

## **ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ЯК ПОКАЗНИК РІВНЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

В умовах формування та становлення соціально орієнтованої економіки в Україні, розвиток якості трудового життя є особливо актуально на сьогоднішній день. Адже участь людини в економічній діяльності характеризується її потребами і можливостями їх задоволення, які обумовлені характеристиками людського потенціалу: здоров'ям, моральністю, творчими здібностями, освітою та професіоналізмом.

Таким чином, людина в ринковій економіці виступає, з одного боку, як споживач економічних благ, вироблених організаціями, а з іншого – як володар здібностей, знань і навичок, необхідних організаціям, державним та громадським органам.

Тому сучасні завдання людського розвитку потребують з поміж іншого забезпечення умов використання трудового потенціалу, що узагальнено втілюються у категорії „якість трудового життя”. Саме якість трудового життя забезпечує поєднання інтересів, які часто є взаємовиключними [2, с. 87].

Категорія „якість трудового життя” в економічній літературі є новою та недостатньо розвиненою. Включення цього терміну у систему наукових понять сприяли роботи класиків економічної думки – М. Вебера, Р. Арона, Дж.К. Гелбрейта, Е. Дюркгейма, Е. Мейо, А. Маслоу, М. Гакта, А. Фейоля, Г. Беккера Р. Уолтом, Л. Девіс, П. Гербер, В. Хіллард та ін. Останні безпосередньо досліджували зміст даного поняття. Згідно їхніх поглядів на якість трудового життя обґрунтовано три контекстних напрями інтерпретації сутності категорії: як компонента і чинника людського розвитку, як стимулюючого фактора продуктивності праці та як умови забезпечення економічного зростання і соціального розвитку людини в праці.

Українські вчені І.Ф. Гнибіденко, О.А. Грішнова, Т.А. Заєць, А.М. Колот, Н.Д. Лук'яненко, О.Ф. Новікова та інші в своїх наукових працях і дослідженнях охоплюють різні аспекти трудового життя людини.

Огляд та узагальнення наукових праць і публікацій, що з'явилися в останні роки, свідчать про велику зацікавленість науковців і практиків у дослідженні якості трудового життя. Одні автори оцінюють сучасний стан якості трудового життя, інші розглядають питання покращення стану якості трудового життя, на основі аналізу трудового життя населення певного міста, регіону, країни.

Якість трудового життя можна розглядати на різних рівнях: з позиції працівника, підприємця і суспільства в цілому, що характеризується певними показниками [2, с. 95].

Розглянемо коротко кожен з цих рівнів та охарактеризуємо їх складові. Так з позиції працівника виділяють такі показники:

1. Задоволеність працею, адже цей показник характеризує сам процес праці, оплату праці, просування по службі, рівень винагород, які задовольняють працівника, та дають змогу максимально реалізувати здібності та творчий підхід до справи.

2. Наявність стресових ситуацій, події, які характеризується певним набором факторів ризику на підприємстві, що може вплинути на роботу працівника в цілому та на рівень продуктивності праці. Їх відсутність забезпечує комфортабельні умови трудової діяльності людини.

3. Умови праці, бо це сукупність факторів зовнішнього середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці. Умови праці мають бути безпечними та відповідати вимогам охорони праці.

4. Психологічний клімат, притаманний певному колективу стійкий психічний настрій, який здійснює значний вплив на взаємини людей, їх ставлення до праці та навколишнього середовища. Сприятливий морально-психологічний клімат є основою формування та розвитку стійкого колективу на основі взаємодопомоги, доброзичливості, що забезпечує високі результати праці.

5. Змістовність праці – це насиченість праці розумовою діяльністю, вираз складності, різноманітності виконуваних трудових функцій, інтелектуально-психологічна характеристика праці. Вона є більш цікавою для людини, потребує додаткових знань та забезпечує можливості росту, покращення добробуту працівника.

Для оцінки якості трудового життя на підприємстві є важливою позиція роботодавця, охарактеризуємо складові рівня якості трудового життя з його позиції. Так, зокрема: ефективність праці, плінність кадрів, трудова дисципліна, число конфліктів, я також показник відчуження праці.

6. Ефективність праці – це співвідношення між результативністю праці і величиною витрат (у тому числі мірою раціонального використання ресурсів).

7. Плінність кадрів, відображає процес звільнення працівників із організації за власним бажанням, за прогули та інші порушення трудової дисципліни. Якщо оцінювати цей процес з точки зору особистості, то він є прийнятним і зрозумілим: людина має право та змінює своє місце роботи, якщо воно її не влаштовує чи не задовольняє її якихось потреб.

8. Трудова дисципліна, тобто сукупність правових норм, котрі регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників і власника або уповноваженого ним органу, визначають види заохочень за успіхи у праці.

9. Число конфліктів – це показник, який відображає психологічний клімат у трудовому колективі, та згуртованість або незгуртованість персоналу.

10. Відчуження праці, відбиває ця категорія процес перетворення діяльності людини і результатів цієї діяльності в

самостійну силу, що панує над нею і ворожа їй, і пов'язане з цим перетворення людини з активного суб'єкта на об'єкт соціально-трудових відносин і суспільного процесу в цілому.

З позиції держави якість трудового життя передбачає наступні складові:

– якість і рівень життя, рівень якості робочої сили, соціальна адаптація, показник задоволеністю працею [1, с. 78].  
– якість і рівень життя – це економічна категорія і соціальний стандарт, що характеризує ступінь задоволення фізичних і соціальних потреб людей. Основними компонентами стандарту рівня життя є: здоров'я, харчування і доходи населення, житлові умови, домашнє майно, платні послуги, культурний рівень населення, умови праці та відпочинку, а так само соціальні гарантії та соціальний захист найбільш вразливих громадян.

– рівень якості робочої сили – це сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці й включають в себе кваліфікацію та особисті якості працівника: стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, вмотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність тощо.

– соціальна адаптація – пристосування індивіда до умов соціального середовища, формування адекватної системи відносин із соціальними об'єктами, рольова пластичність поведінки, інтеграція особистості у соціальні групи, діяльність щодо освоєння стабільних соціальних умов, прийняття норм і цінностей нового соціального середовища, форм соціальної взаємодії. Адаптація може здійснюватись у формі акомодатії (повного підпорядкування вимогам середовища без їх критичного аналізу), конформізму (вимушеного підпорядкування вимогам середовища) та асиміляції (свідомого й добровільного прийняття норм та цінностей середовища на основі особистісної солідарності з ними). Адаптація пов'язана з прийняттям індивідом різних соціальних ролей, адекватним відображенням себе і своїх соціальних зв'язків.

– показники задоволеністю життям – показник, що характеризує рівень задоволеності працівників заробітною платою, преміями, соціальними пільгами та іншими гарантіями [3, с. 47].

Отже, якість трудового життя – це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя, і дають змогу врахувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо). Це поняття відображає міру задоволеності важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: навч. посібн. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
2. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. метод. посібник для самост. вивч. дисц. / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2001. – 158 с.
3. Компанієць В.В. Якість трудового життя управлінців / В.В. Компанієць. – К.: КНЕУ, 2009 – 76 с.