

# Тема 10: Якість трудового ЖИТТЯ

1. Сутність концепцій якості трудового життя
2. Складники, показники і чинники високої якості трудового життя
3. Концепція гідної праці
4. Соціальні стандарти. Гідна заробітна плата. Диференціація доходів населення

# Рекомендована література:

1. Кодекс законів про працю України  
<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / [А. М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К. : КНЕУ, 2009. — 711, [1] с.

**Як Ви розумієте поняття  
«якість трудового  
життя»?**

# Актуальність вивчення проблем якості трудового життя:

Якість трудового життя — це узагальнювальна характеристика умов використання людського капіталу і трудового потенціалу (трудова потенціал і людський капітал як його активна задіяна частина в наш час стають найважливішими чинниками соціально-економічного розвитку)

# Актуальність вивчення проблем якості трудового життя

- (продовження):
2. Більша частина свідомого життя дорослих людей проходить на робочому місці, висока якість трудового життя стає чи не найголовнішою складовою якості життя загалом;
  3. Висока якість трудового життя є важливим чинником підвищення ефективності роботи підприємства, оскільки позитивно впливає на організацію праці, її продуктивність, на якість робочої сили, на корпоративну культуру і мотивацію праці;

# **Актуальність вивчення проблем якості трудового життя**

**(продовження):**

**4. Якість трудового життя є результатом і показником стану та міри розвиненості соціально-трудоких відносин, а також цільовим орієнтиром у проведенні соціального діалогу з приводу забезпечення сприятливих умов трудової діяльності;**

**5. Інтелектуалізація виробництва і праці, потреби інноваційного розвитку підприємства висувають до працівників чимраз нові й нові вимоги — і в професійному, і в особистісному зростанні, у творчому ставленні до праці, у**

# **Розвиток концепції якості трудового життя:**

Термін «якість трудового життя» увійшов у теорію і практику управління у 1970р. На противагу тейлоризму і фордизму (байдужість до праці, поганий соціально-психологічний клімат у трудовому колективі, незадоволеність процесом і результатами праці, потребували пошуку нових методів управління працею)

Науково-технічний прогрес, інноваційний розвиток об'єктивно вимагали підвищення якості трудового життя для формування і використання людського капіталу

# Розвиток концепції якості трудового життя:

Професор Р. Уолтон (1973р., Вища школа управління при Гарвардському університеті) вивчав проблеми якості трудового життя - розроблена **концептуальна модель якості трудового життя** орієнтована на одержання економічних результатів, а саме: **наслідковий зв'язок між умовами трудової діяльності та їх сприйняттям працівниками, що дозволяє спрогнозувати й оцінити вплив умов трудового середовища на ефективність праці**



# Розвиток концепції якості трудового життя:

- Американський професор Л. Девіс, очолював проект упровадження програм якості трудового життя в **1970-х рр.** на підприємствах автомобілебудування - визначені **основи ефективного функціонування підприємств: стабільність, соціальна відповідальність та економічна життєздатність, основою яких є трудова демократія, баланс людських ресурсів та технології** (було ініційовано багато нововведень щодо поліпшення якості трудового життя на підприємствах США, Канади, Мексики, Європи й Австралії -активно на підприємстві «Дженерал Моторс» )

# **Якість трудового життя системна міждисциплінарна категорія:**

**Для економістів** - умови ефективного використання трудового потенціалу, економічного добробуту в суспільстві, розвитку людського капіталу

**Для соціологів** - суб'єктивна категорія, що виражає сприйняття людиною умов трудової діяльності, змістовності праці, результатів праці як таких, що задовольняють її й забезпечують її людський розвиток

**Якість трудового життя це інтегральне поняття, яке всебічно**

**характеризує:**

- рівень добробуту;

- рівень соціального розвитку людини;

- рівень духовного розвитку людини через її діяльність в організації

# **Основу концепції якості трудового життя становлять:**

**- положення про значущість високої якості трудового життя не тільки для задоволення потреб найманих працівників, але і для реалізації інтересів роботодавців у підвищенні ефективності виробництва, інноваційності трудової діяльності, конкурентоспроможності підприємства;**

# **Основи концепції якості трудового життя становлять:**

(продовження)

- положення про забезпечення в ході самореалізації працівника його задоволеності досягненнями в праці як головним мотиватором порівняно з заробітною платою та кар'єрою;**
- принцип трудової демократії (демократії на виробництві), що на рівні підприємства означає розширення автономії особистості працівника та можливості його участі в управлінні підприємством та у власності;**

# **Основи концепції якості трудового життя становлять:**

(продовження)

**- розвиток працівника в концепції якості трудового життя передбачає можливість постійного професійного зростання, удосконалення його найрізноманітніших здібностей, реалізації цих здібностей у процесі праці**

**Від чого залежить зростання рівня  
якості трудового життя???**

**Від соціально-економічного  
розвитку**



# **Чинники поліпшення якості трудового життя:**

- удосконалення техніки й технології;
- підвищення продуктивності праці;
- розвиток організації й управління виробництвом;
- зростання частки інтелектуальної, творчої компоненти у трудовій діяльності

**Все вищеперелічене впливає на  
ефективність і  
конкурентоспроможність  
підприємства (зворотній зв'язок)**

# На рівні країни, суспільства в цілому від зростання якості трудового життя залежить:

- реалізація стратегічних пріоритетів соціально-економічного розвитку країни: побудова соціально орієнтованої ринкової економіки;
- зростання її конкурентоспроможності на основі інноваційного розвитку;
- розширення можливостей продуктивної зайнятості й людського розвитку;
- активізація соціального партнерства

# Висока якість трудового життя

## Для працівника:

- ефективна система матеріального й морального заохочення до праці;
- виробнича демократія;
- можливість професійного розвитку;
- безпечність умов праці, соціальний захист

## Для роботодавця:

- інноваційний розвиток виробництва;
- зниження собівартості та зростання прибутків;
- підвищення конкурентоспроможності;
- висока корпоративна культура, соціальна злагода на підприємстві

# Висока якість трудового життя (продовження)

## Для держави:

- поліпшення умов демографічного відтворення;
- реалізація конституційних прав громадян на гідну працю;
- розвиток культури праці, науково-технологічний розвиток на інноваційній основі;
- підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки;
- посилення соціальної відповідальності суб'єктів соціально-трудових відносин

## 2. Складники, показники і чинники високої якості трудового життя

Якість трудового життя — поняття, з одного боку, **об'єктивне**, стан і динаміку якого можна вимірювати певними **кількісними** показниками (розмір заробітної плати, тривалість робочого часу, важкість і шкідливість роботи і багато ін.)

З іншого боку, якість трудового життя — поняття, безумовно, **суб'єктивоване**, оскільки воно відображає суб'єктивно визначену оцінку працівником умов своєї трудової діяльності.

У цьому аспекті мають значення такі показники, які **важко (або й неможливо) оцінити кількісно** — цікавість роботи, справедливість винагороди, повага до працівника, можливості розвитку і т. ін.

**Якість трудового життя**  
— це систематизована  
сукупність показників, що  
характеризують умови  
праці і міру реалізації  
інтересів і потреб  
працівника

# Індикатори високої якості трудового життя (8):

1. **Робота** має бути **цікавою** саме для цього конкретного працівника
2. Мають бути створені умови для **безперервного навчання**, постійного професійного зростання, розвитку здібностей працівників
3. **Винагорода** і визнання праці мають бути справедливими і сприйматися як такі
4. **Умови праці** мають відповідати **санітарно-гігієнічним нормам**



## Індикатори високої якості трудового життя (8):

5. **Нагляд** з боку керівництва має бути мінімальним, однак здійснюватися завжди, коли в ньому виникає потреба
6. Працівники повинні брати **участь у прийнятті рішень**, що стосуються їх роботи та їхньої долі
7. Мають бути забезпечені **гарантії роботи** та дружні взаємовідносини в трудовому колективі
8. На належному рівні має бути **побутове та медичне обслуговування** працівників

**Важливо розуміти, що  
необхідно мати систематизовану сукупність  
с показників, які б кількісно відображали  
аспекти якості трудового життя:**

- для кількісної оцінки якості трудового  
життя - напрямів та масштабів її змін

- порівняння якості трудового життя на  
різних підприємствах у різних країнах, у  
різні періоди

- для оцінки ефективності зусиль і витрат  
на її підвищення

Крім того необхідно мати один інтегральний показник, значення якого об'єктивно демонструвало б усі зміни якості трудового життя

**На сьогодні такого показника немає.**

Наукові пошуки в цьому напрямі тривають

Науковці **Науково-дослідного інституту праці і зайнятості населення**

**Міністерства соціальної політики і**

**Національної академії наук** пропонують

систему об'єктивних показників оцінки

якості трудового життя на виробничому

рівні

Крім того необхідно мати один інтегральний показник, значення якого об'єктивно демонструвало б усі зміни якості трудового життя

**На сьогодні такого показника немає.**

Наукові пошуки в цьому напрямі тривають

Науковці **Науково-дослідного інституту праці і зайнятості населення**

**Міністерства соціальної політики і**

**Національної академії наук** пропонують

систему об'єктивних показників оцінки

якості трудового життя на виробничому

рівні

(самоостійно: стор. 314-316 А.М. Колот)

### **3. Концепція гідної праці**

З ініціативи **Міжнародної організації праці** (МОП) дедалі ширше вживається поняття **гідна праця**, яке за змістом є дуже близьким до поняття **якість трудового життя**

**Концепція гідної праці** спрямована на:

- підтримку громадян у трудовій сфері;
- розвиток системи соціального захисту працівників і постійного соціального діалогу;
- оптимізацію відносин між найманими працівниками та роботодавцями

# Гідна праця за визначенням МОП

продуктивна праця, що приносить  
достатній **дохід**, за якої права  
працівника захищені й  
забезпечений адекватний  
соціальний **захист**

# **Міжнародна конференція праці визначила напрями розвитку соціального діалогу: (1999р.)**

- 1. Розвиток співпраці між державою, роботодавцями і найманими працівниками з метою зміцнення усталеної практики трипартизму**
- 2. Зосередження зусиль МОП на пропаганді та поширенні в усьому світі гідної праці як глобальної потреби сьогодення**
- 3. Упровадження дійових інституційних заходів для кращого розуміння потреб людей праці та репрезентування їхніх інтересів у ході співпраці з іншими представницькими організаціями сторін соціального діалогу**

МОП визначає **гідну працю** як **можливість** для економічно активного населення **мати продуктивну зайнятість**, яка б задовольняла умови:

- *безпеки*
- *свободи*
- *рівності*
- *людської гідності*



# Для кількісної оцінки гідної праці фахівці МОП пропонують застосувати систему індикаторів

( **11 показників**), які дають можливість оцінити:

- 1)** можливість отримання роботи всіма, хто прагне працювати;
- 2)** прийнятність форми зайнятості;
- 3)** продуктивна зайнятість, що адекватна заробітку;
- 4)** справедливість у ставленні до зайнятих на виробництві;
- 5)** задоволеність тривалістю робочого часу;

# **Для кількісної оцінки гідної праці фахівці МОП пропонують застосувати систему індикаторів**

**( 11 показників), які дають можливість оцінити (продовження):**

- 6) рівень стабільності та захищеності роботи;**
- 7) безпечність умов роботи (за даними МОП у світі понад 2 млн. трудящих гинуть щороку від виробничих травм та проф. захворювань);**
- 8) стан соціального захисту;**
- 9) гармонічне поєднання професійних та сімейних обов'язків;**
- 10) досконалість соціального діалогу;**
- 11) інші соціально-економічні параметри гідної праці.**

**4. Соціальні стандарти. Гідна заробітна плата. Диференціація доходів населення.**

Рівень доходів – основа оцінки рівня життя та проведення соціальної політики.

В сфері доходів і оплати праці держава визначає

- **соціальний стандарт** (тут - прожитковий мінімум)
- **соціальну гарантію** (тут – мінімальну зарплату), що визначаються щорічно в законі України про державний бюджет на відповідний рік

Законом України «Про державний бюджет України на 2018 рік» від 07.12.2017 р. [№ 2246-](#) № 2246-[VIII](#)установлено такі розміри основних мінімальних соціальних стандартів у 2018 році:

### **1) мінімальна зарплата:**

- у місячному розмірі: з 1 січня — 3723 грн;**
- у погодинному розмірі: з 1 січня — 22,41 грн.**

До того ж доручено Уряду на основі моніторингу виконання Держбюджету України за підсумками I кварталу 2018 року **розглянути питання щодо можливості підвищення розміру мінімальної заробітної плати з визначенням його на рівні 4200 грн на місяць із II кварталу 2018 року**

**2) прожитковий мінімум** на одну особу в розрахунку на місяць у розмірі **з 1 січня 2018 року** — 1700 грн, з 1 липня — 1777 грн, з 1 грудня — 1853 грн, а для основних соціальних і демографічних груп населення:

- *дітей віком до 6 років: з 1 січня 2018 року — 1492 грн, з 1 липня — 1559 грн, з 1 грудня — 1626 грн;*
- *дітей віком від 6 до 18 років: з 1 січня 2018 року — 1860 грн, з 1 липня — 1944 грн, з 1 грудня — 2027 грн;*
- **працездатних осіб: з 1 січня 2018 року — 1762 грн, з 1 липня — 1841 грн, з 1 грудня — 1921 грн;**
- *осіб, які втратили працездатність: з 1 січня 2018 року — 1373 грн, з 1 липня — 1435 грн, з 1 грудня — 1497 грн.*

- **Прожитковий мінімум** - вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

# Відповідно до статті 4 Закону України «Про прожитковий мінімум»

основою розрахунку прожиткового мінімуму для тих, хто відноситься до основних соціальних і демографічних груп населення є мінімальний споживчий кошик.

**Мінімальний споживчий кошик** складається з набору продуктів харчування та набору непродовольчих товарів, головну частину якого складає набір продуктів харчування в розрахунку на одну особу на місяць



**Витяг із постанови Кабінету  
Міністрів України від 11 жовтня  
2016 р. № 780**

*«Про затвердження наборів  
продуктів харчування, наборів  
непродовольчих товарів та  
наборів послуг для основних  
соціальних і демографічних груп  
населення»*

- **Набір продуктів харчування для  
працездатного  
населення (кілограмів/рік на одну людину)**
- 

## **Найменування продукту | Кількість**

---

### **Хлібопродукти:**

борошно житнє 0,4 -

борошно пшеничне 9, 9,4

хліб житній 39

хліб пшеничний 62

макаронні вироби 4

рис 2,5

пшоно 1

гречана крупа 2

вівсяна крупа 1,1

- **М'ясопродукти (кг/ особу на рік):**
  - яловичина 14 ; 20
  - баранина 2 ; -
  - крізь 2; -
  - свинина 8; 12,7
  - субпродукти 4; 9,1
  - птиця домашня 12 ; птиця 9,2
  - сало 2; 1,5
  - ковбасні вироби 9 ; (варена-6,3,  
напівкопчена-2,1, балик-1,5)

**Мінімальний набір предметів гардеробу для чоловіків працездатного віку  
(на одну особу штук предметів)**

Верхній зимовий одяг

куртка на синтапоні 1 шт. - 4 роки; **1 шт. – 3 роки**

Костюм (двійка) 1 шт. - 5 років; **1 шт. - 5 років**

Сорочка із змішаної тканини 5 шт. – 4 роки; **6 шт. – 4 роки**

Брюки:

із джинсової тканини або бавовняної 1 шт. – 3 роки; **1 шт. – 3 роки**

В літературі зустрічається також поняття **мінімального споживчого бюджету**, що близький до законодавчо визначеного поняття **прожиткового мінімуму**

**Співвідношення для науково і економічно обґрунтованого мінімального споживчого бюджету (МСБ) – Вартісні критерії диференціації населення за рівнем реальних доходів і споживання**

> 10 МСБ	надбагаті	Стан розкоші	Надвисокий рівень споживання
3-10 МСБ	багаті	Стан багатства	Високий рівень споживання
2-3 МСБ	заможні	Стан заможності	Середній рівень споживання <b>2 МСБ - рівень раціонального споживання</b> <b>1 МСБ – межа бідності</b>
1-2 МСБ	забезпечені	Стан достатку	
0,4-1 МСБ	бідні	Стан бідності	Низький рівень споживання (малозабезпеченість) <b>0,05 МСБ – межа фізіологічного виживання</b> <b>(фізіологічний мінімум)</b>
0,05-0,4 МСБ	злиденні	Стан злиднів	
< 0,05 МСБ	надзлиденні		

Параметри формування  
витратної складової вартості  
робочої сили на практиці –  
**законодавчо встановлений  
рівень мінімальної заробітної  
плати, гарантійні виплати  
(доплати, надбавки),  
передбачені законодавством,  
угодами і колективними  
договорами**

**Стаття 3.** (Закон України «Про оплату праці») ***Мінімальна заробітна плата*** - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт)



Мінімальна заробітна плата серед інших чинників визначається з огляду на “споживчий кошик” як межу бідності

Згідно із законодавством, перегляд складу «**СПОЖИВЧОГО КОШИКА**» має здійснюватися **не рідше одного разу на 5 років**, однак фактично після 2000 року це зроблено урядом лише у **2016 році** постановою КМУ №780 від **10 жовтня 2016 р.** «Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення»

За визначенням експертів Євросоюзу,  
**мінімальна заробітна плата має становити  
2-2,5 прожиткові мінімуми**

•*Для довідки:* прожитковий мінімум ,  
встановлений Законом України «Про  
державний бюджет на 2018 рік», з 01.01.2018р.  
- **1762** грн., а з 01.07.2018р. Повинен  
**становити - 1841 грн.** Відповідно його кратні  
розміри:

$$1762 * 2 = 3524 \text{ грн.}$$

$$1450 * 2,5 = 4405 \text{ грн.}$$

- В Україні відношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму **складає  $3723/1762 = 2,11$**
- Для порівняння – це співвідношення у Великій Британії становить 6,4
- Франції – 4,7

- **Депривація** – це психічний стан, за якого людина відчуває недостатнє задоволення своїх потреб.
- **Абсолютна депривація** – неможливість індивіда чи страти суспільства реалізувати свої потреби через відсутність в них доступу до матеріальних благ чи соціальних ресурсів (медицина, освіта, житло).
- **Відносна депривація** - індивідуальний психологічний стан людини, який пов'язаний із усвідомленням нею розбіжності між бажаним і реальним.

- **Депривація** відрізняється від фрустрації тим, що при депривації **людина раніше не мала блага**, якого зараз позбавлена
- При **фрустрації** людина раніше **добре була знайома з благом**, яке бажає отримати знову.
- Депривація викликає агресію

За даними звіту про людський розвиток-2010 в Україні від багатовимірних депривацій потерпає 2% населення, а ще 1% є вразливим до таких депривацій.

- Гідна заробітна плата за європейськими стандартами має становити не менш як 5-6 прожиткових мінімумів (6890-8268 грн.)

# Доходи населення -

Сукупність грошових і натуральних коштів, що формується за рахунок праці працівника та інших джерел.



# Доходи населення

- Трудові та нетрудові;
- Економічно обґрунтовані та економічно необґрунтовані ;
- Грошові та натуральні;
- Загальні (брутто, до сплати податків і обов'язкових платежів) і реальні доходи (у розпорядженні).

- Диференціація доходів вимірюється співвідношенням рівня матеріальної забезпеченості 10% найбільш і 10% найменш забезпечених груп населення (децильний коефіцієнт).

- Проте співвідношення доходів найбагатших та найбідніших є не найкращим показником - адже воно не враховує доходи 80% населення, що не належить до цих двох категорій.

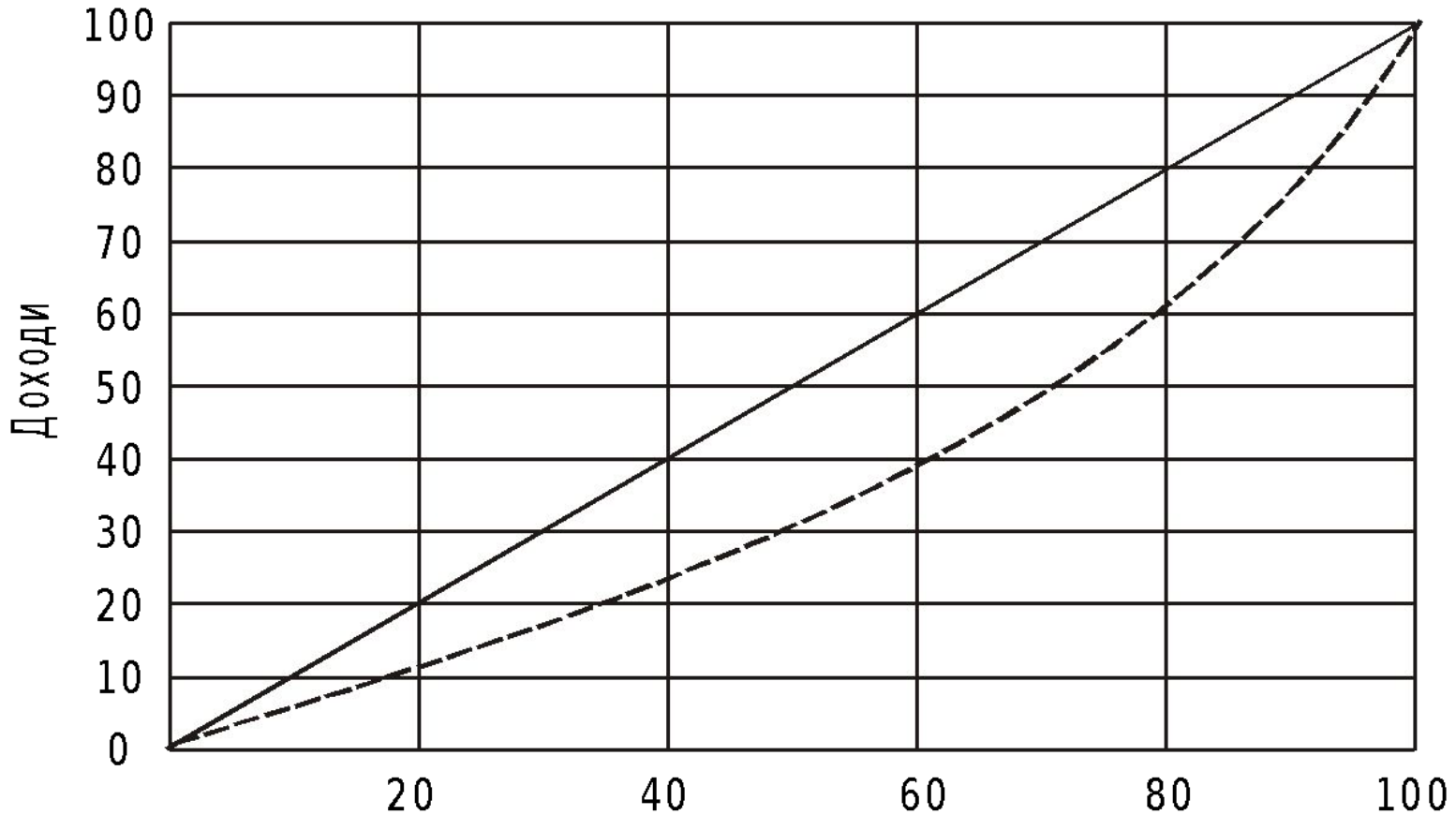
- Для більш ретельного порівняння використовується так званий ***коефіцієнт Джині (індекс концентрації доходів)***, який відображає характер розподілу всієї суми доходів населення між окремими його групами.

- Величина коефіцієнту Джині може коливатися від 0 до 1 (або від 0 до 100).
- За рівномірного розподілу доходів коефіцієнт наближається до 0.
- Чим вище значення показника, тобто чим ближче до 1, тим більш нерівномірно розподілені доходи в суспільстві.

- Основою коефіцієнта Джині, який розраховується за допомогою кривої Лоренца, є ідея, що крайніми позиціями в розподілі доходів або благ між групами осіб є егалітарна (всі, хто бере участь у розподілі, отримують рівні частки) і антиегалітарна (один учасник розподілу отримує всі блага).

- Загальну кількість осіб, які отримують дохід, ділять на **п'ять рівних квінтільних груп** і визначають, якою часткою доходу володіє кожна група домогосподарств (населення). Потім за одержаними накопиченими результатами будується **крива Лоренца (графічне зображення рівня концентрації явища)**.

# Крива Лоренца



Населення, ранжироване в порядку зростання доходів



Лінія рівномірного розподілу



Лінія фактичного розподілу