



**Макроекономіка**

Ольга НОВІКОВА,  
Лариса ШАМІЛЕВА,  
Олена ХАНДІЙ

**ОЦІНКА ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ  
ЗА УМОВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ:  
СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ**

**Резюме**

Обґрунтовано доцільність врахування в концептуальних засадах гідної праці Міжнародної організації праці чинників цифровізації. Систематизовано негативні наслідки цифровізації, які стримують зростання якості трудового життя на різних рівнях управління, визначено ризики, обумовлені цифровізацією в сферах: зайнятість, умови праці, гідна винагорода, можливості самореалізації та саморозвитку, демократизація трудового життя. Виявлено ознаки нестійкої зайнятості, які згруповано за суб'єктами їхнього вияву. Запропоновано авторську методику оцінювання якості трудового життя, яка базується на комбінованому підході з використанням статистичних і соціологічних індикаторів виміру та визначенням інтегрального показника, що дає змогу оцінювати об'єктивні та суб'єктивні чинники впливу цифровізації економіки та

© Ольга Новікова, Лариса Шамілева, Олена Хандій, 2021.

Новікова Ольга, доктор економічних наук, професор, заступник директора Інституту економіки промисловості НАН України, Київ, Україна. ORCID: 0000-0002-8263-1054 Email: novikovaof9@gmail.com  
Шамілева Лариса, кандидат економічних наук, доцент, провідний науковий співробітник відділу економічних проблем соціальної політики Інституту економіки промисловості НАН України, Київ, Україна. ORCID: 0000-0003-4738-0728 Email: larisashamileva2017@gmail.com  
Хандій Олена, доктор економічних наук, доцент, провідний науковий співробітник відділу економічних проблем соціальної політики Інституту економіки промисловості НАН України, м. Київ, Україна. ORCID: 0000-0002-7926-9007 Email: alkhandiy@ukr.net

суспільства і приймати управлінські рішення щодо напрямів та механізмів підвищення якості трудового життя. Апробація запропонованої методики здійснена на основі статистичної інформації, а також з урахуванням суб'єктивної оцінки щодо якості трудового життя. Досліджено та надано динаміку зміни субіндексів якості трудового життя за 2013–2019 рр. та вплив внутрішніх складових на зміну інтегрального показника.

### Ключові слова

Інтегральний показник якості трудового життя, суб'єктивні та об'єктивні складові якості трудового життя, нестандартні форми зайнятості, оцінювання якості трудового життя, цифровізація економіки.

**Класифікація за JEL:** J01, J08, J21, J28, J3, J81, M14, M15.

2 рисунки, 6 таблиць, 2 формули, 26 джерел літератури.

Дослідження виконано в рамках науково-дослідної роботи Інституту економіки промисловості НАН України «Становлення нової якості трудового життя під впливом цифрових трансформацій» (номер держреєстрації 0121U111954, 01.06 – 31.12.2021).

### Вступ

**Постановка проблеми (актуальність).** Зміни, які відбуваються у житті людини, оцінюються позитивно, якщо вони пов'язані з покращенням якості самого життя. Сучасні європейські стратегії соціального розвитку пов'язують ефективність соціальної політики саме зі зростанням якості життя. Задоволеність якістю життя у людини виникає тоді, коли умови її життя відповідають її потребам і можливостям.

У сучасному світі, коли цифровізація економіки та суспільства поширюється, прискорюється та розповсюджується, швидкими темпами відбуваються докорінні зміни у трудовій сфері та в якості трудового життя (ЯТЖ). У структурі якості життя людини якість трудового життя є найбільш вагомою складовою. Не випадково у політиці Міжнародної організації праці пріоритетним стратегічним напрямом її діяльності тривалий термін вважається гідна праця, реалізація якої формує високу якість трудового життя. Міжнародна організація праці надає допомогу у формуванні та розробці Програм гідної праці для України, водночас чинною є Програма на 2020–2024 рр. У ній зроблено акцент на соціальному діалозі та соціальному захисті, а питання впливу цифровізації на гідну працю загалом та її структурні складові не визначаються і не опрацьовуються. Це не виправдано, бо в умовах цифрових трансформацій виникають перешкоди та небезпеки на шляху досягнення гідної праці. Висока якість трудового життя обумовлює стан задоволеності працівників умовами та змістом праці, її справедливою оцінкою та оплатою, суспільною значущістю, стабільною зайнятістю, партнерськими трудовими відносинами, безпечними умовами праці та участю в управлінні, гармонізацією трудових та сімейних обов'язків.

Для досягнення цілей попередження та мінімізації ризиків і загроз для формування гідної праці і становлення високої якості трудового життя необхідно оцінювати стан та динаміку змін у цій сфері.

Оцінити зміни якості трудового життя під впливом цифровізації всіх сфер діяльності людини та викликів сьогодення – це складне і вкрай важливе завдання як на виробничому й особистісному рівнях, так і на макро- й регіональному рівнях. Виникає потреба удосконалити методологію оцінювання ЯТЖ в умовах цифровізації економіки для отримання об'єктивного інструменту прийняття управлінських рішень щодо підвищення ЯТЖ та визначення механізмів і напрямів її досягнення. Це визначає поставлені проблеми актуальними та своєчасними.

**Огляд літератури з викладом внесків авторів і посиланням на джерела.** Проблематика якості трудового життя сьогодні не є популярною та глибоко дослідженою. Сплеск видань та наукових публікацій в Україні з цієї проблематики відбувся у 2000–2010 рр., коли активізувались наукові дослідження зі збереження та розвитку трудового потенціалу, а якість трудового життя була основною умовою їхнього досягнення. Серед наукових публікацій цієї спрямованості найбільш ґрунтовними є підручник А. М. Колота (Колот, 2009) та монографії Л. В. Шаульської (Шаульська, 2005), науковців Інституту економіки промисловості НАН України (Амоша та ін., 2006; Хандій, 2019; Азьмук, 2019; Новікова та ін., 2020), а також правові документи МОП (Богатиренко, 2007).

Узагальнення змісту наукових публікацій з проблем якості трудового життя дає можливість визначити її сутність, зміст та структурні складові, а також оцінити ЯТЖ. Перш за все ЯТЖ – це характеристика якості самого

життя, що пов'язана зі сферою праці та побутом працівника, вона визначає суспільну цінність праці та цінність працівника.

Якість трудового життя характеризує її відповідність показникам гідної праці та її принципам. Якість трудового життя відіграє роль джерела мотивації працівників до трудової активності та продуктивної праці. ЯТЖ за умов оцінки, характеризує стан соціальної та правової захищеності працівника та розвиненості соціально-трудоких відносин.

Спроба систематизувати та структурувати різноманіття характеристик ЯТЖ, на які орієнтуються експерти в інших країнах у процесі визначення демократичних процесів на виробництві, зведено до таких блоків: економічний (задоволеність змістом і оплатою праці), гуманістичний (усвідомленість та зацікавленість у трудовій діяльності), медико-профілактичний (збереження фізичної та інтелектуальної працездатності), демократичний (участь працівника в процесах управління підприємством) (Єршов та Радченкова, 2001; Nayak, Sahoo, Mohanty & Sundaray, 2016; Rai, 2015; Fontinha, Van Laar & Easton (2016); Talib, Hamid & Chin, 2015).

Концептуальні підходи до визначення змісту та складових ЯТЖ з 2000-х років пов'язані з формуванням нового розуміння сенсу трудової діяльності, яку представлено як концепцію гідної праці. Гідна праця, за визначенням МОП, це – «продуктивна праця, яка є вільною, в нормальних умовах розвиває і не принижує гідність людини, передбачає справедливу оплату, соціальні гарантії, відсутність дискримінації на робочому місці, забезпечення сукупності трудових прав, а також можливості реалізувати здібності і особисті устремління людини» (Богатиренко, 2007). За розгорнутим визначенням (Богатиренко, 2007), гідна праця – це праця, яка приносить адекватний дохід і при цьому залишає час для інших сторін життя, надає надійність сім'ї, поважає права людини, дає право голосу і відкриває дорогу до соціальної інтеграції. Гідна праця – це шлях, що з'єднує економічні й соціальні цілі працівника.

У сучасній міжнародній практиці науковці, спеціалісти, фахівці, експерти, управлінці, практики обговорюють питання, які пов'язані з можливостями втілення основних положень та вимог концепції МОП «Гідна праця» (МОП, 2013). Особлива увага в наукових дискусіях приділяється еволюції категорії ЯТЖ з урахуванням ключових якісних характеристик трудової діяльності, що становлять основу концепції. Серед них виокремлюють умови праці, соціально-трудоі відносини, розвиток інститутів громадянського суспільства, соціальне партнерство, дотримання принципів трипартизму тощо.

Змістовні характеристики якості трудового життя та гідної праці збігаються за основними критеріями ЯТЖ. Вони розкривають можливість повної зайнятості; стабільність та впевненість у забезпеченні роботи; рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості; гідний заробіток та справедливу винагороду за працю; комфортні та безпечні умови праці; гідну тривалість робочого часу; зайнятість відповідно до освітнього та професійно-

кваліфікаційного рівня; перспективи кар'єрного зростання та самореалізації; наявність інноваційних та творчих складових трудового процесу, наповнення праці елементами творчості; можливість поєднання трудових та сімейних обов'язків, особистого розвитку; демократизацію трудових відносин, соціальний діалог, представництво працівників і працедавців; соціальний захист, забезпечення соціальних гарантій тощо.

Визначені критерії спрацьовують за умов реалізації принципів, які обумовлюють підвищення ЯТЖ. Відомий український науковець, трудовик А. М. Колот структурував вимоги до впровадження цих принципів. Він вважає, що:

- праця має бути творчою та свідомою;
- праця має передбачати безперервне підвищення кваліфікації та рівня освіти працівника;
- працівник повинен брати участь у прийнятті виробничих рішень;
- праця має передбачати взаємодопомогу членів колективу;
- має бути гармонійний зв'язок між трудовою діяльністю та соціальним середовищем;
- працівник повинен бути впевненим у майбутньому, не відчуваючи можливості звільнення, бачити перспективу кар'єрного зростання;
- умови праці мають бути безпечними для здоров'я (Колот, 2009).

У процесі визначення сутності, змісту та складових якості трудового життя виокремлюють три основні підходи, які визначають рівень його вияву. *Суб'єктно-об'єктний* підхід визначає виробничий та особистісний рівень. За цим підходом мова йде про ЯТЖ окремого найманого працівника, трудового колективу загалом чи окремих його структурних підрозділів. *Системний підхід* пов'язаний з макрорівнем (регіональним) вияву ЯТЖ та характеризується сукупністю таких форм організації процесу виробництва, охорони та умов праці, які забезпечують повне задоволення поточних та майбутніх соціально-трудова потреб, реалізацію трудового та творчого потенціалу найманих працівників та задоволення інтересів власника та працедавця. Згідно з *процесним підходом* якість трудового життя розглядається як категорія, що постійно змінюється, – підвищується чи розвивається або навпаки стагнує в разі значних соціально-економічних трансформаціях економіки та суспільства.

Згідно з аналізом наукових публікацій, відомо безлічі методичних підходів до оцінювання якості трудового життя, які різняться переліком змістовних складових та вибором статистичних чи соціологічних індикаторів виміру. Проте в цих методиках не враховано наслідки цифровізації економіки та суспільства.

**Мета дослідження** полягає в розробці науково-методичного підходу до оцінювання якості трудового життя, врахувавши її трансформаційні зміни під впливом цифровізації економіки.

### Виклад результатів дослідження

Трансформаційні процеси, які пов'язані з розвитком інформаційно-комунікаційних технологій та цифровізацією економіки, суттєво впливають на соціально-трудові відносини та супроводжуються як позитивними, так і негативними наслідками для трудової сфери. Саме в структурі негативних наслідків створюються умови та чинники, що стримують підвищення ЯТЖ. Узагальнення та систематизація негативних наслідків цифровізації як чинників, що перешкоджають зростанню якості трудового життя, дало змогу їх структурувати за напрямками вияву (зайнятість, умови та оплата праці, можливості самореалізації та саморозвитку, демократизація трудових відносин) та рівнями управління (табл. 1).

Таблиця 1

**Характеристика негативних наслідків цифровізації як чинників стримування зростання ЯТЖ за напрямками та рівнями вияву**

Напрями вияву	макрорівень (регіональний)	виробничий та особистісний рівні
I. Зайнятість, умови праці	<p>Поглиблення структурного безробіття, зростання прихованого безробіття.</p> <p>Зростання дефіциту кваліфікованої робочої сили.</p> <p>Поглиблення професійно-кваліфікаційної асиметричності ринку праці.</p> <p>Поширення тимчасової, неповної, дистанційної, неформальної зайнятості.</p> <p>Посилення дискримінації у сфері зайнятості за віком, статтю та цифровою грамотністю.</p> <p>Вимивання середнього класу.</p> <p>Прекаризація зайнятості.</p>	<p>Вимушений перехід працівника на тимчасову, неповну, дистанційну зайнятість (вимушена самозайнятість, неформальна зайнятість).</p> <p>Відсутність гарантій стабільної зайнятості, страх втратити роботу.</p> <p>Скорочення можливостей для працевлаштування на робочих місцях з гідними умовами праці.</p> <p>Звуження можливостей зайнятості в комфортних та безпечних умовах праці.</p> <p>Зростання зайнятості, яка не відповідає освітньому, професійно-кваліфікаційному рівню працівника.</p>

Напрями вияву	макрорівень (регіональний)	виробничий та особистісний рівні
	<p>Формування нового прошарку «утриманців».</p> <p>Трудова та освітня міграція, втрата трудового та освітнього потенціалу країни.</p> <p>Руйнування системи колективно-договірного регулювання, індивідуалізація соціально-трудових відносин.</p> <p>Втрата державними органами механізмів впливу на забезпечення гідної ЯТЖ.</p>	<p>Порушення режиму трудового розпорядку та життєвого балансу.</p> <p>Посилення маніпулювання свідомістю працівника.</p> <p>Розвиток у працівників тривожності, депресій та інших психологічних негативних наслідків.</p> <p>Зростання соціальної та правової незахищеності працівників.</p>
II. Гідна винагорода, можливості самореалізації та саморозвитку	<p>Зниження можливостей для забезпечення справедливої винагороди за працю.</p> <p>Недостатність заробітку для відтворення робочої сили та утримання сім'ї.</p> <p>Невідповідність між освітньо-кваліфікаційним рівнем працівника та вимогами роботодавця.</p> <p>Зменшення перспектив кар'єрного зростання та саморозвитку.</p> <p>Зростання соціальної нерівності за доходами та соціально-трудохим статусом.</p> <p>Формування міжпоколінського розриву за цифровими компетентностями.</p> <p>Соціальне відчуження та соціальна дезадаптація незайнятого населення.</p> <p>Знецінення трудового потенціалу.</p>	<p>Незабезпечення гарантованої, справедливої оцінки та винагороди за працю.</p> <p>Зменшення можливостей для кар'єрного зростання та самореалізації.</p> <p>Дисбаланс між освітньо-кваліфікаційним рівнем працівника та потребами роботодавця.</p> <p>Зниження рівня творчих, інноваційних характеристик трудового процесу, втрата цінності раціоналізації.</p> <p>Скорочення можливостей отримання додаткового заробітку від докладання праці та здатності капіталізувати професійні компетентності.</p> <p>Обмеження умов та можливостей для формування колективних трудових цінностей працівника (соціальний та трудовий статус, трудова честь, гідність, ділова репутація та ін.).</p> <p>Посилення дискримінації працівників за віком, статтю тощо.</p> <p>Соціальне відчуження, відсутність приналежності до трудового колективу.</p> <p>Зниження рівня задоволеності</p>

Напрями вияву	макрорівень (регіональний)	виробничий та особистісний рівні
		працівника роботою. Формування синдрому «працюючого бідного».
III. Демократизація трудового життя	Зниження рівня соціального та правового захисту, порушення трудових прав і гарантій Звуження можливостей для реалізації соціально-трудоових прав працівника Заміна колективно-трудоових відносин на індивідуальні, поширення контрактної форми зайнятості Ускладнення вирішення трудових спорів Невизначеність представництва із захисту прав та інтересів працівників у цифровій (платформній) економіці Втрата гарантій соціального забезпечення працівника Поширення індивідуалізму в трудових відносинах	Зменшення можливостей захисту базових трудових прав працівника. Скорочення (відсутність) соціального пакета, відсутність колективного договору. Втрата представництва працівників в процесах управління. Індивідуалізація трудових відносин. Соціальна ізоляція та соціальне відчуження. Закріплення бідності серед працюючих. Практична відсутність зобов'язань працедавця перед працівником щодо створення гідної ЯТЖ.

\*Авторська розробка.

Цифровізація економіки пов'язана з виникненням нових нестандартних форм зайнятості – дистанційної, платформенної тощо. Сучасні технологічні новації надають можливість дистанційної присутності працівника на робочому місці та виконання робіт у віддаленому режимі. Нова модель зайнятості та соціально-трудоових відносин базується на проєктних та контрактних формах або на неформальних домовленостях, супроводжується непостійною зайнятістю. У результаті переходу від постійної зайнятості до тимчасової зростає частка працівників, трудові відносини яких мають неординарний атиповий характер. Значний розвиток нестандартних форм зайнятості, часткова зайнятість створюють умови для прихованого безробіття. Трансформація робіт супроводжується вихолощенням окремих сфер зайнятості, суттєвим скороченням частки робочих місць, зниженням попиту на професії, які пов'язані з виконанням формалізованих операцій, що повторюються. Цифровізація економіки характеризується нерівністю в генеруванні робочих місць для гідної праці, що зумовлює її дефіцит.



Цифровізація в сфері зайнятості супроводжується формуванням деструктивного ефекту (Шваб, 2016), тобто поляризацією зайнятості, доходів, прекарізацією зайнятості, зростанням структурного (технологічного) безробіття внаслідок звуження ринку праці. Це перешкоджає забезпеченню якості трудового життя.

Негативний вплив на ЯТЖ має також дискримінація у сфері праці у процесі впровадження ІКТ, що спричинено об'єктивними та суб'єктивними причинами, які обумовлені високою змістовною та структурною складністю трудового процесу, розрізненим характером кількості та якості норм, які конкретизують принципи заборони дискримінації. Значний негативний вплив також пов'язаний з недосконалістю спеціальних нормативних актів, складністю ідентифікації факту дискримінації та визначення конкретних зон і суб'єктів відповідальності, невизначеністю конкретних форм і технологій заборони та компенсацій тощо.

Новітні нестандартні форми зайнятості характеризуються високим рівнем її нестабільності, а в англомовних джерелах її визначають як «прекарієс зайнятість» («precarious employment») (Кім та Кірпач, 2019). Нестандартна зайнятість охоплює неповну або часткову зайнятість, неповний робочий день або тиждень, тимчасову зайнятість та її гнучкі форми, сезонну працю, нерегламентовану зайнятість та інші форми її вияви. Такі види зайнятості супроводжуються нерегламентованою зайнятістю, відсутністю гарантій роботи, неповною оплатою праці, відсутністю соціальних гарантій та іншими наслідками, які негативно впливають на якість трудового життя. Окремі нестандартні форми існують давно, але за умови цифровізації з виникненням новітніх форм зайнятості їхній вплив суттєво посилюється. Так, за платформенної зайнятості виникають ознаки нестійкої зайнятості, які можна систематизувати за суб'єктами їхнього вияву (табл. 2).

Визначення рівнів ЯТЖ, тенденцій, закономірностей зміни, впливу окремих складових на такі зміни обумовлює необхідність та можливість їх кількісного виміру.

Якість трудового життя і за змістом, і за внутрішніми складовими є багатовимірним поняттям, що оцінюється на множині показників та індикаторів виміру як узагальнений інтегральний показник. На сьогодні немає універсальної методики визначення рівнів ЯТЖ, але більшість підходів базуються на алгоритмах багатовимірної середньої або адитивної функціональної моделі. Основна відмінність пов'язана із внутрішньою структурою інтегральної оцінки, індикаторами виміру, наявністю чи відсутністю суб'єктивних оцінок, рівнями визначення (Андрєєва та Полякова, 2013; Зонова та Нехода, 2019).

Алгоритм оцінювання рівня ЯТЖ охоплює такі етапи:

- обґрунтування внутрішніх складових, які найбільшою мірою змінюються за умов цифровізації економіки, сфери праці та соціально-трудових відносин;

Таблиця 2

## Ознаки нестійкості платформенної зайнятості\*

Для працівників	Для роботодавців
<ul style="list-style-type: none"> <li>– невизначений або нечіткий статус зайнятості, а отже, нестабільність та невдоволеність зайнятістю;</li> <li>– індивідуалізація праці, відсутність колективних дій, нестача міжособистісних комунікацій;</li> <li>– низький або недостатній рівень доходів;</li> <li>– невиплата заробітної плати за виконану роботу або її затримка;</li> <li>– інтенсифікація роботи, «в будь-який час, к будь-якому місті»;</li> <li>– відсутність межі (розмивання) між трудовим та особистим життям, що супроводжується стресом та вигоранням;</li> <li>– пропозиція з боку платформ перевищує попит, висока конкуренція за робочі місця;</li> <li>– надлишок професійних навичок порівняно з вимогами працедавців;</li> <li>– мало перспектив для професійного розвитку;</li> <li>– зниження рівня або відсутність соціального захисту, зменшення соціальних гарантій</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– низький рівень мотивації до трудової діяльності працівника;</li> <li>– висока плинність кадрів;</li> <li>– низькі бар'єри входу для працівників;</li> <li>– дефіцит методів взаємодії з працівниками;</li> <li>– невідповідність професійного рівня працівників вимогам роботодавців;</li> <li>– конфлікти між постійними працівниками та тими, які зайняті на платформах</li> </ul>

\* Авторська розробка.

- вибір індикаторів визначення та виміру кожної складової, розробка інформаційної підсистеми;
- стандартизація або нормування вихідних показників та індикаторів;
- розробка адитивної моделі агрегування індикаторів у субіндекси за кожною внутрішньою складовою ( $I_i$ ) та в узагальнений інтегральний показник –  $I_{ЯТЖ}$ ;
- аналіз основних тенденцій та закономірностей зміни рівнів  $I_{ЯТЖ}$ ;
- за методами пропорціонального розподілу визначення впливу кожної внутрішньої складової на зміну рівнів якості трудового життя.

Якість трудового життя за умов цифровізації економіки значно залежить від загальної соціально-економічної ситуації в країні та обумовлена як загальним рівнем економічного розвитку, так і інтенсивністю втілення процесів діджиталізації. З огляду на це однією з внутрішніх складових визначення та оцінювання рівня ЯТЖ на макрорівні є складова, яка характеризує умови його формування та забезпечення.

Найбільш суттєві зміни ЯТЖ, які обумовлені деструктивними чинниками цифровізації, склалися на ринку праці та в сфері зайнятості, в системі забезпечення гідної оплати праці та безпечних умов праці, за можливостями повноцінного соціального захисту та за іншими складовими сфери праці. Значущою та важливою є суб'єктивне оцінювання людиною ступеня задоволеності всіма аспектами трудової діяльності.

За кожною складовою вибір індикаторів виміру або їхній розрахунок базується на основних принципах, які забезпечують достовірність та об'єктивність інформаційної підсистеми:

- базування показників та індикаторів їхнього виміру на даних офіційної статистики або на результатах соціологічних опитувань;
- відповідність соціологічної інформації критеріям репрезентативності та достовірності;
- здатність індикаторів відобразити динаміку та зіставність показника;
- здійснення вибору найбільш адекватних та інформативних індикаторів із всіх можливих за конкретним компонентом.

З огляду на те, що процеси цифровізації інтенсивно впроваджуються протягом останніх шість-сім років, всі індикатори для оцінювання взяті за 2013–2019 рр. Формалізація агрегування вихідних індикаторів та показників в інтегровану оцінку якості трудового життя або алгоритм її визначення такий.

Алгоритм визначення інтегрального показника якості трудового життя ( $I_{ЯТЖ}$ ):

$$I_{ЯТЖ} = \frac{\sum_{i=1}^4 I_{it}}{4}; \quad I_{it} = \frac{\sum_{j=1}^{k_i} X_{jt}^H}{k_i}, \quad (1)$$

де:  $X_{jt}^H$  – нормовані значення вихідних індикаторів:

$$\text{для стимуляторів: } X_{jt}^H = \frac{X_{jt} - X_{j\min}}{X_{j\max} - X_{j\min}};$$

для дестимуляторів:  $X_{jt}^H = \frac{X_{j\max} - X_{jt}}{X_{j\max} - X_{j\min}}$ ,

$i$  – номер складової інтегрального показника,  $i = \overline{1,5}$ ;

$j$  – номер індикатора визначення субіндексу за  $i$ -тою складовою,  
 $j = \overline{1, k_i}$ ;  $k_i$  – кількість індикаторів  $i$ -тої складової;  $t$  – рік,  $t = \overline{1,7}$ ;

$I_{it}$  – субіндекс  $i$ -тої складової, за  $t$ -й рік.

Вплив кожної складової на відносну зміну  $I_{ЯТЖ}$  визначається за таким співвідношенням:

$$\Delta_{i, \text{відн.}} = \frac{T_{\text{пр. } I_{ЯТЖ}, \%}}{\Delta \sum I_i} \cdot \Delta_i, \quad (2)$$

де:  $\Delta_{i, \text{відн.}}$  – вплив  $i$ -тої складової на відносну зміну  $I_{ЯТЖ}$ , %;

$T_{\text{пр. } I_{ЯТЖ}}$  – темпи зміни інтегрального показника, %;

$\Delta \sum I_i$  – абсолютна зміна субіндексів;

$\Delta_i$  – абсолютна зміна  $i$ -го субіндексу.

Складові та індикатори їхнього виміру з визначенням напрямів впливу на зміну ЯТЖ наведено в табл. 3.

Таблиця 3

**Характеристика складових якості трудового життя та індикаторів їхнього виміру\***

Складові ЯТЖ	Індикатори виміру	Умовні позначення ( $X_{i,j}$ )	Напрямок впливу на ЯТЖ
І. Умови забезпечення та формування	Валовий внутрішній продукт у розрахунку на одну особу:		
	– в дол. США	$X_{1.1}$	стимулятор
	– в дол. США за ПКС (2011 р.).	$X_{1.2}$	стимулятор
	Продуктивність праці, ВВП у розрахунку на одного зайнятого, дол. США.	$X_{1.3}$	стимулятор

Складові ЯТЖ	Індикатори виміру	Умовні позначення ( $X_{i,j}$ )	Напрямок впливу на ЯТЖ
	Цифровий сектор (ЦС) в економіці: – питома вага за кількістю зайнятих в ЦС; – продуктивність праці, ВДВ у розрахунку на одного зайнятого, дол. США; – коефіцієнт співвідношення продуктивності праці в ЦС до продуктивності праці за економікою; – питома вага населення, яке відносить себе до середнього класу: – за комплексним критерієм (дохід, освіта, кваліфікація); – за самоідентифікацією.	$X_{1,4}$	стимулятор
		$X_{1,5}$	стимулятор
		$X_{1,6}$	стимулятор
		$X_{1,7}$	стимулятор
		$X_{1,8}$	стимулятор
	Рівень зайнятості, %	$X_{2,1}$	стимулятор
	Середня кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості, в % до загальної кількості працівників.	$X_{2,2}$	стимулятор
	Середня кількість штатних працівників, % до зайнятого населення.	$X_{2,3}$	стимулятор
II. Зайнятість, ринок праці	Коефіцієнт обороту: – за прийомом; – за звільненням.	$X_{2,4}$ $X_{2,5}$	стимулятор дестимулятор
	Питома вага найманих працівників, % – на великих підприємствах; – на малих підприємствах.	$X_{2,6}$ $X_{2,7}$	стимулятор стимулятор
	Питома вага фізичних осіб-підприємців, % до середньої кількості працівників за суб'єктами підприємництва.	$X_{2,8}$	стимулятор
	Рівень неформальної зайнятості, % до загальної кількості зайнятих.	$X_{2,9}$	дестимулятор
	Частка працівників, які зайняті за професійними групами, що не відповідають спеціальності згідно диплому, %.	$X_{2,10}$	дестимулятор
	Молодь у віці 15–24 р., яка не працює та не навчається, % до загальної кількості молоді відповідного віку.	$X_{2,11}$	дестимулятор
	Рівень безробіття населення у віці 15-70 рр. (за методологією МОП), %.	$X_{2,12}$	дестимулятор
	Частка прекаріату, % до загальної кількості зайнятого населення.	$X_{2,13}$	дестимулятор

Складові ЯТЖ	Індикатори виміру	Умовні позначення ( $X_{i,j}$ )	Напрямок впливу на ЯТЖ
III. Доходи та заробітна плата	Середня заробітна плата, дол. США за ПКС (2011 р.).	$X_{3.1}$	стимулятор
	Співвідношення середньої заробітної плати до прожиткового мінімуму, %.	$X_{3.2}$	стимулятор
	Питома вага оплати праці в ВВП, %.	$X_{3.3}$	стимулятор
	Частка оплати праці в сукупних ресурсах домогосподарств, %.	$X_{3.4}$	стимулятор
	Заборгованість з виплати заробітної плати, % до національного ФОП.	$X_{3.5}$	дестимулятор
	Питома вага працівників, яким нарахована заробітна плата в межах мінімальної, %.	$X_{3.6}$	дестимулятор
	Нерівність в оплаті праці: – коефіцієнт децільної диференціації розподілу працівників за розмірами нарахованої заробітної плати; – співвідношення середньої заробітної плати жінок та чоловіків.	$X_{3.7}$	дестимулятор
		$X_{3.8}$	стимулятор
IV. Умови та безпека праці	Частка працівників, які працюють у шкідливих умовах, % до облікової кількості штатних працівників.	$X_{4.1}$	дестимулятор
	Кількість працівників, які мають права на пільги, % до загальної кількості зайнятих.	$X_{4.2}$	дестимулятор
	Кількість травмованих на виробництві, на 1000 зайнятих.	$X_{4.3}$	дестимулятор
	Кількість днів непрацездатності в розрахунку на одного потерпілого.	$X_{4.4}$	дестимулятор
V. Самооцінка ЯТЖ	Не вистачає роботи, що підходить.	$X_{5.1}$	дестимулятор
	Відсутня можливість мати додатковий заробіток.	$X_{5.2}$	дестимулятор
	Відсутня можливість працювати з повною віддачею.	$X_{5.3}$	дестимулятор
	Частка респондентів, які найбільше бояться: – безробіття; – невиплати заробітної плати.	$X_{5.4}$	дестимулятор
		$X_{5.5}$	дестимулятор
	Користування інтернетом: – частка осіб, які на роботі користуються інтернетом; – не мають можливості, але мають потребу	$X_{5.6}$ $X_{5.6}$	стимулятор дестимулятор

\* Авторська розробка

За співвідношенням (1) визначено два варіанти інтегрального показника якості трудового життя: без урахування суб'єктивної складової ( $I_{ЯТЖ}$ ) та з її урахуванням ( $I'_{ЯТЖ}$ ) (табл. 4; рис. 1).

Таблиця 4

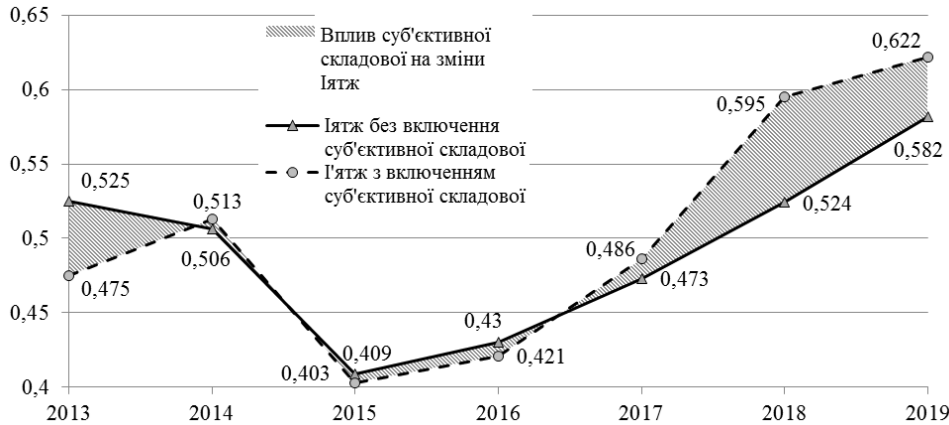
**Динаміка зміни інтегральних показників ЯТЖ та субіндексів з урахуванням та без урахування суб'єктивної складової за 2013–2019 рр.\***

Роки	Умови формування та забезпечення ЯТЖ		Зайнятість та ринок праці		Заробітна плата, дохід		Умови та безпека праці		Інтегральний показник ЯТЖ без суб'єктивної складової		Самооцінка ЯТЖ		Інтегральний показник ЯТЖ з суб'єктивною складовою	
	$I_1$	в % до попереднього року	$I_2$	в % до попереднього року	$I_3$	в % до попереднього року	$I_4$	в % до попереднього року	$I_{ЯТЖ}$	в % до попереднього року	$I_5$	в % до попереднього року	$I'_{ЯТЖ}$	в % до попереднього року
2013	0,49	–	0,55	–	0,48	–	0,58	–	–	–	0,277	–	0,475	–
2014	0,36	73,5	0,432	78,5	0,41	85,4	0,82	141,4	0,525	94,6	0,544	196,4	0,513	108,0
2015	0,25	69,4	0,434	100,5	0,35	85,4	0,6	73,2	0,506	80,84	0,383	70,4	0,403	78,6
2016	0,29	116,0	0,468	107,8	0,37	105,7	0,59	98,3	0,409	105,13	0,385	100,5	0,421	104,4
2017	0,4	137,9	0,521	111,3	0,42	113,5	0,58	93,2	0,43	110,0	0,541	140,5	0,486	115,4
2018	0,59	147,5	0,576	110,6	0,54	128,6	0,59	107,3	0,473	121,36	0,679	125,5	0,595	122,4
2019	0,71	120,3	0,517	89,8	0,59	109,2	0,51	86,4	0,574	113,9	0,782	115,2	0,622	104,5
Темп зміни, 2019 р. до 2013 р.	–	144,9	–	94,0	–	122,9	–	87,9	–	110,86	–	282,3	–	130,9

\*Розраховано авторами на основі статистичних та соціологічних даних з офіційних сайтів Державної служби статистики та Інституту соціології НАН України (Державна служба статистики України, 2014–2021, Інститут соціології НАН України, 2020).

Рисунок 1

**Порівняльна оцінка рівнів інтегрального показника якості  
трудового життя без урахування та з урахуванням  
суб'єктивної складової\***



\*Побудовано авторами.

\*Розраховано авторами на основі даних, які наведені на офіційних сайтах Державної служби статистики та Інституту соціології НАН України (Державна служба статистики України, 2014–2021, Інститут соціології НАН України, 2020).

Протягом останніх сім років сформувався помірний рівень якості трудового життя. Він коливався в межах від 0,41 (2015 р.) до 0,582 (2019 р.)<sup>1</sup>. Найнижчі значення простежувались протягом 2015–2018 рр., що зумовлено значною економічною кризою внаслідок окупації Криму та воєнних подій на Сході України. Лише через два роки починається незначне відродження національної економіки, що супроводжується зростанням рівня ЯТЖ. За 2018 р. його збільшення становило 21,4% порівняно з попереднім роком, а за 2019 р. – майже 14%.

У період відродження національної економіки з 2018 р. (з урахуванням суб'єктивної компоненти) рівень ЯТЖ значно підвищився (рис. 1). Так, станом на 2018 р. перевищення становить 13,5%, а за 2019 р. – 6,9%. Це

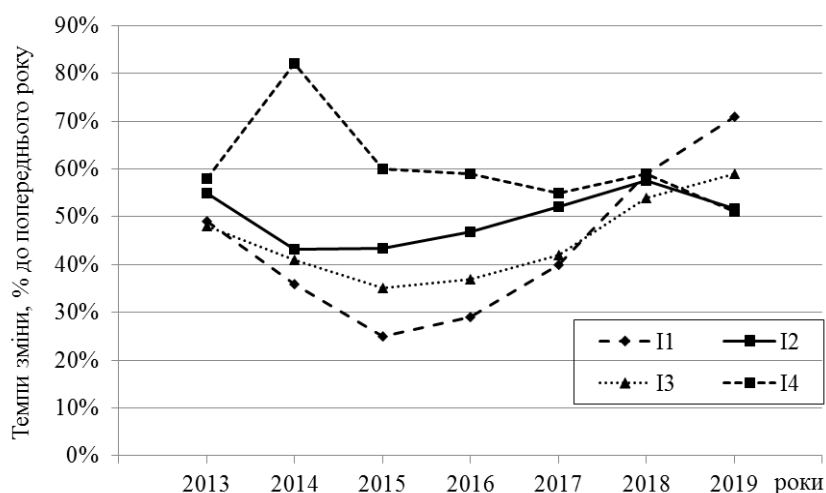
<sup>1</sup> За представленим методом нормування вихідних індикаторів на підґрунті теоретичного розмаху варіації максимальний рівень інтегрального показника та кожного субіндексу становить 0,9.



пов'язано безпосередньо з покращенням умов формування та забезпечення певної якості трудового життя, тобто зі стабілізацією економічної ситуації в країні. Наведені висновки підтверджуються тенденціями зміни окремих субіндексів. Так, за весь термін дослідження субіндекс за складовою «Умови формування та забезпечення ЯТЖ» ( $I_1$ ) зріс майже на 45%, за складовою «Заробітна плата, дохід» ( $I_3$ ), відповідно, на 23%. Водночас ситуація на ринку праці погіршилася, одночасно негативна тенденція сформувалася за складовою, що визначає умови та безпеку праці. Загалом за останні сім років субіндекс  $I_4$  знизився майже на 12% (табл. 4, рис. 2).

Рисунок 2

Динаміка зміни субіндексів якості трудового життя за 2013–2019 рр.\*



\*Побудовано авторами

Субіндекс за суб'єктивною складовою ( $I_5$ ) зріс більш ніж у 2,8 разу, водночас з 2017 по 2019 рр. щорічний приріст коливався в межах 32,0%, що підтверджує висновок щодо оптимістичних настроїв респондентів щодо можливостей підвищення якості трудового життя навіть за незначних виявів ознак економічного відродження та зростання.

Адитивна функціональна модель, яка реалізована за алгоритмом багатовимірної середньої (1), дає можливість за методом пропорційного розпо-

ділу визначити вплив кожної складової та окремих індикаторів на відносну зміну інтегрального показника якості трудового життя. Відповідні розрахунки за співвідношенням (2) наведені в табл. 5, 6.

Таблиця 5

**Вплив внутрішніх складових на зміну інтегрального показника якості трудового життя ( $I_{ЯТЖ}$ ), % до попереднього року\***

Роки	Умови формування та забезпечення ЯТЖ	Зайнятість та ринок праці	Доходи та заробітна плата	Умови та безпека праці	Темп зміни (+, -) $I_{ЯТЖ}$
2014	-6,2	-5,6	-3,3	11,5	-3,6
2015	-5,43	0,099	-2,964	-10,868	-19,160
2016	2,44	2,07	1,222	-0,611	5,13
2017	6,4	3,1	2,910	-2,41	10,0
2018	10,0	2,91	6,34	2,11	21,36
2019	52,3	-25,7	22,1	-34,8	13,9
за 2013-2019 рр.	10,5	-1,57	5,24	-3,31	10,86

\* Розраховано авторами.

Таблиця 6

**Вплив внутрішніх складових на зміну інтегрального показника якості трудового життя ( $I_{ЯТЖ}$ ) з урахуванням суб'єктивної складової, % до попереднього року\***

Роки	Умови формування та забезпечення	Зайнятість та ринок праці	Доходи та заробітна плата	Умови та безпека праці	Самооцінка ЯТЖ	Темп зміни (+, -) $I_{ЯТЖ}$
2014	-5,48	-5,0	-2,95	10,1	11,24	8,0
2015	-4,3	-4,51	-2,33	-8,56	-4,28	-21,4
2016	2,05	-1,74	1,024	-0,512	0,1024	4,4
2017	5,32	2,66	2,51	-2,01	7,82	16,3
2018	7,81	2,26	4,93	1,64	5,76	22,4
2019	4,0	-1,965	1,665	-2,66	3,43	4,47
за 2013-2019 рр.	9,30	-1,39	4,62	-2,63	21,0	30,9

\* Розраховано авторами.

Так, за весь термін, що досліджується, основними чинниками підвищення ЯТЖ є складові, які найбільшою мірою залежать від загальної економічної ситуації в країні. Насамперед це загальні умови формування та забезпечення певного рівня якості трудового життя та позитивні зміни, що пов'язані зі зростанням заробітної плати та доходів населення. У загальному прирості  $I_{\text{ЯТЖ}}$  на 31%, майже 14% забезпечує позитивна динаміка індикаторів безпосередньо за цими складовими. Але найбільший позитивний вплив на загальне зростання рівня ЯТЖ має суб'єктивна складова, яка визначається на підґрунті самооцінки респондентами якості трудового життя. Майже дві третини загального підвищення рівня пов'язано з позитивною динамікою самооцінок визначених індикаторів (табл. 6).

Основні чинники стримування зростання рівня ЯТЖ сформувалися за складовою «Зайнятість та ринок праці», а також «Безпека та умови праці». У результаті їхнього впливу на 4–5% зменшився рівень ЯТЖ за період, що досліджується. За складовою «Умови та безпека праці» практично щорічно внутрішні індикатори стримували можливе покращення ЯТЖ. Незважаючи на незначне коливання кількості травмованих на виробництві протягом 2014–2019 рр. суттєво зріс рівень тяжкості травм, що й є основним чинником зниження якості трудового життя.

Серед індикаторів складової «Зайнятість та ринок праці» основні дестимулятори забезпечення якості трудового життя – це високі показники мобільності робочої сили, особливо коефіцієнти зі звільнення, знижується як загальний рівень зайнятості, так і частка зайнятих на великих підприємствах з одночасним значним зростанням неповної зайнятості. Збільшується частка зайнятих за професійними групами, що не відповідають спеціальності згідно з дипломом. Суттєве зменшення штатного контингенту одночасно супроводжується зростанням нестандартної та неформальної зайнятості. Загалом простежується позитивна динаміка змін у формуванні нової якості трудового життя.

## Висновки

Розроблене науково-методичне забезпечення оцінювання рівня ЯТЖ дає можливість відстежити зміни якості трудового життя за умови цифровізації економіки. За відсутності як статистичної, так і соціологічної інформації щодо обсягів дистанційної та інших сучасних форм зайнятості в країні, умов та наслідків такої зайнятості в контексті забезпечення гідних умов праці та задовільної чи високої якості трудового життя це є певним науковим здобутком.

Згідно з розрахунками рівень цифровізації економіки та її вплив на зміну соціально-трудова відносин і сфери праці щодо формування нової якості трудового життя незначний, а окремі вияви мають точковий та розрізнений характер. Відповідно практично відсутня інформація щодо впливу цих процесів на трансформацію соціально-трудова сфери. Незважаючи на наведені об'єктивні обставини, визначені закономірності зміни рівня ЯТЖ дають можливість ідентифікувати «больові» точки або точки біфуркації, які сьогодні однозначно є чинниками стримування підвищення якості трудового життя, зокрема поширення нестандартної, часткової та неповної зайнятості, що за змістом визначається як приховане безробіття. Загалом ці процеси супроводжуються прекарізацією зайнятості.

Суттєвим дестимулювальним чинником є також невідповідність освітнього та професійного рівня працівників вимогам працедавців, що визначається зростанням частки працівників, які зайняті за професійними групами, що не відповідають спеціальності згідно з дипломом.

Негативною є тенденція зростання тяжкості виробничого травматизму та відсутні зміни до зменшення його обсягів.

Загалом простежується незначне покращення якості трудового життя за останні сім років, яке коливається в межах доволі помірного рівня. Переважно позитивна тенденція у зміні якості трудового життя пов'язана не з позитивними змінами в сфері праці та соціально-трудова відносин, а зумовлена незначним похваленням економічної ситуації в країні та оптимістичними настроями людей. Ці позитивні зміни доцільно посилити та використати в умовах цифровізації для становлення нової якості життя в процесі попередження та мінімізації ризиків для розвитку трудового потенціалу України.

### Список використаної літератури

- Андреева Е. Л., Полякова Т. В. (2013). Оценка качества трудовой жизни части населения регионов России. *Экономика региона*. № 3. С. 91–98.
- Богатыренко З. С. (2007). Международная организация труда. Концепции, документы, материалы. Москва : Дело и сервис. 752 с.
- Державна служба статистики України (2019). Витрати і ресурси домогосподарств України у 2018 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України). Статистичний збірник. Ч. I. Київ. 379 с.
- Державна служба статистики України (2021). Витрати і ресурси домогосподарств України у 2020 році (за даними вибіркового обстеження умов

- життя домогосподарств України). Статистичний збірник. Ч. I. Київ. 449 с.
- Державна служба статистики України (2019). Економічна активність населення України 2018. Стат. збірник. Київ. 205 с.
- Державна служба статистики України (2019). Праця України у 2018 році. Статистичний збірник. Київ : ТОВ «Бук-Друк». 242 с.
- Державна служба статистики України. (2020). Праця України у 2019 році. Статистичний збірник. Київ : ТОВ «Август Трейд». 267 с.
- Державна служба статистики України (2020). Робоча сила України 2019. Статистичний збірник. Київ. 194 с.
- Державна служба статистики України (2020). Самооцінка домогосподарствами України рівня своїх доходів (за даними вибіркового опитування домогосподарств, проведеного у січні 2020 року). Статистичний збірник. Київ.
- Державна служба статистики України (2018). Травматизм на виробництві в Україні у 2017 році. Статистичний збірник. Київ. 132 с.
- Державна служба статистики України (2020). Умови праці працівників у 2019 році. Статистичний збірник. 37 с.
- Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник / за наук. ред. д-ра. екон. наук, проф. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2009. 711 с.
- Ершов С. А., Радченкова В. И. (2001). Демократия на производстве: практика передовых стран Запада. Москва : Наука. 157 с.
- Зонова О. В., Нехода Е. В. (2019). Методический подход к измерению качества трудовой жизни работников: региональный аспект. *Вестник Томского университета. Экономика*. № 46. С. 92–107.
- Інститут соціології НАН України (2020). Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. Вип. 7 (21); за ред. В. М. Ворона, М. О. Шульга. Київ. 547 с.
- Ким М., Кирпач А. (2019). Нестандартная занятость (precarious employment), ее роль и последствия. *Адаптивне управління: теорія і практика*. Сер.: Економіка. Вип. 6 (12).
- МОП (2013). Декларація соціальної справедливості: гідна праця та соціальний захист від 19 лютого 2013 р.
- Соціальні та трудові чинники сталого економічного зростання: можливості й механізми активізації : монографія / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, Л. Л. Шамілева, О. В. Панькова, О. О. Хандій, О. Ю. Касперович та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2020. 464 с.

- Хандій О. О. (2019). Соціальні ресурси розвитку економіки: важелі державного регулювання : монографія. Київ: НАН України, Ін-т економіки пром-сті. 436 с.
- Шаульська Л. В. (2005). Стратегія розвитку трудового потенціалу України. Донецьк : НАН України, Ін-т економіки промисловості. 502 с.
- Шваб К. (2016). Четвёртая промышленная революция. «Эксмо». 138 с. (Top Business Awards)
- Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза : монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська та ін. ; НАН України. Ін-т економіки промисловості. Донецьк, 2006. 208 с.
- Nayak, T., Sahoo, C. K., Mohanty, P. K., & Sundaray, B. K. (2016). HR interventions and quality of work life of healthcare employees: an investigation. *Industrial and Commercial Training*, 48(5), 234–240. doi:10.1108/ict-02-2015-0019 (2) (PDF) *Quality of Work Life: A Conceptual Model*. Available from: [https://www.researchgate.net/publication/327987586\\_Quality\\_of\\_Work\\_Life\\_A\\_Conceptual\\_Model](https://www.researchgate.net/publication/327987586_Quality_of_Work_Life_A_Conceptual_Model) [accessed Sep 01 2021].
- Rai, G. S. (2015). Organizational Justice and Quality of Working Life: A Road That Leads to a Virtuous Organization. *Journal of Social Service Research*, 41(2), 269–294. <http://doi.org/10.1080/01488376.2014.987942> (2) (PDF) *Quality of Work Life: A Conceptual Model*. Available from: [https://www.researchgate.net/publication/327987586\\_Quality\\_of\\_Work\\_Life\\_A\\_Conceptual\\_Model](https://www.researchgate.net/publication/327987586_Quality_of_Work_Life_A_Conceptual_Model) [accessed Sep 01 2021].
- Fontinha, R., Van Laar, D., & Easton, S. (2016). Quality of working life of academics and researchers in the UK: the roles of contract type, tenure and university ranking. *Studies in Higher Education*, 507. 1–18. <http://doi.org/10.1080/03075079.2016.1203890> (2) (PDF) *Quality of Work Life: A Conceptual Model*. Available from: [https://www.researchgate.net/publication/327987586\\_Quality\\_of\\_Work\\_Life\\_A\\_Conceptual\\_Model](https://www.researchgate.net/publication/327987586_Quality_of_Work_Life_A_Conceptual_Model) [accessed Sep 01 2021].
- Talib, M. S., Hamid, A. B., & Chin, T. A. (2015). Motivations and limitations in implementing Halal food certification: a Pareto analysis. *British Food Journal*, 117(11), 2664–2705 (2) (PDF) *Quality of Work Life: A Conceptual Model*. Available from: [https://www.researchgate.net/publication/327987586\\_Quality\\_of\\_Work\\_Life\\_A\\_Conceptual\\_Model](https://www.researchgate.net/publication/327987586_Quality_of_Work_Life_A_Conceptual_Model) [accessed Sep 01 2021].

Стаття одержана: 30 серпня 2021 року.  
Стаття рецензована: 06 вересня 2021 року.  
Стаття прийнята: 09 вересня 2021 року.