

УДК 331.101+331.2+330.163

Панчук А.А.

*аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці  
Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана*

## КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ПОНЯТЬ «ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ», «ГІДНА ПРАЦЯ», «ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПОТРЕБ» ТА «МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ»

Стаття присвячена аналізу категорій «якість трудового життя», «гідна праця», «задоволеність потреб» та «мотивація персоналу». У ході дослідження було визначено основні відмінності між цими поняттями, розроблено модель взаємозв'язку концепцій якості трудового життя та гідної праці. Встановлено, що взаємодія концепцій сприятиме забезпеченню високої якості життя в країні.

**Ключові слова:** якість трудового життя, гідна праця, задоволеність потреб, мотивація персоналу, умови праці, заробітна плата, людські ресурси, міжнародні стандарти.

### Панчук А.А. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ПОНЯТИЯМ «КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ», «ДОСТОЙНЫЙ ТРУД», «УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПОТРЕБНОСТЕЙ» И «МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА»

Статья посвящена анализу категорий «качество трудовой жизни», «достойный труд», «удовлетворенность потребностей» и «мотивация персонала». В ходе исследования были определены основные различия между этими понятиями, разработана модель взаимосвязи концепций качества трудовой жизни и достойного труда. Установлено, что взаимодействие концепций будет способствовать обеспечению высокого качества жизни в стране.

**Ключевые слова:** качество трудовой жизни, достойный труд, удовлетворенность потребностей, мотивация персонала, условия труда, заработная плата, человеческие ресурсы, международные стандарты.

### Panchuk A.A. CONCEPTUAL APPROACHES TO THE CONCEPTS OF «QUALITY OF WORKING LIFE», «DECENT WORK», «SATISFACTION OF NEEDS» AND «STAFF MOTIVATION»

This article analyzes the categories of «quality of working life», «decent work», «needs satisfaction» and «staff motivation». The study identified the main differences between these concepts, developed a model of the relationship of the quality of working life concept and the decent work concept. It was established that the cooperation of the concepts will promote life standards in the country.

**Keywords:** quality of working life, decent work, job satisfaction, staff motivation, working conditions, wages, human resources, international standards.

**Постановка проблеми.** Сьогодні доросла людина проводить значну частину свого щоденного життя за працею. Крім того, істотний відсоток комунікацій, соціальної взаємодії з іншими людьми, одержання інформації, розвитку та особистої реалізації людини відбувається саме на робочому місці. Ми ж знаємо, що від продуктивності праці кожного окремого працівника залежить ефективність діяльності підприємства, а відповідно і добробут держави в цілому. У своїй головній праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» 1776 р. Адам Сміт писав, що загальне багатство країни прямо залежить від трудового внеску тих людей, які виконують роботу безпосередньо. З того часу змінилося лише те, що людському ресурсу надається все більше значення, адже саме від персоналу залежить навіть те, чи існуватиме компанія на ринку взагалі, і чи приносить користь своєю діяльністю державі. Тому зараз надзвичайно велика увага у світі приділяється умовам праці, задоволеності працівників, розвитку персоналу, матеріальній і нематеріальній мотивації. Дослідження проводяться в рамках таких головних концепцій: гідної праці, якості трудового життя, задоволеності потреб, а також мотивації персоналу. Оскільки дані категорії стосуються сфери праці і постійно вдосконалюються, дехто не бачить відмінності між ними. Ці поняття часто ототожнюються. Або ж одне вважається частиною іншого. Так, справді, категорії «гідна праця», «якість трудового життя», «задоволеність потреб» та «мотивація персоналу» тісно пов'язані між собою, але між ними є істотні відмінності. Говорити, що якесь поняття є важливішим за інше, недоречно. Тому в даній статті ми визначимо, в чому полягає різниця між цими категоріями.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню категорій гідної праці, якості трудового життя, мотивації персоналу та задоволеності по-

треб присвячені роботи таких українських вчених: А.М. Колота, О.А. Грішнєвої, О.М. Ястремської, Е.М. Лібанової, В.А. Савченка, І.Ф. Гнибіденко та ін. Вчені запропонували власні визначення категорій, досліджували сутність понять, перелічили їх складові. Але, не дивлячись на постійні дослідження та аналіз, досі дані категорії не можна вважати однозначними і чітко визначеними.

**Постановка завдання.** Зважаючи на вищезазначене, сформовано мету даного дослідження, що полягає у визначенні різниці між категоріями гідної праці, якості трудового життя, задоволеності потреб та мотивації персоналу, а також у формуванні розуміння значення кожного поняття.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Перш за все варто виявити походження цих двох понять.

Мабуть, найдавніше з усіх чотирьох понять виникли потреби, а відповідно і необхідність їх задоволення. Пояснити походження потреб складно, але в будь-якому разі частина з них має фізіологічний характер, а інша – викликана суспільними умовами. Тому необхідність задоволення потреб виникла ще з моменту появи людини, а їх кількість збільшувалася з розвитком суспільства.

Так само давно були відомі різні методи впливу на людей, які змушували їх працювати, але психологічні теорії мотивації виникли в 1940-х роках (змістовні і процесуальні), які продовжують розвиватися і до сьогодні.

Теорія якості трудового життя виникла у 1970-х роках, коли тейлоризм і фрейдизм вичерпав себе появою байдужості до людських ресурсів та їх результатів, а також незадоволеністю персоналу стосунками в колективі та процесом праці внаслідок науково-технічного прогресу та інноваційного розвитку. Виходить, що виникненню концепції якості трудового життя передували об'єктивні обставини та потреба суспільства у змінах.

Концепція гідної праці виникла пізніше. Ми не знайшли обґрунтування виникненню даної концепції, але, на нашу думку, це викликано інституційними змінами, зокрема розвитком трудового законодавства. Вперше вона була узагальнена і чітко сформульована на одному із засідань МОП та Міжнародної конференції профспілок у 1999 р. З того часу МОП проводить ґрунтовні дослідження та вносить зміни і доповнення до даної концепції з метою комплексного розв'язання проблем соціально-трудої сфери.

Відомо, що концепція якості трудового життя отримала підтримку МОП, тому можна припустити, що дана концепція в подальшому і стала етапом розвитку міжнародних досліджень щодо ролі та соціального захисту людини праці, а також зумовила виникнення концепції гідної праці.

Не дивлячись на різне походження і різну природу понять, вони нерідко ототожнюються (рис. 1).



Рис. 1. «Пастка» взаємозв'язку граничних понять концепції якості трудового життя

Часто якість трудового життя розглядається як забезпечення персоналу гідною працею. Гідна праця є, в свою чергу, науковим ототожненням з високою мотивацією персоналу. Далі мотивація персоналу традиційно вважається свідомим прагненням працівників до задоволення потреб. І так знову виходимо на якість трудового життя, що начебто забезпечується задоволеністю потреб працівника. З даного асоціативного ряду виникає питання: навіщо тоді чотири поняття, якщо можна використовувати одне? Тому необхідно розібратися, в чому полягає різниця цих категорій.

Не дивлячись на всебічну підтримку, досі немає однозначності щодо визначення якості трудового життя. Ми пропонуємо таке визначення: якість трудового життя – це інтегральне поняття, яке характеризує задоволеність працівника певної ментальності під впливом факторів зовнішньої мотивації, які створює підприємство певної сфери економічної діяльності з метою підвищення своєї ефективності, а також міру психологічного благополуччя працівників.

Натомість, поняття гідної праці є чітко визначеним МОП. Гідна праця – це продуктивна праця чоловіків і жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги людської гідності [1, с. 26]. Та, не дивлячись на це, працівники часто не розуміють реального змісту цього поняття, оскільки для когось це просто гідна заробітна плата, для інших – стабільна зайнятість, а ще для когось – це безпечні умови праці.

Таким чином, бачимо, що у визначенні якості трудового життя людина розглядається не тільки як людський ресурс, а як особистість із власними інтересами, суб'єктивною оцінкою та бажанням реалізувати свої здібності. А гідна праця навпаки орієнтується не на людину як працівника, а на працівника

як людину, якій гарантуються загальновизнані світовим та національним співтовариством права.

Узагальнюючи велику кількість визначень, робимо висновок, що мотивація персоналу – це складне і багатопланове явище, процес, який відбувається в самій людині і спрямовує її поведінку в конкретне русло, спонукає її поводитись у конкретній ситуації в певний спосіб. На поведінку людини в процесі трудової діяльності впливає комплекс факторів-мотиваторів, що спонукають до діяльності: зовнішніх – на рівні держави, галузі, регіону, підприємства, і внутрішніх – складових структури самої особистості працівника (потреби, інтереси, цінності людини, особливості трудової ментальності тощо) [3, с. 6].

Потреби – це відчуття фізіологічного, соціального або психологічного дискомфорту через брак чогось, це необхідність у чомусь, що потрібне для створення і підтримання нормальних умов життя і функціонування людини. Також правильним буде визначення потреб як стану нерівноваги, дефіциту, на усунення яких спрямовані дії людини [3, с. 4]. Задоволеністю потреб є усунення почуття нестачі чого-небудь.

Бачимо, що потреби є одним із внутрішніх факторів мотивації. А мотивація, в свою чергу, спрямована на те, щоб змусити людей краще працювати, а не на те, щоб покращити час, проведений людьми на роботі, на відміну від двох інших понять. Мотивація забезпечується мотиваційними методами, внутрішніми та зовнішніми факторами впливу, що спрямовані на підвищення продуктивності персоналу, тому вона забезпечує інтереси працівника через інтереси підприємства. Тоді як якість трудового життя та гідна праця націлені на забезпечення інтересів підприємства через задоволення інтересів працівника. Бачимо, що мотивація є вузьким поняттям, і вона покликана виконувати інші цілі. Тому надалі розглянемо дві односпрямовані концепції: якості трудового життя та гідної праці.

Аналізуючи визначення понять «якість трудового життя» та «гідна праця», бачимо, що вони є не тотожними. Дійсно, вони є важливими складниками якості життя, крім того, вони взаємодіють та взаємовпливають.

Для того щоб краще побачити взаємозв'язок двох категорій, проаналізуємо, що вони в себе включають. Складові ЯТЖ візьмемо ті, з якими погоджується більшість вчених, а гідної праці – виділені А.М. Колотом (табл. 1).

Таблиця 1  
Порівняння складових ЯТЖ та гідної праці

| Гідна праця                                                  | Якість трудового життя                                         |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Можливість одержання роботи усіма, хто прагне працювати      | Цікава і змістовна робота                                      |
| Рівень продуктивності зайнятості та справедливості заробітку | Справедлива винагорода за працю                                |
| Досконалість соціального діалогу й трудових відносин         | Участь у прийнятті рішень                                      |
| Справедливість у ставленні до зайнятих на виробництві        | Справедлива оцінка якостей працівників                         |
| Безпечність умов роботи та невторгання в особисте життя      | Забезпеченість засобами побутового та медичного обслуговування |
| Задоволеність тривалістю робочого часу                       | Мінімальний контроль керівництва                               |
| Рівень стабільності та захищеності на роботі                 | Соціально-психологічний клімат                                 |
| Стан соціального захисту                                     | Санітарно-гігієнічні норми                                     |
| Гармонічність поєднання умов роботи та особистого життя      |                                                                |

Як бачимо, деякі положення обох концепцій є спільними. Перш за все зрозуміло, що обидва поняття розглядають людину в *процесі праці*, адже обидві концепції створені для покращення самопочуття протягом часу, який людина проводить на робочому місці. Важливо, що збіги з табл. 1 стосується *заробітної плати*. Справді, людина в першу чергу працює для того, щоб забезпечити гідне життя, і тому для працівника важливо, щоб його заробітна плата відповідала вартості життя в країні. Також звертається увага на *справедливе ставлення та справедливую оцінку якостей працівників*, адже це сприяє розвитку і кар'єрному зростанню працівника. Надзвичайно важливим є те, якщо реальні заслуги оцінюються справедливо, це підвищує вмотивованість працівників і лояльність до компанії, в якій вони працюють. Подібним є ще одне положення, яке в ЯТЖ формується як *участь у прийнятті рішень*, а в гідній праці – досконалість соціального діалогу, через який працівники теж можуть впливати на рішення керівництва.

Щодо відмінностей в концепціях, варто звернути увагу на те, що складові якості трудового життя спрямовані на зміни, що можна провести на рівні підприємства, тоді як складові гідної праці потребують змін на міжнародному та державному рівні нормативно-правового регулювання, а також на рівні підприємства. Так, наприклад, концепція гідної праці акцентує увагу на *безпечності умов праці*, коли за концепції ЯТЖ необхідною є *забезпеченість засобами побутового та медичного обслуговування*. Тобто головним для ЯТЖ є вчасне надання медичної допомоги, тоді як для гідної праці – недопущення до настання таких випадків. Звісно, з одного боку, це є негативним у концепції ЯТЖ, але якщо на законодавчому рівні будуть встановлені відповідні норми умов праці, підприємство змушене буде їх дотримуватися, тому залишиться лише потурбуватися про забезпечення процедури працівникові у випадку форс-мажорних ситуацій. Крім того, в ЯТЖ є складова *санітарно-гігієнічні норми*, що є головним елементом умов праці.

Звернемо увагу на інші розбіжності концепцій, що аналізуються. Складовою *мінімальний контроль керівництва*, що зазначена в концепції ЯТЖ, на нашу думку, спрямована на свідому частину працівників, оскільки за мінімального контролю вони можуть самостійно приймати оперативні і ефективні рішення і це сприятиме творчому процесу праці. Але в нашій країні багато працівників, яким необхідний постійний нагляд, оскільки в іншому випадку вони просто перестануть працювати. Тому керівництво має регулювати рівень контролю в залежності від ситуації та зрілості працівників. Також у даній концепції є надзвичайно важлива складова *соціально-психологічний клімат*, яка забезпечує позитивні взаємовідносини, взаємодопомогу і впливає на загальні результати роботи підприємства. Але соціально-психологічний клімат не можливо задекларувати законодавчо, тому не дивно, що він не включений до компонент гідної праці.

Щодо компонент, які присутні в гідній праці, але відсутні в ЯТЖ, то можемо сказати, що *задоволеність тривалістю робочого часу* залежить від встановленої законодавством тривалості робочого тижня, яка зараз в Україні складає 40 годин. На нашу думку, державою встановлено оптимальну тривалість робочого часу, де враховано час на відновлення організму працівника за оптимальної ефективності роботи підприємства, тому визначати рівень задоволеності працівників тривалістю робочого часу на підприємстві є

недоречним. Те ж саме можна сказати щодо *стану соціального захисту*, оскільки соціальної гарантії у випадку вагітності чи отримання травми на виробництві, інвалідності, встановлені законодавством і обов'язкові до виконання. *Рівень стабільності та захищеності на роботі* є надзвичайно важливим, оскільки впливає на впевненість працівника в завтрашньому дні і його лояльності до компанії, але значною мірою він залежить від загальної економічної ситуації в країні. Ще однією складовою концепції гідної праці є *баланс «робота-життя»*, що, на нашу думку, є невід'ємною складовою ЯТЖ (крім того, багато вчених вже включили її в перелік складових ЯТЖ). Але цей показник неможливо чисельно виміряти, він є суб'єктивним, тому законодавчо його важко встановити, а тим більше проконтролювати, на відміну від інших складових концепції гідної праці.

Варто зазначити, що всі елементи концепції гідної праці висвітлюються в законодавчих актах України, таких як: Конституція України, Господарський кодекс України та Кодекс законів про працю України та інших законах, що регулюють відносини у сфері праці та соціальної політики [2]. Тому українські підприємства зобов'язані дотримуватися концепції гідної праці в рамках закону. Іншим питанням є те, що законодавством встановлено занижений розмір мінімальної заробітної плати (1218 грн., проіндексований показник 1254,54 грн.), пенсії (949 грн., проіндексований показник 977,47 грн.), інших соціальних гарантій та державних допомог. Часто порушення прав працівників викликане незнанням ними законодавства, адже ним передбачено досить жорсткі санкції. Так, наприклад, за порушення посадовими особами підприємств незалежно від форм власності та громадянами – суб'єктами підприємницької діяльності, що використовують найману працю, установлених термінів виплати заробітної плати або її виплату в повному обсязі, а також за порушення інших вимог законодавства про працю в частині першій статті 41 КУАП передбачено відповідальність у формі адміністративного штрафу в розмірі від п'ятнадцяти до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 255 грн. до 850 грн.) [4]. Крім того, передбачено і кримінальну відповідальність за не виплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат. Так, відповідно до частини 1 статті 175 КК безпідставна не виплата заробітної плати та інших установлених законом виплат працівникам більше ніж за один місяць, вчинена роботодавцем умисно, карається штрафом від 100 до 300 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 1700 грн. до 5100 грн.) або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або позбавленням волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років [4]. Тому, щоб реалізувати концепцію гідної праці в Україні, необхідно переглянути трудове законодавство для того, щоб досягти постійного контролю підприємств центральними органами державної влади щодо виконання законодавства та поінформованості працівників.

Концепція ж якості трудового життя не є стандартизованою для всіх підприємств. Кожне підприємство має адаптувати її під власні потреби, виходячи зі специфіки країни та сфери економічної діяльності, в якій воно працює. Варто врахувати, що концепція ЯТЖ носить компенсаторний характер, тобто спрямована на компенсацію слабких місць в захисті пра-

цівників певної сфери економічної діяльності, які присутні і є неминучими. Тому покращення ЯТЖ починається з мікрорівня, а складові ЯТЖ, які наводилися вище, є лише орієнтирами. Тому критерії ЯТЖ підприємство має визначити для себе, виходячи з власних умов та цілей.

**Висновки з проведеного дослідження.** Із вищезазначеного зробимо висновок, що концепція гідної праці зорієнтована на відправні правові орієнтири захисту працівників і передбачає забезпечення мінімальних обов'язкових стандартів, встановлених законодавством, які є відносно стабільними. В той же час у концепції ЯТЖ метою є неперервний процес покращення умов праці і зростання задоволеності працею всіх працівників, що є стратегічною ціллю покращення умов праці трудової сфери (в широкому розумінні) у напрямку від мікро- до макрорівня. Тобто концепція ЯТЖ порівняно з гідною працею є динамічною.

Отже, з рис. 2 видно, що ЯТЖ та гідна праця є дуже взаємопов'язаними та взаємозалежними феноменами. Також чітко видно, що вони не копіюють один одного і не ототожнюються, оскільки перед ними поставлені різні завдання. Удосконалення трудового законодавства та підвищення соціальних стандартів, що передбачає гідна праця, є важливим підґрунтям щодо удосконалення програм підвищення якості трудового життя на підприємстві. В той же час висока якість трудового життя підвищує соціальні стандарти та актуалізує потреби вищого рівня, що зумовлює в довгостроковій перспективі підвищення стандартів у гідній праці. Ці дві концепції, працюючи разом, забезпечують високу якість життя в сфері праці як на рівні підприємств, так і на державному рівні.



Рис. 2. Модель взаємозв'язку концепції ЯТЖ та гідної праці: структурно-рівневий аспект

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Сердюк О.Ю. Механізм забезпечення достойного труда на підприємствах України / О.Ю. Сердюк, Е.М. Миронова, Н.В. Гуменюк // Вісник національного державного університету. – 2010. – № 2. – С. 25-28.
2. Людський розвиток в Україні: 2004 рік // Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е. М. Лібанової. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України; Держкомстат України, 2004. – 266 с.
3. Мотивація персоналу (2002) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/116.html>.
4. Домбругова А. Порушення законодавства про працю: види відповідальності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kadrovik.ua/content/porushennya-zakonodavstva-pro-pratsyu-vidi-v-dpov-dalnost>.