



GŁÓWNY URZĄD STATYSTYCZNY

WSKAŹNIKI JAKOŚCI PRACY



WARSZAWA 2014



Praca odgrywa niebagatelną i zróżnicowaną rolę w życiu człowieka. Dostarcza ona nie tylko środków do życia, ale także wpływa na całą jego organizację. Pracy poświęcamy wiele godzin dziennie – często więcej niż rodzinie, spotkaniom z przyjaciółmi czy rozwijaniu zainteresowań. Praca jest również istotna dla rozwoju osobistego i może być źródłem satysfakcji i spełnienia. „Dobra praca”, na którą niewątpliwie wpływają warunki zapewniane przez pracodawcę, traktowana jest przez wielu ludzi jako cel, do którego warto dążyć, ale również, na który warto mieć wpływ.

SKĄD ZAINTERESOWANIE JAKOŚCIĄ PRACY?

W ostatnich kilkunastu latach temat jakości pracy coraz bardziej zyskiwał na znaczeniu, stając się przedmiotem międzynarodowych dyskusji specjalistów statystyki pracy. Należy podkreślić, że jakość pracy odnosi się do wielu obszarów, takich jak:

- a) jakość życia (w pracy spędzamy większość życia – jeśli dbamy o jakość życia, to jego ważną częścią jest również praca);
- b) polityka społeczna (cele takie jak: ograniczenie ubóstwa, wsparcie polityki dzietności, wzmocnienie kapitału społecznego, wymagają poprawy warunków i jakości pracy);
- c) przepisy prawne dotyczące rynku pracy (państwa tworzą regulacje w zakresie jakości pracy, np. minimalne wynagrodzenie, czas pracy, zakaz dyskryminacji, itp.).

JAKOŚĆ CZY ILOŚĆ PRACY?

Większość analiz i strategii w obszarze rynku pracy skierowana jest na identyfikację i kształtowanie zjawisk związanych z podażą pracy i popytem na pracę. Analizie poddaje się głównie liczbę i odsetek pracujących, prowadzone są działania mające na celu zmniejszenie liczby osób bezrobotnych, aktywizację młodzieży i osób starszych. Dla opisu sytuacji na rynku pracy w statystyce najczęściej stosuje się takie mierniki jak: współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia, stopa bezrobocia, zagospodarowane i wolne miejsca pracy.

W niniejszym opracowaniu chcemy natomiast zwrócić szczególną uwagę na opisanie jakości pracy, czyli warunków w jakich pracujemy, czasu pracy czy rodzaju gwarancji związanych z zatrudnieniem. Publikacje naukowe z tego obszaru wykazują, że jakość pracy i poziom zatrudnienia są ze sobą powiązane:

w krajach gdzie więcej pracowników uczestniczy w szkoleniach oraz w tych, gdzie poziom zatrudnienia kobiet i mężczyzn jest zbliżony, wskaźnik zatrudnienia jest wyższy.

Analizy pokazują też, że im wyższy poziom bezrobocia długotrwałego tym niższa ogólna jakość zatrudnienia¹⁾.

JAK POWSTAŁY WSKAŹNIKI JAKOŚCI PRACY?

Podstawą stworzenia koncepcji wskaźników jakości pracy były prace prowadzone przez organizacje międzynarodowe:

- Międzynarodową Organizację Pracy (temat wskaźników godnej pracy);
- Komisję Europejską (Strategia Europa 2020);
- Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) prowadzącą m. in. Europejskie Badanie Warunków Pracy;
- Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju OECD (pomiar rozwoju społecznego i jakości życia).

W Polsce zagadnieniami warunków i jakości pracy zajmują się między innymi: Centralny Instytut Ochrony Pracy, Główny Inspektorat Pracy, Państwowa Inspekcja Pracy, Instytut Medycyny Pracy oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

W wyniku prac grupy ekspertów przy Europejskiej Komisji Gospodarczej ONZ powstały międzynarodowe wytyczne dotyczące pomiaru jakości pracy. Polska również podjęła prace nad przygotowaniem zestawu wskaźników opisujących to zagadnienie, a ich efektem jest niniejsze opracowanie, po raz pierwszy prezentujące w jednym zestawieniu wskaźniki jakości pracy²⁾.

W publikacji przedstawiono 31 wskaźników pogrupowanych w pięć grup tematycznych. Dla większości prezentowanych wskaźników dane dotyczą roku 2013 (w niektórych przypadkach 2012 lub 2011 r., co wynika z częstotliwości zbierania informacji). Wskaźniki prezentują zazwyczaj dane w odsetkach pracujących (chyba, że wskazano inaczej). Dla każdego z nich przedstawiono krótkie definicje i sposoby wyliczenia.

Prezentowane wskaźniki wyliczone zostały na podstawie wyników badań prowadzonych przez Główny Urząd Statystyczny. Największa ich część pochodzi z reprezentacyjnego badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL),

1) Erhel Ch., Guergoat-Larivière M., Job quality and labour market performance, CEPS working document, 2010, www.ceps.eu.

2) Więcej informacji na stronie internetowej Europejskiej Komisji Gospodarczej przy ONZ: <http://www.unece.org/statistics/about-us/statstos/expert-group-on-measuring-quality-of-employment.html>.



w tym modułu *wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą*, ale także z innych badań takich jak: warunki pracy, badanie struktury wynagrodzeń według zawodów, badanie warunków pracy, kształcenie dorosłych.

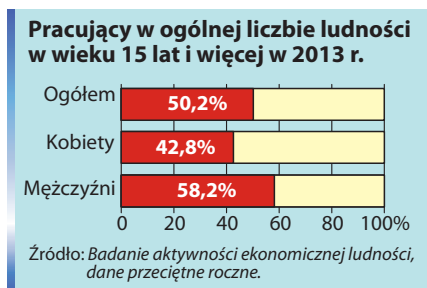
Metodologia i wyniki powyższych badań są szczegółowo omawiane w publikacjach dedykowanych tym badaniom. Tematyczne publikacje jak i wiele innych informacji z zakresu statystyki rynku pracy można znaleźć na stronie internetowej GUS pod adresem: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/>.

Mamy nadzieję, że zaprezentowane wskaźniki przybliżą użytkownikom tematykę i skłonią do głębszej refleksji nad pracą – jedną z najważniejszych aktywności w życiu człowieka. Zapraszamy do lektury i prosimy jednocześnie o uwagi, które pozwolą na udoskonalenie kolejnej edycji tego opracowania.

BEZPIECZEŃSTWO I RÓWNOŚĆ W ZATRUDNIENIU

Pierwsza grupa wskaźników obejmuje podstawowe wartości związane z bezpieczeństwem fizycznym, zdrowiem i godnością pracowników. Praca bezpieczna, nie zagrażająca życiu i zdrowiu to podstawowy wymóg pracy, dlatego wskaźniki z tej grupy obejmują wypadki i główne zagrożenia związane z pracą. Istotnym elementem w tej grupie wskaźników jest też równy dostęp poszczególnych osób do pracy i odpowiedniej płacy.

Różnice w poziomie zatrudnienia



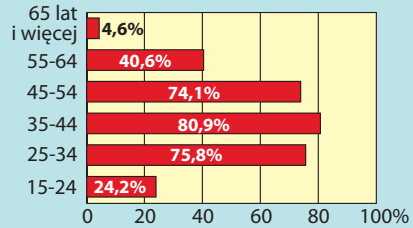
Wskaźnik zatrudnienia, czyli odsetek osób pracujących (pracowników najemnych, pracujących na własny rachunek i pomagających bezpłatnie członków rodzin) w grupie wszystkich osób w wieku 15 lat i więcej, to jeden z kluczowych wskaźników rynku pracy. Obrazuje on jaką część społeczeństwa ma pracę.

Wartość tego wskaźnika dla Polski należy do najniższych w Europie i wynosi niewiele powyżej 50%, co oznacza, że zaledwie połowa Polaków w wieku 15 lat i więcej to osoby pracujące, a pozostali to bierni zawodowo (np. niepracujący emeryci, studenci) lub bezrobotni.

Wartość tego wskaźnika jest istotnie zróżnicowana, szczególnie ze względu na płeć i wiek.

Wśród mężczyzn wskaźnik zatrudnienia wynosi ponad 58%, a wśród kobiet blisko 43%. Ze względu na wiek pracujących, najwyższą wartość wskaźnika można zaobserwować wśród osób w wieku 35–44 lata (8 na 10 osób pracuje).

Wskaźnik zatrudnienia według wieku pracujących w 2013 r.

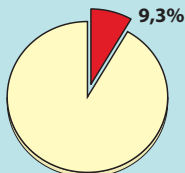


Źródło: Badanie aktywności ekonomicznej ludności, dane przeciętne roczne.

Pracujący w warunkach zagrożenia

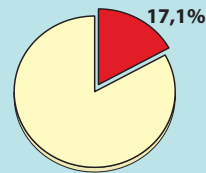
Pracujący w warunkach zagrożenia to pracownicy, których dotyczy przynajmniej jeden z czynników zagrożenia: a) środowisko pracy (czyli wpływ szkodliwych czynników występujących w procesie pracy na pracownika); b) uciążliwość pracy (szkodliwy wpływ wykonywanych czynności, np. ciężki wysiłek fizyczny) lub c) czynniki mechaniczne (kontakt z niebezpiecznymi urządzeniami).

Pracujący w warunkach zagrożenia w przedsiębiorstwach zatrudniających 10 i więcej osób w 2013 r.



Źródło: Badanie warunków pracy.

Kobiety wśród pracujących w warunkach zagrożenia w 2013 r.



Źródło: Badanie warunków pracy.

W warunkach zagrożenia pracuje mniej niż 10,0% pracowników. Częściej są to mężczyźni, a kobiety stanowią nieco ponad 17% wszystkich pracujących w warunkach zagrożenia.

Wypadki przy pracy

Za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą, jak



i w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

W 2012 r. blisko 8 osób spośród każdego tysiąca pracujących zostało poszkodowanych w wypadkach przy pracy. Natomiast wskaźnik wypadków przy pracy zakończonych śmiercią poszkodowanego wyniósł 0,03 na 1000 pracujących, co oznacza, że odnotowano 3 wypadki śmiertelne na każde 100 000 pracujących.

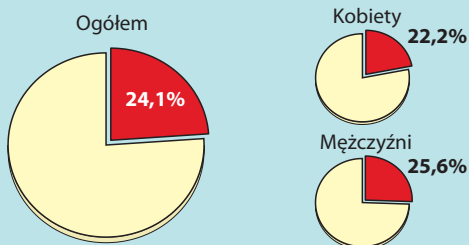
Narażeni na wymuszone pozycje w pracy

Narażenie to odnosi się do czynników psychologicznych, które mogą poważnie wpłynąć na samopoczucie psychiczne pracownika oraz czynników fizycznych, na które składają się czynniki środowiska pracy (np. czynniki chemiczne,

rakotwórcze, promieniowanie, hałas i inne) czy nadmierny wysiłek.

Na wymuszone, niewygodne pozycje lub ruchy ciała przy pracy wskazuje nieco ponad 24% pracowni-

Pracujący narażeni w miejscu pracy na wymuszoną, niewygodną pozycję lub ruchy ciała w 2013 r.



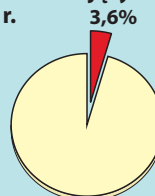
Źródło: Moduł „wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą” zrealizowany przy badaniu aktywności ekonomicznej ludności w II kwartale 2013 r.

ków. Wśród mężczyzn obserwujemy nieco wyższy udział narażonych na takie zagrożenie niż wśród kobiet.

Zatrudnieni w warunkach zagrożenia hałasem

Hałas to jeden z czynników pracy w warunkach zagrożenia, opisywanych już przy pierwszym wskaźniku „Pracujący w warunkach zagrożenia”. Pod pojęciem „hałas” rozumie się szkodliwe dźwięki, które mogą po-

Zatrudnieni w warunkach zagrożenia hałasem w przedsiębiorstwach zatrudniających 10 i więcej osób w 2013 r.



Źródło: Badanie warunków pracy.

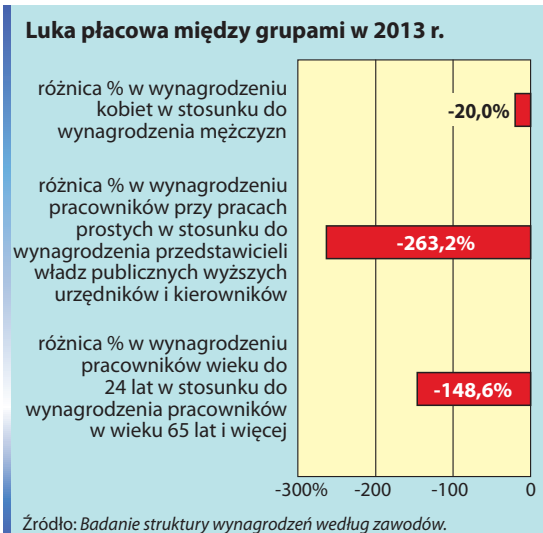
wodować uszkodzenia słuchu i inne zmiany w organizmie człowieka lub mogą w istotny sposób utrudniać wykonywanie pracy. Graniczne poziomy hałasu regulowane są odpowiednimi normami.

W Polsce praca w warunkach zagrożenia hałasem nie jest powszechnym zagrożeniem. W 2013 r. w takich warunkach pracowało 3,6% pracowników.

Luka płacowa

Luka płacowa jest wskaźnikiem stosowanym do porównania wysokości wynagrodzeń między poszczególnymi grupami osób (np. między kobietami a mężczyznami).

Oznacza ona o ile (w procentach) wynagrodzenie analizowanej grupy jest różne od wynagrodzenia innej grupy ludności. Dla potrzeb wskaźników jakości pracy analizie poddano najniższe wynagrodzenie w porównaniu do najwyższego w danej grupie, dlatego wskaźnik ten przyjmuje zawsze wartości ujemne.



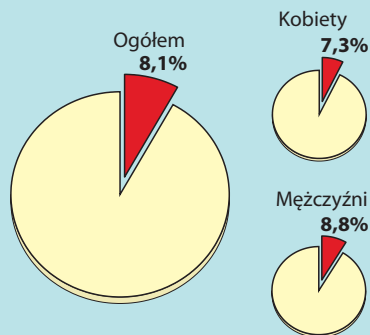
Pierwsza analizowana relacja dotyczy wynagrodzeń kobiet w stosunku do płac mężczyzn. Wynagrodzenie kobiet jest niższe niż mężczyzn, liczone zarówno na podstawie przeciętnej miesięcznej płacy brutto (wartość wskaźnika: $-20,0\%$) jak i na podstawie wynagrodzenia godzinowego, choć tutaj ta różnica jest mniejsza ($-13,5\%$).

Dużo większe różnice występują w przypadku analizy uwzględniającej wiek i zawód. Dla najmłodszych pracowników w wieku do 24 lat (grupa z najniższym wynagrodzeniem), w porównaniu do najstarszych pracowników w wieku 65 lat i więcej, luka płacowa wynosi blisko $-150,0\%$. Natomiast „pracownicy przy pracach prostych” zarabiają przeciętnie niemal 4 razy mniej niż przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (luka płacowa wynosi $-263,2\%$).



Dostęp do stanowisk kierowniczych

Zatrudnieni w grupie zawodów „przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy” w 2012 r.



Źródło: Badanie struktury wynagrodzeń według zawodów.

Uzupełnieniem analizy różnic w wynagrodzeniach jest badanie zatrudnienia różnych grup osób na stanowiskach związanych z zarządzaniem.

Nieco ponad 8% pracowników (w przedsiębiorstwach całej gospodarki narodowej zatrudniających co najmniej 10 osób) należy do grupy zawodów „przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy”, przy czym wśród mężczyzn odsetek ten jest wyższy niż wśród kobiet (o 1,5 p. proc.).

DOCHÓD ZWIĄZANY Z ZATRUDNIENIEM

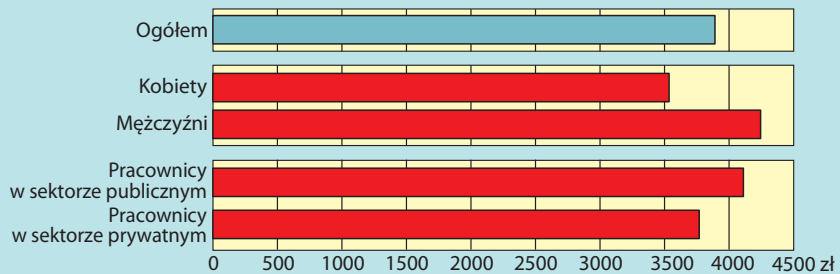
Wynagrodzenie za pracę jest jednym z najważniejszych kryteriów oceny samej pracy. Z punktu widzenia pracownika istnieją jeszcze inne kryteria, ale zawsze rozpatrywane są one w powiązaniu z wynagrodzeniem. Stąd drugą grupę wskaźników stanowią te dotyczące wynagrodzenia za pracę, a szczególnie nacisk położono na różnice w wynagrodzeniach między poszczególnymi grupami zatrudnionych.

Przeciętne wynagrodzenie miesięczne

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (wyliczone jako średnia arytmetyczna sumy wynagrodzeń osób zatrudnionych) wyniosło w październiku 2012 r. blisko 3 900 zł. Wynagrodzenie mężczyzn było o ponad 700 zł wyższe niż wynagrodzenie kobiet.

Zatrudnieni w sektorze publicznym zarabiali przeciętnie o ponad 340 zł więcej niż pracownicy firm prywatnych.

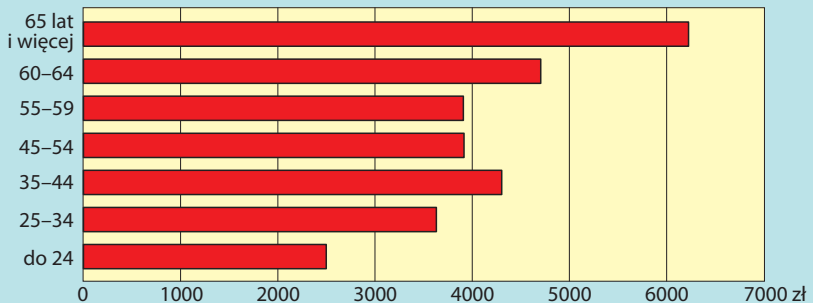
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie nominalne brutto w 2012 r.



Źródło: Badanie struktury wynagrodzeń według zawodów.

Najwyższe przeciętne wynagrodzenia brutto otrzymywali pracownicy w wieku 65 lat i więcej, a najniższe – najmłodszy, którzy nie osiągnęli 25 roku życia.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie nominalne brutto według wieku w 2012 r.



Źródło: Badanie struktury wynagrodzeń według zawodów.

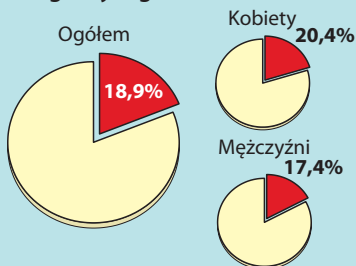
Pracownicy z niskim wynagrodzeniem

Przeciętne wynagrodzenie określa średni poziom płac. Jednak miara ta nie jest wrażliwa na zróżnicowanie wynagrodzeń lub na ich zmiany (np. wzrost skrajnych wynagrodzeń może nie zmieniać poziomu przeciętnego wynagrodzenia).

Niskie wynagrodzenie na potrzeby opracowania wskaźników jakości pracy zostało określone jako nie więcej niż połowa przeciętnego wynagrodzenia



Pracownicy z wynagrodzeniem nie przekraczającym 50% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2012 r.



Źródło: Badanie struktury wynagrodzeń według zawodów.

brutto (w październiku 2012 r. poziom ten wyniósł 1947,86 zł). W przeciwieństwie do minimalnego wynagrodzenia, jest to miara względna: wzrost przeciętnego wynagrodzenia oznacza też wzrost poziomu niskiego wynagrodzenia.

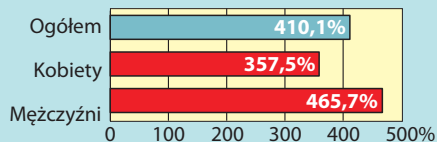
Niskie wynagrodzenie dotyczyło niemal 19% wszystkich pracowników – wśród kobiet odsetek ten był o 3 punkty procentowe wyższy niż wśród mężczyzn.

Zróżnicowanie wynagrodzeń

Zróżnicowanie wynagrodzeń mierzone jest współczynnikiem zróżnicowania decylogowego wynagrodzeń ogółem brutto, zdefiniowanym jako relacja najniższego wynagrodzenia 10% najlepiej zarabiających (w październiku 2012 r. = 6561,59 zł) do najwyższego wynagrodzenia 10% najniższej zarabiających (w październiku 2012 r. = 1600,00 zł).

Tak określony wskaźnik wyniósł 410,7%, czyli najlepiej zarabiający pracownicy zarabiali przynajmniej 4 razy więcej niż najslabiej opłacani. Wskaźnik ten jest znacznie wyższy wśród mężczyzn niż kobiet, co oznacza, że różnice w wynagrodzeniach mężczyzn są większe niż w wynagrodzeniach kobiet.

Współczynnik zróżnicowania decylogowego wynagrodzeń brutto w 2012 r.



Źródło: Badanie struktury wynagrodzeń według zawodów.

CZAS PRACY I ŁĄCZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO Z RODZINNYM

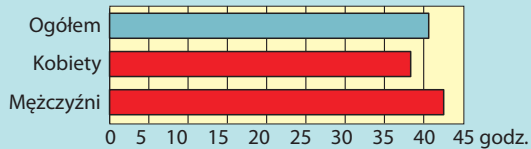
Życie człowieka często dzieli się na zawodowe i prywatne (rodzinne). Łączenie obowiązków zawodowych i życia prywatnego wymaga gospodarowania ograniczonym zasobem dostępnego czasu.

Trzecia grupa wskaźników jakości pracy skupia się na czasie samej pracy (długość pracy, praca w porach zazwyczaj przeznaczonych na odpoczynek) i dojazdu do niej. Szczególną uwagę zwrócono na dwie grupy osób – z jednej strony tych, którzy chcieliby pracować dłużej, a z drugiej – osób, które pracują dłużej niż pozostali.

Średnia liczba godzin pracy

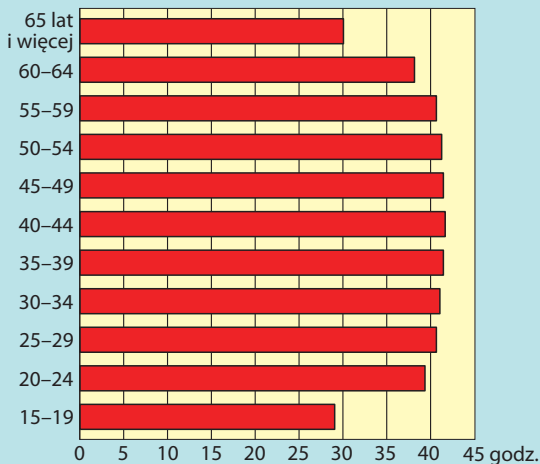
Informacje na temat czasu pracy opracowano na podstawie odpowiedzi samych pracujących. Każdy respondent podawał swój czas pracy „zazwyczaj przepracowany” w tygodniu, przy pominięciu sytuacji wyjątkowych, gdy ten czas pracy był nadzwyczaj długi lub krótki.

Średnia liczba godzin przepracowanych w tygodniu przez 1 osobę w 2013 r.



Źródło: Badanie aktywności ekonomicznej ludności, dane przeciętne roczne.

Średnia liczba godzin przepracowanych w tygodniu przez 1 osobę według wieku w 2013 r.



Źródło: Badanie aktywności ekonomicznej ludności, dane przeciętne roczne.

Średni tygodniowy czas pracy to blisko 41 godzin – dotyczy to wszystkich pracujących (czyli zarówno pracowników najemnych jak i pracujących na własny rachunek).

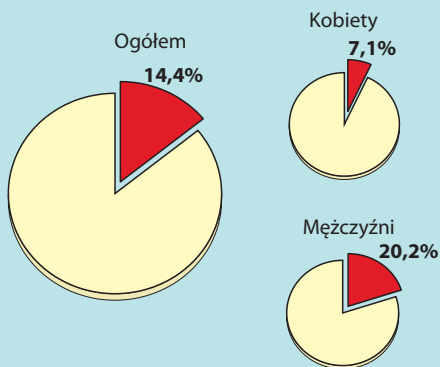
Kobiety pracują przeciętnie 4 godziny krócej w tygodniu niż mężczyźni. Natomiast przeciętny czas pracy w poszczególnych grupach wieku pokazuje, że najdłużej



pracują osoby w wieku 40–44 lata (41,7 godzin), choć różnice w czasie pracy w grupie osób w wieku 30–54 lata są nieznaczne. Wyraźnie najkrócej pracują osoby najstarsze (w wieku 65 lat i więcej) i najmłodsze (do 19 lat).

Pracujący w wydłużonym czasie pracy

Pracujący 50 godzin i więcej w ciągu tygodnia w 2013 r.

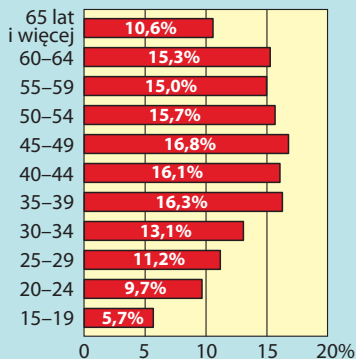


Źródło: Badanie aktywności ekonomicznej ludności, dane przeciętne roczne.

Kolejnym wskaźnikiem jest odsetek osób pracujących w wydłużonym czasie pracy. Zgodnie z zaleceniami grupy ekspertów przy Europejskiej Komisji Gospodarczej ONZ, za wydłużony czas pracy przyjęto 50 i więcej godzin w tygodniu. Oznacza to przeciętnie przynajmniej 10 godzin dziennie przy pięciodniowym tygodniu pracy.

Ponad 14% to pracujący w wydłużonym czasie pracy, z wyraźnym zróżnicowaniem ze względu na płeć. Nieco ponad 7% wszystkich pracujących kobiet spędza w pracy 50 godzin i dłużej w tygodniu, podczas gdy wśród mężczyzn odsetek ten jest blisko 3 razy wyższy.

Udział pracujących 50 godzin lub dłużej w tygodniu wśród ogółu pracujących w danej grupie wieku w 2013 r.



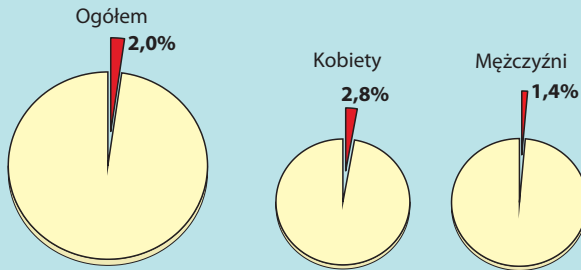
Źródło: Badanie aktywności ekonomicznej ludności, dane przeciętne roczne.

Pracujący dłużej to najczęściej osoby w wieku 45–49 lat, a najrzadziej – najmłodsi pracownicy (do 24 lat).

Niepełnozatrudnieni – z punktu widzenia czasu pracy

Określenie „niepełnozatrudnieni” stosuje się do osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu, które jednocześnie chciałyby pracować dłużej i byłyby w stanie w ciągu dwóch tygodni podjąć pracę w dłuższym wymiarze czasu.

Pracujący w skróconym (nie z własnej inicjatywy) czasie pracy w ciągu tygodnia, którzy chcieliby i mogli pracować dłużej w 2013 r.



Źródło: Badanie aktywności ekonomicznej ludności, dane przeciętne roczne.

Tak zdefiniowana grupa jest niewielka i stanowi zaledwie 2% pracujących. Częściej są to kobiety (2,8%) niż mężczyźni (1,4%).

Pracujący zwykle w nocy, w niedziele

Praca w nietypowych porach dnia i tygodnia może wynikać ze specyfiki zawodu i najczęściej oznacza większe problemy z organizacją życia rodzinnego i prywatnego. Dane do tego wskaźnika pochodzą z badania aktywności ekonomicznej ludności, w którym określenie „zwykle” jest definiowane przez samych pracowników. Pomijane są więc sytuacje, gdy praca w nocy lub w niedziele występuje sporadycznie.

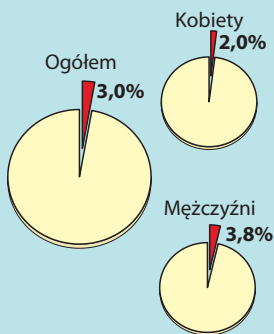
W 2013 roku odsetek pracujących zwykle w nocy wyniósł 3,0%. Nieco częściej w nocy pracowali mężczyźni niż kobiety.

Osoby, które pracują zwykle w niedziele stanowią liczniejszą grupę niż pracujący w nocy. W obu przypadkach taka sytuacja częściej dotyczy mężczyzn niż kobiet. Najrzadziej w niedziele pracują najmłodsi, a stosunkowo często

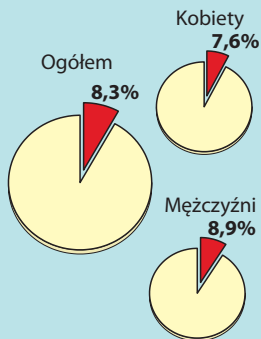


Pracujący w 2013 r.

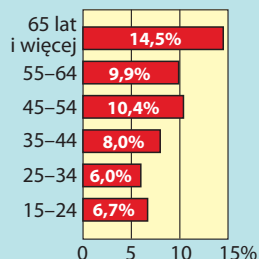
Pracujący w nocy



Pracujący w niedzielę



Pracujący w niedzielę według wieku

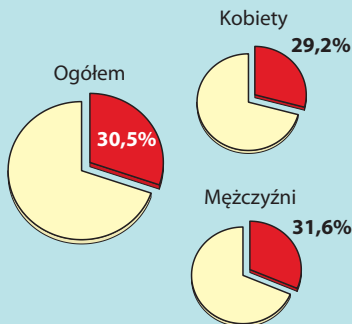


Źródło: Badanie aktywności ekonomicznej ludności, dane przeciętne roczne.

osoby najstarsze, w wieku powyżej 65 lat i więcej, co prawdopodobnie wynika z charakteru ich pracy (np. praca w działalności ochroniarskiej).

Zatrudnieni na zmiany

Pracownicy najemni zatrudnieni na zmiany w 2013 r.



Źródło: Badanie aktywności ekonomicznej ludności, dane przeciętne roczne.

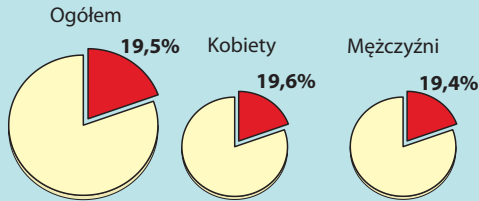
Praca na zmiany, czyli taka gdzie rozkład czasu pracy zakłada zmianę pory wykonywania pracy, również łączy się z większymi trudnościami w pogodzeniu życia zawodowego z rodzinnym. Zatrudnieni na zmiany to osoby, które np. jeden tydzień pracują rano, a kolejny po południu. Wskaźnik ten dotyczy jedynie pracowników najemnych.

Nieco ponad 30% pracowników najemnych deklaruje pracę na zmiany (choć taki tryb pracy nie musi ich obowiązywać przez wszystkie tygodnie roku). Odsetek ten jest nieco wyższy wśród mężczyzn niż wśród kobiet (o niemal 2,5 p. proc.).

Narażeni na pracę pod presją czasu

Presja czasu lub nadmierne obciążenie ilością pracy odnoszą się do wymagań dotyczących czasu, w którym należy wykonać pracę lub do żądań odnośnie ilości pracy do wykonania w określonym czasie. Wymagania te mogą w odczuciu respondenta przekraczać możliwości fizyczne i psychiczne. Sama terminowość wykonania jakiejś pracy nie jest tutaj czynnikiem decydującym, pod uwagę bierze się także realność spełnienia oczekiwań pracodawcy, własne możliwości psychofizyczne oraz czas potrzebny na wywiązanie się z nałożonych przez pracodawcę zadań.

Pracujący szczególnie narażeni na nadmierne obciążenie ilością pracy i presją czasu w 2013 r.

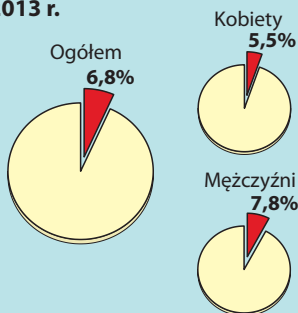


Źródło: Moduł „wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą” zrealizowany przy badaniu aktywności ekonomicznej ludności w II kwartale 2013 r.

Blisko 1/5 wszystkich pracujących przyznaje się do pracy pod presją czasu – w równym stopniu dotyczy to zarówno kobiet jak i mężczyzn.

Posiadający pracę dodatkową

Pracujący posiadający pracę dodatkową w 2013 r.



Źródło: Badanie aktywności ekonomicznej ludności, dane przeciętne roczne.

Praca dodatkowa to wszelka działalność zarobkowa wykonywana jako uzupełnienie pracy głównej (praca główna definiowana jest subiektywnie przez pracującego, a w przypadku wątpliwości – jest to ta praca, która zajmuje więcej czasu). Może nią być zarówno praca najemna, jak i własna działalność gospodarcza.

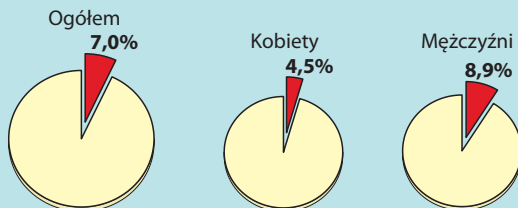
Tak określoną pracę dodatkową posiada niespełna 7% pracujących w Polsce. Odsetek ten jest nieco wyższy wśród mężczyzn niż wśród kobiet.



Czas dojazdu do pracy

Poza czasem poświęconym na pracę, aktywność zawodowa wymaga również dotarcia do miejsca wykonywania pracy. Dotyczy to 65,9% osób pracujących, ponieważ pozostali pracują w domu lub w terenie.

Pracujący dojeżdżający do pracy, których czas dojazdu do pracy przekracza 1 godzinę w 2013 r.



Źródło: Badanie aktywności ekonomicznej ludności, dane przeciętne roczne.

Za granicę uciążliwości dojazdu do pracy przyjęto umownie 1 godzinę – jest to czas podróży pracownika w jedną stronę. Tacy pracownicy stanowią 7,0% wśród wszystkich dojeżdżających do pracy. Odsetek ten w grupie mężczyzn jest niemal dwukrotnie wyższy niż dla kobiet.

GWARANCJE ZATRUDNIENIA

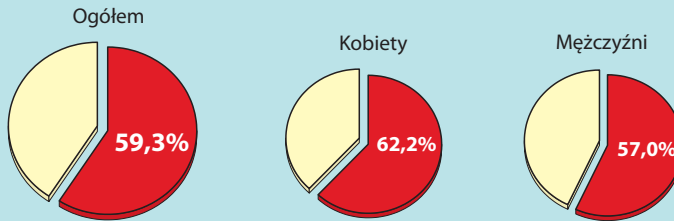
Bardzo istotnym elementem jakości pracy jest poczucie pewności posiadanego zatrudnienia, wynikające z mniej lub bardziej formalnych gwarancji. Mogą to być zarówno gwarancje oferowane przez pracodawcę, jak i wynikające z rozwiązań prawnych.

Przy tworzeniu wskaźników przyjęto założenie, że dla pracownika najemnego najkorzystniejsze jest posiadanie formalnej umowy o pracę, szczególnie na czas nieokreślony. Daje ona najwięcej praw (jak np. prawo do płatnego urlopu czy dłuższy okres wypowiedzenia). Należy sobie jednak zdawać sprawę, że sam fakt braku umowy na czas nieokreślony nie jest zjawiskiem negatywnym, jeśli pracownik właśnie takiej formy zatrudnienia oczekuje.

Pracujący na umowę na czas nieokreślony

Umowa na czas nieokreślony to forma zatrudnienia zapewniająca pracownikowi najwyższe gwarancje. Przy konstrukcji wskaźnika przyjęto założenie o wykluczeniu osób pracujących będących w wieku poniżej 25 lat, ponieważ

Pracujący w wieku 25 lat i więcej zatrudnieni na umowę na czas nieokreślony w 2013 r.



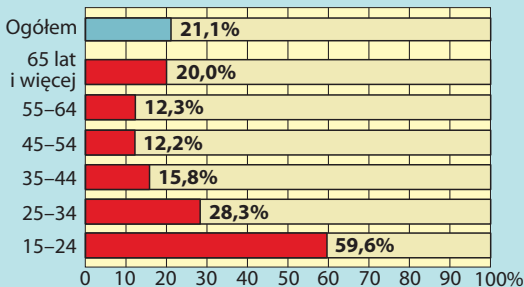
Źródło: Badanie aktywności ekonomicznej ludności, dane przeciętne roczne.

stosunkowo rzadziej posiadają taki rodzaj umowy – z racji kontynuowania nauki czy też zbyt krótkiego stażu pracy.

Wśród pracujących w wieku 25 lat i więcej niemal 60% osób posiada umowę na czas nieokreślony. W grupie kobiet odsetek ten jest o ponad 5 p. proc. większy niż wśród mężczyzn.

Pracujący na umowę na czas określony

Pracownicy najemni na podstawie umowy na czas określony w stosunku do pracujących ogółem według wieku w 2013 r.



Źródło: Badanie aktywności ekonomicznej ludności, dane przeciętne roczne.

Czasowa umowa o pracę charakteryzuje się mniejszymi gwarancjami zatrudnienia niż umowa na czas nieokreślony, głównie z uwagi na ograniczenie okresu zatrudnienia i krótszy termin wypowiedzenia umowy.

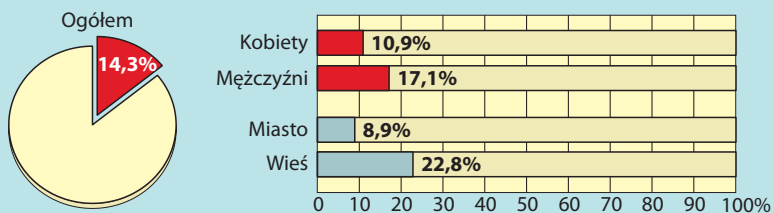
W 2013 roku co piąty pracownik posiadał taki rodzaj umowy. Ta forma zatrudnienia wyraźnie częściej dotyczy osób w wieku 15–24 lata (blisko 60% tej grupy), a najniższy odsetek dotyczących na umowę na czas określony można zaobserwować wśród osób w wieku 45–64 lata.



Pracujący na własny rachunek

Taka forma pracy nie pozwala jednoznacznie wnioskować o jej jakości – osoby pracujące na własny rachunek mogły wybrać taką formę z własnej woli i czerpać z tego dużą satysfakcję lub wybór ten mógł być wymuszony trudnością w znalezieniu zatrudnienia. Odsetek pracujących na własny rachunek wskazuje, jaką część rynku pracy zajmują osoby mające większy wpływ na swoją jakość pracy (decydujące o swoim czasie i warunkach pracy, ale z mniejszymi gwarancjami dotyczącymi np. płatnych urlopów czy innych świadczeń).

Pracujący na własny rachunek (bez pracodawców) wśród pracujących ogółem w 2013 r.

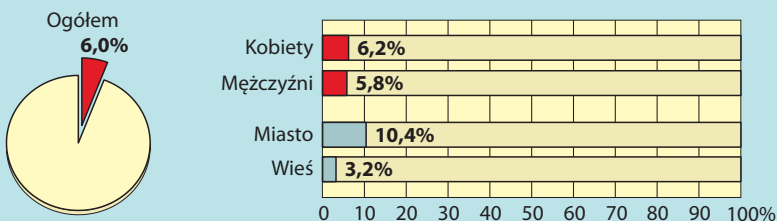


Źródło: Badanie aktywności ekonomicznej ludności, dane przeciętne roczne.

Spośród wszystkich pracujących nieco ponad 14% to osoby pracujące na własny rachunek, nie zatrudniające innych osób (czyli z wyłączeniem pracodawców). Odsetek mężczyzn pracujących na własny rachunek jest wyższy niż kobiet. Udział tej grupy jest też znacznie wyższy wśród mieszkańców wsi (głównie z uwagi na prowadzenie indywidualnych gospodarstw rolnych).

Pracujący na własny rachunek wyłącznie dla jednego klienta

Pracujący na własny rachunek (bez pracodawców) wyłącznie dla jednego klienta (wśród pracujących na własny rachunek ogółem) w 2013 r.



Źródło: Badanie aktywności ekonomicznej ludności, dane przeciętne roczne.

Z uwagi na różne koszty charakteryzujące poszczególne formy pracy, praca na własny rachunek może być preferowaną przez pracodawcę (zleceniodawcę) formą zatrudnienia, a pracownik może być zmuszony do jej podjęcia. Próba pomiaru właśnie takiej grupy, która pracuje na własny rachunek nie z własnej inicjatywy, jest określenie odsetka pracujących wyłącznie dla jednego klienta. Może nim być pracodawca, który nakłonił pracownika do zarejestrowania własnej działalności gospodarczej, w sytuacji gdy w rzeczywistości miejsce i charakter pracy nie uległy zmianie.

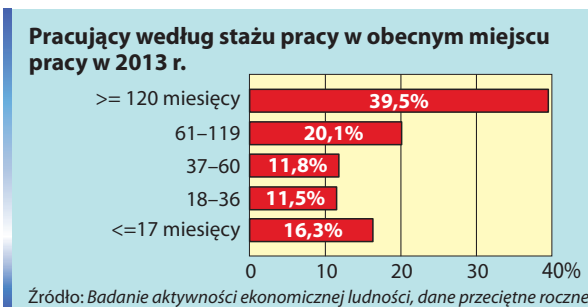
Praca na własny rachunek dla jednego klienta nie jest częstym zjawiskiem. Przyznaje się do tego 6,0% wszystkich pracujących na własny rachunek, czyli mniej niż 1% wszystkich pracujących. Odsetek pracujących dla jednego klienta jest zbliżony wśród kobiet i mężczyzn, a z uwagi na miejsce zamieszkania – znacznie więcej takich osób notuje się wśród mieszkańców miast.

Zatrudnieni przez agencje pracy tymczasowej

Ograniczone gwarancje zatrudnienia dotyczą również osób zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej. Nie oferują one ani regularnej pracy, ani stałego wynagrodzenia, a pracownik pozostaje w dyspozycji klienta agencji pracy tymczasowej w zależności od jego bieżących potrzeb.

Taka forma zatrudnienia dotyczy niewielkiej grupy pracujących (0,5%), liczącej mniej niż 100 tys. osób. Biorąc pod uwagę wiek pracownika, największy udział pracowników tymczasowych notuje się wśród osób w wieku do 25 lat (1,8%).

Pracujący według stażu pracy



Staż pracy mówi o doświadczeniu pracownika oraz o rotacji pracowników (jeśli w miejscu pracy występuje wysoki odsetek pracowników z niskim stażem). Wiąże się też z gwarancjami zatrudnienia

wynikającymi z przepisów prawa – okresem wypowiedzenia umowy o pracę czy liczbą dni urlopu do wykorzystania. Z tych też powodów staż pracy stanowi element jakości zatrudnienia.



Dla potrzeb obliczenia tego wskaźnika wykorzystano dane o czasie pracy w obecnym miejscu pracy, ponieważ lepiej określa skalę rotacji pracowników. Najkrótszy czas pracy – mniej niż półtora roku w obecnym miejscu pracy – dotyczy nieco ponad 16% pracujących. Natomiast największy odsetek pracujących – blisko 40% – pracuje 10 i więcej lat w obecnym miejscu pracy.

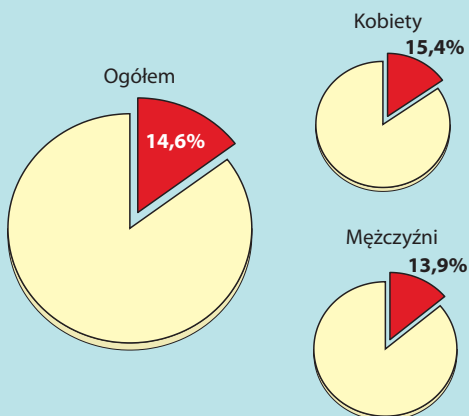
Narażeni na możliwość utraty pracy

Poza obiektywnymi wskaźnikami dotyczącymi gwarancji zatrudnienia, istotne są również odczucia subiektywne. Pomimo posiadania umowy o pracę na czas nieokreślony, wymagania pracodawcy lub atmosfera w pracy może być przyczyną stresu związanego z możliwością utraty pracy.

Takie odczucia towarzyszą blisko 15% wszystkich pra-

cujących, czyli blisko co siódmy pracownik odczuwa stres, ponieważ obawia się utraty pracy. Odsetek narażonych na taki stres jest nieznacznie wyższy wśród kobiet niż wśród mężczyzn.

Pracujący szczególnie narażeni na stres związany z możliwością utraty pracy w najbliższym czasie w 2013 r.



Źródło: Moduł „wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą” zrealizowany przy badaniu aktywności ekonomicznej ludności w II kwartale 2013 r.

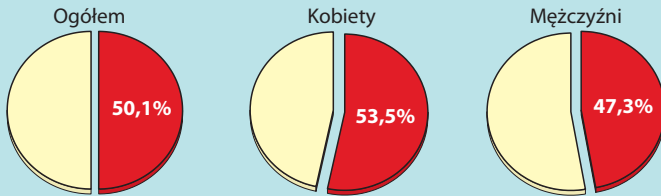
PODNOSZENIE KWALIFIKACJI

Pożądaną cechą poprawiającą jakość pracy jest możliwość podnoszenia kwalifikacji i rozwoju pracownika. Ma to na celu nie tylko kształtowanie umiejętności potrzebnych w pracy, ale także zaspokojenie innych potrzeb.

Kolejna grupa wskaźników obejmuje informacje o uczestnictwie w różnych formach edukacji i doszkalania z punktu widzenia samych pracujących. Dotyczą one samego faktu uczestnictwa, jak i oceny kształcenia.

Pracujący uczestniczący w szkoleniu

Pracujący w wieku 18–69 lat, którzy uczestniczyli w jakiegokolwiek formie kształcenia w ostatnich 12 miesiącach w 2011 r.

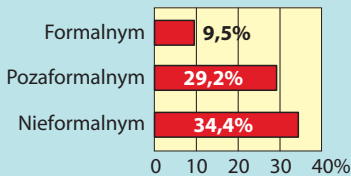


Źródło: Badanie „Kształcenie dorosłych”.

W statystyce edukacji kształcenie dzieli się na 3 grupy:

a) formalne, czyli naukę w systemie szkolnym (wszystkie poziomy, w tym również studia wyższe, podyplomowe i doktoranckie), związane z regularną formą nauki, prowadzoną przez instytucje szkolne i edukacyjne, publiczne i niepubliczne, zgodnie z zatwierdzonymi programami nauczania;

Pracujący w wieku 18–69 lat, którzy uczestniczyli w poszczególnych formach kształcenia w 2011 r.



Źródło: Badanie „Kształcenie dorosłych”.

b) pozaformalne, czyli wszelkie zorganizowane formy, które nie odpowiadają definicji kształcenia formalnego i prowadzone są zazwyczaj w formie kursów, szkoleń, instruktaży (w miejscu pracy lub poza nim), seminariów, konferencji lub lekcji prywatnych (np. języków obcych);

c) kształcenie nieformalne, dotyczące samodzielnego uczenia się w celu uzyskania wiedzy lub doskonalenia umiejętności, odbywające się bez udziału nauczyciela, poza zorganizowanymi formami edukacji szkolnej i pozaszkolnej (zalicza się np. lekcje udzielane przez członków rodziny, przyjaciół).



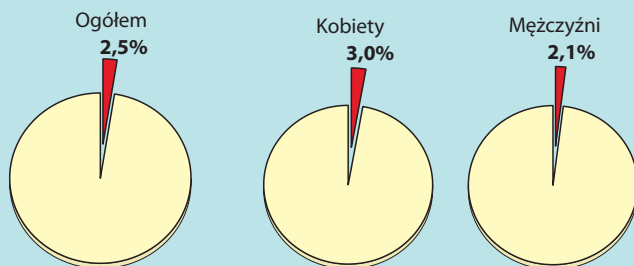
W jakiegokolwiek z wymienionych form kształcenia uczestniczyło 50,1% pracujących w wieku 18–69 lat. Wśród kobiet odsetek ten jest wyższy o ponad 6 p. proc. niż wśród mężczyzn.

Najlichnieszta grupa pracujących (ponad 34%) uczestniczy w kształceniu nieformalnym, czyli nauce niezorganizowanej, zazwyczaj samodzielnej. Nieco mniejszy odsetek (29%) pracujących uczestniczy w kształceniu pozaformalnym. Prawie co dziesiąta osoba pracująca podnosi kwalifikacje w systemie edukacji formalnej.

Pracujący przeszkoleni w celach zawodowych w ciągu ostatnich 4 tygodni

Uczestnictwo w edukacji może wynikać z różnych powodów i mieć różne cele. Często nie sposób wskazać jednego powodu lub celu. Dlatego w przypadku tego wskaźnika cel szkolenia został zdefiniowany przez samych jego uczestników.

Pracujący w wieku 15 lat i więcej, którzy uczestniczyli w edukacji pozaformalnej w celach zawodowych w 2013 r.



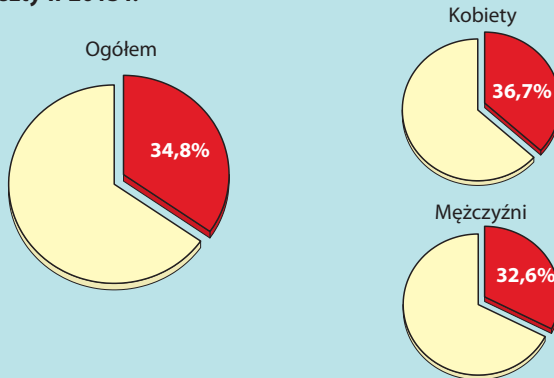
Źródło: Badanie aktywności ekonomicznej ludności, dane przeciętne roczne.

W takim rozumieniu osoby przeszkolone w celach zawodowych, w okresie ostatnich 4 tygodni przed przeprowadzeniem badania statystycznego, to zaledwie 2,5% ogółu pracujących w wieku 15 lat i więcej. Odsetek ten jest nieco wyższy wśród kobiet niż wśród mężczyzn.

Pracujący, którzy sami pokrywali koszty szkolenia

W grupie pracujących uczestniczących w edukacji pozaformalnej, znaczna część, bo ponad 1/3 pokrywa samodzielnie koszty szkolenia. Za pozostałą grupę

Pracujący w wieku 15 lat i więcej, którzy uczestniczyli w szkoleniu i pokrywali jego koszty w 2013 r.



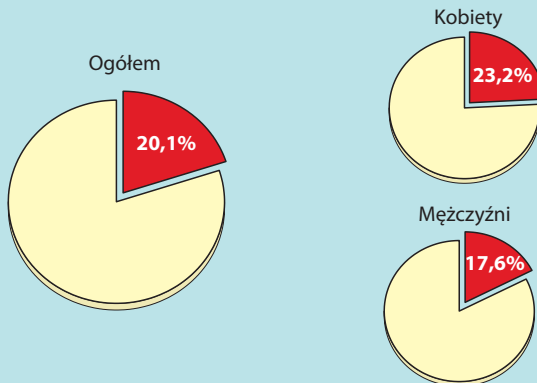
Źródło: Badanie aktywności ekonomicznej ludności, dane przeciętne roczne.

(ponad 65% pracujących) koszty szkoleń zawodowych ponosi ich pracodawca lub były to szkolenia bezpłatne.

Pracujący uczestniczący w szkoleniu z powodu chęci rozwoju zawodowego

Nieco ponad 29% pracujących w wieku 18–69 lat uczestniczy w edukacji pozaformalnej, czyli zorganizowanej, ale nie w ramach systemu edukacji formalnej.

Pracujący w wieku 18–69 lat, którzy uczestniczyli w szkoleniach pozaformalnych w celu poprawy jakości wykonywanej pracy lub rozwoju kariery zawodowej w 2011 r.



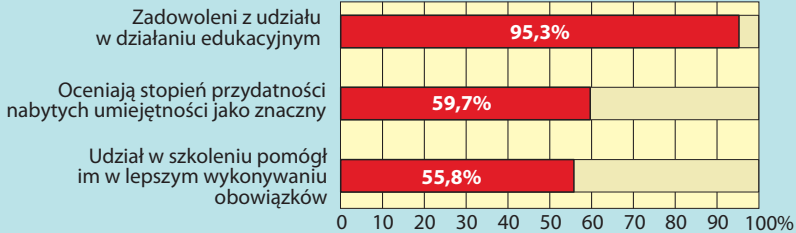
Źródło: Badanie „Kształcenie dorosłych”.

Co piąty spośród nich bierze udział w szkoleniach w celu poprawy jakości wykonywanej pracy lub rozwoju kariery zawodowej. Kobiety częściej niż mężczyźni uczestniczą w szkoleniach, kierując się tą motywacją.

Ocena szkoleń przez ich uczestników

Stopień zadowolenia osób pracujących uczestniczących w szkoleniach pozaformalnych jest zróżnicowany.

Pracujący w wieku 18–69 lat, którzy uczestniczyli w szkoleniach pozaformalnych w 2011 r.



Źródło: Badanie „Kształcenie dorosłych”.

Niemal wszyscy uczestnicy szkoleń wyrażali ogólne zadowolenie z nich, co może dotyczyć zarówno jakości, przydatności, jak i samej możliwości udziału w szkoleniu. Jeśli jednak spytać o wpływ szkolenia na aktywność zawodową, oceny nie są tak jednoznaczne.

Blisko 60% uczestników szkoleń uważa, że nabyli przydatne umiejętności, a niemal 56% jest przekonanych, że po szkoleniu będą lepiej wykonywać obowiązki zawodowe. Udział w szkoleniach pozaformalnych ma jednak bardzo ograniczony wpływ na znalezienie nowej pracy.

Opracowanie merytoryczne

Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy

Opracowanie graficzne, skład i łamanie

Lidia Motrenko-Makuch, Robert Chmielewski

Druk:



©ZAKŁAD WYDAWNICTW STATYSTYCZNYCH
al. Niepodległości 208, 00-925 Warszawa