



УДК 331.104:330.33.01

*Л.С. ЛІСОГОР,
доктор економічних наук, завідувач відділу
Інституту демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України*

ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Постановка проблеми. В умовах трансформаційних змін, що відбуваються на ринку праці, пріоритетного значення набувають проблеми забезпечення мінімальних соціальних гарантій у сфері зайнятості і соціально-трудових відносин; підвищення якості і конкурентоспроможності робочої сили; розширення договірних засад і досягнення узгодженості інтересів найманих працівників та роботодавців; підвищення рівня соціальної захищеності працівників і ефективності соціального діалогу.

Наростання кризових явищ у глобалізованому економічному просторі обумовило погіршення стану експортно орієнтованої економіки України, вразливої до змін кон'юнктури на світовому ринку металопродукції. Водночас непослідовність структурних та інституційних реформ, збереження значної частки неконкурентоспроможних виробництв, низька інвестиційна привабливість економіки країни, високий рівень корумпованості значно ускладнили розробку механізму мінімізації наслідків кризових явищ в економіці. Це призвело до загострення соціальних проблем, пов'язаних із забезпеченням гідної праці на основі продуктивного використання робочої сили, стабільного зростання доходів населення, розвитку соціального діалогу. Саме тому поступово актуалізується проблема дослідження специфіки впливу кризи на якість трудового життя, визначення напрямів мінімізації негативних наслідків впливу економічної кризи на трудову сферу.

Аналіз останніх досліджень. Дослідженню проблем якості трудового життя в умовах нестабільності приділялася значна увага у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі. Зокрема, Д. Сіашор, Дж. Муллінз, С. Сірджі, В. Хіллард аналізували сутність якості трудового життя, ключові фактори впливу та основні індикатори оцінки його рівня. Переважна більшість вітчизняних науковців: О.А. Грішнова, Т.А. Заяць, А.М. Колот, Н.Д. Лук'яненко, В.Г. Никифорова, О.Ф. Новікова, Н.В. Романова, Л.В. Шаульська досліджували основні тенденції змін якості трудового життя в Україні, відзначали специфіку його розвитку в умовах ринкової трансформації. Водночас окремі аспекти аналізу

якості трудового життя, пов'язані з особливостями кризового впливу, залишаються недостатньо дослідженими.

Метою статті є визначення специфіки впливу кризи на якість трудового життя, дослідження чинників впливу на його розвиток в умовах посилення кризових явищ.

Виклад основного матеріалу. Забезпечення соціальних гарантій зайнятості населення неможливо без відповідного удосконалення нормативно-правових засад функціонування системи цих гарантій, створення адекватних умов для розвитку інституту соціального партнерства, розробки комплексних заходів щодо сприяння поліпшенню якості трудового життя.

Разом з тим сучасний етап розвитку соціально-трудових відносин характеризується істотним зменшенням дієвості системи забезпечення соціальних гарантій зайнятості. Це проявляється, насамперед, через ослаблення ролі держави у регулюванні зайнятості та контролі за дотриманням законодавства про працю, погіршення захисту трудових прав найманих працівників, збереження значних обсягів заборгованості з виплати заробітної плати. Загалом, це призводить до суттєвого погіршення якості трудового життя населення.

А.М. Колот визначає якість трудового життя як ступінь поєднання й односпрямованості умов трудового процесу та життя, задоволення працівників умовами праці і міжособистісними відносинами в колективі [1, с. 76]. Вона залежить від досягнення ефективної зайнятості, сприяє посиленню дієвості системи соціального захисту працівників та ефективності соціального діалогу. Згідно з позицією Н.В. Романової, якість трудового життя (за сутнісним змістом) — це ступінь відповідності умов трудової діяльності суспільно необхідним вимогам, що розкриваються через інтереси сторін соціально-трудових відносин. Ця категорія (з погляду вимірювання) може визначатися як інтегральне узагальнення параметрів умов використання трудового потенціалу і ступеня задоволеності ними зайнятого населення, можливостей інтелектуального, духовного та фізичного розвитку людини у праці [2, с. 4].

Підвищення якості трудового життя має бути спрямоване на зростання продуктивності праці на основі посилення мотивації до продуктивної праці. Це може бути забезпечено шляхом зниження ризиків для здоров'я працівників, підвищення рівня їхніх доходів, підтримання здатності до продуктивної, креативної праці, розвитку та реалізації власного потенціалу.

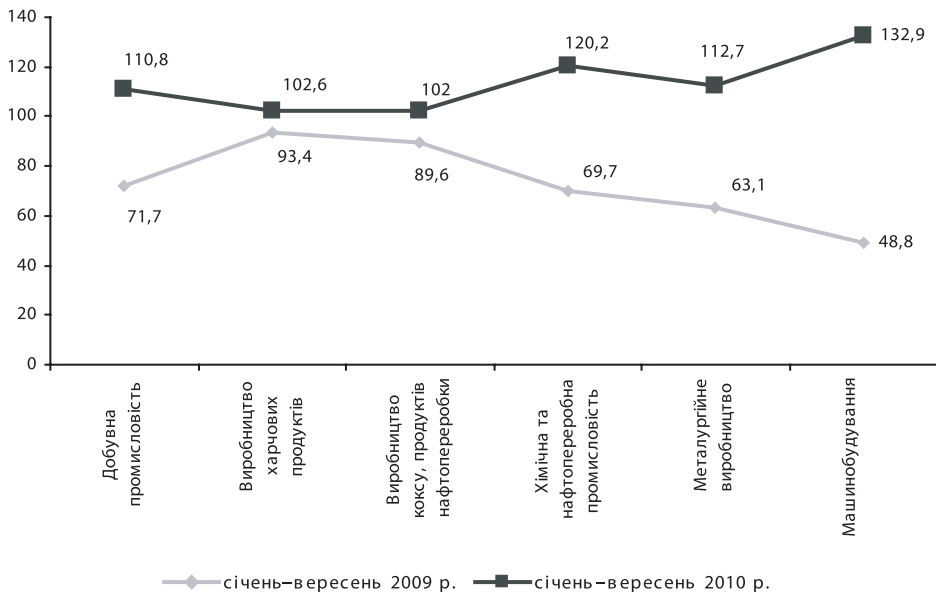
Водночас до основних причин, що формують низький рівень якості трудового життя в ринково орієнтованій економіці України, переважає більшість вітчизняних науковців відносить: 1) відсутність матеріальної бази відтворення і розвитку трудового потенціалу; 2) неефективність системи стимулювання і мотивації до продуктивної праці; 3) значну диференціацію заробітної плати; нестабільність зайнятості; 4) відсутність умов та механізмів забезпечення рівних стартових можливостей у професійному розвитку; 5) значну інтенсивність, несприятливі умови праці, ризики виробничого травматизму і професійної захворюваності [2, с. 13].

Визначення цих причин дає змогу виокремити чинники впливу на якість трудового життя мікро-, мезо-, макрорівня (внутрішні) та метарівня (зовнішні), які, в цілому, обумовлюють інтенсивність та ефективність процесу поліпшення якості праці. При цьому ці чинники можна класифікувати у порядку визначення їх пріоритетності, що передбачає виділення чинників ендогенного та екзогенного впливу залежно від характеру їх впливу на конкурентне середовище. Зокрема, ендогенні чинники, що впливають безпосередньо на якість трудового життя, мають бути згруповані у макроекономічний, регуляторний та інституційний блоки, тоді як екзогенні чинники, пов'язані із впливом зовнішнього середовища, можуть бути виділені у зовнішньокон'юнктурний блок.

Визначальне значення **макроекономічного впливу** на якість трудового життя обумовлене пріоритетом макроекономічної системи у формуванні попиту на виробничі ресурси, передусім, обсягів необхідної для забезпечення потреб виробництва робочої сили. При цьому провідне місце в системі чинників макроекономічного рівня належить технологічному чиннику розвитку. Рівні технічного забезпечення і технологічного розвитку сфери виробництва та сфери надання послуг виступають економічним підґрунтям для досягнення належного рівня якості трудового життя.

Зважаючи на важливість інвестиційної та інноваційної складових у процесі зміцнення технологічної бази виробництва, як екзогені фактори, що впливають на кон'юнктуру ринку праці, слід розглядати індикатори інвестиційно-інноваційної активності на макrorівні. Саме підвищення рівня застосовуваних технологій, активізація капіталоутворення та впровадження інновацій, поряд з іншими чинниками, має створити фундамент для економічного зростання та поліпшення якості трудового життя.

Відповідно до положень теорії економічних циклів, динаміка реального ВВП відчутно позначається на рівні зайнятості населення та рівні його доходів — зокрема, економічні підйоми характеризуються активізацією попиту на ринку праці, а відтак і збільшенням оплати праці та доходів найманих працівників. Очевидно, що обидва показники — зайнятість та доходи населення — безпосередньо стосуються оцінки як макроекономічної кон'юнктури, так і функціонування ринку праці. У кризовий 2009 р. найбільших втрат зазнало машинобудування, обсяги виробництва якого у січні—вересні 2009 р., порівняно з попереднім роком, скоротилися на 51,2% (рис. 1). Навіть поліпшення кон'юнктури на світовому ринку металургійної продукції у 2010 р. не змогло суттєво покращити позиції вітчизняної металургії у світовому рейтингу.



Джерело: *Експрес-випуск Держкомстату України „Підсумки роботи промисловості України за січень—вересень 2010 року” № 246 від 15.10.2010 р., с. 2.*

Рис. 1. Індекси промислової продукції (у % до відповідного періоду попереднього року)

Зокрема, у січні—вересні 2010 р. (порівняно з аналогічним періодом попереднього року) частка чорних металів у товарній структурі експорту збільшилася на 49,7% за одночасного скорочення частки металопродукції на 7,4%. Це відбувалося на фоні утримання позитивного сальдо зовнішньоторговельного балансу за рахунок перевищення експортних поставок, порівняно із імпортом, на рівні 0,4 млрд. дол. США протягом першого півріччя 2010 р. (порівняно з від'ємним сальдо 0,4 млрд. дол. за аналогічний період попереднього року) [3].

Важливим економічним підґрунтям процесу поліпшення якості трудового життя є регуляторний вплив держави, що здійснюється за різними напрямками. Йдеться про складові державного регулювання: політику зайнятості, а також соціальну, гендерну, фінансову, науково-освітню політику, в рамках яких застосовуються важелі прямого чи опосередкованого впливу на розвиток внутрішнього ринку праці.

Заходи державної політики зайнятості можуть як стимулювати підвищення якості трудового життя (у випадку створення додаткових робочих місць, що вимагають певного освітньо-кваліфікаційного рівня), так і не справляти значного впливу на неї. Досить показовою характеристикою державної політики зайнятості є оцінка діяльності уряду щодо створення умов для подальшого працевлаштування незайнятого населення, яка, в кінцевому підсумку, сприятиме поліпшенню якості трудового життя населення. Найдієвішими заходами на цьому шляху вважаються перепідготовка або отримання нової професії тими, хто перебуває на обліку в державних службах зайнятості, надання їм кредитів для відкриття власної справи, а також надання дотацій роботодавцям на створення додаткових робочих місць.

Загострення ситуації у сфері зайнятості протягом кризового періоду мало об'єктивний характер, оскільки наростання негативних очікувань з боку виробників проявилось через скорочення обсягів загальної потреби у робочій силі, заявленої підприємствами усіх форм власності у службу зайнятості. Незважаючи на 4,6-відсоткове збільшення кількості вакантних робочих місць у першому півріччі 2010 року, порівняно з аналогічним періодом попереднього року, ці показники не виглядають достатньо значними (особливо, з огляду на 61-відсоткове падіння щодо рівня передкризового першого півріччя 2008 року).

Практично усі види економічної діяльності демонстрували значне скорочення обсягів потреби на робочу силу (порівняно з передкризовим періодом): на рівні – від 36,5% у сфері фінансової діяльності до 73,7% у добувній промисловості. Разом з тим, аналізуючи динаміку змін галузевої потреби підприємств у робочій силі за перші півріччя 2009–2010 рр., можна відзначити зростання обсягів потреби підприємств у працівниках сфери будівництва (на 29,6%), що пов'язане, передусім, із значними обсягами незавершеного будівництва. Натомість скорочення обсягів вакантних посад спостерігалось у сфері державного управління (зменшення на 15,6%), що може бути пояснено, насамперед, очікуванням оптимізації чисельності державних службовців [4].

Перебування економіки України у стані економічної кризи потребує пошуку та використання відповідних механізмів адаптації економічно активних підприємств до функціонування в умовах скорочення обсягів виробництва, неповного завантаження виробничих потужностей. Флексибілізація зайнятості виступає одним з найбільш поширених інструментів мінімізації негативних наслідків впливу кризи на зайнятість. Використання практики вимушеної неповної зайнятості роботодавцями спрямоване, з одного боку, на збереження найбільш кваліфікованого кадрового потенціалу підприємств, з другого – на стимулювання звільнень за власним бажанням або за угодою сторін (замість вивільнення з економічних причин). Це, у свою чергу, забезпечує економію на виплаті вихідних допомог та поліпшує показники статистичної звітності підприємств щодо вивільнення працівників внаслідок структурної кризи.

Чисельність працівників, що перебували у відпустках з дозволу та ініціативи адміністрації, з початку кризового періоду зменшилася з 829 тис. осіб у грудні 2008 р. до 56,7 тис. осіб у червні 2010 р. Водночас найвищий пік частково зайнятості (зайнятості неповний робочий день) припадав на березень 2009 р. (1230,8 тис. осіб). Однак питома вага частково зайнятих впродовж періоду з грудня 2008 р. по червень 2010 р. коливалася у межах від 8,5% до 5,7% від кількості штатних працівників. При цьому найбільш стрімко зростала частка зайнятих неповний робочий день у промисловості, яка досягла максимуму (20,9% від загальної кількості) у квітні 2009 р., що відображає тенденції скорочення обсягів виробництва [5].

Значущою для поліпшення якості трудового життя є реалізація відповідних заходів соціальної політики держави. Адже в більшості випадків головним мотивом пошуків роботи певними категоріями населення (молодь, що навчається, пенсіонери, інваліди) виступає недостатня величина соціальних трансфертів (стипендій, пенсій). Причому пенсіонери в цьому сенсі характеризуються значно сильнішою мотивацією до вимушеного пошуку роботи на відміну від значної частини молоді, яка знаходиться на утриманні батьків, фактично забезпечуючи себе за рахунок отримання так званих приватних трансфертів.

Неабиякий вплив на гостроту конкуренції за вакантні робочі місця справляє і відповідність рівнів оплати праці та забезпечення достойних життєвих стандартів. Деструктивним чинником впливу на якість трудового життя є збереження практики утворення значної заборгованості з виплат заробітної плати. Вплив кризових явищ на якість трудового життя проявився, перш за все, через погіршення стану розрахунків з найманими працівниками. Зокрема, заборгованість із виплати заробітної плати у I півріччі 2010 р. продовжувала зростати, хоча і повільніше, ніж за відповідний період попереднього року. Загальна сума заборгованості за перше півріччя 2010 р. збільшилася на 21,6%, або 319 млн. грн. (порівняно з 37,9%, або 451 млн. грн. протягом аналогічного періоду попереднього кризового року). Основна частина заборгованості із виплати заробітної плати, що сформувалася на початок липня 2010 р., була зосереджена на підприємствах промисловості (52,8 %) та будівництва (15,8%) [6].

Слід також зазначити, що рівень соціальних гарантій, які надають працівникам та членам їхніх родин і роботодавці, і держава, з одного боку, відображає ефективність соціальної політики, а з іншого — виступає мотиваційним чинником поліпшення якості трудового життя.

У переліку напрямів впливу державного регулювання на процес поліпшення якості трудового життя необхідно виділити *фіскальну політику держави*. Основним її результатом потрібно назвати „реалізацію” двох важливих мотиваційних чинників впливу на якість трудового життя, які мають фінансовий характер. Перший з них стосується рівня доходу працівників, який залишається у їхньому розпорядженні після оподаткування. Надмірний рівень оподаткування найманих працівників ослаблює мотиваційну функцію заробітної плати, що, в свою чергу, дестимулює їх професійне зростання та професійну динаміку з метою досягнення більш високого рівня оплати праці. Відповідно, це призводить до незацікавленості осіб у поліпшенні якості робочої сили.

Другий чинник впливу на якість трудового життя, сформований в результаті дії заходів державної фіскальної політики, пов'язаний із наповненням фондів соціального забезпечення за рахунок нарахувань на доходи від трудової діяльності фізичних осіб та фонд оплати праці господарюючих суб'єктів. Акумуляція коштів соціальними фондами безпосередньо пов'язана з рівнем пенсійного забезпечення населення, виплатами соціальної допомоги у випадку безробіття, тимчасової непрацездатності чи інвалідності. Рівень соціальних трансфертів вагомо впливає на конкурентні мотиви поведінки учасників ринку праці.

Одним з пріоритетних чинників впливу на поліпшення якості трудового життя є *процес інституційних* перетворень. Адже саме глибока інституціональна трансформація забезпечує створення нового формату національної економіки та нових інституцій суспільного розвитку, а також закладає важливі підвалини сталого економічного розвитку в тривалій перспективі [7, с. 156].

Інституціональні зміни, пов'язані з процесами роздержавлення та приватизації, розвитку малого бізнесу, удосконалення законодавчо-правової бази, створенням системи трипартизму тощо, справляють вагомий вплив на якість трудового життя. Йдеться про формування ринкової інфраструктури, що передбачає зміну засад функціонування та структури ринку праці (перехід на ринкові засади, структурна переорієнтація відповідно до вимог економічної кон'юнктури), так і про зміну його якісних і кількісних параметрів, а також змістової трансформації категорії робочої сили та набуття нового змісту взаємовідносин держави, роботодавців і найманих працівників.

За умов гострої ринкової конкуренції на підприємствах приватної та акціонерної форм власності, фірмах з іноземним капіталом, які поступово запроваджують західні системи управлінського менеджменту, орієнтовані на використання сучасних високоефективних методів добору та управління кадрами, ставляться вищі вимоги до найманих працівників, та, відповідно, пропонується більш високий рівень оплати праці.

Систематичне розширення та удосконалення вітчизняної законодавчої бази у сфері регулювання соціально-трудових відносин — це ще одна з підвалин поліпшення якості трудового життя, що дає можливість застосовувати інструменти правового впливу для забезпечення ефективності взаємодії учасників ринку, високого рівня умов праці та охорони трудових прав найманих працівників. Рівень розвитку законодавчо-правових регуляторів ринку праці виступає одним з ключових критеріїв якості трудового життя, оскільки визначальним чином позначається на сталості та ефективності функціонування ринку праці.

Створення відповідного законодавчого підґрунтя також має розглядатися як передумова розвитку такого винятково важливого інституту соціальної взаємодії найманих працівників, роботодавців та держави, як система трипартизму. Укладення колективних трудових договорів, контроль за їх дотриманням, вирішення спірних питань у рамках діяльності Національної служби посередництва і примирення — необхідні складові розвитку вітчизняного ринку праці та гармонізації інтересів його учасників, а відтак — створення сприятливих умов для підвищення якості трудового життя. Разом з тим виникнення трудових конфліктів на будь-якому рівні — галузевому, виробничому, територіальному — свідчить про недосконалість існуючого в країні законодавчого поля чи неврегульованість його окремих сегментів, які стосуються трудової діяльності, а також недостатній ступінь розвитку вітчизняної системи трипартизму, що негативно позначається на якості трудового життя.

Дія *зовнішньокон'юнктурного чинника* на поліпшення якості трудового життя проявляється через взаємодію з ринками праці інших країн, міграційні процеси, оскільки приплив іноземної робочої сили на внутрішній ринок посилює інтенсивність конкуренції на ньому, тоді як відплив вітчизняних працівників за кордон знижує її. Разом з тим необхідно враховувати, що відплив висококваліфікованих працівників за кордон суттєво погіршує якість людського капіталу країни внаслідок зміни пропорцій у його структурі висококваліфікованої та низькокваліфікованої праці. Водночас слід зазначити, що в умовах глобалізації світового економічного простору зайнятість на робочих місцях, що потребують високого рівня кваліфікації, забезпечує набуття робочою силою певних навиків та досвіду організації праці, які, при поверненні в Україну, можуть бути реалізовані на практиці. У подальшому, збільшення кількості працівників, ознайомлених з вимогами до трудової діяльності в економічно розвинених країнах, дасть змогу поступово підвищувати рівень конкурентоспроможності національної робочої сили.

Висновки. Таким чином, усі вищеназвані чинники впливу на якість трудового життя, безвідносно до напрямів їхнього впливу (макроекономічного, регуляторного, інституційного або зовнішньокон'юнктурного), істотно впливають на процес поліпшення цієї якості. В сучасних умовах неможливо досягти високих виробничих результатів без залучення висококваліфікованих працівників з належними умовами оплати та найму. Водночас необхідно формувати колектив, не тільки зорієнтований на досягнення високого кінцевого результату, а й здатний удосконалювати отримані знання у процесі безперервного навчання.

Джерела

1. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
2. Романова Н.В. Механізм управління якістю трудового життя. Автореферат дис. канд. екон. наук за спеціальністю 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Донецьк, 2006. – 19 с.
3. Експрес-випуск „Зовнішньоторговельний баланс України” № 269 від 15.11.2010 р. Держкомстат України // [Електр. ресурс]. – Режим доступу// www.ukrstat.gov.ua
4. Звіт про працевлаштування незайнятого населення Державного центру зайнятості України. Форма 2-ПН за 2008–2010 рр.
5. Експрес-випуск „Стан виплати заробітної плати на 1 жовтня 2010 року” №255 від 25.10.2010 р. Держкомстат України // [Електр. ресурс]. – Режим доступу// www.ukrstat.gov.ua
6. Статистично-аналітичний огляд „Ринок праці у першому півріччі 2010 року” №09/2-24/282 від 20.10.2010 р. Держкомстат України // [Електр. ресурс]. – Режим доступу// www.ukrstat.gov.ua
7. Реформування ринку праці та соціальної політики в Україні / Міжнар. Орган. Праці, Центрально- та Східноєвропейська група, –К., 1994. – 299 с.

Анотація. У статті досліджуються сутність та чинники впливу на якість трудового життя мікро-, мезо-, макро- та мета рівня; аналізується специфіка проявів цих чинників в умовах кризового періоду.

Аннотация. В статье исследуется сущность и факторы влияния на качество трудовой жизни микро-, мезо-, макро- уровня, анализируется специфика проявлений этих факторов в условиях кризисного периода.

Summary. The existence and factors of influence on the quality of working life on micro-, medium and macro levels are investigated in article. The specific features of the activity of these factors under crisis conditions are analyzed.

Ключові слова: якість трудового життя, економічна криза, чинники впливу на якість трудового життя на мікро-, мезо, макрорівнях, макроекономічний вплив, регуляторний вплив держави.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, экономический кризис, факторы влияния на качество трудовой жизни на микро-, мезо, макроуровнях, макроэкономическое влияние, регуляторное влияние государства.

Key words: quality of working life, economic crisis, factors of influence on quality of working life on macro-, medium and micro levels, macroeconomic influence, state regulatory influence

Стаття надійшла до редакції журналу 10.05.2011 р.