

1.9. ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ В АКТУАЛЬНІЙ СТРУКТУРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Соціально-трудова відносина є ключовим елементом будь-якої економічної системи, парадигмою економічного розвитку, від їх характеру і змісту залежить продуктивність праці, сукупний суспільний продукт, соціальне благополуччя, якість життя населення. Соціально-трудова відносина, є наріжним каменем всієї системи відносин у суспільстві. Вони формуються і виявляються під час створення різноманітних благ і послуг, в процесі, який одночасно є і взаємодією між людиною і природою, і взаємодією між людьми з приводу виробництва. Саме праця робить можливим реальне з'єднання робочої сили і факторів виробництва, «в процесі праці формується особлива система відносин, яка є основою, стрижнем суспільних відносин» [6, с. 105]. Система соціально-трудова відносин являє собою складний, суперечливий комплекс відносин, тенденцій, мотивів, інтересів, правил і норм поведінки її суб'єктів.

Актуальна структура соціально-трудова відносин, перш за все, включає якість трудового життя. Саме її зміст більшою мірою обумовлює характер та якість сучасних соціально-трудова відносин. Якість трудового життя та якісний стан всієї трудової сфери забезпечує економічне зростання, що при належній інституційно-організаційній структурі трансформується в стійкий соціально-економічний розвиток. Завдяки праці організаційно визначеними і більш керованими стають всі аспекти людської життєдіяльності.

Якості трудового життя виражається через складну структуру елементів: якість техніко-технологічного середовища, зміст і характер праці, винагорода за працю, продуктивність праці, безпека, якість взаємовідносин у колективі, якість керівництва тощо. Сполучені в єдину систему, вони формують якість трудового життя, яка повинна відповідати потребам самого працівника, роботодавця та держави. Якість трудового життя можна розглядати як результат доцільної взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин з приводу формування і розвитку елементів трудового середовища, які забезпечують

необхідні умови для реалізації здібностей людини до праці. Якість трудового життя – «певний комплекс факторів, що характеризують об'єктивні параметри життєдіяльності суб'єктів у праці» [15, с. 46]. Це інтегральне поняття, що всебічно характеризує ступінь добробуту, соціального і духовного розвитку людини через її трудову діяльність. На якості трудового життя, в свою чергу, відбиваються всі зміни, що відбуваються в трудовій сфері та системі соціально-трудоових відносин.

Якість трудового життя спрямована на створення умов, що перешкоджають процесу відчуження праці, сприяють відновленню цілісності культури, піднесенню людини як самостійної творчої особистості. Глибинною сутнісною підставою категорії «якість трудового життя» є людські потреби і ступінь їх задоволення в процесі праці і опосередковано через працю. Якість трудового життя слід розглядати як систему взаємопов'язаних і взаємодіючих між собою і зовнішнім середовищем елементів. Якість трудового життя містить всі ті елементи, що складають актуальну структуру соціально-трудоових відносин, й сама є їх складовою. Найбільш значущими для визначення сутності якості трудового життя є наступні елементи: якісні умови і зміст праці, організація праці, гідне місце роботи, можливість професійного зростання, безпечні умови праці, соціальна корисність праці, соціально-побутова інфраструктура підприємства, справедлива винагорода за працю, правова захищеність працівника тощо. Якість трудового життя є складною і багаторівневою, її системоутворюючий характер проявляється в поширенні її дії на всі елементи соціально-трудоових відносин та соціально-трудоової сфери.

Дослідники виділяють три основні підходи до оцінки якості трудового життя: метод абсолютної оцінки, заснований на зіставленні з єдиними критеріями; метод абсолютної оцінки, що враховує приватні та локальні критерії; метод суб'єктивної оцінки, заснований на аналізі відчуттів, які виникають у найманих працівників у зв'язку з різними аспектами трудового життя [8].

Найважливішим показником якості трудового життя, що розкриває її тісний зв'язок з категорією «гідна праця», є зміст праці. Зміст праці – це функціональні особливості конкретного виду трудової діяльності, обумовлені предметом праці, засобами праці і формою організації виробничого процесу. Ця категорія включає ступінь відповідальності і складності праці, рівень технічних можливостей, співвідношення виконавських функцій, рівень технічної оснащеності, ступінь різноманітності трудових функцій тощо.

Розширення й ускладнення змісту праці створює передумови зростання рівня освіти, підвищення кваліфікації, розвитку здібностей людини, тобто обумовлює наповнення трудового життя значущістю розвитку людського потенціалу. Це ключовий чинник, що характеризує можливості розвитку і самореалізації особистості в процесі праці. Зміст праці впливає на ставлення до неї, задоволеність нею та на рівень розвитку продуктивності праці і продуктивних сил. Якість трудового життя, «перш за все, характеризується якістю праці: найманої або заснованої на підприємницьких здібностях, спрямованої на вироблення товару або виробництво знань. Якість праці виражається рівнем кваліфікації працівників і продуктивністю їх праці, розмірами первинних трудових та підприємницьких доходів у порівнянні з вартістю життя і продуктивністю праці, а також величинами похідними від них страхових виплат» [5, с. 130].

В Доповіді про людський розвиток за 2015 рік «Праця задля людського розвитку» зазначається, що праця це важливіший фундамент як багатства економік, так і багатства людського життя. Важливим виміром, що забезпечує підвищення рівня людського розвитку в процесі трудової діяльності, є якість праці. Стійка праця сприяє розширенню можливостей сучасного покоління, не зменшуючи можливості наступних поколінь, у забезпеченні стійкого національного розвитку, скороченні й подоланні негативних факторів та наслідків економічної діяльності і невизначеності сучасного розвитку [4].

Серед головних цілей в галузі стійкого розвитку на саміті ООН по стійкому розвитку було проголошено і ціль «Сприяння неухильному, всеохоплюючому і стійкому економічному зростанню, повній та продуктивній зайнятості і гідній роботі для всіх» [11]. Якість трудової діяльності та її відображення в гідних умовах життєдіяльності людини потребує формування національної стратегії за такими важливими напрямками: створення сприятливих умов розвитку соціально-трудоової сфери, забезпечення стійкого благополуччя робітників і розробка адресних дій щодо подолання негативних тенденцій в сфері праці. Концепція якості трудового життя ґрунтується на створенні умов, які забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини, змінюють на краще параметри життєдіяльності людей. В таких умовах трудовий потенціал отримує розвиток, організація – високу продуктивність праці, а суспільство – зростання сукупного продукту і суспільного благополуччя.

Таким чином одним з механізмів підвищення якості трудового життя через та задля розвитку соціально-трудоових відносин є збагачення змісту праці. Організація умов праці також посилює мотивацію працівника і підвищує продуктивність праці. Задоволеність людини своєю працею може бути повною в тому випадку, коли в процесі праці працівник сприймає значимість своєї роботи, її цінність, причетність і відповідальність за результати спільної роботи. Відчуття значущості праці створюється шляхом надання працівникові можливості застосування та розвитку здібностей у процесі праці, підвищенням важливості завдань, заохоченням ініціативи, самостійності, розширенням творчого змісту праці. Ефективна реалізація трудового потенціалу працівника неможлива без його професійного зростання. Необхідно створювати умови для підвищення професій-но-кваліфікаційного рівня, забезпечувати постійне оновлення знань і вдосконалення навичок працівників. Актуальним аспектом якості трудового життя сучасного працівника являються не тільки заходи з підвищення квалі-

фікації та просуванню по кар'єрних сходах, а й визнання професійних успіхів працівника перед колективом і суспільством.

В процесі праці на людину впливає велика кількість зовнішніх і внутрішніх виробничих факторів, сукупність яких називають умовами праці. Вони впливають на функціональний стан людини, її працездатність, здоров'я, розвиток її особистісних якостей, її ставлення до праці і ефективність трудової діяльності. Умови праці формуються в процесі виробництва, але створюють передумови і для розвитку людини як особистості поза виробничою сферою. Виробнича діяльність набуває все більш інноваційний характер. Не тільки наукова діяльність, а й сфера матеріального виробництва досягає такої якості, що можливість участі в ній вимагає високого освітнього рівня, вміння генерувати нові ідеї і знання. По суті, весь процес становлення постіндустріального типу розвитку можна охарактеризувати як інноваційний процес, що є визначальним фактором рівня і якості сучасного розвитку.

Сучасна якість трудового життя обов'язково включає і психологічні моменти умов праці. Це проблеми робочої дисципліни, системи покарань і заохочень, взаємин у колективі і з керівництвом. Взагалі соціальна взаємодія в процесі праці є її невід'ємною частиною і активно впливає на її результати. Визнання праці працівника суспільством має не тільки матеріальний, а й морально-етичний аспект, що виражається таким критерієм якості трудового життя, як суспільна корисність праці. Працівник повинен знати, що робота, яку він виконує, є корисною і значущою для суспільства. Морально-психологічний клімат в організації повинен сприяти формуванню хороших взаємин у колективі, самоповаги, відданості колективу та підприємству, приналежності до трудового колективу, взаємодопомоги й підтримки, причетності до спільних результатів. Це дозволяє сформуванню «корпоративну культуру», коли кожен працівник ідентифікує себе з підприємством і колективом і вважає їх інтереси своїми власними.

Відповідно до науково-технічного прогресу умови протікання трудового життя ускладнюються і якісно підвищуються.

Однак цей процес протікає вкрай нерівномірно і суперечливо. Забезпечення високих стандартів і якості трудового життя для України сьогодні вимога часу, необхідна умова формування конкурентоспроможної та високоефективної економіки XXI століття [2].

Соціальна організація праці охоплює способи включення працівника в трудовий процес, характер розподілу результатів праці та механізми забезпечення ефективності, стабільності і комфортності трудового процесу. Людина стає людиною тільки в процесі виробництва, а не споживання. Людина розвивається, виробляючи нові цінності, удосконалюється, підвищує свій інтелектуальний рівень, тобто праця «облагороджує» людину. Тим більш праця, в якій людина має можливість самореалізуватися та самовдосконалюватися. Праця, яка викликає натхнення та бажання трудитися, це вільна творча праця. Організація праці, в свою чергу, забезпечує гармонізацію соціально-трудових відносин.

Саме ці елементи якості трудового життя задовольняють більшу частину потреб працівника. Трудова діяльність формує можливість реалізації людських потреб, що є вихідною умовою розвитку людського потенціалу. Взаємозв'язок потреб і трудової діяльності має двосторонній характер: з одного боку, потреба стимулює діяльність, є її першопричиною; з іншого боку, сама діяльність стає предметом потреби (творчість, соціально корисна діяльність, інноваційність тощо) і формує нові потреби. Структура людських потреб змінюється під впливом розвитку продуктивних сил суспільства. Праця як засіб задоволення духовних і соціальних потреб стає самоціллю. Коли потреба стає внутрішнім спонукальником в процесі їх усвідомлення людиною, вона набуває форму інтересу. Інтерес відображає потребу вже предметно, як прагнення яким-то конкретним шляхом її задовольнити. Інтерес працівника спрямований на накопичення і реалізацію соціальних відносин і отримання доходу, від якого залежить задоволення потреб. Узгодження економічних інтересів веде до накопичення соціального капіталу та виникненню синергійного сумісно-розділеного ефекту.

Взаємодія особистих і суспільних інтересів визначає соціально-економічний розвиток суспільства, тому забезпечення узгодження інтересів усіх суб'єктів господарських відносин, подолання протиріч між ними є актуальним завданням.

Ще один важливий елемент системи якості трудового життя це гідне місце роботи, яке включає в себе не тільки безпосередні умови праці, але і можливості раціонального використання вільного часу. Гідне місце роботи передбачає відчуття задоволеності як робочим місцем (санітарно-гігієнічні умови, безпека, відсутність шкоди здоров'ю), так і самим процесом праці (захопленість роботою, творча реалізація). Підвищення якості трудового життя забезпечується за рахунок отримання належної винагороди за працю і визнання своєї праці. Справедлива винагорода за працю є пріоритетною умовою забезпечення відтворення робочої сили, провідним чинником матеріальної мотивації. Оплата праці є свого роду фундаментом розвитку всіх людських потреб і відтворення людського потенціалу. Проблеми формування якості трудового життя і її взаємозв'язку з характером і розвитком соціально-трудова відносин, в яких сьогодні відбуваються динамічні зміни: зміни характеру і змісту праці, зростанням в ній інтелектуальної складової, ускладнення всієї системи соціально-трудова відносин, розширення суперечливих тенденцій (прекаризації та гуманізації, індивідуалізації та соціалізації), набувають особливої гостроти. Ці кардинальні перетворення, пов'язані зі зміною форм зайнятості, структури соціально-трудова відносин та ін., є результатом одночасної дії тенденцій, які неоднозначно впливають на місце праці в системі цінностей людини.

Винагорода за працю визначає рівень задоволення матеріальних потреб людини. Нижча планка рівня матеріального забезпечення робітників залежить від розміру прожиткового мінімуму. Прожитковий мінімум покликаний регулювати ефективність механізму оплати праці. Однак повноцінно виконувати свою функцію прожитковий мінімум може тільки у випадку, коли він реально відповідає життєвим стандартам. Прожитковий мінімум в Україні істотно відстає від життєвих

1.9. Якість трудового життя в актуальній структурі соціально-трудових відносин

стандартів в розвинених країнах і включає в себе «мінімальний» набір благ, недостатній для ефективного відтворення робочої сили. Зміни прожиткового мінімуму в Україні за останнє десятиріччя наведено у табл. 1.9.1.

Таблиця 1.9.1 – Динаміка прожиткового мінімуму в Україні 2010–2019 рр.

Період	Прожитковий мінімум		
	Зміна в грн	Зміна в грн та %	
з 01.01.2011 по 31.03.2011	894,00 грн		
з 01.04.2011 по 30.09.2011	911,00 грн	+17,00	+1,9 %
з 01.10.2011 по 30.11.2011	934,00 грн	+23,00	+2,5 %
з 01.12.2011 по 31.12.2011	953,00 грн	+19,00	+2,0 %
з 01.01.2012 по 31.03.2012	1 017,00 грн	+64,00	+6,7 %
з 01.04.2012 по 30.06.2012	1 037,00 грн	+20,00	+2,0 %
з 01.07.2012 по 30.09.2012	1 044,00 грн	+7,00	+0,7 %
з 01.10.2012 по 30.11.2012	1 060,00 грн	+16,00	+1,5 %
з 01.12.2012 по 31.12.2012	1 095,00 грн	+35,00	+3,3 %
з 01.01.2013 по 30.11.2013	1 108,00 грн	+13,00	+1,2 %
з 01.12.2013 по 31.12.2013	1 176,00 грн	+68,00	+6,1 %
з 01.01.2014 по 31.12.2014	1 176,00 грн	0	0 %
з 01.01.2015 по 31.08.2015	1 176,00 грн	0	0 %
з 01.09.2015 по 31.12.2015	1 330,00 грн	+154,00	+13,1 %
з 01.01.2016 по 30.04.2016	1 330,00 грн	0	0 %
з 01.05.2016 по 30.11.2016	1 399,00 грн	+69,00	+5,2 %
з 01.12.2016 по 31.12.2016	1 544,00 грн	+145,00	+10,4 %
з 01.01.2017 по 30.04.2017	1 544,00 грн	0	0 %
з 01.05.2017 по 30.11.2017	1 624,00 грн	+80,00	+5,2 %
з 01.12.2017 по 31.12.2017	1 700,00 грн	+76,00	+4,7 %
з 01.01.2018 по 30.06.2018	1 700,00 грн	0	0 %
з 01.07.2018 по 30.11.2018	1 777,00 грн	+77,00	+4,5 %
з 01.12.2018 по 31.12.2018	1 853,00 грн	+83,00	+4,5 %
з 01.01.2019 по 30.06.2019	1 853,00 грн	0	0 %
з 01.07.2019 по 30.11.2019	1 936,00 грн	+83,00	+4,5 %
з 01.12.2019	2 027,00 грн	+91,00	+4,7 %

Джерело: [13].

Прожитковий мінімум є важливим механізмом визначення розмірів мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії, які також впливають на формування механізму оплати

праці. Стимування зростання мінімальної оплати праці формує її загальне відставання від стандартів. Більш наочно якість трудового життя у матеріальному параметрі можна проаналізувати за допомогою показників номінальної і реальної заробітної плати (табл. 1.9.2). Реальна заробітна плата відображає платоспроможність працівників. Значний вплив на рівень платоспроможності громадян оказують інфляційні процеси.

Таблиця 1.9.2 – Співвідношення номінальної і реальної заробітної плати в Україні

Роки	Номінальна зарплата, грн (середньомісячна)	Реальна зарплата, грн	Реальна зарплата, % від номінальної зарплати
1995	73	26	35,6
2000	311	283	91,0
2005	735,57	659,81	89,7
2006	928,81	830,36	89,4
2007	1 351	1 165	86,2
2008	1 790	1 463,6	81,8
2009	1 877	1 671,4	89,0
2010	1 950	1 934	99,2
2011	2 648	2 102	79,4
2012	3 041	2 343	77,0
2013	3 282	2 535	77,2
2014	3 480	2 370	68,1
2015	4 390	1 892	43,1
2016	5 426	2 062	38
2017	7 439	2 456	33
2018	9 284	2 763	29

Розраховано авторами за: [12].

Як бачимо з таблиці останні роки темпи інфляції постійно збільшуються, що згубно відбивається на реальній заробітній платі та, як наслідок, на якості трудового життя населення. Низький рівень заробітної плати не дозволяє значній частині населення споживати достатню кількість продуктів першої необхідності.

Якість трудового життя людини формує не лише заробітна плата, але й її структура. Структура заробітної плати як

основного виду винагороди у значній мірі залежить від розуміння того, який розмір заробітної плати можна вважати справедливим, що стимулює працездатність і повну віддачу в процесі праці. В сучасних умовах лише високий рівень основної заробітної плати може гарантувати людині відповідний рівень якості трудового життя. Політика солідарності в галузі заробітної плати є необхідною вимогою динамічного зростання продуктивності праці. Якщо заробітна плата виявляється на невисокому рівні, то працівник не має можливості отримати необхідний для якісного відтворення робочої сили набір матеріальних і духовних благ.

Ситуацію з оплатою праці в Україні можна назвати досить тривожною з ряду причин: несформованість системи регулювання оплати праці, низький її рівень, диференціація в оплаті праці по галузях і регіонах, неефективність соціальних стандартів в оплаті праці. Одним з перших базових соціальних стандартів в оплаті праці є мінімальна заробітна плата. Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» визначає мінімальну заробітну плату, як головний соціальний стандарт, який не може встановлюватися в розмірі меншому, ніж розмір прожиткового мінімуму [7]. Сам стандарт прожиткового мінімуму в Україні не виконує своєї важливої соціальної функції саме тому, що суттєво відстає від економічних реалій.

Частково проблему недостатньої оплати праці, особливо характерну для трансформаційних країн, дозволяє вирішити соціально-побутова структура підприємства. З її допомогою підприємство може створити додаткові умови для відтворення робочої сили. Це і організація дозвілля робітників (спортивні зали, секції, корпоративні зустрічі, туристичні поїздки, санаторно-курортний відпочинок та ін.), і якісне поліпшення побутових умов (надання гуртожитків, квартир, клініки для робітників і членів їх сімей, дошкільні установи та ін.). Важливим завданням підприємства, зацікавленого в підвищенні якості трудового життя працівників, є забезпечення їм високого рівня захищеності – певних гарантій в оплаті праці, збереженні робочого місця, захисті прав і свобод.

Об'єктивні процеси у сфері праці ведуть до суттєвих змін у системі зайнятості, що проявляється у відмові від довгострокових стратегій зайнятості та формуванні відносин ультрамобільної робочої сили, орієнтації на часту зміну місць роботи, спеціальності, професії, готовності миритися з короткостроковою і неповною зайнятістю. «Згідно з останніми підрахунками, – зазначає З. Бауман, – молодого американця чи американку із середнім рівнем освіти протягом їх трудового життя очікують щонайменше 11 змін робочих місць, і ці очікування зміни точок докладання своїх здібностей напевно будуть наростати, перш ніж завершиться трудове життя нинішнього покоління. Гаслом дня стала гнучкість, що стосовно ринку праці означає, кінець трудової діяльності у відомому і звичному для нас вигляді, перехід до роботи за короткостроковими, миттєвими контрактами, або взагалі без таких, до роботи без всяких обумовлених гарантій, а лише до чергового повідомлення» [1, с. 29–30].

Почуття впевненості в майбутньому відносно своєї зайнятості та доходу робить працю більш продуктивною, дозволяє повніше реалізувати трудовий потенціал, підвищує самовіддачу та продуктивність. Якщо у працівника відсутнє уявлення про майбутню трудову кар'єру, не сформований її певний образ, йому дуже складно розкрити свої можливості, що негативно відбивається на якості трудового життя і продуктивності праці.

Для підвищення якості трудового життя поряд з матеріальним стимулюванням велику роль відіграє розвиток та ефективне використання інтелектуального потенціалу працівника, постійне вдосконалення організації праці та стилю управління. Процес формування та розвитку трудового потенціалу залежить від усіх сфер життє-діяльності людини, від ступеня соціалізації, причетності до всіх соціально-економічних процесів та ін. Від якості трудового життя людини залежить її працездатність, тому важливо враховувати всі умови для відновлення фізичних і духовних сил працівника для його повноцінної участі у виробництві.

Тісний зв'язок між розвитком соціально-трудоових відносин та якості трудового життя простежується у такому елементі соціально-трудоових відносин як ефективність праці. Проблема стимулювання ефективної праці не є новою, але на сучасному етапі соціально-економічного розвитку отримує новий зміст. Нові соціально-економічні реалії та перспективи людського розвитку ведуть до ускладнення способів впливу на трудову поведінку людей, трансформуючи і ускладнюючи мотиваційний механізм. Формування нової мотиваційної системи є невід'ємним і дуже важливим елементом процесу становлення постіндустріального суспільства. У загальному значенні під мотивацією розуміють вплив на поведінку людини для досягнення особистих, групових і суспільних цілей, спонукання її до якої-небудь усвідомленої діяльності.

Зміни, що відбуваються в мотиваційній системі, обумовлені як впливом зовнішніх факторів (вплив економічного, політичного середовища та ін.), так і розвитком самої людини, її потреб, інтересів і цінностей. Поряд з формуванням нового типу працівника відбувається формування і нового типу мотивації – постматеріалістичної. У західних країнах, в яких перехід до постіндустріального етапу розвитку став очевидним ще в 70-х роках минулого століття, вже сформувався цілий клас працівників, чиїм кредо є творча та інноваційна діяльність. В. Іноземцев називає його «класом інтелектуалів», вважаючи головним критерієм віднесення до даного класу високий рівень освіти і наявність творчих здібностей [9], а Р. Флорида – «креативним класом» [14]. Такі професіонали можуть застосовувати свої творчі здібності в самих різних сферах виробництва.

Насамперед, це обумовлено тим, що представники творчої та інтелектуальної праці, отримують високі доходи і мають високий рівень життя, вони звільнились від необхідності постійного пошуку коштів для задоволення матеріальних потреб і отримують можливості для реалізації різних соціальних та духовних потреб. Для більшості постматеріалістів характерно прагнення власного розвитку та самовдосконалення, досягнення унікальних і соціально значущих результатів своєї

праці. Найбільш актуальними мотивами трудової діяльності такого типу працівника виступають: зміст праці, її творчий характер; розвиток особистих здібностей у процесі трудової діяльності, самореалізація, тобто потреба в самоствердженні та соціальній значущості; наявність вільного часу, який працівник може присвятити саморозвитку та самовдосконаленню.

Творчість, на відміну від інших видів трудової діяльності, не може існувати примусово. В ній праця як засіб задоволення духовних і соціальних потреб стає самоціллю. Важливо забезпечення для творчої особистості гнучкого графіка роботи і надання додаткового вільного часу. Спільна творчість дозволяє досягати більш високих результатів, учасники такого процесу мають більше можливостей вдосконалювати свої професійні якості, отримувати нові знання. Спільна творчість сприяє розвитку комунікативних якостей, гармонізації інтересів колективу. Основним завданням формування сучасного мотиваційного механізму є сприяння розкриттю здібностей працівника, підвищенню його соціальної відповідальності, співпричетності до результатів трудової діяльності.

Важливішими факторами, що визначають взаємодію якості трудового життя та соціально-трудова відносин, є соціокультурні традиції та трудова етика. Під трудовою етикою слід розуміти сформовані стереотипи поведінки працівників, їх моральні і ціннісні установки, ментальні особливості, які впливають на трудову діяльність. Соціально-трудова відносини у своєму розвитку спираються на трудові традиції, сформовані попередніми поколіннями, на регулюючі інститути, на ментальні особливості нації, що відображають лінію спадкоємності в розвитку соціально-трудова відносин. В переломні моменти розвитку, в умовах трансформації економічних систем така спадкоємність може бути легко зруйнована. Створення нової соціокультурної моделі соціально-трудова відносин вимагає сумісних зусиль держави та суспільства протягом тривалого часового періоду. Деструктивні процеси завжди відбуваються швидше, а процес перебудови і модернізації є дуже ємним як у часовому аспекті, так і в ресурсному.

У рамках питання взаємного впливу елементів соціально-трудових відносин та якості трудового життя не можливо не сказати про трудову поведінку. Важливим фактором трудової поведінки є цінності і ціннісні орієнтації, що включають уявлення людини та суспільства щодо важливих цілей життя та трудової діяльності. Цінності можуть бути матеріальними, духовними, соціальними і т. д., однак вони не завжди збігаються за змістом з потребами та інтересами, створюючи певні протиріччя. Збіг інтересів і цінностей індивіда з суспільними призводить до гармонізації суспільних відносин, а збіг власних інтересів і цінностей – до гармонізації особистості. Спрямованість особистості на певні цінності матеріальної чи духовної культури суспільства характеризують її ціннісні орієнтації, які служать орієнтиром людської поведінки. Трудова поведінка людини визначається в умовах постіндустріальної трансформації не стільки матеріальною мотивацією, скільки соціокультурною. Зміст цінностей у суспільстві залежить від його культури, духовності, моральності та рівня розвитку суспільної свідомості. Соціально визнані цінності та ідеали впливають на формування індивідуальних цінностей, які в свою чергу формують трудову поведінку людини.

До актуальної структури соціально-трудових відносин та якості трудового життя також відноситься проблема соціалізації праці. Соціалізація праці – це процес затвердження пріоритету і значущості праці в соціально-економічних механізмах як трудових відносин, так і всього національного господарства. В цьому процесі не лише людина збагачується за рахунок залучення у суспільні відносини, але й сам соціум змінюється, збагачується, насичується ідеологією праці. В процесі соціалізації праці людина і суспільство набувають нової сумісної системної якості, яка формується і залежить від соціально-трудових відносин.

Протилежним за змістом соціалізації праці процесом є відчуження праці. Відчуження праці означає, що люди перестають цінувати працю як процес, як можливість самореалізуватися і самоствердитися в житті. Д. Богиня і М. Семикіна визначають відчуження праці як процес втрати працівником

інтересу до трудової діяльності, яка перестає бути ефективним способом задоволення його потреб [3, с. 91]. Відчуження праці викликає трудову апатію, небажання трудитися якісно і ефективно, що в свою чергу призводить до втрати кваліфікації і навичок працівниками та зниження продуктивності їх праці. Соціально-економічні наслідки відчуження праці призводять до порушення гармонійної єдності трудового життя людини та її розвитку, до зниження потенціалу працівника, до звуженого типу суспільного відтворення. Таким чином відчуження праці деструктивно впливає на всю сукупність соціально-трудова відносин і розвиток країни. Вкрай негативно відбивається відчуження праці й на якості трудового життя.

Незважаючи на те, що останнім часом престиж праці знизився, а сам процес трудової діяльності кардинально видозмінився, людина як і раніше багато в чому пов'язує своє життя з трудовим процесом як джерелом доходів і важливою формою самореалізації. Глибокі соціально-економічні перетворення, обумовлені глобалізацією, інтелектуалізацією й інституціоналізацією економіки, ведуть до складних суперечливих процесів у сфері праці та соціально-трудова відносин, які висувають особливі вимоги до соціально-економічної політики в галузі праці, яка повинна будуватися не тільки на універсальних підходах, а й на соціокультурних особливостях країни.

Сучасний працівник висуває до якості трудового життя цілий ряд вимог: робота повинна бути цікавою, характеризуватися високим рівнем організації та змістовності праці. З якістю трудового життя пов'язано поступове зрушення в мотивації людей до праці: з максимізації одержуваного доходу і забезпеченості роботою акцент зсувається в бік все більш наполегливого запиту на цікаву й осмислену роботу. Працівник також повинен отримувати справедливий винагороду і визнання своєї праці. Робота повинна здійснюватися в безпечних і здорових умовах праці. Для працівників дуже важливим аспектом трудової діяльності є участь у прийнятті рішень, які зачіпають їх роботу та інтереси, що актуалізує створення умов використання ініціативи кожного співробітника підприємства. Правова захищеність працівника, гарантія збереження робочого місця,

можливості професійного росту та розвитку дружніх взаємин у колективі, формування довіри, партнерських відносин з керівництвом – все це є важливими складовими якості трудового життя та гармонізації соціально-трудоових відносин. Однак реалізувати ці вимоги сучасного працівника неможливо зусиллями керівництва конкретної організації або прагненнями окремих працівників. При вирішенні проблеми зростання якості трудового життя акцент повинен бути зроблений на посиленні взаємодії всіх суб'єктів соціально-трудоових відносин: держави, профспілок, працівників і роботодавців. Для сучасного працівника істотне значення має не тільки висока якість трудового життя, але і якість шляхів, способів і методів її забезпечення.

Всі вище перелічені тенденції в актуальній структурі соціально-трудоових відносин обумовлюють необхідність системних розробок механізмів управління соціально-трудоовою сферою саме таким чином, щоб сприяти зростанню якості трудового життя. Сьогодні важливо продовжити теоретичні розробки змісту та оцінки якості трудового життя, виявлення причин її низького рівня в економіці України, вироблення практичних рекомендацій щодо вдосконалення всіх аспектів трудової діяльності, що, в свою чергу, буде сприяти гармонізації соціально-трудоових відносин.

Слід зазначити, що ефективність механізму управління соціально-трудоовою сферою та системою соціально-трудоових відносин вимірюється спроможністю подолання кризових наслідків і негативних тенденцій сучасного ринку праці. Саме тому подолати суперечності соціально-трудоової сфери та підвищити ефективність трудової діяльності можна лише комплексно протистоячи деструктивним тенденціям в кожному елементі соціально-трудоових відносин.

Як вірно зазначає М. Кім, перетворення праці в духовно-творчу діяльність актуалізує проблему якості праці як сукупності її глибинних і стійких властивостей, що визначають її економічну і соціальну ефективність [10, с. 12]. Тому нам вважається важливими напрямками державної політики забезпечення якості соціально трудової сфери створення умов для

реалізації головної конкурентної переваги країни – висококонкурентної освіченої та креативної робочої сили. Задля цього необхідно забезпечити гідний рівень оплати праці, її відповідність продуктивності праці, встановити таке податкове навантаження, яке не стримуватиме підприємницьку ініціативу та мотивацію праці і сприятиме зменшенню нерівності доходів населення.

Важливим напрямом формування стійкого ринку праці в Україні є викоренення неформальної зайнятості, таких її форм, що характеризуються прекарізацією праці, розщепленням соціально-трудових відносин. Управління якістю соціально-трудової сфери має носити системний характер і тісні зв'язки з іншими напрямками державної політики, зокрема: науково-технічною, освітньою, екологічною, соціальною тощо. Але й сама політика вдосконалення соціально-трудової сфери має носити комплексний характер і для забезпечення ефективності повинна включати такі заходи: розвиток творчого змісту праці; підвищення її суспільної корисності і суспільного характеру; подолання положення працівника у виробництві як другосортного елемента; сприяння інституційному оформленню громадянського суспільства; розвиток інститутів самозайнятості та малого підприємництва; вдосконалення механізмів соціального партнерства; розвиток інституту власності тощо. Комплекс цих заходів, за нашою думкою, сприятиме вирішенню маси накопичених соціально-трудовою сферою України протиріч і соціалізації соціально-трудових відносин як вихідної умови піднесення праці та зростання якості трудового життя.

Тісний багатоплановий зв'язок соціально-трудових відносин і якості трудового життя розкривається через особливості їх розвитку та організаційно-економічні механізми їх забезпечення. Управління соціально-економічним розвитком має своїм центральним блоком управління соціально-трудовою сферою як сферою збереження і примноження економічного потенціалу країни. Якщо забезпечити якісне використання трудового потенціалу на основі відповідної національної стратегії й виваженої політики, то це створить умови всебіч-

ного людського розвитку й ефективності функціонування національної економіки. Така стратегія повинна включати сукупність економічних форм, інструментів та організаційних структур з реалізації спроможності людини до праці. Якість такого регулювання залежатиме від дієвості і комплексності заходів, виваженості інструментарію, що застосовується в управлінні соціально-трудоовою сферою. Також соціально-трудова політика повинна вибудовуватися, виходячи з розуміння піднесення ролі людини, її творчих здібностей в забезпеченні економічного розвитку.

Якість трудового життя є головною складовою розвитку соціально-трудоових відносин, провідним критерієм і інтегральним показником ефективності їх розвитку. Фундаментальність праці в житті людського суспільства актуалізує її ціннісне відродження в культурі сучасного суспільства. Концепція якості трудового життя покликана забезпечити піднесення праці та людини праці і включення їх в цілісне життя соціуму. Тільки комплексне і системне дослідження факторів формування якості трудового життя дозволить сформувати комплекс дієвих заходів, спрямованих на якісне використання трудового потенціалу.

Інформаційні джерела

1. Бауман З. Индивидуализированное общество / пер. с англ. под ред. В. Л. Иноземцева. Москва: Логос, 2002. 390 с.
2. Бервено О. В. Качество трудовой жизни и развитие социально-трудоовых отношений // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2013. № 1 (56). С. 123–132.
3. Богиня Д. П., Семікіна М. В. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики. Київ: Шторм, 2003. 382 с.
4. Доклад о человеческом развитии 2015. Труд во имя человеческого развития. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_standalone_overview_ru.pdf (дата звернення: 30.04.2019).
5. Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость. Доклады и тезисы докладов Круглого стола «Достойный труд в XXI веке» / под ред. проф. Р. П. Колосовой. Москва: ТЕИС, 2005. 422 с.
6. Економіка праці та соціально-трудоові відносини: підручник / За наук. ред. д-ра. екон. наук, проф. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2009. 711 с.
7. Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії». Редакція від 10.06.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14> (дата звернення: 30.04.2019).

8. Зонова О. В. Качество трудовой жизни: определение и критерии оценки // Проблемы современной экономики. 2010. № 3. URL: www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3213 (дата звернення: 30.04.2019).
9. Иноземцев В. «Класс интеллектуалов» в постиндустриальном обществе // Социологические исследования. 2000. № 6. С. 67–77.
10. Ким М. Н. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб. пособие. Харьков: Точка, 2015. 308 с.
11. Лібанова Е. М. Праця задля людського розвитку: Україна 2015. URL: www.idss.org.ua/arhiv/2015_17_12Lib.pptx (дата звернення: 30.04.2019).
12. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 30.04.2019).
13. Финансовый портал Минфин. URL: <http://index.minfin.com.ua> (дата звернення: 30.04.2019).
14. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. – Москва: Классика-XXI, 2007. 421 с.
15. Янковская В. И. Основные составляющие качества трудовой жизни // Стандарты и качество. 2003. № 2. С. 46–47.