рубежі двох тисячоліть відбуваються великомасштабні, різновекторні зміни, які стосуються всіх і кожного. При цьому цілком очевидним є посилення значення соціально-трудових наслідків глобальних змін, що відбуваються. Вважаємо справедливою поширену думку про те, що саме соціально-трудові проблеми будуть визначальними в новому столітті.

Матеріали статті спрямовані на сприяння фундаментальному переосмисленню доміант розвитку сфери праці загалом та становлення гідної праці, зокрема, що в перспективі має сформувати якісно нове економічне мислення, задіяти інноваційно орієнтовані механізми подолання дефіциту гідної праці.

Запропонований авторами формат концепції гідної праці має, по-перше, перетворитися на розгалужену систему 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 формуватимуться 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 створення належних умов (правових, організаційних, економічних, інституціональних, психофізіологічних тощо) для ефективної зайнятості. Така вимога спрямована на подолання дефіциту гідної праці та дальший розвиток соціально-трудової сфери.

Переконані, що оновлена концепція гідної праці має ввібрати неоціненні теоретичні і прикладні розробки, виконані за безпосередньої участі й підтримки Міжнародної організації праці та інших міжнародних інституцій у царині соціально-трудового розвитку, урахувати новітні тенденції трансформації соціально-трудової сфери, позбавитися фрагментарності й розпливчастості попередніх напрацювань та надати інститутам економіки і суспільства чітку доктрину перетворень у соціально-трудовій сфері.

Формування оновленої концепції гідної праці має здійснюватися з огляду на те, 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 тощо), що створюються на всіх рівнях ієрархічної структури економіки та суспільства за сприяння держави та інститутів соціального партнерства.

За умов поглиблення кризи цінностей та поширення кризових явищ в царині гідної праці слід приділити підвищену увагу реальним цінностям трудового життя; вибудувати дорожню карту розширення можливостей формування та досягнення означених цінностей.

Теоретико-методологічні обґрунтування концепту гідної праці, викладені у статті, слугують основою для подальших науково-прикладних досліджень щодо механізмів її забезпечення в умовах становлення нової економіки та євроінтеграційних процесів.

Сподіваємося, що результати опублікованих тут теоретико-прикладних досліджень дозволять зацікавленому читачеві уявити інститут гідної праці у всьому його різноманітні, відчуті прогресивні тенденції та усвідомити проблеми соціально-трудоного розвитку. Матеріали статті допоможуть фахівцям-практикам зрозуміти стрижневі напрями розбудови соціально-трудоної політики на різних рівнях ієрархічної структури суспільства, що спрямована на подолання дефіциту гідної праці та утвердження високих стандартів трудового життя.

### **Список використаної літератури**

1. Бауман З. Пять прогнозов и множество оговорок / З. Бауман // Иностранная литература. – 2006. – № 8. – С. 199–210.
2. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с.
3. Гальчинський А. Світ розвертається ліворуч – в бік людини / А. Гальчинський // Дзеркало тижня. – 2016. – № 40. – 29 жовт.
4. Герасименко О. Соціально-трудоі домінанти інноваційної економіки: сучасний стан та тенденції розвитку в Україні / О. Герасименко // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 6. – С. 38–45.
5. Герасименко О. О. Трансформація соціально-трудоі сфери: передумови, закономірності, імперативи // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Вип. 23. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 34–47.

6. Гидденс Э. Неспokoйный и могущественный континент: что ждет Европу в будущем? / Энтони Гидденс ; пер. с англ. А. Матвеевко, М. Бендет. – М.: Издат. дом «Дело» РАНХ и ГС, 2015. – 238 с.
7. Доклад о человеческом развитии 2014. Обеспечение устойчивого прогресса человечества: Уменьшение уязвимости и формирование жизнестойкости / пер. с англ.; Программа развития ООН. – М.: Весь Мир, 2014. – 227 с.
8. Достойный труд: доклад Генерального директора / 87-я сессия Междунар. конф. труда. – Женева: МБТ, 1999. – 106 с.
9. Дуберман Ю. Е. Человеческое измерение / Ю. Е. Дуберман. – М.: Канон+: Реабилитация, 2013.
10. Колот А. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміанти розвитку / А. Колот, О. Кравчук // Економічна теорія. – 2015. – № 1. – С. 5–25.
11. Колот А. Розвиток науки про працю і соціально-трудоі відносини та її роль у переформатизації та формуванні сучасного економічного мислення // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 6. – С. 3–10.
12. Колот А. Розвиток наук про працю та соціально-трудоі відносини на засадах міждисциплінарності // Соціально-трудоі відносини: теорія та практика. – 2014. – № 2(8). – С. 7–26.
13. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. М. Колот // Економічна теорія. – 2007. – № 2. – С. 3–13.
14. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.
15. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грiшнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
16. МБТ: Заключение о достойном труде и неформальной занятости / Междунар. конф. труда; 90-я сессия. – 2002.
17. МБТ: Переход от неформальной к формальной экономике: доклад V (1) / Междунар. конф. труда; 103-я сессия. – Женева, 2014.
18. Медоуз Д. Л. Пределы роста: докл. по проекту Римского клуба «Сложное положение человечества» / Д. Л. Медоуз, И. Рендерс, В. В. Беренс; пер. с англ. – 2-е изд. – М.: МГУ, 1991. – С. 133.
19. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир / С. Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.
20. Сидорина Т. Ю. Цивилизация труда: заметки социального теоретика. – СПб.: Алетейя, 2014. – 400 с.

21. Сковорода Г. Повне зібрання творів: у 2 т. / Г. Сковорода. – К.: Дніпро, 1973. – Т. 1. – 531 с.
22. Соціальна відповідальність: навч. посіб. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за заг. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2015. – 519 с.
23. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс / Г. Стэндинг. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.
24. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: міжнар. 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)
25. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М.: Прогресс, 1990. – 372 с.
26. Фромм Э. Человек для себя. Иметь или быть? / Э. Фромм. – Мн.: Изд. В. П. Ильин, 1997. – С. 211.
27. Хёфер М. Может быть, капитализм не хочет, чтобы мы были счастливыми? / М. Хёфер; [пер. с нем. яз. А. Обломская]. – СПб.: Крига, 2015. – 208 с.
28. Buckley G. J. Decent work in a least developed country: A critical assessment of the Ethiopia PRSP [Електронний ресурс] / G. J. Buckley // Working Paper. – 2004. – № 42. – 40 р. – Режим доступу: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09\\_237\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_237_engl.pdf)
29. Decent work for all in a global economy [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>
30. Decent work in the information economy: Report of the Director-General. – Geneva. – December 2000.
31. ILO. 2000. Decent work pilot program [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/>
32. Maslow A. Toward a psychology of being / A. Maslow. – New York: Van Nostrand, 1968.
33. Murray H. Exploration in Personality / H. Murray. – New York: Oxford University Press, 1938. – 790 p.
34. Schwartz S. Basic Human Values: theory, methods and application / S. Schwartz // *Risorsa uomo: Rivista di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione*. – 2007. – No. 13. – P. 261–283.
35. Tolman E. A Psychological Model / E. Tolman // *Toward a general theory of action* / ed. by T. Parsons, E. A. Shils. – Cambridge : Harvard University Press, 1951. – P. 277–361.

### References

1. Bauman, Z. (2006), “Five predictions and many reservation clauses”, *Inostrannaja literature*, vol. 8. – pp. 199–210.
2. Veber, M. (1990), *Izbrannye proizvedenija* [Selected Works], Progress, Moscow, Russia.
3. Hal'chyns'kyj, A. (2016), “The world turns to left – to the side of person”, *Dzerkalo tyzhnia*, no 40. – 29 zhovt.
4. Herasymenko, O. (2010), “Social and labor dominants of innovative economy: current state and trends development in Ukraine”, *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 6. – pp. 38–45.
5. Herasymenko, O. (2010), “Transformation of social and labor sphere: background, regularities, imperatives”, *Formuvannia rynkovoї ekonomiky*, vol. 23, pp. 34–47.
6. Giddens, Je. (2015), *Nespokojnyj i mogushhestvennyj kontinent: chto zhdet Evropu v budushhem?* [Turbulent and Mighty Continent: What Future for Europe?], Izdat. dom «Delo» RANH i GS, Moscow, Russia.
7. PROON (2014), Human Development Report. Sustainable human progress: Reducing vulnerability and resilience of the formation Doklad o chelovecheskom razvitii. New York.
8. MBT (1999), Decent work. Report by the Director. The 87th Session of the International Labor Conference, Zheneva.
9. Duberman, Ju. E. (2013), *Chelovecheskoe izmerenie* [The Human Dimension], Kanon+ : Reabilitacija, Moscow, Russia.
10. Kolot, A. and Kravchuk, O. (2015), “Human and the new economy: theoretical and methodological analysis of the interaction and dominant development”, *Ekonomichna teoriia*, vol.1, pp. 5–25.
11. Kolot, A. (2012), “The development of science of labor and social and labor relations and its role in formatting and formation of modern economic thinking”, *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 6, pp. 3-10.
12. Kolot, A. (2014), “Development of science on labor and social and labor relations on the principles of interdisciplinarity”, *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, vol. 2 (8), pp. 7-26.
13. Kolot, A. M. (2007), “Innovative work and the intellectual capital in system of factors of formation of knowledge economy”, *Ekonomichna teoriia*, vol. 2, pp. 3–13.
14. Kolot, A. M. (2010), *Sotsial'no-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku* [The social and labor issues: state relations, new challenges and trends], KNEU, Kyiv, Ukraine.

15. Kolot, A. M., Hrishnova, O. A. and Herasymenko O. O., (2009), *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny: pidruchnyk* [Labour Economics and social and labour relations], KNEU, Kyiv, Ukraine.

16. MBT (2002), "The International Labour Office: Conclusions concerning decent work and the informal employment. International Labour Conference, the 90th Session".

17. MBT (2014), "The International Labour Office: The transition from the informal to the formal economy. Report V (1), International Labour Conference, the 103rd session".

18. Medouz, D. L. (1991), *Predely rosta: dokl. po proektu Rimskogo kluba «Slozhnoe polozhenie chelovechestva»* [Limits of growth. Report on the project of the Club of Rome "The difficult situation of mankind"], MGU, Moscow, Russia.

19. Rubinshtejn, S. L. (2003), *Bytie i soznanie. Chelovek i mir* [Being and consciousness. The man and the world], Piter, Sankt-Peterburg, Russia.

20. Sidorina, T. Ju. (2014), *Civilizacija truda: zametki social'nogo teoretika* [Civilization labor: notes of social theorist], Aletejja, Sankt-Peterburg, Russia.

21. Skovoroda, H. (1973), *Povne zibrannia tvoriv: u 2 t.* [Complete Collection of Works: in 2 vol.], Dnipro, Kyiv, Ukraine.

22. Kolot, A. M., Hrishnova, O. A. and Herasymenko O. O. (2015), *Sotsial'na vidpovidal'nist'* [Social responsibility], KNEU, Kyiv, Ukraine.

23. Stjending, G. (2014), *Prekariat: novyj opasnyj klass* [The Precariat: The New Dangerous Class], Ad Marginem Press, Moscow, Russia.

24. International document (2014). Agreement on Association between Ukraine and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States, available at: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_011)

25. Frankl, V. (1990), *Chelovek v poiskah smysla* [Man in search of Meaning], Progress, Moscow, Russia.

26. Fromm, Je. (1997), *Chelovek dlja sebja. Imet' ili byt'?* [Man for Himself. To Have or To Be?], Izd. V. P. Il'in, Minsk, Belarus.

27. Hjofer, M. (2015), *Mozhet byt', kapitalizm ne hochet, chtoby my byli schastlivymi?* [Vielleicht der Kapitalismus gar nicht, dass wir glücklich sind?], Kriga, Sankt-Peterburg, Russia.

28. Buckley, G. J. (2004), "Decent work in a least developed country: A critical assessment of the Ethiopia PRSP", *Working Paper*, vol. 42, available at: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09\\_237\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_237_engl.pdf)

29. Decent work for all in a global economy, available at: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>

30. Decent work in the information economy: Report of the Director-General, 2000, December, Geneva, Swiss.



31. ILO. 2000. Decent work pilot program, available at: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/>

32. Maslow, A. (1968), *Toward a psychology of being*, Van Nostrand, New York, USA.

33. Murray, H. (1938), *Exploration in Personality*, Oxford University Press, New York, USA.

34. Schwartz, S. (2007), “Basic Human Values: theory, methods and application”, *Risorsa uomo: Rivista di Psicologia del Lavoro e dell’Organizzazione*, vol. 13, pp. 261–283.

35. Tolman, E. A. (1951), *Psychological Model / Toward a general theory of action* / ed. by T. Parsons, E. A. Shils, Harvard University Press, Cambridge, USA.

**Kolot A., Doctor of Economic Science, Professor; Herasymenko O., Ph.D. in Economics, Associate Professor, SHEE «Kiev national economic university named after Vadym Hetman»**

**Concept of decent work as a theoretical and applicable platform for development of social and labour area**

Modern view on the institute of decent work is substantiated. The key quintessence of the article is the author's vision of decent work as a strategic vector for modernizing the social and labour area in conditions of formation of new economy and post-industrial society. A new interpretation of phenomena «work», «decent work» is presented. Causes of occurrence and forms of manifestation of decent work deficit are presented. The influence of institute decent work on the sustainable development of social and labor sphere has been proven. The contents of components of decent work have been disclosed. The relationship of the deficit of decent work and labor values is substantiated.

**Key words:** social and labor area, decent work, decent work deficits, the concept of decent work, decent work components.

**Колот А.М., д.э.н., профессор; Герасименко О.О., к.э.н., доцент, ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана»**

**Концепт достойного труда как теоретически-прикладная платформа развития социально-трудовой сферы**

Обоснован современный взгляд на институт достойного труда. Ключевая квинтэссенция статьи – авторское видение достойного труда в качестве стратегического вектора модернизации социально-трудовой сферы в условиях становления новой экономики и постиндустриального общества. Приведена новая трактовка феноменов «труд», «достойный труд». Выявлены причины возникновения и формы проявления дефицита достойного труда. Доказано влияние института достойного труда на устойчивое развитие социально-трудовой сферы. Раскрыто содержание компонентов достойного труда. Обоснована взаимосвязь достойного труда и трудовых ценностей.

**Ключевые слова:** социально-трудовая сфера, достойный труд, дефицит достойного труда, концепт достойного труда, компоненты достойного труда.