

Методичний підхід щодо інтегральної оцінки якості трудового життя

Л. ДРОЗДОВА

Міністерство соціальної політики України

У статті на підставі аналізу досліджень зарубіжних і вітчизняних вчених сформульовано сучасне розуміння поняття якості трудового життя як системи і процесу. Розроблено і застосовано авторський методичний підхід до інтегральної оцінки її рівня.

В статье на основе анализа исследований зарубежных и украинских ученых сформулировано современное понятие определения качества трудовой жизни как системы и процесса. Разработан и использован авторский методический подход к интегральной оценке ее уровня.

On the basis of analyzing foreign and Ukrainian scientists' point of view on the subjective-objective category of «quality of working life» as a system process, its modern concept has been formulated.

Ключові слова: *якість життя, працююче населення, трудове життя.*

Постановка проблеми. Якість життя працюючого населення у світовій і вітчизняній науці ототожнюється нині з якістю його трудового життя (ЯТЖ). І хоча цей показник за аналогією з якістю життя всього населення (ЯЖН) формується у тому числі під впливом чинників, утворюваних поза межами робочого місця (соціальний захист, охорона здоров'я тощо), саме категорія ЯТЖ дозволяє оцінити гідність праці зайнятого населення.

Дослідження проблематики підвищення рівня якості трудового життя відбувається в умовах множинності методичних підходів до визначення поняття ЯТЖ як соціально-економічної категорії. Залежність якості трудового життя як від демоекономічної, так і соціально-економічної ситуації вимагає оцінювати її з урахуванням відмінностей у структурі потреб працюючих, різних стимулів до праці, а отже – із використанням складного набору мотиваторів та індикаторів оцінки її рівня.

Аналіз досліджень і публікацій. Серед науковців поширена думка, що термін «якість життя» у сучасному розумінні був вперше використаний у посланні конгресу американського президента Дж. Ф. Кеннеді в 1963 р. Це поняття базувалося на дослідженнях американських соціологів і психологів, які довели, що зростання доходів і рівня життя людей супроводжується збільшенням частки тих, хто при цьому незадоволений умовами свого життя. У наукових

працях цих фахівців обґрунтовано, що такий парадокс пояснюється бажанням людей зі зростанням доходів підвищити задоволення своїх духовних потреб, а міра задоволення цих потреб і формує якість життя¹.

Водночас зауважимо: ще Аристотель неодноразово у своїх наукових творах стверджував, що мета держави – це рух всього суспільства до високої якості життя².

Зміст цього поняття еволюціонував від характеристики елементарних матеріальних складових рівня життя до врахування ступеня суб'єктивної оцінки задоволення практично усіх зростаючих потреб особи. При цьому соціально-економічна категорія «якість життя» дослідниками розглядається як у вузькому, так і у широкому розумінні. Авторські підходи до визначення цієї категорії ґрунтуються на різних методологічних основах дослідження ЯТЖ.

С. Айвазян виділяє чотири базові компоненти ЯЖН: рівень освіти та кваліфікації; добробут населення як оцінка рівня життя; соціальна безпека (умови праці, соціальний захист, фізична і майнова безпека, криміногенність); якість навколишнього середовища³.

Учений російського НДІ праці В. Бобков розглядає якість життя як соціальний результат економічного і політичного розвитку країни, що включає тривалість життя, матеріальний рівень життя, умови й охорону праці, забезпечення прав людини⁴.

¹ Hess B., Barkson E., Stein P. Sociology. – NY. – 1991. – P. 62.

² Аристотель. Политика. Пер. с древнегреч./Соч. : ВЧТ. – М. : Мысль, 1983. – Т. 4. – Кн. 4, 5, 6.

³ Айвазян С. А. Интегральные свойства качества жизни населения (моделирование, измерение, информационное обеспечение) // С. А. Айвазян // Проблемы информатизации, 1999. – №2. – С. 60–66.

⁴ Качество жизни: сущности и показатели // В. Бобков, П. Мстиславский // Человек и труд. – 1996. – №6. – С. 76–79.

М. Єфімова та С. Бичкова формулюють поняття якості життя з позиції лише суб'єктивної оцінки задоволеності населення життям, але з точки зору різної кількості потреб, які включають рівень життя, умови праці та відпочинку, соціальну забезпеченість, природно-кліматичні умови, якість навколишнього середовища, рівень використання вільного часу тощо⁵.

Українські дослідники, зокрема вчені Інституту економіки промисловості НАН України, до структурних елементів якості життя включають задоволення чотирьох груп потреб: прожити довге і здорове життя; здобути знання; мати гідні умови праці та доступ до ресурсів; здоровий спосіб життя та розвиток людини⁶.

В. Пономаренко, М. Кизим та Ф. Узунов визначають якість життя з точки зору структури та взаємозв'язку різних компонентів життя населення, залежно від яких формується поняття якості життя населення (широке) або якості життя (вужке). У цих авторів вужке тлумачення поняття «якість життя населення» збігається із «якістю трудового життя»⁷.

А. Колот визначає загальне поняття якості життя з позицій оцінки людиною об'єктивних показників власного існування порівняно із соціальними нормативами, стандартами і гарантіями: «У найзагальнішому трактуванні якість життя – це рівень задоволення потреб людини, який визначається відносно відповідних нормативів, соціальних стандартів, традицій, звичаїв або відповідно до сформованих особистих вимог». Цей варіант визначення поняття ЯЖ, на наш погляд, є найбільш універсальним⁸.

Підкреслимо величезну роль американських учених Л. Девіса, Р. Уолтона та А. Чернса, які у 60–70-ті роки ХХ ст. не тільки методологічно обґрунтували сутність поняття «якість трудового життя», а й довели на практиці, що заходи з поліпшення якості трудового життя є важливим напрямом державної соціальної політики, стратегічним пріоритетом у програмах зростання конкурентоспроможності країни; соціального розвитку суспільства в умовах глобалізації. Л. Девіс і А. Черне у науковій праці «Якість трудового життя» оприлюднили дані стосовно результатів

упровадження програми підвищення якості трудового життя на підприємстві «Дженерал Моторс». У результаті реалізації програми шляхом застосування трудової демократії, балансу людських і технічних ресурсів, досягалась стабільність діяльності підприємства, створювались перспективи його розвитку⁹.

Зазначимо, що в цей період теоретики постіндустріального розвитку Д. Белл і О. Тоффлер звернули увагу на те, що розвинуті суспільства прагнуть досягти лідерства шляхом максимального розвитку і використання людського капіталу, заміщення економічних цінностей і пріоритетів соціальними¹⁰.

Не можна не відмітити визнаної науковцями ролі Дж. Р. Хекмана, Дж. Саттла, Е. Дюркгейма, В. Хакера, Р. Шонбергера та ін. у формуванні загального уявлення про ЯТЖ як міру задоволення важливих особистих потреб працюючих через працю в певній організації, яка завдяки цьому одержує і розподіляє додану вартість, в тому числі на користь працівників. Тому, на їхню думку, ЯТЖ найманого працівника розглядається роботодавцем як виробничий фактор, пов'язаний з робочою силою, з людським капіталом¹¹.

Аналізу стану якості трудового життя та вирішенню проблеми підвищення її рівня в наш час присвячені наукові праці російських учених В. Бобкова, Б. Генкіна, С. Дятлова, А. Егоршина, Ю. Кокіна, Р. Колосової, Р. Костіна, А. Кібанова, Г. Мелік'яна, Р. Фатхутдінова та багатьох інших. У роботах цих учених досліджуються проблеми забезпечення задоволеності персоналу підприємств своєю працею; поєднання здібностей і потреб найманого працівника у мотивованій поведінці; визначення базових матеріальних і соціальних індикаторів і показників оцінки ЯТЖ; створення умов для професійного і кар'єрного зростання як найважливішої складової ЯТЖ; запровадження інноваційних підходів до менеджменту персоналу; вдосконалення соціально-трудових відносин, досягнення рівноправності соціальних партнерів тощо¹².

Результати аналізу доробку російських учених свідчать про врахування ними при визначенні поняття ЯТЖ особливостей російської економіки і зосе-

⁵ Єфімова М. Р., Бичкова С. Г. Социальная статистика / М. Р. Ефимова, С. Г. Бичкова. – М. : Финансы и статистика, 2003. – С. 498.

⁶ Людський потенціал: механізм збереження та розвитку: монографія / НАН України. Ін-т екон. пром-ті / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк та ін. – Донецьк, 2008. – С. 113.

⁷ Пономаренко В. С. та ін. Рівень і якість життя населення України: монографія / В. С. Пономаренко, М. О. Кизим, Ф. Н. Узунов. – Харків : ВД «Інтек», 2003. – С. 202.

⁸ Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ. – 2003. – С. 74.

⁹ Davis L. E., Cherns A. V. The Quality of work life. Volumes 1–2. – New York – London, 1972. – 312 с.

¹⁰ Шницер М. Сравнение экономических систем / Пер. з англ. М. Шницер. – К. : Основи, 1997. – С. 175.

¹¹ Эмиль Дюркгейм. О разделении общественного труда. Метод социологии / Э. Дюркгейм. – М. : Наука, 1990. – 575 с; Хакер В. Инженерная психология и психология труда / В. Хакер. – М. : Машиностроение, 1985. – 376 с; Шонбергер Р. Японские методы управления производством (девять простых уроков) / Р. Шонбергер. – М. : Экономика, 1988. – 251 с.

¹² Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник / Б. М. Генкин. – М. : Норма, 2001. – 476 с; Экономика труда: учебник / под ред. П. Э. Шлендера, Ю. П. Кокина. – М. : Юрист, 2003. – 524 с; Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент / Р. А. Фатхутдинов. – М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000. – 615 с.

редження уваги на наявних можливостях задоволення матеріальних потреб і переходу до більш високих рівнів мотивації залежно від розвитку виробничо-трудової сфери. При цьому основою підвищення ЯТЖ вважаються завдання поліпшення мотивації персоналу через передавальний механізм соціально-трудових відносин за панування біпартизму.

Українські вчені досліджують окремі аспекти ЯТЖ, виходячи з різних базових соціально-економічних категорій: трудових і людських ресурсів, трудового та людського потенціалу, людського капіталу тощо. Відзначимо особливу роль у визначенні ЯТЖ як соціально-економічної категорії наукових праць В. Антонюк, О. Грішної, Т. Заяць, Т. Кір'ян, А. Колота, Е. Лібанової, В. Мандибури, В. Новікова, О. Новікової, М. Семикіної, Л. Шамільової та багатьох інших.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. У науковій літературі недостатньо дослідженим залишається питання сучасного уявлення про поняття ЯТЖ як системи і процесу, що дозволяло б визначити пріоритети процесів мотивації та виконати інтегральну оцінку ЯТЖ як основи визначення шляхів поліпшення стимулювання персоналу підприємств у сучасній трансформаційній соціальній економіці і політиці.

Метою статті є розробка (з урахуванням результатів досліджень українських і закордонних науковців) методичного підходу до тлумачення якості трудового життя, придатного для інтегральної оцінки її рівня в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. З проведеного теоретико-методологічного аналізу випливає, що питання первинності між економічним і соціальним розвитком залишалось у соціальній політиці відкритим до появи наукових розробок і реалізації принципів побудови держави «постіндустріального типу» та країни «економіки знань», коли створюється така економіка, яка забезпечує реалізацію мети і завдань соціальної політики щодо всебічного розвитку людини. При цьому відбувається розвиток напрямів соціальної політики від патріархального піклування та професійних гільдій до:

- державної соціальної допомоги та соціального забезпечення;
- державних соціальних гарантій та соціального страхування;
- соціального розвитку як головного напрямку дії державної соціальної політики, заснованого на додержанні принципів соціальної справедливості та соціальної солідарності.

Основні концептуальні положення щодо сучасного розуміння категорії ЯТЖ у соціальній політиці України полягають у наступному.

1. В основі формування якісного трудового життя працюючого населення знаходиться мотивація через

задоволення особистих потреб персоналу дієвими стимулами до продуктивної праці, які склалися або будуть забезпечені у конкретному виробничо-трудовому середовищі.

2. Якісне трудове життя працюючих на будь-якому етапі соціального розвитку продукує синергетичний соціально-економічний ефект у результаті створення виробничо-трудового середовища, яке задовольняє основні потреби працюючих.

3. Зміст ЯТЖ формується відповідно до існуючого ступеня соціально-економічного розвитку конкретного виробничо-трудового середовища. В Україні його формування відбувається у складних умовах трансформаційної економіки, необхідності постіндустріального типу суспільного розвитку, нарощування процесів глобалізації з її ресурсною експансією.

4. У сучасній соціальній політиці ЯТЖ розглядається, переважно, у контексті її впливу на фази відтворення трудового потенціалу, але слід враховувати також зворотну залежність, коли саме накопичення людського капіталу формує якісне трудове життя працюючих.

5. Підвищення рівня ЯТЖ необхідно пов'язувати з прогресивними світовими соціальними стандартами, їх реалізацією через соціально-трудові відносини.

Зроблений автором аналіз наведених концептуальних положень дозволяє сформулювати системне уявлення про поняття ЯТЖ на підставі розуміння його незмінної синергетичності сутності та змістовного наповнення як соціально-економічної категорії. Вона полягає у природній властивості продукувати синергетичний соціально-економічний ефект від цілеспрямованої взаємодії суб'єктів соціального партнерства в результаті створення таких умов виробничо-трудового середовища, що забезпечують мотивацію працівника до продуктивної праці через задоволення особистих матеріальних і соціальних потреб у процесі трудової діяльності та сприяють зростанню прибутку роботодавця та національного доходу країни. За сутнісного розуміння ЯТЖ впливають вихідні (початкові положення), які мають статус системоутворюючих принципів. Їх дотримання формує систему ЯТЖ.

Змістовне розуміння ЯТЖ є мінливим, бо визначається існуючим станом виробничо-трудового середовища, а оцінюється за об'єктивними показниками досягнутих результатів економічної діяльності та суб'єктивними показниками задоволеності працюючих як цим середовищем (стимулами до праці), так і одержаною винагородою за результати і витрати своєї праці на конкретному робочому місці, виходячи зі збалансованості потреб та інтересів соціальних партнерів (макрорівень) і суспільно-необхідних соціальних стандартів, встановлених державою у конкретних умовах соціально-економічного розвитку країни

Таблиця 1

Принципи формування системи і процесу якості трудового життя

<i>Принципи формування якості трудового життя</i>	
<i>Загальні принципи сутнісного формування ЯТЖ як системи</i>	<i>Специфічні принципи змістовного формування ЯТЖ як процесу</i>
Концептуальність	Інноваційність виробничо-трудової сфери
Інтегративність (синергетичність)	Гідна матеріальна винагорода
Цілепокладання	Забезпечення гарантованої, стабільної зайнятості
Двоїстість суб'єктивно-об'єктивної оцінки індикаторів ЯТЖ	Безперервність професійно-кваліфікаційного навчання
Керованість (регульованість)	Створення сприятливих, безпечних умов праці
Системна компетентність (склад системи)	Сприятливий соціально-психологічний клімат
Комунікативність (урахування внутрішніх і зовнішніх факторів)	Демократизація відносин соціального партнерства
Інформативність у прямих і зворотніх зв'язках	Змістовність трудового процесу
Перманентність (безперервність розвитку)	Виробнича мобільність, можливість використання особистих здібностей
Соціальний діалог і партнерство	Соціалізація виробничо-трудової системи
Соціально-правовий захист	Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу

(макрорівень). Узагальнення викладеного дозволяє визначити основні принципи формування сутності та змісту ЯТЖ, її трактування як системи та процесу. Сукупність цих принципів наведено у табл. 1.

Звернемо увагу на те, що в науковій літературі продовжуються дискусії, а в соціальній політиці поєднуються різні підходи до визначення місця, ролі соціально-економічних категорій «добробут населення», «рівень життя», «умови життя», «спосіб життя» стосовно всього населення та «якість трудового життя» на різних етапах трансформації та створення перспективної концепції (доктрини) соціально-економічного розвитку країни. Проте аналіз науково-практичних напрацювань доводить, що наукові суперечки щодо визначення взаємозв'язків між цими категоріями більше мають термінологічний характер¹³.

На підставі зробленої за участю автора статті двоїстої суб'єктивно-об'єктивної, тобто соціолого-економічної оцінки існуючого рівня ЯТЖ, визначені:

- система зовнішніх групових мотиваторів, яка за їх рейтингом представлена гідною винагородою за працю, умовами та безпекою праці, професійним та кар'єрним зростанням, організацією та змістовністю праці;
- економічні показники, що є реальними стимулами до мотивованої продуктивної праці, які

мають статистичне вимірювання і характеризують макроекономічну картину сформованого рівня ЯТЖ.

Після перевірки одержаних результатів соціологічної оцінки на репрезентативність була зроблена зведена оцінка значущості групових мотиваторів та задоволеності ними у формуванні якості трудового життя (табл. 2).

У табл. 2 наведено групові зовнішні мотиватори та їх складові; значущість групових мотиваторів, що дозволило визначити їх пріоритетність; задоволеність груповими мотиваторами як середньоарифметична задоволеності їх складовими; вага значущості групового мотиватора в їх сумарній оцінці, прийнятої за одиницю; розрахункова зважена оцінка мотивуючого впливу групового мотиватора на ЯТЖ.

Остання визначена відповідними коефіцієнтами, які необхідно застосувати при кількісній оцінці зведеного інтегрального індексу якості трудового життя за формулою середньоарифметичної зваженої. У проведеному соціологічному дослідженні значення цих коефіцієнтів дорівнює (табл. 2):

K1 – зважений коефіцієнт мотивуючого впливу групового мотиватора «винагорода за працю» на формування ЯТЖ, рівний 0,762;

K2 – зважений коефіцієнт мотивуючого впливу групового мотиватора «умов праці» на формування ЯТЖ, рівний 0,692;

¹³ Злупко С. М., Радецький Й. І. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні. – Львів: Видав. Цент ЛНУ ім. І. Франка, 2001, – 192 с.

Таблиця 2

Зведена соціологічна оцінка значущості групових мотиваторів та задоволеності їх складовими у формуванні якості трудового життя

Групові зовнішні мотиватори та їх складові, що формують якість трудового життя персоналу	Значущість групового мотиватора за 10-бальної оцінки	Задоволеність груповим мотиватором та його складовими за 5-бальної оцінки	Вага значущості групового мотиватора у сумарній оцінці	Зважена оцінка мотивуючого впливу групового мотиватора на ЯТЖ (гр3*гр4)
1	2	3	4	5
<i>1. Гідна винагорода за працю:</i>	8,17(1)	2,28 (4)	0,334	0,762 (1)
1.1. Посадовий оклад (тариф)		2,8		
1.2. Преміювання, доплати, надбавки		2,6		
1.3. Диференціація зарплати		1,9		
1.4. Бонуси, соціальні пакети		1,7		
1.5. Соціальні програми		2,4		
<i>2. Умови та безпека праці:</i>	6,32(2)	2,68 (3)	0,258	0,692 (2)
2.1. Санітарно-гігієнічні умови праці		2,8		
2.2. Охорона та безпека праці		2,6		
2.3. Психофізіологічні умови праці		2,4		
2.4. Соціально-психологічний клімат		2,7		
2.5. Соціальний захист		2,9		
<i>3. Професійне та кар'єрне зростання:</i>	5,23 (3)	3,12(1)	0,214	0,668 (3)
3.1. Професійна її підготовка (перепідготовка)		3,6		
3.2. Підвищення кваліфікації		4,1		
3.3. Одержання другої освіти		3,1		
3.4. Відповідність займаної посади професійно-кваліфікаційним здібностям		2,4		
3.5. Кар'єрне зростання		2,4		
<i>4. Організація та змістовність праці:</i>	4,76 (4)	2,79 (2)	0,194	0,541 (4)
4.1. Розподіл та кооперація праці, її нові форми		2,5		
4.2. Нормування праці		2,7		
4.3. Організація та обслуговування робочих місць		3,2		
4.4. Дисципліна та ставлення до праці		3,7		
4.5. Стабільна, ефективна зайнятість		2,7		
4.6. Інноваційність виробничо-трудоного середовища		2,5		
4.7. Інформованість та участь у прийнятті управлінських рішень		2,2		
4.8. Колективно-договірні відносини, їх відкритість		2,3		
4.9. Соціальні програми		2,6		
4.10. Моральне стимулювання		3,5		
Разом, середнє значення	24,5/6,12	2,72	1,0	0,665

К3 – зважений коефіцієнт мотивуючого впливу групового мотиватора «професійне навчання на виробництві» на формування ЯТЖ, рівний 0,668;

К4 – зважений коефіцієнт мотивуючого впливу групового мотиватора «організація та змістовність праці» на формування ЯТЖ, рівний 0,541.

Результати розрахунків групових та інтегрального індексів ЯТЖ викладені у табл. 3. У ній кожний груповий індекс відображає мотивуючий вплив сукупності економічних показників – стимуляторів виробничо-трудового середовища на формування ЯТЖ. Кількість показників у кожній групі залежить від специфіки групового мотиватора та його значущості.

Кількісна оцінка зведеного інтегрального індексу якості трудового життя, який характеризує її рівень за конкретний період часу (рік, квартал, місяць тощо), розраховується за формулою середньої арифметичної зваженої чотирьох групових індексів, які, у свою чергу, розраховуються як середньоарифметичні з індивідуальних індексів. Індивідуальні індекси кількісно виражають рівень задоволення економічними показниками, які безпосередньо формують ЯТЖ.

За даними табл. 3 виявлена загальна позитивна динаміка зведеного інтегрального індексу ЯТЖ, яка кількісно виражається низкою відповідних коефіцієнтів: 0,414 (2005 р.); 0,413 (2006 р.); 0,426 (2007 р.);

Таблиця 3

Кількісна оцінка групових та інтегрального індексів якості трудового життя в динаміці за 2004–2010 рр.

Індикатори ЯТЖ		Часткові індекси						
<i>I</i>		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1.1	<i>Питома вага ФОП найманих працівників у ВВП</i>	0,491	0,494	0,488	0,496	0,494	0,497	0,495
1.2	<i>Індекс середньомісячної номінальної заробітної плати</i>	0,230	0,297	0,386	0,516	0,288	0,640	0,645
1.3	<i>Коефіцієнт, зворотний індексу споживчих цін</i>	0,906	0,896	0,857	0,817	0,890	0,917	0,925
1.4	<i>Коефіцієнт співвідношення середньомісячної зарплати до прожиткового мінімуму для працездатних осіб</i>	0,178	0,206	0,238	0,270	0,256	0,243	0,257
1.5	<i>Коефіцієнт співвідношення мінімальної зарплати до прожиткового мінімуму</i>	0,733	0,792	0,810	0,904	1,000	1,000	1,000
1.6	<i>Індекс Кейтса</i>	0,412	0,384	0,340	0,335	0,390	0,412	0,381
1.7	<i>Коефіцієнт заборгованості із виплати зарплати відносно фонду оплати праці</i>	0,114	0,178	0,276	0,207	0,165	0,237	0,189
	Груповий індекс	0,438	0,464	0,485	0,506	0,498	0,564	0,572
2	<i>Умови та безпека праці</i>							
2.1	<i>Коефіцієнт відхилення робочих місць від санітарно-гігієнічних нормативів за умовами праці</i>	0,114	0,113	0,107	0,108	0,102	0,104	0,103
2.2	<i>Коефіцієнт травматизму</i>	0,555	0,588	0,625	0,714	0,833	0,833	0,782
2.3	<i>Коефіцієнт профзахворювань</i>	0,168	0,162	0,168	0,147	0,165	0,201	0,176
2.4	<i>Коефіцієнт прийому працівників</i>	0,278	0,282	0,297	0,283	0,225	0,253	0,250
2.5	<i>Коефіцієнт вибуття працівників</i>	0,338	0,334	0,325	0,304	0,348	0,356	0,348

Таблиця 3 (продовження)

	Груповий індекс	0,798	0,791	0,799	0,770	0,815	0,898	0,895
3	<i>Професійне та кар'єрне зростання</i>							
3.1	<i>Коефіцієнт навчання новим професіям</i>	0,216	0,215	0,222	0,208	0,162	0,172	0,181
3.2	<i>Коефіцієнт підвищення кваліфікації</i>	0,707	0,707	0,765	0,734	0,688	0,751	0,742
3.3	<i>Коефіцієнт, враховуючий питому вагу працівників вищої кваліфікації</i>	0,765	0,764	0,763	0,761	0,740	0,737	0,764
3.4	<i>Коефіцієнт враховуючий працівників, із вищою кваліфікацією (кандидатів та докторів наук)</i>	0,573	0,599	0,621	0,654	0,733	0,783	0,813
	Груповий індекс	0,565	0,571	0,593	0,589	0,581	0,611	0,627
4	<i>Організація та змістовність праці</i>							
4.1	<i>Коефіцієнт інвестиційної активності</i>	0,210	0,230	0,261	0,245	0,166	0,137	0,258
4.2	<i>Коефіцієнт інноваційної активності</i>	0,470	0,493	0,517	0,571	0,393	0,443	0,497
4.3	<i>Коефіцієнт впровадження прогресивних технологічних процесів</i>	0,870	0,550	0,670	0,780	0,930	1,050	1,186
4.4	<i>Коефіцієнт відпрацьованого робочого часу</i>	0,868	0,870	0,874	0,868	0,834	0,855	0,842
4.5	<i>Коефіцієнт, враховуючий втрати робочого часу</i>	0,840	0,830	0,870	0,810	0,460	0,550	0,491
4.6	<i>Коефіцієнт, враховуючий роботу в режимі неповного робочого дня (тижня)</i>	0,949	0,946	0,956	0,894	0,806	0,944	0,932
4.7	<i>Коефіцієнт, враховуючий розповсюдженість вимушених відпусток з ініціативи адміністрації</i>	0,870	0,880	0,890	0,840	0,740	0,660	0,683
	Груповий індекс	0,725	0,686	0,714	0,724	0,670	0,734	0,744
	Зведений інтегральний індекс	0,414	0,413	0,426	0,426	0,423	0,464	0,475

0,426 (2008 р.); 0,423 (2009 р.); 0,464 (2010 р.); 0,475 (2011 р.). Отже, індекс ЯТЖ поступово зростає.

Висновки і перспективи подальших розробок. Аналіз існуючих точок зору зарубіжних і вітчизняних учених дозволив сформулювати сучасне розуміння категорії якості трудового життя, як системи і процесу. Використано авторський методичний підхід до суб'єктивно-об'єктивної оцінки і визначення інтегрального індексу її рівня. Зроблено рейтингову оцінку групових зовнішніх мотиваторів та їх складових, що формують якість трудового життя, встановлено позитивну динаміку в зміні групових та інтегрального індексів ЯТЖ протягом 2005–2011 рр. У цій динаміці 2010 р. може бути своєрідною точкою відліку, починаючи з якої, після фінансово-економічної кризи, державою створюються необхідні передумови для перспективного спрямування соціальної політики

України на актуалізацію та ефективне вирішення проблеми забезпечення якісного трудового життя.

Соціальна політика в частині докорінних змін у формуванні якісного трудового життя повинна щільно координуватися з основними напрямками державної політики: економіко-демографічною, фінансово-кредитною, інноваційно-інвестиційною, освітньою, податковою. У такому контексті системне розуміння ЯТЖ, врахування її сучасного розуміння, адаптованого до теперішнього стану економіки країни, орієнтація зроблених пропозицій на побудову соціальної держави, можливість застосування методичних підходів для інтегральної оцінки рівня ЯТЖ ставить перед наукою розглянуту проблему в частині подальших розробок поряд з найбільш важливими у системній трансформації соціальної політики в Україні.