

Колот А. М.,

д-р екон. наук, професор,
проректор з науково-педагогічної роботи,
завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці
kolot@kneu.kiev.ua

Герасименко О. О.,

канд. екон. наук, доцент,
кафедра управління персоналом та економіки праці
gerasimenko_o_o@ukr.net

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Колот А. М.,

д-р экон. наук, проф.,
проректор по научно-педагогической работе,
заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда

Герасименко О. А.,

канд. экон. наук, доцент,
кафедра управления персоналом и экономики труда

ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана»

Kolot A. M.,

ScD in Economics, Professor,
Vice rector in Charge of Research and Academic Affairs,
Head of Personnel Management and Labour Economics Department,

Herasymenko O. O.,

PhD in Economics, Docent,
Associate Professor of Personnel Management and Labour Economics Department,
SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ГІДНОЇ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ РОЗВИТКУ

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASIS OF DECENT WORK: PROBLEMS AND DIRECTIONS OF DEVELOPMENT

Обґрунтовано сучасний погляд на інститут гідної праці. Виокремлено причини дефіциту гідної праці та дестабілізації соціально-трудової сфери. Викладено авторський концепт гідної праці як стратегічний орієнтир розвитку соціально-трудової сфери.

Обоснован современный взгляд на институт достойного труда. Выделены причины дефицита достойного труда и дестабилизации социально-трудоной сферы. Изложен авторский концепт достойного труда как стратегический ориентир развития социально-трудоной сферы.

In the article, further scientific development has received the conceptual and institutional platform of decent work as a strategic transforming direction of the social and labor sphere. This article contains the author's concept of theoretical and methodological principles of the Decent Work Institute. There is substantiated the practical importance of the Decent Work Institute in the developing of social and labor sphere. The objective causes of ideas on developing the concept of decent work are examined. It is shown destabilizing factors and asymmetry of social and labor sphere in the context of decent work deficit. It is proved that under present-day conditions, the decent work should become a global goal of development

and a convincing response to challenges of globalization. Author's interpretation of the Decent Work Institute is proposed. It is substantiated the importance of the Decent Work Institute in the functioning of the social and labor relations. It is proved the necessity of the transition from the informal to formal economy as the framework conditions for the formation and development of the Decent Work Institute. There is determined the negative effects of informal employment in the context of the implementation of principles of decent work. The reasons for limit development of the Decent Work Institute are determined. It is proved that one of the main causes of unsustainable development of social and labor sphere, conservation deficit of decent work is insufficient scientific processing of decent work issues, immaturity modern economic thought and worldview. It is noted that the modernization and development of theoretical and methodological bases of the Decent Work Institute should be carried out in the general context of science on labor and social and labor relations on the basis of a multidisciplinary approach. Authors' position on the definition of "decent work" as a complex, multifaceted phenomenon and systems is grounded. A concept of decent work as the theoretical and applied foundation of embodiment of the principles of decent work and determination of the main ways of establishing the Decent Work Institute is proposed. The functions of the concept of decent work are revealed. It is determined the components of decent work at the global, national, microeconomic and individual (personal) levels. The implementation directions of the concept of decent work in the context of European integration are revealed. Theoretical and methodological rationale of the concept of decent work is contained in this article as a basis for further scientific and applied research on the socio-economic dimension and the legal format of decent work, mechanisms to its ensure under conditions of the new economy and European integration processes.

Ключові слова. Соціально-трудова сфера, гідна праця, дефіцит гідної праці, концепт гідної праці, компоненти гідної праці.

Ключевые слова. Социально-трудовая сфера, достойный труд, дефицит достойного труда, концепт достойного труда, компоненты достойного труда.

Key words. Social and labor sphere, decent work, decent work deficits, the concept of decent work, decent work components.

Вступ. Неупереджений аналіз розвитку глобального світу на рубежі двох тисячоліть доводить, що в усіх сферах суспільного життя відбуваються багатовекторні, неоднозначні, суперечливі зміни. Важливо підкреслити, що за усієї кардинальності цих змін в оточуючих нас світах — світі природи, світі техніки, світі економіки та інститутах суспільства — значення праці в житті економічно активної людини залишається значним, а для більшості людей — вирішальним. Суспільно корисна праця відіграє вирішальну роль у розвитку економіки і суспільства, є основою добробуту сімей, реалізації накопиченого потенціалу та самореалізації людей праці.

У центрі суспільного поступу знаходиться економічно активно людина, а тому створення умов для продуктивної, безпечної, захищеної праці має перебувати в центрі уваги 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.

У розвиток попередньої тези наголошуємо на тому, що реалізація концепції гідної праці на практиці — одна з найактуальніших проблем 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 в цілому. Остання (сфера праці) не може виконувати повноцінно свою місію за недотримання прав людини, збереження та поглиблення незахищеності, прогресуючої соціальної несправедливості, дефіциту гідних умов праці.

Проблематиці гідної праці присвячено сотні статей та інших публікацій, 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 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, Н. Д. Лук'янченко, 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 і 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. Лебедєва, І. Г. Манцуrowa, Л. В. Шаульської та інших.

Зарубіжними авторами запропоновані різні методологічні підходи до критеріїв та індикаторів гідної праці, що складають основу розуміння її сутності та змістового насичення. Важливий внесок у розвиток теоретичних засад гідної праці зробив Г. Філдс. Особливістю перших кроків в ідентифікації гідної праці стало оцінювання доступності зайнятості. Подальші науково-прикладні розробки, авторами яких є Р. Анкер, Ф. Еггер, Ф. Мегран, Дж. Риттер, І. Чернишов, містять критерії, що охоплюють обов'язкові вимоги до якості зайнятості, зокрема вільна та продуктивна праця. Розширення списку критеріїв гідної праці, який містить свободу об'єднань і соціальний діалог, здійснено Д. Бескондом, Ф. Меграном, А. Шатеньє. Інтегральний індекс гідної праці запропонували Ф. Бонне, Г. Стендінг, Ж. Фігейредо, приділяючи особливу увагу безпеці та захищеності працівників.

Проте, публікаціям на проблематику гідної праці притаманне некритичне, поверхнєве сприйняття більшості постулатів, які задекларовані в матеріалах міжнародних організацій і викладені в наукових працях. Науково-теоретичне, науково-прикладне підґрунтя гідної праці залишається недостатньо обґрунтованим, методологічно не підкріпленим. Подальшого наукового розвитку потребує концептуально-інституціональна платформа гідної праці як стратегічного напрямку трансформації соціально-трудової сфери. Пропонована читачам стаття містить авторський концепт теоретико-методологічних засад інституту гідної праці.

Постановка завдання. Необхідність нового, неупередженого, науково виваженого погляду на проблематику гідної праці є очевидною. Поширене на шпальтах науково-прикладних видань твердження, що у матеріалах МОП міститься розгалужена, цілісна концепція гідної праці, насправді є перебільшенням. Те, що подається як концепція, за змістом є закликом МОП до політичних еліт країн світу, соціальних партнерів об'єднати зусилля, що спрямовані на зниження дефіциту гідної праці. Водночас у матеріалах МОП міститься бачення очільників 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, отримавши сигнал, посил, політичний заклик від міжнародної інституції, має всебічно обґрунтувати теорію гідної праці та розробити «дорожню карту» її реалізації на практиці.

Результати дослідження. Результати виконаних авторами досліджень, які кореспондують з висновками багатьох вітчизняних і зарубіжних учених, переконують у тому, що лівова частка проблем соціально-економічного та соціально-психологічного характеру, з якими стикається економічно активна людина на сучасному етапі, прямо чи побічно 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. **Формами вияву дефіциту гідної праці** є:

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

Автори статті упродовж багатьох останніх років у своїх публікаціях наголошують на тому, що світ праці, світ соціально-трудових відносин на рубежі двох тисячоліть, образно кажучи, «перевернувся». Чи не основне протиріччя, яке проявилось наприкінці ХХ — початку ХХІ століть, полягає у тому, що у 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, економічна доцільність бере верх над соціальною спрямованістю. Вимушені констатувати, що асиметрії в економічному і соціальному розвитку, нестійкість у самому широкому її розумінні, десоціалізація відносин у сфері праці, зниження соціальної згуртованості, поширення соціальної ізоляції — усе це тренди, небажані реалії початку нового століття.

Особливо наочно динаміка нестабільності, асиметрій у багатопланових їх проявах простежується на прикладі соціально-трудової сфери. Останню автори розглядають 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 іншого, відносини, що супроводжують процес трудової діяльності та створення матеріальних і нематеріальних благ (*детальніше див.: [13, с. 9–10; 3, с. 37–38]*).

Чинники, що дестабілізують соціально-трудова сферу у світовому її вимірі та викликають численні асиметрії у ній, мають як об'єктивний, так і суб'єктивний характер. Результати проведених досліджень дозволили виокремити найзначиміші серед них (чинників), визначити їх пріоритетність і наслідки дії (*детальніше див.: [10, с. 208–209; 14, с. 150–151]*).

Узагальнені висновки з проблематики, що розглядається, є такими.

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

1) глобалізація світової економіки у її нинішньому форматі та неоднозначність наслідків її впливу на усі складові інституту гідної праці (*детальніше див.: [13]*);

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

3) формування нової економіки, яка докорінно змінює усталені елементи ринку праці (попит, пропозицію, ціну послуг праці) та механізми його функціонування, посилює різновекторність змін на ринку праці (*детальніше див.: [1]*);

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 останніми принципів гідної праці;

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

6) обмежені масштаби та формальний формат впровадження інституту соціальної відповідальності у сфері праці та соціально-трудових відносин (*детальніше див.: [18]*);

7) зростання асиметрій у розвитку соціально-трудової сфери.

У розвитку виконаних раніше досліджень та оприлюднених висновків зазначимо, що чинником, який усе більше дестабілізує соціально-трудову сферу, є зростаюча асиметричність останньої (сфери), яка в свою чергу має багатоманітні форми прояву, тож назвемо основні з них:

- масові випадки розподілу результатів виробництва (доходів) не на користь найманих працівників;

- порушення прав найманих працівників на гідні умови праці;

- невиконання роботодавцями зобов'язань, що передбачені трудовими договорами (контрактами).

Маємо констатувати, що остання фінансово-економічна криза та подальші перманентні кризові явища породили нові проблеми у розвитку соціально-трудової сфери, які «працюють» на збереження дефіциту гідної праці. Йдеться про масові порушення з боку роботодавців, а саме:

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

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

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

- невивплата або несвоєчасна виплата заробітної плати;

- неповний розрахунок під час звільнення;

- запровадження атипових графіків робочого часу, що відповідають потребам переважно роботодавців;

- праця понад норму без оплати або компенсацій.

Отже, йдеться про 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 усе привабливішими.

При цьому має місце тенденція до розширення набору привабливих для роботодавців неформальних правил і норм поведінки на полі соціально-трудових відносин:

- праця понад норму без оплати або компенсацій;

- заробітна плата «у конвертах»;

- безстрокові відпустки;

- скорочений робочий тиждень;

– 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, у 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.

В узагальненому вигляді існують 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).

Збереження дефіциту гідної праці — не лише наслідок прорахунків у політичних, економічних, соціальних рішеннях, що їх продукують політикум, менеджмент усіх рівнів. Водночас це й глибокі зміни в джерелах, рушійних силах розвитку, які обумовлюють формування нової багатовекторної економіки, вплив якої на розвиток людини є неоднозначним і суперечливим.

Поява ідеї щодо розробки концепції гідної праці, яка за абсолютним визнанням належить МОП, була не випадковою, а стала логічним наслідком дії низки об'єктивних обставин. Останні можна звести до чотирьох укрупнених груп.

Перша пов'язана з поглибленням процесів глобалізації, інтернаціоналізацією виробництва, масовим переміщенням виробництва в інші країни, а, отже, потребою встановлення та дотримання єдиних стандартів і норм у сфері праці та соціально-трудових відносин. Дійсно, світова спільнота стала настільки взаємозалежною, що створити «базис» соціальної й економічної безпеки в окремо взятій країні практично неможливо. На цьому наголошує все більше вчених і, зокрема, З. Бауман, який стверджує, що в «одній окремо взятій країні вже неможливо забезпечити громадянам безпечне і безбідне існування, свободу особистості і загальні демократичні права» [2, с. 207]. І далі цей же вчений зазначає, що нині найцінніші та найважливіші завоювання новітньої історії опинились під загрозою.

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 століття, а саме, новою роллю людини праці як стратегічного ресурсу, інтенсивним переміщенням у неї (людину праці) конкурентних переваг і можливостей стійкого розвитку. Це у свою чергу обумовлює адекватні зміни у сфері праці, соціалізацію трудового життя як реакції на зміни у рушійних силах розвитку, структурі мотивів і цінностей.

Четверта група причин — це дія чинників, які дестабілізують соціально-трудоу сферу та породжують численні асиметрії у її функціонуванні, детальний аналіз яких буде представлено нижче.

Отже, причини появи концепції гідної праці є багатоплановими і різновекторними. Якщо одні з них пов'язані з якісними змінами у сфері праці, у тому числі з інтелектуалізацією праці, розширенням сегменту інноваційної, творчої трудової діяльності, змінами у трудовій етиці та мотиваційних настановах, то інші — з небажаними змінами у соціально-трудовій сфері, виявами яких є десоціалізація відносин між працею і капіталом, що є характерним для більшості країн, зниження рівня соціальної згуртованості, соціального залучення тощо.

Зроблений авторами висновок щодо впливу інституту гідної праці на стійкий розвиток соціально-трудової сфери корелює з політичними силами та ініціативами Міжнародної організації праці. Так, у резолюції про гідну працю, що прийнята на 90-й сесії Міжнародної конференції праці, зазначалося: «Нині, щоб ліквідувати дефіцит гідної праці, ми намагаємося звернутися до проблеми маси працівників і підприємств, які часто-густо не мають визнання і захисту у рамках правового регулювання і які характеризуються високим рівнем вразливості та злиденності. Сприяння гідній праці усіх працівників, як жінок, так і чоловіків незалежно від місця їх роботи, потребує прийняття широкої стратегії: реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці; створення більш широких і кращих можливостей для зайнятості і отримання доходів; розширення сфери дії соціального захисту; укріплення соціального діалогу. Ці аспекти гідної праці підкріплюють один одного і складають комплексну стратегію зниження рівня бідності. Виклик, що пов'язаний зі скороченням дефіциту гідної праці, набуває самих широких масштабів» [16].

Отже, в умовах сьогодення гідна праця має стати глобальною метою розвитку та переконливою відповіддю на виклики глобалізації.

Інститут гідної праці в найзагальнішому, інституціональному її вимірі слід розглядати як комплексну політичну, економічну, соціальну платформу, яка має об'єднати зусилля органів державної влади, соціальних партнерів на всіх рівнях ієрархічної структури світової та національної економіки, представницькі органи громадянського суспільства задля того, щоб соціально-економічний прогрес забезпечувався функціонуванням продуктивних, знанневонасичених робочих місць, покращенням 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 у повній мірі розвивати та використовувати потенціал, проявляти здібності, навички, майстерність, мати безпечні умови праці, отримувати справедливую винагороду за працю, відчувати соціальну захищеність.

Значущість інституту гідної праці в розвитку соціально-трудової сфери полягає перш за все у тому, що реалізація його принципів спрямована на досягнення водночас і економічного, і соціального прогресу. Гідна праця життєво важлива для усіх сторін і суб'єктів соціально-трудових відносин. Для працівників реалізація програм гідної праці забезпечує доступ до конкурентоспроможних робочих місць і продуктивної зайнятості. Остання у свою чергу є запорукою розв'язання стратегічно важливих проблем бідності серед працюючих і послідовного підвищення рівня якості трудового життя. Нагальна потреба реалізації принципів гідної праці на практиці підтверджується матеріалами опитувань економічно активного населення щодо пріоритетності цінностей, які пов'язані з працею, зайнятістю та умовами її здійснення. Так, матеріали опитування, яке проведене дослідницьким центром Pew Global Attitudes Project свідчать, що до складу пріоритетних цінностей економічно активного населення належить задоволеність працею та пріоритет зайнятості в цілому [25]. Заслужують на увагу й результати Всесвітнього дослідження, проведеного у 79 країнах, яке мало на меті дати відповідь стосовно того, яким характе-

ристикам робочих місць працюючі віддають перевагу. Згідно зазначеного дослідження трьома найбільш часто зазначеними характеристиками робочих місць є гідний дохід (більш як 8 з 10 опитаних), стабільність зайнятості (більш як 7 з 10 опитаних), відповідність роботи здібностям, внутрішнім настановам людини (більш як 6 з 10 опитаних) [23].

Принципово важливо, що гідна праця — це й сприятливі, безпечні умови праці, належна винагорода за послуги праці, дотримання прав у сфері праці, розвиток можливостей у сфері формування та прирощення трудового потенціалу, захисту своїх прав і відстоюванні колективних й індивідуальних інтересів, соціальна захищеність від ризиків, які супроводжують економічно активну людину упродовж всього періоду життєдіяльності.

Для роботодавців реалізація принципів гідної праці є однією з передумов виконання місії організації. Гідна праця є виключно важливою для набуття конкурентних переваг, забезпечення стійкого економічного розвитку. Для держави та суспільства утвердження принципів гідної праці дозволяє створити потужний економічний фундамент соціальної політики і водночас сильну соціальну спрямованість економічної політики. Водночас це й засіб досягнення та розповсюдження плодів прогресу, це основа збалансованої, соціально орієнтованої моделі розвитку. Реалізація принципів гідної праці має пряме відношення до подолання надмірної нерівності у доходах економічно активного населення. Статистичні дані та результати спеціальних досліджень переконують у тому, що зростання нерівності корелює з дефіцитом гідної праці (табл. 1).

Таблиця 1

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

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

* Джерело: Складено авторами за матеріалами Міжнародної організації праці.

Реалізація принципів гідної праці має пряме, безпосереднє відношення до прогресивних змін у соціальній стратифікації суспільства і передусім до утвердження потужного прошарку середнього класу. Послідовне розширення сегменту гідної праці — це найкоротший шлях до скорочення масштабів бідності серед працюючого населення і подолання різноманітних проявів нерівності та дискримінацій.

Впевненість у завтрашньому дні, оптимізм стосовно майбутнього — ці та інші життєво необхідні атрибути знаходяться у прямій залежності від стану та перспектив розвитку гідних, надійних робочих місць. Між тим, як зазначають провідні зарубіжні соціологи сучасності, реальність є такою, що впевненість у сприятливих умовах життєдіяльності навіть сьогодні, а з нею і оптимізм на майбутнє інтенсивно послаблюється саме з «вимиванням» і невідтворенням у суспільно прийнятних масштабах гідних робочих місць [7, с. 276]. Ці ж автори резюмують, що: «Перене-

сення виробництва із старих промислових зон світу у країни типу Китаю, послідує за цим у бувшому першому і другому світі деіндустріалізація і зникнення надійних робочих місць, урізання бюджетних видатків на вищу освіту, культурні інститути і соцзабезпечення підірвали матеріальну і соціальну основу дотеперішніх настроїв колективного оптимізму. Зникли, розпалися самі основи для ефективного висунення колективних соціальних вимог, які після 1945 року повсюдно забезпечували таке різке підвищення добробуту» [7, с. 276].

Підкреслимо, що можливості доступу до гідних робочих місць знижуються внаслідок прогресуючої дії низки причин.

Перша пов'язана з дефіцитом гідних робочих місць. В умовах становлення нової економіки масштаби створення нових, гідних робочих місць і скорочення та «вимивання» дотеперішніх, традиційних змінюються на користь останніх (*детальніше див.: [1]*).

Другою причиною, що суттєво обмежує доступ усе більшого числа економічно активного населення до гідних робочих місць, є зростаюча асиметрія між вимогами зайняти те чи інше робоче місце і наявними здатностями носіїв ресурсів праці, недостатньою інтелектуальною й інноваційною компонентою у сформованих компетенціях тих, хто претендує на гідне робоче місце.

В останні роки в урядових структурах, серед представників сторін соціального партнерства багатьох зарубіжних країн йдуть активні дискусії щодо так званих «інклюзивних ринків», «політики інтеграції», подолання соціальної ізоляції. Так, наприклад, дискусії та практичні дії щодо розвитку «інклюзивних ринків», які здійснюються в останні роки в Бразилії, зосереджені навколо доступу представників малого бізнесу до професійної підготовки, новітніх технологій, фінансових ресурсів, мережевого співробітництва. Міністр зі стратегічних питань Бразилії Роберто Унгера наголошує на такому: «Нині за багатьма напрямками національного життя нам необхідно не лише урегулювати або компенсувати недоліки, що пов'язані з нерівністю і нерівними правами на ринку, але й надати йому новий імпульс і реорганізувати ринок, зробити його більш інклюзивним..., промислова політика та інтеграція є першим кроком у необхідному напрямку» [8].

«Інклюзивні ринки праці, — зазначається у матеріалах 97-ї сесії Міжнародної конференції праці, — потребують ефективно діючих інститутів у сфері праці, які б підтримували підприємства і ринкову економіку, до того ж у такий спосіб, щоб належним чином враховувалися потреби з точки зору свободи, рівності і справедливості, гарантії захищеності, безпеки та гідності людини. Проблема полягає у тому, щоб знайти необхідний баланс між демократичною свободою слова, державним регулюванням і потребами підприємства [6, с. 31]. Для інклюзивного ринку праці характерним є й те, що він не припускає соціальну ізоляцію, відчуження та недотримання принципів соціальної справедливості для усіх його учасників. Інтереси формування такого ринку праці передбачають укріплення співробітництва між державними інституціями з праці, фінансів, економічного розвитку з тим, щоб гнучкість і еластичність податкових, бюджетних, кредитно-грошових, соціальних інструментів зберігалася у довгостроковому плані і щоб ці інструменти узгоджено «працювали» на розширення масштабів гідної праці.

За усієї важливості низки умов, напрямів реалізації принципів гідної праці, все ж маємо усвідомлювати, що магістральний шлях до гідної праці пролягає через створення нових аа 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 конкурентоздатність національної економіки, в основі якої наукомісткі робочі місця, найсучасніші технології, що передбачають відповідну якість робочої сили. На такий вектор розвитку економічної діяльності та ринку праці постійно наголошується у програмних матеріалах МОП, у її закликах до політичних еліт і соціальних партнерів на всіх рівнях.

У доповіді про людський розвиток за 2014 рік зазначається, що соціальна цінність зайнятості перебуває далеко за рамками заробітної плати. Загальний доступ до гідної праці є ключовим елементом формування життєстійкості в масштабах суспільства. Праця для домогосподарств є засобом посилення психологічної суб'єктності людей, створення соціальних зв'язків і має значну цінність в утвердженні безпеки сімей та общин. Безробіття тісно пов'язане зі зростанням злочинності, самогубств, насилля, споживання психоактивних засобів та іншими соціальними проблемами, які здатні зменшити особисту безпеку людей. Трудова діяльність сприяє соціальній стабільності і згуртованості суспільства, а гідні робочі місця посилюють здатність людей протистояти потрясінням і невпевненості у завтрашньому дні» [4, с. 6].

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 виступати соціально-трудова її компонента, що продуктивна зайнятість, гідна винагорода за послуги праці та належна соціальна захищеність мають розглядатися у якості завдань глобального, пріоритетного характеру.

Змушені констатувати, що через причини як об'єктивного, так і здебільш суб'єктивного характеру інститут гідної праці не має стійкої динаміки розвитку. Особливо це стосується країн, що розвиваються, і країн, які прийнято називати країнами з перехідною економікою, до числа останніх належить й Україна.

Проголошений МОП заклик до впровадження принципів гідної праці, численні рішення та резолюції цієї авторитетної міжнародної організації залишаються здебільшого політичним гаслом, яке не сприйняте політичною елітою на рівні підсвідомості. Залишаються не вибудованими інструменти макро- та мікроекономічної політики з акцентом на продуктивну зайнятість, створення гідних робочих місць, розширення можливостей людини праці. Вкрай повільно у суспільній свідомості зростає переконання, що перспективи гідної праці пов'язані не з неформальним, а формальним сектором економіки, не з неформальною, а формальною зайнятістю, що не можна переходити «червону лінію» у застосуванні нестандартних форм зайнятості, які породжують низку соціальних та економічних ризиків. Прикро про це писати, але й серед науковців не домінує переконання, що саме дефіцит гідної праці є основною причиною деградації соціально-трудової сфери і що бідність, соціальна ізоляція, соціальне відторгнення, соціальна незгуртованість, відсутність соціальної стабільності мають одне коріння.

Розвиток інституту гідної праці автори статті пов'язують з формальною економікою, з формальною зайнятістю за дотримання вимог, які не є взаємозамінними, а виключно взаємодоповнюючими. За нашим баченням, механізми функціонування неформальної економіки (правові, економічні, інституціональні, морально-етичні тощо) є такими, що формують і постійно відтворюють умови, за

яких одночасна наявність усіх ознак гідної праці є неможливою. Така позиція узгоджується з політичними заявами керівних інститутів МОП, матеріалами конференцій цієї організації. Так, на 103-й сесії Міжнародної конференції праці наголошувалось, що неформальна праця — це, по суті, синонім, хоча й 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 характерною є низька кваліфікація і відсутність можливостей професійної підготовки; їхні доходи менш передбачувані, нерегулярні та нижче, аніж доходи працівників формальної економіки, але при цьому вони працюють упродовж більшої тривалості часу, не ведуть колективних переговорів, не мають представницьких прав і часто-густо наймаються на невизначених або прихованих умовах; виключаються або фактично перебувають поза системою соціального забезпечення та трудового законодавства [17, с. 3].

У матеріалах МОП міститься вичерпна характеристика сучасної неформальної економіки, у тому числі розкрито її складові, причини розвитку, особливі характеристики тощо. При цьому зазначається, що термін «неформальна економіка» має відношення до «всієї економічної діяльності працівників та економічних суб'єктів, які на основі законодавства або існуючої практики зовсім не охоплюються або у неповній мірі охоплюються офіційними правовими нормами. На їхню діяльність не поширюється законодавство, а це означає, що вони знаходяться за межами сфери дії офіційного законодавства; або вони не охоплюються існуючою практикою, коли не застосовується і не забезпечується виконання положень офіційного законодавства, у рамках якого вони діють; або діюче 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.) особливий наголос зроблено на такому: «Оскільки переважна більшість працівників неформальної економіки та їхні сім'ї не забезпечені соціальним захистом, вони особливо схильні до різноманітних ризиків і непередбачуваних обставин. Поширеність неформальної зайнятості у багатьох частинах світу і повсюдна тенденція до підвищення нестабільності і неформальності зайнятості, яка посилилася в результаті глобальної кризи, не лише впливає на існуючий рівень життя населення, а й суттєво стримує, згідно низці емпіричних даних, підвищення продуктивності домашніх господарств і економічних одиниць, що опинилися в путях неформальної економіки, не дозволяючи їм знайти шлях виходу з бідності. Тому необхідно сприяти їхньому переходу із неформальної економіки в формальну» [17, с. 4].

Зазначимо, що нині й експертне середовище наближається до консенсусу у розумінні того, що збереження масштабної неформальної економіки унеможливило реалізацію принципів гідної праці та здатність суб'єктів господарювання підвищувати свою продуктивність. У матеріалах 103-ї сесії Міжнародної конференції праці наголошується на тому, що неформальність — це питання переважно якості управління. Зростання неформальної економіки експерти МОП пов'язують з невідомістю, неефективною, помилковою і такою, що погано реалізується, макроекономічною та соціальною політикою. Остання часто-густо розробляється без проведення тристоронніх консультацій і в умовах відсутності відповідних правових та інших інституціональних засад. Водночас у матеріалах конференції, на яку щойно посилялися, містяться і теоретичні, 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

сприяє переходу у формальну економіку, має забезпечити визнання того, що неформальна праця породжує численні загрози та ризики для підприємств, працівників і всього суспільства.

Результати власних досліджень переконують, що негативні аспекти праці у неформальній економіці набагато перевищують її позитивні компоненти. І такий висновок не є перебільшенням. Маємо врахувати, що працівники неформальної економіки не отримують належного визнання, вони не мають офіційного статусу, їхня діяльність не регулюється з боку державних інститутів і вони не мають захисту згідно трудового та соціального законодавства. Оскільки вони, як правило, не є членами офіційно зареєстрованих організацій, то їхні інтереси не представлені 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 невизначених робочих місцях, умови праці на яких не відповідають елементарним вимогам. Для такої зайнятості характерний здебільшого низький рівень кваліфікації та відповідна продуктивність праці. Їм притаманні нерегулярні доходи, значна тривалість робочого часу, відсутність доступу до інформації, професійної підготовки та перепідготовки. Через відсутність соціального захисту працівники неформальної економіки є соціально ізольованими.

Дестабілізація функціонування соціально-трудової сфери наведеним вище не обмежується. Змушені констатувати, що однією з основних наскрізних причин нестійкого розвитку соціально-трудової сфери, збереження дефіциту гідної праці, наявності значних асиметрій у розвитку соціально-трудової сфери є **недостатнє наукове опрацювання цієї проблематики, несформованість сучасного економічного мислення та світогляду** в багатьох представників так званої еліти, політикуму, менеджменту, усіх тих, від кого залежить стійкий соціально-трудовий розвиток, створення умов для реалізації принципів гідної праці.

У суспільній свідомості під впливом просвітницької та нормативно-правової діяльності МОП, професійної аргументації з боку представників наукових шкіл, фахівців-практиків укріплюється думка, що концепція гідної праці і в соціально-трудовому, і в гуманістичному, і в етичному сенсі — не добродійність або дії на злобу дня, не політичне гасло, яке з часом втрачає цінність, 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. Втім, наукове середовище не спромоглося переконати політикум у тому, що магістральний шлях стійкого розвитку соціально-трудової сфери — ліквідація дефіциту гідної праці¹.

Підкреслимо, що керівництво МОП постійно наголошує на тому, що досягнення світової спільноти у царині принципів гідної праці залишаються неспівставними із нагальними завданнями, реалізація яких мала б вивести соціум на шлях стійкого соціального розвитку.

Генеральний директор Міжнародного бюро праці (МБП) зазначає: «Нині світ знаходиться на роздоріжжі з економічної, соціальної і природоохоронної точок зору. З одного боку, ми є свідками трансформативної потужності процесу економічної глобалізації, яка відкриває нові можливості економічного зростання завдяки технологіям, інвестиціям і торгівлі. З іншого боку, ми знову і знову ставимо питання стосовно якості економічного зростання і його наслідків для довкілля, а

¹ У цьому контексті приходять на згадку слова відомого класика Ф. М. Достоевського, який на запитання: «Як Ви ставитесь до соціалістичної ідеї?» після довгих-довгих роздумів і тривалої паузи відповів (мовою оригіналу): «Идея, конечно, великая, но боюсь, что исполнители таковыми не будут».

також для соціальної згуртованості і стабільності, включаючи розширення нерівності. І сьогодні ми, дійсно, стурбовані впливом фінансів на реальну продуктивну економіку» [6, с. 2].

Не можна не звернути увагу і на такі застереження Генерального директора МБП: «Економічні показники, такі як зростання валового внутрішнього продукту (ВВП) на душу населення, якими б вражаючими вони не були, не можуть у повній мірі передати достеменні цілі розвитку особистості. Більше того, матеріальний прогрес сам по собі не може бути стійким, якщо одночасно не еволюціонують цінності, що перебувають в основі нашої ідеї гідної праці — свобода, рівність, гарантії захищеності, безпека і гідність людини» [6, с. 2].

Зазначимо, що поняття «гідна праця» вперше було оприлюднено Генеральним директором МБП Х. А. Сомавіа на 87-й сесії Міжнародної конференції праці (1999 р.). У цій доповіді гідну працю визначено як працю із захищеними правами трудящих, яка надає адекватний дохід і забезпечує соціальну захищеність. Також гідна праця уособлює достатню працю у тому розумінні, що кожний індивід має повний і вільний доступ до можливостей заробляти і отримувати дохід. Крім того, дотримання принципів гідної праці означає нові перспективи з точки зору економічного і соціального розвитку, нові можливості, за яких зайнятість, дохід і соціальна захищеність можуть бути досягнуті без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами [5, с. 106].

Ширше визначення гідної праці наведено в пілотній програмі МОП щодо реалізації концепції гідної праці. У цьому документі гідна праця трактується як «праця, яка приносить адекватний дохід і при цьому залишає час для інших сторін життя, надає надійність сім'ї, поважає права людини, дає право голосу і відкриває дорогу соціальній інтеграції. Гідна праця — це шлях, що поєднує економічні та соціальні цілі» [24].

Особливості гідної праці в умовах становлення нової економіки окреслено в доповідях Генерального директора МБП «Гідна праця для всіх в глобальній економіці» та «Гідна праця в інформаційній економіці». Зокрема, під «гідною працею розуміється праця в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності» [21]; гідна праця визначається як «продуктивна праця, за якої поважаються права людини і забезпечуються безпека та захист, а також можливість брати участь у прийнятті всіх рішень, які можуть вплинути на діяльність трудящих» [22].

Отже, головними характеристиками гідної праці у трактуванні Генерального директора МБП є гідний дохід, дотримання прав у сфері праці, соціальна захищеність працівників, нові можливості для людини праці, які можуть досягатися без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами, в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності.

Визначення гідної праці, що аналізуються, містять низку змістових компонентів, за яких це поняття є одночасно і ємним, і багатоплановим, і таким, що відкриває простір для доповнень, для розширеного його тлумачення. Водночас ці визначення гідної праці, як і інший понятійний апарат, що міститься у матеріалах МОП, мають вади і серед них: «розмитість» формулювань, відсутність чіткої методологічної побудови, можливість неоднозначного розуміння окремих постулатів. Підкреслимо, що у подальших публікаціях МОП, матеріалах Міжнародних конференцій праці термінологія з проблематики гідної праці постійно оновлювалася, уточнювалася, але уникнути фрагментарності, методологічних «провалів» авторам зазначених вище публікацій так і не вдалося, що звичайно не заперечує значущості концепції гідної праці як такої.

Наголошуємо на тому, що існуючі в літературі та матеріалах міжнародних організацій визначення гідної праці не є діаметрально протилежними чи надто не

співпадаючими, втім не проглядається «чистота», однозначність формулювань. В одних випадках гідна праця ототожнюється із зайнятістю на гідних робочих місцях, але розгорнута характеристика останніх не наводиться. У других — гідна праця постає як синонім продуктивної зайнятості, а що автор розуміє під останньою — залишається «за кадром». У третіх випадках гідна праця пов'язується з доступністю до робочих місць, реальною можливістю знайти роботу на ринку праці та реалізувати економічну активність. До цього ще й додається наявність безпечних і здорових умов праці, можливість розвитку професійних навичок тощо. Поширеними є й випадки, коли гідна праця пов'язується з продуктивною зайнятістю та набором інших характеристик, які на практиці є віддзеркаленням продуктивної зайнятості, що породжує тавтологію та еклектичність формулювань.

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

Відомий на терені СНД фахівець у галузі економіки праці і соціально-трудових відносин Р. П. Колосова, звертаючись до концептуальних засад інституту гідної праці зазначає, що основою концепції гідної праці є чотири стрижневі її елементи, а саме: гідна зайнятість і оплата праці; соціальний захист; основоположні права у сфері праці; соціальний діалог [9, с. 667].

Не можемо погодитися, як мінімум, з двома наведеними позиціями Р.П. Колосової. По-перше, соціальний діалог не може бути стрижневим елементом гідної праці за природою, оскільки він (соціальний діалог) на практиці виступає механізмом узгодження інтересів соціальних партнерів і його правомірно розглядати як інструмент реалізації принципів гідної праці. Загальновизнано, що саме завдяки використанню потенціалу соціального діалогу стає можливим активізувати й урухомити всі компоненти складного механізму економічної системи, забезпечити їх взаємодію з урахуванням інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин.

Не можна вважати стрижневим елементом гідної праці і оплату праці, оскільки остання за класичним баченням є синонімом поняття «організація заробітної плати». Насправді стрижневим елементом гідної праці є гідна винагорода за послуги праці, трудовий дохід, що його отримує працівник за надані роботодавцеві послуги, а не гідна оплата праці.

Не є вдалимими і ті визначення гідної праці, у яких їх автори намагаються «нанизати» і основні, і другорядні характеристики, охопити чи не все, що пов'язано з трудовою діяльністю. Такий підхід не акцентує на головних аспектах гідної праці і за такого розширеного тлумачення неминуче «за кадром» залишається немало характеристик. Так, український дослідник І. В. Лебедев зазначає, що гідна праця — це така, що має суспільну корисність і значущість, задовольняє працівника за своїми змістовними, матеріальними, якісними, кількісними та моральними характеристиками, не піддає ризику життя і не завдає шкоди здоров'ю, передбачає соціальний діалог, дотримання трудових прав і гарантій, сприяє розвитку трудового потенціалу [15, с. 76].

Навіть в офіційних матеріалах міжнародних організацій має місце підміна понять, плутанина з причинами і наслідками, непослідовність у акцентах щодо вирішення проблем гідної праці, на чому вже наголошувалося і раніше. Так, у доповіді на 103-й сесії Міжнародної конференції праці (2014 р.) стверджується, що «перехід від неформальної економіки до формальної, без сумніву, є однією із цілей Програми гідної праці, оскільки стратегічні завдання МОП стосуються усіх працівників, жінок і чоловіків, не лише у формальній, але й у неформальній економіці. Таким чином, Програма гідної праці сприяє створенню загальної платфо-

рми на національному рівні, що спрямована на вирішення різноманітних проблем неформальної економіки» [17, с. 13].

Цілком очевидно, що перехід від неформальної економіки до формальної є важливою передумовою реалізації принципів гідної праці, але не ціллю програми гідної праці. Тому порядок слів і акценти мають бути іншими. Наголос слід робити на необхідності реалізації комплексу заходів щодо трансформації неформальної економіки у формальну і саме таку трансформацію слід розглядати у якості передумови подолання дефіциту гідної праці. Зважаючи на значні масштаби неформальної економіки і відповідної зайнятості (непродуктивної, незахищеної) заходи щодо деформалізації на національному, регіональному і галузевому рівнях мають набути комплексного, системного характеру. Втім, ці заходи не є безпосередньою метою програм гідної праці, а однією з передумов досягнення цілей у царині гідної праці.

Наведене вище дає підстави для висновку, що представлений у літературних джерелах, матеріалах міжнародних організацій теоретико-прикладний інструментарій у царині гідної праці — це часто-густо набір політичних гасел, побажань, загальних суджень, міркувань щодо розбудови нового формату соціально-трудової сфери на основі домінування гідної праці. Втім як зміст гідної праці, так і механізми забезпечення її домінування залишаються не роз'ясненими широкому загалу. Писати просто, доступно про складне у цій царині мало кому з науковців вдавалося. Існуючі фрагментарність, розмитість, неоднозначність у тлумаченні основних засад і механізмів розвитку інституту гідної праці породжують безліч неупорядкованих, безсистемних характеристик та індикаторів гідної праці, що представлені у численних публікаціях і методичних розробках. Це яскравий приклад того, коли безумовно вірні, суспільно значимі ідеї, принципи, концепти не мають чіткого, методологічно вивіреного підґрунтя. Без останнього важко розраховувати на об'єднуючу, одновекторно спрямовуючу ідею, яка б мала консолідувати дії усіх соціальних сил задля досягнення нової якості трудового життя.

Наголошуємо на тому, що оновлення та розвиток теоретико-методологічних засад інституту гідної праці маємо розглядати у загальному контексті розвитку науки про працю і соціально-трудові відносини на засадах міждисциплінарного підходу.

У багатьох попередніх публікаціях автори цієї статті стверджували і продовжують наполягати на тому, що в умовах глобальних змін, які відбуваються у світі праці, існує 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. За умов різноманітних трансформацій, що відбуваються навколо нас і в нас самих, існує об'єктивна потреба не просто оновлення понятійного апарату, а наукового опрацювання нової концептології соціально-трудового аналізу, абсолютно нової вербальної формалізації явищ і процесів, що зародились і нарастають у соціально-трудовій сфері під впливом інформаційно-комунікаційних технологій та формування нового типу людини праці (*детальніше див.:* [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 й у царині «гідної праці» є такою. 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**, що являє собою сукупність взаємопов'язаних елементів — рівнів, суб'єктів, інституцій-норм, принципів, критеріїв, індикаторів, характеристик, механізмів — і яка (система) взаємодіє з іншими складовими (системами, підсистемами) у царині економічної діяльності. Функціо-

нування системи гідної праці на кожному подальшому рівні (від глобального до індивідуального) забезпечується відповідними передумовами як компонентами системи попереднього рівня. Оскільки усі системи, підсистеми та складові їх елементи тісно взаємопов'язані, то лише комплексні, одновекторно спрямовані зміни дозволяють реалізувати принципи гідної праці.

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

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

Формування рамкових умов сучасної концепції гідної праці здійснюється 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 пропонуємо розкривати через її функції:

- а) методологічну;
- б) соціально-економічну;
- в) організаційно-управлінську;
- г) світоглядну.

Методологічна функція оновленої концепції гідної праці має полягати у:

- формуванні теоретичних засад оцінки тенденцій розвитку соціально-трудової сфери у контексті гідної праці;
- формуванні 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;
- розробці методичних засад комплексного дослідження і моніторингу соціально-трудова сфери з позиції досягнення цілей гідної праці.

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

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

- формуванні прикладних засад і технологій розробки цільових програм реалізації концепції гідної праці;
- визначенні функцій інститутів, що задіяні у розробці та реалізації цільових програм гідної праці;
- визначенні переліку та змісту норм, стандартів, регламентів у царині гідної праці та організаційних засад їх впровадження;
- визначенні ролі і місця кожної сторони і кожного суб'єкта соціально-трудова відносин у реалізації принципів гідної праці.

Світоглядна функція концепції, що обґрунтовується, полягає у тому, що основні положення та загальна філософія мають сприяти формуванню сучасного економічного мислення, оновленому розумінню взаємозв'язку та взаємообумовленості соціально-трудова і економічного поступу, формуванню соціально відповідальної діяльності на «полі» соціально-трудова сфери.

Є всі підстави стверджувати, що проблематика гідної праці не має чітко вираженої «прив'язки» до конкретних країн чи регіонів. Адже йдеться про загальну проблему усього світу, що глобалізується.

Як справедливо зазначає Греєм Баклі (Buckley, Graeme J.), «формування критеріїв гідної праці і проведення політики щодо втілення цих критеріїв у життя важливо навіть для найменш розвинених країн, поряд із забезпеченням продовольчої безпеки і зниженням бюджетного дефіциту» [20]. Водночас очевидним є і те, що кожній країні притаманні свої рівні та масштаби відхилень від еталонів гідної праці. В 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 дотримання прав трудящих і рівних умов. У такому визначенні немає розбіжностей з головними аспектами гідної праці, що викладені в доповідях і програмах МОП — продуктивність, безпека, повага 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 часткових індексів, які підвищують об'єктивність оцінки.

Базисом впровадження 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 посилення, **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 в умовах дотримання прав і розвитку можливостей людини праці.

Головні орієнтири досягнення європейських стандартів трудового життя окреслено намірами про співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, які засвідчують формування глобального контуру вітчизняної економіки та українського соціуму. В контексті євроінтеграційних процесів концепт гідної праці, спрямований на забезпечення покращення якості людського життя, має охоплювати такі компоненти, як: збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці; сприяння розвитку соціальної та правової справедливості у 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 шляхом трансформації нелегальної зайнятості; покращення 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 проявах; посилення можливостей соціальних партнерів і сприяння соціальному діалогу [19].

З урахуванням апробації «Профілю гідної праці» для України, в якому серед індикаторів гідної праці зазначаються і передумови гідної праці (зокрема, економічний та соціальний контекст гідної праці), й інструменти забезпечення гідної праці (наприклад, соціальний діалог), можна виділити критеріальні компоненти гідної праці на національному рівні, а саме — можливості зайнятості, вільна праця, продуктивна праця, безпека праці, рівність на роботі. **Можливості зайнятості** охоплюють всі форми трудової активності — самозайнятість, найману працю, запози-

чену працю, зайнятість у формальному та неформальному секторі економіки, зайнятість у розрізі соціально вразливих груп населення, безробіття як загалом, так і в розрізі вікових груп і за рівнем освіти та характеризують кількість нових і модернізованих робочих місць, що відповідають ознакам гідності. **Вільна праця** як праця без примусу ідентифікує вибір форми зайнятості та місця роботи, охоплює формальний сектор економіки та офіційне працевлаштування, забезпечує свободу створення об'єднань. **Продуктивна праця** означає високий рівень віддачі для всіх сторін соціально-трудових відносин від використання трудового потенціалу, що проявляється у прирошенні 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) і дотримання санітарно-гігієнічних умов праці й техніки безпеки праці на робочому місці. **Рівність на роботі** — однакові можливості доступу до робочих місць і відсутність дискримінації за всіма ознаками, враховуючи обмеженість фізичних можливостей людини.

Диференціація критеріїв гідної праці на національному рівні може здійснюватися за сферою економічної діяльності та регіональною ознакою.

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

У якості основних складових забезпечення гідної праці на мікрорівні мають виступати, на наш погляд, такі:

- надання доступу до робочих місць, які підпадають під визначення «гідне робоче місце»¹;
- 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 і серед них — 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 відрізняється 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 продуктивною, безпечною, захищеною і такою, що забезпечує розвиток можливостей — впливати на прийняття соціально значущих рішень стосовно

¹ У подальшому це та інші поняття отримають розгорнуте висвітлення.

умов праці, отримання прийнятних доходів; на формування та розвиток колективно-договірної практики; відстоювати свої інтереси на засадах соціального діалогу.

Розуміння компонент гідної праці на індивідуальному (особистісному) рівні має враховувати ступінь задоволеності базових потреб і статусу 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 протиріч між загальноприйнятими 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 обирати оптимальну тривалість робочого часу та достатності доходу для забезпечення свого існування; під змістовними — функції, зміст виконуваної роботи. Головними ознаками гідної праці для зазначеної 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 видно, на особистісному рівні переплітаються об'єктивні та суб'єктивні аспекти гідної праці, які можуть варіюватись залежно від їх сприйняття самими працівниками.

Опрацьовуючи концептуальні засади інституту гідної праці на індивідуальному (особистісному рівні) маємо обов'язково враховувати, що економічно активна людина упродовж трудової діяльності перебуває на різних етапах життєвого циклу і конкретні характеристики, виміри гідної праці можуть еволюціонувати. За усієї важливості і гідної винагороди за працю, і трудових прав, і гендерної рівності, і можливостей розвитку, і соціального захисту тощо акценти стосовно тих чи тих характеристик гідної праці упродовж життя змінюються. Так, для молодих людей, які приступають до трудової діяльності, безумовним пріоритетом є забезпечення рівноправного, справедливого, не допускаючого дискримінації доступу до гідних робочих місць; можливість проходження виробничої підготовки та отримання профорієнтаційних послуг; розширення можливостей щодо професійного розвитку. Для молодих матерів на перший план висувається можливість узгодження професійної діяльності з виконанням сімейних обов'язків, проблеми захисту прав дітей, підтримки молодого сім'ї з боку держави; забезпечення гендерної рівності; захисту прав. У міру професійного зростання для людини праці важливими стають чи не усі інші складові гідної праці, включаючи дотримання прав у сфері праці; можливість розвитку та набуття компетенцій упродовж життя; право і можливість об'єднання, представництва інтересів; ефективна політика стосовно умов і охорони праці; гідна винагорода за послуги праці тощо.

Наголошуємо на тому, що всі складові гідної праці та інтереси суб'єктів трудової діяльності на різних етапах життєвого циклу тісно переплетені. Так, відсутність належних умов для матерів щодо поєднання можливості роботи в організації і виконання сімейних обов'язків скорочує можливості використання трудового потенціалу та самореалізації людини як працівника; унеможливорює збалансоване врахування інтересів сімей, суспільства і суб'єктів господарювання; обмежує можливості гармонійного розвитку дітей. Ось чому необхідне системне сприйняття усієї проблематики гідної праці, врахування загальних і специфічних потреб суб'єктів трудової діяльності упродовж усього періоду активної участі в суспільному виробництві. У свою чергу, це зумовлює необхідність створення надійних інструментів і механізмів реалізації принципів гідної праці і серед них — прове-

дення дієвого соціального діалогу, здатного врахувати інтереси усіх соціальних партнерів та опрацювати спільні, узгоджені дії на «полі» соціально-трудової сфери.

У статті, що пропонується читачам, висловлено гіпотези, які будуть доповнені і розвинені у процесі подальших досліджень.

Висновки. Новий формат концепції гідної праці, яка має з'явитися вже у найближчий час, має, по-перше, перетворитися у 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 мають формуватися державно-договірні та управлінські важелі впливу на основні компоненти забезпечення гідної праці.

Сучасну філософію гідної праці та побудовані на її засадах соціально-економічні механізми подолання дефіциту у цій царині слід розглядати, за нашим баченням, 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 продуктивної зайнятості. Така вимога спрямована на подолання дефіциту гідної праці та подальший розвиток соціально-трудової сфери.

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

Формування оновленої концепції гідної праці має здійснюватися з урахуванням того, що досягнення цілей гідної праці — це двоєдиний процес поєднання і взаємодії її компонентів (доступ до гідних робочих місць, безпечні, сприятливі умови праці, розширення можливостей працюючих тощо) з потенціалом зовнішніх умов щодо утвердження принципів гідної праці (економічних, соціальних, правових, інституціональних тощо), що створюються на усіх рівнях ієрархічної структури економіки та суспільства за сприяння держави та інститутів соціального партнерства.

Теоретико-методологічні обґрунтування концепту гідної праці, викладені у статті, слугують основою для подальших науково-прикладних досліджень щодо соціально-економічного виміру та правового формату гідної праці, механізмів її забезпечення в умовах становлення нової економіки та євроінтеграційних процесів, результати яких будуть опубліковані в наступних номерах.

Література

1. *Анатолій Колот, Оксана Кравчук.* Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміанти розвитку // *Економічна теорія.* — 2015. — №1. — С. 5–25.
2. *Бауман З.* Пять прогнозов и множество оговорок // *Иностранная литература.* — 2006. — №8. — С. 199–210.
3. *Герасименко О. О.* Трансформація соціально-трудової сфери: передумови, закономірності, імперативи // *Формування ринкової економіки.* Зб. наук. праць. Випуск 23. — К.: КНЕУ, 2010. — С. 34–47.
4. Доклад о человеческом развитии 2014. Обеспечение устойчивого прогресса человечества: Уменьшение уязвимости и формирование жизнестойкости. Нью-Йорк, ПРООН. — 2014.
5. Достойный труд. Доклад Генерального директора. 87-я сессия Международной конференции труда. — Женева: МБТ, 1999.

6. Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее. — Женева: Международное бюро труда, 2008.
7. Есть ли будущее у капитализма? Сб. статей И. Валлерстайна, Р. Коллинза, М. Манна, Г. Дерлугьяна, К. Калхуна. [Текст] / пер. с англ. под ред. Г. Дерлугьяна. — М. : Изд-во Института Гайдара, 2015. — 320 с.
8. Интерв'ю у *Financial Times*, 10 грудня 2007.
9. Инновационное развитие экономики России: региональное разнообразие: Шестая международная научная конференция; Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, экономический факультет; 17–19 апреля 2013 г.: Сборник статей. Том 1 / Под ред. А. А. Аузана, В. П. Колесова, Л. А. Тутова. — М. : РГ-Пресс, 2013. — С. 667.
10. Колот А. М. Асиметрії розвитку соціально-трудої сфери: прояви, причини, передумови подолання // Актуальні проблеми економіки. — 2012. — № 6 (132). — С. 205–211.
11. Колот А. Розвиток науки про працю і соціально-трудої відносини та її роль у перерформатизації та формуванні сучасного економічного мислення // Україна : аспекти праці. — 2012. — №6. — С. 3–10.
12. Колот А. Розвиток наук про працю та соціально-трудої відносини на засадах міждисциплінарності // Соціально-трудої відносини : теорія та практика. — 2014. — №2 (8). — С. 7–26.
13. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — 251 с.
14. Колот А. М. Усиление асимметрий в социально-трудова сфера как современный тренд и вызов устойчивому развитию // Политическая экономия. Электронный журнал. — 2012. — № 3. — С. 143–155.
15. Лебедев І. В. Корпоративна соціальна відповідальність у контексті впровадження концепції гідної праці [Текст] : наук. монографія / І. В. Лебедев. — Одеса : Атлант ВОІ СОІУ, 2014. — 375 с.
16. МБТ: Заключение о достойном труде и неформальной занятости. Международная конференция труда, 90-я сессия, 2002.
17. МБТ: Переход от неформальной к формальной экономике. Доклад V (1), Международная конференция труда, 103-я сессия, Женева, 2014.
18. 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.
19. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, Міжнародний документ від 27.06.2014. — Електронний ресурс. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_011
20. Buckley, Graeme J. 2004. Decent work in a least developed country: A critical assessment of the Ethiopia PRSP // Working Paper №42, 40 p. — Електронний ресурс. — Режим доступу: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_237_engl.pdf
21. 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>
22. Decent work in the information economy, Geneva, December 2000: Report of the Director-General.
23. European Values Study Group and World Values Survey association: European and World Values Survey World Values Surveys four-wave integrated data file 1981-2004, 2 May 2006.
24. ILO. 2000. Decent work pilot program. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/>
25. Pew Global Attitudes Project: «Happiness is increasing in many Countries — but Why?», 24 July 2007. — Електронний ресурс. — Режим доступу: www.pewglobal.org

References:

1. Anatolij Kolot and Oksana Kravchuk (2015), «Human and the new economy: theoretical and methodological analysis of the interaction and dominant development», *Ekonomichna teoriia*, vol.1, pp. 5–25.
2. Bauman, Z. (2006), «Five predictions and many reservation clauses», *Inostrannaja literature*, vol.8. — pp. 199–210.

3. Herasymenko, O. O. (2010), «Transformation of social and labor sphere: background, regularities, imperatives», *Formuvannia rynkovoï ekonomiky*, no 23. pp. 34–47.
4. PROON (2014), Human Development Report. Sustainable human progress: Reducing vulnerability and resilience of the formation Doklad o chelovecheskom razvitii. New York.
5. MBT (1999), Decent work. Report by the Director. The 87th Session of the International Labor Conference, Zheneva.
6. Mezhdunarodnoe bjuro truda (2008), Decent work: Some strategic challenges for the future, Zheneva.
7. Est' li budushhee u kapitalizma? (2015), «Is there a future for capitalism?», Sb. statej I. Vallerstajna, R. Kollinza, M. Manna, G. Derlug'jana, K. Kalhuna. [Tekst] / per. s angl. pod red. G. Derlug'jana, Izd-vo Instituta Gajdara, Moscow, Russia.
8. Interv'iu u Financial Times, 10 hrudnia 2007. «Interview with Financial Times», December 10, 2007.
9. Innovacionnoe razvitie jekonomiki Rossii: regional'noe raznoobrazie: Shestaja mezhdunarodnaja nauchnaja konferencija (2013), «The innovative development of Russian economy: regional diversity: The Sixth International Scientific Conference», MGU imeni M.V. Lomonosova, jekonomicheskij fakul'tet; 17–19 aprelja 2013 g.: Sbornik statej. Tom 1 / Pod red. A. A. Auzana, V. P. Kolesova, L. A. Tutova, RG-Press, Moscow, Russia.
10. Kolot, A. M. (2012), «Asymmetry of social and labor sphere, manifestations, causes, overcoming conditions», *Aktual'ni problemy ekonomiky*. vol. 6 (132), pp. 205–211.
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», *Sotsial'no-trudovi vidnosyny : teoriia ta praktyka*. vol. 2 (8), pp. 7–26.
13. 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.
14. Kolot, A. M. (2012), «Strengthening of the asymmetries in the social and labor sphere as a modern trend and challenge for sustainable development», *Politicheskaja jekonomija. Jelektronnyj zhurnal*. vol. 3, pp. 143–155.
15. Lebediev, I. V. (2014), Korporatyvna sotsial'na vidpovidal'nist' u konteksti vprovadzhennia kontseptsii hidnoi pratsi [Corporate social responsibility in the context of the context of decent work], Atlant VOI SOIU, Odessa, 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. Kolot, A. M., Hrishnova, O. A., Herasymenko O. O. ; za zah. red. d.e.n., prof. A. M. Kolota (2015). *Sotsial'na vidpovidal'nist'* [Social responsibility], KNEU, Kyiv, Ukraine.
19. «Association Agreement between Ukraine, on the one hand, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States, on the other hand, International document from 27.06.2014», available at: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_011.
26. Buckley, Graeme J. (2004), «Decent work in a least developed country: A critical assessment of the Ethiopia PRSP», Working Paper. vol. 42, 40 p., available at: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_237_engl.pdf
27. «Decent work for all in a global economy», available at: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>
28. «Decent work in the information economy, Geneva, December 2000: Report of the Director-General».
20. «European Values Study Group and World Values Survey association: European and World Values Survey World Values Surveys four-wave integrated data file 1981-2004, 2 May 2006».
29. ILO (2000), «Decent work pilot program», available at: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/>
30. Pew Global Attitudes Project: «Happiness is increasing in many Countries — but Why?», 24 July 2007. available at: www.pewglobal.org