

Экономика труда

Научная статья
УДК 331.91
doi: 10.17223/19988648/72/6

Генезис концепции достойного труда: от индустриализма к цифровой эпохе

Дилшадбек Набижанович Нурматов¹, Ольга Павловна Недоспасова²

¹ Андижанский государственный университет, Андижан, Узбекистан, DNN71@mail.ru

² Национальный исследовательский Томский государственный университет,
Томск, Россия, olgaeconomy@mail.ru

Аннотация. Проводится ретроспективный анализ генезиса ключевых идей, составивших концептуальное ядро современной парадигмы достойного труда, сформулированной Международной организацией труда на рубеже XX–XXI вв. Прослеживается, как проблемы справедливого вознаграждения, условий труда, социальной защиты и диалога между трудом и капиталом осмыслились в мировой экономической мысли, начиная с классической политической экономии. На основе диалектического и компаративного методов исследуются взгляды ключевых мыслителей – от Р. Оуэна, К. Маркса и Дж.С. Милля до А. Сена, Дж.К. Гэлбрейта и теоретиков цифровой эпохи. Выявляются основные векторы эволюции данной категории: от требований справедливых условий труда и зарплаты к комплексному пониманию достоинства труда как единства безопасности, свободы, самореализации и социальной защищённости. Научная новизна исследования заключается в обосновании необходимости синтеза социально-экономического и этического подходов к переосмыслению концепции достойного труда в контексте вызовов Четвёртой промышленной революции, цифровизации и прекаризации занятости. Теоретическая значимость работы состоит в систематизации многоаспектной природы исследуемой концепции, а практическая – в разработке рекомендаций в сфере достойного труда для национальной политики в сфере занятости и социального обеспечения.

Ключевые слова: достойный труд, генезис, условия труда, человеческое достоинство, социальная защита, цифровая экономика, Четвёртая промышленная революция, экономическая теория труда

Источник финансирования: исследование выполнено при поддержке РФФ, научный проект 25-28-00799 «Институционализация новых форм занятости в условиях цифровой трансформации экономики»

Для цитирования: Нурматов Д.Н., Недоспасова О.П. Генезис концепции достойного труда: от индустриализма к цифровой эпохе // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2025. № 71. С. 122–142. doi: 10.17223/19988648/72/6

Labour economics

Original article

The genesis of the concept of decent work: From industrialism to the digital era

Dilshadbek N. Nurmatov¹, Olga P. Nedospasova²

¹Andijan State University, Andijan, Uzbekistan, DNN71@mail.ru

²National Research Tomsk State University, Tomsk, Russian Federation, olgaeconomy@mail.ru

Abstract. This article conducts a retrospective analysis of the genesis of key ideas that later formed the conceptual core of the modern paradigm of decent work, as formulated by the International Labour Organization (ILO) at the turn of the 21st century. The study traces how issues of fair remuneration, working conditions, social protection, and dialogue between labor and capital have been conceptualized in global economic thought, starting from classical political economy. Using dialectical and comparative methods, the views of key thinkers—from R. Owen, K. Marx, and J.S. Mill to A. Sen, J.K. Galbraith, and theorists of the digital era—are examined. The main vectors of the evolution of this category are identified: from demands for fair working conditions and wages to a comprehensive understanding of the dignity of work as a unity of safety, freedom, self-realization, and social protection. The scientific novelty of the research lies in justifying the necessity of synthesizing socio-economic and ethical approaches to rethinking the concept of decent work in the context of challenges posed by the Fourth Industrial Revolution, digitalization, and the precarization of employment. The theoretical significance of the work lies in systematizing the multifaceted nature of the studied concept, while its practical significance lies in developing recommendations for decent work policies in the realms of national employment and social security.

Keywords: decent work, evolution of concept, working conditions, human dignity, social protection, digital economy, Fourth Industrial Revolution, labor economics theory.

Acknowledgments: The research was carried out with the support of the Russian Science Foundation, scientific project 25-28-00799: Institutionalization of New Forms of Employment in the Context of Digital Transformation of the Economy.

For citation: Nurmatov, D.N. & Nedospasova, O.P. (2025) The genesis of the concept of decent work: From industrialism to the digital era. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*. 72. pp. 122–142. (In Russian). doi: 10.17223/19988648/72/6

Введение

Термин «достойный труд» был официально сформулирован и введён в международный дискурс Международной организацией труда (МОТ) на рубеже XX–XXI вв. Концепция стала политическим ответом на необходимость адаптации трудовых отношений к новым экономическим реалиям. Хотя идеи, лежащие в основе достойного труда (справедливость, защита

прав, социальные гарантии), зародились ещё в XIX в., именно МОТ систематизировала их в единую парадигму, придав им статус международного стандарта. Это превратило концепцию в инструмент глобальной социальной политики. Концепция включает четыре ключевых компонента, закреплённых в программных документах МОТ: 1) права на работе (запрет принудительного и детского труда, свобода объединений); 2) занятость и достойный доход; 3) социальная защита; 4) социальный диалог.

Концепция стала международным ориентиром для национальных правительств, профсоюзов и бизнеса. В настоящее время она используется для разработки стратегий занятости, оценки качества трудовой жизни и противодействия негативным эффектам глобализации и цифровизации. Актуальность изучения генезиса концепции достойного труда в современных условиях обусловлена фундаментальными трансформациями мирового рынка труда под влиянием процессов глобализации, цифровизации и становления экономики платформ. Эти изменения, знаменующие наступление Четвертой промышленной революции, не только создают новые формы занятости, но и порождают серьезные вызовы: рост неустойчивой (прекаризированной) занятости, размывание традиционных гарантий, усиление социального неравенства и возникновение «цифрового разрыва». В этих условиях исторически сложившаяся концепция достойного труда МОТ требует критического переосмысления и адаптации к новым социально-экономическим реалиям.

Степень научной разработанности проблемы характеризуется значительным объемом исследований, посвященных как историческому развитию идеи достойного труда, так и ее современным интерпретациям. В последние годы в фокусе научного сообщества находятся проблемы цифровизации труда, однако, как показывают исследования, проблемное поле заключается в фрагментарности существующих подходов. Недостаточно изученной остается задача синтеза социально-экономического, институционального и этического измерений достойного труда в контексте новых технологических укладов, что не позволяет сформировать целостную теоретическую платформу для адекватной политики.

Цель статьи – выявление истоков и важнейших этапов эволюции основных компонентов концепции достойного труда в контексте развития мировой экономической науки для выявления ключевых векторов ее трансформации и обоснования необходимости комплексного подхода к ее переосмыслению в условиях Четвертой промышленной революции. Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие задачи:

- реконструировать генезис идеи достойного труда в социально-утопической и критической мысли XIX в.;
- проанализировать процесс институционализации концепции в теориях научного менеджмента, государства всеобщего благосостояния и человеческого капитала в XX в.;
- выявить расширение парадигмы достойного труда в конце XX – начале XXI в.;

– систематизировать современные вызовы достойному труду, связанные с цифровой трансформацией, прекаризацией занятости и возникновением гиг-экономики;

– обосновать необходимость интеграции социально-экономических, институциональных и этико-философских подходов для формирования новой концептуальной модели достойного труда.

Теоретической основой исследования послужили труды классиков экономической и социальной мысли, современных теоретиков, а также программные документы международных организаций.

Методология исследования

Проведенное исследование основывается на комплексе общенаучных и специальных методов, применение которых позволило обеспечить репрезентативность и достоверность полученных результатов.

Для анализа теоретических истоков концепции достойного труда был применен историко-генетический метод. Его использование позволило реконструировать процесс генезиса идей, которые позже кристаллизовались в концепцию достойного труда, выявить причинно-следственные связи и условия, определявшие ее трансформацию на различных этапах развития экономической мысли – от ранних утопических воззрений до современных многомерных интерпретаций.

С целью выявления общих черт, различий и уникальных особенностей во взглядах различных мыслителей и научных школ был использован сравнительный анализ. Этот метод дал возможность провести системное сравнение подходов классиков политической экономии, теоретиков менеджмента, институционалистов и современных экономистов, выделив таким образом ключевые векторы развития концепции достойного труда.

Для интеграции разрозненных аспектов исследования (социальных, экономических, институциональных, этических) в целостную систему, изучения теоретических предпосылок формирования концепции достойного труда был задействован системный подход. Это позволило рассмотреть эволюцию концепции достойного труда не как линейную последовательность идей, а как результат взаимодействия множества факторов, и обосновать необходимость ее синтезированного понимания в современных условиях.

Социально-утопические и критические истоки концепции

Современная концепция достойного труда сформировалась в конце XX в., она нашла отражение в правоустанавливающих документах международных организаций (прежде всего МОТ). Однако, идеи, лежащие в основе этой концепции, начали развиваться еще во времена Первой промышленной революции – периода крупного перехода от аграрной и ремесленной экономики к индустриальной, где доминировало машинное производство.

В Великобритании эта промышленная революция началась во второй половине XVIII в., распространяясь постепенно на другие европейские страны и Северную Америку. Это были глубокие изменения, которые повлияли на подход к труду и начали формировать представления о том, что значит работать хорошо. В эту эпоху начали вырисовываться идеалы, которые заложили основу для более поздних дискуссий о характере и принципах достойной работы. В итоге идея достойного труда развилась и углубилась со временем, став неотъемлемой частью современного социального и экономического развития.

Первая промышленная революция стала поворотным моментом в развитии общества. Она не только создала основу для нашей современной индустриальной цивилизации, но и стала мощным стимулом для развития науки и техники. Благодаря ей производительность труда повысилась до невероятных высот. В результате появилась совершенно новая социальная структура. Этот значительный сдвиг в социальной политике отразился в работах знаменитых философов-утопистов и экономистов, которые сосредоточились на социальных вопросах. Большое количество людей начали оставлять деревни в поисках лучшей жизни в промышленных центрах, что существенно изменило привычный образ жизни. Массовый переезд жителей из деревень в города в поисках фабричной работы стал первым шагом к трансформации общества. На фабриках, складывались новые социальные классы – промышленная буржуазия и индустриальный пролетариат. Такие перемены вызвали первые серьезные социальные конфликты. Именно тогда и начало зарождаться рабочее движение, а вместе с ним и профсоюзная деятельность. Для трудящихся главным стало представление о честном труде не только как источнике средств к существованию, но и как о деятельности, дающей возможность реализовать себя как личность. Это включало в себя полноценное участие в жизни общества и защиту от произвола и эксплуатации со стороны тех, кто обладал властью.

Таким образом, концепция справедливости на производстве стала основным требованием работников, вокруг нее формировались общественные ожидания от отношений между работодателями и их работниками. Со временем эти идеи получили развитие через возникновение конкретных законов, направленных на защиту прав и свобод граждан, связанных с их трудом.

Роберт Оуэн, выдающийся английский предприниматель и последователь идей социализма, особенно заметно выступил с проблемой социальных условий труда. В своих основных трудах – «Новый взгляд на общество», опубликованном в 1813 г. [1], и «Доклад графству Ланарк» 1821 г. [2], Оуэн высказывает мысль, что среда напрямую влияет на человеческую мораль. Он подчеркивает, что именно благоприятная среда способствует не только физическому, но и нравственному росту членов общества. Оуэн акцентировал, что необходимо значительно улучшать условия труда и повседневной жизни, чтобы иметь действительно здоровое общество. В своей фабрике в Нью-Ланарке Оуэн разработал для того времени революционную социаль-

ную концепцию. Здесь он внедрил прогрессивные рабочие условия, включающие сокращённый рабочий день, достойную заработную плату, доступное медицинское обслуживание, а также начальное образование для детей работников фабрики. Иными словами, Оуэн считал, что жизнь и труд человека очень тесно связаны с его окружением, поэтому, изменяя и совершенствуя обстановку и условия для человека, можно изменить и самого человека.

Идея о достойном труде, которую мы признаем сегодня, прошла через значительные трансформации. Сильное влияние на нее оказали Карл Маркс и Фридрих Энгельс. В книге К. Маркса «Капитал», изданной в 1867 г., наёмный труд представлен в виде формы отчуждения [3]. Здесь человек не может владеть тем, что он производит, не контролирует процесс производства, его собственная работа превращается в нечто постороннее и обязательное. Для Маркса труд должен быть смыслом жизни, способом реализации человеческого потенциала. Но под давлением капитализма, видит он, это сводится лишь к выживанию, когда человек теряет связь со своим подлинным «я». Сущностная связь между работой и самореализацией находит своё конкретное место в его анализе отчуждения через труд. Он считал, что труд может быть действительно освобожден, только если эксплуатация будет полностью исключена и если люди будут иметь контроль над тем, как организована экономика, что означает наличие коллективного контроля за тем, как вещи производятся и распределяются.

Работа Фридриха Энгельса «Положение рабочего класса в Англии», опубликованная в 1845 г., рисует яркую картину последствий индустриализации для рабочих. В те времена они были обречены жить в бедности, бороться с грязью и антисанитарией, сталкиваться с многочисленными препятствиями в доступе к здравоохранению и образованию. Все это приводило к повышению уровня смертности среди рабочих. Ф. Энгельс сделал поразительное замечание о том, что общественный строй медленно, но верно приносит смерть простым работникам [4]. Это мнение подчеркивало разрушительные последствия, которые испытывали не только на экономическом, но и на человеческом уровне все участники индустриализации. Идеи, которые он изложил, оставили неизгладимый след в социалистических движениях и сыграли заметную роль в развитии профсоюзных организаций в различных регионах мира. Энгельс помог формировать понимание труда как глубокой моральной и социальной концепции. Он считал, что труд отождествляется с бедностью и эксплуатацией, видя в нём противодействие капиталу. Энгельс полагал, что работающие люди рассматриваются просто как продукция и их цена определяется исключительно рыночной стоимостью, а не личными качествами. Таким образом, Энгельс стал одним из первых, кто подчеркнул опасность того, чем может стать труд, когда люди теряют в себе человеческие черты. Критика Энгельса была основана на его марксистском взгляде на проблему, но его центральная мысль заключалась в том, что именно труд формирует жизнь человека. Для Энгельса было очевидно, что труд должен помогать людям развиваться и совершенствоваться, а не доводить их до отчаяния.

Пьер-Жозеф Прудон, известный французский экономист и мыслитель, сыграл важную роль в том, чтобы люди задумались о сущности труда. Идеи Прудона изложены в его книге «Что такое собственность?», изданной в 1840 г., где подчеркивается несправедливость владения собственностью, при котором человек эксплуатирует чужой труд [5]. Прудон выступает против такой собственности, именуя ее прямой кражей. Истинной же альтернативой Прудон считает создание добровольных ассоциаций, объединяющих свободных мастеров и работников. Идея Прудона заключается в следующем: объединить трудящихся в такие цеха и ассоциации, где будут самоорганизованы принципы изготовления товара, равно как и системы разделения конечного продукта между ними, без обязательств к оплате труда другим. Работая над важными темами своего времени, он часто говорил о равном обмене и самоуправлении. Сегодня это можно рассматривать как один из первых способов обеспечить справедливое социальное устройство, включая достойные условия труда и равный доступ к различным возможностям и ценностям. В его подходе равенство было основным. Он хотел создать равноправные условия в обществе.

Французский философ и социалист-утопист Шарль Фурье выразил по-настоящему увлекательную точку зрения в своей работе «Теория всеобщей гармонии», опубликованной в 1822 г. Он утверждал, что «труд должен быть источником радости, а организация производства обязана соответствовать естественным склонностям и страстям человека» [6, р. 142–146]. Эта концепция на самом деле весьма убедительна, особенно в контексте того, что мотивация и чувство удовлетворенности в процессе работы заметно возрастают, когда сама деятельность непосредственно соответствует реальным интересам и талантам работника. Этот подход может стать для работников по-настоящему плодотворным, создавая условия для гармоничного развития профессионализма личности. Однако перевод такой идеи в жизнь не представляется возможным в полной мере в нашей современной, реальной экономике. Она сталкивается с такими серьезными препятствиями, как суровые технологические ограничения и непрекращающееся влияние рыночных ограничений, которые часто диктуют приоритеты совсем в другой области, не всегда соответствуя внутренними стремлениями и возможностям работников.

Джон Стюарт Милль, видный представитель классического либерализма, также сыграл заметную роль в развитии концепции достойного труда. Он выступал против революционных перемен, призывая вместо этого к реформированию общества в рамках существующей экономики. В работе «Основы политической экономии», опубликованной в 1848 г., Милль предположил, что для реализации действительной свободы и справедливости необходима защита рабочих посредством ограничительных мер, таких как ограничение продолжительности рабочего дня, введение обязательного образования, снижение детского труда. С точки зрения Милля, в государстве, где богатство распределяется неравномерно, нет подлинной свободы [7].

Торстейн Веблен был выдающимся американским мыслителем, он совместно с другими авторами стал основателем школы институционализма. Большое влияние на формирование подхода к труду, ориентированного на человека, Веблен оказал своей книгой «Теория праздного класса», изданной в 1899 г. Исследователь критически рассмотрел такое явление как «денежное соперничество» и связанное с ним «демонстративное потребление», свойственные представителям высших слоев общества, что в глазах Веблена являлось признаком иррационального расходования ресурсов. Все это в его восприятии является препятствием при стремительной работе экономической системы по повышению благосостояния [8, р. 49–55].

Лев Толстой, известный русский мыслитель, также имел свое мнение о труде. Он верил, что, когда человек работает ради блага других, с заботой и увлечением, его труд становится действительно достойным. В своей книге «Так что же нам делать?», написанной в 1886 г., Толстой выражал недовольство не только эксплуатацией, но и отсутствием нравственной ценности в труде. По его словам, всякий труд, лишённый любви к людям, – это рабство [9]. Работы Льва Толстого имели глубокое влияние на русскую интеллигенцию, а также на круги, интересующиеся духовностью и моральными вопросами, в результате чего понятие тяжелого труда приобрело более человеческое значение для этих людей.

Таким образом, концепция достойного труда начала принимать свою первоначальную форму задолго до того, как получила официальное международное признание. В разгар раннего индустриального капитализма в XVIII–XIX вв., рабочие массы подвергались жестокой эксплуатации: трудовой день длился до 16 часов без права на отдых и т.д. Детский труд, бесчеловечные условия и непрозрачные расценки за труд – всё это было привычным явлением. В те времена в ответ на растущую проблему безработицы, вызванной прогрессом в технологиях и механизации, появилось движение луддитов. Их протест, по сути, стал одной из самых ранних форм социальной защиты. В условиях, когда люди остались один на один с последствиями индустриализации и государственная помощь не действовала или не предлагалась, такой протест стал своего рода механизмом, призванным защитить права трудящихся. Параллельно начали формироваться первые профсоюзы, которые должны были защищать интересы всех работающих. Кроме того, начали развиваться социально-экономические теории, которые больше сосредоточивались на проблемах, связанных с благосостоянием человека в условиях нового экономического порядка.

Мысли ученых и общественных деятелей XIX в. часто были далекими от современных взглядов, их видение лучшего мира отличалось от реальных условий того времени. Они не употребляли термин «достойный труд», но критикуя суровую реальность ранних дней капитализма, они поднимались над повседневными проблемами и пытались найти решение к лучшему будущему. Взгляды Роберта Оуэна, Карла Маркса, Фридриха Энгельса и некоторых других мыслителей оказали большое влияние на последующие выступления за справедливость и права рабочих. Их фокус на формировании

первоначальных идей о справедливости и человеческом достоинстве в труде стали точкой отсчета в направлении развития трудовых законов, формированию государственной защиты сотрудников.

Институционализация идеи «о достойном труде»: от научного менеджмента к социальным реформам в первой половине XX в.

Фредерик Уинслоу Тейлор был американским инженером, который сыграл значительную роль в развитии научной организации труда. В своей книге «Принципы научного менеджмента», опубликованной в 1911 г., Тейлор подчеркнул, что работники должны получать хорошую зарплату за свою продуктивность [10]. Это можно выразить простой фразой: больше работы, больше оплаты. Он считал, что тщательный отбор и обучение являются ключом к повышению производительности. Тейлор также верил, что определение конкретных задач для каждого работника и разделение обязанностей между руководителями и рядовыми сотрудниками могут улучшить производственный процесс. Работы Тейлора по организации труда получили справедливую долю критики за слишком механистический подход к работнику, но в то же время они стали отправной точкой для всестороннего анализа этой области. Его система проложила путь к тому типу организационных структур, где человек занимает достойное место. В концепции справедливых зарплат и производительности есть рациональное зерно, как и в профессиональной адаптации сотрудников. Это и есть основы современных принципов нормальной заработной платы, социального обеспечения и гарантий занятости.

Генри Форд, известный американский промышленник, оказал значимое влияние на представления о достойном труде в первой половине прошлого века. Внедряя прогрессивные и во многом новаторские производственные процессы, он существенно улучшил условия жизни работников своих предприятий. Это проявилось в ряде значимых шагов: введении достаточно высокой заработной платы, которая была почти вдвое выше средней по стране, установлении восьмичасового рабочего дня вместо привычных девяти-десяти часов, сокращение рабочей недели с шести до пяти с половиной дней. Всё это существенно изменило не только общую концепцию справедливого обращения с работниками, но и жизнь многих простых граждан США в начале XX в. [11]. Цель этих изменений была ясна – снизить текучесть работников и повысить их лояльность. Если рабочие смогут позволить себе продукцию своего же предприятия, они станут гораздо более преданными ему. Таким образом, эти меры представляли собой смелый и прогрессивный шаг в сторону признания того, что хорошая зарплата – одно из наиболее важных условий стабильной экономики и стабильного потребления. Этот подход в какой-то мере опередил свое время, предвосхищая проблемы, которые стали актуальными сегодня, например, баланс между работой и личным временем. Нельзя не обратить внимание на тот факт, что меры, введенные

Фордом, были в первую очередь обусловлены соображениями производственной дисциплины и экономической выгоды, а не стремлением к признанию прав работников как личностей. Следовательно, идея достойного труда, понимаемая в современном смысле как совокупность участия работников в управлении, развития их профессиональных компетенций и социальной защиты, в те годы еще не получила своего воплощения.

Элтон Мэйо был одной из ключевых фигур австралийской психологии и социологии. Он знаменит своей работой над человеческими отношениями, что отражено в серии экспериментов, проводившихся с 1924 по 1932 г. на заводе Western Electric в Соединенных Штатах [12]. Исследователи первоначально фокусировались на влиянии различных физических условий, таких как освещенность, периодические перерывы и продолжительность рабочего дня, на результативность производства в целом. Однако по ходу исследования стало понятно, что физические условия не являются основными факторами, формирующими уровень производительности, а влияние не столько однозначное, сколько это можно было представить до экспериментов. Мэйо в конце 1920-х и начале 1930-х гг. раскрыл важность уважения, признания и социальных взаимодействий на производительность труда [13]. Эти аспекты часто признаются как не менее значимые, чем вопросы заработной платы и условий труда, когда речь идет об увеличении эффективности работы. Работа Мэйо стала краеугольным камнем многих современных стратегий улучшения мотивации сотрудников и культуры в организации, где особое внимание уделяется понятию достойного труда. Однако, исследования Мэйо имели и своих противников. Некоторые критики отмечают, что он слишком легко относился к финансовым вопросам, например, к тому, сколько именно работники зарабатывают, являются ли условия их труда безопасными и какие социальные гарантии им предоставляются.

В начале XX в. М. Кейнс написал книгу, которая вызвала большой резонанс в экономических кругах. Она была опубликована в 1936 г. под названием «Общая теория занятости, процента и денег». В этой работе он изложил ряд смелых идей, связанных с трудом. Согласно Кейнсу, долгом государства является создание рабочих мест посредством целенаправленных мер экономической политики [14]. В этом смысле он исходил из того, что без стабильного уровня занятости любое общество будет хрупким как в экономическом, так и в политическом аспекте.

Рассуждая о развитии концепции достойного труда в первой половине XX в., нельзя не упомянуть Алексея Капитоновича Гастева. Он сыграл ключевую роль в развитии теории и практики труда в Советском Союзе, стал основателем Центрального института труда, а его работы способствовали созданию системы научной организации труда. Идеи Гастева оказали заметное влияние на подходы к рационализации производства и подготовке специалистов в СССР, формируя концепцию развития промышленности и кадров [15]. Когда Гастев работал над новыми подходами к обучению рабочих, он сосредоточился на поиске способов, при помощи которых люди смогут

быстрее и эффективнее овладевать трудовыми навыками. Это был не простой процесс, но основной идеей было сделать так, чтобы работники могли лучше выполнять свою работу и при этом чувствовать себя более уверенно. Особое внимание уделялось нескольким ключевым аспектам: безопасности на рабочем месте, эффективности работы и высокому уровню квалификации сотрудников [15]. В его видении, хорошо обученный и грамотный работник будет не только экономически выгодным, но и поспособствует социальному прогрессу. Вклад Гастева в теорию достойного труда заключается в институционализации профессионального обучения, системы охраны труда и организации рабочего места, все из которых напрямую влияют на безопасность, производительность и удовлетворенность трудом. Стандартизация и рационализация рабочих процессов, обучение и повышение квалификации – очень важные условия для формирования достойного труда. Безопасность и эффективность труда, подкрепленные системой норм и требований охраны труда, особенно важны в современном экономическом ландшафте, с учетом все большей цифровизации и автоматизации производства, когда проблемы эргономики и профессиональной подготовки становятся все более актуальными. В таком контексте важно подчеркнуть ценность грамотного и квалифицированного подхода к организации труда. С позиций сегодняшнего дня очевидно, что идеи Гастева перегружены технократизмом: делая упор на механизацию и стандартизацию движений, он забывал о том, что по таким схемам должны работать реальные люди. Чтобы создать действительно эффективную систему труда, нужно умело сочетать организационные схемы с психологическим комфортом работников. Это значит, что человекоориентированный подход важен не меньше, чем рациональный. Только в гармонии они могут привести к действительно достойному труду.

Вклад институционалистов и теоретиков человеческого капитала в концепцию человеческого измерения труда (середина XX в.)

Гуннар Мюрдаль был известным шведским экономистом, который получил Нобелевскую премию по экономике в 1974 г. Он занимает особое место среди видных представителей институциональной экономической теории в прошлом столетии. Одна из наиболее важных работ Мюрдаля – «Американская дилемма: проблема негра и современная демократия», опубликованная в 1944 г. В этой книге он сделал глубокий анализ расовой дискриминации и ее воздействия на социальную и экономическую жизнь в Соединенных Штатах Америки. Здесь Мюрдаль детально рассмотрел многие сложные вопросы, связанные с неравенством и его последствиями для общества [16]. Мюрдаль, в частности, считал, что неравенство на рынке труда, вызванное дискриминацией, – это не просто моральная проблема, но и серьезная экономическая проблема [16, р. 421–450]. Она не позволяет в полной мере реализовать трудовой потенциал населения. Он был убежден, что решить эту проблему можно с помощью активного вмешательства властей, которое

должно устранить дискриминационные барьеры. Для этого необходим равный доступ ко всем уровням образования, возможность выбора профессии, независимо от социального статуса или этнической принадлежности. Не менее важными Мюрдаль считал системы социальной защиты, которые защищают нас от безработицы и бедности. Также государство должно уделять особое внимание проблеме полной занятости, чтобы каждый гражданин имел возможность работать по меркам своих сил. Гуннар Мюрдаль сыграл ключевую роль в формировании концепции скандинавского «государства всеобщего благосостояния». Эта модель подчеркивает важность достойного труда как основы социальной стабильности и экономического процветания.

Уильям Беверидж – заметная фигура в британской экономике и социальной реформе. Его знаменитый «Доклад Бевериджа» (1942) и сыграл ключевую роль в формировании послевоенной Великобритании, создании основы для национальной системы социального обеспечения. Этот доклад также повлиял на разработку социальной политики в других европейских странах [17].

Беверидж выделил пять основных зол, которые необходимо преодолеть [17]. Первое: существует проблема бедности. Ее можно решить, внедрив комплексную систему, которая поддерживает малоимущих. Кроме того, он обращал внимание на болезни и выступал за разработку всеобъемлющей системы здравоохранения, которая доступна всем. Другой важной проблемой было невежество из-за отсутствия доступа к образованию. Решение – в гарантии права на образование для всех. Дальше автор выделяет грязь, плохие условия жизни и проблемы городской среды, которые можно было улучшить, решив жилищный вопрос и благоустроив города. Пятое основное зло по Бевериджу – праздность или безработица, и ее можно преодолеть, обеспечив всем возможность работать.

Работа Бевериджа подчеркивает ключевое значение всесторонней социальной поддержки, равной доступности основных благ и эффективной роли государства в содействии занятости. Это целостное авторское видение достойного труда резонирует со следующей современной идеей: достойный труд может быть достижим только при условии, что существует всесторонняя социальная поддержка и равный доступ к базовым льготам, подкрепляемым активной государственной политикой в области занятости.

Джон Кеннет Гэлбрейт – известный экономист, чьи идеи привели к значительному сдвигу в социально-экономической мысли в XX в. В своих книгах «Общество изобилия» (1958) [18] и «Новое индустриальное общество» (1967) [19] он высказал авторское понимание сущности крупных корпораций и их влияния. Гэлбрейт говорил о возникновении «техноструктуры» – системы, где решения о контроле и принятии основных решений разделены одновременно между владельцами и профессионалами с особыми навыками – менеджерами, инженерами и теми, кто занимается планами. Гэлбрейт подчеркивал разрыв между роскошной жизнью богатых и скудным существованием остальных. Когда компании вкладывают ресурсы в избыточное производство материальных ценностей, такие важные нужды, как здравоохранение, качественное образование и охрана окружающей среды,

остаются неудовлетворенными. Это приводило к разрушению экосистем и социальным проблемам. Гэлбрейт считал, что необходимо выделить средства на поддержку образования, экологии и сферы здравоохранения, что позволит людям жить достойной трудовой жизнью, где каждый имеет доступ к базовым благам и может процветать. Мысли Гэлбрейта сохраняют актуальность в цифровой экономике. Разрыв между стремительным развитием технологий и социальным обеспечением вызывает серьезную обеспокоенность.

Гэри Стэнли Беккер внес большой вклад в развитие теоретической представленной о достойном труде. В своей «Теории человеческого капитала» [20]. Беккер утверждал, что деньги, вложенные в образование работников, их профессиональную подготовку и здоровье, не следует считать расходами, это инвестиции, которые будут возвращены через повышение производительности, увеличение потенциальных доходов. В конечном итоге они способствуют более высоким темпам экономического роста. Труды Беккера оказали глубокое влияние на понимание того, что такое хорошая работа и какие возможности предлагает труд. По мнению Беккера, если у людей есть доступ к образованию, они имеют большие шансы найти работу, которая удовлетворяет их потребности. Гарри Беккер доказал, что дискриминация по признакам пола, национальности или расовой принадлежности является не только морально неприемлемой, но и экономически невыгодной, поскольку приводит к тому, что много человеческих талантов не используется и общая производительность снижается [21]. Основные выводы из его теории стали одним из главных аргументов в пользу политики соблюдения равенства и недопущения дискриминации.

Расширение парадигмы достойного труда в конце XX в.

Ключевой фигурой в этой части анализа является Амартия Сен. Его работы оказали глубокое влияние на современное понимание достойного труда. За свой новаторский подход, который теперь известен как концепция возможностей, в 1998 г. он получил Нобелевскую премию по экономике. Сен предложил рассматривать человеческое развитие не просто с точки зрения экономического роста, измеряемого таким показателем, как ВВП, но в терминах расширенных возможностей человека. В книге «Развитие как свобода» А. Сен утверждает, что истинное развитие не должно измеряться исключительно экономическими показателями, такими как богатство нации [22]. Вместо этого, по его мнению, развитие следует рассматривать как расширение реальных человеческих возможностей для реализации своих способностей. Это включает в себя такие фундаментальные факторы, как образование, здравоохранение, политические права и социальная защита. Таким образом, Сен фактически переориентировал глобальную дискуссию по вопросам глобального развития, человеческого достоинства и качества жизни. Он отмечал, что труд – это не только источник заработка, но и путь к рас-

крытию потенциала и наслаждению жизнью. Когда людям дана возможность самой выбирать направление своей карьеры, это является мощным фактором самоутверждения.

Работы Сена дают отличную основу для анализа качества условий труда при переходе к цифровой экономике, так как автор предлагает подходить к понятию рабочего процесса в более широкой перспективе. Его подход к труду больше не фокусируется только на продуктивности. Рассматривая такие элементы, как свобода выбора, безопасность и уважение работников, Сен пытается предоставить нам картину более развитой системы оценки условий труда. Однако, хотя он четко указывает на потребность расширить возможности людей, конкретные методы реализации подобных изменений все еще требуют развития.

Яркой личностью при обсуждении расширения парадигмы достойного труда в конце XX в. является и Альберт Отто Хиршман – известный экономист, имя которого тесно связано с развитием политической экономии, социологии и теории коллективного выбора. В контексте отношений между работниками и работодателями значительное внимание привлекает его книга «Выход, голос и лояльность» (1970) [23], где Хиршман разработал систему, позволяющую анализировать, почему люди ведут себя определенным образом, когда условия на их рабочем месте становятся хуже. Например, некоторые люди предпочитают покинуть организацию, если она перестает им нравиться, а не остаются и пытаются изменить ее изнутри. Он показал этот процесс взаимодействия с работодателем, объясняя причины, по которым люди остаются или покидают компанию в случае снижения удовлетворенности работать на компанию. Авторское понимание «выхода» подчеркивает важность мобильности на рынке труда и наличия альтернативных рабочих мест. Это дает работникам экономическую безопасность и позволяет им иметь выбор. Кроме того, работники должны иметь возможность объединяться, вести коллективные переговоры и участвовать в социальном диалоге (авторская идея «голоса»). Стратегии «выхода» и «голоса» необходимы для поддержания баланса между защитой интересов работников и созданием условий для их экономического благополучия. Их сочетание может помочь достичь более справедливых и равноправных условий на рынке труда, при которых работники смогут чувствовать себя уверенно и защищенно. Хиршман отмечал, что институты должны обеспечивать работнику как возможность выражения мнения, так и возможность ухода с текущей трудовой позиции. При этом важно, чтобы трудовые отношения не скатывались в нарастающую враждебность и разочарование. Модель Хиршмана ценна для концепции достойного труда тем, что объединяет экономические и социологические точки зрения на поведение человека на рабочем месте, показывая, что права, предоставляемые работникам, напрямую связаны с качеством их рабочей жизни.

Не менее значим для современной расширительной трактовки достойного труда Пауль Пребиш – выдающаяся фигура в мире экономики, именно он стал одним из основателей структурализма. Среди его теорий особое внимание в

свете рассматриваемой темы занимает концепция «центр – периферия», которая нашла свое место на страницах таких работ, как «Доклад о экономическом развитии Латинской Америки и его основных проблемах» [24]. Пребиш выдвинул интересную идею о том, что мировая экономика настроена не так, как следовало бы. По его мнению, страны с промышленным развитием, составляющие «центр», склонны создавать и экспортировать товары с высокой стоимостью и с высокой добавленной ценностью. Однако те страны, которые остаются на периферии экономического развития, поставляют на мировой рынок преимущественно сырье и продукцию сельского хозяйства. Такой подход создает дисбаланс в торговых отношениях, ведет к ослаблению позиций периферии. По сути дела это приводит к тому, что периферия становится еще более экономически зависимой от центра. Пребиш считал, что без вмешательства государства периферийные страны обречены воспроизводить бедность и частичную занятость. Поэтому политика достойного труда в развивающихся странах должна быть неотделима от национальной стратегии развития. Таким образом, особенностью подхода Пребиша является связывание проблемы достойного труда с глобальными экономическими структурами и необходимостью системных изменений, а не только с реформами рынка труда в локальном контексте.

В данной части работы следует также упомянуть Марлин Уэринг – новозеландского экономиста, видную феминистку и политика, которая внесла значимый вклад в актуализацию концепции достойного труда на фоне современных вызовов. Она известна своей книгой 1988 г. «Если бы женщины считались», в которой предлагается особая точка зрения на гендерные аспекты концепции достойного труда [25]. Основная идея Уэринг состоит в том, что система национальных счетов, которая лежит в основе официальных показателей экономики страны, например ВВП, ошибочна в том смысле, что она исключает домашний труд. Он отсутствует в экономических данных, при этом выполняется в большинстве случаев женщинами (приготовление еды, уход за детьми, уборка и т.д.), что искажает экономическую картину мира. Согласно исследованиям Уэринг, домашняя работа и другие виды домашнего труда играют решающую роль в современной экономике, обеспечивая воспроизводство рабочей силы через уход за теми, кто в нем нуждается. Домашний труд гарантирует функционирование экономики в целом, образует для нее основу.

Заключение

На протяжении XIX, XX и в начале XXI в. ученые работали над созданием прочной основы для понимания того, что делает труд достойным (таблица).

Изначально исследовательский фокус был сосредоточен на идее о справедливости, отчуждении и человеческом достоинстве в труде. Пройдя длинный путь, исследователи XX в. стали уделять больше внимания самому

труду, а также отношениям между людьми, их мотивации, законным правам и экономическим стимулам.

Периодизация этапов формирования концепции достойного труда на фоне актуальных вызовов времени

Этап (период)	Основные авторы и мыслители	Ключевой вклад в развитие концепции достойного труда	Вызовы эпохи
1. Социально-утопические и критические истоки (XIX в.)	Роберт Оуэн	Обоснование влияния условий труда и среды на нравственное и физическое состояние работника. Практическое внедрение сокращенного рабочего дня, достойной оплаты, социального обеспечения и образования на своих предприятиях	Жесткая эксплуатация, неприемлемые условия труда, отсутствие социальных гарантий, детский труд
	Шарль Фурье	Идея о том, что труд должен приносить радость и соответствовать естественным склонностям человека	Отчуждение труда, его монотонность и бесчеловечность в условиях индустриализации
	Карл Маркс, Фридрих Энгельс	Теория отчуждения труда при капитализме. Труд как способ самореализации, а не просто выживания. Критика эксплуатации и бесчеловечных условий труда	Классовое неравенство, эксплуатация, отчуждение работника от результатов его труда
	Пьер-Жозеф Прудон	Критика частной собственности как кражи. Идея создания добровольных ассоциаций работников (прообраз кооперативов) с самоуправлением и справедливым распределением	Несправедливое распределение богатства, экономическое неравенство
	Джон Стюарт Милль	Аргументы в пользу государственного вмешательства для защиты рабочих: ограничение рабочего дня, запрет детского труда, обязательное образование	Неравенство, отсутствие правовой защиты наемных работников
2. Институционализация: от научного менеджмента к социальным реформам (начало – середина XX в.)	Фредерик Уинслоу Тейлор	Научная организация труда. Связь высокой заработной платы с высокой производительностью. Важность отбора и обучения персонала	Низкая производительность, необходимость интенсификации производства
	Генри Форд	Внедрение на практике высоких зарплат (5 долл. США в день), 8-часового рабочего дня, сокращенной рабочей недели. Подход к работнику как к потребителю	Текущая кадры, необходимость повышения лояльности и покупательной способности
	Элтон Мэйо	Открытие значения социально-психологических факторов (человеческих отношений) и признания на производительность труда	Игнорирование человеческого фактора, низкая мотивация и лояльность сотрудников
	Торстейн Веблен	Критика «демонстративного потребления» и праздного класса.	Иррациональное потребление, конфликт

Этап (период)	Основные авторы и мыслители	Ключевой вклад в развитие концепции достойного труда	Вызовы эпохи
		Идея «инстинкта мастерства» как естественного стремления человека к качественному труду	между индустрией и бизнесом
	Джон Мейнард Кейнс	Теория о необходимости активной роли государства в обеспечении полной занятости через меры экономической политики	Массовая безработица, экономическая нестабильность (Великая депрессия)
	Алексей Гастев	Разработка основ научной организации труда и производственного обучения в СССР. Акцент на стандартизации, безопасности и эффективности трудовых процессов	Индустриализация, необходимость быстрого обучения масс новых рабочих
3. Человеческое измерение труда: институционализм и человеческий капитал (середина XX в.)	Гуннар Мюрдаль	Анализ дискриминации на рынке труда как экономической проблемы. Обоснование необходимости активной государственной политики для обеспечения равных возможностей и социальной защиты	Расовая и социальная дискриминация, неравенство возможностей
	Уильям Бевеидж	Концепция «государства всеобщего благосостояния». Борьба с «пятью великими злами»: нищетой, болезнями, невежеством, бездельем и безработицей	Социальная незащищенность, бедность, последствия Второй мировой войны
	Джон Кеннет Гэлбрейт	Критика общества изобилия за игнорирование общественных благ (образование, экология). Идея «техноструктуры» и власти крупных корпораций	Дисбаланс между частным богатством и общественной бедностью, власть корпораций
	Гэри Беккер	Теория человеческого капитала. Образование, здоровье и профессиональная подготовка как инвестиции, повышающие производительность и доходы	Необходимость экономического обоснования инвестиций в человек
	Амартя Сен	Концепция «развития как свободы». Достойный труд как расширение возможностей человека для реализации своего потенциала. Важность свободы выбора	Односторонность оценки развития через экономические показатели (ВВП)
4. Расширение парадигмы: возможности, свобода и гендерное равенство (конец XX – начало XXI в.)	Альберт Хиршман	Теория «Выхода и лояльности голоса». Важность механизмов обратной связи («голос») и возможности сменить работу («выход») для здоровья организации и защиты работника	Неудовлетворенность работой, отсутствие механизмов для её выражения и защиты
	Рауль Пребиш	Концепт «центр – периферия». Обоснование структурного неравенства в глобальной экономике как препятствия для достойного труда в развивающихся странах	Глобальное экономическое неравенство, зависимость развивающихся стран

Этап (период)	Основные авторы и мыслители	Ключевой вклад в развитие концепции достойного труда	Вызовы эпохи
	Мэрилин Уэринг	Феминистская критика системы национальных счетов, игнорирующей неоплачиваемый домашний труд. Переопределение понятия «труд» и его ценности для экономики	Гендерное неравенство, недооценка неоплачиваемого труда, неполнота экономической статистики

В начале XX в. произошла трансформации базовой идеи о достойном труде в первые практические системы, разработанные Ф.У. Тейлором, Г. Фордом, Э. Мэйо и Т. Вебленом. Кроме того, идея о достойном труде стала звучать в контексте государственной политики (У. Беверидж, Дж.М. Кейнс). В середине XX в. оформились основные идеи институционалистов и теоретиков человеческого капитала о человеческом измерении труда. Анализ взглядов Г. Мюрдаля, Дж.К. Гэлбрейта, Г.С. Беккера показывает, что ключевой идеей для концепции достойного труда к этому времени становится переход от условий труда к его содержанию и качеству человеческого потенциала. К концу XX в. возник качественно новый взгляд на труд через призму возможностей (А. Сен), стратегий поведения (А.О. Хиршман), активизировалась критика традиционных экономических измерений, связанных с трудом (М. Уэринг).

Таким образом, идея достойного труда имеет богатую историю, отражающую ее многогранную природу. Исследуемое понятие охватывает не только справедливую оплату труда, но и окружающую среду, позволяющую человеку иметь определенную долю свободы и чувствовать себя частью общества, где существует равенство и высоко ценится индивидуальный вклад.

Исследованные в данной работе историко-теоретические предпосылки формирования концепции достойного труда подводят к выводу о том, что это не просто академический конструкт, но и продукт политического процесса, направленный на практическое улучшение условий труда и социальной защищенности в глобальном масштабе. Это вывод отражает необходимость, возможность и целесообразность исследования вызовов, возникших в сфере социально-трудовых отношений в современных социально-экономических условиях. Центральное место здесь занимает, прежде всего, критическое переосмысление концепции «центр – периферия» Р. Пребиша. В условиях цифровой экономики периферийность приобретает другое значение. Если в индустриальную эпоху она определялась зависимостью от экспорта сырья, то в современном контексте трансформируется в «цифровое неравенство» – технологическую и инфраструктурную зависимость, концентрацию данных и цифровых платформ в странах «центра», что воспроизводит и усиливает традиционные структуры экономического доминирования. В рамках этой новой конфигурации возникают специфические для

концепции достойного труда проблемы. Прежде всего, это прекаризация занятости, проявляющаяся в распространении неустойчивых форм труда с неполной занятостью, временными контрактами и отсутствием социальных гарантий, что прямо противоречит принципам стабильности и защищенности, лежащим в основе достойного труда. Второй проблемой является гибридная и дистанционная занятость, означающая стирание границ между рабочим и личным временем, рост рисков профессионального выгорания и изоляции, а также сложности с правовым регулированием и защитой трудовых прав в транснациональном пространстве. Не менее значимы риски усиления цифрового разрыва, ведущие к углублению неравенства как между странами, так и внутри них из-за различий в доступе к цифровым технологиям, скоростному интернету и необходимым цифровым навыкам, что создает новые барьеры для доступа к качественной занятости.

Список источников

1. Owen R. A New View of Society and Other Writings. London : Penguin, 1991. 432 p.
2. Owen R. A Report to the County of Lanark. London : J. Smith, 1821. 76 p.
3. Маркс К. Капитал. Т. 1. М. : Политиздат, 1973. 796 с.
4. Энгельс Ф. Положение рабочего класса в Англии. М. : Госполитиздат, 1935. 296 с.
5. Proudhon P.J. What is Property? (Original work published 1840). New York : Haskell House, 1970. 500 p.
6. Fourier Ch. Théorie de l'unité universelle. Paris : Bossange Père, 1822. P. 142–146.
7. Mill J.S. Principles of Political Economy. Amherst, NY : Prometheus Books. (Book V, Chapter XI), 2004. P. 958–964.
8. Veblen T. The Theory of the Leisure Class: An Economic Study of Institutions. New York : Macmillan, 1899. P. 49–55.
9. Толстой Л.Н. Так что же нам делать? М. : Правда, 1989.
10. Taylor F.W. The Principles of Scientific Management. New York : Harper & Brothers, 1911. P. 68–72.
11. Ford H. My Life and Work. New York : Doubleday, Page & Company, 1922. P. 128–132.
12. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization. New York : Macmillan, 1933. P. 56–63.
13. Mayo E. The Social Problems of an Industrial Civilization. Boston : Harvard University, Graduate School of Business Administration, 1945. P. 101–104.
14. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. М. : Прогресс, 1978. С. 381–383.
15. Гастев А.К. Как надо работать: Практическое введение в науку организации труда. М. : Ленанд, 2022. 480 с.
16. Myrdal G. An American Dilemma: The Negro Problem and Modern Democracy. New York : Harper & Brothers, 1944.
17. Beveridge W. Social Insurance and Allied Services. London : His Majesty's Stationery Office, 1942. 304 p.
18. Galbraith J.K. The Affluent Society. Boston : Houghton Mifflin, 1958. P. 112–130.
19. Galbraith J.K. The New Industrial State. Boston : Houghton Mifflin, 1967. P. 54–78.
20. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago : University of Chicago Press, 1964. P. 1–22.
21. Becker G.S. The Economics of Discrimination. Chicago : University of Chicago Press, 1957. P. 14–35.

22. Sen A. *Development as Freedom*. Oxford : Oxford University Press, 1999. P. 3–11.
23. Hirschman A.O. *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge, MA : Harvard University Press, 1970. P. 1–43.
24. Prebisch R. *The Economic Development of Latin America and its Principal Problems*. New York : United Nations, 1949. P. 1–59.
25. Waring M. *If Women Counted: A New Feminist Economics*. San Francisco : Harper & Row, 1988. P. 1–304.

References

1. Owen, R. (1991) *A New View of Society and Other Writings*. London: Penguin.
2. Owen, R. (1821) *A Report to the County of Lanark*. London: J. Smith.
3. Marx, K. (1973) *Kapital* [Capital]. Vol. 1. Moscow: Politizdat.
4. Engels, F. (1935) *Polozhenie rabochego klassa v Anglii* [The Condition of the Working Class in England]. Moscow: Gospolitizdat.
5. Proudhon, P.J. (1970) *What is Property?* New York: Haskell House.
6. Fourier, Ch. (1822) *Théorie de l'unité universelle*. Paris: Bossange Père. pp. 142–146.
7. Mill, J.S. (2004) *Principles of Political Economy*. Amherst, NY: Prometheus Books. pp. 958–964. (Book V, Chapter XI).
8. Veblen, T. (1899) *The Theory of the Leisure Class: An Economic Study of Institutions*. New York: Macmillan. pp. 49–55.
9. Tolstoy, L.N. (1989) *Tak chto zhe nam delat'?* [So What Should We Do?]. Moscow: Pravda. p. 134.
10. Taylor, F.W. (1911) *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers. pp. 68–72.
11. Ford, H. (1922) *My Life and Work*. New York: Doubleday, Page & Company. pp. 128–132.
12. Mayo, E. (1933) *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan. pp. 56–63.
13. Mayo, E. (1945) *The Social Problems of an Industrial Civilization*. Boston: Harvard University, Graduate School of Business Administration. pp. 101–104.
14. Keynes, J.M. (1978) *Obshchaya teoriya zanyatosti, protsenta i deneg* [The General Theory of Employment, Interest and Money]. Moscow: Progress. pp. 381–383.
15. Gastev, A.K. (2022) *Kak nado rabotat': Prakticheskoe vvedenie v nauku organizatsii truda* [How to Work: A Practical Introduction to the Science of Labor Organization]. Moscow: Lenand.
16. Myrdal, G. (1944) *An American Dilemma: The Negro Problem and Modern Democracy*. New York: Harper & Brothers.
17. Beveridge, W. (1942) *Social Insurance and Allied Services*. London: His Majesty's Stationery Office.
18. Galbraith, J.K. (1958) *The Affluent Society*. Boston: Houghton Mifflin. pp. 112–130.
19. Galbraith, J.K. (1967) *The New Industrial State*. Boston: Houghton Mifflin. pp. 54–78.
20. Becker, G.S. (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press. pp. 1–22.
21. Becker, G.S. (1957) *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press. pp. 14–35.
22. Sen, A. (1999) *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press. pp. 3–11.
23. Hirschman, A.O. (1970) *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge, MA: Harvard University Press. pp. 1–43.
24. Prebisch, R. (1949) *The Economic Development of Latin America and its Principal Problems*. New York: United Nations. pp. 1–59.
25. Waring, M. (1988) *If Women Counted: A New Feminist Economics*. San Francisco: Harper & Row. pp. 1–304.

Информация об авторах:

Нурматов Д.Н. – кандидат экономических наук, профессор кафедры Экономика, Андижанский государственный университет (Андижан, Узбекистан). E-mail: DNN71@mail.ru

Недоспасова О.П. – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой организационного поведения и управления персоналом Института экономики и менеджмента, Национальный исследовательский Томский государственный университет (Томск, Россия). E-mail: olgaeconomy@mail.ru

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Information about the authors:

D.N. Nurmatov, Cand. Sci. (Economics), professor, Andijan State University (Andijan, Uzbekistan). E-mail: DNN71@mail.ru

O.P. Nedospasova, Dr. Sci. (Economics), full professor, head of the Department of Organizational Behavior and Human Resources Management, National Research Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: olgaeconomy@mail.ru

The authors declare no conflicts of interests.

*Статья поступила в редакцию 11.10.2025;
одобрена после рецензирования 31.10.2025; принята к публикации 07.11.2025.*

*The article was submitted 11.10.2025;
approved after reviewing 31.10.2025; accepted for publication 07.11.2025.*