

УДК 331.446
JEL: J01; J24; M12; M14
DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-2-126-131>

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: АНАЛІЗ, ОЦІНЮВАННЯ, ПЕРСПЕКТИВИ

©2022 ЩЕТИНІНА Л. В., РУДАКОВА С. Г., ДАНИЛЕВИЧ Н. С., ЦЬОПА А. Р.

УДК 331.446
JEL: J01; J24; M12; M14

Щетиніна Л. В., Рудакова С. Г., Данилевич Н. С., Цьопа А. Р. Якість трудового життя: аналіз, оцінювання, перспективи

Мета статті полягає в дослідженні сутності якості трудового життя як методу управління компанією; порівнянні якості трудового життя в Україні та в Південній Кореї; висвітленні сучасних підходів до її розвитку. У результаті дослідження наголошено, що якість трудового життя, як метод управління компанією, спрямовано на проектування та створення комфортного робочого середовища для працівників усіх рівнів. Якість трудового життя пов'язана не тільки зі щасливими співробітниками, але й з кращими бізнес-результатами. А вони пов'язані із інтелектуальними можливостями співробітників. Коли якість роботи та життя стабільна, продуктивність обов'язково зростає. Зроблено порівняння підходів до якості трудового життя в Україні та Південній Кореї, що дало можливість зробити висновок про спільне та відмінне. Визначено, що дуже велика відмінність полягає у ставленні персоналу до праці та правилах етикету між персоналом України та Південної Кореї. Корея має найбільші темпи старіння населення серед країн, які входять до OECD. Водночас не тільки працівники мають змінюватися, а й роботодавцям слід розробляти цілісну стратегію добробуту на майбутнє. Неврахування цього в соціальній політиці країни уповільнить економічне зростання, посилить нерівність і послабить добробут, а також поставить під сумнів стійкість державних фінансів і соціального добробуту. Стандарт якості трудового життя на підприємстві в Кореї підкріплюється законами. Вітчизняні роботодавці, як правило, впроваджують розрізнені та несистемні заходи, які задовольняють лише поточні потреби співробітників. Визначено, що криза COVID-19 спровокувала посилення уваги до захисту найбільш уразливих працівників. Зроблено висновок, що розвиток соціального захисту населення сприяло більш поступовому переходу від захисту робочих місць до захисту працівників, що разом із посиленою активною політикою ринку праці підтримує зайнятість і зростання продуктивності працівників. Перспективами подальших досліджень у даному напрямі є визначення ступеня впливу ментального та фізичного здоров'я людини на якість трудового життя.

Ключові слова: якість трудового життя, соціальне середовище, якість управління, стратегія компанії.

Рис.: 1. **Табл.:** 4. **Бібл.:** 13.

Щетиніна Людмила Валеріївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: sludval@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1519-0647>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1911634/luda-shchetinina/>

Рудакова Світлана Григоріївна – кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0623-6140>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1911220/svetlana-rudakova/>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57220080461>

Данилевич Наталія Станіславівна – кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: iljusha@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2321-0487>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1912476/nataliya-danylevych/>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57221376935>

Цьопа Анастасія Русланівна – студентка, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: nastyatsopa178@gmail.com

UDC 331.446
JEL: J01; J24; M12; M14

Shchetinina L. V., Rudakova S. H., Danylevych N. S., Tsiopa A. R. Quality of Working Life: Analysis, Evaluation, Prospects

The purpose of the article is to study the essence of the quality of working life as a method of managing a company; comparison of the quality of working life in Ukraine and South Korea; coverage of modern approaches to its development. As a result of the study, it is emphasized that the quality of working life, as a method of managing a company, is aimed at designing and creating a comfortable working environment for employees at all levels. The quality of working life is associated not only with satisfied employees, but also with the best business results. The latter are associated with the intellectual capabilities of employees. When the quality of work and life is stable, productivity surely will be increased, too. A comparison of approaches to the quality of working life in Ukraine and South Korea is made, allowing to conclude about the common and the different. It is defined that a very big difference lies in the attitude of personnel to work and etiquette rules between the staff in Ukraine and in South Korea. Korea has the highest rate of aging population among countries that are members of the OECD. At the same time, not only employees need to change, but also employers should develop a holistic well-being strategy for the future. Not taking this into account in the country's social policy will slow economic growth, exacerbate inequality and weaken welfare, and call into question the sustainability of public finances and social well-being. The standard of quality of working life at Korean enterprises is supported by laws. Domestic employers, as a rule, introduce disparate and unsystematic measures that meet only the current needs of employees. It is determined that the COVID-19 crisis has provoked increased attention to the protection of the most vulnerable workers. It is concluded that the development of social protection of the population has contributed to a more gradual

transition from the protection of jobs to the protection of workers, which, together with the enhanced active policy of the labor market, supports employment and productivity growth. Prospects for further research in this direction are to determine the degree of influence of mental and physical health of an individual on the quality of working life.

Keywords: quality of working life, social environment, quality of management, company strategy.

Fig.: 1. **Tabl.:** 4. **Bibl.:** 13.

Shchetinina Liudmyla V. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Socio-Economics and Personnel Management, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: sludval@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1519-0647>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1911634/luda-shchetinina/>

Rudakova Svitlana H. – PhD (Engineering), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0623-6140>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1911220/svetlana-rudakova/>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorid=57220080461>

Danylevych Nataliia S. – PhD (Engineering), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Socio-Economics and Personnel Management, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: iljusha@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2321-0487>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1912476/nataliya-danylevych/>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorid=57221376935>

Tsiopa Anastasia R. – Student, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: nastyatsopa178@gmail.com

Якість трудового життя є важливою для обґрунтування витрат на підтримання високої задоволеності співробітників. Тобто важливість якості трудового життя полягає в підтриманні комфортності робочих місць та умов праці, а також конкурентоспроможності організації. Як правило, під якістю трудового життя розуміють задоволеність важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність у компанії. Проте, на жаль, чимало з них приділяють недостатньо уваги трудовому життю персоналу, а як наслідок, – недоотримують прибуток.

Багато зарубіжних і вітчизняних учених приділяли та приділяють значну увагу вивченню проблематики якості трудового життя. Наприклад, досліджувалася якість трудового життя як сумарна кількість позитивних ефектів від трудової діяльності для особистості та організації [1]; виділялися основні фактори, які впливають на якість трудового життя, а також розроблялися стратегії поліпшення трудового життя та заходи з підтримки балансу життя [2]; досліджувалися методи та моделі поліпшення робочого життя [3]. Цікавим є підхід Л. Лісогор, яка досліджувала вплив зовнішнього середовища на трудове життя працівників у компанії та напрямки покращення умов для співробітників [4]. Я. Сало та А. Павличенко зробили акцент на опрацюванні показників якості трудового життя [5].

Мета статті – розкрити сутність якості трудового життя як методу управління компанією, порівняти якість трудового життя в Україні та в Південній Кореї, висвітлити сучасні підходи до її розвитку.

Якість трудового життя, як метод управління компанією, спрямовано на проектування та створення

комфортного робочого середовища для працівників усіх рівнів. Це середовище має забезпечити не тільки вищу задоволеність персоналу, а й приріст економічної ефективності компанії. Працівники компанії є її інтелектуальним потенціалом, який включає досвід співробітників, їх цінності, організаційні процеси тощо. Якість трудового життя впливає на повноту його реалізації. Тому підприємства мають бути зацікавлені в підвищенні задоволеності персоналу. Якість трудового життя пов'язана не тільки зі щасливими співробітниками, але й з кращими бізнес-результатами. А вони, своєю чергою, пов'язані із інтелектуальними можливостями співробітників. Коли якість роботи та життя стабільні, продуктивність обов'язково зростає.

Є багато факторів, які впливають і визначають якість трудового життя. Але основні з них були визначені за допомогою опитування. Чисельність людей, які брали участь в опитуванні, – 120. Вікова категорія коливається від 19 до 45 років (від 19 до 25 років – 57%, від 25 до 30 років – 32%, від 30 до 45 років – 11%), стать переважно жіноча (жінки – 67%, чоловіки – 33%). Переважна частина учасників опитування вже працюють на підприємствах, а деякі студенти проходять стажування або поєднують роботу та навчання (студенти, які не працюють, – 24%, студенти, які поєднують роботу та навчання, – 47%, працюють – 25%, не працюють – 4%). За результатами опитування можна побачити, що основними є три фактори: характер роботи, люди, рівень стресу (рис. 1).

Регулярна оцінка якості трудового життя потенційно може надати організаціям важливу інформацію



Рис. 1. Результати опитування щодо факторів якості трудового життя

про добробут своїх співробітників, таку як задоволеність роботою, загальне самопочуття, стрес тощо.

Висока якість трудового життя є не тільки сферою охорони здоров'я, а й передбачає реалізацію комплексних стратегій добробуту персоналу. Тому було розроблено чотири рівні стратегій, які найчастіше використовують компанії для поліпшення трудового життя працівників на підприємстві. Ці стратегії можуть поєднуватися (табл. 1).

Пандемія вплинула на різновиди програм розвитку якості трудового життя в більшості організацій. Роботодавці зосередили увагу на забезпеченні дистанційної зайнятості та на розширенні програм страхування. Також поширеними є стратегії гарантування безпечного перебування працівників в офісі, зокрема:

- ✦ забезпечення працівників засобами індивідуального захисту (маски, рукавички, дезінфікуючі засоби);

- ✦ закриті їдальні;
- ✦ компенсація за тестування на COVID-19;
- ✦ фінансова компенсація за лікування від COVID-19, зміна параметрів зв'язку, на період карантину надання офісним працівникам послуг таксі (для тих, хто не міг працювати вдома);
- ✦ поліпшення умов роботи в офісах (безпека), запровадження додаткових бонусів.

Умови праці в компанії дають змогу зрозуміти, що це за компанія, оскільки ставлення до працівників підтримує бренд роботодавця. Більшості компаній, за даними опитування, вдалося покращити самопочуття співробітників у 2020 р., і лише 7% респондентів вказали, що роботодавці не досягли жодного результату.

Для того, щоб краще зрозуміти та побачити недоліки або переваги якості трудового життя в Україні, розглянемо країну, яка має найбільшу кількість робочих годин за місяць у світі. Кількість годин у Пів-

Таблиця 1

Рівні стратегій роботодавців для підвищення якості трудового життя

Рівень стратегії	Зміст стратегії
Рівень 1 «Охорона здоров'я»	– Попередження нещасних випадків; – зниження витрат на охорону здоров'я; – забезпечення комфортних умов праці
Рівень 2 «Умови для особистого вдосконалення»	– Мотивація та підтримка; – комфортне робоче середовище; – нормований графік роботи; – надання фінансової допомоги; – надання можливості для розвитку
Рівень 3 «Ефективність корпоративної стратегії»	– Зосередженість на допомозі людям; – заходи для підвищення продуктивності персоналу; – справедливість оцінювання результатів роботи працівників
Рівень 4 «Суспільне благо»	– Спільність інтересів роботодавця та працівників; – оцінювання ефективності програм розвитку якості трудового життя

денній Кореї становить 163,6 у 2020 р. [6]. Більшість робіт за умови неповного робочого дня передбачають не менше 40 годин. Така робота в Кореї може бути ви-кликком для іноземців, які не бажають втрачати час і зусилля понаднормово. Завдяки їх трудовій етиці можна розраховувати на те, що працівники будуть виходити за межі посадових обов'язків.

Традиції неформальних відносин на робочому місці можуть здаватися незрозумілими тим, хто не звик до південнокорейської культури. Однак зміцнення довіри із іншими співробітниками є вирішальним для корейців як в офісі, так і поза ним [7]. Згідно з результатами опитування Better Life Index у 2020 р., комплексного інструменту для вимірювання якості життя OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) [8], баланс між роботою та особистим життям у Південній Кореї дуже низький, займаючи 37 місце із 40 країн. Фактори, які найбільше впливають на задоволеність працівників у Південній Кореї, наведено в *табл. 2*.

Південна Корея має найбільші темпи старіння населення серед країн, які входять до OECD. Їх неврахування в соціальній політиці країни уповільнить економічне зростання, посилить нерівність і послабить добробут, а також поставить під сумнів стійкість державних фінансів і соціального добробуту. Криза COVID-19 спровокувала посилення уваги до захисту найбільш уразливих працівників. Розвиток соціального захисту населення сприяло більш поступовому переходу від захисту робочих місць до захисту працівників, що разом із посиленою активною політикою ринку праці підтримує зайнятість і зростання продуктивності.

Як правило, в Південній Кореї застосовуються традиційні методи підтримки трудового життя працівників, але пандемія змусила багато корейських компаній їх переглянути.

Порівняння якості трудового життя працівників українських і південнокорейських компаній наведено в *табл. 4*.

Таблиця 2

Головні фактори якості трудового життя в Південній Кореї

Основні фактори	Характеристика факторів
Фізичне середовище	Це місце, де люди працюють. Для корейців дуже важливе середовище, в якому вони працюють. Робочі місця мають бути комфортними й оснащені приладдям, яке знадобиться при виконанні роботи
Соціальне середовище	Дуже часто буває на підприємствах несприятливе соціальне середовище. Це можуть бути акти фізичного та словесного насильства, залякування на роботі
Професійний статус	У Південній Кореї дуже важливу роль має статус не тільки в професійній сфері, а й у повсякденному житті. Високий професійний статус надає особистісні переваги
Якість управління	Це контроль за всіма видами трудової діяльності та завданнями, які необхідно виконати для підтримки бажаного рівня досконалості. Включає політику якості, створення та впровадження планування та забезпечення якості, а також контроль якості та її поліпшення

Стандарт якості трудового життя на підприємстві в Південній Кореї підкріплюється законами. Існує один стандарт для всіх підприємств. Для статті були використані дані Корейського дослідження умов праці (KWCS), проведеного Корейським агентством з безпеки та гігієни праці. KWCS зібрав інформацію про вплив типів роботи, статусу зайнятості, професійних груп, секторів, факторів ризику та безпеки роботи на якість трудового життя [9]. В *табл. 3* наведено головні вектори розвитку якості трудового життя в Південній Кореї [10; 11].

Під час епідемії коронавірусу COVID-19 урядом Південної Кореї було запроваджено багато заходів для підтримки економіки, зокрема було створено умови для того, щоб менше людей втратили свої робочі місця. Якщо порівнювати з Україною, у якій рівень безробіття дуже зріс, то в Південній Кореї було запроваджено програми допомоги співробітникам: гнучкий режим роботи, підтримка збереження роботи [12; 13].

ВИСНОВКИ

Якість трудового життя – це рівень щастя та задоволеності працівників організації своєю роботою. З кожним роком питання якості трудового життя стає важливішим, і у працівників з'являються нові вимоги до комфортного трудового життя як в офісі, так і поза ним. Працівники хочуть отримувати задоволення від роботи. Тому організації почали зосереджуватися на ментальному благополуччі співробітників. Продуманий графік трудової діяльності допомагає співробітникам збалансувати роботу й особисте життя.

Порівняння підходів до якості трудового життя в Україні та Південній Кореї дає можливість зробити висновок про спільне і відмінне, про бажане і не бажане. Дуже велика відмінність полягає у ставленні персоналу до праці та правилах етикету. Водночас не тільки працівники мають змінюватися, а й роботодавцям слід розробляти цілісну стратегію добробуту на майбутнє. Вітчизняні роботодавці, як правило, впро-

Головні вектори розвитку якості трудового життя в Південній Кореї

Назва вектора	Характеристика вектора
Робочі години	– Обмеження робочого часу. LSA встановлює максимальний 40-годинний робочий тиждень і 8-годинний робочий день. Робочий час працівника може перевищувати 40 годин на тиждень або 8 годин на день. У деяких компаніях може автоматично вимикатися комп'ютер, якщо робочий день закінчився, щоб працівники не засиджувалися на робочому місці; – оплата понаднормової роботи; – особливі обмеження, що застосовуються до змінних працівників
Перерви на відпочинок	– Перерви на відпочинок протягом робочого дня; – періоди відпочинку між робочими днями
Відпустки	– Відпустки. Працівники повинні отримати 50% доплати за 8 годин роботи у святковий день і 100% доплату за понад 8 годин роботи у святкові дні; – святкові дні. Роботодавці, які мають 30 і більше працівників, повинні надавати своїм працівникам оплачувану відпустку у святкові дні
Покриття захворювання та травм працівників	– Право на відгул за хворобу або травму, не пов'язану з роботою; – право на оплачувану відпустку через хворобу або травму, пов'язану з роботою; – стягнення з держави лікарняних; – страхування
Вирішення спорів між працівником і роботодавцем	За порушення передбачається кримінальне покарання, працівник може подати скаргу до Міністерства зайнятості та праці
Поради щодо здоров'я та безпеки	– Працівники отримують інформацію про ризики для здоров'я та про правила безпеки на робочому місці; – попередження нещасних випадків
Задоволеність умовами праці	– Здорове робоче середовище; – тренінги та інша корпоративна діяльність

Таблиця 4

Порівняння українських і південнокорейських компаній за якістю трудового життя працівників

Україна	Південна Корея
Охорона здоров'я працівників, забезпечення страхування, оплата лікарняних, попередження нещасних випадків	Фінансове покриття захворювань і травм працівників. Надається право на відгул за хворобу або травму, не пов'язану з роботою, надається страхування
Створюються умови для особистого розвитку, під час робочого дня працівників мотивують і надають підтримку, встановлюють нормований графік роботи, проводяться різні тренінги, невеликі курси та влаштовують різні цікаві події	Багато корейських компаній не займаються мотивацією працівників та не дуже переймаються моральним задоволенням працівників. Тренінги та інша корпоративна діяльність відбувається не дуже часто. Передусім підприємства чекають спеціалістів, які вже багато чого вміють та знають
Корпоративна стратегія ефективності підтримується завдяки методам контролю цілеспрямованості на роботу, а також на деяких підприємствах розробляється персональний підхід до розвитку кар'єри, навички та зростання для кожного співробітника	Відбувається постійний контроль якості виконання роботи кожним працівником і детальний аналіз виконаних завдань працівників
Надбавки, бонуси, інші нематеріальні або матеріальні блага надаються працівникам за хороші результати	Надання бонусів та доплат за понаднормове виконання роботи
У більшості українських офісах стараються підтримувати дружню атмосферу, яка базується не лише на формальностях, а й на повсякденному дружньому спілкуванні	Складна система бізнес-етикету, яка віддаляє працівників один від одного, важливу роль у відносинах грає статус кожного працівника на підприємстві
Кожний працівник використовує відпустку та відпочинок. Керівництво рідко турбує працівників на вихідних чи у святкові дні	Корейських працівників керівництво часто турбує під час вихідних і деяких свят, можуть викликати працювати у вечірні години. Працівники не встигають використовувати свої відпускні
Дотримання робочого графіка	Не дотримуються робочого графіка та переважно затримують працівників на роботі понад 2 години

ваджують розрізнені та несистемні заходи, які задовольняють лише поточні потреби співробітників. Між тим, розвиток якості трудового життя має поширюватися на соціальну, ментальну, фізичну та фінансову сфери. Такий підхід може допомогти роботодавцям підібрати програми добробуту працівників більш збалансовано. Наприклад, у зв'язку з COVID-19 роботодавцям слід приділяти більше уваги психологічній сфері. Багато працівників працюють на дому, а тому слід потурбуватися про їх психологічний стан. Також виправданим є забезпечення обізнаності працівників про ментальне та фізичне здоров'я людини. ■

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Martel J.-P., Dupuis G. Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. *Social Indicators Research*. 2006. Vol. 77. P. 333–368. DOI: 10.1007/s11205-004-5368-4
2. Srivastava Sh., Kanpur R. A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. *Journal of Business and Management*. 2014. Vol. 16. Iss. 3. P. 54–59. DOI: 10.9790/487X-16315459
3. Sabonete S. A., Lopes H. S. C., Rosado D. P., Dos Reis J. C. G. Quality of Work Life According to Walton's Model: Case Study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique. *Social Sciences*. 2021. Vol. 10. Iss. 7. P. 244–258. DOI: <https://doi.org/10.3390/socsci10070244>
4. Лісогор Л. С. Якість трудового життя: чинники впливу та напрями покращення. *Демографія та соціальна економіка*. 2012. № 2. С. 43–52. URL: <https://dse.org.ua/archiv/18/4.pdf>.
5. Сало Я. В., Павличенко А. О. Вплив мотивації праці на якість трудового життя працівників. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 26. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-15>
6. Chen Ch.-J., Liu T.-C., Chu Mo-An, Hsiao Y.-Ch. Intellectual capital and new product development. *Journal of Engineering and Technology Management*. 2014. Vol. 33. P. 154–173. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2014.06.003>
7. Average monthly working hours of employees in South Korea from 2011 to 2020. URL: <https://www.statista.com/statistics/1051570/south-korea-monthly-working-hours/>
8. Working in South Korea. Work ethics, salaries and holidays. URL: <https://www.justlanded.com/english/South-Korea/South-Korea-Guide/Jobs/Working-in-South-Korea>
9. Organisation for Economic Co-operation and Development. URL: <https://www.oecd.org/country/korea>
10. Lee Ch., Park S. Changing Factors of Employee Satisfaction with Working Conditions: An Analysis of the Korean Working Conditions Survey. *Safety and Health at Work*. 2021. Vol. 12. Iss. 3. P. 324–338. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.04.003>
11. Yu E., Ham J., B. H. Employment and Employee Benefits in South Korea: Overview. URL: [https://content.next.westlaw.com/6-508-2342?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://content.next.westlaw.com/6-508-2342?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true)

12. Raising employment and enhancing job quality in the face of rapid ageing. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/374630b6-en/index.html?itemId=/content/component/374630b6-en>
13. Working conditions in Korea: Survey highlights. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1219en.pdf

REFERENCES

- "Average monthly working hours of employees in South Korea from 2011 to 2020". <https://www.statista.com/statistics/1051570/south-korea-monthly-working-hours/>
- Chen, Ch.-J. et al. "Intellectual capital and new product development". *Journal of Engineering and Technology Management*, vol. 33 (2014): 154-173. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2014.06.003>
- Lee, Ch., and Park, S. "Changing Factors of Employee Satisfaction with Working Conditions: An Analysis of the Korean Working Conditions Survey". *Safety and Health at Work*, vol. 12, no. 3 (2021): 324-338. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.04.003>
- Lisohor, L. S. "Yakist trudovoho zhyttia: chynnyky vplyvu ta napriamy pokrashchennia" [Factors Affecting the Quality of Working Life: The Scope and Feasibility of Realization]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*, no. 2 (2012): 43-52. <https://dse.org.ua/archiv/18/4.pdf>
- Martel, J.-P., and Dupuis, G. "Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument". *Social Indicators Research*, vol. 77 (2006): 333-368. DOI: 10.1007/s11205-004-5368-4
- "Organisation for Economic Co-operation and Development". <https://www.oecd.org/country/korea>
- "Raising employment and enhancing job quality in the face of rapid ageing". <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/374630b6-en/index.html?itemId=/content/component/374630b6-en>
- Sabonete, S. A. et al. "Quality of Work Life According to Walton's Model: Case Study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique". *Social Sciences*, vol. 10, no. 7 (2021): 244-258. DOI: <https://doi.org/10.3390/socsci10070244>
- Salo, Ya. V., and Pavlychenko, A. O. "Vplyv motyvatsii pratsi na yakist trudovoho zhyttia pratsivnykiv" [The Impact of Work Motivation on the Employees' Working Life Quality]. *Ekonomika ta suspilstvo*, no. 26 (2021). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-15>
- Srivastava, Sh., and Kanpur, R. "A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications". *Journal of Business and Management*, vol. 16, no. 3 (2014): 54-59. DOI: 10.9790/487X-16315459
- "Working conditions in Korea: Survey highlights". https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1219en.pdf
- "Working in South Korea. Work ethics, salaries and holidays". <https://www.justlanded.com/english/South-Korea/South-Korea-Guide/Jobs/Working-in-South-Korea>
- Yu, E., and Ham, J. B. H. "Employment and Employee Benefits in South Korea: Overview". [https://content.next.westlaw.com/6-508-2342?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://content.next.westlaw.com/6-508-2342?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true)