

витию целого биотехнологического кластера; дальнейшее развитие получит и проект производства биоэнергетики [3]. Это означает, что у потребительской кооперации Белгородской области появляются новые конкуренты на рынке труда. Следовательно, возрастает роль стимулирующей функции заработной платы в организациях потребительской кооперации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда [Электронный ресурс] : учеб. для вузов / Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 407 с. – Режим доступа: http://javascript:fl_Command. – Назва з титул. екрана.
2. Белавин Д. Я. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда в инновационной экономике : дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / Белавин Д. Я. – Казань, 2008. – 169 с.
3. Департамент агропромышленного комплекса Белгородской области Определена стратегия развития региона на 2013 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://belapk.ru/events/opredelena_strategiya_razvitiya_regiona_na_2013_god. – Назва з титул. екрана.
4. Информация о реализации приоритетного национального проекта «Развитие АПК» в Белгородской области в 2007 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://belapk.ru/filemanager/download/79>. – Назва з титул. екрана.
5. Новости Белгорода и Белгородской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://belgorod.bezformata.ru/listnews/zarabotnaya-plata-v-belgorodskoj-oblasti/9769478>. – Назва з титул. екрана.
6. Рофе А. И. Экономика труда : учебник / Рофе А. И. – М. : Кнорус, 2010. – 400 с.
7. Рынок труда и доходы населения [Электронный ресурс] : учеб. пособие / под общ. ред. Н. А. Волгина. – Режим доступа: <http://www.bibliotekar.ru/rynok-truda-i-dohody/67.htm>. – Назва з титул. екрана.
8. Рынок труда : учеб. для вузов / ред. : Буланов В. С., Волгин Н. А. – 3-е изд., перер. и доп. – М. : Экзамен, 2007. – 480 с.
9. Экономический портал Белгородской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://imc-bel.ru/public.cms/default.asp...> – Назва з титул. екрана.

УДК 331.5

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ И РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

О. В. Бербено, кандидат экономических наук

В структуре качества жизни особую роль играет качество трудовой жизни, ибо труд играет исключительно важную роль в развитии человеческого общества и человека. Благодаря труду многих предшествующих поколений людей сформировалась современная цивилизация, накоплен огромный потенциал производительных сил и общественное богатство.

Особенное значение и актуальность приобретают проблемы формирования качества трудовой жизни и его взаимосвязи с характером

и развитием социально-трудовых отношений. Это связано с изменением содержания самого труда, роста в нем интеллектуальной составляющей, а также с усложнением системы социально-трудовых отношений, расширением в них тенденций гуманизации и социализации.

В настоящее время вопрос определения сущности качества трудовой жизни и способов его оценки не получил еще комплексного освещения в научной литературе. Наличие разнообразных определений и трактовок механизмов реализации качества трудовой жизни

ни является дополнительным аргументом, что свидетельствует о необходимости дальнейшего развития теории и методологии изучения качества трудовой жизни.

Социально-трудовые отношения – это социальная организация труда, которая охватывает способы включения работника в трудовой процесс, характер распределения результатов труда и механизмы обеспечения эффективности, стабильности и комфортности трудового процесса. Роль и значимость социально-трудовых отношений в жизни общества обуславливает необходимость более пристального анализа влияния качества жизни на развитие социально-трудовых отношений.

Проблема качества трудовой жизни и социально-трудовых отношений в последние годы получила дополнительную актуальность посредством рассмотрения концепции «Достойного труда» [4–6], а также как составляющий элемент более емкого понятия качества жизни [1, 2, 9].

Целью статьи является анализ определяющего воздействия качества трудовой жизни на возможности для каждого трудоспособного человека достойно реализовать себя в трудовой деятельности посредством раскрытия содержания понятия «качество трудовой жизни» и его взаимосвязи с понятием «социально-трудовые отношения».

Социально-трудовые отношения в экономической литературе часто рассматриваются как комплекс взаимоотношений между наемными работниками, работодателями и государством, связанных с регулированием использования рабочей силы или качеством трудовой жизни. Мы исходим из того, что категории «социально-трудовые отношения» и «качество трудовой жизни» близкородственные, тесно взаимосвязанные между собой. Безусловно, качество трудовой жизни является главной составляющей развития социально-трудовых отношений, ведущим критерием и интегральным показателем эффективности их развития. Социально-экономические отношения могут быть гармоничными и эффективными только в случае обеспечения высокого качества трудовой жизни. Рассмотрим сущность этих двух важнейших категорий.

Социально-трудовые отношения являются ключевым элементом любой экономической системы. Социально-экономические отношения являются, по сути, парадигмой социально-экономического развития, от их характера и содержания зависит производительность труда, совокупный общественный продукт, социальное благополучие, качество не только трудовой жизни, но и жизни всего общества в целом. Они определяют способ жизни людей, всю систему и структуру общественных отношений и, можно без преувеличения сказать, развитие всех сфер человеческой жизнедеятельности. Уровень развития социально-экономических отношений является определяющим в социально-экономическом развитии страны.

Социально-трудовые отношения являются краеугольным камнем всей системы отношений в обществе. Они формируются и проявляются во время создания материальных и нематериальных благ и услуг, в процессе которых одновременно и всегда является и взаимодействием между человеком и природой, и взаимодействиями между людьми в ходе и по поводу производства. Следовательно, именно труду принадлежит первенство в отношениях между трудом и капиталом. Только непосредственно труд делает возможным реальное соединение рабочей силы и факторов производства, и именно в процессе труда формируется особая система отношений, которая является основой, стержнем общественных отношений [6, с. 105].

Качество трудовой жизни – это интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека через его трудовую деятельность. Оно также характеризует экономическое развитие общества. Качество трудовой жизни может быть реализовано только через социальные взаимоотношения в производственной сфере. На качестве трудовой жизни отражаются все изменения, происходящие в социально-трудовой сфере и влияющие на жизнь людей.

Качество трудовой жизни неразрывно связано с качеством жизни и возможностью личностного развития человека согласно его

духовным, нравственным, национальным и интеллектуальным потребностям. Большую часть своей жизни человек занят трудом, в котором реализуются его способности и с помощью которого удовлетворяются его материальные и духовные потребности. Всю жизнедеятельность человека принято сводить к четырем сферам: трудовая жизнь, потребительская жизнь, духовная жизнь, семейно-родовая жизнь; и именно трудовая жизнь занимает доминирующее положение [8, с. 9].

Качество трудовой жизни – это «определенный комплекс факторов, характеризующих объективные параметры жизнедеятельности субъектов в труде» [11, с. 46].

Концепция качества трудовой жизни основывается на создании условий, обеспечивающих оптимальное использование трудового потенциала человека. Качества трудовой жизни – это общечеловеческое движение в сторону создания условий, препятствующих процессу отчуждения труда, восстановления целостности культуры, возвышения человека как самостоятельной творческой личности.

Качество трудовой жизни характеризует условия и организацию труда в самом широком смысле этого слова, формирующих реализацию интересов работника и использования его способностей (интеллектуальных, творческих, моральных, организаторских и др.). Глубинным сущностным основанием категории качество трудовой жизни являются человеческие потребности и степень их удовлетворения в процессе труда и опосредованно через труд.

Качество трудовой жизни следует рассматривать как систему взаимосвязанных и взаимодействующих между собой и внешней средой элементов. Характеристики качества трудовой жизни создают реальную картину только в своей совокупности, невозможно оценивать качество трудовой жизни только по некоторым его элементам. В этом проявляется множественность (или полиобъектность) данной категории. На качество трудовой жизни влияют все характеристики и параметры развития социально-трудовой сферы и социально-трудовых отношений. В этом проявляется интегральный характер категорий «качество

трудовой жизни» и «социально-трудовые отношения».

Наиболее значимыми для определения сущности качества трудовой жизни являются следующие элементы: качественные условия и содержание труда, достойное место работы, возможность профессионального роста, безопасные условия труда, полезность труда, социально-бытовая инфраструктура предприятия, уровень организации и содержательности труда, справедливое вознаграждение за труд, правовая защищенность работника.

Категория «качество трудовой жизни» является сложной и многоуровневой, так как понятие «качество» и критерии его оценки зависят от исходного уровня развития и удовлетворения потребностей, а также от уровня развития социально-трудовых отношений. Системообразующий характер качества трудовой жизни проявляется в распространении ее действия на все элементы формирования и развития социально-экономических отношений и социально-трудовой сферы в целом. Она отражает взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений в сфере формирования и развития качества трудовой жизни.

Анализ современной научной литературы, посвященной проблеме качества трудовой жизни, позволил сделать предварительную оценку и выделить три основных подхода к ее оценке:

- 1) метод абсолютной оценки, основанный на сопоставлении с едиными критериями;
- 2) метод абсолютной оценки, учитывающий частные и локальные критерии;
- 3) метод субъективной оценки, основанный на анализе ощущений, которые возникают у наемных работников в связи с различными аспектами трудовой жизни [7].

Не останавливаясь подробно на вышеперечисленных подходах к оценке КТЖ (это отдельная тема рассмотрения), обратим внимание на то, что в категории достойный труд представлены все основные аспекты КТЖ и, следовательно, каждый из подходов оценки КТЖ способен дать достаточно полное представление о нем.

Важнейшим показателем качества трудовой жизни, как, собственно, и достойного тру-

да, является «содержание труда». Содержание труда - это функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса. Эта категория включает степень ответственности и сложности труда, уровень технических возможностей, соотношение исполнительских функций, уровень технической оснащенности, степень разнообразия трудовых функций и т. д. Расширение и усложнение содержания труда создает предпосылки роста уровня образования, повышения квалификации, развитию способностей человека, то есть обуславливает наполняемость трудовой жизни процессом развития человеческого потенциала. Это ключевой фактор, характеризующий возможности развития и самореализации личности в процессе труда. Содержание труда влияет на отношение к нему, удовлетворенность им и, в результате, на уровень производительности труда и производительных сил.

Также определяющее значение в системе показателей качества трудовой жизни (как и достойного труда) играют условия труда. В процессе труда на человека воздействует большое число внешних и внутренних производственных факторов, совокупность которых называют условиями труда. Под условиями труда понимается совокупность факторов, оказывающих влияние на функциональное состояние человека, его работоспособность, здоровье, развитие его личностных качеств, его отношение к труду и эффективность трудовой деятельности. Условия труда формируются в процессе производства, но создают предпосылки и для развития человека как личности вне производственной сферы.

Важнейшими факторами, определяющими взаимодействие качества трудовой жизни и социально-трудовых отношений, являются социокультурные традиции и трудовая этика. Под трудовой этикой следует понимать сложившиеся стереотипы поведения работников, их нравственные и ценностные установки, ментальные особенности, которые оказывают влияние на трудовую деятельность. Социально-трудовые отношения в своем развитии опираются на трудовые традиции, сформиро-

ванные предшествующими поколениями, и те регулирующие институты, которые были созданы системой ранее. Традиции и обычаи, сформированные многовековой трудовой культурой и ментальными особенностями нации, создают линию преемственности в развитии социально-трудовых отношений. Но в переломные моменты развития, в условиях трансформации экономических систем такая преемственность может быть легко разрушена. Создание новой социокультурной модели социально-трудовых отношений требует больших усилий государства и общества и длительного периода времени. Деструктивные процессы всегда происходят быстрее, а процесс перестройки и модернизации является очень емким как во временном аспекте, так и в ресурсном.

Особо острой проблемой в условиях постмодернизма, свидетельствующей о снижении качества трудовой жизни является проблема отчуждения, которая характеризуется настроениями бессмысленности, бесперспективности и обособленности в отношении к труду. Отчуждение труда означает, что люди перестают ценить труд как процесс, как возможность самореализоваться и самоутвердиться в жизни. Д. Богиня и М. Семикина определяют отчуждение труда как процесс потери работником интереса к трудовой деятельности, которая перестает быть эффективным способом удовлетворения его потребностей [3, с. 91]. Отчуждение труда вызывает трудовую апатию, нежелание трудиться качественно и эффективно, что, в свою очередь, приводит к потере квалификации и навыков работниками и снижению производительности их труда. Эти и многие другие социально-экономические последствия отчуждения труда приводят к нарушению гармоничного единства трудовой жизни человека и его развития, к снижению человеческого и интеллектуального потенциала работника, к суженному типу общественного воспроизводства. Таким образом отчуждение труда деструктивно влияет на всю совокупность социально-экономических отношений и развитие страны в целом.

Качество трудовой жизни как сложная полиемкая категория, в свою очередь, является

составной подсистемой качества жизни общества. А это означает, что они не только переплетаются, взаимодействуют, взаимовыражают друг друга, но, самое главное, выражают однонаправленность развития, связанного с человеческим развитием, с качественными изменениями как нашего представления, так и реального, практического осуществления более высоких стандартов этого развития.

Вместе с тем считаем, что качество трудовой жизни является ядром. Тем системообразующим элементом, от которого зависит качество жизни в целом. Вот почему важно сегодня продолжить теоретические разработки содержания и оценки качества трудовой жизни, выявление причин его низкого уровня в экономике Украины, выработку практических рекомендаций по совершенствованию мотивации повышения активности и эффективности трудовой деятельности как материальной и нравственной основы повышения качества трудовой жизни, что, в свою очередь, будет содействовать гармонизации социально-трудовых отношений.

Актуализация теоретических разработок качества жизни и, соответственно, качества трудовой жизни обусловлена тем, что исторически и логически повышение качества жизни осуществляется через и посредством повышения качества трудовой жизни. В соответствии с научно-техническим прогрессом условия протекания трудовой жизни усложняются и качественно повышаются. Однако этот процесс протекает крайне неравномерно и противоречиво.

Обеспечение высоких стандартов и качества трудовой жизни для Украины сегодня не только пожелание, но и требование времени, необходимое условие формирования конкурентоспособной и высокоэффективной экономики XXI в.

ЛИТЕРАТУРА

1. Айвазян С. А. Анализ синтетических категорий качества жизни населения субъектов Российской Федерации: их измерение, динамика, основные тенденции / С. А. Айвазян // Уровень жизни населения регионов России. – 2002. – № 11. – С. 5–40.
2. Бобков В. Н. Качество жизни: вопросы теории и практики / В. Н. Бобков, П. С. Масловский-Мстиславский, Н. С. Маликов. – М. : Всеросс. центр уровня жизни, 2000. – 284 с.
3. Богиня Д. П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д. П. Богиня, М. В. Семікіна ; ВО НАН України, Ін-т економіки. – К. : Шторм, 2003. – 382 с.
4. Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость. Доклады и тезисы докладов Круглого стола в XXI веке / под ред. Р. П. Колосовой. – М. : Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005. – 422 с.
5. Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее. – Женева : Международное бюро труда, 2008. – 43 с.
6. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. ; за наук. ред. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
7. Зонова О. В. Качество трудовой жизни: определение и критерии оценки [Электронный ресурс] / О. В. Зонова // Проблемы современной экономики. – 2010. – № 3. – Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3213>. – Назва з екрана.
8. Мстиславский П. С. Вопросы теории и методологии анализа качества жизни / П. С. Мстиславский // Уровень жизни населения регионов России. – 2002. – № 2. – С. 5–17.
9. Справедливая глобализация: Роль МОТ. Доклад Генерального директора о Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации учрежденная МОТ. – Женева : Международное бюро труда, 2004. – 75 с.
10. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. ; за наук. ред. А. М. Колота. – К., 2010. – 348 с.
11. Янковская В. И. Основные составляющие качества трудовой жизни / В. И. Янковская // Стандарты и качество. – 2003. – № 2. – С. 46–47.