УДК 316.334.22

ВІТАЛІНА БУТКАЛЮК,
аспірантка відділу економічної соціології Інституту соціології НАН України

Якість трудового життя як складова якості життя

Анотація

Статтю присвячено розгляду концепцій якості трудового життя і якості життя. Автор аналізує причини наукового розроблення і подальшої еволюції зазначених концепцій у теоретичному плані й у практичному застосуванні. Особливу увагу приділено дослідженню індикаторів якості трудового життя, а також показано еволюційний перехід їх у базові елементи вимірювання якості життя взагалі. У статті наголошено важливість високого рівня якості трудового життя як для загального сприйняття людьми задоволеності життям, так і для таких базових показників якості життя, як здоров'я і тривалість життя.

Ключові слова: *якість життя, якість трудового життя, рівень життя, задоволення працею, задоволення життям, показники якості життя, соціологія праці*

Якість трудового життя людини (ЯТЖ), як свідчать численні вітчизняні й закордонні соціологічні дослідження, справляє відчутний вплив на якість її життя (ЯЖ) загалом. Співвідношення між життям людини на роботі та за її межами є одним із релевантних елементів ЯТЖ [Phillips, 1981: p. 324], проте остання повніше й різноманітніше розкривається в рамках теорії ЯЖ. З цієї точки зору порівняльний аналіз сучасних концепцій ЯТЖ та ЯЖ становить сьогодні не лише академічний, а й практичний інтерес. Для виявлення особливого і спільного в концепціях ЯТЖ і ЯЖ, на мій погляд, слід передусім звернутися до історії виникнення, наукового розроблення й еволюції цих концепцій, виходячи з рекомендацій відомого британського соціолога Е.Ґіденса стосовно того, що "минуле — це дзеркало, яке соціолог має поставити перед собою, щоби, вдивляючись у нього, краще розуміти теперішнє" [Giddens, 1989: p. 21].

Концепція якості трудового життя була розроблена у промислово розвинених західних країнах у 1960-ті роки, а впровадження в життя цього організаційного проекту розпочалося на порозі 1970-х. Головним імпульсом у цьому напрямі став вихід друком у США книжки "Праця в Америці", підготовленої в результаті проведення наукових досліджень у цій сфері [Work in America, 1973], що засвідчили кризу тейлоризму й фордизму і необхідність пошуку нових підходів, які дадуть можливість забезпечити не лише високу продуктивність праці, а й нормальні умови життєдіяльності на роботі.

Для розроблення і просування проблематики ЯТЖ у західних країнах було створено мережу консультативних, професійних та освітніх підрозділів, наприклад Центр з вивчення якості трудового життя при Каліфорнійському університеті в Лос-Анджелесі, Французька школа регулювання трудових відносин, Американський центр продуктивності у Х'юстоні, Центр із вивчення якості програм підвищення рівня трудового життя при Інституті соціальних досліджень у Мічигані та ін. Останні зробили неабиякий внесок у дослідження і впровадження в економічну практику новітніх наукових досягнень у царині ЯТЖ. Не залишилися осторонь від участі в цій справі також уряди багатьох країн і "капітани великого бізнесу", які угледіли у втіленні в життя напрацювань учених у сфері ЯТЖ можливість "посилити управлінський контроль над трудовим процесом шляхом стимулювання робітників до інтерналізації цілей менеджменту" [Wells, 1986: p. 347]. Так, федеральний і провінційні уряди Канади суттєво збільшили фінансову підтримку впровадження програм ЯТЖ у Країні кленового листа наприкінці 1970-х — на початку 1980-х років.

Як наголошують канадські соціологи М.Чен і Т.Ріґан, цілі філософії ЯТЖ зосереджені на досягненні "як організаційної ефективності, так і дедалі більшого задоволення працею" [Chen, Regan, 1985: p. 232]. Тому ЯТЖ залежить насамперед від умов, характеру та змісту праці, якості взаємовідносин між працівником і його виробничим оточенням, рівня оплати праці, задоволеності умовами праці. ЯТЖ є багатогранним поняттям, і її неможливо визначити якимось єдиним показником. Найчастіше вона вимірюється певним набором економічних і соціальних показників, котрі відображають ставлення індивідів до умов трудового життя й до їхнього добробуту. Традиційні показники (абсентеїзм, плинність кадрів, кількість конфліктів на підприємстві тощо) не завжди є відображенням справжнього стану справ. У зв'язку з цим для оцінювання ЯТЖ потрібно зважати на такі чинники, як пасивна присутність на робочому місці й байдуже ставлення працівника до виконуваної роботи, що негативно впливають на інших членів колективу. Самореалізація поза роботою, ослаблення інтересу до справ робочої групи, трудового колективу також свідчать про зниження ЯТЖ.

На думку багатьох дослідників проблем ЯТЖ, одним із перших завдань забезпечення нормального життя найманого працівника є забезпечення прийнятних умов праці, що передбачають високий рівень організації праці, її механізації й автоматизації, можливості організаційної самостійності працівника та його професійного і кар'єрного просування, систему охорони праці, контроль рівня фізичного навантаження і нервово-психічного напру-

ження, а також комфортності виробничого середовища (рівень освітленості, загазованість, вібрації, температурний режим, виробнича естетика тощо).

Більшість учених сходяться на тому, що одним із найважливіших аспектів життя найманого працівника є оплата праці. Існують поняття "справедлива винагорода за працю", що відображає зв'язок між оплатою певного виду праці й оплатою інших видів праці, і поняття "належна винагорода за працю", пов'язане з тим, наскільки отриманий працівником дохід відповідає прийнятим у суспільстві стандартам добробуту й забезпеченості, а також відповідає уявленням про статок конкретного працівника. Передбачається, що "належна винагорода за працю" має враховувати потреби працівників та їхніх сімей, а також економічні міркування, зумовлені рівнем розвитку суспільства, особливостями господарської ситуації, соціальною значущістю конкретної галузі, необхідністю підтримки високого рівня зайнятості. Підвищення ЯТЖ не можна досягти без можливості отримувати справедливу винагороду за працю і визнання своєї праці. Справедлива винагорода за працю розглядається не тільки як пріоритетна умова забезпечення відтворення робочої сили, а й як важливий чинник трудової мотивації, на підставі якого розвиваються вищі людські потреби. Рекомендації щодо справедливої й належної винагороди за працю, запропоновані в рамках концепції ЯТЖ, орієнтують, як правило, на диференційований підхід до оплати різних груп працівників.

Як зазначив австрійський учений В.Франкл, визнання праці працівника суспільством має не лише матеріальний, а й моральний аспект. Працівник має знати, що організація, в якій він працює, робить корисну для суспільства справу і виконує її щонайкраще, інакше працівник може втрачати відчуття корисності своєї праці, самоповагу, що веде до зниження продуктивності праці [Франкл, 1990]. Відчуття значущості своєї праці у працівника реалізується, коли йому надають можливість розширення кола виробничих знань, трудових навичок, коли підвищується важливість його завдань. Відповідальність за результати праці можна підсилити, надавши працівникові більшу самостійність. А усвідомлення реальних результатів своєї праці забезпечується в тому разі, якщо працівник отримує відповідну інформацію про свою роботу.

Дослідженню наявних наукових концепцій у сфері вивчення ЯТЖ, а також основних умов, що забезпечують ЯТЖ, присвячено праці В.Бобкова, В.Потуданської, П.Савченка, Г.Слезинґера, Н.Тучкової, П.Шлендера. Учені-спеціалісти у сфері ЯТЖ відзначають, що однією із найважливіших складових програм з підвищення ЯТЖ є збагачення праці працівника. Під "збагаченням праці" розуміють застосування системи методів організації трудового процесу, спрямованих на вдосконалення й гуманізацію умов роботи для мінімізації негативних наслідків монотонності праці, підвищення задоволеності людей своєю роботою і забезпечення підвищення ефективності праці. Гуманізація праці — це адаптація того чи того аспекту трудової діяльності до особливостей людини, що передбачає створення найсприятливіших умов і організації праці для максимальної реалізації трудового потенціалу працівників [Jary D., Jary Y., 1995: p. 389–393].

Збагачення змісту праці має створити умови для розвитку особистості працівника, коли йому надають можливості для вдосконалення майстерності, реалізації здібностей, розширення знань, прояву самостійності, розмаїття праці. Під змістовністю робіт розуміють відносний рівень впливу, який працівник може справити на саму роботу і робоче середовище. Це визначається такими чинниками, як самостійність у плануванні й виконанні роботи, визначення режиму роботи й участь у прийнятті рішень. Концепція *збагачення праці* заступила місце концепції *розширення праці*, яка передбачала надання працівникам ширшого багатоманіття обов'язків, аби зменшити монотонність праці [Davis, Newstrom, 1989: p. 390].

Програми підвищення якості трудового життя свого часу були успішно впроваджені в таких відомих виробничих організаціях, як *Volvo, General Motors, Digital Equipment, Ford, Rockwell International, Motorola, General Foods, Chrysler Honeywell, Westinghouse, Hewlett-Packard, AT&T, Polaroid, Corning Glass, Texas Instruments, Control Data* та ін. [Kast, Rosenzweig, 1989: p. 654].

Концепція ЯТЖ передбачає вдосконалення організації праці з метою створення необхідних умов для працівника широкого профілю, готового постійно переключатися на виконання нових виробничих завдань, що безупинно виникають у зв'язку з реґулярним відновленням устаткування, технології, видів продукції та послуг, тобто йдеться про безпосередню можливість використовувати й розвивати свої здібності. У зв'язку з цим слід зазначити, що підвищення ЯТЖ шляхом збагачення змісту праці потребує врахування особливостей технології та планування виконання роботи.

Морально-психологічний клімат на підприємстві відіграє важливу роль у загальному сприйнятті ЯТЖ працівником, тому треба забезпечувати нормальні взаємини в колективі, вільному від забобонів. Однією із важливих складових ЯТЖ є також наявність і можливість використання працівником соціально-побутової інфраструктури організації. Вихідною передумовою тут є наявність чіткого й безпосереднього зв'язку між ЯТЖ і ЯЖ взагалі. Численні дослідження, проведені в індустріально розвинених країнах Заходу 1970–1980-ми роками, доводять, що процес формування та розвитку трудового потенціалу не обмежується місцем виробництва або навчання, а поширюється на сферу побуту, відпочинку, дозвілля й залежить від доступу до наявного в суспільстві інформаційного потоку, від рівня громадянських і політичних свобод особистості та причетності її до соціальних та економічних процесів, що відбуваються навколо. Для забезпечення високої ЯТЖ менеджмент має враховувати також вплив індивідуального трудового життя на інші аспекти життя працівника — сімейне життя, відносини з друзями, знайомими, на можливість відпочивати й розвиватися духовно і фізично.

Таким чином, підвищення ЯТЖ охоплює такі ключові моменти, як поліпшення умов праці, оплати за працю, змісту праці, її збагачення й гуманізація, можливість використання соціально-побутової інфраструктури компанії, правова захищеність працівника тощо. Кожен із цих елементів сам по собі важливий для працівника й істотно впливає на рівень задоволеності найманого працівника своєю працею.

Підвищення ЯТЖ передбачає також поліпшення соціально-економічного змісту праці, розвиток тих характеристик трудового потенціалу, які да-

ють змогу менеджменту якомога повніше використовувати інтелектуальні, творчі, організаторські, моральні здібності працівників. Упровадження програм підвищення ЯТЖ важливе як для окремих працівників, так і для організацій і країни загалом. Адже результатом цього є підвищення продуктивності праці й економічних показників діяльності, а також підвищення задоволеності працівників своєю працею і можливість розкриття потенціалу працівників, тобто підвищення ЯЖ працівника загалом.

Активне обговорення питань ***якості життя*** розпочалося наприкінці 60-х — на початку 70-х років XX століття в індустріально розвинених країнах. Слід зазначити, що це була реакція і з боку наукової спільноти, і з боку влади на зростання невдоволення людей праці своїм скрутним становищем, і передусім низькою ЯТЖ. Поворот капіталізму "обличчям до людини праці" був реакцією на чергову кризу капіталістичної системи середини 1970-х, зокрема на зростання безробіття. Наприклад, чисельність офіційно зареєстрованих у ФРН безробітних у 1975 році досягла 1099 тис., що становило 737,5% щодо 1970 року [Современные концепции, 1978: с. 187]. Чимало трудящих мусили працювати неповний робочий тиждень. Найбільше постраждала від безробіття молодь: близько 30% безробітних становили люди віком до 25 років. Разом із тим вартість життя у ФРН від 1970-го до 1975 року зросла на 34,5% [Квиатковский, 1976: с. 62]. Аналогічні проблеми мала не тільки Європа, а й найбагатша країна у світі — США. Так, у цій країні із найвищим рівнем життя кількість самогубств на 100 тис. осіб віком від 15 до 24 років зросла із 4,7 у 1950-му до 12,4 у 1972 році, тобто на 264%. Слід, утім, зазначити, що попри кризу прибутки великих компаній і далі зростали, зокрема у ФРН від 31 млрд марок 1968-го до 41 млрд 1973 року (див.: [Современные концепции, 1978: с. 190]).

Схожа картина спостерігалася в усіх країнах капіталістичного світу, що послугувало стимулом для пошуку можливості поліпшення життя людей у рамках наявного соціально-економічного устрою. Як зазначав Б.Бабін у статті "Соціал-реформістська "якість життя" у дзеркалі німецької марксистської критики": "За ситуації, що різко увиразнила негативні наслідки капіталістичного використання досягнень науково-технічної революції, пов'язані з нечуваним забрудненням довкілля, зростанням психічних захворювань тощо, гасло "якості життя" покликане специфічним чином слугувати цілям соціальної демагогії буржуазії, її тактиці часткових поступок" [Современные концепции, 1978: с. 182]. Одначе якщо розглядати еволюцію концепції ЯЖ, слід зазначити, що вперше термін "якість життя" з'явився у книжці Дж.Ґелбрейта "Суспільство добробуту" і почав широко використовуватися як ідеологічний конструкт, що пов'язує "американський спосіб життя" із високою "якістю життя" — своєрідною вивіскою "суспільства добробуту". Хоча це передбачало можливість розв'язання соціальних проблем, чіткого відображення у змісті цього поняття це не дістало. Під "якістю життя" розуміли всі блага, котрі можуть бути надані споживачеві "розвиненим індустріальним суспільством", "суспільством менеджерів", де нібито панує вже не приватний інтерес, а наука й організація [Современные концепции, 1978: с.143].

Проте внаслідок криз капіталістичної системи, зростання безробіття, рівня злочинності, числа самогубств "якість життя" з ідеологеми перетвори-

лася на нагальну вимогу подбати про життєві умови трудящих, пригальмувавши гонитву за прибутками. Концепція ЯЖ активно вивчалася і розроблялася такими представниками західного наукового світу, як Дж.Ґелбрейт, Д.Белл, У.Ростоу, З.Бжезинський, Р.Арон і Ж.Фурастьє. Ідеї з поліпшення ЯЖ покладені в основу соціальної політики урядів індустріально розвинених країн світу, запобігаючи тим самим радикальним протестним виступам. Уже наприкінці 1960-х проблематика, що криється за поняттям ЯЖ, стала об'єктом наукового вивчення в різних царинах наукового знання, передусім у соціології, економіці, психології.

Завдання підвищення "якості життя" від початку передбачало необхідність нагального розв'язання низки кризових проблем, таких як порушення екологічної рівноваги, погіршення умов життя в містах, загроза виснаження ресурсів, перенаселеність тощо. У 1970 році дослідницька група, очолювана Дж.Форестером і Д.Медоузом, вивчала вплив індустріального прогресу за п'ятьма основними чинниками: чисельність населення, сільськогосподарська продукція, природні ресурси, промислова продукція та генерація забруднень. Дослідження довело, що за збереження наявних темпів виробництва криза невідворотна. Автори дослідження дійшли висновку стосовно необхідності балансу завдяки обмеженню і стабілізації зростання. Результати цього дослідження спричинили значний резонанс у науковому світі й привернули увагу до такої складової якості життя, як природне життєве середовище. Таким чином, у концепції ЯЖ почали брати до уваги поряд із проблемами екології також усе пов'язане із впливом науково-технічного прогресу на життя людини. Це спричинилося до появи теорії "нульового зростання", котра передбачає, що для існування людства зростання промисловості має залишатися на нульовому рівні. Проте такі міркування зумовили дискусію з приводу питання ЯЖ. Так, експерт ЮНЕСКО І.Сакс заявив, що "у світі соціальної нерівності говорити про ліквідацію зростання рівносильне тому, що пропонувати більшості людства безнадійні злидні" [Современные концепции, 1978: с.147].

Незважаючи на швидке зростання промисловості, яке, на думку багатьох, мало б забезпечувати поліпшення життя людей, світ дедалі частіше стикається із багатьма проблемами, що перетворюють суспільство людей не на "суспільство добробуту", а на суспільство "проклятих добробутом". Так з'явилася "антитехніцистська" течія у науці, ідеологи якої стверджували, що всі проблеми людства походять від техніки як деякої демонійної сили, що руйнує світ. Соціолог Ж.Елґозі у своїй книжці "Прокляті добробутом" заявив, що загибель цивілізації в результаті розвитку науки і техніки неминуча, а Г.Маркузе доводив, що технологізація призведе до неминучої загибелі людини.

"Суспільство споживання", що стало наслідком високого рівня розвитку промисловості й реклами в індустріально розвинених країнах, висунуло перед ученою спільнотою низку нових проблем. Представники "гуманістичного" напряму в західній соціології протестували проти такого суспільства й шукали можливість покласти край перетворенню західної людини на "бездумного споживача матеріальних благ" і спрямувати погляди людей, зокрема, й на нематеріальну, духовну складову ЯЖ. У той час широкої популярності набуло інтерв'ю Дж.Ґелбрейта щотижневику "The Obserwer" (1976), в

якому він висловився проти подальшого економічного зростання і розширення споживання, заявивши, що споживання виходить із того, що "величезна кількість людей споживає те, що їм навіяли... Чому ми споживаємо? По-перше, через фізичні потреби та необхідність їх задоволення — це безсумнівно. Але крім цього, споживання — почасти справа реклами і почасти справа конкуренції..." (цит. за: [Шлихтер, 2008: с. 12]). Такі висловлення видатного американського соціолога й економіста виявилися ще одним свідченням нездатності ринкової економіки задовольнити всебічні запити продуктивних сил, що прогресують. На тлі перекосу в бік порівняно високого матеріального споживання із явним відставанням у задоволенні духовних запитів наприкінці 1970-х — на початку 1980-х років у США й у багатьох країнах Європи до категорії ЯЖ було включено індикатори психічного й фізичного здоров'я людей, культури й освіти, стану довкілля.

Пізніше до вивчення ЯЖ у США вдалися такі дослідники, як А.Кемпбел, Р.Інґлегард, Дж.Рабьє (представники "суб'єктивного" підходу у вивченні ЯЖ). Відповідно до теорії Еріка Аларда, ЯЖ досягається завдяки задоволенню трьох систем базових потреб: "мати", "любити", "бути" [Allardt, 1993: p. 94–99]. Водночас американські вчені М.Сірґі, Г.Самлі та А.Мідоу запропонували так званий діяльнісний підхід до вивчення ЯЖ. Аналіз ЯЖ, згідно з їхньою теорією, має чотири виміри. Перший охоплює розгляд ЯЖ з точки зору узгодження цілей і способів їх досягнення, тобто методів і результатів діяльності. У рамках другого аналізують відмінності між довгостроковими й короткостроковими результатами. Третій вимір означає вивчення соціального потенціалу ЯЖ і його реалізації. Четвертий вимір має чотири рівні аналізу — індивідуальний, груповий, соцієтальний і світовий (докл. див.: [Нугаев, 2003: с. 103]).

Сучасна соціологія під ЯЖ розуміє рівень розвитку і повноту задоволення всього комплексу потреб та інтересів людей, що виявляється як у різноманітних видах діяльності, так і в самому життєвідчуванні. Попри безліч наукових публікацій і розробок з цього питання, категорія "якість життя", а також система соціальних показників, що характеризують рівень реалізації життєвих стратегій людей і задоволення їхніх життєвих потреб, досі залишаються недостатньо вивченими соціологічною й економічною наукою. У них "якість життя" й досі нерідко ототожнюють переважно із "рівнем життя", що не сприяє розробленню адекватних соціальних індикаторів для вимірювання реалій, відображуваних кожним із цих понять, а також відповідних наукових методик і програм.

Наприкінці XX століття в міжнародних вимірюваннях ЯЖ на перший план вийшов Індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП), котрий визначається спеціалізованими органами ООН і є інтеґральним показником рівня розвитку країн. Індекс обчислюють за такими показниками: можливість тривалого і здорового життя (вимірюється показником середньої тривалості життя); здобуття освіти (вимірюється рівнем грамотності дорослого населення країни і сукупною часткою учнів та студентів початкового, середнього і вищого рівня освіти); підтримка гідного рівня життя (вимірюється показником ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності у дол. США). Однак і цей показник не враховує багатьох складових

ЯЖ, і його не можна визнати таким, що здатен об'єктивно оцінити ЯЖ, він радше показує динаміку рівня життя різних країн.

ЯЖ і різноманітні його індекси використовують для характеристики добробуту і благополуччя суспільства. На відміну від "рівня життя", котрий характеризує лише економічні й зовнішні умови існування людини, "якість життя" відображає стан самої людини в господарсько-соціальній реальності її фактичного життя [Крупнов, 2003]. Російський дослідник В.Бобков вважає, що якість життя характеризує сутність розвиненості особистості, соціальних груп і всього суспільства країни в сукупності з рівнем задоволення їхніх потреб. Низька ЯЖ зумовлює переважання у населення турбот про виживання, висока якість життя характеризується переважанням у людей турбот вищого порядку: про особисту компетенцію, духовний і культурний розвиток, тобто про самореалізацію [Бобков, 2006: с.127]. З іншого боку, категорія "рівень життя", незважаючи на всі спроби інтеґрувати в неї численні характеристики ЯЖ, не втрачає своєї самостійності, що свідчить про особливий взаємозв'язок рівня і якості життя [Бобков, 2006: с. 133].

Гадаю, до основних показників ЯЖ можна віднести такі: соціальну захищеність; упевненість у завтрашньому дні; відчуття безпеки; задоволеність умовами, характером і змістом праці; задоволеність заробітною платою; задоволеність взаємовідносинами із керівництвом на роботі; задоволеність взаєминами з колеґами по роботі; можливість нормально харчуватися й одягатися; задоволеність матеріальним становищем сім'ї; задоволеність житловими умовами; задоволеність особистим життям; задоволеність навколишнім середовищем; можливість культурного дозвілля; можливість достатнього відпочинку; можливість підвищення професійної підготовки; добре здоров'я; можливість отримання медичного обслуговування; можливість здобуття освіти; перспективи професійного зростання й успіху в житті; соціальну справедливість; дотримання економічних, соціальних, політичних і культурних прав і свобод.

Звернення до категорії ЯЖ на Заході є однією зі спроб знайти вихід із соціально-економічних негараздів, з якими розвинені країни зіткнулися на порозі 1970-х років. Нестримна гонитва за прибутком, з одного боку, і перетворення людської спільноти на "суспільство споживання", з іншого боку, виявилися причиною однобічного розвитку економічного життя за проґресування погіршення багатьох важливих характеристик умов життя трудящих. Одначе досягти суттєвих зсувів у цьому плані вдосконаленням "технології" поки не вдається. Слід зазначити, що широкий інтерес до програм підвищення ЯЖ спостерігався на Заході до самого кінця 1980-х. Проте із розпадом Радянського Союзу як головного ідеологічного противника ліберальної економіки й одночасним спадом профспілкового руху в західних країнах проблеми підвищення ЯЖ втрачають актуальність для західної науки і практики.

Таким чином, аналізуючи еволюцію концепції ЯЖ, можна зазначити, що передумовою виникнення і розвитку цієї концепції була незадоволеність людей передусім якістю свого трудового життя. Тому переважна частина показників ЯЖ складається з показників ЯТЖ, основними з яких є показники задоволеності людини рівнем заробітної плати, умовами праці

тощо. Вплив ЯТЖ на загальне сприйняття людиною ЯЖ не викликає сумніву. Багато вчених одностайні в тому, що ЯЖ великою мірою характеризується ЯТЖ, оскільки робота — те місце, де людина проводить більшу частину свого часу і, безумовно, ЯТЖ є найважливішою складовою ЯЖ людини загалом.

Щоби ліпше унаочнити взаємозв'язок формування показників ЯТЖ і ЯЖ, а також важливу роль задоволеності людини своєю роботою в загальному сприйнятті людиною свого життя в цілому, подам це у вигляді таблиці (табл. 1).

Таблиця 1

Порівняння показників ЯТЖ і ЯЖ

Показники якості трудового життя	Показники якості життя
Гідна оплата праці	Можливість задовольняти основні потреби людини (харчування, одяг, житло, належні умови проведення відпочинку й дозвілля); задовільне матеріальне становище сім'ї; упевненість у завтрашньому дні
Наявність прийнятних умов праці, включно з високим рівнем організації праці, її механізацією й автоматизацією, можливістю організаційної самостійності працівника і його професійного і кар'єрного зростання, системою охорони праці, рівнем фізичного навантаження і нервово-психічного напруження, а також показниками, пов'язаними з комфортністю виробничого середовища (освітленість, загазованість, температурний режим тощо)	Добрий стан здоров'я (відсутність профзахворювань, виробничих травм, стресів); задоволеність умовами праці; розширення перспектив професійного зростання і підвищення освітнього рівня
Відчуття значущості своєї праці	Відчуття особистісної значущості, самоповага, сенс життя
Комфортний морально-психологічний клімат на підприємстві	Задоволення відносинами з керівництвом і колективом на роботі
Збагачення і гуманізація праці	Можливість розвитку і самореалізації особистості
Використання соціально-побутової інфраструктури організації працівниками (лікарня, їдальня, спортивні зали, санаторії, бібліотека, можливість проведення дозвілля — екскурсії, оздоровлення дітей тощо)	Розширення можливості медичного обслуговування й культурного дозвілля; розширення можливості спілкування, участі в соціальних мережах і виховання відчуття належності до організації
Правова захищеність працівника	Дотримання соціальних і політичних, економічних і культурних прав працівника

На користь того, що люди, задоволені своєю працею, більшою мірою задоволені своїм життям загалом, свідчать також дані опитування, проведеного Інститутом соціології НАН України на початку 2010 року. Так, серед на-

ших працюючих співгромадян, згідно із результатами моніторинґового дослідження "Українське суспільство" (методику і програму проведення опитувань див. у: [Головаха, Паніна, 2008]), частки задоволених власним життям загалом (37,7%) і не задоволених ним (36,3%) були майже однаковими (див. табл. 2). Але спостерігалися кардинальні відмінності у підгрупах людей, задоволених і незадоволених своєю роботою, що дає підстави говорити про значний вплив якості трудового життя на сприйняття людиною свого життя в цілому. Серед незадоволених роботою тих, хто не задоволений одночасно і своїм життям загалом, було 56,9%, тобто дещо більше за половину, тоді як задоволеними своїм життям виявилися лишень 21,9% опитаних. І навпаки, серед тих, хто був тією чи тією мірою задоволений своєю роботою, співвідношення незадоволених і задоволених власним життям виявилося протилежним і становило 23,3% і 55,5% відповідно.

Таблиця 2

Вплив міри задоволення роботою на задоволеність життям загалом, 2010 рік, %

Чи задоволені Ви своїм життям загалом?	Задоволеність роботою			Загалом серед респондентів, які працюють (N = 929)
	Не задоволені (n = 269)	*Важко сказати* (n = 259)	*Задоволені* (n = 387)	
Зовсім незадоволений	13,4	6,2	3,4	7,1
Радше незадоволений	43,5	28,6	19,9	29,2
Важко сказати, задоволений чи ні	21,2	37,1	21,2	26,0
Радше задоволений	21,2	26,3	51,4	35,2
Цілком задоволений	0,7	1,9	4,1	2,5

Але за умов високого рівня безробіття, значного поширення його у прихованій формі та недостатньої системи соціальних ґарантій, включно із захистом від безробіття, є підстави стверждувати, що більшість людей, задоволених своєю роботою, задоволені радше її наявністю, ніж умовами праці та її оплатою. Також можна припустити, що й незадоволеність роботою зумовлена не лише несприятливими умовами роботи й низькою заробітною платою, а й страхом перед безробіттям, з яким мусили стикатися впродовж року, що передував опитуванню, 12% усіх опитаних.

Як зазначив британський економіст Р.Лайард: "Коли людина стає безробітною, вона втрачає двічі, вперше — у доходах, удруге — у самореалізації, вона втрачає відчуття власної значущості. Біль, спричинений втратою самоповаги, як з'ясувалося, приблизно дорівнює болю, пов'язаному з утратою половини свого доходу. Втрата доходу — це болісно, проте втрата самоповаги — це куди гірше. От чому набагато бажаніше, щоб люди були на роботі" [Coats, 2008: p. 7].

Крім того, дослідження доводять, що ті люди, які перебувають на дні ієрархічної ґрадації, мають гірший стан здоров'я і меншу тривалість життя, ніж люди із вищим соціальним статусом [Coats, 2008: p. 5]. Стосовно су-

спільства загалом можна дійти висновку, що нерівний розподіл доходів і конкуренція між людьми праці, породжувана цим, пояснюють, чому більш рівні у можливостях шведи та японці мають ліпше здоров'я і вирізняються більшою тривалістю життя, ніж менш рівні американці. Іншими словами, розподіл доходів справляє істотний вплив на ЯЖ людей загалом. На арґументи про вплив розподілу доходів на тривалість життя і здоров'я людей, отримані у результаті досліджень, слід було б зважати під час вибору і формування податкової й трансфертної політики держави.

Вивчаючи вплив ЯТЖ на ЯЖ, можна звернутися й до такого прикладу. Найвідоміше дослідження в цій сфері — це вивчення стану здоров'я і тривалості життя британських цивільних службовців, котрі працюють у центральних державних відомствах [Coats, 2008: p. 8]. Як і за даними національного дослідження, тут дістала підтвердження наявність "соціального ухилу" у стані здоров'я, тобто залежності здоров'я від статусу людини — люди з низьким статусом мають слабше здоров'я і вмирають у більш молодому віці, ніж ті, чий трудовий статус вищий.

Дослідження також демонструє, що й інші особливості робочого середовища впливають на стан здоров'я, зокрема:

— чи є ґарантії зайнятості;
— Чи є робота цікавою і добре оплачуваною (чи відсутня монотонність і рутина);
— чи є баланс між зусиллями працівника і винагородою, що стосується не лише матеріальної винагороди, а й поважного ставлення з боку керівництва і роботодавців;
— якою є міра автономії працівника, контроль і свобода у виборі методів і засобів розв'язання поставлених завдань, включно із самостійним вибором тих колеґ, із якими працівник воліє працювати;
— чи існують відносини довіри як між працівниками, так і між працівниками й роботодавцями;
— якими є ґарантії медобслуговування, особливо якщо людина працює на небезпечному виробництві й може отримати травму;
— чи присутня "процесуальна справедливість", що має важливе значення в обмеженні "синдрому статусу" на робочому місці (тобто у працівника має бути можливість висловлювати свою думку, навіть якщо його начальник із цією думкою не згоден) [Coats, 2008: p. 6].

На підставі зібраних емпіричних даних вочевиднюється, що наявність роботи, можливість отримання заробітку і забезпечення як мінімум найнеобхідніших потреб позитивно впливають на здоров'я і тривалість життя людини.

Отже, можна зробити висновок, що ЯТЖ і, як наслідок, ЯЖ загалом визначаються складним комплексом економічних і соціально-політичних чинників, у тому числі коливанням рівнів зайнятості та безробіття, зумовлених передусім циклічним розвитком ринкової економіки. Попит на найману робочу силу і циклічна динаміка доходів основної маси населення змінюються внаслідок періодичних економічних криз, неминучих за умов капіталістичного виробництва. Очевидно, що втягування світової економіки в теперішню кризу, яка, судячи з численних прогнозів, матиме важчі

наслідки, ніж Велика депресія 1929–1933 років, обов'язково спричинить зниження теперішніх рівня та якості життя.

Аналіз ЯЖ і динаміки її зміни на початковому етапі ґлобальної кризи вже засвідчує падіння за всіма показниками і найчіткіше проглядається на рівні основних соціальних індикаторів, які першою чергою визначають матеріальний статок людей і можливість задоволення первинних потреб: у даху над головою, в одязі й харчуванні. Унаслідок різкого скорочення виробництва в усіх галузях мільйони людей втрачають єдине джерело доходів — заробітну плату. Звісно, якщо людині важко задовольнити потреби найнижчого рівня, відповідно до ієрархічної піраміди американського психолога Абрагама Маслоу, то про можливість задоволення вищих запитів взагалі годі казати. Особливо несприятливий вплив справляє нинішня криза на становище робітників і селян у країнах "третього світу" і країнах із "перехідною економікою", де швидкими темпами зростає бідність і злидні, недоїдання і голод, безпритульність [30 Statistics, S. a.; Alexander, 2010; Commission of the European Communities, 2009; Global Employment Trends, 2010; Granville, 2010; Vagero, 2010].

Сьогодні різке зниження якості та рівня життя населення фіксують у багатьох країнах — і в бідних, і в багатих. Як відомо, ситуація на ринку робочої сили за умов кризи значною мірою залежить від двох складових — державного реґулювання економіки та розмаху боротьби трудящих за свої життєві права. Утім, як пише Дж.Ґелбрейт: "реґулювання економіки, поза всяким сумнівом, належить до числа найнепопулярніших обов'язків. Практично всі відмовляються це робити, посилаючись на те, що з-поміж двох лих завжди треба обирати менше" [Гэлбрейт, 2009: с. 46]. Наведені слова одного із патріархів економічної науки у США стосуються великого краху 1929 року, але вони не втратили своєї актуальності й у наші дні, адже уряди США та інших країн сьогодні радше ладні рятувати банки, котрі й спровокували фінансову кризу, а не реальний сектор економіки, від якого залежить збереження робочих місць і становище людей праці.

Безумовно, ЯЖ і ЯТЖ у Західній Європі або США та в Україні дуже різняться. Утім, не слід помилятися стосовно "казкового життя" робітників у "країнах розвиненої демократії". Зараз там капіталізм висуває перед багатьма людьми питання щодо подальшого існування і виживання. Наприклад, у США за умов теперішньої кризи безробіття набуває дедалі масовішого і тривалішого характеру. За офіційними даними, у березні 2010 року безробіття залишалося на рівні 9,7% і охоплювало 15 млн осіб. Рівень безробіття серед дорослих чоловіків становив 10%, серед дорослих жінок — 8%, серед підлітків — 26,1%, серед білих — 8,8%, серед чорних — 16,5%, серед латиноамериканців — 12,6%. Довгострокове безробіття (27 тижнів і більше) у березні 2010 року збільшилося на 414 тис. і сягнуло 6,5 млн осіб, що становить 44,1% від усіх безробітних. Кількість працівників, які вимушено зайняті з економічних причин неповний робочий день, збільшилася до 9,1 млн осіб [Арсеенко, 2010: с. 40]. Разом із втратою роботи мільйони людей у США позбавляються житла й поповнюють лави не лише безробітних, а й бездомних. За умов нинішньої фінансово-економічної кризи один із восьми амери-

канців, у тому числі кожна четверта дитина, мусять жити на продовольчі талони, що їх надають держслужби, аби не вмерти з голоду [Lewitt, 2010].

Наукове розроблення і впровадження в соціально-економічну практику концепцій ЯТЖ і ЯЖ були відповіддю на незадоволеність з боку трудящого люду своїм становищем на роботі й у суспільстві. ЯТЖ і ЯЖ тісно взаємопов'язані, про що свідчить порівняльний аналіз основних соціальних індикаторів ЯТЖ і ЯЖ. Чимало показників ЯТЖ тепер є базовими при формуванні показників ЯЖ. Крім того, ці показники взаємозалежні: ЯТЖ індивіда впливає на його ЯЖ, а задоволеність індивіда своєю ЯЖ сприяє підвищенню ефективності його праці та його самореалізації як особистості. Незважаючи на те, що за умов економічної кризи ЯТЖ і ЯЖ зазвичай знижуються, це не має означати відмови від упровадження концепцій ЯТЖ і ЯЖ у соціально-економічну практику, позаяк від стану ЯТЖ і ЯЖ значною мірою залежить подолання кризових явищ в економіці. За умов скрутної сучасної соціально-економічної ситуації в нашій країні втілення в життя програм ЯТЖ і ЯЖ мало би посприяти поліпшенню як матеріального становища, так і соціально-психічного самопочуття населення України і, таким чином, допомогти виходу господарського життя українського суспільства з кризи.

Література

Арсеенко А.Г. Демистификация "новой экономики" и проблема безработицы в США и Евросоюзе в условиях глобального кризиса / А.Г. Арсеенко // Социология: теория, методы, маркетинг. — 2010. — № 2. — С. 28–48.

Бобков В. Методологические вопросы изучения качества жизни населения / Бобков В. // Модели системной трансформации и социальная цена реформ (опыт России, СНГ и стран ЦВЕ). — М. : Ин-т экономики РАН, 2006. — С. 127.

Головаха Є.І. Українське суспільство 1992–2008 : Соціологічний моніторинг / Є.І. Головаха, Н.В. Паніна. — К. : ІС НАНУ, 2008. — 85 с.

Гэлбрейт Дж.К. Великий крах 1929 года / Гэлбрейт Дж.К. ; пер. с англ. С.Э. Борич. — Минск : Попури, 2009.

Квиатковский Г. Лишние в "свободном мире" / Г. Квиатковский // Проблемы мира и социализма. — 1976. — № 12. — С. 62.

Крупнов Ю. Качество жизни — сверхиндустриализация 21 века [Электронный ресурс] / Ю. Крупнов. — Режим доступа : http://www.pereplet.ru/krupnov/14.html.

Нугаев Р.М. Качество жизни в трудах социологов США / Р.М. Нугаев, М.А. Нугаев // Социологические исследования. — 2003. — № 6. — С. 100–105.

Современные концепции уровня, качества и образа жизни : сб. статей / [АН СССР, Ин-т социол. исследований, Сов. Социол. Ассоциация ; отв. ред. И.В. Бестужев-Лада, Н.М. Блинов]. — М. : Ин-т социол. исследований, 1978. — 199 с.

Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл ; пер. с англ. ; под общ. ред. Л.Я. Гозмана, Д.А. Леонтьева. — М. : Прогресс, 1990.

Шлихтер А.А. Качество жизни в странах с рыночной экономикой: концепции, измерение, оценки / А.А. Шлихтер // Труд за рубежом. — 2008. — № 1. — С. 3–22.

Allardt E. Having, Loving, Being: An Alternative to the Swedish Model of Welfare Research / E. Allardt // The Quality of Life / ed. by M.C. Nussbaum, A. Sen. — Oxford : Clarendon, 1993. — P. 94–99.

Alexander D. The Impact of the Economic Crisis on the World's Poorest Countries / D. Alexander // Global Policy. — 2010. — Jan. — P. 118–120.

Chen M.Y.T. Work in the Changing Canadian Society / M.Y.T. Chen, T.S. Regan. — Toronto : Butterworths, 1985.

Coats D. Quality of Work and a New Politics of the Quality of Life. A progressive agenda for the workplace / D. Coats / Per Capita Australia Limited. — The Work Foundation. — 2008. — № 6.

Commission of the European Communities. Communication from the Commission: Key massages from the Employment in Europe 2009 Report [Electronic Resource]. — Brussels. — 2009. — 23 Nov. — COM(2009)639 final. — Mode of access:
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0639:FIN:EN:PDF.

Davis K. Human Behavior at Work: Organizational Behavior / K. Davis, J.W. Newstrom. — N.Y. : McGraw-Hill Bok Company, 1989.

Giddens A. Sociology / Giddens A. — Cambridge, 1989.

Global Employment Trends: January 2010. — Geneva : ILO, 2010.

Granville C. Ukraine is Headed for National Bankruptcy [Electronic Resource] / C. Granville // The Wall Street Journal/ — 2010. — 17 Jan. — Mode of access :
http://online.wsj.com/article/SB10001424052748703569004575008990183229012.html.

Jary D. Collins Dictionary of Sociology / D. Jary, J. Jary. — [Second Edition]. — Glasgow: Harper Collins Publishers, 1995.

Kast F.E. Organization and Management: A Systems and Contingency Approach / F.E. Kast, J.E. Rosenzweig. — [Fourth Edition]. — N.Y. : McGraw-Hill Book Company, 1989.

Lewitt M.E. The Death of Capital. — 2010. — 11 May. [Electronic Resource] / M.E. Lewitt. — Modes of access :
http://www.opendemocracy.net/openeconomy/michael-e-lewitt/death-of-capital.

Phillips G.E. Labour Relations and the Collective Relations Cycle / *G.E. Phillips.* — [Second Edition]. — Toronto : Butterworth & Co. Canada Ltd., 1981.

Vågerö D. The East-West Health Divide in Europe: Growing and Shifting Eastwards / D. Vågerö // European Review. — 2010. — Vol. 18, № 1. — P. 23–34.

Wells D. Autoworkers on the Firing Line / D. Wells // On the Jobs: Confronting the Labour Process in Canada / Eds. C. Heron, R. Storey. — Kingston ; Montreal : McGill-Queen's University Press, 1986. — P. 327–352.

Work in America : Report of a special task force to the Secretary of Health, Education, and Welfare, prepared under the auspices of the W. E. Upjohn Institute for Employment Research. — Cambridge ; Mass. : MIT Press, 1973.

Statistics That Prove the Elite Are Getting Richer, The Poor Are Getting Poorer and The Middle Class Is Being Destroyed [Electronic Resource]. — Mode of access :
http://theeconomiccollapseblog.com/archives/30-statistics-that-prove-the-elite-are-getting-richer-the-poor-are-getting-poorer-and-the-middle-class-is-being-destroyed.