

КОНЦЕПЦІЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ЗМІСТ ТА ЗНАЧЕННЯ В ПРОЦЕСІ МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Викладено авторський погляд стосовно перспектив застосування концепції якості життя в процесі наближення соціально-економічної системи України до еталонів постіндустріального розвитку, охарактеризовано відмінності, що властиві західній та вітчизняній традиції трактування змісту концепції якості трудового життя, визначено її роль в ході модернізації соціально-трудова сфери

Ключові слова: концепція, якість життя, якість трудового життя, соціально-трудова відносини, людський капітал

Постановка проблеми. На думку переважної більшості вітчизняних та зарубіжних вчених, останнім часом усе відчутнішою стає обмеженість концептів, зорієнтованих на пріоритетне розв'язання проблем рівня життя населення, оскільки "...реальність переконливо демонструє, що економічне зростання та досягнення високого рівня життя не позбавляють суспільство від злиднів та жебрацтва, злочинності, наркоманії, забруднення довкілля та техногенних катастроф, не запобігають глибоким соціальним потрясінням" [1, с. 457]. Це обумовлює важливість модернізації суспільної сфери та системи соціально-трудова відносин з урахуванням механізмів та пріоритетів управління якістю життя населення. Адже, якщо індустріальне суспільство ідентифікується через кількість товарів, які обумовлюють рівень життя, то сучасне постіндустріальне суспільство – яке активно формується на Заході та поступово зароджується в Україні – "...характеризується якістю життя, що вимірюється послугами та різними зручностями – охороною здоров'я, освітою, відпочинком та культурою – які стають доступними та бажаними для кожного" [2, с. 171–173].

Одним з найважливіших складників якості життя є той, що формується під впливом сукупності детермінант виробничого середовища. Словами К. Маркса: "Так як робітник переважно частину свого життя віддає процесу виробництва, то умови процесу виробництва значною мірою є також і умовами його активного життєвого процесу, умовами його життя..." [3, с. 98]. За результатами досліджень, проведених свого часу у соціально-трудова сфері США під егідою міністерства охорони здоров'я, просвітництва та соціального забезпечення, було з'ясовано, що система організації праці, існуюча на переважній більшості американських підприємств, суттєво перешкоджає професійному та особистісному розвитку працівників, знижує віддачу від трудового потенціалу. Такі висновки сконцентрували увагу вчених навколо тих аспектів суспільних взаємовідносин, які згодом й лягли в основу концепції якості трудового життя.

Відомо, що термін "якість трудового життя" був вперше застосований С. Робінсоном у 1972 році на міжнародній конференції, присвяченій проблемам трудових взаємовідносин. Під покращенням якості трудового життя вчений розумів "...діяльність організації, спрямовану на задоволення потреб її працівників шляхом створення механізмів, за допомогою яких співробітники зможуть мати повний доступ до процесу прийняття рішень, що визначають їх життя на роботі" [4, с. 39]. Концепція якості трудового життя швидко розповсюдилась у західноєвропейських країнах, а згодом була визнана й Міжнародною організацією праці, яка визначила пріоритетним "...розробку та проведення такої державної політики, таких заходів з боку профспілок та підприємств, які б призводили до зростання поваги до здоров'я та життя працівників, забезпечували відпочинок та вільний час, розширювали можливості, необхідні для всебічного розвитку в процесі праці".

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблемам якості життя та якості трудового життя присвячені наукові розробки К. Арджиріса, Н. Герріка, Г. Гюнтера, Л. Девіса, І. Деламота, В. Ельснера, Е. Лоулера, Д. Мак-Грегора, Е. Мейо, Ж. Роде,

Дж. Л. Саттла, К. Уолкера, Р. Уолтона, Дж. Р. Хекмана та інших зарубіжних вчених, які відзначають, що за сучасного рівня економічного розвитку західного суспільства основним мотивом трудової діяльності все частіше виявляється прагнення отримати задоволення від досягнень в процесі праці – ознаки самореалізації та самовираження особистості; натомість такий мотив, як трудова винагорода, дедалі більше набуває другорядного значення. Саму ж якість трудового життя пропонується трактувати, як "...ту міру, у якій працівники можуть задовольнити свої важливі особисті потреби шляхом праці в організації" [5]. Припускається, що вихідною умовою розв'язання проблем якості трудового життя є всебічний розвиток трудової демократії.

У Російській Федерації відповідні проблеми проаналізовані у роботах Л. Бабиніної, Ф. Васильєва, М. Винокурова, Д. Гвішиані, В. Любимової, А. Мілейковського, А. Нікіфорової, Ю. Одьогова, О. Платонова, В. Потуданської, Г. Руденко, В. Циганкова, С. Яковлевої, які доходять висновку, що серед основних соціально-економічних категорій, що вивчаються економікою праці, найбільш складними та багатограними є "якість життя" та "якість трудового життя", адже саме вони визначають найважливіші критерії ефективності функціонування суспільної системи [1, с. 453]. В Україні основні шляхи покращення якості трудового життя висвітлено у працях Г. Дмитренка, В. Гончарова, В. Дорофійенко, М. Родомської, О.В. Бундукова та інших вчених.

Разом з тим, в результаті вивчення доробків закордонних та вітчизняних авторів нескладно дійти висновку про необхідність подальшого опрацювання проблем якості трудового життя. Це обумовлюється наступним:

- недосконалістю методик, призначених для аналізу досягнутого рівня якості трудового життя, а також оцінювання результативності заходів, спрямованих на його підвищення;

- відсутністю загально визнаної класифікації факторів, що впливають на якість трудового життя, а також суперечливістю підходів, які використовуються в процесі їх дослідження;

- обмеженістю інформації стосовно особливостей забезпечення якості трудового життя в розрізі різних професійних та статевих-вікових груп працюючих.

З суто практичної точки зору необхідність поглибленого дослідження окресленого кола питань аргументується тим, що невдоволеність професійно-особистісним та соціально-комунікативним змістом праці через низьку якість трудового життя – одна з основних причин погіршення якості виробленої продукції та зниження рентабельності виробництва. У великих масштабах вона є потужним поштовхом для деградації та розпаду високопрофесійних трудових колективів, обумовлюючи тим самим й безрезультатність інвестицій, спрямованих на розвиток людського капіталу.

Не вимагає окремих доведень і той факт, що трудова діяльність суттєво впливає на психосоматичний стан та особисте життя працівників. А тому не менш важливим результатом функціонування системи управління якістю трудового життя має виступити створення умов, необхідних для підтримки фізичного здоров'я та психічної рівноваги працюючих. Тим паче, що поточний характер

взаємовідносин у соціально-трудовій сфері значно підвищує частоту виникнення стресових ситуацій, а зміст більшості з технологічних операцій обумовлює монотонність праці та гіподинамію. Важливість попередження негативного впливу подібних факторів на здоров'я працівників з метою забезпечення високої працездатності персоналу поглиблює проблематику якості трудового життя та наповнює її сучасним змістом.

Метою дослідження є аналіз теоретико-прикладних засад концепції якості трудового життя, а також уточнення перспектив застосування останньої в процесі модернізації системи соціально-трудових відносин в Україні.

Викладення основного матеріалу. Від самого початку у різних країнах моделі якості трудового життя мали свої особливості. У країнах Західної Європи акцент робився на проблемах організації праці та покращенні умов трудової діяльності. У США відповідні питання вивчалися у контексті загальних ідей підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання. Та за великим рахунком, ці підходи не суперечили, а логічно доповнювали один одного. Натомість, у Японії розвиток концепції якості трудового життя проходив у дещо іншій площині – у ракурсі ідей “загального контролю якості”, розвинених роботами Дж. Джурана, Е. Демінга, І. Каору [6, с. 3].

Подібно до того, як традиційні для США теорії мотивації виявилися недовірними у Японії, розуміння проблем якості трудового життя тут також набуло специфічних рис, адже розробка відповідних теоретичних підходів та практичних заходів, проходила у щільній ув'язці з національними звичаями та традиціями, не останнє місце серед яких й сьогодні відводиться цінностям групової способу життя, прагненням бути шанованим членом великого трудового колективу. Нарощування демократичних тенденцій та підвищення уваги до проблем якості трудового життя у Японії було зумовлене спробами максимально повного використання професійних знань досвідчених працівників, об'єднаних у так звані “гуртки якості”. Внаслідок цього співробітники отримали можливість брати активну участь у процесах кадрового планування та контролю, тим самим сприяючи загальному розвитку господарюючих суб'єктів та впливаючи на якість власного трудового життя [7, с. 138].

Важливо розуміти, що у США, Японії та країнах Західної Європи зростання уваги до проблем якості трудового життя виявилось закономірним наслідком демократизації системи соціально-трудових відносин та досягнення високого рівня життя завдяки суттєвому підвищенню ефективності виробничих процесів, що спричинило часткове знецінення звичних матеріальних стимулів до праці. Не останню роль в ході демократизації соціально-трудової сфери відіграла й виважена позиція профспілок та громадянського суспільства. Внаслідок цього – наприклад, у Франції – прийнято пакет законів, що спрямовані на подальший розвиток виробничої демократії. Ці закони визначають норми, які надають найманим працівникам право на безпосередню участь в управлінні підприємствами, і насамперед, на рівні структурних підрозділів. Важливо й те, що у Франції складовою форм і методів регулювання соціально-трудових відносин є підготовка підприємцями відповідно до норм чинного трудового законодавства щорічного звіту, який має назву “Соціальний баланс”. Останній відображає специфіку підприємства та в обов'язковому порядку містить узагальнені дані за такими розділами: зайнятість і заробітна плата, умови праці і техніка безпеки, професійне навчання, трудові відносини, інші умови життя [8, с. 54]. Як бачимо, мова йде саме про життя. І це свідчить про те, що економічно благополучні країни Заходу не на словах, а на справі наблизилися до практичної реалізації відповідної концепції, у тому числі й на мікроекономічному рівні.

Разом з тим, сьогодні серед закордонних вчених відсутнє порозуміння стосовно завдань, які повинні ставитись перед системою управління якістю трудового життя. Та попри деяку невизначеність у розумінні кінцевих цілей, у наукових колах економічно розвинених країн закріпилося чітке переконання стосовно того, що концепції якості трудового життя притаманна висока практична цінність, яка, окрім іншого, виявляється у її спрямованості на розробку сукупності показників, спроможних охарактеризувати оптимальні організаційні, соціальні та психологічні умови праці, а також уточнити вплив відповідних факторів на динаміку характеристик людського капіталу. Схематично зміст концепції якості трудового життя наведено на рис. 1.

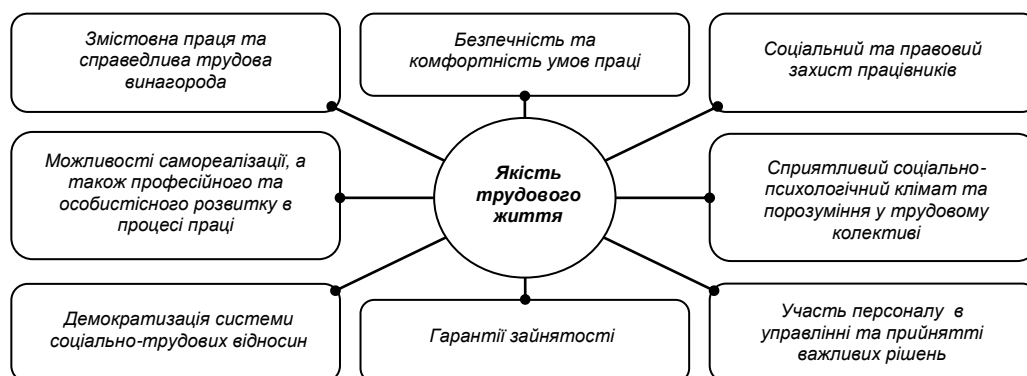


Рис. 1. Основні положення концепції якості трудового життя

Втім, викладений підхід щодо трактування проблем якості трудового життя доволі часто піддається суттєвій критиці. Характерною рисою сьогодення є все відчутніші спроби трансформувати фундаментальні положення існуючої теоретичної бази в цілях приведення її основ у відповідність до специфіки досягнутого рівня соціально-економічного благополуччя того чи іншого соціуму. Саме тому, якщо у працях західних дослідників увага зосереджується на пріоритетах трудових екзистенцій та належності до проектів, спрямованих на екологізацію виробництв, то вітчизняні науковці, як правило, наповнюють свої розробки більш прозаїчним змістом: “...якість трудового життя включає тривалість робочого

дня, важкість та шкідливість роботи, умови праці, а також систему оплати праці” [9, с. 88]. І як не парадоксально, але декого з українських та російських вчених взагалі обурює той факт, що положення базової концепції суперечать соціально-економічним реаліям країн пострадянського простору. Ці дослідники пропонують власні підходи, завдяки яким намагаються викласти авторське бачення відповідних проблем.

Так, про надмірну вузькість концепції якості трудового життя стверджують професори Е. Нехода та Л. Беззубко, нагадуючи про те, що у західному суспільстві, і передусім у США, остання виникла та набула розвитку вже після того, як були розв'язані основні проблеми забезпечення

високого рівня життя та гідної оплати праці. І лише після цього до порядку денного були включені питання, пов'язані з гуманізацією праці та пропагуванням постматеріальних цінностей [10]. Цю думку підтримує й російська вчена В. Потуданська, яка наголошує на тому, що на Заході основними передумовами поширення концепції якості трудового життя були досягнення у забезпеченні високого прожиткового мінімуму для всіх членів суспільства, а також успіхи у сфері демократизації та гуманізації праці. А так як вітчизняні тенденції дещо інші, то всупереч класичній західній парадигмі, дослідниця пропонує зосередити увагу у наступних площинах управління якістю трудового життя. Перша – основна – міститиме питання базових гарантій у сфері праці: забезпечення зайнятості, зниження рівня безробіття та використання заробітної плати в якості головного стимулу до праці, забезпечення здорових умов праці в цілях підвищення працездатності персоналу. Друга – додаткова – уособлюватиме наміри щодо створення умов, необхідних для більш повної реалізації трудового потенціалу: підвищення змістовності праці, розвиток трудової демократії, цілеспрямована зміна ставлення до праці та забезпечення задоволеності від неї [11, с. 11]. Зрозуміло, що подібний підхід, за якого на перше місце знову-таки виносяться проблеми зайнятості та грошової винагороди як основного стимулу до праці, а демократизація соціально-трудова сфера виступає не стільки підґрунтям підвищення якості трудового життя, скільки деяким другорядним аспектом, суттєво відрізняється від західної традиції теоретичного обґрунтування та практичного розв'язання відповідних завдань.

Російський дослідник В. Циганков також наголошує на необхідності "...правильного визначення та аргументованого обґрунтування..." вітчизняної концепції якості трудового життя, яка з урахуванням соціально-економічної ситуації, що склалася, повинна мати принципові відмінності [12]. Проте, як співвідносиметься подібна "правильна вітчизняна концепція" з існуючими напрацюваннями та світовими термінологічними традиціями – невідомо. Як незрозуміло й те, чим саме соціально-економічна ситуація на територіях країн пострадянського простору ставить під сумнів теоретичний базис економічної науки, який, насправді, містить підходи, принагідні для комплексного аналізу відповідних тенденцій. Тим паче, що й сам вчений вказує, що концепції "якості життя" та "якості трудового життя" пройшли тривалий еволюційний шлях та продемонстрували свою спроможність в економічно розвинених країнах.

Отже, багато хто з дослідників проблем якості трудового життя вельми доволно коментують зміст відповідної концепції. І якщо на Заході її виникнення було закономірним наслідком застосування знань в якості капіталу та наближення суспільств до еталонів постіндустріального розвитку, що спричинило розширення сфери послуг та обумовило трансформацію структури зайнятості населення, то на теренах пострадянського простору, де загальний рівень матеріального благополуччя був і залишається невисоким, а соціокультурні цінності постіндустріального суспільства – тимчасово недосяжними, на лице спроби "переглянути" теоретичну складову концепції якості трудового життя. В тому числі, останнє виявляється в уподібнюванні проблем рівня та якості життя, що безальтернативно позначається й на трактуваннях якості життя трудового. Такі обставини провокують гострі теоретичні протиріччя, які у переважній більшості випадків залишаються проігнорованими на сторінках наукових видань – як провалля розмежовуючи західні та вітчизняні підходи до розв'язання відповідних проблем на практиці. Та чи варто спотворювати наукову базу, сформовану в результаті соціально-економічного розвитку тих суспільств, які вже перейшли від проблем матеріального забезпечення до пріоритету духовного та культурного розвитку, до пріоритету створення умов, необхідних для здорового, довгого та змістовного життя? Чи варто продукувати пострадянську пародію на

концепцію якості трудового життя? В чому доцільність такого кроку з точки зору економічної практики та з суто теоретичних позицій?

Вважаємо більш аргументованою точку зору тих вчених, які наголошують на доцільності максимального вилучення економічної складової добробуту з переліку детермінант якості трудового життя та її віднесення до переліку структуроутворюючих складових рівня життя населення. Подібна позиція обґрунтовується тим, що такі речі як доходи громадян, розмір заробітної плати та соціальних трансфертів є базовими передумовами досягнення того матеріального благополуччя та соціальної безпеки, які й формують зміст економічної категорії "рівень життя населення". Натомість, поняття "якість трудового життя" коректно застосовувати для визначення міри задоволеності потреб більш високого порядку, як то змістовність праці та дозвілля, комфортність робочого місяця, задоволеність рівнем й перспективами професійного та особистісного розвитку тощо. Так, праця на громадських засадах у різноманітних благодійних організаціях може приносити неабияке задоволення та відчуття причетності, що, незважаючи на відсутність грошової винагороди, обумовлюватиме надзвичайно високі оцінки у розрізі якості трудового життя.

При цьому, передбачаючи неабияку критику опонентів, зробимо два важливих уточнення. По-перше, автор не стверджує, що якість життя не залежить від його рівня. Навпаки, ефективне розв'язання проблем якості життя, в тому числі й трудового, може відбутися виключно на основі попередньо досягнутих успіхів у площині підвищення рівня життя населення. В умовах, коли базові матеріальні потреби залишатимуться незадоволеними, може йти лише про підвищення суб'єктивних оцінок якості, які, насправді, у порівнянні зі стандартами розвинених країн світу виглядатимуть просто таки мізерними, хоча, можливо, й обумовлюватимуть деякий позитивний мотиваційний ефект, не розв'язуючи при цьому жодної з проблем здоров'я, трудового довголіття та творчого натхнення працюючих. По-друге, удосконалюючи механізми управління якістю трудового життя, автор ні у якому випадку не пропонує ігнорувати проблеми оплати праці, яка в Україні внаслідок нерозв'язаності багатьох соціально-економічних проблем й насправді була і залишається основним мотивом трудової діяльності. Проте, якщо вести дискусію про якість життя, а не про його рівень, то до уваги все ж таки варто брати не стільки розмір трудової винагороди, скільки те, чи є остання справедливою з об'єктивної та суб'єктивної точок зору.

Дослідження категорій "якість життя" та "якість трудового життя" має відбуватися у щільній ув'язці з розумінням того, заради чого живе людина, які у неї життєві цілі та мотиви поведінки, який вплив здійснює суспільство на її світогляд та світосприйняття, чи є у неї можливість отримувати задоволення від процесу праці та співпраці, чи може вона розвиватися протягом всього життя та заради задоволення робити посильний внесок у загальнодержавний розвиток. Це, власне, і обумовлює принципову новизну концепції якості трудового життя, яка відображає спроби людства перейти на новий щабель історичного розвитку.

Нині економічній науці відомі дві моделі якості трудового життя [1, с. 457]. Перша оперує статистичними даними та пропонує об'єктивну оцінку різноманітних параметрів трудового процесу, і передусім тих, які відображають досягнення держави та адміністрації підприємств у сфері збереження здоров'я працюючих та створення умов, необхідних для їх особистісного та професійного розвитку. Та, як правило, цього виявляється замало для остаточних висновків, так як за подібного підходу залишається проігнорованою афективна сторона процесу праці, яка великою мірою й визначає результуючі показники якості трудового життя.

Натомість друга модель ґрунтується на припущенні, що справжня сутність досліджуваної категорії виявляється через суб'єктивні відчуття працівників, які формуються під

впливом їх власних інтерпретацій тих чи інших особливостей трудового процесу в залежності від специфіки індивідуальних уявлень про "відповідність", "неминучість", "доцільність" та "справедливість". Цей підхід суттєво підвищує роль соціологічних методів дослідження, що пояснюється великою долею суб'єктивізму у сприйнятті досягнутого рівня якості трудового життя. Подібна дихотомія властива поняттю якості загалом, яке досить часто переломлюється крізь призму особистих запитів та сподівань. Останні ж, як правило, визначаються ступенем розвитку індивіду, який детермінується мірою соціально-економічного благополуччя, а також особливостями правового та суспільно-політичного середовища, відтвореного в державі.

Так, про високу роль суб'єктивних чинників зазначають спеціалісти ВООЗ, стверджуючи, що якість життя – це передусім "...сприйняття індивідом власного місця в житті, яке формується в контексті оточуючої культури та системи цінностей, що впливають на його цілі, очікування, стандарти та інтереси". З цього приводу Е. Нехода та Л. Беззубко правомірно зазначають, що визначення, сформульоване ВООЗ, підкреслює суб'єктивність даної категорії [10]. Німецькі вчені А. Буссінг, А. Дродофски та К. Хегендорфер під якістю трудового життя також розуміють "...суб'єктивну міру благополуччя та задоволеності, що відноситься до сфери праці" [7, с. 137].

При цьому більшість з дослідників проблем якості трудового життя цілком очікувано відмічають, що різні вихідні соціально-економічні умови спричиняють відмінності у самих критеріях ідентифікації якості та у її суб'єктивному сприйнятті. Зокрема, зі зростанням рівня соціально-економічного розвитку множаться й вимоги щодо якості трудового життя. І навпаки, іноді незначні покращення у сфері праці сприймаються настільки натхненно, що на запитання про задоволеність соціально-трудоим середовищем даватимуться вкрай позитивні відповіді. Та якщо погодитись з тим, що метою покращення якості трудового життя є виключно посилення мотивації до праці та професійного розвитку, про що й зазначає переважна більшість авторів, то чи є потреба в узагальненні та уніфікації методик розрахунку відповідних показників, адже за різних вихідних умов однаковий за силою мотиваційний імпульс може бути спричинений кардинально різними за суттю організаційними заходами: в одних умовах – примітивними, а в інших – прогресивними? Проте, як було показано вище, така постановка питання є недоречною, адже, уточнюючи пріоритети управління якістю трудового життя, до уваги варто брати не лише закономірності формування мотиваційного поля, але й необхідність збереження здоров'я працюючих та створення умов, потрібних для всебічного розвитку інших складових людського капіталу.

З іншого боку, досліджуючи проблеми суб'єктивізму у сприйнятті параметрів якості, не можна обійти увагою роль інформаційних технологій, завдяки яким спричиняється свідомий або несвідомий, доцільний або деструктивний вплив на систему уявлень про існуючий рівень якості трудового життя в державі, галузі, певній організації.

Так свого часу, отримуючи чергову порцію "новин" про вкрай складне та безперспективне становище трудящих у капіталістичному світі, мало не кожен працівник Країни Рад подумки тишився своїм трудовим життям та надихався перспективами подальшої розбудови соціалізму. Зрозуміло, то було маніпулювання свідомістю громадян. Та сьогодні спостерігаємо іншу картину: інформаційний простір заповнили нариси глумливого життя "селебретіс", рейтинги мільйонерів та вже драгуючі для багатьох розповіді про високий рівень життя у США та країнах Європейського Союзу. І нібито й

зрозуміло до чого прагнути, та от, на жаль, щоденні порівняння не на користь пересічного українця. В результаті – прогресуючий демотиваційний ефект, який вкрай складно подолати навіть поступовими позитивними змінами у якості трудового життя, яка, за такого ракурсу інформування суспільства, й надалі набуватиме негативних суб'єктивних оцінок.

Пояснення природи подібного дисонансу нескладно знайти у роботах авторів процесійних теорій мотивації, завдяки яким стає зрозуміло – важливо не лише те, якого рівня якості трудового життя досягло суспільство, але й те, яким цей рівень видається пересічним працівникам внаслідок ряду співставлень та порівнянь. Саме тому в процесі аналізу піднятих проблем необхідно шукати компроміс – шляхи раціонального суміщення двох полюсів процедури оцінювання: того, який характеризуватиме якість трудового життя з об'єктивних позицій, та того, який наповнюватиметься змістом під впливом суб'єктивних респондентських вражень та перекохань.

В цілому ж з об'єктивних позицій, якісним можна визнати трудове життя, яке саме по собі та за своїм результатом відповідає нормам, які встановлені трудовим законодавством та іншими правовими актами, що призначені для гарантування умов, необхідних для:

- всебічного розвитку професійних здібностей працівників та їх застосування в процесі продуктивної праці;
- участі в управлінні виробництвом та у процесах ухвалення важливих для працівників рішень;
- безпечного життя та міцного здоров'я, а також змістовного відпочинку та дозвілля працюючих [13].

Втім, за сучасних темпів суспільних та техніко-технологічних змін, закладені у законодавчих актах норми досить часто виявляються такими, що не відповідають прогресивним підходам до організації трудових та виробничих процесів. Крім того, трудове законодавство перебуває під непереборним впливом того рівня соціально-економічного розвитку, якого досягла держава та який багато у чому визначає зміст гарантій у сфері праці. А тому цілком ймовірною може виявитися ситуація, коли, навіть за умов дотримання визначених законодавчо норм, далеко не кожен працівник визнаватиме якісним власне трудове життя.

Натомість з суб'єктивних позицій, якість трудового життя визначається мірою задоволеності широкого спектру потреб працівників, серед яких потреби у професійному та особистісному визнанні, змістовній праці, справедливій трудовій винагороді, дотриманні роботодавцем вимог законодавства про працю, причетності до соціальних та екологічних проектів, комфортних соціальних комунікацій, самоповазі та повазі з боку колег і вищого керівництва.

Важливим етапом розробки програм, спрямованих на покращення якості трудового життя та створення умов, необхідних для прискореного розвитку людського капіталу, є конкретизація відповідних факторів впливу та їх розширена характеристика. Загалом економічній науці відомі різні підходи до тлумачення факторів, що впливають на якість трудового життя, проте їх єдина класифікація відсутня. В результаті проведеного дослідження вважаємо правомірним та логічним поділити сукупність факторів на дві групи: фактори макросередовища та внутрішньоорганізаційні фактори.

Фактори макросередовища уособлюють техніко-технологічні, організаційно-правові, інституційно-адміністративні, соціально-економічні, демографічні та екологічні аспекти загальнодержавного розвитку. Вони визначають правове поле та спричиняють суттєвий вплив на якість трудового життя через загальну ситуацію у суспільстві, яка залежить від рівня вирішення проблем зайнятості, охорони довкілля та здоров'я населення, політичної стабільності та соціокультурних стандартів, освіти та системи підвищення кваліфікації (табл. 1).

Таблиця 1. Фактори макросередовища та їх характеристика

Фактори	Характеристика
Політичні	Рівень розвитку демократичних свобод, ступінь суспільного порозуміння, наявність чи відсутність політичної стабільності, гострих конфліктів, війн
Технологічні	Ступінь розвитку технологій, що дозволяють створювати засоби та знаряддя праці, у яких втілюється система прогресивних наукових знань
Економічні	Наявність чи відсутність умов, необхідних для економічного зростання, розвитку людського капіталу, збільшення внутрішнього валового продукту, розвитку фінансових ринків та ефективного використання всіх видів ресурсів
Екологічні	Стан довкілля: ступінь забруднення ґрунтів, водою та повітря, що безпосередньо впливає на здоров'я та загальне самопочуття людини
Інформаційні	Розвиненість засобів масової інформації, ступінь об'єктивності інформування суспільства, забезпечення доступу до глобальних інформаційних систем та сучасних засобів зв'язку
Соціальні	Наявність чи відсутність умов, необхідних для всебічного розвитку людини, вільного висловлювання думок, забезпечення раціональних взаємовідносин між різними соціальними групами та прошарками суспільства
Духовні	Зміст нематеріальних потреб населення, життєві цілі та прагнення громадян, ціннісні орієнтири, етичні та моральні норми, що формують специфічні риси того чи іншого соціуму

До переліку внутрішньоорганізаційних факторів ступінь централізації влади в організації, міру участі необхідно віднести особливості статево-вікової та працівників у плануванні та розподілі ресурсів, санітарно-професійної структури персоналу, відсутність чи наявність гігієнічні умови праці тощо. Характеристику основних статусних та функціонально-рольових суперечностей, внутрішньоорганізаційних факторів наведено у табл. 2.

Таблиця 2. Внутрішньоорганізаційні фактори підвищення якості трудового життя

Фактор	Характеристика
Трудовий колектив	Характеризує соціальну групу, до якої належить працівник, яка є або джерелом гордості, або причиною соціальної невдоволеності. Впливає на якість трудового життя через зміст міжособистісних комунікацій, особливості соціально-психологічного клімату, традиції взаємостосунків з адміністрацією; обумовлює міру участі працівників в управлінні та у процесах прийняття рішень; визначає частоту стресів на робочому місці
Заробітна плата	Є найважливішим мотивом трудової діяльності, а висновки щодо справедливості її розміру на території країн пострадянського простору мають вирішальне значення
Робоче місце	Зміст даного фактору конкретизується у таких поняттях як територіальна близькість, відповідність виробничих умов вимогам законодавства про працю, забезпеченість сучасною комп'ютерною та ортехнікою, комфортність умов праці, що загалом сприяє економії енергії та підвищенню продуктивності трудової діяльності. Так, задуха, спека, недостатня освітленість, постійний шум можуть бути джерелом надмірної дратівливості та непрямо впливати на психологічну атмосферу у трудовому колективі. І навпаки, гарно оснащене робоче місце, сприятливі санітарно-гігієнічні умови підвищують задоволеність від праці, а тому є важливою передумовою забезпечення високої якості трудового життя
Стиль управління	Визначає характер адміністративних впливів та взаємодій, які обумовлюють "правила гри" та психологічний настрій у трудовому колективі
Кар'єрні перспективи	Характеризують можливість особистісного самовираження та матеріального благополуччя завдяки трудовій діяльності
Соціальні гарантії	Надання відпусток за графіком, оплата лікарняних листків, страхування життя співробітників від нещасних випадків, компенсації за використання транспорту у виробничих цілях, надання гуртожитку чи квартири іногороднім співробітникам
Соціальні блага	Матеріальна допомога, видача фірмового одягу, оплата спортивно-оздоровчих послуг для співробітників, премії до дня народження, надання пільгових кредитів на придбання житла та транспортних засобів тощо

Досліджуючи фактори впливу на якість трудового життя, особливу увагу необхідно приділяти тим з них, що визначають комфортність соціально-психологічного клімату в організації. При цьому, останній залежить не лише від сукупності внутрішньоорганізаційних умов, але й від факторів макросередовища, які спричиняють суттєвий мультиплікативний вплив на якість трудового життя не лише прямо (визначаючи можливість працевлаштування за фахом, перспективи кар'єрного росту та гарантії справедливої винагороди за працю), але й опосередковано, видозмінюючи систему внутрішньоорганізаційних комунікацій. Напряма в суспільстві, зумовлена низьким рівнем матеріального благополуччя та соціального забезпечення, загальне невдоволення рівнем життя в державі закономірно відсуватимуть традиції доброзичливості, моралі, етики та культури на другий план, провокуючи гострі конфлікти та ворожнечу у трудових колективах, замкненість та відособленість працівників, їх недовіру до колег та керівництва. Подібні обставини спричинятимуть нервово-емоційне перевантаження персоналу, призводячи до психосоматичних розладів та психосоціальних порушень у нормальному ході виробничих процесів. Саме тому, впливаючи на соціально-психологічний клімат у трудових колективах, макrorівневі фактори є найважливішими детермінантами якості трудового життя. Соціально-психологічний клімат організації може характеризуватися наступними ознаками (табл. 3).

Важливо відмітити, що характерною рисою наукового опрацювання піднятих проблем є гостра дискусія з приводу показників, які дозволятимуть найбільш точно оцінити якість трудового життя. Так, свого часу автор концепції постіндустріального розвитку Д. Белл писав: "Ми у Сполучених Штатах прагнемо не тільки підвищити життєвий рівень, але й покращити

якість життя... Проте у нас мало критеріїв, які б дозволяли дізнатися, як ідуть справи у цій сфері" [2, с. 443]. Й навіть сьогодні багато хто з дослідників вважає, що про якість трудового життя свідчить величина національного доходу. Проте, така позиція наштовхується на критику тих, хто цілком аргументовано зазначає, що подібний підхід не враховує закономірності розподілу цього доходу між членами суспільства, ігнорує інтелектуальні, комунікативні та психофізіологічні аспекти трудової діяльності. Словами Д. Белла: "...заввичай ми оцінюємо економічний добробут за показниками валового національного продукту, які характеризують діяльність суспільства на макrorівні та сприяють уточненню курсу економічної політики держави. Проте, тут є свої недоліки, особливо коли нас цікавить не лише багатство (wealth), але й добробут (welfare) суспільства" [2, с. 380].

Тому розробляючи критерії та характеризуючи якість трудового життя, необхідно звертати увагу й на те, чи притаманне членам трудового колективу відчуття самоповаги, чи вважають вони, що відтворені в організації умови праці є гідними рівня їх особистісного та професійного розвитку, чи усвідомлюють вони неповторність власної особистості, чи вважають за доцільне бути відданими колегам та чи мають підстави пишатися належністю до своєї організації.

Нині, як правило, до складу критеріїв якості трудового життя відносять: характер впливу праці на особисте життя; характер стосунків між профспілками та адміністрацією; лояльність персоналу до організації; відсутність апатії до праці та соціально-психологічні особливості групової взаємодії; розвиток та ефективне використання кадрів; участь працівників у справах підприємства; довіра до керівництва та кар'єрні перспективи; оптиміальність умов праці; позитивний хід думок, заохочення творчості; відсутність надмірних стресів на робочому місці.

Таблиця 3. Соціально-психологічний клімат та його вплив на якість трудового життя

Соціально-психологічний клімат	Характеристика
Сприятливий	Характеризується оптимізмом, радістю від співпраці та спілкування, довірою, відчуттям захищеності, безпечності та комфорту, взаємною підтримкою, теплотою, повагою та симпатіями, відкритими комунікаціями, впевненістю та бадьорістю працівників, можливістю вільно мислити, творити, рости професійно та інтелектуально, бажанням робити продуктивний внесок у загальну справу. Спричиняє позитивний мотиваційний вплив, забезпечує відчуття поваги до себе як до члена трудового колективу, відчуття гордості за результати спільної праці, створює передумови для збереження фізичного та психічного здоров'я персоналу, а тому позитивно впливає на якість трудового життя
Несприятливий	Характеризується песимізмом, дратівливістю, нудьгою, високою напруженістю та конфліктністю у відносинах, невпевненістю, страхом покарання та негативних думок щодо себе, нерозумінням, ворожістю, підозрами, недовірою один до одного, небажанням працювати спільно з колегами, загальною незадоволеністю від праці та співпраці. Спричиняє негативний вплив на якість трудового життя, що обумовлює надмірну плінність кадрів, зниження продуктивності праці, збільшення прогулів, запізньованості та несанкціонованих перерв під час праці, недотримання строків виконання виробничих доручень, недбале ставлення до обладнання, зростаючу кількість нарікань співробітників та скарг споживачів

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Виходячи з викладеного, можна дійти висновку, що в процесі практичного дослідження проблем якості трудового життя важливим є проведення моніторингу, зорієнтованого на вивчення таких зрізів соціально-трудова відносин, як забезпечення справедливої винагороди за працю, створення безпечних та здорових умов праці, гуманізація праці та демократизація трудового життя. Інформація, отримана на основі використання комплексу соціологічних та статистичних методів дослідження, дозволить оцінити якість трудового життя та визначити результативність спрямованих на її покращення заходів. З урахуванням вітчизняних особливостей функціонування системи соціально-трудова відносин основна увага моніторингу має бути зосереджена на зборі даних у наступних розрізах:

- рівень доходів працюючих, переваги та недоліки діючої системи оплати праці, участь підприємства у соціальній підтримці персоналу;
- безпечність санітарно-гігієнічних умов та оптимальність системи охорони праці;
- техніко-технологічний розвиток та організаційно-економічний рівень виробництва;
- втрати робочого часу та приховане безробіття;
- задоволеність працею, її змістом та характером, рівнем трудової активності, кваліфікаційним рівнем;
- правова захищеність працюючих, особливості колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин;
- соціально-психологічний клімат в колективі, його вплив на характер внутрішніх комунікацій та результати трудової діяльності;
- перспективи розвитку трудової демократії та участі працівників в управлінні підприємством.

При цьому, вітчизняний підхід до оцінювання та покращення якості трудового життя не повинен шаблоно копіювати західні напрацювання. Він має враховувати національну специфіку організації економічної, культурної та соціальної сфери, бути практично виваженим та володіти рядом особливостей, зміст яких визначається й такими чинниками, як рівень особистісного розвитку працівників, рівень професіоналізму керівних кадрів, технологічна база та фінансовий стан підприємства. І передусім, це стосуватиметься того блоку соціально-трудова проблематики, який визнаний західними вченими передумовою покращення якості трудового життя – трудової демократії та залучення персоналу до процесу прийняття управлінських рішень. Разом з тим, подібне розширення прав та свобод має бути не спонтанним кроком, а закономірним наслідком професійного та особистісного розвитку працівників, що є важливою передумовою модернізації системи соціально-трудова відносин та підвищення результативності господарських процесів на всіх рівнях економічної системи суспільства.

Список використаної літератури:

1. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С.* Економіка труда / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина // Учебник. В 2 т. Т.2. – М.: Издательство

“Альфа-прес”, 2007. – 924 с. 2. *Белл Даниел.* Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Белл Даниел // Перевод с английского под. ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – 956 с. 3. *Маркс К.* Капитал. Критика политической экономики. Под. ред. Ф. Энгельса Т. III., Кн. III., Ч. I Процесс капиталистического производства, взятый в целом / Карл Маркс. – М.: Политиздат, 1978. – 508 с. 4. *Третьяк С.* Качество трудовой жизни: как его измерить и обеспечить в сфере услуг? / С. Третьяк // Бизнес-консалтинг, 2005. – №3. – С. 39-43. 5. *Повышение качества трудовой жизни работника через формирование профессионально-личностного комфорта / [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.career-st.ru/specialist/docladi/4>* 6. *Матрусова Т.Н.* Стратегии всеобщего контроля качества и обучение персонала в японских фирмах/ Т.Н. Матрусова // Проблемы теории и практики управления, 2002. – №1. 7. *Цыганкова И.В.* Современные взгляды на проблему качества трудовой жизни / [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.lib.csu.ru/vch/120/023.pdf> 8. *Звіргдзе К.І.* Особливості регулювання соціально-трудова відносин у Франції: досвід для України / К.І. Звіргдзе // “Формування та розвиток трудового потенціалу України: проблеми і перспективи”: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Дала, 2011. – С. 53-55. 9. *Сем'ян О.В.* Чинники формування трудового потенціалу України / О.В. Сем'ян // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2010. – № 1(9). – С. 86–89. 10. *Нехода Е.В., Беззубко Л.В.* Управление качеством трудовой жизни населения на региональном уровне: опыт России / [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/znpdduu/du/2011_19/4/c.html. 11. *Потуданская В.Ф.* КТЖ как индикатор социально-экономического положения региона / В.Ф. Потуданская // Актуальные проблемы труда и социальной политики: Материалы регион. науч.-практ. конф.: Омск, 2003. – С. 9. 12. *Цыганков В.А.* Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования: Автореферат диссертации ... доктора экономических наук: 08.05.05 / Науч.-исслед. ин-т труда и соц. страхования. – Москва, 2007. 13. *Бойкова Е.Б.* Оценка качества жизни работников на основе мониторинга социально-трудова сферы / Автореферат диссертации на соискание научной степени кандидата экономических наук. – СПб, 1997.

МЕЛЬНИЧУК Дмитро Петрович – кандидат економічних наук, доцент Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи.

Наукові інтереси:

- демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика;
- управління персоналом та психологія управління.

Стаття надійшла до редакції: 23.08.2012 р.