

В. М. Турчина, асист. кафедри економіки праці та управління персоналом, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

ПЕРЕДУМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКІСНОЇ ПРАЦІ В РЕГІОНАЛЬНОМУ АСПЕКТІ: ОЦІНЮВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПІДВИЩЕННЯ

АНОТАЦІЯ. У публікації наведено характеристику складових якості праці, визначено можливості її оцінювання на основі існуючої статистичної бази з метою порівняння регіонів України. На основі аналізу обґрунтовано перспективи та основні напрями підвищення якості праці в регіонах, що характеризуються низьким рівнем якості праці.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Якість праці, якість послуг праці, якість процесу праці, якість трудового життя, якість результатів праці, ефективність праці, продуктивність праці, рентабельність праці, рівень освіти населення, розвиток ринку праці, матеріальний добробут населення.

АННОТАЦИЯ. В публикации приведена характеристика составляющих качества труда, определены возможности её оценивания на основе существующей статистической базы с целью сравнения регионов Украины. Основываясь на анализе, обосновано перспективы и основные направления повышения качества труда в регионах, которые характеризуются очень низким уровнем качества труда.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Качество труда, качество услуг труда, качество процесса труда, качество трудовой жизни, качество результатов труда, эффективность труда, продуктивность труда, рентабельность труда, уровень образованности населения, развитие рынка труда, материальное благосостояние населения.

ANNOTATION. The publication results in characteristics of labor quality components, defines possibilities of its evaluation on the present statistical basis with the aim to compare regions of Ukraine. On the analysis basis are justified the perspectives and main directions of labor quality improvement in the regions with the lowest level of this indicator.

KEY WORDS. Labor quality, quality of labor services, quality of job process, working life quality, work results quality, job performance, job productivity, job profitability, educational level, labor market development, population prosperity.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими завданнями. Визнання інтересів людини як головної мети розвитку суспільства та економіки сьогодні усвідомлюється переважною більшістю науковців та значною частиною практиків. Зауважимо, що домінування економічних ін-

тересів бізнесу супроводжується масовим нівелюванням соціальними потребами членів суспільства; апелювання вчених про руйнівність даної практики для майбутнього держави нехтуються.

Зазначимо, що якість праці є тією категорією, що відображає економічні та соціальні аспекти діяльності людини у їх взаємозв'язку, і за різних підходів характеризує великий спектр питань, актуальних як для працівників, так і для власників організацій, а тому і для держави, як представника інтересів усіх верств суспільства. Саме тому вважаємо за важливе розглянути наявні проблеми в забезпеченні високої якості праці у нашій державі, особливо зосередившись на тих її регіонах, які істотно відстають за даними показниками внаслідок різних обставин.

Аналіз останніх публікацій, на які покликається автор. Розглядаючи генезис поняття якості праці та тих процесів, що супроводжують його дослідження, варто зазначити, що питання якості праці турбує багатьох науковців по всьому світу. Є всі підстави стверджувати, що проблема забезпечення високої якості праці лежить на стику безлічі інших проблем. Серед вітчизняних та російських дослідників варто відзначити Богиню Д. П., Брильова В. І., Владимирову Л. П., Герасименко О. О., Грішнову О. А., Гриненка А. М., Ільїну Л. О., Колота А. М., Крушельницьку Я. В., Кулікова Ю., Лутай Л. А., Петюха В. М., Савченка В. А., Сташевську О., Щегініну Л. В., які працюють над питаннями якості праці у різноманітних її значеннях та дефініціях: як характеристики трудової діяльності, форми прояву ефективності праці, об'єкту управління в організаціях, якості трудового життя тощо. Крім того, цій категорії значна увага приділяється фахівцями міжнародних організацій (МОП, ЮНЕСКО, Євростат), що свідчить про актуальність продовження її опрацювання.

Формулювання мети. Метою даної публікації є визначення можливостей оцінювання та аналізу якості праці на основі використання наявної статистичної бази в розрізі регіонів України для корегування напрямів підвищення її рівня та забезпечення їх стабільної реалізації.

Виклад основного матеріалу. Інтегруючи існуючі підходи до визначення якості праці, автор дійшла висновку, що повною мірою дану категорію розкриває наступне. Якість праці — це міра використання кваліфікації працівника (навичок, знань, досвіду) в процесі праці, що відображається на якості результатів праці і позначається на добробуті працівника. У розвиток попередньої тези підкреслимо, що питання якості праці варто розглядати з врахуванням таких ключових аспектів:

1) якість затрат праці — визначається сукупністю якісних характеристик працівників у складі компетенцій, знань, навичок, рівня освіти, професійного досвіду, а отже — професіоналізмом та кваліфікацією працівника;

2) якість процесу праці — полягає у встановленні відповідності між складністю праці та рівнем кваліфікації працівника;

3) якість результату праці проявляється: а) в забезпеченні конкурентоспроможності товарів, робіт та послуг на внутрішніх та зовнішніх ринках, їх відповідності вимогам споживачів, клієнтів і замовників; б) у задоволеності працівників результатами власної праці та справедливою винагородою за них.

У регіональному розрізі та на рівні держави, оцінюючи якість праці, можливо розглядати зазначені аспекти з використанням статистичних даних, що узагальнюються та опубліковуються в різних джерелах. Так, якість затрат праці в регіональному розрізі доцільно аналізувати в контексті рівня освіченості економічно активного населення. Оцінювання затрат праці в даному розумінні відіграє визначальну роль на ринку праці, впливаючи на якість результату праці та рівень заробітної плати.

Це пояснюється тим, що об'єктом купівлі-продажу на ринку праці виступає не робоча сила (оскільки вона невід'ємна від людини), і не результати праці (оскільки на момент закріплення соціально-трудових відносин їх ще не існує), а потенційна можливість людини найефективніше виконувати роботу, що визначається рівнем кваліфікації, компетенціями, людським капіталом та іншими професійними характеристиками працівників. Результати праці залежать від усієї сукупності умов, що супроводжують процес праці, — характеристик праці, ступені яких визначаються раціональністю її організації. Відповідно ціна праці формується під впливом професіоналізму працівників, виражаючи відповідність складності виконуваної роботи.

Якість процесу праці на регіональному рівні пов'язана з можливостями забезпечення ефективної зайнятості, а тому залежить від відповідності пропозиції працівників попиту на них, а саме відповідністю освіти та практичного досвіду поточних безробітних рівню, необхідному для заповнення поточних вакансій.

Якість результатів праці можна визначати продуктивністю праці, але оскільки даний показник відображує їх кількісні параметри, то доцільно, на погляд автора, характеризувати якість результатів праці показником рентабельності праці, що показує співвідношення темпів зростання заробітної плати і темпів зрос-

тання продуктивності праці, а отже характеризує якість результатів праці з позиції всіх зацікавлених сторін.

Розглядаючи можливості оцінювання якості праці на регіональному рівні, доцільно використовувати деякі складові індексу регіонального людського розвитку, розроблені фахівцями Держкомстату разом із науковцями під керівництвом члена-кореспондента АН України Е. Лібанової, що розраховуються для характеристики та порівняння регіонів України [1, с. 108].

З числа загальних індикаторів можна виділити три основні, що відповідають виділеним складовим якості праці: рівень освіти населення, розвиток ринку праці, матеріальний добробут населення.

Серед розроблених індикаторів якості праці Комісією Європейського співтовариства виділені автором аспекти характеризуються наступними показниками: довічне навчання та участь у безперервному професійному навчанні; зміни у статусі зайнятості; зростання продуктивності праці та зміна рівня оплати [2—4; 5, с. 382—387].

Ю. Куликов та О. Сташевська зробили оцінку регіонів України за рівнем мотивації зайнятого населення; серед показників, що використовувались для розрахунку зведеного інтегрального індексу рівня мотивації економічно-активного населення до продуктивної праці є ті, що відповідають запропонованим нами аспектам оцінювання якості праці: частковий інтегральний індекс збереження та розвитку людського капіталу; груповий інтегральний індекс рівня мотивації до ефективної зайнятості у регіоні, частковий інтегральний індекс сприятливих і безпечних умов праці у регіоні; груповий інтегральний індекс забезпечення гідного доходу [6, с. 27—33].

Виходячи з розглянутих методик оцінювання, у табл. 1 наведено порівняльну характеристику індикаторів якості праці.

Прикладні аспекти використання різних статистичних джерел для оцінювання якості праці в регіонах України наштовхуються на певні перепони, пов'язані з відсутністю необхідних даних для об'єктивних висновків. Найбільш доступними на сьогоднішній день є дані регіонального людського розвитку, що враховують велику сукупність показників. Для оцінювання якості праці автором взято три ключові індикатори: рівень освіти населення, розвиток ринку праці, матеріальний добробут населення. Диференціація регіонів України за зазначеними загальними індикаторами якості праці за матеріалами Держкомстату України за 2009 р. доводить, що рівень освіти, забезпечення ефективної зайнятості та матеріальний добробут населення є взаємозалежними, відображають перспективи рівня якості праці в регіонах України (табл. 2).

**СТАТИСТИЧНІ ІНДИКАТОРИ,
ЩО ХАРАКТЕРИЗУЮТЬ ЯКІСТЬ ПРАЦІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ**

<i>Індикатори якості праці</i>	<i>Загальні індикатори людського розвитку</i>	<i>Індикатори гідної праці МОП</i>	<i>Індикатори якості праці ЄС</i>	<i>Індикатори якості праці і зайнятості Європейської організації</i>	<i>Інтегральні індекси рівня мотивації зайнятого населення до продуктивної праці</i>
Якість затрат праці	Рівень освіти населення	Освіта дорослого населення	Навички, довічне навчання і кар'єрне просування	Розвиток навичок	Частковий інтегральний індекс збереження та розвитку людського капіталу
Якість процесу праці	Розвиток ринку праці	Можливості працевлаштування; стабільність і безпека праці	Включення і доступ до ринку праці; гнучкість і безпека праці	Кар'єра і безпека зайнятості	Груповий інтегральний індекс рівня мотивації до ефективної зайнятості; частковий інтегральний індекс сприятливих і безпечних умов праці
Якість результатів праці	Матеріальний добробут населення	Достатні заробітки і продуктивність праці; частка працівників, що одержують заробітну плату залежно від трудового внеску	Загальна продуктивність праці	Рівність в оплаті	Груповий інтегральний індекс забезпечення гідного доходу

Акцентуємо увагу, що проведені розрахунки поточний рівень якості праці відображають узагальнено, у зв'язку з тим, що індикатори людського розвитку включають багато часткових показників і таким чином розширюють характеристику якості праці.

У контексті аналізу рівня освіти населення включено рівень освіти не лише осіб працездатного віку, а й дітей, підлітків, студентів. Більш точно якість працівників відображають дані про рівень освіти дорослого населення віком 15—70 років, професійного навчання в період зайнятості та безробіття, а також досвід роботи зазначеної вікової категорії — середня кількість років роботи у певній сфері та на посадах різних рівнів.

Звертаючись до проблематики оцінювання розвитку ринку праці, наголосимо, що найбільш корисними для аналізу якості праці виявляються дані, що відображають співвідношення попиту та пропозиції за сферами діяльності та рівнем кваліфікації працівників. Правомірно стверджувати, що використовуючи в розрахунках показник розвитку ринку праці в існуючому варіанті, можна частково охарактеризувати якість трудового життя та економічної активності населення. Складники цього індикатору мають вагомий вплив на співвідношення між попитом та пропозицією на ринку праці.

Виходячи з наведеного, можна стверджувати: показник матеріального добробуту населення непрямо відображає якість результатів праці, адже поряд з доходами від трудової діяльності враховує середньомісячну пенсію, частку грошових доходів у сукупних доходах, співвідношення сукупних доходів та витрат тощо. Наголошуємо на тому, що за аналогією з попереднім індикатором, не можна недооцінювати міру, якою показник матеріального добробуту населення відображає якість результатів праці з позиції працівника.

Усе викладене дає підставу для висновку, що проведені розрахунки відбивають диференціацію регіонів України за рівнем якості праці. Якість праці, як визначальний фактор економічної, соціальної та організаційної ефективності праці спричиняє зростання конкурентоспроможності українських організацій в світовому просторі, підвищення ВВП країни та покращення добробуту населення. Не викликає сумнівів, що головну увагу в процесі підвищення якості праці доцільно приділити тим регіонам, де спостерігається дуже низький рівень якості праці (Тернопільська, Чернівецька, Львівська обл.), що викликається переважно нерозвиненістю ринку праці.

РІВЕНЬ ЯКОСТІ ПРАЦІ В РЕГІОНАХ УКРАЇНИ, 2009 Р.*

Регіони	Рівень освіти	Рейтинг	Розвиток ринку праці	Рейтинг	Матеріальний добробут населення	Рейтинг	Якість праці	Рейтинг	Рівень якості праці	
									Дуже високий (межі: 2,1409-2,405)	Високий (межі: 1,8767-2,1408)
м. Київ	0,811	1	0,721	9	0,764	1	2,296	1	Дуже високий (межі: 2,1409-2,405)	
м. Севастополь	0,714	2	0,83	1	0,512	9	2,056	2	Високий (межі: 1,8767-2,1408)	
Харківська	0,573	4	0,799	3	0,546	3	1,918	3	Високий (межі: 1,8767-2,1408)	
Київська	0,599	3	0,696	13	0,527	5	1,822	4	Середній (межі: 1,6125-1,8766)	
Запорізька	0,505	6	0,676	17	0,572	2	1,753	5	Середній (межі: 1,6125-1,8766)	
Дніпропетровська	0,522	5	0,687	14	0,519	8	1,728	6	Середній (межі: 1,6125-1,8766)	
АР Крим	0,449	13	0,753	4	0,52	7	1,722	7	Середній (межі: 1,6125-1,8766)	
Полтавська	0,484	9	0,715	10	0,455	12	1,654	8	Середній (межі: 1,6125-1,8766)	
Одеська	0,504	7	0,698	12	0,452	14	1,654	9	Середній (межі: 1,6125-1,8766)	
Донецька	0,372	17	0,686	15	0,54	4	1,598	10	Середній (межі: 1,6125-1,8766)	
Закарпатська	0,33	22	0,821	2	0,445	15	1,596	11	Низький (межі: 1,3483-1,6124)	
Хмельницька	0,454	11	0,722	8	0,382	22	1,558	12	Низький (межі: 1,3483-1,6124)	
Миколаївська	0,391	16	0,705	11	0,458	11	1,554	13	Низький (межі: 1,3483-1,6124)	

Закінчення табл. 2

Регіони	Рівень освіти	Рейтинг	Розвиток ринку праці	Рейтинг	Матеріальний добробут населення	Рейтинг	Кількість праці	Рейтинг	Рівень якості праці
Чернігівська	0,486	8	0,654	22	0,412	17	1,552	14	
Рівненська	0,372	18	0,722	7	0,389	19	1,483	15	
Луганська	0,28	26	0,668	18	0,527	6	1,475	16	
Херсонська	0,453	12	0,658	21	0,361	23	1,472	17	
Сумська	0,315	23	0,735	6	0,388	20	1,438	18	
Черкаська	0,457	10	0,585	24	0,395	18	1,437	19	
Кіровоградська	0,407	15	0,738	5	0,29	27	1,435	20	
Житомирська	0,425	14	0,664	19	0,325	26	1,414	21	
Івано-Франківська	0,272	27	0,659	20	0,454	13	1,385	22	
Волинська	0,332	21	0,654	23	0,384	21	1,37	23	
Вінницька	0,315	24	0,685	16	0,36	24	1,36	24	
Львівська	0,341	19	0,576	25	0,426	16	1,343	25	
Чернівецька	0,335	20	0,522	27	0,458	10	1,315	26	
Тернопільська	0,298	25	0,544	26	0,355	25	1,197	27	Дуже низький (межі: 1,084-1,348)

* Розраховано за даними Статистичного бюлетеня «Регіональний людський розвиток» Державного комітету статистики України [8].

Висновки та перспективні напрями досліджень. Забезпечення високої якості праці сприяє підвищенню ефективності діяльності організацій, зростанню їх конкурентоспроможності, покращенню добробуту населення. В даному аспекті доцільно найбільшу увагу приділити регіонам з дуже низьким рівнем якості праці, що викликано недостатністю фінансування розвитку людського капіталу, невідповідністю попиту на ринку праці пропозиції, поганим матеріальним добробутом працездатного населення.

Виходячи із розглянутих складових якості праці, основні заходи забезпечення підвищення якості праці у майбутніх періодах мають бути спрямовані на наступне:

I. Підвищення кваліфікаційного рівня економічно активного населення працездатного віку:

а) стимулювання зростання заінтересованості власників організацій у розвитку їх працівників;

б) пропагування співпраці організацій з державними навчальними закладами та центрами підвищення кваліфікації в питаннях розвитку працівників;

в) формування моделі довгострокових трудових відносин з працівниками;

г) підвищення престижності навчальних закладів у регіонах України.

II. Підвищення якості зайнятості працівників, наближення структури попиту та пропозиції на ринку праці:

а) створення нових робочих місць відповідно до потреб наявного безробітного населення та випускників навчальних закладів;

б) інформування населення та імовірних інвесторів про ресурсний потенціал окремих регіонів України та можливості створення підприємств та організацій на їх території;

в) надання гарантій сприятливих та стабільних умов праці поточним працівникам з метою зниження імовірності їх вивільнення у майбутньому.

III. Підвищення якості результатів праці як для працівників, так і для споживачів і власників організацій:

а) стимулювання зростання продуктивності праці за рахунок раціоналізації процесу праці;

б) підвищення матеріального добробуту працюючого населення за допомогою збільшення їх трудових доходів;

в) дотримання принципів рівності та справедливості в оплаті з врахуванням трудового внеску та результатів праці.

Література

1. *Грیشнова О. А.* Людський розвиток: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2006. — 308 с.
2. Зайнятість та соціальна політика: структура інвестування в якість: Доповідь Комісії на Консиліумі європейського парламенту, Комітету економічної і соціальної політики, Комітету регіонів та Комісії Європейського співтовариства, СОМ (2003) 728. — Брюссель, 2003.
3. Європейська концепція поліпшення умов життя та праці. Огляд якості праці та зайнятості в європейських умовах праці: Семінар, присвячений якості праці ЮНЕСКО/МОП/Євростат, 11—13 травня. — Женева, 2005.
4. Європейська концепція поліпшення умов праці та життя. Якість праці та зайнятості в Європі: проблеми та виклики: Базовий документ № 1. Лютий 2002.
5. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грیشнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2009. — 711 с.
6. *Куліков Ю., Сташевська О.* Мотиваційний механізм захисту зайнятого населення у системі ринкових відносин в Україні // Україна: аспекти праці. — № 3. — 2010. — С. 27—33.
7. *Лутай Л. А.* Методологія якості праці: науково-практичні проблеми та шляхи їх вирішення // Вісник Донецького університету, Сер. В. Економіка і право. — Вип. 2. — 2007. — С. 23—28.
8. Регіональний людський розвиток: Статистичний бюлетень / Державний комітет статистики України. — К., 2010. — 43 с.

Стаття подана до редакції 24.10.2011

УДК 334.338

Д. К. Барикін, асист.
кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

АНОТАЦІЯ. У статті досліджено питання державного регулювання соціально-трудова відносин, визначено поняття СТВ, типи та нормативно-правові акти, які їх регламентують.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: Соціально-трудова відносина, регулювання СТВ, система СТВ, Генеральна угода, соціальне партнерство.

АНОТАЦІЯ. В статье автор исследует вопрос государственного регулирования социально-трудовых отношений, определяет поня-