УДК 331.104

**Н.В.Замятіна, Г.В.Долга,**
Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ,
м. Чернівці

# ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ЯК КРИТЕРІЙ ПРОГРЕСИВНОГО РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті визначено концепцію якості трудового життя та її значення для практики управління соціально-трудовими відносинами. Авторами розглянуто характеристики високої якості трудового життя, оцінено параметри гідної праці, а також запропоновано основні напрями підвищення якості трудового життя.

В статье определено концепцию качества трудовой жизни и ее значение для практики управления социально-трудовыми отношениями. Авторами рассмотрены характеристики высокого качества трудовой жизни, оценены параметры достойного труда, а также предложены основные направления повышения качества трудовой жизни.

The article defines the concept of quality of working life and its meaning for the practice of social and labor relations. The authors examined the characteristics of high quality work life, estimated parameters of decent work, and suggested the main directions of improving the quality of working life.

*Ключові слова:* трудове життя, якість трудового життя, соціально-трудові відносини, концепція гідної праці, продуктивність праці, персонал.

Важливою умовою ефективного розвитку підприємства є висока продуктивність праці усього його персоналу. Задоволеність працівників умовами свого трудового життя є запорукою подальшого розвитку і підвищення ефективності діяльності не тільки окремого підприємства, але й покращення життя всієї країни загалом. У концепції «Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй» наголошується на тому, що будь-яка країна світу, що розвивається, має насамперед створювати сприятливі умови для життя свого персоналу щодо інтелектуальної, творчої, соціальної реалізації в процесі праці та інноваційної спрямованості трудової діяльності. Тому проблема підвищення та забезпечення якості трудового життя населення стає особливо актуальною в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки.

У науковій літературі можемо зустріти низку робіт, присвячених розгляду питань щодо визначення якості трудового життя та методів його покращення. Слід виділити таких відомих закордонних та вітчизняних вчених, як: Ф.Енгельс, Д.Мак-Грегор, А.Маслоу, Е.Мейо, Л.Поттер, Ф.Тейлор, С.І.Бандур, О.А.Грішнова, М.І.Долішній, А.М.Колот, І.І.Моторна, В.М.Петюх та ін. Але й на сьогодні існує низка проблем, пов'язаних з єдиним трактуванням якості трудового життя персоналу, її складових, критеріїв оцінки та методів її покращення.

Метою даної статті є обґрунтування та подальший розвиток теоретичних положень з управління якістю трудового життя персоналу підприємства для сприяння підвищенню продуктивності праці.

Оскільки більша частина свідомого життя людини проходить на робочому місці, то підвищення якості трудового життя стає пріоритетним напрямом соціальної політики держави, проголошеним в Конституції України.

Показники якості трудового життя є найкращим критерієм оцінки стану і

рівня розвиненості соціально-трудових відносин. Саме з такої позиції якість трудового життя – це сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні і дають можливість проаналізувати ступінь реалізації інтересів і потреб працівників та використання їхніх здібностей та навичок. Таким чином, це поняття відображає міру задоволення особистих потреб працівника в ході трудової діяльності на підприємстві.

На сьогодні потреби інноваційного розвитку підприємства, інтелектуалізація виробництва і праці висувають до працівників нові вимоги як в професійному, так і в особистісному зростанні, у творчому підході до роботи, у повазі до організації, у зростанні корпоративної культури. Щоб залучити, а також утримувати своїх працівників, організації необхідно створювати сприятливі умови для задоволення їхніх потреб щодо інтелектуальної, творчої, соціальної реалізації в ході роботи, сприяти інноваційній спрямованості трудової діяльності та мотивувати їхню діяльність загалом. Саме це і є основними складовими високої якості трудового життя.

Варто відзначити, що якість трудового життя характеризує ефективне використання трудового потенціалу та економічний добробут у суспільстві. Проте варто відзначити дещо суб'єктивний характер цього поняття, адже окрім конкретних кількісних показників (розмір заробітної плати, тривалість робочого часу, важкість і шкідливість роботи та ін.) кожним працівником воно сприймається крізь призму власних відчуттів і оцінок умов своєї трудової діяльності. У цьому аспекті велике значення мають справедливість винагороди, цікавість роботи, повага до працівника та ін.

Однак все ж існує система показників, котрі дають можливість охарактеризувати якість трудового життя як високу чи низьку.

А.М.Колот визначив такі характеристики високої якості трудового життя:

1. Робота має бути цікавою саме для цього конкретного працівника.

2. Повинні бути створені умови для безперервного навчання, постійного професійного зростання, розвитку здібностей працівників.

3. Винагорода і визнання праці мають бути справедливими і сприйматися як такі.

4. Умови праці повинні відповідати санітарно-гігієнічним нормам.

5. Нагляд з боку керівництва має бути мінімальним, однак здійснюватися завжди, коли в ньому виникає потреба.

6. Працівники повинні брати участь у прийнятті рішень, що стосуються їхньої роботи та їхньої долі.

7. Мають бути забезпечені гарантії роботи та дружні взаємини в трудовому колективі.

8. На належному рівні повинно бути побутове та медичне обслуговування працівників [2, с.323-324].

На нашу думку, цей перелік може бути доповненим, хоча суть має полягати у тому, що працівник повинен відчувати постійну турботу про себе і про умови

його праці.

Водночас досі лишається проблемою кількісна оцінка якості трудового життя, напрями та масштаби її зміни для порівняння на різних підприємствах, у різних країнах та в різні періоди.

Стосовно причин низького рівня якості трудового життя, то учені Інституту економіки промисловості НАН України провели експертне опитування фахівців України з проблем управління, праці й соціальної політики, за результатами якого назвали такі причини:

1) відсутність матеріальної бази відтворення і розвитку трудового потенціалу, значний рівень бідності серед населення, що працює;

2) незахищеність прав та інтересів людини в праці, наявність значних порушень трудового законодавства;

3) неефективність системи стимулювання і мотивації до продуктивної праці;

4) неадаптованість населення, що працює, до ринкових умов;

5) значна диференціація заробітної плати;

6) нестабільність зайнятості, загрози втрати робочого місця;

7) відсутність умов та механізмів забезпечення рівних стартових можливостей у професійному розвитку, кар'єрному зростанні;

8) зневажання гідності людини в праці, загрози фізичного і психічного тиску;

9) нерозвиненість виробничої демократії;

10) підвищена інтенсивність, несприятливі умови праці, ризики виробничого травматизму і професійної захворюваності, відсутність умов повноцінного відпочинку;

11) неможливість гармонійного поєднання роботи, виконання сімейних обов'язків, дозвілля;

12) соціальне напруження, конфліктність у праці, несправедливість соціально-трудових відносин [4, с.191-194].

Варто відзначити, що останнім часом з ініціативи МОП дедалі частіше почали використовувати поняття «гідна праця», яке за змістом є близьким до поняття «якість трудового життя». Оскільки робота становить основну частину життя людини і враховуючи те, скільки займає часу, соціального визнання й самоповаги, то є основоположним елементом якості життя.

Поняття гідної праці визначено МОП як «можливість для чоловіків та жінок одержати гідну і продуктивну роботу, адекватну професійним знанням, в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності і людської гідності» [1]. Концепція гідної праці охоплює такі складові характеристики:

1. Можливість одержання роботи всіма, хто прагне працювати.
2. Прийнятність форми зайнятості.
3. Рівень продуктивності зайнятості та адекватності заробітку.
4. Справедливість у ставленні до працівників.
5. Задоволеність тривалістю робочого часу.

6. Рівень стабільності та захищеності роботи.
7. Безпечність умов роботи та невтручання в особисте життя.
8. Стан соціального захисту.
9. Гармонійність поєднання умов роботи та особистого життя.
10. Досконалість соціально-трудових відносин.

Отже, сьогодні потрібно зробити все необхідне для впровадження програми забезпечення якості трудового життя на виробничому рівні, які б орієнтувалися на створення умов для раціонального використання і розвитку трудового потенціалу, були інтегровані в загальну ділову стратегію розвитку підприємства, координували дії усіх структурних підрозділів у напрямі прогресивного розвитку соціально-трудових відносин.

Варто відзначити, що сьогодні необхідно удосконалити державне та договірне регулювання, а саме: державні стандарти мають установлювати мінімальні гарантії у сфері праці та орієнтуватись на високу якість трудового життя. Не менш важливого значення набуває підвищення профспілкового впливу на трудові процеси.

Також сьогодні вкрай потрібно популяризувати ідеї якості трудового життя та гідної праці серед роботодавців та найманих працівників, зокрема, через узгоджену роботу профспілок та об'єднань роботодавців щодо впровадження цих критеріїв у соціальний діалог.

**Список використаних джерел:**

1. Достойный труд : Доклад Ген. директора МОТ на 87-й сессии Междунар. конф. труда. – Женева : МБТ, 1999. – С. 4.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник [Текст] / За наук. ред. А.М.Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – С.712.
3. Коротич А.А. Забезпечення гідної якості трудового життя – основна мета регулювання соціально-трудових відносин. [Текст] / А.А.Коротич // Управління розвитком. – 2011. – №4 (101). – С.96-97.
4. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія [Текст] / О.І.Амоша, О.Ф.Новікова, В.П.Антонюк, Л.В.Шаульська та ін. / НАН України, Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2006. – 208 с.