

*Ю.В. Богоявленська, І.В. Карчевська*

## **Проблеми визначення і забезпечення граничного рівня якості трудового життя**

*Розглянуто теоретичні та прикладні засади якості трудового життя на макро- і мікрорівнях. Визначено категорію і досліджено граничний рівень якості трудового життя за допомогою системи показників та індексів. Запропоновано напрямки удосконалення наукової і практичної бази, зокрема методики комплексного визначення, оцінки та покращання рівня якості трудового життя в Україні.*

*Ключові слова: якість трудового життя, граничний рівень якості трудового життя.*

### **Постановка проблеми**

Пріоритети людського розвитку визначають забезпечення і дотримання необхідних умов, серед яких особливе місце належить формуванню і використанню трудового потенціалу. Ці каденції узагальнено презентовані у понятті «якість трудового життя», яке нині поєднує компоненти, що забезпечують еволюційність соціально-економічного розвитку, інтересів і потреб сторін соціально-трудова відносин. Відтак, досягнення її високого рівня виступає основою забезпечення сталого зростання, зокрема через створення умов для продуктивної праці, ліквідацію дискримінаційних диспропорцій серед економічно активного населення, належний рівень захищеності прав та інтересів людини-працівника.

Якість трудового життя в Україні в останні роки не можна визнати задовільною, що пов'язано з низьким показником середньої очікуваної тривалості життя при народженні (69,29 р.), все ще високим показником смертності (706,7 тис. осіб), низьким розміром середньодушових доходів населення, у тому числі заробітної плати і особливо у сільській місцевості (21,4% чисельності населення мають середньодушові загальні доходи на місяць нижчими за прожитковий мінімум) тощо [1]. Відтак, своєчасним постає завдання розроблення методики визначення та на цій основі забезпечення граничного рівня якості трудового життя, що й характеризує актуальність даного дослідження.

### **Аналіз останніх досліджень і публікацій**

Поняття «якість трудового життя» та «рівень якості трудового життя» є відносно новими для сучасної науки. Дана категорія еволюціонувала із закордонної гілки економічної думки періоду М. Вебера та класицизму теорії мотивації. Зміст категорій розкривали у своїх працях Р. Волтон і П. Гербер; окремі індикатори презентували Б. Генкін, А. Рофе та ін. Вітчизняні науковці О. Грішнова, А. Колот, Н. Лук'янченко та ін. розробили і представили з авторських позицій диференційовано аспекти якості трудового життя. Так, О. Грішнова розглянула цю категорію у контексті якісних і

---

*Богоявленська Юлія В'ячеславівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці, Житомирський державний технологічний університет; Карчевська Ірина Володимирівна, менеджер з персоналу ІКЦ «Світязь», м. Житомир.*

кількісних показників, які дають змогу враховувати міру реалізації інтересів і потреб працівників [2]. А. Колот дослідив її через призму розвитку працівника, найрізноманітніших його здібностей, можливості професійного зростання [3]. Інші представники української науки [4] проаналізували якість трудового життя у парадигмі створення умов, які б забезпечили оптимальне використання трудового потенціалу людини.

Таким чином, невисвітленими залишилися питання, пов'язані з умовами праці, харчуванням, цінами на товари і послуги, динамікою ринку праці тощо, що й пропонується розглянути та проаналізувати у даній роботі.

*Метою дослідження* на теоретичному рівні є введення у науковий обіг категорії «граничний рівень якості трудового життя» та на емпіричному – визначення проблем, які притаманні українському суспільству в частині забезпечення граничного рівня якості трудового життя.

#### **Основний матеріал дослідження**

У межах дослідження маємо зупинитися на категорії «якість трудового життя». Концепція якості трудового життя ґрунтується на створенні умов, які забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини. Якість трудового життя характеризує стан і динаміку розміру заробітної плати, тривалості робочого часу, важкості і безпечності умов праці та водночас оцінку працівником умов своєї трудової діяльності, зокрема справедливості винагороди, можливості розвитку, цікавості роботи, повага до працівника. О. Грішнова визначає дане поняття як «систематизовану 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]. Тобто фактично відображає рівень задоволеності важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві.

Основу концепції якості трудового життя сьогодні складають: положення про отримання працівником у процесі самореалізації задоволення від досягнень у праці (як головний мотив у порівнянні із заробітною платою та кар'єрою); реалізація принципу виробничої демократії, що передбачає розширення автономії працівника, можливості його участі в управлінні підприємством та участь у відносинах власності; розвиток працівника, можливості постійного професійного зростання, розвиток його здібностей.

Висока якість трудового життя характеризується такими показниками: цікавість праці для конкретного працівника; існування умов для безперервного навчання, постійного професійного зростання, розвитку індивідуальних, трудових (професійних) здібностей працівників; винагорода за працю та її визнання мають бути справедливими; умови праці мають відповідати санітарно-гігієнічним нормам; автономність працівника; участь працівників у прийнятті рішень, що стосуються їх професійного й особистого життя; гарантії праці роботи та сприятливий мікроклімат у трудовому колективі; побутове та медичне обслуговування працівників підприємства [2].

Показники якості трудового життя розглядаються і як індикатори оцінки стану та ступеня розвитку соціально-трудових відносин. Зрозуміло, що з розвитком науки перелік цих індикаторів розширюється, тому поступово вирішуються проблеми забезпечення рівня якості трудового життя у конкретний історичний момент часу.

Дуже близьким за змістом до досліджуваного поняття є категорія «гідна праця». У світовій науці вона розглядається з різних позицій. Зокрема, з точки зору антропології, етики і теології праці не існує поділу фізичної чи розумової праці на чисту і брудну.

*«Кожна праця набуває гідності, коли її суб'єктом стає людина. Кожна праця набуває цінності, коли служить особистому розвитку людини» [5]. На думку К. Войтили «...слухним, то значить правдивим і одночасно морально гідним, може бути такий устрій праці, який біля самих основ долає суперечності праці і капіталу, намагається навчати згідно (...) з первинністю праці, суб'єктивністю людської праці, також відповідно до її ділової участі в цілому процесі виробництва, і то без погляду на характер завдань, що виконує працівник»; «У кожному своєму образі праця заслуговує на повагу, тому що в основі кожної праці завжди стоїть живий суб'єкт: людська особа. Звідси праця бере свою цінність і гідність» [5].*

Гідна праця, за визначенням Міжнародної організації праці (МОП), означає продуктивну працю, яка приносить достатній дохід, за якої права працівника захищені й адекватний соціальний захист забезпечений. Також МОП визначає гідну працю як можливість для економічно активного населення мати продуктивну зайнятість, яка б задовольняла умови безпеки, свободи, рівності та людської гідності [6]. Концепція спрямована на забезпечення продуктивної зайнятості, дотримання прав громадян у трудовій сфері, розвиток системи соціального захисту працюючих та постійного соціального діалогу, тобто в цілому на оптимізацію відносин між найманими працівниками і роботодавцями.

На 99-й Сесії МОП, яка відбулась у червні 2010 р., проблематика гідної праці була презентована у ширшому форматі, зокрема вона охоплювала коло питань щодо її забезпечення для працівників, які працюють вдома. Крім того, не залишились поза увагою відновлення та забезпечення зростання зайнятості після світової фінансової кризи 2008–2009 рр., як-от: створення нових робочих місць та посилення інтенсивності їх створення; створення моделі зростання, що сприяє підвищенню доходів, а також інноваційно-інвестиційного, у тому числі «зеленого», сприятливого середовища; зниження тиску на заробітну плату; передбачення мінімальних соціальних гарантій для найбільш незахищених осіб; розроблення підходу «праця як засіб боротьби із бідністю» тощо [7]. Але поза увагою не залишились питання напрямів розвитку соціального діалогу, основними з яких виступають: розвиток співпраці між державою, роботодавцями і найманими працівниками з метою зміцнення усталеної практики трипартизму; зосередження зусиль МОП на пропаганді та поширенні в усьому світі гідної праці як глобальної потреби сьогодення; впровадження дієвих інституціональних заходів для кращого розуміння потреб людей праці та представлення їхніх інтересів у ході співпраці з іншими представницькими організаціями сторін соціального діалогу.

Відтак, і МОП, і наукові інституції в особі провідних науковців світу продовжують активну дослідницьку роботу з розроблення нових статистичних індикаторів гідної праці з метою їх подальшого використання на практиці.

Мотивуючий вплив якості трудового життя полягає не стільки в рівні, скільки у напрямку її зміни. На жаль, вимушені визнати, що якість трудового життя в Україні далеко не у повній мірі відповідає сучасним вимогам. Відтермінувала розвиток соціально-економічної кризи початку – середини 90-х рр. XX ст. і вищезгадана світова фінансова криза 2008–2009 рр. Це свідчить про необхідність вирішення проблем підвищення ефективності та перш за все про розроблення нових методик її визначення та способів забезпечення. Зазначене сприятиме підвищенню добробуту і стабільності у суспільстві, адже, по суті, поняття «якість трудового життя» на практиці виражає сукупність умов, що визначають міру ефективної реалізації трудового потенціалу суспільства в цілому, підприємства і кожної окремої людини зокрема, а отже, і міру успіху всієї суспільної системи.

Завершуючи теоретичну частину дослідження, з метою подальших пошуків у даному напрямі запропонуємо авторське визначення категорії «граничний рівень якості трудового життя».

*Граничний рівень якості трудового життя* (ГРЯТЖ) – це мінімально необхідна кількість товарів і послуг належної якості, що життєво необхідні людині-працівнику, і яку вона спроможна забезпечити собі, для ефективного використання власного трудового/інтелектуального потенціалу у процесі продуктивної праці, а також специфічних умов, що сприяють реалізації та розвитку останнього.

Перейдемо до аналітичної частини дослідження і проаналізуємо компоненти, що можуть виступити мірою, яка характеризуватиме ГРЯТЖ. Це розмір заробітної плати, умови праці тощо. На сьогоднішній день показники величини прожиткового мінімуму і мінімальної заробітної плати залишаються головними при характеристиці рівня життя населення. Згідно із законодавством мінімальна заробітна плата повинна визначатися на рівні прожиткового мінімуму. За Конституцією, в Україні як у соціальній державі доходи громадян повинні бути не нижчими прожиткового мінімуму, що є стандартом та державною гарантією мінімальних потреб людини (табл. 1) [1; 8].

Таблиця 1 – Показники мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму, заборгованості з виплати заробітної плати в Україні

Станом на	Мінімальна заробітна плата, грн	Прожитковий мінімум для працездатних осіб / загальний показник, грн	Суми заборгованості з виплати заробітної плати, млн грн
01.01.2006 р.	350,0	483,0 / 453,0	960,3
01.01.2007 р.	400,0	525,0 / 492,0	806,4
01.01.2008 р.	515,0	633,0 / 592,0	668,7
01.01.2009 р.	605,0	669,0 / 626,0	1188,7
01.01.2010 р.	869,0	869,0 / 825,0	1473,3

Як можемо визначити, співвідношення мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму в Україні в останні роки показувало динаміку до наближення. Перша лише на кінець 2009 р. зрівнялась із прожитковим мінімумом, а з поточного року показала довгоочікуване перевищення над ним. У попередні періоди прожитковий мінімум був більшим за мінімальну заробітну плату; це свідчить про те, що мінімальний набір товарів і послуг, який необхідний людині для підтримки життєздатності, вона забезпечити собі була не спроможна, а така особа вважається бідною. Проте наявність заборгованості з її виплати та дискримінація щодо реального розміру заробітної плати у працівників бюджетної сфери (з жовтня 2008 р. по квітень 2010 р. де-факто 545 грн) і нині нівелюють загальний позитивний результат динаміки, який намітився у цьому короткостроковому періоді. Крім того, відповідно до вимог Європейської соціальної хартії *мінімальна заробітна плата має становити не менше 2,5 розміру прожиткового мінімуму*.

Одним з індикаторів, який характеризуватиме ГРЯТЖ, буде розмір мінімальної заробітної плати, що повинен відповідати згаданим стандартам Європейської соціальної хартії. Відтак, на початок 2010 р. її величина для працездатних осіб мала б становити 2172,5 грн. Це той необхідний мінімум, який на базовому рівні дозволив би задовольняти потреби людей-працівників. В Україні такий розмір відповідав лише середній заробітній платі у Донецькій області та м. Києві, а за видами економічної діяльності – у промисловості, транспорті та зв'язку, фінансовій діяльності і державному

управлінні [1]. Тому визначається, що внаслідок подібної ситуації значно більша частина населення країни не може отримати доступ до усіх ресурсів, які необхідні для гідного життя належної і бажано високої, якості (92,9% населення за результатами 2009 р.). До того ж протягом досліджуваного періоду спостерігалось постійне зростання цін на продукти харчування, одяг, комунальні платежі, промислові товари, а макроекономічний спад зумовив збіднішення українських родин.

Наразі у Законі України «Про Державний бюджет України на 2010 рік» передбачене збільшення розміру мінімальної заробітної плати до рівня 922 грн (не стосується працівників бюджетної сфери, для яких передбачене поетапне підвищення тарифної ставки 1-го розряду), прожиткового мінімуму – до рівня 922,0 грн. для працездатного населення і 875,0 грн. – для непрацездатного. Вартісна величина прожиткового мінімуму фактично свідчить про загальний рівень життя у державі. Щодо величини цієї суми, то насправді вона не відображає особливостей споживання матеріальних благ та послуг основними соціально-демографічними групами населення окремо у кожному з її регіонів – рівень життя в них у країні суттєво відрізняється. Так, у Києві рівень прибутків і споживання на 65% вищий, ніж у середньому по Україні, тоді як у Волинській і Тернопільській областях він на 25–26% нижчий [1].

Тут варто відзначити, що у період кризи 2008–2009 рр. численні суб'єкти господарювання переходили на скорочений режим праці, відсилали працівників у відпустки за власний рахунок або суттєво скорочували чисельність працюючих; окремі з них навіть почали процедури санації та банкрутства. Тому населення країни змістило акценти з культурного й інтелектуального розвитку на забезпечення базових потреб – отриманні доходів витрачалися для «виживання». Відтак, забезпечення якості трудового життя в останні роки було слабким.

При визначенні розміру реальної заробітної плати, купівельної спроможності грошей тощо неможливо уникнути врахування впливу інфляційних процесів. Зокрема, до цих індикаторів належить індекс споживчих цін та цін виробників промислової продукції. Для цілей визначення реальних, основних (!) витрат населення проводиться розрахунок індексу споживчих цін за міжнародними стандартами (табл. 2) [1].

Таблиця 2 – Індекси споживчих цін на товари і послуги  
(до грудня попереднього року) за 2005–2009 рр., %

Група товарів/послуг	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.
<b>Індекс споживчих цін</b>	110,3	111,6	116,6	122,3	112,3
<b>Продукти харчування та безалкогольні напої</b>	110,2	103,2	123,7	<b>124,5</b>	110,9
Одяг і взуття	102,2	102,5	101,9	104,6	107,6
<b>Житло, вода, електроенергія, газ та інші види палива</b>	114,6	<b>166,5</b>	112,3	128,2	108,2
Предмети домашнього вжитку, побутова техніка та поточне утримання житла	102,1	102,5	102,9	116,2	114,3
<b>Охорона здоров'я</b>	109,2	107,3	113,2	121,9	<b>126,3</b>
<b>Транспорт</b>	119,7	110,4	114,1	<b>122,5</b>	119,2
Зв'язок	101,7	121,0	97,2	105,0	104,3
Відпочинок і культура	102,7	103,7	104,7	117,1	111,8
<b>Освіта</b>	118,0	115,8	115,8	<b>129,2</b>	115,1
<b>Ресторани та готелі</b>	118,6	114,8	116,5	<b>127,9</b>	110,0
Різні товари та послуги	106,3	106,8	111,4	130,4	119,1

За розгорнутою статистичною інформацією, на підставі якої побудовано таблицю, можна визначити, що у 2005 році найбільшими темпами відбувалося зростання цін на транспортні послуги, зокрема на автодорожній пасажирський транспорт (125,5), у 2006 р. – на житло, зокрема на гарячу воду та опалення (214,6), у 2007 р. – на продукти харчування, зокрема на фрукти (160,3), у 2008 р. стрімко зросли ціни на майже всі основні групи товарів/послуг, але найбільше на освіту, зокрема на дошкільну та початкову (132,4), у 2009 р. – на охорону здоров'я, зокрема на фармацевтичну продукцію, медичні товари і обладнання (136,3). Таким чином, впродовж аналізованого періоду практично всі групи товарів/послуг, що забезпечують основні потреби, показали зростання цін. Відповідно це суттєво позначилося на структурі споживчих витрат більшості населення і прямо вплинуло на якість життя. Особливо це вразило громадян у 2008 р., коли приріст мінімальної зарплати склав 17,5%, а індекс споживчих цін становив 122,3; цей висновок підкріплюється відповідними даними (див. табл. 1 і 2).

Зважаючи на те, що у структурі витрат населення вагому частку займають витрати на харчування, у таблиці 3 наведемо інформацію про місячну норму споживання продуктів харчування однієї особи, за раціональними та мінімальними нормами, розробленими за рекомендаціями Українського науково-дослідного інституту харчування (набори харчових продуктів), Міністерства охорони здоров'я України<sup>1</sup>.

Таблиця 3 – Норми споживання основних продуктів харчування на 1 особу за місяць

Продукт	Норми, кг на місяць на 1 особу			
	раціональна	мінімальна	Український НДІ харчування	МОЗ України
1. М'ясо та м'ясні продукти	6,9	4,3	3,78	1,79
2. Молоко і молочні продукти	31,7	28,4	29,44	15,0
3. Яйця, шт.	24,0	19,0	20,52	15,0
4. Хліб та хлібобулочні вироби	8,4	7,8	7,82	9,17
5. Картопля	10,3	8,0	7,51	11,25
6. Овочі і баштанні	13,4	8,8	8,89	6,67
7. Плоди і ягоди	7,5	5,7	5,11	3,08
8. Риба і рибні продукти	1,7	1,0	1,18	0,125
9. Цукор і кондитерські вироби	3,2	2,7	2,23	1,75
10. Олія, л	1,1	0,7	0,59	0,58

За даними таблиці можуть бути проведені підрахунки, які витрати має понести людина, щоб придбати мінімум наведених продуктів харчування за мінімальною нормою та рекомендаціями Міністерства охорони здоров'я України. В основі – середній рівень цін за кожною групою продуктів харчування. Наведемо середні ціни на продукти харчування у 2009 р.: м'ясо та м'ясні продукти – 45 грн/кг, молоко і молочні продукти – 10 грн/літр, яйця – 5 грн/десяток, хліб та хлібобулочні вироби – 4 грн/кг, картопля – 5 грн/кг, овочі та баштанні – 15 грн/кг, плоди і ягоди – 15 грн/кг, риба і рибні продукти – 25 грн/кг, цукор і кондитерські вироби – 15 грн/кг, олія – 13 грн/л. Після проведених розрахунків встановлено, що за мінімальною нормою для підтримки життєдіяльності людини, щоб придбати наведений набір продуктів, потрібно 850,3 грн, а за рекомендаціями МОЗ України – 514,15 грн., тобто на третину менше. Тобто громадяни

<sup>1</sup> Узагальнено І. В. Карчевською на підставі пов'язаних документів. – прим. авт.

України вимушені віддавати відповідно 97,85% і 59,17% мінімальної заробітної плати на забезпечення мінімальних потреб у харчуванні на 1 людину. Для прикладу, громадяни країн ЄС витрачають лише 20–40% на відповідні потреби.

Крім того, остання позиція все одно не виправдовує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої в Україні, адже, окрім продуктів харчування, населення несе витрати, пов'язані з користуванням послугами ЖКГ, та інші витрати, наведені вище у таблиці 2. Про заощадження ж, хоча б на мінімальному рівні, взагалі не йдеться.

Таким чином визначається, що, отримуючи мінімальну заробітну плату, особа не може собі дозволити повноцінно забезпечити мінімальну норму споживання продуктів харчування, зокрема встановлену Міністерством охорони здоров'я України, – це також є одним із показників граничного рівня якості трудового життя.

Варто зазначити, що в Україні і досі не розроблено Державної програми продовольчої безпеки. Середня калорійність харчування (споживання повноцінного білка) є одним з основних критеріїв добробуту. За міжнародними стандартами до бідних належать люди, енергетична цінність добового раціону харчування яких нижча 2100 ккал, а якщо калорійність харчування менша 80% цього показника (1680 ккал) – це межа злиденності, за якою починається фізичне голодування; в Україні цей показник становив 2505 ккал [9], хоча Постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.2000 р. «Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення» встановлені такі норми: 2790,8 ккал для працездатного населення, для непрацездатного – 2008,9 ккал (!), для дітей – 1540–2925 ккал.

Як було зазначено вище, крім цієї групи витрат потрібно передбачати ресурси на придбання споживчих товарів (одяг, взуття), товари культурно-побутового та господарського призначення (КПП), ліки, оплачувати комунальні послуги тощо. Так, вартість останніх у 2009 році перебувала у межах 250–500 грн/міс. У середньому одна середньостатистична сім'я за місяць витрачала на одяг і взуття, за даними Державного комітету статистики України, від 500–1000 грн (125–250 грн/чол.) – результат зниження купівельної спроможності населення. На товари КПП – близько 100 грн, на ліки – близько 30–60 грн. Крім того, середні витрати на проїзд у громадському транспорті перебували у межах 60–100 грн/міс.

Отже, гранична місячна потреба на несення основних витрат людиною становить  $514,15+250+125+100+30+60=1079,15$  грн. Тобто мінімальна заробітна плата і прожитковий мінімум нижчі за граничні витрати, що формуються на основі реальних цін на товари і послуги. Тобто граничний рівень мінімальної заробітної плати в Україні не гарантує людині повноцінного споживання матеріальних благ і послуг, зокрема на мінімально необхідному для збереження її життєдіяльності рівні. Тому її складно приймати однозначно і єдино як беззаперечний норматив у межах нашого.

Розширимо науковий пошук та спрямуємо дослідницький вектор на соціальну і трудову сфери. Конституцією України (ст. 43) гарантується право громадян на безпечні та здорові, а відтак належні умови праці. Одним із напрямків державного регулювання забезпечення цього права є проведення ефективних заходів щодо його дотримання. Проте статистичні дані не завжди відображають позитивну динаміку. Так, на жаль, рівень виробничого травматизму залишається досить високим. Зокрема, у 2007 р. кількість нещасних випадків зі смертельними наслідками становила 335, у 2008 р. – 304, у 2009 р. смертельно було травмовано 342 особи; зростання у звітному році стосовно 2007 р. становило 1,25%. Кількість випадків професійного захворювання на

виробництві також зростала: у 2007 р. – 3032, у 2008 р. – 3297, у 2009 р. – 3457 осіб; тобто збільшення на 1,14% [1]. Україна має один з найвищих показників за ризиком загибелі працюючих: у 2009 р. на 100 тисяч працюючих – 6 осіб. Порівняно з Англією цей показник більший у 8,5 раза, Японією – у 3,0 раза, Німеччиною – у понад 2 рази [1]. Ситуація є складною ще й тому, що останніми роками збільшилась кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. В основних галузях економіки у 2009 р. вона досягла майже 28% облікової кількості працівників [1].

Дані досліджень, проведені у попередні роки (до 2006 р. включно), показали такі результати. Частка працівників, що не працювали через виробничу травму, за час обстежень 2006 р. становила 1,4%. Серед зайнятих в економіці травматизму найбільше зазнавали працівники промисловості – 37,1%. Питома вага працюючих, які вважали умови своєї роботи небезпечними або дуже небезпечними, становила 23,7%. Найбільше занепокоєння у працівників, з точки зору небезпечності умов праці, викликали: надмірний шум (61,7%), небезпечні механізми (60,2%), робота з хімічними речовинами (50,4%) та підвищена або понижена температура повітря (49,7%) [1]. Крім того, на рівні періодичних спостережень у країні залишається факт психічного травматизму (3,8%). Серед потерпілих найбільше тих, хто постраждав від грубості, яка викликала емоційне або психологічне страждання, та зазнав тиску з боку керівництва – відповідно 67,5 та 43,6% [1]. Тому визначається, що сформувалася тенденція до зростання частки потерпілих від даних видів насильства на робочому місці.

Внаслідок подібної ситуації не покращується ситуація щодо підвищення загальної тривалості життя населення України. За даними UNDP, за результатами 2009 р. середня очікувана тривалість життя при народженні становила 68,2 року (у 2006 р. вона становила 68,3 року) [10]; при цьому стан здоров'я новонароджених далекий від оптимістичного. Станом на 01.01.2010 р. в Україні нараховувалось 18365,0 тис. зайнятого населення і 13721,1 тис. пенсіонерів, тобто один працюючий мав забезпечувати майже одного пенсіонера (0,75) [1]. Тому нині питання підвищення віку виходу людей на пенсію можна розглядати виключно у далекій перспективі – 15–25 років, а в оптимальному варіанті – *через покоління*.

У цьому контексті відзначаємо, що стан здоров'я населення, і не лише економічно активного, є характеристикою, що прямо впливає на рівень якості трудового життя.

Таким чином визначаємо, що ГРЯТЖ за індикатором «умови праці» сьогодні в країні має відповідати такому рівню: нещасні випадки зі смертельними наслідками – не більше 304/рік, або 25/місяць; кількість випадків професійного захворювання на виробництві – не перевищувати 3032/рік, або 252/місяць; чисельність працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, – 23,8% середньооблікової чисельності працюючих; ризик загибелі на 100 тисяч працюючих – 5 осіб. В ідеальній моделі всі ці показники мають прямувати до нуля.

З метою покращання зазначеної ситуації на підприємствах поза навчанням у межах виробництва повинно проводитися постійне підвищення кваліфікації всіх працівників. Сьогодні у країнах ЄС 80% працюючих, що два роки проходять підвищення кваліфікації. У Великобританії 1 людина має 1,36 вищої освіти (тобто одну і більше). Така тенденція не в останню чергу обумовлена необхідністю постійного оновлення основних виробничих фондів підприємств, впровадження технологічних інновацій та навіть реінжинірингом. Відтак, окрім базової освіти, має приділятися вагома увага



подальшому професійному розвитку працюючих. А на макрорівні – знаходити підтримку й у вигляді втілення державної політики розвитку науки, техніки і технології.

На міжнародному рівні оцінку стану інноваційного розвитку визначають через європейський інноваційний індекс, за індикаторами Європейського інноваційного табло (ЄІТ): «рушійні сили інновацій», «створення нових знань», «інновації та підприємництво», «індикатори застосування інновацій», «інтелектуальна власність». За ЄІТ Україна знаходилась в останній за рівнем інновативності, четвертій групі – «країни, що рухаються навздогін» зі значенням індексу 0,23 [11]. За результатами 2009 р. кількість підприємств, що займались інноваціями, скоротилась до рівня 12,8%, переважна більшість яких (65,8%) фінансувались за рахунок власних коштів [1]. Для підвищення рівня впровадження інновацій на підприємствах мають працювати фахівці відповідного освітньо-кваліфікаційного і професійного рівня, які постійно підвищують свою кваліфікацію, а підприємства інвестують у людський капітал.

Отже, підводячи підсумок дослідження, визначаємо, що ГРЯТЖ ( $LL_{llq}$ ) формуватиметься на основі таких компонентів, як заробітна плата (*payment*), умови праці (*labor conditions*), інноваційність розвитку науки (*science<sub>innovations</sub>*), освітньо-кваліфікаційний (*education-qualification level*) і професійний рівень (*professional level*):

$$LL_{llq} = f(\textit{payment}; \textit{labor conditions}; \textit{science}_{\textit{innovations}}; \textit{education-qualification level}; \textit{professional level}).$$

Тому впровадження раціональної соціально-економічної політики, проведення грамотної фінансово-кредитної політики, стратегічний розвиток науково-технічної і виробничої сфер на всіх рівнях є фундаментом для забезпечення досягнення у країні гідного рівня якості трудового життя населення в цілому, а не лише граничного.

#### **Висновки та перспективи подальших досліджень**

В Україні варто перенести центр уваги з пропорційного розвитку всіх напрямів економіки на пріоритетні для неї на поточний момент часу. Проведення зазначених заходів сприятиме підвищенню рівня ГРЯТЖ із наявного на сьогодні на декілька позицій вперед.

1. Необхідно активізувати реалізацію програм розвитку України, таких, як: Цілі розвитку тисячоліття до 2015 р. (особливо в частині реалізації положень п. 1 – подолання бідності), Програма гідної праці на 2008–2011 рр., Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року (ухвалена торік розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22.07.2009 р. № 851-р) тощо, які сприятимуть збереженню, відтворенню і повноцінному використанню трудового потенціалу.

2. Розробити нові програми, що сприятимуть підвищенню зайнятості в офіційному секторі економіки, зниженню уразливої зайнятості, покращанню показника рівня безробіття порівняно з рівнем освіти, зменшенню кількісних і якісних диспропорцій на ринку праці.

3. Державні заходи регулювання ГРЯТЖ мають узгоджуватись із проведенням політики «надання можливостей» всім групам працюючих, а тому реалізовуватись з урахуванням соціально-економічних, демографічних, духовних та інших чинників. Водночас підвищення якості трудового життя в Україні має передбачати покращання самого змісту праці, підвищення рівня її інноваційності, покращання умов і оплати

праці, вдосконалення професійних і ділових навичок працюючих, що дозволить повніше використовувати інтелектуальні здібності людей.

Тому характеризуючи якість трудового життя в Україні, було використано такі показники, як: мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, індекс споживчих цін, норми споживання, очікувана тривалість життя та багато інших. Відповідна гранична якість трудового життя повинна створити умови для того, щоб надати можливості для прояву інтелектуальних здібностей людини. А це особливо актуально в період розвитку економіки знань.

1. *Офіційний сайт* Державного комітету статистики України [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. – Назва з екрану.
2. *Грішнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудова відносини [Текст] : [підручник] / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2006. – 559 с.
3. *Колот А. М.* Мотивація персоналу [Текст] : [підручник] / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 345 с.
4. *Калина А. В.* Менеджмент продуктивності [Текст] : [навч. посіб.] / А. В. Калина, С. П. Калініна, Н. Д. Лук'янченко. – К. : МАУП, 2004. – 232 с.
5. *Ходаківський Є. І.* Економіка та менеджмент праці (праксеологічний аспект) [Текст] : [навч. посіб.] / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська. – Житомир : ЖДТУ, 2004. – 378 с.
6. *Decent work for all* [Electronic source]. – Access : [http://www.ilo.org/global/About the ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/lang-en/index.htm). – The title from the screen.
7. *Доклад* Генерального директора : Доклад I (С) «Восстановление и рост на основе достойного труда» [Текст] / Международное бюро труда. – Женева : МОТ, 2010. – 46 с. – (рос. мовою).
8. *Офіційний сайт* «Деньги Украины. Курсы валют, ставки, индексы» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://currency.in.ua/>. – Назва з екрану.
9. *Либанова Э.* Бедность в Украине : диагноз поставлен – будем лечить? [Електронний ресурс] / Э. Либанова // Зеркало недели. – 21 марта – 6 апреля, 2001. – № 13 (337). – Режим доступу : <http://www.zn.ua/2000/2650/30585/>. – Назва з екрану. – (рос. мовою).
10. *Life expectancy at birth (years).* Human Development Reports 2009 [Electronic source]. – Access : <http://hdrstats.undp.org/en/indicators/88.html>. – The title from the screen.
11. *Стратегія* інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів [Текст] / авт.-упоряд. : Г. О. Андрощук, І. Б. Жилияєв, Б. Г. Чижевський, М. М. Шевченко. – К. : Парламентське вид-во, 2009. – 632 с.

*Отримано 30.09.2010 р.*

***Ю.В. Богоявленская, И.В. Карчевская***

***Проблемы определения и обеспечения предельного уровня качества трудовой жизни***

*Рассмотрены теоретические и прикладные основы качества трудовой жизни на макро- и микроуровнях. Определено категорию и исследовано предельный уровень качества трудовой жизни при помощи системы показателей и индексов. Предложены направления усовершенствования научной и практической базы, а именно методики комплексного определения, оценки и улучшения уровня качества трудовой жизни в Украине.*

*Ключевые слова: качество трудовой жизни, предельный уровень качества трудовой жизни.*

***Yu. V. Bogoyavlenska, I. V. Karchevska***

***The Problems of the Determining and Guaranteeing of the Limited Level of Labour Life Quality***

*The theoretical and applied bases of labour life quality had been investigated at the macro- and micro levels. The category was defined and the limited level of the labour life quality had been researched by means of a system of indicators and indices. The directions of improvement of scientific and practical bases, namely the method of complex determination, evaluation and improvement of labour life quality in Ukraine had been proposed.*

*Keywords: labour life quality, the limited level of the labour life quality.*