

Корзун В. П., студент V курсу ФЕМ, УПм-1
Науковий керівник: ст. викл. Маслова С.О.
Житомирський державний технологічний університет

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ЯК ІНТЕГРАЛЬНИЙ ПОКАЗНИК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПІДПРИЄМСТВА

Якістю трудового життя можна вважати задоволеність досягнутими результатами у сфері праці і відповідність їх рівня поставленим цілям у певний період життєдіяльності. Поняття трудового життя людей відрізняється від поняття якості життя взагалі, тому що друге поняття визначається за всіма аспектами існування людини: сім'я, трудова діяльність, навчання, неробочий час, відпочинок, розваги і т.д.

Якість трудового життя є інтегральним показником, що відбиває рівень соціально-трудова відносин. На цей рівень впливають економічні, соціальні, демографічні, географічні, екологічні інші умови, що забезпечують раціональне використання трудового потенціалу. Якість трудового життя буде тим вищою, чим більш об'єктивні і суб'єктивні умови праці забезпечують плідне використання розумових і фізичних здібностей, при якому людина отримує задоволення. Підвищенню якості трудового життя сприяє справедлива система мотивації праці.

Оцінка стану і ступеня розвитку соціально-трудова відносин – складне і важливе завдання. Тривалий науковий пошук адекватної системи критеріїв для такої оцінки привів спеціалістів до висновку про доцільність використання показників якості трудового життя як індикаторів розвиненості соціально-трудова відносин.

Соціально-трудова відносини на підприємстві – це система взаємних погоджень, компромісів, угод і договорів між роботодавцями і найманими працівниками за участю держави.

Рівень розвитку та ефективність реалізації соціально-трудова відносин характеризує якість трудового життя.

Якість трудового життя – 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.

Сформована роз'єднаність поглядів і підходів до розгляду категорії «якість трудового життя» у науковій і навчальній літературі, оцінці взаємозв'язку даної категорії з категоріями «трудова потенціал», «трудова процес» і «соціально-трудова відносини», до систематизації і класифікації факторів, що впливають на формування якості трудового життя, послужили підставою для розробки класифікації на основі систематизації існуючих раніше класифікацій.

Як показує логічний аналіз, на якість трудового життя може впливати безліч факторів, одна частина з яких сприяють підвищенню якості трудового життя, інша частина може перешкоджати його зростанню, а в певних випадках і знижувати вже існуючий рівень якості трудового життя. У свою чергу, якість трудового життя, безсумнівно, впливає на розвиток, трудового процесу, соціально-трудова відносини і в підсумку на якість життя взагалі.

Традиційно прийнято підрозділяти усі фактори за такими ознаками: зовнішні і внутрішні; основні і додаткові (другорядні); об'єктивні і суб'єктивні.

Підрозділяючи фактори формування якості трудового життя на дві великі групи: техніко-організаційні та соціально-економічні фактори, важко вирішити яка з цих двох груп може розглядатися в якості основної, особливо в сучасних соціально-економічних умовах. Якщо враховувати те, що науково-технічний прогрес, розвиток техніки і технології завжди були визначальними в розвитку суспільства, то звичайно пріоритет повинен належати першій групі факторів і, перш за все, техніко-технологічним факторам, які входять до неї.

На організацію праці, як один з найважливіших факторів її якості, вказує більшість економістів. Нові прогресивні форми організації праці, безумовно, дозволяють вирішувати проблеми адаптації процесу праці до зростаючих потреб людини, що є неодмінною умовою забезпечення більш високої якості трудового життя на робочих місцях.

У той же час на якість трудового життя негативно впливають різні порушення нормального ходу трудового процесу. Збої в ньому ведуть до порушення його ритмічності, втрат робочого часу, відхилень від вимог технології. Понаднормові роботи в поєднанні з частими простоями, використання працівників не за спеціальністю, є однією з головних причин незадоволеності працею і, отже, призводять до зниження якості трудового життя.

Група соціально-економічних факторів представляється не менш значущою завдяки зростанню ролі цих чинників у сучасних умовах. Розподіл цієї комплексної групи факторів на економіко-правові та соціально

індивідуальні ми вважаємо умовним, але необхідним. Такий розподіл дозволяє розмежувати і більш детально дослідити вплив окремих чинників та їх комплексу в межах групи на якість трудового життя.

Економіко-правові фактори включають в себе комплекс законодавчих актів і нормативних матеріалів, які в сучасних умовах динамічного розвитку економіки постійно змінюються і доповнюються. На державу в ринковій економіці покладається важливе завдання щодо захисту прав громадян, оскільки сучасне суспільство немислимо без налагодженої правової системи і влади закону. Закони забезпечують права власності, обмежують владу монополій, захищають права споживачів, інтелектуальну власність і т.д. У сфері праці провідна роль відводиться трудовому кодексу. Комплекс робіт по законотворчості покликаний створювати більш стабільну обстановку в країні, сприяти більш швидкому економічному зростанню.

У групу соціально-індивідуальних факторів об'єднані фактори, покликані забезпечити працівникові необхідні соціальні гарантії, як в період його трудової діяльності, так і за її межами, збереження здоров'я протягом всього життя, можливість постійно підвищувати освітній та професійно-кваліфікаційний рівень.

Таке поєднання факторів соціальної спрямованості, доповнене особистісними характеристиками, необхідними при виконанні конкретних видів робіт, на нашу думку, повинно позитивно відбиватися на трудової активності працівника. Можливість професійного зростання, впевненість у майбутньому, хороші взаємини в трудовому колективі, усвідомлення соціальної корисності роботи, інтерес до виконуваних робіт в сукупності покликані забезпечити працівникові таку задоволеність працею, при якій робота в даному колективі може стати для нього життєвою необхідністю.

Якість трудового життя передбачає наявність можливостей для максимального використання трудового потенціалу працівника та розвитку його здібностей. Якість трудового життя як сукупність властивостей, що характеризують умови виробничого життя, дають змогу реалізувати інтереси працівників.

Якість трудового життя на практиці виражає сукупність умов, що визначають міру ефективної реалізації трудового потенціалу суспільства в цілому, підприємства і кожної окремої людини зокрема, а значить і міру успіху всієї суспільної системи.

Висока якість трудового життя характеризується такими показниками:

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