

JEL Classification: J21; J23; O52

Олександр Шубалий, д.е.н., професор  
 Луцький національний технічний університет  
<https://orcid.org/0000-0002-9131-1896>  
[shubalyi@ukr.net](mailto:shubalyi@ukr.net)

Андрій Єфімов, здобувач ступеня доктора філософії кафедри економіки  
 Луцький національний технічний університет  
<https://orcid.org/0000-0003-3336-6167>  
[iirdna.sb@gmail.com](mailto:iirdna.sb@gmail.com)

Oleksandr Shubalyi, Doctor of Economic Sciences, Professor  
 Lutsk National Technical University  
<https://orcid.org/0000-0002-9131-1896>  
[shubalyi@ukr.net](mailto:shubalyi@ukr.net)

Andrii Yefimov, Postgraduate student of the Department of Economics  
 Lutsk National Technical University  
<https://orcid.org/0000-0003-3336-6167>  
[iirdna.sb@gmail.com](mailto:iirdna.sb@gmail.com)

## ГІДНА ПРАЦЯ ЯК ФАКТОР ЗАЛУЧЕННЯ ДО РОБОТИ РІЗНИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ У КРАЇНАХ ЄС

У цій статті вивчено суть та роль гідної праці для забезпечення більшого залучення до роботи різних категорій працівників в контексті виконання Цілей сталого розвитку ООН, зокрема Цілі 8 «Гідна праця та економічне зростання». Основна мета статті полягає у вивченні ролі гідної праці як фактора залучення до роботи різних категорій працівників у країнах ЄС. Гідна праця була визначена МОП у 1999 році як така, що ґрунтується на принципах свободи, рівності, безпеки та людської гідності. Відповідно до МОП, гідна праця охоплює чотири основні виміри: зайнятість, соціальний захист, права працівників і соціальний діалог. Для доведення впливу гідної праці на залучення різних категорій працівників було використано результати Шостого європейського дослідження умов праці EWCS 2015. У цьому дослідженні визначено сім аспектів, пов'язаних з гідною працею, які можуть вплинути на залучення до роботи: фізичне середовище, інтенсивність роботи, якість робочого часу, соціальне середовище, навички та розважливості, перспективи та заробітна плата. Результати дослідження показали, що залежні самозайняті особи мають більш нестабільні умови праці, ніж решта професійних категорій за більшістю проаналізованих індексів. В цьому контексті важливо на рівні ЄС затвердити мінімальні стандарти для забезпечення гідної праці у різних галузях і регіонах. Зроблено висновок, що забезпечення гідної праці може стати не тільки інструментом для досягнення відповідної Цілі сталого розвитку ООН (Ціль 8), а й дієвим економічним стимулом до зростання рівня зайнятості населення, яка мала негативні тенденції протягом останніх років через пандемію COVID-19 та початок повномасштабної війни в Україні.

**Ключові слова:** гідна праця, умови праці, залученість до роботи, якість роботи, стійкість.

## DECENT WORK AS A FACTOR OF INVOLVEMENT OF DIFFERENT CATEGORIES OF EMPLOYEES IN EU COUNTRIES

This article examines the essence and role of decent work to ensure greater involvement in the work of different categories of workers in the context of the implementation of the UN Sustainable Development Goals, in particular Goal 8 "Decent work and economic growth". The main goal of the article is to study the role of decent work as a factor in attracting different categories of workers to work in EU countries. Decent work was defined by the ILO in 1999 as one based on the principles of freedom, equality, security and human dignity. According to the ILO, decent work covers four main dimensions: employment, social protection, workers' rights and social dialogue. To prove the influence of decent work on the engagement of different categories of workers, the results of the Sixth European Working Conditions Survey EWCS 2015 were used. This study identified seven aspects related to decent work that can influence engagement at work: physical environment, work intensity, quality working hours, social environment, skills and judgment, prospects and wages. The results of the study showed that dependent self-employed persons have more unstable working conditions than the rest of the professional

categories according to most of the analyzed indices. In this context, it is important to approve minimum standards at the EU level to ensure decent work in various industries and regions. It was concluded that the provision of decent work can become not only a tool for achieving the relevant UN Sustainable Development Goal (Goal 8), but also an effective economic stimulus to increase the level of employment of the population, which had negative trends in recent years due to the COVID-19 pandemic and the beginning of a full-scale war in Ukraine.

**Keywords:** *decent work, working conditions, involvement in work, quality of work, sustainability.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями.** Погіршення умов праці на ринку праці в Європі за останні роки викликає серйозне занепокоєння. Процес аутсорсингу та гнучкості породили нову структуру ринку праці. «Заходи жорсткої економії, запроваджені під час економічної рецесії, призвели до глибокої сегментації ринку праці зі значними відмінностями між професійними категоріями. Зокрема, ці заходи сприяли збільшенню незалежної самозайнятості. Концепція залежної самозайнятості стосується трудових відносин, коли працівники формально класифікуються як самозайняті, але мають деякі характеристики працівників, такі як залежність від одного клієнта, відсутність у них самостійності наймати персонал та/або розробляти стратегічні рішення тощо» (Williams & Horodnic, 2018). Останніми роками ця професійна категорія привернула увагу вчених і політиків. Це пов'язано з тим, що деякі компанії наразі помилково класифікують таких працівників як самозайнятих, щоб обійти колективні договори та положення про працю щодо мінімальної заробітної плати, законодавство про робочий час та захист у разі скорочення, щоб зменшити свої зобов'язання щодо сплати податків на працю тощо.

«Зміни в структурі ринку праці – нестандартні трудові контракти, відсутність захисту, гнучка зайнятість, більша незахищеність тощо – стають серйозною загрозою як для психологічного, так і для фізичного благополуччя працівників. Крім того, нестабільність зайнятості може впливати не лише на добробут працівника, але й на рівень його залученості та продуктивності, що згодом негативно впливає на результати бізнесу. Нові професійні категорії, які поширилися внаслідок глобалізації та рецесії, створюють нестабільні умови праці, що згодом підриває трудову активність. Кількість залежних самозайнятих осіб стрімко зростає в Європі в останні роки, збільшивши їх представництво на ринку праці з 2% у 2010 році до 3,9% у 2015 році – з 8,03 мільйонів до 16,93 мільйонів» (Williams & Horodnic, 2018). Отже, нестабільність умов праці в Європі загалом і в певних професійних категоріях (таких як залежні самозайняті особи) зокрема підкреслює важливість аналізу того, як нестабільність впливає на зайнятість.

**Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми.** У попередніх дослідженнях досліджувались фактори, які визначають залученість працівників до роботи. Особливу увагу вчені приділяли індивідуальним практикам управління, які покращують сприятливе робоче середовище. У цьому ключі J. Anitha (Anitha, 2014) зосередилася на дослідженні того, як робоче середовище та стосунки між працівниками визначають залучення до роботи. Мокая та Кіруегон (Mokaya & Kiyegon, 2014) оцінили, як кілька факторів, таких як система управління продуктивністю, особистий розвиток і можливості зростання, а також відпочинок на робочому місці та винагорода, впливають на залучення працівників до роботи. I. Silla та ін. (Silla et al, 2009) виявили, що постійний контракт позитивно пов'язаний зі збільшенням відданості роботі та що постійні працівники більш віддані, ніж тимчасові працівники, і навпаки. A. Presti та M. Nonnis (Presti & Nonnis, 2012) виявили, що працівники з постійними контрактами продемонстрували вищий рівень залучення до роботи, і що, коли їх сприйняття незахищеності роботи зростало, рівень їхньої залученості знижувався і став подібним до рівня працівників з тимчасовими контрактами. Ці результати пояснюються тим, що незахищеність праці позитивно

пов'язана з психологічним стресом, який, у свою чергу, негативно впливає на відданість роботі. Тому виникає необхідність детальнішого вивчення ролі гідної праці як фактору залучення до роботи рівних категорій працівників, особливо виходячи з потреб і досвіду країн ЄС.

**Цілі статті.** Основна мета статті полягає у вивченні ролі гідної праці як фактора залучення до роботи різних категорій працівників у країнах ЄС.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Однією з головних цілей Міжнародної організації праці (МОП) з 1999 року є сприяння гідній праці. На початку гідна праця описувалася як «можливість як для жінок, так і для чоловіків мати гідну та продуктивну роботу в умовах свободи та справедливості, безпеки та людської гідності» (ІЛО, 1999). МОП стверджує, що гідна праця робить важливий внесок у сталий розвиток і сама по собі стає важливою метою, оскільки вона вважається фундаментальним правом людини. Наразі забезпечення гідної праці є пріоритетом для європейських політиків та суспільства в цілому внаслідок процесів глобалізації та економічної рецесії останнього десятиліття, які призвели до драматичних змін у структурі ринку праці в Європі, спричинивши зростання безробіття, неповної зайнятості, нестандартної роботи та нерівності у сфері праці.

«Нові глобальні економіки характеризуються складними системами, які є дуже динамічними та гіперконкурентними, що в деяких випадках спричиняє зловживання компаніями у використанні ресурсів. Ця обставина разом із розвитком соціальної свідомості щодо прав людини та захисту навколишнього середовища призвела до зростання інтересу до сталого розвитку» (Мокауа & Кіруего, 2014). Це проявляється у поширенні академічних досліджень сталого розвитку в різних галузях знань, таких як економіка, менеджмент, соціологія тощо. Міжнародні організації, такі як Організація Об'єднаних Націй (ООН), також виявляють зростаючу турботу про стійкість. Зокрема, «ООН створила основу для сталого розвитку, яка базується на 17 цілях (Цілі сталого розвитку), з яких дві безпосередньо пов'язані з умовами праці: прагнення до гідної праці (Ціль 8) і зміцнення здоров'я та благополуччя (ціль 3)» (UN, 2015).

Концепція стійкості була розширена після публікації звіту G. Brundtland (Brundtland, 1987) Всесвітньою комісією ООН з навколишнього середовища та розвитку. ООН встановлює, що сталий розвиток означає задоволення потреб сьогодення без шкоди для ресурсів майбутніх поколінь. Вчені з різних дисциплін, таких як сільське господарство, економіка, політика та менеджмент, зокрема, доклали зусиль, щоб конкретизувати концепцію стійкості. Зокрема, у сфері менеджменту існує широкий консенсус у розумінні того, що стійкість передбачає розвиток ділової активності, створення цінності не лише на економічному рівні, а й на соціальному та екологічному рівні. Таким чином, стійкість широко визнається як така, що має три пересічні виміри: одночасне прагнення до економічного процвітання, якості навколишнього середовища та соціальної справедливості.

Незважаючи на те, що стійкість спочатку була зосереджена на факторах навколишнього середовища, концепція сталого розвитку згодом була розширена, щоб включити розгляд соціального виміру як фундаментального елемента розвитку. Це розширення концепції сталого розвитку з метою підкреслення економічних і соціальних аспектів відображено в цілях Порядку денного сталого розвитку ООН до 2030 року. З 17 цілей, встановлених ООН, велика кількість з них безпосередньо посиляється на покращення суспільства через зменшення бідності, голоду та гендерної нерівності, а також покращення здоров'я та добробуту, освіти та гідної роботи. Гідна праця була визначена МОП у 1999 році як така, що ґрунтується на принципах свободи, рівності, безпеки та людської гідності. Відповідно до МОП, гідна праця охоплює чотири основні виміри: зайнятість, соціальний захист, права працівників і соціальний діалог.

Гідні умови праці сприяють гідним умовам життя, що створює цінність не лише на індивідуальному рівні, а й на соціальному рівні, оскільки це зменшує бідність і нерівність і покращує якість життя та здоров'я суспільства в цілому. Крім того, гідні умови праці покращують бізнес-результати через залучення до праці. Залученість у роботу визначається як активний і позитивний стан, який включає в себе енергійне ставлення, дії та захоплення призначеними ролями на робочому місці. Енергійність відображається у високому рівні енергії та стійкості до роботи, тоді як відданість означає активну участь та ентузіазм щодо роботи. Таким чином, віддані працівники – це ті, хто фізично, когнітивно та емоційно пов'язані зі своїми робочими ролями, як вказує W. Kahn (Kahn, 1990). Необхідно відрізнити відданих працівників від задоволених працівників. У той час як задоволеність роботою є пасивним проявом благополуччя, залучення до роботи виходить за межі благополуччя і відображає активний стан задоволення та відданості роботі. Це відчуття відданості роботі не тільки приносить користь здоров'ю співробітників, але й заохочує їх збільшувати свої зусилля та відданість своїй роботі, позитивно сприяючи отриманню переваг для організації.

Незважаючи на переваги для працівників, які забезпечуються гідними умовами праці, негативними факторами виступають процеси глобалізації економіки та економічна рецесія останніх років через пандемію COVID-19 та початок повномасштабної війни в Україні. Обидва фактори сприяли нестабільності зайнятості через умови праці, в яких гнучкість переважає над стабільністю, і призвели до збільшення кількості залежних самозайнятих. Обмежені правові відносини цих працівників із компанією, для якої вони надають послуги, роблять характер їхньої роботи більш нестабільним порівняно з іншими професійними категоріями, що, імовірно, призводить до нижчого рівня зайнятості залежними самозайнятими.

Досліджень, які поглиблюють вивчення залежних самозайнятих осіб, недостатньо. Попередні дослідження в цій галузі зосереджені на двох фундаментальних напрямках досліджень. З одного боку, попередні дослідження (наприклад, F. Behling та M. Harvey (Behling & Harvey, 2015)) були зосереджені на ідентифікації та вимірюванні цієї професійної категорії. З іншого боку, інші дослідження (наприклад, (Böheim & Muehlberger, 2006)) зосередили свої зусилля на аналізі того, чи були відмінності на особистому та професійному рівнях між цією категорією та незалежними самозайнятими особами та найманими працівниками.

Стосовно першого напрямку дослідження, зосередженого на ідентифікації та оцінці залежних самозайнятих осіб, С. Williams та І. Horodnic (Williams & Horodnic, 2018) вказали на те, що залежні самозайняті роботодавці хибно класифікуються як самозайняті (у той час як вони повинні класифікуватися як заробітчані плати). заробітчані з метою обходу колективних договорів і трудового законодавства. Це дозволяє роботодавцям сплачувати менше податків, уникати зобов'язань щодо мінімальної зарплати, максимальної кількості робочих годин, дозволених законом на тиждень для працівників, тощо. У цьому контексті М. Taylor та ін. (Taylor et al, 2017) підкреслюють, що хибна класифікація найманих працівників як самозайнятих поширена у технологічних компаніях, які базують свою діяльність на онлайн-платформах, у будівельному секторі та в індустрії фінансових послуг. Крім того, література вказує на те, що залежні самозайняті особи мають низький рівень професійної кваліфікації та першими звільняються під час реструктуризації. Крім того, ймовірність переходу від найманого працівника до залежного самозайнятого підвищується, якщо працівник працює неповний робочий день протягом року або більше, тоді як вона зменшується, якщо він/вона займає керівні посади, що свідчить про те, що залежні самозайняті особи зазвичай знаходяться у нижній частині професійної ієрархії.

Що стосується досліджень, зосереджених на порівнянні залежних самозайнятих осіб з іншими професійними категоріями, R. Böheim та U. Muehlberger (Böheim & Muehlberger, 2006) спостерігають великий розрив між різними показниками праці в термінах робочого часу. Вони стверджують, що незалежні самозайняті особи працюють в середньому 41 годину на тиждень, наймані працівники 34 години, а залежні самозайняті особи працюють 37 годин на тиждень. У літературі показано, що трудова ситуація залежних самозайнятих осіб може відрізнитися від умов решти професійних категорій, оскільки законодавство щодо захисту зайнятості, оподаткування та соціального забезпечення також відрізняється для різних категорій.

Незважаючи на цінність цих досліджень, більшість із них або розглядають лише деякі аспекти, пов'язані з умовами праці, які можуть вплинути на зайнятість, або покладаються на невеликі вибірки, зосереджені на одній професійній категорії. Досліджень, які зосереджені на порівняльному аналізі групи залежних самозайнятих осіб з рештою категорій, дуже мало. У цьому дослідженні було взято до уваги умови праці трьох професійних категорій (залежні самозайняті особи, незалежні самозайняті особи та наймані працівники) і аналізується вплив фактора умов праці на їхню працездатність.

Щоб розробити структурований підхід до аналізу вивчення взаємозв'язку між гідною працею та залученням до роботи, було взято за основу Шосте європейське дослідження умов праці EWCS 2015 (Eurofound, 2017), де визначено сім аспектів, пов'язаних з гідною працею, які можуть вплинути на залучення до роботи: фізичне середовище, інтенсивність роботи, якість робочого часу, соціальне середовище, навички та розважливність, перспективи та заробіток:

#### 1. Фізичне середовище.

Цей вимір охоплює фізичні ризики, яких зазнають працівники на своїй роботі. Гідна праця обов'язково передбачає безпечну працю у фізичному відношенні. Такі аспекти, як ергономічні ризики, навколишнє середовище, біологічні та хімічні небезпеки, дуже важливі для здоров'я працівників. Безпечне фізичне середовище пов'язане з покращенням особистісного зростання, можливостей навчання та професійного розвитку працівників. Ось чому адекватне фізичне середовище може підвищити рівень енергії, з якою працівники виконують свої робочі завдання, і їхню стійкість до проблем, які можуть виникнути на робочому місці, а також їхню здатність зосередитися на завданнях – усе це є фундаментальними аспектами трудового залучення.

#### 2. Інтенсивність праці.

Інтенсивність трудових вимог, пов'язаних із виконанням роботи, є важливою для залучення до роботи, оскільки ці фактори відіграють значну роль у здатності працівників концентруватися, яка знижується через тривалий робочий день. Робота, яка вимагає роботи з дуже високою швидкістю, роботи в стислі терміни та яка вимагає високих емоційних вимог (наприклад, знаходження в емоційно тривожних ситуаціях), серед інших аспектів, створює робоче середовище, яке перешкоджає мотивації та негативно впливає на трудову залученість.

#### 3. Якість робочого часу.

Гідний графік роботи є визначальним фактором рівня залученості до роботи. Організація та тривалість робочого часу заважають можливостям збалансувати робоче та особисте життя працівників. Робота, що характеризується тривалим робочим часом, позмінною роботою, несоціальними годинами, нічною роботою тощо, створює труднощі в балансі між роботою та особистим життям, що породжує робочий стрес і знижує рівень відданості працівників компанії, оскільки вони вважають, що їхні особисті потреби не почуті роботодавцем. Навпаки, гнучкий робочий час, коли працівники можуть вибирати різні графіки роботи, які їм більше підходять, посилює відданість працівників компанії та самій роботі.

#### 4. Соціальне середовище.

Цей вимір вимірює ступінь, до якої працівники сприймають соціальну підтримку з боку своїх колег і начальства. Якість соціального середовища на роботі є фундаментальним аспектом, який визначає рівень залучення працівників до роботи, оскільки соціальна підтримка керівників і колег впливає на сприйняття працівниками справедливості на робочому місці. Сприйняття справедливості підвищує рівень взаємодії з роботодавцем.

#### 5. Навички та розсудливість.

Навички та розважливність стосуються навичок, необхідних для виконання певної роботи, а також до автономності, яку працівники мають використовувати для використання цих навичок на робочому місці. З одного боку, забезпечення працівників необхідною підготовкою для адекватного виконання своїх функцій стає ключовим елементом, який впливає на їх мотивацію та відданість. З іншого боку, автономія заохочує належні стосунки працівників із роботою, сприяючи їх відданості роботі.

#### 6. Перспективи.

Безпека роботи та перспективи кар'єрного зростання конфігуруються як вимір гідної праці, який безпосередньо сприяє задоволенню матеріальних і психологічних потреб працівників, пов'язаних з їхньою самооцінкою. Здорова самооцінка змушує працівників демонструвати високий рівень ентузіазму та стійкості у своїй роботі, що сприяє залученню до роботи. Як вказує Н. Ballout (Ballout, 2009), ті працівники, які більш віддані компанії, це ті, кому компанія надає більш стабільну роботу та можливості кар'єрного просування. Навпаки, відсутність гарантій роботи та/або кар'єрних можливостей породжує відсутність зобов'язань і, як наслідок, високий рівень плинності.

#### 7. Заробітна плата.

Заробітна плата стає одним із найважливіших матеріальних факторів, що визначають трудову залученість. Van Aerden та ін. (Van Aerden et al, 2015) стверджують, що адекватна заробітна плата є чинником, який позитивно впливає на залучення до роботи, оскільки дозволяє працівникам задовольняти не лише свої особисті, а й сімейні проблеми, а також підтримувати свій соціальний статус. Сприйняття працівниками того, що їхні економічні винагороди відповідають їхнім зусиллям на роботі, зміцнює психологічний контракт з роботодавцем.

Відповідно до вищезазначеного, кожен із цих семи вимірів містить велику кількість індивідуальних індикаторів, які дозволяють проводити систематичний та цілісний аналіз гідної праці у зв'язку із залученням до роботи. Ця структура аналізу пропонується з метою порівняльного аналізу того, як гідна праця впливає на рівень зайнятості залежних самозайнятих осіб порівняно з найпоширенішими професійними категоріями в Європі: незалежними самозайнятими особами та найманими працівниками.

Результати дослідження (Eurofound, 2017) показують (рис. 1), що залежні самозайняті особи мають більш нестабільні умови праці, ніж решта професійних категорій за більшістю проаналізованих індексів, за двома винятками: індекс інтенсивності праці – найбільш нестабільна ситуація спостерігається в групі найманих працівників – та якість робочого часу – найбільш несприятлива ситуація у незалежних самозайнятих. Примітно, що між різними групами спостерігається значна різниця в оплаті праці, яка особливо велика між залежними та незалежними самозайнятими особами. (якщо у найманих працівників та незалежних самозайнятих осіб зарплата коливається в межах 1300 – 1450 євро, то у залежних самозайнятих вона становить близько 800 євро).

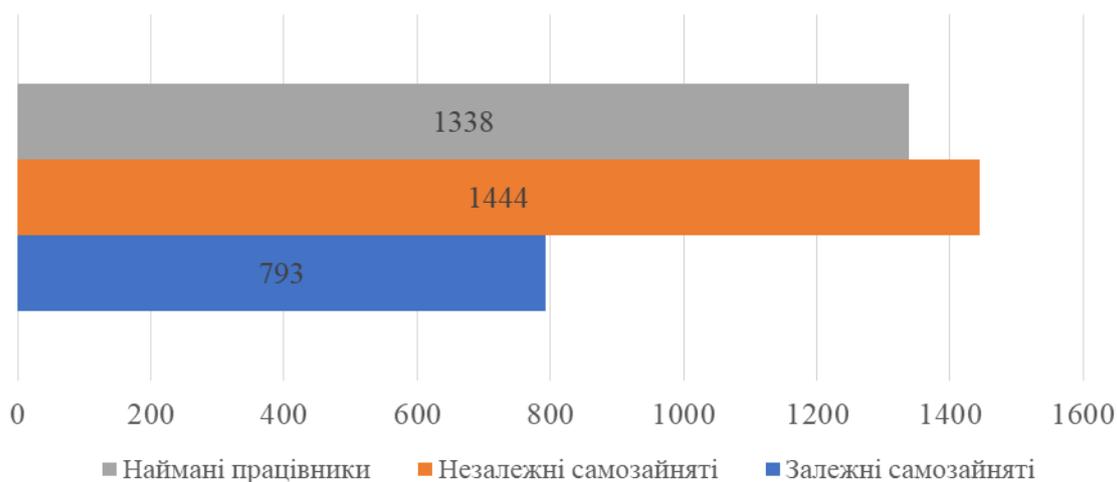


Рис. 1. Порівняння рівнів оплати праці за категоріями працівників у країнах ЄС за підсумками Шостого європейського дослідження умов праці у 2015 році, євро в місяць.  
Джерело: (Eurofound, 2017)

Аналіз досягнення Цілей сталого розвитку ООП до 2030 року передбачає велику складність, оскільки він охоплює різні сфери, які необхідно розвивати збалансовано, такі як економіка, суспільство та навколишнє середовище, особливо враховуючи, що ресурси обмежені. Хоча спочатку більшість досліджень сталого розвитку зосереджувалися на аспектах, фундаментально пов'язаних з економічним розвитком і захистом природного середовища, це бачення було поширено на інші сфери, щоб підкреслити актуальність людського розвитку та підвищення якості праці в суспільстві і житті, витягнуті з Цілей сталого розвитку ООН. Загалом сталисть розглядається не лише з екологічної та соціальної точок зору, але й з точки зору гідної праці, як вказує Ді Фабіо (Di Fabio, 2017). Гідні умови праці, які дозволяють працівникам поєднувати роботу та особисте життя, розвиватися особисто та професійно тощо, стають важливою проблемою для науковців, спеціалістів та політиків. Це пояснюється тим, що гідна праця не тільки сприяє підвищенню якості праці та життя, але й тому, що вона стає важливим фактором ефективності організації через посередницьку роль залучення до роботи. Наявність відданих працівників стає особливо важливим для сучасних організацій, оскільки це стає визначальним фактором довгострокового успіху організації. Гідні умови праці значною мірою впливають на рівень відданості працівників своїй роботі, оскільки це призводить до позитивного, високоенергетичного афективно-мотиваційного стану в поєднанні з високим рівнем відданості.

Процеси глобалізації та економічна криза останніх років у Європі призвели до фрагментації ринку праці та появи професійних категорій, у яких переважає вразливість. Професійні категорії, які характеризуються нестабільними умовами праці, особливо залежні самозайняті особи, поширилися в останні роки в Європі, оскільки в деяких країнах заходи жорсткої економії призвели до змін на ринку праці, які віддали перевагу гнучкості над сталістю. У результаті структурних реформ, які були здійснені в Європі для подолання економічної рецесії, виникла подвійна загроза. З одного боку, ринок праці сприяв збільшенню професійних категорій, у яких нестабільність була нормалізована через «нестандартні» форми зайнятості. З іншого боку, контрактні умови та умови праці щодо робочого часу, заробітної плати тощо стали менш сприятливими для працівників. Як наслідок, в європейському контексті спостерігається сценарій, коли нестабільність переважає як норма. Припускаючи, що умови праці є визначальними для зайнятості на роботі, очікується, що різні професійні категорії мають відмінності в рівнях залученості до роботи, збільшуючи цей розрив, оскільки робота стає все більш нестабільною.

Результати дослідження (Eurofound, 2017) також показують, що важливо забезпечувати високі стандарти гідної праці за рахунок активізації залучення до роботи усіх розглянутих трьох категорій працівників. Хоча дослідження показало, що фізичне оточення має менший позитивний вплив у випадку залежних самозайнятих, ніж у решти. Подібна ситуація спостерігається і щодо соціального середовища, яке також має переважно негативний вплив на залежних самозайнятих працівників. Це свідчить про те, що праця залежних самозайнятих проходить у менш дружньому соціальному середовищі, ніж у випадку незалежних самозайнятих осіб. Щодо індексу навичок і розсудливості, результати показують, що він справляє позитивний вплив на залучення до роботи залежних самозайнятих осіб, що свідчить про те, що надання більшого контролю та повноважень працівникам позитивно впливає на залучення до роботи. Нарешті, інтенсивність роботи та якість робочого часу також справляють позитивний вплив на залучення до роботи та є змінними, за якими залежні самозайняті особи перебувають у кращому становищі порівняно з іншими групами. Цю обставину можна пояснити тим, що в цій групі частіше працюють неповний робочий день, тому їхній робочий час, як правило, менш інтенсивний, у той час як вони мають більше можливостей керувати своїм робочим часом.

Беручи до уваги, що умови праці залежних самозайнятих порівняно гірші, ніж інших категорій працівників, логічно, що вони демонструють нижчий ступінь залученості до роботи. Взагалі для цієї категорії примітно, що на залучення до роботи впливають до п'яти із семи аспектів гідної праці (фізичне середовище, соціальне середовище, навички та розважливості, перспективи та заробіток). Інші два виміри гідної праці (інтенсивність праці та якість робочого часу) мають більший вплив на залучення до роботи для решти категорій працівників.

**Висновки, обговорення та рекомендації.** Отже, для забезпечення досягнення Цілі 8 «Гідна праця та економічне зростання» у Європі виникає нагальна необхідність реалізації превентивних заходів, спрямованих на гарантування громадянам гідної праці, оскільки це є ключовим фактором забезпечення стійкості, сталого зростання та досягнення успіху як для окремих працівників, так і для організацій загалом. В цьому контексті важливо на рівні ЄС затвердити мінімальні стандарти для забезпечення гідної праці у різних галузях і регіонах. У свою чергу, результати даного дослідження можуть бути корисними для організацій щодо усвідомлення ними необхідності покращення умов праці для усіх працівників. Враховуючи те, що дотримання концепції гідної праці є основою ефективного функціонування суб'єктів сучасного бізнесу, вважаємо, що забезпечення гідної праці також може стати не тільки інструментом для досягнення відповідної Цілі сталого розвитку (Ціль 8), а й дієвим економічним стимулом до зростання рівня зайнятості населення, яка мала негативні тенденції протягом останніх років через пандемію COVID-19 та початок повномасштабної війни в Україні.

#### **Авторські внески**

Концептуалізація: Андрій Єфімов, Шубалий Олександр

Збір даних: Андрій Єфімов

Формальний аналіз: Андрій Єфімов

Придбання фінансування: Андрій Єфімов, Шубалий Олександр

Розслідування: Андрій Єфімов, Шубалий Олександр

Методика: Андрій Єфімов, Шубалий Олександр

Адміністрація проекту: Шубалий Олександр

Ресурси: Андрій Єфімов, Шубалий Олександр

Нагляд: Шубалий Олександр

Підтвердження: Андрій Єфімов, Шубалий Олександр

Візуалізація: Андрій Єфімов

Написання: Андрій Єфімов

**Список бібліографічного опису:**

1. Williams, C.C.; Horodnic, I.A. Evaluating the prevalence and distribution of dependent self-employment: Some lessons from the European Working Conditions Survey. *Ind. Relat. J.* 2018, 49, 109–127.
2. Anitha, J. Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *Int. J. Product. Perform. Manag.* 2014, 63, 308.
3. Mokaya, S.O.; Kipyegon, M.J. Determinants of employee engagement in the banking industry in Kenya; Case of Cooperative Bank. *J. Hum. Resour. Manag. Labor Stud.* 2014, 2, 187–200.
4. Silla, I.; De Cuyper, N.; Gracia, F.J.; Peiró, J.M.; DeWitte, H. Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *J. Happiness Stud.* 2009, 10, 739.
5. Presti, A.L.; Nonnis, M. Moderated effects of job insecurity on work engagement and distress. *Test. Psychom. Methodol. Appl. Psychol.* 2012, 19.
6. International Labor Organization. International Labor Organization Decent work for all in a Global Economy: An ILO. 1999.
7. United Nations. Sustainable Development Goals. 2015.
8. Aloisi, A. Facing the Challenges of Platform-Mediated Labour: The Employment Relationship in Times of Non-Standard Work and Digital Transformation. 2018.
9. Bruntland, G.H. World commission on environment and development. *Our Common Future* 1987, 17, 43–66.
10. Kahn, W.A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Acad. Manag. J.* 1990, 33, 692–724.
11. Behling, F.; Harvey, M. The evolution of false self-employment in the British construction industry: A neo-Polanyian account of labour market formation. *Work Employ. Soc.* 2015, 29, 969–988
12. Böheim, R.; Muehlberger, U. Dependent Forms of Self-employment in the UK: Identifying Workers on the Border between Employment and Self-Employment. 2006.
13. Eurofound (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
14. Taylor, M.; Marsh, G.; Nicol, D.; Broadbent, P. Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices; BEIS: London, UK, 2017.
15. Ballout, H.I. Career commitment and career success: Moderating role of self-efficacy. *Career Dev. Int.* 2009, 14, 655–670
16. Van Aerden, K.; Moors, G.; Levecque, K.; Vanroelen, C. The relationship between employment quality and work-related well-being in the European Labor Force. *J. Vocat. Behav.* 2015, 86, 66–76.
17. Di Fabio, A. The psychology of sustainability and sustainable development for well-being in organizations. *Front. Psychol.* 2017, 8, 1534.

**References:**

1. Williams, C.C.; Horodnic, I.A. Evaluating the prevalence and distribution of dependent self-employment: Some lessons from the European Working Conditions Survey. *Ind. Relat. J.* 2018, 49, 109–127.
2. Anitha, J. Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *Int. J. Product. Perform. Manag.* 2014, 63, 308.
3. Mokaya, S.O.; Kipyegon, M.J. Determinants of employee engagement in the banking industry in Kenya; Case of Cooperative Bank. *J. Hum. Resour. Manag. Labor Stud.* 2014, 2, 187–200.
4. Silla, I.; De Cuyper, N.; Gracia, F.J.; Peiró, J.M.; DeWitte, H. Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *J. Happiness Stud.* 2009, 10, 739.
5. Presti, A.L.; Nonnis, M. Moderated effects of job insecurity on work engagement and distress. *Test. Psychom. Methodol. Appl. Psychol.* 2012, 19.
6. International Labor Organization. International Labor Organization Decent work for all in a Global Economy: An ILO. 1999.
7. United Nations. Sustainable Development Goals. 2015.
8. Aloisi, A. Facing the Challenges of Platform-Mediated Labour: The Employment Relationship in Times of Non-Standard Work and Digital Transformation. 2018.
9. Bruntland, G.H. World commission on environment and development. *Our Common Future* 1987, 17, 43–66.
10. Kahn, W.A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Acad. Manag. J.* 1990, 33, 692–724.
11. Behling, F.; Harvey, M. The evolution of false self-employment in the British construction industry: A neo-Polanyian account of labour market formation. *Work Employ. Soc.* 2015, 29, 969–988
12. Böheim, R.; Muehlberger, U. Dependent Forms of Self-employment in the UK: Identifying Workers on the Border between Employment and Self-Employment. 2006.
13. Eurofound (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
14. Taylor, M.; Marsh, G.; Nicol, D.; Broadbent, P. Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices; BEIS: London, UK, 2017.
15. Ballout, H.I. Career commitment and career success: Moderating role of self-efficacy. *Career Dev. Int.* 2009, 14, 655–670
16. Van Aerden, K.; Moors, G.; Levecque, K.; Vanroelen, C. The relationship between employment quality and work-related well-being in the European Labor Force. *J. Vocat. Behav.* 2015, 86, 66–76.
17. Di Fabio, A. The psychology of sustainability and sustainable development for well-being in organizations. *Front. Psychol.* 2017, 8, 1534.

*Дата подання публікації 28.06.2023 р.*