

**Корзун Владислав Павлович**  
Житомирський державний  
технологічний університет  
*Науковий керівник:*  
ст. викл. Маслова С.О.

## **КОНЦЕПЦІЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ТА ЇЇ ЗМІСТ**

*Розглянуто суть концепції якості трудового життя, її основні положення та напрями*

Якість трудового життя – це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя – і дають змогу врахувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо) [2, с. 201]. Це поняття відображає міру задоволеності важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві.

Концепція якості трудового життя ґрунтується на створенні умов, що забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини.

Концепція якості трудового життя ґрунтується на створенні умов, які забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини. Якість трудового життя можна підвищити, змінивши на краще будь-які параметри, що впливають на життя людей. Як показує логічний аналіз, на якість трудового життя може впливати безліч факторів, одна частина з яких сприяють підвищенню якості трудового життя, інша частина може перешкоджати його зростанню, а в певних випадках і знижувати вже існуючий рівень якості трудового життя.

У свою чергу, якість трудового життя, безсумнівно, впливає на розвиток, трудового процесу, соціально-трудої відносини і в підсумку на якість життя взагалі. Об'єднавши всі фактори у два блоки: соціально-економічні та техніко-організаційні фактори, отримали ситуацію, яка характеризує вплив того чи іншого чинника на якість трудового життя.

Основними критеріями концепції якості трудового життя є:

- справедлива і достатня винагорода за працю та її стимулювання;
- безпечність праці;
- можливість розвивати свої здібності та просування по службі;
- соціальна корисність праці;
- широке залучення працівників до управління виробництвом;
- раціоналізація режимів праці та відпочинку.

Одним із основних факторів росту продуктивності праці є справедливості в заробітній платі і її трудова мотивація. На сьогоднішній день існує небезпека суттєвого розриву в доходах населення та низький рівень доходів основної кількості населення, що загрожує політичній і економічній нестійкості країни. Несправедлива оплата праці роз'єднує колектив, формуючи почуття заздрості і незадоволеність керівництвом [5, с. 78].

Якість трудового життя досягається при умові, що крім іншого, підприємства забезпечують привабливість робочих місць [3, с. 140]. Сьогодні на українських і закордонних промислових підприємствах немає універсальних методик оцінки робочих місць, проте, підприємства зобов'язані систематично проводити комплексну оцінку робочих місць, направлену на виявлення і приведення в дію наявних резервів по ефективному використанню виробничого потенціалу, шляхом проведення більш глибокого аналізу процесів виробництва, розгляд їх стану в розрізі робочого місця кожного працівника, детального визначення невикористаних можливостей технічного, технологічного, організаційного, економічного і соціального характеру.

Гуманізація праці багатогранна тому, відчуваючи потребу у всебічній гуманізації праці, розвинуті країни докладають значних зусиль для поліпшення умов праці, розвитку загальної та професійної освіти, охорони здоров'я, фізичної культури і спорту, забезпечення населення житлом, високоякісними побутовими послугами, участь в управлінні.

Основа концепції якості трудового життя складають:

- положення про отримання працівником в ході самореалізації задоволення від досягнень у праці як головний мотив порівняно з заробітною платою та кар'єрою;
- принцип трудової демократії, що на рівні підприємства означає розширення автономії особистості працівника та можливості його участі в управлінні підприємством та у власності;
- розвиток працівника в концепції якості трудового життя передбачає можливості постійного професійного зростання, розвитку його найрізноманітніших здібностей [10, с. 67].

Якість трудового життя – поняття, з одного боку, об'єктивне, стан і динаміку якого можна вимірювати певними кількісними показниками (розмір заробітної плати, тривалість робочого часу, важкість і шкідливість роботи і багато ін.).

З іншого боку, якість трудового життя – поняття, безумовно, суб'єктивне, оскільки воно відображає суб'єктивно визначену оцінку працівником умов своєї трудової діяльності. У цьому аспекті мають значення такі показники, які важко (або й неможливо) оцінити кількісно – цікавість роботи, справедливість винагороди, повага до працівника, можливості розвитку та ін.

Однак існує певна система показників, які дають змогу охарактеризувати якість трудового життя як високу (якщо ці індикатори позитивні і змінюються на краще) або як низьку – в протилежному випадку. Висока якість трудового життя характеризується певними ознаками:

1. Робота має бути цікавою саме для цього конкретного працівника.
2. Мають 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 мають відповідати санітарно-гігієнічним нормам.
5. Нагляд з боку керівництва має бути мінімальним, однак здійснюватися завжди, коли в ньому виникає необхідність.
6. Працівники повинні брати участь у прийнятті рішень, що стосуються їх роботи та їх частки.
7. Мають бути забезпечені гарантії роботи та дружні взаємовідносини в трудовому колективі.
8. На належному рівні має бути побутове та медичне обслуговування працівників.

Перелік цих положень можна доповнювати. Якість трудового життя можна підвищити шляхом зміни на краще будь-якого з цих складових. Мотивуючий вплив якості трудового життя полягає не стільки у її рівні, скільки у напрямку її зміни. Тобто працівники підприємства мають відчувати турботу про себе, бачити, що умови праці в найширшому розумінні цього слова постійно змінюються на

Під якістю трудового життя розуміється систематизована сукупність властивостей, що характеризують умови праці в самому широкому сенсі цього слова і що дозволяють врахувати міру реалізації інтересів і здібностей працівника. Якість трудового життя виступає критерієм оцінки соціально-трудова відносин.

Концепція якості трудового життя відображає ряд основних умов, що визначають можливість оптимальної реалізації трудового потенціалу сучасного працівника. Згідно цієї концепції робоча сила розглядається не просто як людські ресурси певного складу, але в тісному зв'язку з умовами, в яких вона може оптимально реалізовуватися. При цьому передбачається враховувати всі умови її реалізації аж до особистих, побутових, культурних, національних та ін.

Поняття людського чинника в рамках цієї концепції представлена у вигляді сукупності творчих і фізичних потенційних здібностей людини плюс умови їх ефективної реалізації. При цьому якість трудового життя людини розглядається як одна з головних стимулів реакцій підвищення продуктивності і якості праці.

Основу концепції якості трудового життя складають два положення. По-перше, головним мотиватором праці має бути не заробітна плата, не кар'єра, а задоволеність від досягнень в процесі праці в результаті самореалізації і самовираження, тобто в даному випадку моральні форми примусу до праці вище матеріальних.

По-друге, повна самореалізація і самовираження працівника можуть відбутися лише в умовах трудової демократії. Підвищення якості трудового життя означає гуманізацію робочого середовища і є спробою задоволення як фізіологічних людських потреб, так і потреб вищого порядку [7, с. 34].

Було б природно передбачити, що підвищення рівня задоволеності працівників своєю працею в організації неминуче приведе до підвищення продуктивності їх діяльності. І хоча між задоволеністю працею і робочими показниками існують досить складні стосунки, багатьма дослідженнями показано, що висока задоволеність працею дійсно покращує відношення персоналу до роботи і до організації, сприяє зростанню рівня трудової і виконавської дисципліни і як результат, підвищується продуктивність праці працівників. Вища міра задоволеності – гордість за свою працю і свою організацію.

Розглядаючи зв'язок між задоволеністю працею в організації і робочій поведінці персоналу, слід звернути увагу і на негативні наслідки незадоволення працею. Це проявляється в тому, що чим менше працівник задоволений місцем роботи і вмістом виконуваної роботи, тим слабкіше за його зв'язок з організацією, в якому він працює. Це виражається в схильності до звільнення, до прогулів, в зниженні рівня трудової і виконавчої дисципліни. Незадоволення виконуваною роботою і отримуваною оплатою може привести до серйозних наслідків для організації в довгостроковій перспективі.

В світлі вказаних положень реалізація концепції якості трудового життя передбачає створення ряду умов (чинників):

- належна і справедлива винагорода за працю;
- безпека і здорові умови праці;
- безпосередня можливість використовувати і розвивати здатність, можливість задовольняти потреби в самореалізації і самовираженні;
- можливість професійного зростання і упевненість в майбутньому;
- правова захищеність працівника;
- хороші взаємини в трудовому колективі;
- гідне місце роботи в житті людини;
- суспільна корисність роботи.

Належна винагорода за працю зв'язується з тим, наскільки отримуваний працівником дохід відповідає прийнятним в суспільстві стандартам достатку і забезпеченості, а також відповідає уявленням про достаток окремого працівника. В даний час це поняття стосується не лише процедури встановлення мінімальної заробітної плати, але і включає забезпечення певного рівня соціальних виплат і пільг.

Справедлива винагорода за працю відображає зв'язок між оплатою певного вигляду праці і оплатою інших видів праці, що пропонується забезпечувати перш за все шляхом аналітичної оцінки робіт з врахуванням співвідношення попиту і пропозиції по окремих видах робіт, уявлення, що склалося в суспільстві, про справедливу оплату праці осіб тих або інших професій.

В рамках концепції якості трудового життя особливе місце приділяється питанню про безпеку і здорові умови праці, оскільки згідно з дослідженнями людський потенціал не може бути реалізований повною мірою, якщо фізичні умови виробництва несприятливі і людина турбується за своє здоров'я і безпеку.

Необхідні конкретні заходи щодо поліпшення умов праці, скорочення робочого часу, встановлення відповідного віку працівника, мінімізації можливості професійних захворювань і травматизму.

В цілях безпеки і забезпечення здорових умов праці рекомендується створювати в організаціях служби гігієни праці, яка покликана виконувати наступні функції:

- виявлення і оцінка ризику дії на людину небезпечних для здоров'я чинників, що виникають на робочому місці;
- спостереження за чинниками виробничого середовища і виробничих операцій, що несприятливо впливають на здоров'я людини;
- сприяння пристосуванню трудових процесів до робітників, а також забезпечення їх інформацією, організація вчення і освіти в цій області;
- організація першої і невідкладної медичної допомоги, вивчення причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві, професійній реабілітації.

Сучасному виробництву потрібний мислячий працівник широкого профілю, що готовий постійно перемикатися на вирішення нових виробничих завдань, володіє широким діапазоном загальнокультурних, духовних, етичних і соціальних якостей, тому в концепції якості трудового життя величезна увага відводиться умовам розвитку особи працівника, можливості його самореалізації і самовираження. Умови розвитку особи створюються шляхом надання автономії працівнику, можливості розвитку його всіляких здібностей, підвищення знань, прояву самостійності, різноманітності праці.

У концепції якості трудового життя можливість професійного зростання розглядається як важлива умова ефективної реалізації трудового потенціалу працівника, що, у свою чергу, пропонує розвиток наступних напрямів:

- створення для працівників можливостей постійного посадового і професійного зростання;
- призначення на посаду з врахуванням перспектив зростання на основі планування підвищення кваліфікації і перепідготовки;
- стимулювання умов для просування, створення атмосфери визнання професійних успіхів;
- упевненість в майбутньому відносно зайнятості і доходу.

Концепція якості трудового життя направлена на оптимізацію психологічного клімату в організації, підвищення готовності працівників до співпраці з колегами і керівництвом.

Особливо в концепції якості трудового життя розглядається питання гідного місця роботи в житті людини, що пов'язане перш за все з необхідністю балансувати роль праці в житті людини, не допускати, щоб праця, кар'єра, відрядження і тому подібне завдавали збитку відпочинку, часу, що приділяється сім'ї і друзям. Інакше неминучі однобічний розвиток, а часом, деградація особи і, як правило, зниження результативності праці. Важливим критерієм якості трудового життя є суспільна корисність праці. Відсутність відчуття корисності роботи, кар'єри веде до втрати пошани до себе, зниженню продуктивності.

Підвищення якості життя є ключовим питанням державної політики. Забезпечення належного рівня доходів громадян є концентрованим виразом спроможності суспільства захищати право людини на гідне якісне життя.

Одним з провідних важелів забезпечення практичної реалізації людського потенціалу нації є створення умов для гідної праці. Реалізація права людини на працю відіграє визначальну роль у процесі її соціалізації, створює мотивацію для самовдосконалення та розвитку трудового й творчого потенціалу нації в цілому.

Отже, концепція якості трудового життя ґрунтується на створенні умов, що забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Комаричина В.В. Оцінка рівня якості трудового життя / В.В. Комаричина Комунальне господарство міст. Науково-технічний збірник. Вип. 68. Серія: Економічні науки. – Київ: „Техніка”, 2006 – С. 368–379.
2. Комаричина В.В. Оцінка рівня якості трудового життя // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2010. – Вип. 68. – С. 368–379.
3. Комаричина В.В. Проблеми визначення якості трудового життя / В. В. Комаричина // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. – К.: КНЕУ, 2005. – Т.1. – С. 256–259.
4. Котенко Т.М. Якість життя в умовах сучасної економіки (регіональний аспект): Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.09.01 / Т.М. Котенко. – О., 2004. – 20 с.
5. Пономаренко В.С., Кизим М.О., Узунов Ф.В. Рівень і якість життя населення України. – Харків: Вид. дім „ІНЖЕК”, 2003. – 226 с.
6. Пономаренко В.С. Рівень і якість життя населення України / В.С. Пономаренко, М.О. Кизим, В.Ф. Узунов. – Х.: ВД „ІНЖЕК”, 2003. – 226 с. – С. 207–215.
7. Проніна І.І. Рівень життя населення України: методи аналізу та напрями підвищення: Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.09.01 / І.І. Проніна. – К., 2002. – 19 с.