



РОЛЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ

М.Абдурахманова

и.ф.н., доцент, ФерГУ

К.Хонкелдиева

старший преподаватель (PhD), ФерГУ

Д.Юлдашева

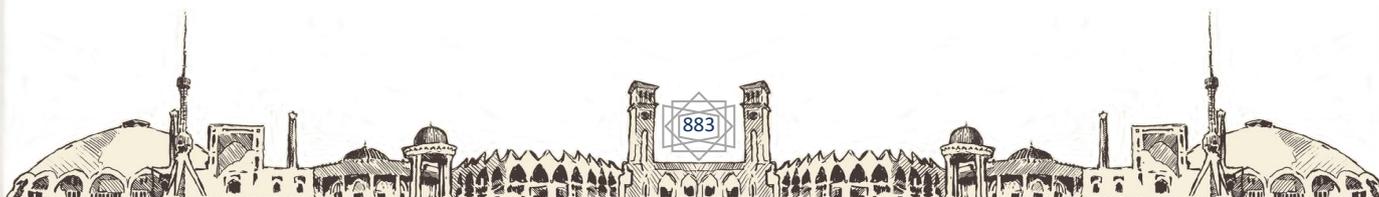
магистрант кафедры социальной работы, ФерГУ

Аннотация. В данной статье рассматривался последний подход, согласно которому профсоюзный орган является обязательным субъектом регулирования трудовых отношений, способствует более полной реализации мер социальной политики организации, повышению уровня качества трудовой жизни.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, профсоюзная организация, функции профсоюза, условия труда, руководство организации, трудовая деятельность, сотрудники, социальное партнерство, права, защита.

Представления людей о качестве жизни разнообразны, и их достаточно сложно стандартизировать. В каждой социальной общности такое понятие имеет свои особенности, обусловленные, как правило, существующей в ней культурой и отражающие самые разные стороны жизни человека. Качество жизни как социологическая категория отражает качество удовлетворения материальных и культурных потребностей людей (качество питания, качество и модность одежды, комфорт жилища, качество здравоохранения, образования, сферы обслуживания, окружающей среды, структура досуга, степень удовлетворения потребностей в содержательном общении, знаниях, творческом труде, уровень стрессовых состояний, структура расселения). Рассматривая качество жизни более масштабно, следует включить в него и оценку финансовой политики, степень социальной ответственности, совершенство правовой государственной системы, экологическую ситуацию конкретной территории и другие макро- и мезофакторы.

Среди главных составляющих качества жизни, к которым относят здоровье, индивидуальное развитие путём обучения, досуга, возможность приобретения товаров и пользования услугами, личную безопасность, социальные возможности и социальную активность, выделим занятость и качество трудовой жизни. Данный параметр заслуживает особого внимания, поскольку трудовая деятельность зачастую рассматривается как ключевая, ведущая, на которую человек тратит большую часть своей жизни и которая определяет качество его жизни в целом.



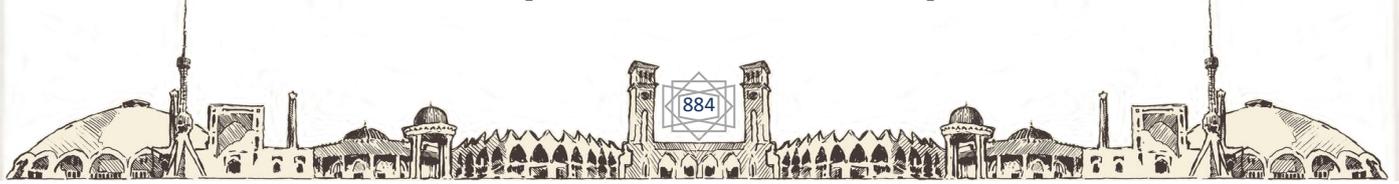


Развитие рыночных отношений в нашей стране сопровождается заметным увеличением роли человека в экономической деятельности, где он выступает не только как потребитель тех или иных товаров и услуг, но и как обладатель ресурсов (навыков, умений, знаний, творческого потенциала). Возможности поддержания ресурсности человека во многом зависят от тех условий, в которых он живёт и работает, а также от его личных стремлений и притязаний. Несмотря на очевидную важность человеческого фактора в обеспечении высокой производительности труда и конкурентоспособности, большое число руководителей и владельцев частных предприятий не уделяют достаточно внимания решению социальных вопросов и гарантиям, профессиональному развитию персонала, санитарно-экологическим нормам на рабочих местах. В данной статье речь пойдет о трудовой жизни человека, о факторах организационного окружения, определяющих качество трудовой жизни (и имеющих, как правило, объективный характер).

К настоящему времени в научной литературе имеется достаточно много трактовок и определений качества трудовой жизни. Обратимся к энциклопедическому словарю, в котором «качество трудовой жизни – это степень удовлетворения личных потребностей и интересов работника посредством его деятельности в данной организации, индикатор благосостояния, свободной реализации потенциала личности».

Возникновение понятия «качество трудовой жизни» учёные связывают с резким интересом к изучению условий труда в XIX веке. В их работах упоминается, что в развитых странах Западной Европы и Северной Америки лишь в начале XX века была поставлен вопрос о создании оптимальных условий жизни и работы трудящихся, реализации их творческого потенциала и его последующем использовании в процессе деятельности. Необходимость решения данной проблемы они связывают с явлением «отчуждения труда» как результатом научно-технического прогресса.

В современном научном сообществе происходит изменение трактовки понятия «качество трудовой жизни», что связано с его интегральным характером. Так, согласно процессному подходу условия трудовой деятельности постоянно изменяются, причём в лучшую сторону. Ключевыми факторами позитивных перемен являются достижения научно-технического прогресса и само развитие общества. Системный подход к рассмотрению качества трудовой жизни предполагает совершенствование производственного процесса, соблюдение норм безопасности труда, то есть такие формы и условия деятельности, которые, с одной стороны, в наибольшей степени позволяют удовлетворить личные потребности работников, раскрыть их творческий потенциал, а с другой – в полной мере достичь организационных целей и реализовать интересы менеджмента и/или собственника предприятия. С позиций экономического развития общества, производственной жизни





«качество трудовой жизни – это интегральный показатель, позволяющий со всех сторон охарактеризовать общество в экономическом плане, а также с точки зрения материального, духовного и медико-экологического развития».

Деятельностный подход к управлению определяет рассматриваемое в данной статье понятие как «итог направленного, обдуманного, научно-практического взаимодействия участников социально-трудовых отношений с целью обеспечения условий для реализации способностей человека и удовлетворения потребностей взаимодействующих субъектов».

Как видно, предмет нашего исследования достаточно многогранен, ему нельзя дать единственное определение. Важно выделить показатели качества трудовой жизни, движущие силы и явления, под воздействием которых оно формируется.

На качество трудовой жизни влияют такие группы показателей, как трудовой коллектив; справедливое вознаграждение за труд; условия труда и состояние рабочего места; руководство организации; профессиональный рост и карьера; правовая и социальная защищенность; социальная инфраструктура организации. Обеспечение вышеперечисленных условий организационного окружения человека на работе позволяет достичь как текущих целей предприятия, так и более амбициозных и перспективных планов руководства.

Хорошим «помощником» субъектов любого уровня управления в современных экономических отношениях являются профсоюзные объединения. Они играют особую роль в создании благоприятных условий для поддержания и развития трудового потенциала, их деятельность направлена на формирование социальных программ и решение социальных задач предприятия и государства.

В научной литературе сформулированы подходы, определяющие суть профсоюзных организаций. Так, профсоюзы могут быть представлены как социальный институт и институты политической системы общества; как общественные объединения; как ключевые участники социального партнёрства и акторы трудовых отношений.

В данной статье рассматривался последний подход, согласно которому профсоюзный орган является обязательным субъектом регулирования трудовых отношений, способствует более полной реализации мер социальной политики организации, повышению уровня качества трудовой жизни.

Мировое профсоюзное движение прошло большой и сложный путь в своем развитии. В настоящее время первоначальные цели этих объединений трудящихся продолжают оставаться актуальными. Так, Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» гласит, что профсоюз – «это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов».





ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Абдурахмонова, М. М. (2020). Ижтимоий иш касбий фаолиятининг мактабга йўналтирилган соҳасини ривожланишида жаҳон амалиёти тажрибалари. *Журнал Социальных Исследований*, 3(6).
2. Абдурахмонова, М. М. (2021). Теории межсекторальных подходов к защите детей. *Человек. Наука. Социум*, (2), 62-74.
3. Абдурахмонова, М. М. (2021). Необходимость изучения общественного мнения для принятия эффективных решений в школе. *Человек. Наука. Социум*, (1), 33-46.
4. Абдурахмонова, М. М., & Маллабоев, Ш. А. (2016). Узбекская модель развития малого предпринимательства. *Ученый XXI века*, 62.
5. Абдурахмонова, М. М., & Содикова, Д. Ш. (2020). Efficiency of management of higher education institutions in the preparation of qualified personnel. *Человек. Наука. Социум*, (2), 8-27.
6. Абдурахмонова, М. М. (2021). Мактабларда самарали қарор қабул қилиш учун жамоатчилик фикрини ўрганиш зарурияти. *Журнал Социальных Исследований*, (SPECIAL ISSUE 1).
7. Абдурахмонова, М. М., & Орипов, А. (2019). Основные направления и приоритеты научной актуализации информационной парадигмы гражданского общества. *Мировая наука*, (12), 56-59.
8. Абдурахмонова, М. М., & Мирзажонов, Ж. (2020). Роль конституции в построении правового государства и гражданского общества. *Теория и практика современной науки*, (3), 9-11.
9. Абдурахмонова, М. М., & Маллабоев, Ш. А. (2016). Uzbek model of small business development. *Учёный XXI века*, (3-4 (16)), 58-63.
10. Madaliyeva, F., & Abduraxmonova, M. (2021). O'zbekistonda maktab bitiruvchi o 'quvchilarini kasb-hunar bilan ta'minlashda ijtimoiy ish amaliyoti. *Студенческий вестник*, (8-3), 94-95.
11. Abduraxmonova, M., & A'zamova, Z. (2021). O'zbekistonda pensiya ta'minoti tizimini shakllantirishning muhim jihatlari. *Интернаука*, (7-2), 91-93.
12. Sharipova, K., & Abduraxmonova, M. (2021). O'zbekiston maktablarida mehribonlik uylari tarbiyalanuvchisi bo 'lgan o 'quvchilar bilan ijtimoiy ish amaliyoti istiqbollari. *Студенческий вестник*, (8-3), 82-83.
13. Abdurakhmonova, M., Karimova, G., & Karimova, M. (2021). Role of ethical culture in preventing violence among spupils. *Интернаука*, (11-2), 50-51.
14. Abdurakhmonova, M. M., Akramov, D. O., & Egamberdiev, F. A. (2020). Conceptual aspects of the development of social work in the new social protection system of Uzbekistan. *Chief Editor*, (5), 8.





15. Abdurakhmonova, M. M. ugli Mirzayev, MA, Karimov, UU, & Karimova, GY (2021). Information Culture And Ethical Education In The Globalization Century. *The American Journal of Social Science and Education Innovations*, 3(03), 384-388.

48. Хамрақулов, И. Б. (2021). Кичик саноат зоналарини барпо этиш ва ривожлантиришнинг назарий асослари. *Scientific progress*, 2(7), 586-592.

49. Хамрақулов, И. Б. (2022). Кичик саноат зоналарини ривожлантиришнинг моҳияти ва ўзига хос хусусиятлари. *Scientific progress*, 3(1), 328-334.

50. Хамрақулов, И. Б. (2021). Теоретические основы создания и развития малых промышленных зон. *ма*, 2, 49.

51. Хонкелдиева, К., Рахимова, Х., & Абдусатторова, З. (2020). Проблемы развития социального обеспечения населения. In *Наука сегодня: фундаментальные и прикладные исследования* (pp. 42-43).

52. Хонкелдиева, К., & Муйдинжонова, М. (2020). Актуальные проблемы решения безработицы в Республике Узбекистан. In *Наука сегодня: фундаментальные и прикладные исследования* (pp. 18-19).

53. Хонкелдиева, К., & Муйдинжонова, М. (2020). Необходимые условия обеспечения гендерного равенства. In *Наука сегодня: фундаментальные и прикладные исследования* (pp. 40-41).

54. Хонкелдиева, К., & Хўжамбердиев, Ж. (2020). Проблемы развития организации: управленческий и логистический аспекты. In *Наука сегодня: история и современность* (pp. 17-19).

55. Хонкелдиева, К., & Толибжонова, М. (2020). Механизм формирования инновационного процесса в текстильном производстве как основа адаптации к процессам глобализации. In *Наука сегодня: фундаментальные и прикладные исследования* (pp. 15-16).

