



Kornelia Polek-Duraj

Politechnika Opolska
Wydział Ekonomii i Zarządzania
Katedra Polityki Regionalnej
k.polek-duraj@po.opole.pl

JAKOŚĆ PRACY DETERMINANTĄ JAKOŚCI ŻYCIA JEDNOSTKI (STUDIUM PRZYPADKU)

Streszczenie: Celem artykułu była identyfikacja i analiza zależności pomiędzy jakością pracy a jakością życia. Przedstawiono istotę i sens jakości pracy. Następnie zaprezentowano sposób ujmowania jakości życia. Dokonano analizy zależności występujących między jakością pracy a jakością życia. Stwierdzono, iż jakość pracy jest istotną determinantą jakości życia społeczeństwa. Ponadto zaprezentowano odczucia pracowników branży tartacznej co do jakości ich życia w odniesieniu do jakości pracy.

Słowa kluczowe: jakość pracy, jakość życia, istotne determinanty.

Wprowadzenie

Ciągle i systematyczne zmiany zachodzące w otaczającym nas świecie w mniejszym bądź większym stopniu wpływają na życie społeczeństwa. Nie jest łatwo odpowiedzieć na pytanie, jak najlepiej mierzyć jakość życia, które elementy są bardziej, a które mniej istotne. Warto jednak podkreślić znaczenie jakości pracy, a w szczególności jej warunków, gdyż człowiek wykonujący czynności zawodowe znajduje się pod złożonym wpływem warunków pracy, które są kształtowane przez skójarzone występowanie rozmaitych czynników nie zawsze korzystnych dla zdrowia [Olszewski, 1997, s. 69]. Warunki pracy są jednym z podstawowych czynników decydujących o poziomie jakości pracy w organizacji. O ich wartości świadczy ich decydujący wpływ na zdrowie i życie pracownika, organizację pracy, stosunki społeczne w zakładzie pracy oraz zaplecze ekonomiczne. W artykule podjęto próbę identyfikacji oraz analizy zależności pomiędzy jakością pracy a jakością życia jednostki. Ponadto starano się ukazać

wpływ materialnego środowiska pracy na jakość życia pozazawodowego pracowników wybranych zakładów przerobu drewna.

1. Istota jakości pracy ze szczególnym uwzględnieniem warunków pracy

Pojęcie jakości pracy jest złożone, gdyż sama praca jest pojęciem wieloznacznym, swoim zasięgiem obejmuje bowiem nie tylko jakość materialnych, organizacyjnych i społecznych warunków pracy, ale również jakość stanowiska pracy pod względem technicznym i wymagań stawianych przed pracownikiem. W związku z tym w zależności od rodzaju dyscypliny naukowej zajmującej się badaniem pracy ludzkiej podkreśla się jej różne aspekty. W odniesieniu do ekonomii ma ona dwa podstawowe znaczenia. W pierwszym określa się ją jako miarę wysiłku działalności ludzkiej, w drugim natomiast jest świadomą czynnością umysłową bądź fizyczną polegającą na wysiłku wkładanym przez człowieka celem zaspokojenia jego potrzeb. Zatem jakość pracy może być kategorią społeczno-ekonomiczną efektywności pracy lub kategorią socjoekonomiczną skupioną na procesie aktywności zawodowej.

Jakość pracy według Olędzkiego jest „wartością społeczną wynikającą z jednostkowej, scalonej satysfakcji materialnej i niematerialnej, uwarunkowanej przez kwalifikacje i predyspozycje do dobrej pracy (...) oraz przez warunki materialne i społeczne środowiska pracy dostosowane do aktualnych społecznych standardów jakości pracy” [Olędzki, 1985, s. 180-181].

Bezpieczne i zdrowe środowisko pracy wraz z nowoczesną organizacją pracy oraz właściwymi warunkami ekonomicznymi i społecznymi ma zasadnicze znaczenie dla jakości pracy. Są to kluczowe czynniki dla wzrostu zatrudnienia, poprawy produktywności i zwiększenia spójności społecznej. W 2001 r. Komisja Wspólnot Europejskich sformułowała szerokie podejście do jakości pracy, które obejmuje zarówno charakterystykę poszczególnych zadań, jak i właściwości decydujące o środowisku pracy, w tym również sposób funkcjonowania rynku pracy jako całości. Podejście to wprowadza dziesięć wymiarów jakości pracy, które stanowią praktyczne narzędzie jej kształtowania:

- wewnętrzna jakość pracy,
- umiejętności, kształcenie ustawiczne, rozwój zawodowy (samorealizacja),
- równość płci,
- jakość warunków pracy,
- elastyczność i ochrona zatrudnienia oraz stosunków pracy,
- integracja i dostęp do rynku pracy,
- dialog społeczny i zaangażowanie pracowników,

- organizacja pracy i jej równowaga z życiem pozazawodowym,
- różnorodność i brak dyskryminacji,
- ogólna wydajność i efektywność pracy.

Przy określaniu jakości pracy rozpatrywane są wszystkie powyższe kryteria. Często wzajemnie się one przenikają i są od siebie zależne. Jedne wpływają na poziom jakości pracy w większym stopniu, inne w mniejszym. Warunki pracy należą do tych istotniejszych.

Warunki pracy w przemyśle uwarunkowane są wieloma czynnikami. Wśród priorytetowych, zależnych od organizacji należy wymienić przede wszystkim jej sytuację finansową oraz świadomość w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników. Do pozostałych niezależnych zalicza się system społeczno-ekonomiczny państwa, poziom rozwoju gospodarczego oraz nauki i techniki.

Powszechnie przyjmuje się, że warunki pracy to „ogół elementów i cech obiektywnej sytuacji towarzyszącej pracownikom zakładu pracy, w której realizują oni zadania przedsiębiorstwa, które określają ogólne położenie ludzi, kształtują atmosferę pracy, w konsekwencji oddziałują na ich postawy i zachowania” [Gładzicki, 1972, s. 45].

Na warunki pracy składa się zespół czynników, które występują w środowisku pracy i wynikają z procesu produkcyjnego oraz czynników związanych z wykonywaniem pracy zawodowej [Szymański i Majda, 1995, s. 6]. Poprawa ich jest jednym z najważniejszych założeń polityki społeczno-gospodarczej, gdyż w istotnym stopniu wpływają one nie tylko na jakość pracy, ale również jakość życia pozazawodowego. Pracodawcy, podejmując działania w zakresie właściwego kształtowania warunków pracy, muszą mieć na uwadze, aby obejmowały one dziedziny społeczne, materialne oraz hierarchię potrzeb, tak aby środowisko pracy i warunki pracy były sprzężone i współgrały ze sobą. Jest to niezmiernie ważne, gdyż tylko wtedy można stworzyć optymalne warunki pracy, do których, zgodnie z Europejską Kartą Społeczną podpisaną w Rzymie 14 listopada 1950 r., ma prawo każdy pracownik.

Zgodnie z definicją określoną przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) pojęcie „warunki pracy” jest zazwyczaj rozpatrywane łącznie z jakością życia w pracy. W takim ujęciu obejmuje nieco szerszy zakres zagadnień w porównaniu z terminem „warunki pracy” funkcjonującym w literaturze polskiej. Według MOP na „warunki pracy” i jakość życia w pracy i poza nią składają się takie elementy jak [„Conditions of Work Digest”, 1995, s. IV]:

- nowe technologie i ich wpływ na jakość środowiska pracy,
- zagadnienia czasu pracy (m.in. zmienność, niepełny wymiar czasu, ruchomy czas pracy),

- organizacja pracy i jej treść,
- warunki pracy kobiet i innych specjalnych grup zatrudnienia (problem pracy dzieci, zatrudnianie młodocianych, niepełnosprawnych),
- działalność socjalno-bytowa zakładu pracy (np. mieszkania, żywienie),
- wpływ partycypacji na poziomie warsztatu pracy na doskonalenie warunków pracy.

2. Sens jakości życia

Duże znaczenie dla funkcjonowania zarówno społeczeństwa, jak i gospodarki ma jakość życia [Bartkowiak, 2009, s. 96]. Podobnie jak problematyka jakości pracy również jest przedmiotem zainteresowania różnych nauk. Analogicznie też brakuje jednej, akceptowanej przez wszystkich definicji tegoż zagadnienia.

Zdefiniowanie jakości życia jest trudnym zadaniem i do dziś nie ma jednoznacznego określenia. Wynika to m.in. z wielowymiarowego znaczenia terminów jakość oraz życie, a także dużej ilości determinant ją określających. Pojęcie to jest różnie interpretowane przez socjologów, którzy są zgodni jedynie co do tego, że jakość życia odnosi się do faktu zaspokojenia potrzeb oraz że przy opisie jej zakresu istotną rolę odgrywają zarówno determinanty obiektywne, jak i subiektywne. W pierwszym przypadku do czynienia mamy z jakością życia, w której punktem wyjścia do formułowania jakichkolwiek wniosków na jej temat są zewnętrzne warunki oraz osoby będące źródłem bodźców i doświadczeń, w drugim natomiast z poczuciem jakości życia, które kształtowane jest przez emocje i uczucia. Zwykle jest ono stabilne, kiedy stałe są warunki, a dynamiczne, gdy warunki zmieniają się. Zatem wysoka stabilność oznaczać może niską wrażliwość.

Najbardziej znanym ujęciem jakości życia w polskiej literaturze przedmiotu jest to zaproponowane przez Kolmana, według którego oznacza ona stopień zaspokajania potrzeb duchowych i materialnych człowieka, stopień zaspokojenia wymagań określający poziom duchowego i materialnego bytu jednostek i całego społeczeństwa, stopień spełnienia oczekiwań umownej normalności w działaniach i sytuacji codziennego życia jednostek i społeczeństwa [Kolman, 2000, s. 2]. Przy czym zaleca on rozpatrywanie jakości życia w sześciu sferach. Pierwszą jest sfera życia rodzinnego modelująca charakter przyszłych członków społeczeństwa (np. wychowanie jako kształtowanie osobowości młodych ludzi). Druga sfera odnosi się do przeżyć psychicznych, czyli do uczuć, doznań, przekonań

i wierzeń. Trzecia dotyczy życia funkcjonalnego, a więc działalności człowieka na rzecz społeczeństwa. Kolejną sferą jest życie somatyczne, czyli stan zdrowia (m.in. kondycja, higieniczny tryb życia). Piąta sfera obejmuje swoim zasięgiem sytuację mieszkaniową, dzięki której zaspokajają się szereg ludzkich potrzeb (zarówno tych podstawowych, jak i wyższego rzędu) w zależności od jego wielkości i wyposażenia. Ostatnią, ale równie ważną jest sfera życia siedliskowego, obejmująca bliższe oraz dalsze otoczenie (tzn. środowisko uwarunkowane geofizycznie i klimatycznie) [Kolman, 2009, s. 142-170].

Powszechnie przyjmuje się, że jakość życia jest zagadnieniem wieloznacznym, a jego definicja uzależniona jest od perspektywy podmiotu podejmującego problem, przy czym stanowi podstawową wartość każdego człowieka. Jakość życia jest kategorią filozoficzną obejmującą wartości materialne, niematerialne i duchowne. W aspekcie materialnym standardy jakości życia uwarunkowane są głównie jakością pracy ściśle powiązaną z zamożnością kraju oraz istniejącym w nim systemem społeczno-gospodarczym. Na poziom niematerialnego standardu w dużym stopniu wpływają również takie elementy jak zwyczaje, dziedzictwo kulturowe, bogactwo przeżyć, poziom świadomości, współuczestniczenie w życiu społecznym, twórczość.

Z pojęciem jakości życia w sposób istotny łączy się proces oceny poznawczej jednostki.

O jakości życia decyduje szereg uwarunkowań wpływających nie tylko na samopoczucie i zadowolenie, ale również na świadomość realizacji siebie w wyniku osiągania zaplanowanych celów stawianych sobie na różnych etapach życia.

3. Korelacja pomiędzy jakością pracy i jakością życia

Jakość pracy powinna iść w parze z jakością życia [Łańcucki, 1998, s. 9]. W pracy większość z nas spędza mnóstwo czasu. Na jej jakość składa się system czynników indywidualnych oraz związków zachodzących pomiędzy ludźmi w sytuacji pracy oraz klimatu organizacyjnego [Jan Paweł II, 1986, s. 59]. Według Portera najważniejszymi czynnikami wpływającymi na jakość pracy są czynniki:

- o charakterze indywidualnym (w tym postawy i potrzeby),
- dotyczące istoty pracy (m.in. poziom autonomii),
- zmienne ściśle powiązane ze środowiskiem pracy (w tym bezpośrednio materialne warunki pracy) [Efraty i Sirgy, 1990, s. 31-47].

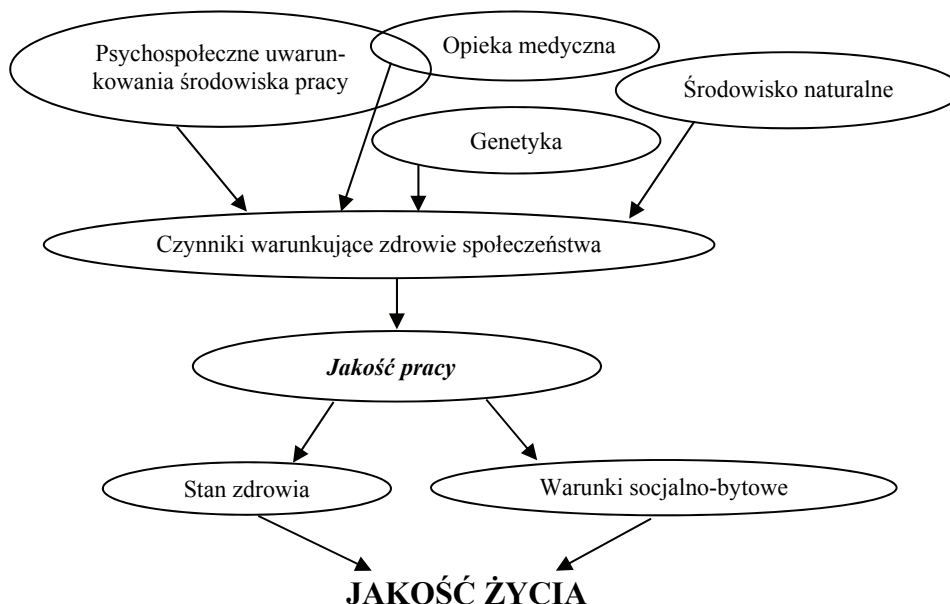
Jakość życia w procesie pracy określa się jako skutki wpływu warunków zawodowych i otoczenia na pracowników [Louart, 1995, s. 205-206]. Istotnym aspektem jest to, czy są one postrzegane jako zadawalające. Czynniki motyw-

jące do pracy są ściśle skorelowane z jej treścią, koniecznymi informacjami, właściwym przygotowaniem, środkami oraz metodami działania. Wśród czynników mogących oddziaływać negatywnie na zadowolenie z pracy wymienia się przede wszystkim:

- materialne warunki pracy,
- zagrożenie zdrowia,
- niewłaściwe tempo pracy,
- złe stosunki interpersonalne w miejscu pracy,
- niewłaściwy przepływ informacji,
- brak partycypacyjnego zarządzania.

Kształtowana przez wiele czynników, w tym istotnie przez poziom warunków pracy, jakość pracy może wpływać pozytywnie bądź negatywnie na jakość życia społeczeństwa, jest ona bowiem elementarną częścią jakości życia każdego człowieka. Pozytywny wpływ jakości pracy na jakość życia jest możliwy tylko wtedy, gdy pomiędzy pracą a życiem kształtuje się równowaga, która może być analizowana zarówno w odniesieniu do pojedynczego pracownika, jak i całego zakładu. Występuje ona, gdy praca nie jest wykonywana kosztem życia poza nią oraz gdy życie osobiste jednostki nie miesza się z pracą zawodową. Poziom osiąganą równowagi dla każdego pracownika jest różny, uwarunkowane jest to wieloma czynnikami wpływającymi na niego (np. cechy organizacyjne zakładu pracy). Brak równowagi ma wiele negatywnych skutków zarówno na poziomie organizacji (np. wzrost absencji chorobowej, brak identyfikacji pracowników z firmą), jak i całego kraju (np. spadek PKB *per capita*). Ich odzwierciedleniem jest niski poziom jakości życia społeczeństwa. Zatem ważne jest podejmowanie działań dążących do zapewnienia równowagi między pracą a życiem. W literaturze przedmiotu wyróżnia się trzy modele, dzięki którym możliwe jest jej osiągnięcie. Pierwszy model, amerykański, charakteryzuje się przewagą uprawnień pracodawcy nad pracownikiem i jednocześnie zakłada, że przełożeni sami z własnej woli postępują tak, aby zapewnić równowagę. W modelu tym stawia się na pracowników posiadających określone cechy ważne z punktu widzenia całej organizacji. Koncepcją drugiego modelu, europejskiego, jest zapewnienie harmonii społecznej, przez co ma on charakter socjalny i obligatoryjny [Borkowska, 2004, s. 60]. Jego działania skupiają się na modelowaniu odpowiedniej polityki prorodzinnej i organizacji pracy. Ostatni model, japoński, oparty jest na przyjaznych stosunkach między pracodawcą a pracownikami. Jego charakterystyczną cechą jest w miarę stałe zatrudnienie oraz minimalna mobilność pracowników. Wybór określonego modelu uwarunkowany jest ogólną sytuacją w obszarze pracy danego kraju oraz podejściem pracodawcy do pracowników.

Pomiędzy jakością pracy a jakością życia występuje siła wzajemnego oddziaływania o różnym stopniu natężenia wynikającym z rozpatrywanej perspektywy, tj. indywidualnego pracownika, grup pracowniczych oraz regionów i krajów [Borkowska, 2004, s. 52].



Rys. 1. Powiązania pomiędzy jakością pracy a jakością życia

Źródło: Opracowanie własne.

Można zatem wnioskować, iż warunki pracy, generując w istotnym stopniu jakość pracy, są elementarną częścią jakości życia człowieka i w dużym stopniu decydują o jej poziomie.

Powszechnie uważa się, że warunki pracy, a tym samym jakość pracy w polskim przemyśle są w nie najlepszej kondycji, co najczęściej wyraża się dużą ilością wypadków i chorób zawodowych oraz konsekwencjami z tego wynikającymi. W związku z tym w wielu przypadkach jakość życia ludzi jest lub może być na niezadowalającym poziomie, często niepozwalającym na normalne funkcjonowanie.

4. Jakość życia w odniesieniu do jakości pracy w odczuciu pracowników zakładów przerobu drewna

Przemysł tartaczny stanowi podstawową branżę przemysłu drzewnego. Ma on istotne znaczenie w aspekcie całej gospodarki narodowej. Zakłady przerobu drewna są głównym odbiorcą, a zarazem miejscem przetarcia drewna tartaczego charakteryzującym się zarówno wielkimi wymiarami, jak i przestrzenią. Drewno to stanowi jeden z najcenniejszych surowców w całym przemyśle drzewnym. Tartaki wytwarzają półfabrykat podstawowy, tj. tarcicę rozmaitych asortymentów (m.in. w postaci lameli, krawędzi, bali, łat, podbitki, więźby dachowej), który wykorzystywany jest w pozostałych branżach drzewnych oraz w innych działach gospodarki (np. w budownictwie).

Cechą charakterystyczną polskiego tartacznictwa jest stosunkowo nie najlepsza sytuacja finansowa oraz rozległa lokalizacja zakładów, przeważnie na terenach wiejskich z dość dużą i równocześnie ciągle zmieniającą się grupą podmiotów, zwłaszcza małych, charakteryzujących się niewielką skalą produkcji. Niemniej jednak obecnie ze wszystkich segmentów branży drzewnej to właśnie przemysł tartaczny rozwija się w miarę systematycznie i stosunkowo intensywnie. Jego szczególna rola wynika w głównej mierze z faktu, iż funkcjonuje przede wszystkim dzięki naturalnej, a zarazem odnawialnej krajowej bazie surowcowej (wg GUS – stan na koniec 2012 r. – powierzchnia lasów w Polsce wynosi 91 163,8 tys. ha, odpowiada to lesistości 29,3%, co pozwala na uzyskiwanie ok. 25-26 mln m³ drewna rocznie przy zachowaniu innych funkcji lasu niezwiązanych z produkcją).

Badania mające na celu określenie subiektywnego odczucia jakości życia pracowników tartaków na podstawie jakości środowiska pracy przeprowadzone zostały w pięciu małych zakładach na terenie województwa opolskiego średnio zatrudniających 25 pracowników. W każdym zakładzie 1/3 pracowników fizycznych została zapytana, jak ocenia materialne środowisko pracy, przygotowanie miejsca pracy, stosunki interpersonalne, poziom wynagrodzenia oraz komunikacji wewnątrz organizacji. W następnej kolejności starano się ustalić, czy elementy te według respondentów mają wpływ na jakość ich życia.

Trzy czwarte osób uważa, że w branży tartacznej, a tym samym w ich miejscu pracy, występuje wiele czynników szkodliwych, niebezpiecznych bądź uciążliwych dla ich zdrowia (najczęściej wskazywano nadmierny hałas, drgania mechaniczne, wyeksploatowany park maszynowy). Połowa respondentów ma zastrzeżenia co do przepływu informacji w ich zakładach oraz stosunków na linii pracownik-przełożony (zwłaszcza w zakresie wydawania poleceń oraz delegowania uprawnień). Największe zastrzeżenia pracownicy mają do wysokości wy-

nagrodzeń; 85% uważa, że jest ono nieadekwatne do wysiłku włożonego w to co robią. Według nich przekłada się to na niższy poziom jakości życia ich rodzin. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że ponad 65% pracowników pozytywnie ocenia stosunek przełożonych w odniesieniu do organizacji ich pracy, zarówno w zakresie przygotowania sprzętu na stanowiskach pracy, jak i zapewnienia im niezbędnych środków ochrony indywidualnej oraz uczestnictwa w okresowych i bieżących szkoleniach. Nie miało to jednak dużego wpływu na ogólną ocenę jakości pracy w badanych zakładach. Wszyscy respondenci są zgodni co to tego, że jej poziom nie satysfakcjonuje ich. Tym samym takie same odczucia mają w stosunku do jakości swojego życia. Dzieje się tak, gdyż odczuwają wyraźną korelację pomiędzy jakością pracy a jakością ich życia. Niezadowolający poziom jakości życia wiążą głównie z niskim poziomem środowiska pracy.

Podsumowanie

Prawem każdego człowieka jest prawo do godnego życia, czyli takiego, w którym jest w stanie normalnie egzystować, a tym samym zaspokajać swoje różnorodne potrzeby.

Przedstawienie istoty jakości pracy, ze szczególnym uwzględnieniem jej warunków oraz definicji i sensu jakości życia, pozwoliło na dostrzeżenie występujących między nimi korelacji. Zwrócono uwagę, że jakość pracy człowieka w wielu aspektach wpływa na jakość jego życia pozazawodowego. Potwierdzają to również opinie pracowników przebadanych zakładów przerobu drewna. Można zatem wnioskować, że praca nie pozostaje bez znaczenia dla życia pozazawodowego człowieka, które powszechnie przyjmuje się za najważniejszą wartość całego społeczeństwa.

Literatura

- Bartkowiak G. (2009), *Człowiek w pracy. Od stresu do sukcesu w organizacji*, PWE, Warszawa.
- Borkowska S. (2004), *Praca a życie pozazawodowe* [w:] S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPiSS, Warszawa.
- „Conditions of Work Digest” (1986), ILO, Geneva, Vol. 5, 2.
- Efraty D., Sirgy M.J. (1990), *The Effects of Quality of Working Life (QWL) on Employee Behavioral Responses*, „Social Indicators Research”, Vol. 22(1).

- Gładzicki Z. (1972), *Spoleczne warunki pracy w przedsiębiorstwie przemysłowym – w ocenie robotniczej załogi* [w:] *Warunki pracy w przedsiębiorstwie*, „Studia i Materiały. Prace Naukowe IOiE PWr.”, nr 10, Wrocław.
- Jan Paweł II (1986), *Laborem exercens. Encyklika Ojca Świętego o pracy ludzkiej*, KUL, Lublin.
- Kolman R. (2000), *Zespoły badawcze jakości życia*, „Problemy Jakości”, nr 2.
- Kolman R. (2009), *Kwalitologia. Wiedza o różnych dziedzinach jakości*, Placet, Warszawa.
- Louart P., *Kierowanie personelem w przedsiębiorstwie*, Poltext, Warszawa 1995.
- Łańcucki J. (1998), *Jakość życia, a jakość wyrobów i usług* [w:] J. Łańcucki (red.), *Zarządzanie jakością w przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo OPO, Bydgoszcz.
- Olędzki M. (1985), *Zatrudnienie i jakość pracy*, Książka i Wiedza, Warszawa.
- Olszewski J. (1997), *Podstawy ergonomii i fizjologii pracy*, WAE, Poznań.
- Szymański K.R., Majda T. (1995), *Vademecum ochrony pracy*, ZCO, Zielona Góra.

THE QUALITY OF WORK AS A DETERMINANT OF QUALITY OF SOCIETY LIFE (CASE STUDY)

Summary: The aim of the article was to identify and analyze the correlation between the quality of work and quality of life. The essence and meaning of the quality of work was presented. Furthermore, the article presented how to recognize the quality of life. An analysis was based on correlation between the quality of work and the quality of life. It was stated that the quality of work is an important determinant of the quality of life of society. Moreover, the article presented sawmilling industry employees feeling about the quality of their lives in relation to the quality of work.

Keywords: quality of work, quality of life, important determinants.