

Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери

А. КОЛОТ,
доктор економічних наук
О. ГЕРАСИМЕНКО,
кандидат економічних наук

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

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-трудовой сферы. Изложен авторский концепт достойного труда как стратегический ориентир развития социально-трудовой сферы.

The modern view of the institute of decent work is substantiated. The causes of decent work deficits and destabilization of social and labor sphere are highlighted. The author's concept of decent work as a strategic benchmark of the social and labor sphere is stated.

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

Постановка проблеми. Практика розвитку суспільства в глобальному вимірі доводить, 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.

Дійсно, соціум за останні 20 – 25 років пережив масштабні, суперечливі зміни, які трансформували чи не усі складові соціально-економічного буття. Процес глобалізації, поширюючись на всі сфери суспільного розвитку, зумовив зміну стандартів трудового життя. Між іншим, ці зміни так і не наблизили нас до стабільності, не надали соціально-економічному розвитку стійкої позитивної динаміки, не усунули численні асиметрії «на полі» соціально-трудової сфери, починаючи з відмінностей в доступі до здобуття професії та підвищення рівня кваліфікації, завершуючи надмірною диференціацією доходів.

Дослідження проблематики розвитку соціально-трудової сфери, що проведені представниками наукової школи трудовиків Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана,

дозволили дійти такого висновку: якщо основні проблеми соціально-трудової сфери розглядати через призму їхнього походження, стримань та обмежень, то основним «тромбом» на шляху стійкого розвитку соціально-трудової сфери постає дефіцит гідної праці – праці, результатом якої є все необхідне для існування, процвітання і розвитку людства; праці, з якою пов'язаний прогрес у всіх сферах економічного та суспільного життя. Збереження дефіциту гідної праці – 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 та суперечливим.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематиці гідної праці присвячено тисячі 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

цією 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 емну назву – гідна праця. Серед представників цих шкіл – О. А. Грішнова, В. М. Данюк, Г. Т. Завиновська, Г. В. Задорожний, А. М. Колот, Я. В. Крушельницька, Ю. М. Куликов, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, Н. Д. Лук'яненко, С. В. Мельник, В. В. Онікієнко, І. Л. Петрова, В. М. Петюх, В. А. Савченко, В. І. Чернов та ін. Значним є внесок науковців та експертного середовища у розробку методичного інструментарію вимірювання гідної праці, проведення статистичних обстежень та моніторингу реалізації її принципів. Проблема 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.

Зарубіжними авторами запропоновано 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 наукові-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 та 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, котре задекларовано в матеріалах міжнародних організацій та викладено в наукових працях. Науково-теоретичне, науково-прикладне підґрунтя гідної праці залишається недостатньо обґрунтованим, методологічно не підкріпленим. Подальшого наукового розвитку потре-

бує концептуально-інституціональна платформа гідної праці як стратегічного напрямку трансформації соціально-трудової сфери.

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 розгалуджена, 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, 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, посилює політичний заклик від міжнародної інституції, має всебічно обґрунтувати теорію гідної праці та розробити «дорожню карту» її реалізації на практиці.

Результати дослідження. 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 ст., 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 найширшому її розумінні, десоціалізація відносин у сфері праці, зниження соціальної згуртованості, поширення соціальної ізоляції – все 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 благ¹.

¹ Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 9 – 10; Герасименко О. О. Трансформація соціально-трудової сфери: передумови, закономірності, імперативи // Формування ринкової економіки. Зб. наук. праць. Випуск 23. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 37 – 38.

Чинники, що дестабілізують соціально-трудоу 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 найбільш значимі чинники, визначити їхню пріоритетність та наслідки дії². Зроблений авторами висновок щодо впливу інституту гідної праці на стійкий розвиток соціально-трудоу сфери корелює з політичними посилами 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 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 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 найширших масштабів»³.

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

Інститут гідної праці в назагальнішому, 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, знаневонасичених робочих місць, покращенням умов праці, соціалізацією відносин у сфері праці, розширенням прав працівників, розвитком їхніх можливостей.

Значущість інституту гідної праці в розвитку соціально-трудоу 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-трудоу відносин. Стосовно працівників реалізація програм гідної праці забезпечує доступ до робочих місць та продуктивної зайнятості. Остання у свою чергу є запорукою розв'язання стратегічно важливих проблем бідності серед працюючих та 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 цілому⁴. Заслужують на увагу й результати Всесвітнього дослідження, проведеного у 79 країнах, яке мало на меті дати відповідь стосовно того, яким характеристикам робочих місць працівники віддають перевагу. Згідно з зазначеним дослідженням трьома найчастотнішими 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)⁵.

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 нарощення трудового потенціалу, захист своїх прав та відстоювання колективних та індивідуальних інтересів, соціальна захищеність від ризиків, які супроводжують економічно активну людину упродовж усього 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 спрямова-

²Колот А. М. Асиметрії розвитку соціально-трудоу сфери: прояви, причини, передумови подолання // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 6 (132). – С. 208 – 209; Колот А. М. Усиление асимметрий в социально-трудоу сфере как современный тренд и вызов устойчивому развитию // Политическая экономия. Электронный журнал. – 2012. – № 3. – С. 121 – 122.

³МБТ: Заключение о достойном труде и неформальной экономике. Международная конференция труда, 90-я сессия, 2002 г., п. 1 – 2.

⁴Pew Global Attitudes Project: «Happiness is increasing in many Countries – but Why?», 24 July 2007. – [Online]. – Mode: www.pewglobal.org.

⁵European 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.

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, англо-саксонські 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.

ність 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 в доходах економічно активного населення. Статистичні дані та результати спеціальних досліджень переконують у тому, що зростання нерівності корелює з дефіцитом гідної праці (табл. 1).

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.

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 останніх⁶.

Другою причиною, що суттєво обмежує доступ все 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 ведуться 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, зосереджено 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»⁷.

«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

⁶Анатолій Колот, Оксана Кравчук. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміанти розвитку / Економічна теорія. – 2015. – №1. – С. 5 – 25.

⁷Інтерв'ю у Financial Times, 10 грудня 2007.

чином враховувалися потреби з точки зору свободи, рівності й справедливості, гарантії захищеності, безпеки та гідності людини. Проблема полягає в тому, щоб знайти необхідний баланс між демократичною свободою слова, державним регулюванням і потребам підприємства⁸. 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 цілої низки умов, напрямів реалізації принципів гідної праці, все ж маємо усвідомлювати, що магістральний шлях до гідної праці пролягає через створення нових та розвиток діючих життєздатних, конкурентоспроможних суб'єктів господарювання, які надають гідні робочі місця з гідними умовами праці, гідною винагородою за послуги праці, належною соціальною захищеністю та забезпечують рівність і свободу.

Саме цей концепт має домінувати в усіх програмах, доктринах, стратегіях з розвитку інституту гідної праці. Без перебільшення найбільш виправданою 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 Міжнародної організації праці, у її закликах до політичних еліт та 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, само-

губств, 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 дні⁹.

Остання світова фінансово-економічна криза, перманентні кризові явища, що супроводжують розвиток національних економік, стагнація, яку переживає світова економіка мали б переконати політичну еліту, всіх від кого залежить вироблення та реалізація соціально-економічної політики, що основний вектор суспільного розвитку повинен мати соціально-трудове спрямування, що основою соціально-трудова її компонента, що продуктивна зайнятість, гідна винагорода за послуги праці та належна соціальна захищеність мають розглядатися як завдання 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, та країн, які прийнято називати країнами з перехідною економікою, до числа останніх належить й Україна.

Проголошений МОП заклик до впровадження гідної праці, численні рішення та резолюції цієї авторитетної міжнародної організації залишаються здебільш 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. Україн 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.

⁸МБТ : Достойный труд : некоторые стратегические вызовы на будущее. Доклад Генерального директора Международного бюро труда на 97-й сессии Международной конференции труда, Женева, 2008. – С. 31

⁹Доклад о человеческом развитии 2014. Обеспечение устойчивого прогресса человечества: Уменьшение уязвимости и формирование жизнестойкости. Нью-Йорк, ПРООН. – 2014. – С. 6.

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 та 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.

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 праці¹⁰;

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 відходять 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 праці¹¹;

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 останніх принципів гідної праці;

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

6) обмежені масштаби та формальний формат впровадження інституту соціальної відповідальності у сфері праці та соціально-трудова відносин¹².

Водночас слід наголосити, що однією з основних причин нестійкого розвитку соціально-трудова

сфери, збереження дефіциту гідної праці, наявності значних асиметрій у розвитку соціально-трудова 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-трудова 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-трудова, 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 працівників, розвитку можливостей економічно активного населення, уникнення соціальної ізоляції та підвищення якості трудового життя. Утім, наукове середовище не спромоглося переконати політикум в тому, що магістральний шлях стійкого розвитку соціально-трудова сфери – ліквідація дефіциту гідної праці.

Підкреслимо, що керівництво МОП постійно наголошує на тому, що досягнення світової спільноти у царині принципів гідної праці залишаються неспівмірними з 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 також для соціальної згуртованості і стабільності, включаючи розширення нерівності. І сьогодні ми, дійсно, стурбовані впливом фінансів на реальну продуктивну економіку»¹³.

¹⁰Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 31–71.

¹¹Анатолій Колот, Оксана Кравчук. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміанти розвитку / Економічна теорія. – 2015. – №1. – С. 5 – 25.

¹²Соціальна 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.

¹³Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее. – Женева: Международное бюро труда, 2008. – С. 2.

Не можна не звернути увагу і на застереження Генерального директора МБП: «Економічні показники, такі як зростання валового внутрішнього продукту (ВВП) на душу населення, якими б вражаючими вони не були, не можуть повною мірою 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»¹⁴.

Зазначимо, що поняття «гідна праця» вперше було оприлюднено Генеральним директором МБП Х. А. Сомавіа на 87-й сесії Міжнародної конференції праці. 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 стандартами¹⁵.

Розгорнутіше 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»¹⁶.

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»¹⁷; 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»¹⁸.

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 наявні в літературі та матеріалах міжнародних організацій визначення гідної праці не є діаметрально протилежними чи надто відрізняються, втім не проглядається «чистота», однозначність формулювань. В одних випадках гідна праця ототожнюється із зайнятістю на гідних робочих місцях, але розгорнута характеристика останніх не наводиться. В інших – гідна праця постає як синонім продуктивної зайнятості, а що автор розуміє під останньою – залишається «за кадром». Іноді 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 та 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 екліктичність формулювань.

¹⁴Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее. – Женева: Международное бюро труда, 2008. – С. 2.

¹⁵Достойный труд. Доклад Генерального директора. 87-я сессия Международной конференции труда. – МБТ, Женева, 1999. – С. 106.

¹⁶ILO. 2000. Decent work pilot program. – [Online]. – Mode : // <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/>.

¹⁷Decent work for all in a global economy. – [Online]. – Mode:

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>.

¹⁸Decent work in the information economy, Geneva, December 2000 : Report of the Director-General.

Зазначимо, що не лише в офіційних документах міжнародних організацій, а й у науковій літературі, що містить результати досліджень з проблематики гідної праці, можна натрапити на безліч методологічно нечітких, невважених формулювань, суперечливих тлумачень, а то й підміну понять. Не можна вважати вдалим і ті визначення гідної праці, в яких їхні автори намагаються «нанизати» і основні, і другорядні характеристики, охопити чи не усе, що пов'язане з трудовою діяльністю.

Навіть у 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 платформи на національному рівні, що спрямована на вирішення різноманітних проблем неформальної економіки»¹⁹.

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. Утім, 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 наявний в літературних джерелах, матеріалах міжнародних організацій теоретико-прикладний інструментарій у царині гідної праці – це частогусто набір політичних гасел, побажань, загальних суджень, міркувань щодо розбудови нового формату соціально-трудої сфери на основі домінування гідної праці. Утім, як зміст гідної праці, так і меха-

нізми забезпечення її домінування залишаються не роз'ясненими широкому загалу. Писати просто, доступно про складне у цій царині мало кому з науковців вдавалося. Наявна фрагментарність, розмитість, неоднозначність у тлумаченні основних засад та механізмів розвитку інституту гідної праці породжують безліч неупорядкованих, безсистемних характеристик та індикаторів гідної праці, що представлені у численних публікаціях та методичних розробках. Це яскравий приклад того, коли безумовно правильні, 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.

Позиція авторів статті щодо дефініції «гідна праця» є такою: гідна праця як складне, багатопланове явище має передбачати реалізацію комплексного підходу до його аналізу, виокремлення тенденцій та опрацювання механізмів розвитку. Водночас гідну працю слід розглядати і як систему, що являє собою сукупність взаємопов'язаних елементів і яка (система) взаємодіє з іншими складовими (системами, підсистемами) у царині економічної діяльності. Оскільки всі системи, підсистеми та складові їх елементи тісно взаємопов'язані, то лише комплексні, одновекторно спрямовані зміни дозволяють реалізувати принципи гідної праці.

Концепт гідної праці як теоретико-прикладний фундамент втілення принципів гідної праці та визначення магістральних шляхів становлення 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.

Рамкові умови сучасної концепції гідної праці обумовлюються глобалізаційними процесами, під впливом яких сформувалися уявлення про стандарти трудового життя, соціально-трудоїх відносин, соціальної справедливості, розвиток можливостей людини праці.

Зміст та практичне значення концепції гідної праці розкривається через її функції:

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

¹⁹МБТ: Переход от неформальной к формальной экономике, Доклад V (1), Международная конференция труда, 103-я сессия, Женева, 2014. – С. 13.

Методологічна функція оновленої концепції гідної праці має полягати в:

- 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-трудової 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-трудової 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 працівників.

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

- формуванні прикладних засад та технологій розробки цільових програм реалізації концепції гідної праці;
- визначенні функцій інститутів, що задіяні в 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-трудових відносин у реалізації принципів гідної праці.

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

У рамках єдиного підходу до проблеми гідної праці в різних соціально-економічних формаціях інтегральним критерієм гідної праці на глобальному рівні для найбідніших 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 та рівних умов. У такому визначенні немає розбіжностей з головними аспектами гідної праці, що викладені в доповідях та програмах МОП – продуктивність, безпека, повага прав трудящих. За наведеними критеріями здійснюється підбір єдиних індикаторів та 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 макrorівні – це суспільно корисна, продуктивна трудова діяльність у формальному секторі економіки, що здійснюється за досконалої суспільної організації праці, передбачає можливість доступу до гідних робочих місць в умовах дотримання прав та 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. У 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 та 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 та проявах; посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу²⁰.

²⁰ 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.

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 усі форми трудової активності – самозайнятості, найману працю, позикову працю, зайнятості у формальному та неформальному секторі економіки, зайнятості в розрізі соціально вразливих груп населення, безробіття як загалом, так і в розрізі вікових груп та 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 приращенні 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 дотримання санітарно-гігієнічних умов праці та техніки безпеки праці на робочому місці. Рівність на роботі – однакові можливості доступу до робочих місць та відсутність дискримінації за всіма ознаками, враховуючи обмеженість фізичних можливостей людини.

Диференціація критеріїв гідної праці на національному рівні може здійснюватись 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 зайнятості, за якої працівник має змогу отримувати прийнятний трудовий дохід, розвивати свій потенціал та самореалізовуватися, а роботодавець – підвищувати конкурентоспроможність та забезпечувати збалансований розвиток організації.

Основними складовими забезпечення гідної праці на мікрорівні мають виступати, 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 і серед них – можливостей розвивати трудовий потенціал та 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.

Розуміння компонент гідної праці на індивідуальному (особистісному) рівні має враховувати ступінь задоволеності базових потреб та 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

* У подальшому це та інші поняття отримають розгорнуте висвітлення

суб'єктивні аспекти гідної праці, які можуть варіюватись в залежності 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 інших характеристик гідної праці змінюються упродовж життя. Так, для молодих людей, які почали свою трудову діяльність безумовним пріоритетом є забезпечення рівноправного, справедливого, не припускаючого 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 важливим 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 усі 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 та механізмів реалізації принципів гідної праці і серед них – проведення 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 ході подальших досліджень.

Висновки. Новий формат концепції гідної праці, яка має з'явитися найближчим часом, 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 та 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 та 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, викладено в 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 журналу.