

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ – ОСНОВНА МЕТА РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

УДК 331.2.4

А. А. Коротич

Анотація: Створення сучасної системи регулювання соціально-трудових відносин на рівні держави, регіонів та підприємств стає пріоритетним напрямком державної політики соціально-економічного розвитку, а також вагомим чинником підвищення результативності праці, якості трудового життя й розвитку людського потенціалу.

Ключові слова: соціально-трудові відносини, якість трудового життя, людський потенціал.

Аннотация: Создание современной системы регулирования социально-трудовых отношений на уровне государства, регионов и предприятий становится приоритетным направлением государственной политики социально-экономического развития, а также весомым фактором повышения результативности труда, качества трудовой жизни и развития человеческого потенциала.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, качество трудовой жизни, человеческий потенциал.

Annotation: Creating a modern management system of social and labor relations of the State, enterprises and regions is becoming a priority of public policy socio-economic development, and important factor of improving work life quality and development of human potential.

Key words: social and labor relations, work life quality, human potential.

Економічний розвиток будь-якої країни світу, в тому числі України, в першу чергу залежить від ефективної діяльності кожного підприємства та продуктивності праці персоналу. Людський ресурс та людський потенціал є запорукою подальшого розвитку та підвищення ефективності діяльності не тільки окремого підприємства але й покращення життя всієї країни, тому

проблема підвищення та забезпечення якості трудового життя населення стає особливо актуальною в умовах формування соціально-орієнтованої ринкової економіки. В Україні здійснюється безперервний пошук найбільш раціональних і ефективних форм і методів управління трудовими відносинами, що охоплюють більшість верств населення країни.

Дослідженням широкого кола питань, пов'язаних з регулюванням соціально-трудова відносин та підвищенням якості трудового життя, займалися такі відомі закордонні та вітчизняні вчені як: Ф. Герцберг, Ф. Енгельс, Д. Мак-Грегор, К. Маркс, А. Маслоу, Е. Мейо, Т. Мор, У. Петті, Л. Портер, Д. Рикардо, А. Сміт, Ф. Тейлор, О. І. Амоша, С. І. Бандур, І. К. Бондар, В. М. Данюк, О. А. Грішнова, М. І. Долішній, В. М. Данюк, Т. А. Заяць, І. С. Кравченко, А. М. Колот, М. О. Кизим, Е. М. Лібанова, Н. Д. Лук'янченко, І. І. Моторна, І. М. Новак, В. М. Новіков, О. Ф. Новікова, В. В. Онікієнко, Н. О. Павловська, І. Л. Петрова, В. М. Петюх, Н. В. Романова, М. В. Семикіна, А. А. Чухно, Л. В. Шаульська, О. М. Уманський та інші. Тим не менше, і на сьогодні лишаються певні проблеми, пов'язані з визначенням низки понять щодо якості життя населення, вимірюванням якості трудового життя та запровадженням комплексу механізмів удосконалення соціально-трудова відносин, які використовуються державою, регіональними органами влади та підприємствами.

На загальнодержавному рівні процес трудової діяльності регламентується такими законодавчими актами: Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», та іншими нормативно-правовими актами.

Кодекс законів про працю України, як зазначено у Статті 1 [1], регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи при цьому зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи та підвищенню ефективності суспільного виробництва, що, у свою чергу, забезпечують піднесення матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцнення

трудової дисципліни та поступове перетворення праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.

Як зазначає І. І. Моторна, соціально-трудові відносини є історично визначеним типом соціально-економічних відносин, які виникають у трудовій та суміжних з нею сферах життєдіяльності суспільства між найманими працівниками та роботодавцями за участю держави, а також їх представників з приводу збалансування інтересів, недопущення конфронтації та досягнення соціальної злагоди [2].

Соціально-трудові відносини характеризуються багатоманітністю та багатоплановістю, бо до них відносяться як складові кадрової політики (оплата праці, атестація кадрів, планування кар'єри, підвищення кваліфікації та перепідготовка персоналу тощо) так і інші питання соціально-економічного характеру, вирішення яких прямо чи опосередковано впливає на якість трудового життя (охорона та умови праці, розвиток соціально-побутової сфери, екобезпека тощо).

Тобто якість трудового життя також можна визначити як ступінь відповідності умов трудової діяльності суспільно необхідним вимогам, які розкриваються через інтереси сторін соціально-трудових відносин [3], як це пропонує Н. В. Романова.

Якість трудового життя характеризується складовими, які виділяє St. E. Seashore [4]. Перш за все, робота має бути цікавою, тобто характеризуватися вищим рівнем організації і змістовності праці та повинна здійснюватися в безпечних і здорових умовах праці. Працівникам має бути забезпечена можливість використовувати соціально-побутову інфраструктуру підприємства, включаючи побутове і медичне обслуговування.

Крім того, працівники повинні отримувати справедливу винагороду за працю та відповідне визнання результатів своєї праці. Контроль з боку керівництва має бути мінімальним, але здійснюватися завжди, коли в ньому виникає потреба.

Якісне трудове життя передбачає: участь персоналу в прийнятті рішень, що мають безпосередній вплив на якість роботи, а також правову захищеність працівників та можливість професійного зростання і розвитку

дружніх взаємин з колегами. Таким чином, складовими якості трудового життя є: цікава робота, гідні умови праці, розвинута інфраструктура підприємства, матеріальне та нематеріальне заохочення, правова захищеність працівників, психологічний клімат у колективі.

Виконання зазначених вимог щодо забезпечення складових якості трудового життя створить необхідні умови для підвищення професіоналізму, працездатності та продуктивності праці кожної людини, що в свою чергу призведе до збільшення валового внутрішнього продукту та національного доходу країни. Тому трудові ресурси та трудовий потенціал вважають основними факторами розвитку економіки та економічного зростання будь-якої держави.

Досвід розвинених країн свідчить, що нагромадження людського капіталу та забезпечення його ефективного використання є найважливішою умовою конкурентоспроможності країни та динамічного соціально-економічного прогресу [5]. Зважаючи на це, держава має сформулювати такий механізм регулювання соціально-трудова відносин, який забезпечить задоволення потреб всіх суб'єктів відносин, ефективно використання трудового потенціалу та створить необхідні умови для підвищення якості трудового життя.

Література:

1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] / Кодекс введено в дію з 1 червня 1972 року Законом Української РСР від 10 грудня 1971 року N 322-VIII. – Режим доступу: [http:// www.ligazakon.ua](http://www.ligazakon.ua)
2. Моторна І. І. Соціально-трудова відносини: формування та розвиток / І. І. Моторна: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.07/; Держ. вищ. навч. закл. "Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана". — К., 2009. — 20 с.
3. Романова Н. В. Механізм управління якістю трудового життя / Н. В. Романова: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.09.01; Донец. нац. ун-т. — Донецьк, 2006. — 20 с.
4. Seashore St. E. The Future of Work: How It May Change and What It May Mean / St. E. Seashore // Industrial and Labor Relations Report. Fall 1975. P. 14-16.

5. Антонюк В. П. Человеческий капитал предприятия как объект управления / В. П. Антонюк // Менеджмент предпринимательской деятельности: материалы четвертой Всеукраинской науч.-практ. конф. студентов, аспирантов, докторантов. Симферополь, 14-15 апр. 2006 р. – Симферополь: Таврич. нац. ун-т им. В. И. Вернадского, 2006. – С. 217-218.

Автор

Аспірантка

А. А. Коротич

Науковий керівник

д. е. н., професор

О. М. Ястремська

Завідувач кафедри економіки,

організації та планування

діяльності підприємства

д. е. н., професор

О. М. Ястремська