

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ КОНЦЕПЦІЙ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ТА ГІДНОЇ ПРАЦІ

Анотація. Розглянуто сутність концепції якості трудового життя та концепції гідної праці. Зазначено спільні та відмінні риси між ними. Сформуовано вимоги до умов, що сприяють якості праці.

Аннотация. Рассмотрена сущность концепции качества трудовой жизни и концепции достойного труда. Отмечены общие и отличительные черты между ними. Сформированы требования к условиям, способствующим качественному труду.

Annotation. The article considers the essence of the concept of quality of working life and the concept of decent work. Similarities and distinctions between them are pointed out. Requirements for conditions promoting quality work are developed.

Ключові слова: якість трудового життя, концепція якості трудового життя, гідна праця, концепція гідної праці.

У сучасних умовах розвитку економіки важливо знати не тільки те, як домогтися високих результатів функціонування підприємства, але й як утриматися на досягнутій позиції. Для цього потрібно розуміти, які з факторів найбільше впливають на ефективність діяльності суб'єктів господарювання. Кілька десятків років тому найбільш важливим фактором було забезпечення підприємства сировиною та обладнанням. Потім у зв'язку з технічним розвитком актуальним стало забезпечення високосучасними технологіями. Останнім часом все більше уваги приділяють трудовим ресурсам, а саме створенню умов для продуктивної праці та розвитку персоналу.

Багато вчених наголошують на тому, що саме людський ресурс є запорукою ефективної діяльності підприємства. З цією метою роботодавцям необхідно постійно слідкувати за умовами, в яких працює персонал, і намагатися їх покращувати, адже працівник, який задоволений своїм становищем, принесе більше користі, ніж працівник, який направлений на покращення свого існування. Коротко це явище можна назвати гідною працею або якістю трудового життя (ЯТЖ). Але виникає питання, чи можна ототожнювати ці поняття.

Над проблемами стосовно якості трудового життя та гідної праці працювали такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як: Задорожна С. М., Грішнова О. А., Маковецька М. П., Костін Л. А., Теличко К. М., Барінова М. С., Колот А. М., Дж. Ньюстром, Портер Л. В., Кендал Л. М., Хулін К. Л. та ін.

Метою даної статті є проведення порівняльного аналізу концепцій якості трудового життя та гідної праці, виявлення подібних та відмінних рис між ними та узагальнення переліку характеристик, яким повинне відповідати трудове життя найманого працівника.

Концепція якості трудового життя була розроблена в промислово розвинених західних країнах в 1960-ті роки, а впровадження в життя цього організаційного проекту почалося на порозі 1970-х. Головним імпульсом в цьому напрямі став вихід у світ у США книги "Праця в Америці", підготовленої в результаті проведення наукових досліджень в цій області, які свідчили про кризу тейлоризму і фордизму, а також про необхідність пошуку нових підходів, які б дозволили забезпечити нормальні умови життєдіяльності на роботі [1, с. 139].

Дана концепція отримала широке розповсюдження у західноєвропейських країнах та була визнана Міжнародною організацією Праці і ЮНЕСКО. В результаті концепція якості трудового життя була визначена даними установами як важливий інструмент соціально-економічної політики, а міжнародним бюро праці були сформульовані основні завдання підвищення якості трудового життя. Відповідно якість трудового життя була визначена як інструмент зростання продуктивності, поліпшення добробуту трудового життя [2].

Ця концепція розглядає людину не тільки як трудовий ресурс, але й як особистість, в тісному зв'язку з такими умовами, як трудові, національні, моральні, культурні, побутові, у яких вона може оптимально реалізувати свої здібності. В ній визначаються умови, які необхідно забезпечити для найбільш продуктивної праці персоналу, потреби, які необхідно задовольнити, щоб забезпечити задоволеність працею, вплив зміни умов праці, її змісту, комплексного застосування програм підвищення ЯТЖ на відповідні соціально-економічні показники, методики визначення рівня ЯТЖ та інші. На думку Коротича А. А., дана концепція може передбачати такі основні положення (рис. 1) [3].

Концепція якості трудового життя

робота має бути цікавою саме для цього конкретного працівника

мають бути створені умови для безперервного навчання, постійного професійного зростання, розвитку здібностей працівників

винагорода і визнання мають бути справедливими

нагляд з боку керівництва має бути мінімальним, однак здійснюватися завжди, коли в ньому виникає необхідність

працівники повинні брати участь у прийнятті рішень, що стосуються їх роботи та її частин

мають бути забезпечені гарантії роботи та дружні взаємовідносини в трудовому колективі

на належному рівні має бути побутове та медичне обслуговування працівників

Рис. 1. Основні положення концепції якості трудового життя

Що стосується концепції гідної праці, то вона була запропонована на одному з засідань Міжнародної організації праці (МОП) спільно з Міжнародною конференцією профспілок (МКП) у 1999 році. Дана концепція передбачає комплексний підхід до розв'язання проблем соціально-трудової сфери шляхом забезпечення високопродуктивної праці в умовах свободи об'єднання, відсутності дискримінації, поваги людської гідності [4].

Сьогодні сам термін "гідна праця" не має чіткого визначення. Кожен працівник може розуміти під ним різні поняття. Деякі мають на увазі гідну заробітну плату, інші – безпечні умови праці, належний соціальний захист. Відповідно до визначення МОП, гідна праця – це продуктивна праця чоловіків і жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги людської гідності [5]. Таким чином, концепція гідної праці має більшу направленість на працівника як на людину, а не на людину як працівника, описуються основні мінімальні гарантії. Так, концепція гідної праці передбачає перелік основних положень (рис. 2) [6].

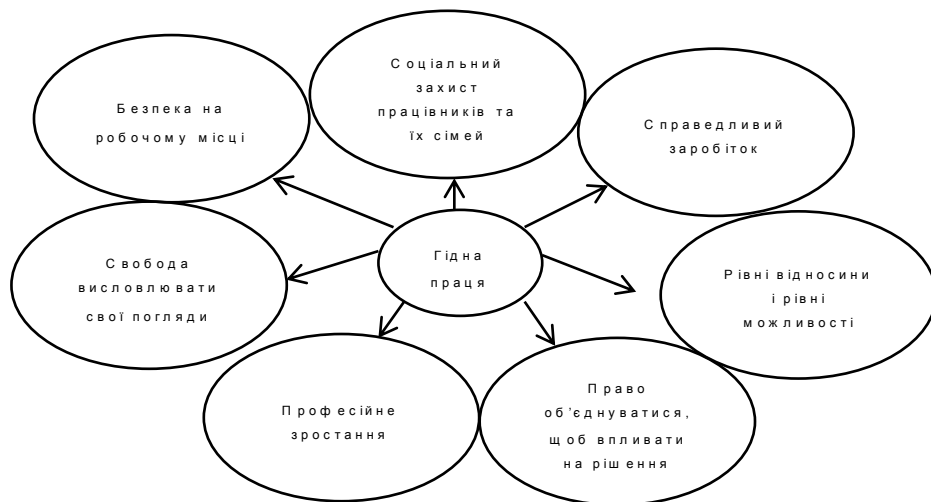


Рис. 2. Основні положення концепції гідної праці

Отже, для початку необхідно відмітити спільні риси між представленими концепціями. По-перше, обидві вони розглядають людину в процесі праці. Багато уваги приділяється саме цій сфері життєдіяльності, адже більшу частину життя людина працює, і тому важливо якнайповніше і досконаліше її досліджувати і контролювати. По-друге, з основних положень явно помітні деякі аналогії. Так, спільним пунктом є справедливий зарібок. Основним у цьому словосполученні є "справедливий". Оплата праці кожного робітника повинна бути справедливою відносно затрат його зусиль, а також щодо інших працівників, виконуючих аналогічну роботу (процесуальна теорія мотивації – теорія справедливості).

Обидві концепції звертають увагу на постійне навчання та професійне зростання, адже це є необхідною умовою розвитку персоналу, що приводить до підвищення професійної підготовки кадрів та покращення продуктивності праці. А також спільною є необхідність забезпечення гарантії роботи.

Щодо участі працівників у прийнятті рішень, на якій наголошує концепція ЯТЖ, то концепція гідної праці також акцентує на цьому увагу, але дещо в іншій формі – працівники мають право висловлювати свої погляди й об'єднуватися, щоб впливати на рішення. Тобто в першому випадку це право розглядається конкретніше.

З приводу відмінностей варто зазначити таке. Концепція гідної праці виділяє одним із положень безпеку на робочому місці, в той час, коли паралельна концепція звертає увагу тільки на побутове і медичне обслуговування. Тобто умови праці обов'язково повинні бути безпечними, головне, вчасно надати медичну допомогу. На думку автора, даний факт є суттєвим упущенням концепції ЯТЖ.

Проте концепція ЯТЖ виділяє важливість дружніх взаємовідносин у колективі, позитивного морально-психологічного клімату, що також відображається на загальному результаті роботи підприємства, а ще необхідність цікавої роботи для кожного працівника, про що не йдеться в концепції гідної праці. Задоволеність роботою дає можливість розвитку творчого потенціалу та ініціативності.

Мінімальний нагляд із боку керівництва, зазначений у концепції ЯТЖ, на думку автора, є важливою умовою, але не необхідною. Тому відсутність цього пункту в концепції гідної праці викликає особливих питань. При тому соціальний захист працівників має суттєве значення для умов трудового життя.

Положення про рівність відносин і можливостей в концепції гідної праці скоріш за все спрямоване на ліквідацію дискримінації на ринку праці. Тобто трудові ресурси мають рівні можливості в працевлаштуванні та умовах праці незалежно від віку, статі та інших її проявів.

Синтезуючи ці дві концепції, можна виділити перелік характеристик, яким повинне відповідати гідне робоче місце (рис. 3).

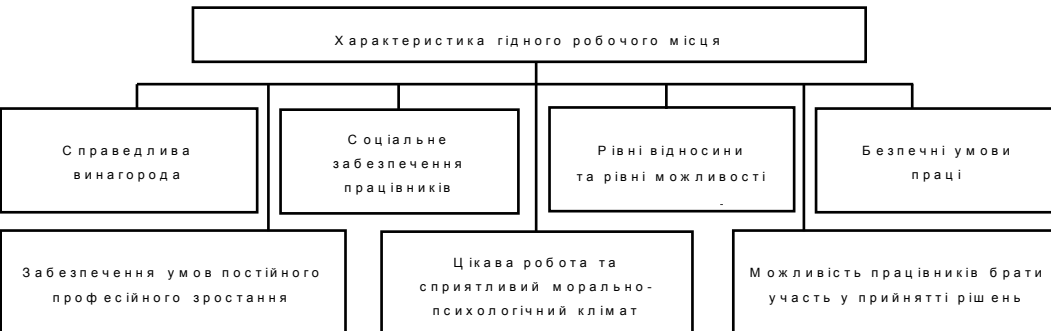


Рис. 3. Характеристика гідного робочого місця

Отже, варто зазначити, що концепції недосконалі. Кожна має свої переваги та недоліки, хоча багато в чому вони схожі. Але необхідно звернути увагу на одну особливість: концепція якості трудового життя більше характеризує умови, які сприяють задоволенню, розвитку, комфортності працівників на робочих місцях. А концепція гідної праці обумовлює необхідні (базові) умови, якими повинні бути забезпечені робітники.

Наук. керівн. Лаптев В. І.

Література: 1. Буткалюк В. Качество трудовой жизни как составляющая качества жизни / В. Буткалюк // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2010. – № 4. – С. 138–151. 2. Андрухов В. А. Качество трудовой жизни как показатель социально-экономического благосостояния организации / В. А. Андрухов // Современные исследования социальных проблем. – 2012. – № 4 (12). 3. Коротич А. А. Забезпечення гідної якості трудового життя – основна мета регулювання соціально-трудових відносин / А. А. Коротич // Управління розвитком. – 2011. – № (101). – С. 96–97. 4. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с. 5. Сердюк О. Ю. Механізм забезпечення достойного труда на підприємствах України / О. Ю. Сердюк, Е. М. Миронова, Н. В. Гуменюк // Вісник національного державного університету. – 2010. – № 2. – С. 25–28. 6. Коляда Т. А. Концепція гідної праці у трудовому праві України [Електронний ресурс] / Т. А. Коляда // Форум права. – 2010. – № 3. – С. 201–205. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-3/10ktatpu.pdf>.