








# “Employment quality in the new socio-economic reality: theoretical and methodological foundations”

<b>AUTHORS</b>	Anatolii Kolot   Ivan Ryabokon   Julia Babii  
<b>ARTICLE INFO</b>	Anatolii Kolot, Ivan Ryabokon and Julia Babii (2024). Employment quality in the new socio-economic reality: theoretical and methodological foundations. <i>Social and labour relations: theory and practice</i> , 14(1), 12-27. doi: <a href="https://doi.org/10.21511/slntp.14(1).2024.02">10.21511/slntp.14(1).2024.02</a>
<b>DOI</b>	<a href="http://dx.doi.org/10.21511/slntp.14(1).2024.02">http://dx.doi.org/10.21511/slntp.14(1).2024.02</a>
<b>RELEASED ON</b>	Wednesday, 09 October 2024
<b>RECEIVED ON</b>	Tuesday, 03 September 2024
<b>ACCEPTED ON</b>	Monday, 23 September 2024
<b>LICENSE</b>	 This work is licensed under a <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">Creative Commons Attribution 4.0 International License</a>
<b>JOURNAL</b>	"Social and labour relations: theory and practice"
<b>ISSN PRINT</b>	2410-4752
<b>ISSN ONLINE</b>	2415-3389
<b>PUBLISHER</b>	LLC “Consulting Publishing Company “Business Perspectives”
<b>FOUNDER</b>	State Higher Educational Establishment "Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman", Social and Labour Relations Institute



NUMBER OF REFERENCES

20



NUMBER OF FIGURES

0



NUMBER OF TABLES

0

© The author(s) 2024. This publication is an open access article.



## BUSINESS PERSPECTIVES

### Publisher



LLC "CPC "Business Perspectives"  
Hryhorii Skovoroda lane, 10, Sumy,  
40022, Ukraine

[www.businessperspectives.org](http://www.businessperspectives.org)



## V. HETMAN KNEU

### Founder



State Higher Educational Establishment  
"Kyiv National Economic University  
named after Vadym Hetman",  
Prospect Peremogy, 54/1, Kyiv,  
03057, Ukraine

<https://kneu.edu.ua/>

**Received on:** 03<sup>rd</sup> of September, 2024

**Accepted on:** 23<sup>rd</sup> of September, 2024

**Published on:** 09<sup>th</sup> of October, 2024

© Anatolii Kolot, Ivan Ryabokon, Julia Babii, 2024

Anatolii Kolot, Sc. D in Economics,  
Professor, Vice Rector in Charge of  
Research and Academic Affairs, Kyiv  
National Economic University named  
after Vadym Hetman, Ukraine.

Ivan Ryabokon, Ph.D in Economics,  
Associate Professor, Department  
of Socioeconomics and Personnel  
Management, Kyiv National Economic  
University named after Vadym Hetman,  
Ukraine.

Julia Babii, Postgraduate Student,  
Department of Socioeconomics and  
Personnel Management, Kyiv National  
Economic University named after  
Vadym Hetman, Ukraine.



This is an Open Access article, distributed  
under the terms of the [Creative Commons  
Attribution 4.0 International license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which  
permits unrestricted re-use, distribution, and  
reproduction in any medium, provided the  
original work is properly cited.

### Conflict of interest statement:

Author(s) reported no conflict of interest

Anatolii Kolot (Ukraine), Ivan Ryabokon (Ukraine), Julia Babii (Ukraine)

# EMPLOYMENT QUALITY IN THE NEW SOCIO-ECONOMIC REALITY: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FOUNDATIONS

## Abstract

The article contains scientific arguments for aggravating social and labor problems, especially employment in its various manifestations. It substantiates the need to update the theoretical and methodological foundations of employment in general and its quality in particular. A modern view of the employment institute is presented.

The author's concept of employment quality has been revealed. The proposed conceptology of employment quality is based on the latest theoretical and methodological foundations and opens new horizons for further scientific and applied research. First of all, it concerns development of theoretical, methodological and applied principles of employment quality assessment. It is proven that the newest trend of the current digital age is the emergence and intensive reproduction of gaps in the quality of jointly distributed labor as part of various types of both standard and especially non-standard forms of employment.

The article's key quintessence is the authors' vision of employment quality as a prerequisite for sustainable people-dimensional development and justification of the need to move the institute of employment quality to the epicenter of theoretical and applied research, which should become a platform for scientific support of formation and implementation of a new social and labor policy.

Further research in the field of scientific support for social and labor development has received scientific interpretation.

## Keywords

employment, social and labor development, new types of  
employment, employment quality gaps, quality of working life,  
concepts and categories, decent work

## JEL Classification

J21, J23

А. М. Колот (Україна), І. О. Рябоконт (Україна), Ю. М. Бабій (Україна)

# ЯКІСТЬ ЗАЙНЯТОСТІ ЗА НОВОЇ СОЦІОЕКОНОМІЧНОЇ РЕАЛЬНОСТІ: ТЕОРЕТИКО- МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ

## Анотація

Стаття містить наукову аргументацію загострення соціально-трудової проблематики і передусім зайнятості у різноманітних її проявах. Обґрунтовано необхідність оновлення теоретико-методологічних засадах зайнятості в цілому та її якості зокрема. Представлено сучасний погляд на інститут зайнятості. Розкрито авторський концепт якості зайнятості. Запропонована концептологія якості зайнятості побудована на новітніх теоретико-методологічних засновках та відкриває нові горизонти подальшого науково-прикладного пошуку. Йдеться передусім про розвиток теоретико-методологічних і прикладних засад оцінювання якості зайнятості. Доведено, що новітнім трендом нинішньої цифрової доби є поява та інтенсивне відтворення розривів у якості сумісно розподіленої праці, у складі різноманітних видів як стандартної, так і особливо нестандартної форми зайнятості. Ключова квінтесенція статті – авторське бачення якості зайнятості як передумови стійкого людськомірною розвитку й обґрунтування потреби у переміщенні інституту якості зайнятості до епіцентру теоретико-прикладних досліджень, що мають стати платформою наукового забезпечення формування і реалізації нової соціально-трудової політики. Отримали наукову інтерпретацію подальші розвідки у царині наукового забезпечення соціально-трудового розвитку.

## Ключові слова

зайнятність, соціально-трудоий розвиток, новітні види  
зайнятості, розриви якості зайнятості, якість трудового  
життя, поняття та категорії, гідна праця

## Класифікація JEL

J21, J23

## ВСТУП

У центрі економічного, соціального, суспільного поступу перебуває економічно активна людина, і тому створення умов для продуктивної, ефективної зайнятості та людиновимірного розвитку має стати чи не головною метою діяльності політикуму, соціальних партнерів, усіх інститутів та суб'єктів, що мають пряме чи опосередковане відношення до вироблення та реалізації соціально-економічної, зокрема соціально-трудової політики.

Зосереджуючись на реаліях сьогодення, маємо визнати, що зайнятість у досконалих її виявах, на жаль, і досі не стала домінантою та надійним джерелом стійкого людиновимірного розвитку. Крім того, з'являється усе більше старих-нових свідчень дрейфу інституту зайнятості у напрямі, що віддаляє економіку цифрової доби і мережеве суспільство від реалізації на практиці принципів гідної, якісної зайнятості.

Серед причин, які стримують реалізацію принципів гідної, продуктивної, ефективної, людиноцентрованої зайнятості, маємо назвати брак належного теоретико-методологічного підґрунтя у цій царині. Спостерігаємо провали у теоретико-методологічному забезпеченні розвитку інституту якісної зайнятості.

Головна ж проблема у досліджуваній царині – масове неусвідомлення соціумом самої філософії трансформаційних зрушень у соціально-трудовах відносинах зайнятості, природи нової (не)нормальності, що характерна для нової (цифрової) економіки та мережевого суспільства.

Критично важливим стає усвідомлення, що дрейф від стандартних до нестандартних форм зайнятості, карколомні зміни у характері, змісті праці і зайнятості – це не тільки і не стільки наслідок недосконалої соціально-трудової політики (хоча й це є реальністю), як результат симбіозу перетворень, зрушень, динамічних трансформацій, які будуть продовжуватися та мають водночас і глобалізаційне, і демографічне, і техніко-технологічне, і цифрове, і соціальне, і політико-економічне походження.

За формування нової (не)нормальності у соціально-трудовій сфері існує нагальна потреба у переміщенні проблематики якості зайнятості населення в епіцентр наукових досліджень, які у подальшому мають стати теоретико-методологічним підґрунтям, основою формування дорожньої карти забезпечення стійкого людиновимірного розвитку.

Маємо вагомі підстави для твердження, що науковий пошук, про який йшлося вище, має розпочинатися з опрацювання фундаментальних, базових засад інституту зайнятості з огляду на провали у цій царині.

Розмитість, еклектичність, спрощеність, а той підміна понять, які мали б віддзеркалити явища, процеси, інститути, що перебувають на полі соціально-трудової сфери, продовжує залишатися реальністю, теоретико-методологічним конструктом, який унеможлиблює вирішення багатьох теоретико-прикладних завдань, і серед них – сформулювати цілісне, міждисциплінарне, адекватне реаліям сьогодення уявлення, яким насправді постає світ праці і зайнятості першої половини XXI ст., якими є та можуть бути можливості та перспективи соціально-трудового розвитку. Як не згадати широко вживаний вислів: “Як човен назвеш, так він і попливе”? Не потребує особливих доказів і твердження, що залежно від того, як свідомо людина зуміла засвоїти, зрозуміти сутність явищ, процесів, інститутів, які її оточують, з якими вона співіснує, взаємодіє, так і формується її мислення, культура, світогляд.

З огляду на зазначене справедливим постає намагання авторів упорядкувати заявлену концептологію, приростити її новітніми знаннями, нетрадиційними поглядами, що має слугувати фундаментальному переосмисленню власне філософії життєдіяльності за умов цифрової доби, формуванню сучасної економічної і соціальної культури.

## 1. ЛІТЕРАТУРНИЙ ОГЛЯД

Генезис наукової думки засвідчує багатовекторність і широкоплановість досліджень у рамках проблематики зайнятості, її якості, що проведені представниками українських і зарубіжних наукових шкіл: від аргументації теоретичних засад, пояснення природи, значущості зайнятості до прикладних рекомендацій, що пропонують нові механізми та інструменти забезпечення продуктивної, ефективної зайнятості.

Окремі аспекти зайнятості в цілому та її якості зокрема розглядаються у контексті явищ, процесів і відповідних категорій, що відомі у соціально-економічній, соціально-трудовій літературі під назвами: “соціальна якість”, “гідна праця”, “задоволеність працею”, “якість умов праці” тощо.

Суспільно корисним у глобальному вимірі є внесок низки міжнародних організацій у розв’язання завдань стійкого соціально-трудового розвитку, що безпосередньо пов’язані з проблематикою зайнятості, зокрема, Міжнародної організації праці (International Labour Organisation, ILO), Організації економічного співробітництва і розвитку (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD), Єврофонду – Європейський фонд покращення умов життя і праці (The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound), Європейської економічної комісії Організації Об’єднаних Націй (United Nations Economic Commission for Europe, UNECE).

Водночас маємо визнати, що у сучасній і вітчизняній, і зарубіжній літературі проблематика якості зайнятості у широкому міждисциплінарному її розумінні представлена вкрай обмежено і розглядається в дефініціях, які лише частково віддзеркалюють природу, сутність, еволюцію, драйвери розвитку яви-

ща, процесу, інституту, який має ємку назву – “якість зайнятості”.

Основним вектором наукових досліджень у царині якості зайнятості, що виконані за останні роки представниками українських наукових шкіл, є демонстрація негативних наслідків для сфери праці та зайнятості впровадження цифрових та інших проривних технологій “Індустрії 4.0”; констатація трансформації форм і видів зайнятості; декларація змін у соціально-трудових відносинах зайнятості за дестандартизації, десоціалізації останніх. Саме такими за змістом і спрямуванням вбачаються публікації [1, 2, 8, 9, 17], які, без сумніву, заслуговують на увагу, але не розглядають якість зайнятості як самостійний напрям дослідження у його теоретико-методологічному вимірі.

Без перебільшення маємо парадоксальну ситуацію, коли без належного теоретико-методологічного опрацювання проблематики якості зайнятості і науковці, і практики намагаються пропонувати прикладні інструменти та механізми регулювання зайнятості, що неминуче знижує ефективність останніх.

Що стосується зарубіжних авторів, то їхня увага сфокусована здебільш на різнопланових, переважно прикладних, аспектах якості зайнятості, а саме на пошуку нових характеристик (складників), які мають бути об’єктом оцінювання та інтерпретації його результатів; пошуку нового інструментарію оцінювання досконалості видів зайнятості за допомогою системи індексів, бальних оцінок тощо. Зростає кількість публікацій-звітів, що містять результати емпіричних досліджень у царині якості зайнятості.

Заслуговують на увагу і результати емпіричних досліджень та порівняльного аналізу якості зайнятості у розрізі окремих новітніх видів зайнятості, і передусім якості платформ-

ної зайнятості, що містяться у публікації-звіті, підготовленому Брансаті, Песоль, Фернандес-Масіас [19].

Теоретико-прикладні аспекти якості зайнятості на цифрових платформах праці з наголосом на якості висококваліфікованої роботи стали предметом досліджень Паіс, Боргі та Мурджи [16].

Новітні тренди у галузі зайнятості, прогнозування перспектив розвитку платформної зайнятості, неоднозначність наслідків останньої для якості трудового життя економічно активного населення є предметом дискусій, що знайшли відображення у публікації Енгельса та Шервуд [5].

Цінна інформація про практичні аспекти впровадження нових форм і видів зайнятості, трансформації якісних характеристик останньої міститься в дослідженнях, оцінках та прогностичних висновках компанії Fairwork [6].

З огляду на задекларовану мету дослідження, особливої уваги заслуговує аналіз дотеперішніх напрацювань теоретико-методологічного характеру у сфері якості зайнятості, що відображені у наукових публікаціях останніх років.

Ураховуючи, що концептологія якості зайнятості не трансформувалася у самостійний напрям наукових теоретико-методологічних досліджень і лишається розпорошеною у виданнях із проблематики праці, зайнятості, соціальної якості тощо, авторами статті проведено узагальнення наявних різнопланових підходів, засновків, визначень, що безпосередньо стосуються об'єкта дослідження.

Зазначимо, що першість у застосуванні терміна “якість зайнятості” належить Робінсону, який у 1972 р. оприлюднив його на міжнародній конференції з питань соціально-трудова відносин [18]. З середини 70-х років ХХ ст. цей термін широко вживається в іноземній літературі. Згодом термін “якість зайнятості” з'явився і на шпальтах українських видань, а більш широке використання припадає на початок 2000-х, поштовхом до чого стало загострення

проблем зайнятості, з одного боку, і нагальна потреба у підвищенні якості трудового життя, з другого.

У наявних науково-прикладних публікаціях, як вітчизняних, так і зарубіжних, широко вживаними є поняття, визначення, засновки, які близькі до предметного поля, що корелюється з нашим дослідженням, а об'єднувальною ланкою постає термін “якість”.

Виокремимо найбільш поширені із числа зазначених:

- якість праці (quality of work);
- якість роботи (quality of job);
- якість трудового життя (quality of working life);
- якість робочого середовища (quality of working environment).

Близькими до зазначених ми вбачаємо і поняття “гідна праця” (decent work), “хороші” і “погані” робочі місця (good and bad jobs). Акцентуємо й на тому, що виокремлені поняття розглядаються часто-густо не лише як близькі, а й як ідентичні.

Аналіз термінологічного інструментарію у царині зайнятості загалом та її якості зокрема, практика його застосування дають підстави для таких узагальнень і тверджень.

1. Складовою теоретико-методологічних новацій перших десятиліть ХХІ ст. у сфері соціально-трудова розвитку стало розширення арсеналу термінів, словосполучень, які прямо чи побічно характеризують інститут зайнятості як суспільне явище, процес, включеність до сфери докладання праці та функціонування останньої. Таке розширення, за нашою оцінкою, має право на існування і є наслідком трансформаційних змін на полі соціально-трудова сфери, які водночас і надмасштабні, і надшвидкі, і різновекторні, та до того ж набувають усе нових рис турбулентності, нестійкості, непередбачуваності.



Змушені констатувати, що немало термінів і відповідних понять як форм мислення, системи думок у царині зайнятості, а саме – її природи, сутності, драйверів розвитку в координатах нової (цифрової) економіки та мережевого суспільства, залишаються непоясненими з наукових позицій, а отже, їхня науково-прикладна значущість сумнівна, як, наприклад, словосполучення “зайнятість на ринку праці”. Особливо актуальною є потреба наукового опрацювання, розтлумачення низка нових термінів, поява яких цілком виправдана з огляду на розширення соціально-трудових практик у царині сумісно розподіленої праці.

2. Наявні формулювання поняття “якість зайнятості” не вирізняються концептуальністю та методологічно вивіреною підґрунтям. Абсолютна більшість дослідників констатує, що означене вище поняття багатовимірне, складне за походженням і формами прояву, характеризується численними аспектами, які пов'язані з інтересами сторін та суб'єктів соціально-трудових відносин зайнятості.

На цьому, на жаль, науковий пошук дійсно важливого, суспільно значимого часто-густо закінчується, а далі йде констатація традиційного, очевидного, не здатного здійснити прорив у теорії і практиці стійкого людиновимірного розвитку.

3. Характерною ознакою абсолютної більшості визначень поняття “якість зайнятості” є теоретико-методологічна розмитість. Свідченням відсутності чистоти формулювань, які мають віддзеркалити сутність поняття “якість зайнятості”, є присутність у них низки характеристик, які стосуються як зайнятості, так і змісту, умов, етики праці, якості працівників, їх відповідності складності виконуваних робіт тощо. Так, в одній із широко цитованих зарубіжних публікацій акцентується на тому, що якість зайнятості – багатовимірне поняття, яке враховує не лише наявність оплачуваної зайнятості, а й розгляд низки інших характеристик і зайнятості, і працівників, включно характеристики працівника, які він привносить у роботу; відповідність ха-

рактеристик працівника вимогам роботи; суб'єктивні оцінки задоволеності роботою окремим працівником [3].

Приклади алогічності у дефініціях якості зайнятості зазначеним не обмежується. Так, у багатьох джерелах якість зайнятості ототожнюється з якістю трудового життя, проте не наводиться розгорнутої характеристики останньої категорії. У других якість зайнятості постає як синонім гідної праці, тоді виникає запитання про доцільність дублювання, відтворення строкатості у застосуванні термінів. У третіх джерелах якість зайнятості пов'язується з доступністю до гідних робочих місць, реальною можливістю знайти затребувану роботу, реалізувати економічну активність із прийнятним рівнем трудових доходів. Поширеними є й трактування, у яких якість зайнятості пов'язується з низкою характеристик – режим роботи, регулярність трудової діяльності, умови організації трудового процесу тощо. Така строкатість унеможлиблює мати чітке, виважене, науково підкріплене уявлення стосовно природи, сутності та суспільної значущості категорії, якою є “якість зайнятості”, та відповісти на виклики сьогодення, коли якісні характеристики зайнятості не мають стійкої позитивної динаміки розвитку. Більше того, означені характеристики, як впливає з попередніх досліджень, нерідко дрейфують у напрямі до погіршення [13, с. 40-44].

Наведений вище аналіз засвідчує, що багатьом публікаціям у царині зайнятості, зокрема її якості, бракує системності, міждисциплінарності, а головне – теоретичних, методологічних, світоглядних засад дослідження, готовності і спроможності пояснити саму філософію соціально-трудових трансформацій, першоджерел стійкого розвитку за умов, коли має право на існування популярна сентенція: “У дійсності все не так, як насправді”.

Постійно переконуємося самі і намагаємося переконати потенційних читачів (хто ще має сумнів), що немає нічого більш практичного, зрозумілого, дійсно значимого, аніж науково виважені, міждисциплінарні знання, світоглядні засновки та ціннісні настанови. Це узгоджується з класичним, християнським, мо-

рально-духовним, що спочатку було і має бути слово, сучасна культура, мислення, переконання, теоретико-методологічні концепти.

Наукова спільнота, і передусім вчені-трудовики, мають, без перебільшення, здійснити прорив в опрацюванні природи, перспектив і наслідків становлення та розвитку новітніх явищ, процесів, інститутів на полі соціально-трудо-вих відносин зайнятості, витлумачити з висоти першої половини XXI ст., що насправді постає якістю у царині зайнятості, допомогти соціуму сформувати системне, міждисциплінарне уявлення про достеменні ціннісні імперативи зайнятості за нової (не)нормальності. Змістовне спрямування задекларованого дослідження перебуває саме у руслі заявленого вище.

Науковий конструкт проведеного дослідження сформовано з урахуванням нової соціо-економічної реальності першої половини XXI ст., а саме:

- а) реальність першої половини XXI ст. така, що усе більше сфер праці та зайнятості стають, образно кажучи, не територією людини, а територією мережевих цифрових систем, штучного інтелекту, “хмарних обчислень”, робототехніки тощо, територією новітніх видів зайнятості та кардинальних перетворень в усіх складниках сумісно розподіленої праці;
- б) чинником, який усе більше дестабілізує соціально-трудо-ву сферу, гальмує досягнення відчутних результатів у сфері стійкого людиновимірного розвитку постає зниження якості зайнятості та зростання так званих розривів у якості сумісно розподіленої праці, у складі різноманітних видів як стандартної, так і особливо нестандартної форм зайнятості;
- в) дотеперішні уявлення про якість зайнятості, які сформувалися у суспільній свідомості, є здебільш віддзеркаленням соціально-трудо-вих відносин у цій сфері, які були домінуючими наприкінці XX – на початку XXI ст. і які, якщо не повністю, то значною мірою, втратили значущість, оскільки не відповідають реаліям сьогодення;

г) важливою передумовою подолання існуючих перекося, асиметрій, розривів у царині якості зайнятості є вирішення новітніх метазавдань теоретико-методологічного спрямування, на виході якого має постати отримання дійсно нового, нетрадиційного, проривного, суспільно значимого;

д) подальше прирощення знань у царині якості зайнятості має слугувати формуванню нового мислення і світогляду, нової постіндустріальної культури соціально-трудо-вого розвитку – XXI.

Оприлюднене вище обумовило змістовне наповнення таких ключових характеристик проведеного дослідження, як об’єкт, предмет і його мету.

## 2. ОБ’ЄКТ ДОСЛІДЖЕННЯ

Об’єктом дослідження є зайнятість і його провідна характеристика – якість як явище, процес, інститут у теоретико-методологічному вимірі та координатах взаємопов’язаних, взаємообумовлених ключових понять соціально-трудо-вого розвитку.

## 3. ПРЕДМЕТ ДОСЛІДЖЕННЯ

Предмет дослідження – тенденції та домінуючі трансформації зайнятості як провідного інституту сфери сумісно розподіленої праці, її якості у контексті формування нової соціо-економічної реальності, глобальних турбулентних, різновекторних перетворень світу праці та зайнятості.

## 4. МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою статті є обґрунтувати авторський концепт якості зайнятості як теоретико-методологічного базису нової економічної теорії праці і зайнятості, сприяти формуванню метамислення (поза усталених зашкарублених уявлень) та економічної і соціальної культури, здатних створити передумови стійкого людиновимірного розвитку.

Оновлення теоретико-методологічного базису у царині зайнятості та сумісних сферах соціально-трудового поступу розглядаємо як чинник подолання спотвореного світосприйняття, ментальних збоїв, неадекватного реагування соціуму на трансформаційні процеси сучасної цифрової доби.

## 5. МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічною основою досягнення мети наукового дослідження є системний і міждисциплінарний підходи, які сприяли комплексному баченню проблематики зайнятості, усвідомленню трансформації якості зайнятості із важливого у критично важливий чинник підвищення якості трудового життя та забезпечення стійкого людиновимірного розвитку.

Для аргументації концептології якості зайнятості використано загальнонаукові і спеціальні методи наукових досліджень: теоретичного узагальнення, індукції та дедукції, абстрактно-логічний у трактуванні ключових категорій соціально-трудового розвитку – праця, зайнятість, відтворення робочої сили, якість зайнятості, гідна праця, якість робочих місць; історичний метод – у розгляді генези теорії якості зайнятості та інших взаємопов'язаних складників і категорій соціально-трудової сфери; логічного обґрунтування – під час виокремлення спільного і відмінного ключових понять соціально-трудової сфери; гіпотетичний – у висловленні припущень про драйвери розвитку інститутів праці та зайнятості, формування гіпотез, що задекларовані та проходять перевірку в процесі дослідження.

## 6. РЕЗУЛЬТАТИ

Зважаючи на обмеження щодо обсягів публікації та дотримуючись правила писати лаконічно, просто (але не спрощено) про складне, мовою наукових засновків з акцентом на пошук новітнього, латентного того, що перебуває за кадром і розкриває природу нової (не) нормальності у соціально-трудовій сфері, обґрунтовуємо авторський концепт якості зайнятості, місце останньої у забезпеченні стій-

кого людиновимірного розвитку, сформулюємо авторські гіпотези та результати їхньої перевірки.

Передусім акцентуємо увагу на тому, що формування і розвиток соціально-трудових відносин зайнятості упродовж багатьох десятиліть ХХ ст., аж впритул до початку ХХІ ст., відбувалося за домінування стандартної форми зайнятості, що мала ряд модифікацій (видів) [13, с. 38-40]. Зміни у масштабах, структурі, формах, видах зайнятості були іманентною складовою економіки доцифрової доби та мали здебільш еволюційний характер.

Результати попередніх досліджень авторів, що приросли новітніми засновками, концептами, висновками, переконують у тому, що світ праці та зайнятості на межі двох тисячоліть, об'язно кажучи, перевернувся. Чи не найбільш глибокі, масштабні, різновекторні та суперечливі за наслідками зміни у царині соціально-трудового розвитку спостерігаємо саме у сфері зайнятості. Реальність перших десятиліть ХХІ ст. виявилася такою, що масштаби, види, структура, зміст суспільно корисної діяльності набули нових, урізноманітнених, здебільшого нестандартних, параметрів і проявів.

Можемо лише підтвердити раніше оприлюднені висновки, що “формування нової економіки і мережевого суспільства у перших десятиліттях ХХІ ст. відбувається за наростання асиметрії у царині економічного, соціального, суспільного поступу, усе більших проявів людиноцентризму, відсутності стійкої позитивної динаміки соціальної якості” [11, с. 28].

Дані статистичної звітності та результати опитувань, які проводяться на міжнародному та національному рівнях, переконують у тому, що у 2020-х роках показники соціально-трудової сфери не демонстрували позитивної динаміки розвитку та, більше того, з'являються переконливі докази погіршення стану саме у сфері зайнятості – її масштабах, структурі, якості.

Наголошуємо на тому, що за наявними даними не демонструють позитивної динаміки показники якості зайнятості саме у тих видах сумісно розподіленої праці, які за умов цифрової



доби отримують найбільшого поширення. За інформацією компанії Fairwork, яка упродовж останніх років здійснює регулярні оцінювання якості платформної зайнятості на прикладі провідних компаній, досягнення глобального соціуму і цієї царини не відповідають очікуванням, які пов'язувалися зі становленням нової (цифрової) економіки. Так, у 2023 р. з 15 провідних цифрових платформ праці 11 мали якість зайнятості, оцінену у 5 балів з 10, а 11 платформ дістали оцінки менш ніж у три бали, а 4 з них не відповідали жодному з критеріїв гідної зайнятості [6, с. 219].

З'являються усе нові свідчення того, що складовою трендів, які формують нову (не) нормальність у соціально-трудої сфері, що не знає національних кордонів, є поява та інтенсивне відтворення так званих *розривів* – розривів кваліфікаційних, інформаційних, цифрових, адаптаційних, темпоральних, соціальних і цілої низки інших [12]. Складовою останніх є розриви у сфері зайнятості і передусім в її якості, як наслідок невідповідності між вимогами сторін і суб'єктів соціально-трудої відносин до характеру, змісту, продуктивності, ефективності зайнятості та фактичним станом, реальними вимірами, ціннісними характеристиками існуючих форм і видів зайнятості, основними ознаками яких стають нестандартність, нестійкість, короткотривалість, неформальність, незахищеність.

Як висхідну платформу розбудови концептології якості зайнятості розглядаємо авторський науковий конструкт, що пояснює природу, спільне та відмінне у базових поняттях, якими є “праця”, “зайнятість”, “ринок праці”, “послуги робочої сили”, “відтворення послуг робочої сили”.

Звертаємо увагу на те, що методологічний арсенал аналізу, походження, природи зазначених понять і побудованих на їхній основі теоретичних конструкцій – “якість зайнятості”, “якість праці”, “гідна праця” тощо є широким, складним, багатовимірним. Розуміння спільного і відмінного у цій царині стає більш важливим і рельєфним у разі залучення до розгляду теоретико-методологічних засновків

щодо фаз формування та використання робочої сили. Отож, звернімося до окремих положень теорії праці та зайнятості у контексті відтворення робочої сили.

Незалежно від того, на яких позиціях перебувають ті чи ті науковці та інші представники соціуму стосовно об'єкту купівлі-продажу на ринку праці – послуг робочої сили, послуг праці і та ін. – висхідною основою аналізу ринку праці та зайнятості постає робоча сила. Остання, незалежно від наукових інтерпретацій її змісту, має розглядатися у координатах формування (процесу виробництва) і використання. Формування робочої сили як здатності до праці відбувається в сім'ї, школі, інших закладах освіти, у системі навчання упродовж життя. Сформована робоча сила як ресурс, суспільна цінність, індивідуальна та колективна здатність до праці на практиці постає як пропозиція, що потребує включення у суспільно корисну діяльність, сприйняття з боку суб'єктів ринку праці і передусім роботодавців. Використання сформованої та затребуваної робочої сили відбувається у сфері безпосереднього докладання праці, у сфері сумісно розподіленої праці, а конкретніше – на підприємствах, в організаціях, інших суб'єктах господарювання, включно у сфері самозайнятості, де матеріалізується, стає реальністю зайнятість у різноманітних формах і видах. Іншими словами, після набуття носіями робочої сили статусу зайнятих відбувається поєднання предметів, засобів праці та робочої сили, стає реальністю процес праці. Наголошуємо на тому, що лише через зайнятість відбувається споживання і використання робочої сили. Що ж стосується ринку праці, то його місія у найбільш загальному тлумаченні полягає у здійсненні взаємовідносин між роботодавцями і носіями робочої сили, які формують попит і пропозицію на специфічному ринку, яким і є ринок праці. Останній на практиці постає механізмом, інструментом доставки сформованої робочої сили на платформу, на якій відбувається купівля-продаж специфічного товару – послуг робочої сили. Наголошуємо на тому, що ринок праці прямо і безпосередньо стосується фази розподілу й обміну і поєднує процеси виробництва (формування) і використання робочої сили.

Наведене вище дає підстави для твердження, що ринок праці і зайнятість перебувають на різних етапах / фазах процесу відтворення робочої сили, а саме – ринок праці на етапі розподілу й обміну, а зайнятість – використання робочої сили. З наведеного стає очевидною недоречність окремих термінів, словосполучень, які зустрічаємо у теоретичних публікаціях і на практиці, як, наприклад, “зайнятість на ринку праці”. Отже, маємо усвідомлювати достеменний функціонал ринку праці і зайнятості, розуміти природу і призначення основних фаз процесу відтворення робочої сили.

Принципово важливим є усвідомлення, що поняття “зайнятість” використовується не для характеристики праці як такої. Більше того, зайнятість – це не праця, а лише характеристика участі у трудовій діяльності, а саме – її форм, видів, інституціональних засад, результатів / наслідків участі, про яку йдеться. Наголошуємо на тому, що на зламі двох тисячоліть і у перших десятиліттях XXI ст. саме зайнятість як інститут, суспільне явище зазнала чи не найбільших змін у царині соціально-трудового поступу.

Нині сфера зайнятості – це складний, постійно змінюваний, усе більш атиповий, нестандартний симбіоз різновидів зайнятості, які класифікуються:

- за способом участі у суспільній праці (зайнятість за наймом, самозайнятість);
- за режимом робочого часу (зайнятість із режимом повного і неповного робочого часу);
- за регулярністю трудової діяльності (постійна / регулярна тимчасова, сезонна, випадкова зайнятість);
- за легітимністю працевлаштування (формальна і неформальна зайнятість);
- за умовами організації трудового процесу (стандартна і нестандартна зайнятість).

На практиці усе більш строкатою динамічною змінюваною і врешті-решт домінуючою по-

стає нестандартна зайнятість, яка містить такі різновиди:

- зайнятість, пов'язана з нестандартними режимами робочого часу;
- зайнятість, пов'язана із соціальним статусом працівників;
- зайнятість пов'язана із нестандартними робочими місцями й організацією праці;
- зайнятість із нестандартними організаційними формами.

Принагідно зазначимо, що сучасна семантика, тлумачення більшості означених вище понять міститься в одному з видань, підготовлених за участі авторів [4].

Зайнятість, як доцільна, суспільно корисна діяльність, була і лишається основним джерелом економічного зростання, створення передумов для стійкого людиновимірного розвитку. Цілком очевидно, що економічно активна людина, соціальні партнери зацікавлені не у будь-якій зайнятості, а у зайнятості продуктивній, ефективній, яка має забезпечити не лише засоби для існування, а й створює передумови для реалізації творчої сутності людини, розвитку її можливостей. Категорію, яка уособлює суспільно прийнятні, бажані характеристики зайнятості, очікувані результати з урахуванням інтересів усіх суб'єктів економічної діяльності, постає саме якість зайнятості. Конкретизуючи цей посыл, акцентуємо на такому.

Якість зайнятості для економічно активної людини – суб'єкта соціально-трудових відносин зайнятості – це один із головних чинників добробуту, якості життя в цілому і трудового зокрема; передумова фізичного і ментального здоров'я; характеристика спроможності самореалізуватися, бути задоволеною на роботі, відчувати себе щасливою, завдячуючи досконалим умовам зайнятості.

На рівні організації з якістю зайнятості пов'язані продуктивність і ефективність праці, лояльність з боку персоналу; позитивний сус-

пильний імідж, схвалене ставлення з боку стейкхолдерів; позиціонування як соціально відповідального суб'єкта економічної діяльності; конкурентні переваги на ринку праці та ринку товарів (послуг).

На рівні держави якісна зайнятість постає ключовим чинником конкурентоспроможності, набуття незаперечних переваг, основою соціально-економічного зростання, стабільності і суспільно прийнятної соціальної якості.

Звертаємо увагу на те, що міжнародними організаціями в останні роки започатковано кілька глобальних ініціатив, ключовою спрямованістю яких є забезпечення високої якості зайнятості [10, 15, 19].

Принципово важливим у контексті заявленої мети дослідження є розуміння з висоти ХХІ ст. сутності спорідненої, близькою за природою і значенням категорії “праця”. Базові теоретико-методологічні засновки останньої за ментальної моделі авторів є такими. Вважаємо, що немає підстав переглядати раніше зроблені висновки, які являють собою складову попередньо виконаних фундаментальних досліджень у царині праці та зайнятості та демонструють, що праця була й залишається “основною формою життєдіяльності як окремої людини, так і суспільства загалом, вихідною умовою соціального буття. Водночас праця є засобом самовираження особистості та сприяє утвердженню гідності людини” [14, с. 12]. З огляду на задекларовану мету дослідження принципово важливим постає висновок, “що теоретико-методологічна конструкція праці стає завершеною, якщо феномен праці розглядається у двох площинах, а саме – як процес і як ресурс. Водночас украй важливо виокремити нові імперативи праці як процесу і ресурсу, що стають іманентною складовою нової економіки та постіндустріального суспільства” [14, с. 13].

Маємо також підтвердити раніше оприлюднені висновки, що з економічного погляду праця як процес поєднує п'ять складових і постає як симбіоз:

- людини працюючої як суб'єкта доцільної діяльності;

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

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

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

Наведені теоретико-методологічні засновки дають змогу не лише описати, уточнити термінологічні конструкції понять “праця”, “зайнятість” і низки інших, близьких за змістом, а й зрозуміти, що перебуває за кадром, яким складним переплетінням явищ, процесів, інститутів є світ праці та зайнятості. Виокремлені вище характеристики понять “праця” і “зайнятість” слугують ключем до розуміння спільного і відмінного у синтезованих теоретичних конструкціях, якими є, зокрема, “якість праці” і “якість зайнятості”.

Продовжуючи науковий дискурс у царині якості зайнятості, маємо констатувати, що в існуючих визначеннях поняття “якість зайнятості” домінують два підходи до їх розбудови:

- 1) сутнісно-конкретний, коли автори намагаються сформулювати однозначну відповідь на запитання “Що це?”;
- 2) ситуативно-аспектний, коли акцентується увага на окремих характеристиках цього явища.

На наш погляд, ані перший, ані другий підходи до конструювання трактовок поняття “якість зайнятості” не виправдані. За першого виявляється проблематичним дати однозначне формулювання такого складного, багатоаспектного, багатосуб’єктного інституту, яким є якість зайнятості. За другого підходу маємо зворотний наслідок розпорошення акцентів на окремих характеристиках без виокремлення основного, засадничого. Ось чому автори дотримуються так званого сутнісно-змістовного підходу до формулювання поняття “якість зайнятості”, який поєднує і основне, змістове, і специфічне, багатоаспектне.

Далі наголошуємо на тому, що задекларована концептологія якості зайнятості буде не повною без звернення до таких категорій, як об’єктивна і суб’єктивна складові цього феномену і розкриття їхніх змістовних характеристик. Авторський концепт об’єктивної та суб’єктивної складових якості зайнятості такий.

Об’єктивну складову зазначеного явища, процесу, інституту, на наш погляд, слід пов’язувати з теорією суспільних потреб, з участю економічно активного населення у створенні матеріальних і нематеріальних благ, реалізацією інтересів усіх сторін і суб’єктів соціально-трудова відносин. Суб’єктивна складова якості зайнятості віддзеркалює суб’єктивну корисність від участі у суспільно корисній праці, яку отримує кожна зі сторін і кожний із суб’єктів відносин у сфері безпосереднього докладання праці. Корисність, про яку йдеться, – суб’єктивна у тому розумінні, що у кожного з учасників соціально-трудова відносин зайнятості мають місце власні уявлення, вподобання, індивідуальні оцінки щодо досягнення чи не досягнення цілей участі у суспільно корисній праці. Принагідно зауважимо, що автори не поділяють точку зору ряду зарубіжних авторів, які об’єктивну й суб’єктивну скла-

дові якості зайнятості розглядають виключно у контексті задоволення потреб, реалізації інтересів у сфері зайнятості лише працівників, ігноруючи строкатість сторін і суб’єктів соціально-трудова відносин зайнятості [7].

Не потребує особливих доказів твердження, що якість зайнятості на практиці – це завжди складне переплетіння об’єктивного і суб’єктивного у ставленні до конкретних форм зайнятості та їх різновидів. Водночас це й різноплановість оцінок учасників сумісно розподіленої праці стосовно прийнятності тих чи тих характеристик зайнятості. Отже, йдеться про різне сприйняття конкретних умов зайнятості, її результатів, багатогранність інтересів, уподобань, мотиваційних настанов, якими керуються суб’єкти соціально-трудова відносин зайнятості. Водночас не варто нехтувати і такою об’єктивною реальністю. Якість зайнятості у контурах однієї і тієї ж форми та її різновидів може виявитися різною залежно від того, інтереси кого із суб’єктів соціально-трудова відносин зайнятості – працівників, роботодавців чи держави, перебувають на передньому плані.

Наполягаючи на необхідності розмежувати, унормувати зміст понять, що віддзеркалюють явища, процеси та інститути соціально-трудова сфери, маємо визнати, що певне “перехльостування” у змісті існуючих дефініцій має цілком зрозумілу основу, оскільки йдеться про взаємопов’язані, взаємообумовлені складники світу праці та зайнятості. Що стосується зайнятості як суспільного та індивідуального блага, як діяльності, що спрямована на задоволення індивідуальних, колективних, суспільних потреб, то зайнятість реалізується у конкретних формах і видах, яким притаманні загальні і специфічні умови трудової діяльності (організаційні, інституціональні, соціокультурні, правові). Зміст, характер зайнятості тісно корелює зі змістом, характером праці, якістю робочих місць, зовнішніми умовами трудової діяльності. Тому в реальній дійсності судження, засновки, інші теоретичні конструкти, що вибудовуються навколо категорій “зайнятість” відображають не лише змістове наповнення власне форми, виду зайнятості як інституційної основи залучення людських ре-

сурсів до сумісно розподіленої праці, а те середовище, умови діяльності, за яких відбувається включення економічно активної людини до сфери безпосереднього докладання праці.

Водночас наполягаємо на необхідності чіткого, послідовного, науково виваженого, практично значущого розмежування поняття “якість зайнятості” з іншими спорідненими – “якість праці”, “якість робочих місць”, “якість умов трудового середовища” тощо. Основою такого розмежування передусім слугує розуміння, усвідомлення самої філософії ключових понять соціально-трудової сфери, на чому наголошувалося раніше. Що стосується поняття “якість праці” то у його конструкті на передньому плані мають перебувати внутрішні характеристики – зміст праці (роботи), умови праці, організаційні, психофізіологічні особливості трудових процесів тощо. Водночас поняття “якість зайнятості” має перш за все віддзеркалювати інституціональні характеристики зайнятості – зміст трудових відносин, умови зайнятості, її результати.

Акцентуємо й на тому, що автори статті не поділяють точку зору тих зарубіжних дослідників, які стверджують, що “якість зайнятості” (Quality of Employment) більш широкий концепт порівняно з близькими за спрямуванням (праці, роботи, робочих місць) і до того, що вона – концепт здебільшого макrorівня [7]. Дотримуємося інших теоретико-методологічних засад, за якими означені вище поняття – це різні зрізи складників соціально-трудоного розвитку, різні ракурси поглядів на споріднені явища і процеси, що дає можливість висвітлити складне, неочевидне, особливе, те, що перебуває за кадром. Що ж стосується рівнів вияву та вимірювання якості зайнятості, то вони у нашій ментальній моделі постають наскрізними – від індивідуального до глобального, а провідними об’єктами діагностики оцінювання, про що йти меться у наступних розвідках авторів, мають стати перш за все якісні характеристики зайнятості на рівні організації та конкретного носія соціально-трудоного відносин зайнятості. Це потребує по-новому, з висоти ХХІ ст., описати, пояснити взаємозв’язок, взаємообумовленість і водночас різноплановість понять

“якість зайнятості” і “гідна праця”, запропонувати оновлений формат та інструментарій діагностики двох сучасних феноменів соціально-трудоного розвитку, що має стати окремим, черговим, об’єктом дослідження авторів.

Авторський конструкт якості зайнятості сформульовано з урахуванням попередньо оприлюднених засновків та узагальнень, а саме:

1. Під терміном “якість” слід розуміти сукупність суттєвих ознак, властивостей, особливостей, які вирізняють предмет або явище від інших і надають їм визначальність.
2. Основними характеристиками та вимірами цього феномену має бути зміст, умови, результати зайнятості як суспільно корисної діяльності.
3. Вимірювання якості має базуватися як на показниках макро-, мезо-, мікрорівня, що прямо чи побічно стосується характеристики зайнятості – її змісту, умов, наслідків, так і на суб’єктивних оцінках зайнятих суспільно корисною діяльністю.
4. Якість зайнятості має розглядатися як явище, процес, інститут, що має прояв на усіх рівнях – від індивідуального і до глобального включно.
5. Характеристики зайнятості мають розглядатися у координатах їх досконалості, тобто відповідності потребам та інтересам носіїв соціально-трудоного відносин зайнятості.

З урахуванням зазначених вище засновків сформулюємо авторське визначення поняття “якість зайнятості”.

Якість зайнятості – це комплексна оцінка або сукупність вимірів, які мають об’єктивно-суб’єктивну основу та є віддзеркаленням змісту, умов, результатів зайнятості як суспільно корисної діяльності, спрямованої на задоволення індивідуальних та суспільних потреб; розглядаються у координатах доскона-



лості, відповідності запитам (інтересам) економічного (матеріального), організаційного, психофізіологічного, етичного, соціального характеру, включно соціального захисту, соціальної безпеки, соціального залучення; поширюються на усіх суб'єктів соціально-трудоких відносин зайнятості.

Наведене визначення – це сутнісно-змістовне відображення, трактування явища, процесу, інституту, яким є якість зайнятості. Водночас якість зайнятості постає і в інших іпостасях та серед них – погляд на якість зайнятості як науково-прикладну концепцію. Остання у ментальній моделі авторів постає як сукупність теоретико-методологічних, прикладних засновків, конструктивів, які дозволяють зрозуміти, витлумачити природу, сутність цього феномену, та запропонувати політикам, соціальним партнерам, усім, хто має відношення до вироблення та реалізації соціально-трудокої політики, механізми, інструменти стійкого людиновимірного розвитку у царині зайнятості.

## 7. ОБГОВОРЕННЯ

Отримані в процесі дослідження теоретико-методологічні засновки, конструкти, висновки мають працювати на подолання існуючої розмитості, еклектичності у термінах, поняттях, які є віддзеркаленням явищ, процесів, інститутів, що функціонують на полі соціально-трудокої сфери. Водночас зазначені результати відкривають перспективи вирішення низки завдань у царині соціально-трудокого розвитку, які мають як теоретичне, так і прикладне спрямування. Йдеться передусім про розвиток теоретико-методологічного підґрунтя з оцінювання зайнятості в цілому та її якості зокрема.

Не потребує особливих доказів твердження, що оцінювання якості, інтерпретація її показників – надзвичайно важливе у практичній площині, оскільки уможлиблює виявити сфери критичних обмежень у стійкому людиновимірному розвитку, з одного боку, а також нові можливості (точки зростання) соціально-трудокого поступу, з другого.

Виявлення як критичних обмежень, так і точок зростання слід розглядати передумовами формування та реалізації соціально-трудокої політики, орієнтованої на стійкий розвиток.

Окремим пластом питань, що потребують обговорення і подальшого дослідження, є науковий дискурс співвідношення, наявного переплетення понять “якість зайнятості” та “гідна праця” і відповідних концептологій. Коротко, містко, науково доведено про складне, неочевидне, дотепер не пояснене широкому загалу.

Порівняльний аналіз концептів “гідна праця” і “якість зайнятості” дає можливість задекларувати таке.

1. Як гідна праця, так і якісна (гідна) зайнятість є, іншими словами, двома сторонами однієї і тієї ж медалі – суспільно корисної діяльності, що уособлює і працю, і зайнятість в координатах досконалості, привабливості, задоволення індивідуальних та суспільних потреб, матеріалізації інтересів, на виході чого постає продуктивність, ефективність, з одного боку, і якість трудового життя – з другого.
2. Виразом спільності означених концептів є те, що носієм відносин і праці, і занятості постають одні і ті самі сторони та суб'єкти соціально-трудоких відносин, які перебувають на одному і тому ж полі – соціально-трудокій сфері.

Відмінності у поняттях, концептології гідної праці і якості зайнятості впливають зі змістовного наповнення базових категорій, якими є праця і зайнятість.

3. Концепція гідної праці у координатах і змістовних характеристиках, що запропоновані Міжнародною організацією праці наприкінці 90-х років ХХ ст., відіграла позитивну роль у світовому вимірі. Головно змінилося ставлення до ідеї гідної праці (особливо на перших етапах її втілення в практику – кінець ХХ – початок ХХІ ст.), активізувалася розробка національних програм, що спрямовані на поширення гідної праці. Нині з різних причин об'єктивного

і суб'єктивного характеру концепція гідної праці почала втрачати колишню популярність. Змінилося ставлення до неї і з боку Міжнародної організації праці, яка нині дедалі активніше просуває ідею глобальної справедливості. З'явилися й інші концепції (соціальної якості, якості трудового життя, соціальної відповідальності, соціальної інклюзії), які можна розглядати як чергові етапи дослідження та вирішення нагальних завдань соціально-трудового поступу.

Не варто нехтувати і тим незаперечним фактом, що у численних варіаціях гідної праці остання асоціюється зі стандартною зайнятістю, часткою осіб, які перебувають на безстрокових договорах (контрактах), іншими атрибутами, що були характерні для соціально-трудо

відносин другої половини ХХ ст. За останні три десятиліття світ праці і зайнятості змінився кардинально, ставши не світом змін, а світом-зміна.

Автори не вважають, що концепція гідної праці вичерпала свої можливості, вона, як і раніше, може слугувати платформою реалізації принципів у сфері праці, що закріплені у конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці. Водночас наполягали і продовжуємо наполягати на тому, що і на національних, і на глобальному рівнях існує нагальна потреба в нових опорах стійкого соціально-трудоного розвитку, опанування нової філософії стійкості, людиноцентричності, соціальної якості. Саме у цьому руслі перебуває й спрямованість задекларованого дослідження.

## ВИСНОВКИ

Проведене дослідження та отримані результати дають підстави для таких висновків.

1. Створений людиною паралельний світ – техніки, технологій, інститутів, екосистем – змінюється на очах, а його розвиток і надалі буде стрімким, суперечливим за наслідками, відкривати як нові можливості, так і породжувати виклики та небезпеки. У такому ж руслі буде розвиватися і світ праці та зайнятості, який в досяжному майбутньому залишиться світом контрастів, поляризації рівнів, розширення діапазонів, співвідношень чи не усіх показників (характеристик) соціально-трудоного характеру – трудових доходів, компетентностей, освітнього, професійного, кваліфікаційного складу персоналу, продуктивності, ефективності тощо.

За умов зростаючих відмінностей в умовах трудової діяльності, нової конфігурації складників соціально-трудоного сфери, розмаїття видів зайнятості, яких із кожним днем стає усе більше і вони набувають ознак нестандартності, атиповості, зростання розривів у якості зайнятості, що стають не винятком, а правилом, постає нагальна потреба у перегляді багатьох, якщо не усіх механізмів, інструментів, засновків та самої філософії соціально-трудоного поступу. Це повною мірою стосується і теоретико-методологічних засад якості зайнятості, її концептуалізації та актуалізації.

2. Інтереси віддзеркалення явищ, процесів, інститутів, які перебувають на полі соціально-трудоного сфери, потребують використання цілої низки понять, термінів, концептологій, арсенал яких розширюється з огляду на зміну та ускладнення умов соціально-трудоного розвитку.
3. Ключові поняття соціально-трудоного характеру – праця, зайнятість, робоча сила, ринок праці, гідна праця, якість зайнятості, як і безліч інших, постають відображенням, теоретичними конструкціями тих чи тих складників соціально-трудоного сфери, у яких знаходимо як багато загального, спільного, так і особливого, специфічного.
4. Спільність понять, концептологій у царині соціально-трудоного сфери пов'язана з тим, що йдеться про одні і ті самі або близькі явища, процеси, інститути, у центрі яких перебуває

економічно активна людина. Відмінність цих понять і концептологій та водночас їхня виправданість пов'язані з потребою більшої актуалізації, розгорнутого, рельєфного віддзеркалення усієї палітри явищ, процесів, інститутів соціально-трудового розвитку. Йдеться у першу чергу про потребу витлумачення латентного, того, що перебуває за кадром, але так важливого для усвідомлення, як насправді функціонує складний світ праці і зайнятості.

5. У світлі задекларованого цілком правомірним, виправданим постає й виокремлення проблематики якості зайнятості у самостійний напрям наукового пошуку, як і можливості розгляду окремих складових цієї проблематики у рамках інших концептологій.
6. У ментальній моделі авторів якість зайнятості постає і як поняття, що характеризує стан соціально-трудових відносин зайнятості, і як наукова концепція та область прикладних досліджень; і як ресурс та чинник стійкого, людиновимірного розвитку; і як об'єкт діагностики, оцінювання та прийняття практичних рішень, що спрямовані на розв'язання завдань з підвищення якості трудового життя, з одного боку, і підвищення продуктивності, ефективності праці, задля отримання зисків, на які розраховує роботодавець. Зауважимо, що за реалізації двох виокремлених вище завдань зиски отримує й держава, суспільство в цілому через створення умов для стійкого людиновимірного розвитку.
7. Запропонована авторами концептологія якості зайнятості побудована на новітніх теоретико-методологічних засновках, дозволяє чітко окреслити змістовні характеристики поняття "якість зайнятості" і відкриває нові горизонти подальшого науково-прикладного пошуку. Йдеться передусім про розвиток теоретико-методологічних і прикладних засад оцінювання діагностики, феномену, який є предметом дослідження, імплементацію результатів оцінювання у вироблення та реалізацію соціально-трудової політики. Саме з цим напрямом наукового пошуку пов'язані подальші наукові розвідки авторів.

## AUTHORS CONTRIBUTIONS

Conceptualization: Anatolii Kolot.

Data curation: Ivan Ryabokon, Julia Babii.

Formal analysis: Anatolii Kolot.

Investigation: Ivan Ryabokon.

Methodology: Anatolii Kolot, Julia Babii.

Project administration: Anatolii Kolot.

Investigation: Julia Babii.

Resources: Ivan Ryabokon.

Visualization: Julia Babii.

Writing – original draft: Anatolii Kolot.

Writing – review & editing: Ivan Ryabokon.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Arseienko, A. et al. (2023). *Transformatsiia zainiatosti i maibutnie pratsi u XXI st.: hlobalnyi i natsionalnyi sotsiologichni vymiry* [Transformation of employment and the future of work in the 21st century: global and national sociological dimensions] (181 p.). Kyiv: Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Ukraine. (In Ukrainian). Retrieved from <https://nvd-nanu.org.ua/transformacziya-zajnyatosti-i-majbutnye-praczi-u-xxi-st-globalnyj-i-nacziionalnyj-socziologichni-vymiry/>
2. Azmuk, N. (2019). *Transformatsiia zainiatosti pry perekhodi do tsyfrovoy ekonomiky: hlobalni vyklyky ta stratehii adaptatsii* [Transformation of employment in the transition to the digital economy: global challenges and adaptation strategies]. Kyiv: Znannya. (In Ukrainian)

- an). Retrieved from <https://iie.org.ua/monografii/transformaciya-zajnjatosti-pri-perehodi-do-cifrovoi-ekonomiki-globalni-vikliki-ta-strategii-adaptacii/>
3. Commission of the European Communities (2001). *Employment and social policies: a framework for investing in quality* (26 p.). Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0313:FIN:EN:PDF>
  4. Daniuk, V. (2018). *Pracya i socialno-trudovi vidnosyny [Labor and social and labor relations]*. Kyiv: KNEU. (In Ukrainian)
  5. Engels, S., & Sherwood, M. (2019). *What if we all Worked Gigs in the Cloud? The Economic Relevance of Digital Labour Platforms*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2765/608676>
  6. Fairwork (2023). *Fairwork Cloudwork Ratings 2023: work in the planetary labour market*. Retrieved from <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/07/>
  7. Green, F., & Mostafa, T. (2012). *Trends in job quality in Europe: A report based on the fifth European working conditions survey* (94 p.). Luxembourg: Eurofound. <https://doi.org/10.2806/35164>
  8. Grytsenko, A., & Burlai, T. (2020). The impact of digitalization on social development. *Economic Theory*, 3, 24-51. (In Ukrainian). <https://doi.org/10.15407/etet2020.03.024>
  9. Huk, L. (2021). Standartni ta novi formy zainiatosti: dyversyfikatsiia mozhlyvosti v umovakh tsyfrovizatsii ta hlobalizatsii [Standard and new forms of employment: diversification of opportunities in the conditions of digitalization and globalization]. *Biznes Inform – Business Inform*, 1, 224-231. (In Ukrainian). <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-1-224-231>
  10. ILO (2013). *Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators (ILO manual: second version)* (257 p.). Geneva. Retrieved from [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms\\_229374.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms_229374.pdf)
  11. Kolot, A. (2024). *Ekosystemnist yak imperatyv stijkogo lyudynovymirnogo rozvytku: preprint [Ecosystems as an imperative for sustainable human development: preprint]*. Kyiv: KNEU. (In Ukrainian)
  12. Kolot, A., & Herasymenko, O. (2019). Sotsialno-trudovi rozvytok v XXI stolitti: do pryrody hlobalnykh zmin, novykh mozhlyvosti, obmezhen i vyklykiv [Social and labor development in the twenty-first century: toward the nature of global change, new opportunities, constraints and challenges]. *Demografiya ta socialna ekonomika – Demographics and social economy*, 1, 97-125. (In Ukrainian). Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse\\_2019\\_1\\_9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2019_1_9)
  13. Kolot, A., & Herasymenko, O. (2021). *Pratsia XXI: filosofiiia zmin, vyklyky, vektory rozvytku [Labor XXI: philosophy of change, challenges, vectors of development]* (488 p.). Kyiv: KNEU. (In Ukrainian). Retrieved from <https://ir.kneu.edu.ua/items/ee8cf399-8bcb-46ee-84cb-ac6759b412df>
  14. Kolot, A., Daniuk, V., & Herasymenko, O. (2017). *Hidna pratsia: imperatyvy, ukraïnski realii, mekhanizmy zabezpechennia [Decent work: imperatives, Ukrainian realities, mechanisms of ensuring]* (504 p.). Kyiv: KNEU. (In Ukrainian). Retrieved from <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b57e7953-6ada-4286-83c9-a639d-eccc295/content>
  15. OECD (2015). *How's Life? 2015: Measuring Well-being* (264 p.). Paris: OECD Publishing. Retrieved from [https://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life-2015\\_how\\_life-2015-en](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life-2015_how_life-2015-en)
  16. Pais, I., Borghi, P., & Murgia, A. (2021). High-skilled platform jobs in Europe: Trends, quality of work and emerging challenges. *Sociologia del lavoro*, 160, 203-223. <https://doi.org/10.3280/SL2021-160010>
  17. Petrova, I., & Bluzmiuk, V. (Ed.) (2021). *Instytutsiini zasady rozvytku rynku pratsi v Ukraini [Institutional framework for the development of labor market in Ukraine]*. Kyiv: NAS of Ukraine. (In Ukrainian). Retrieved from <https://library.krok.edu.ua/ua/kategoriji/monografiji/1333-instytutsiini-zasady-rozvytku-rynku-pratsi-v-ukraini>
  18. Robinson, J. (1976). *Some approaches to examining quality of employment indicators for disaggregated segments of the work force*. New York: Halsted Press.
  19. UNECE (2015). *Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework* (320 p.). New York - Geneva: United Nations Economic Commission for Europe. Retrieved from [https://unece.org/DAM/stats/publications/2015/ECE\\_CES\\_40.pdf](https://unece.org/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf)
  20. Urzi, C., Pesole, A., & Fernández-Macías, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe: Results from the second COLLEEM survey* (70 p.). Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/459278>