

dr inż. MAGDALENA GALWAS-GRZESZKIEWICZ

Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy

Kontakt: magal@ciop.pl

DOI: 10.5604/01.3001.0012.7786

Warunki pracy w Polsce i Europie – przegląd wyników badań europejskich

Fot. Tero Vesalainen / Bigstockphoto.



Stałe podnoszenie poziomu warunków pracy jest kluczem do osiągnięcia sukcesu strategii zrównoważonego rozwoju. Działająca na rzecz poprawy warunków życia i pracy Fundacja Eurofound przeprowadza w regularnych odstępach czasu ogólnoeuropejskie badania takie jak Europejskie badanie przedsiębiorstw oraz Europejskie badanie warunków pracy. Artykuł ma za zadanie przedstawić wybrane wyniki tych badań odnoszące się do takich zagadnień jak fizyczne oraz społeczne środowisko pracy, elastyczność czasu pracy, dostępność szkoleń czy też zadowolenia z warunków wykonywania pracy zarówno w Polsce jak i Unii Europejskiej.

Słowa kluczowe: warunki pracy, badania europejskie, zrównoważony rozwój, Eurofound

Working conditions in Poland and in Europe – an overview of the results of European surveys

Constant improvement of working conditions is the key to success when employing a strategy for sustainable development. Eurofound, which acts to improve living and working conditions, conducts regular pan-European surveys, such as the European Company Survey and the European Working Conditions Survey. This article presents selected results of these surveys, on issues such as the physical and social working environment, flexible working hours, availability of training and satisfaction with working conditions both in Poland and in the European Union.

Keywords: working conditions, European research, sustainable development, Eurofound

Wstęp

Praca jest istotnym elementem, zajmującym znaczną część życia człowieka. To zatem ważne, żeby warunki, w których jest wykonywana, zapewniały bezpieczeństwo i zdrowie człowieka.

Zgodnie z definicją Głównego Urzędu Statystycznego warunki pracy rozumiane są jako zespół czynników występujących w środowisku pracy, wynikających z procesu pracy i czynników związanych z jej wykonywaniem [1]. Na środowisko pracy składają się między innymi czynniki fizyczne (takie

jak oświetlenie, hałas, mikroklimat), chemiczne (np. rozpuszczalniki przemysłowe, farby, pary nieorganiczne) oraz biologiczne (wirusy, bakterie), występujące zarówno w miejscu pracy, jak i na obszarze otaczającym zakład pracy. Według definicji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) na warunki pracy i jakość życia w pracy składają się również elementy dotyczące czasu pracy (godziny, okresy odpoczynku i harmonogramy), wynagrodzenie, a także warunki fizyczne i psychospołeczne występujące w miejscu pracy [2].

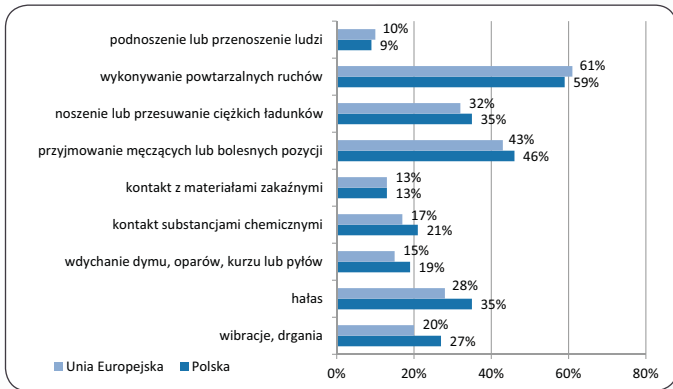
Zapewnienie bezpiecznych warunków pracy jest jednym z podstawowych założeń polityki społeczno-gospodarczej państwa, jako że w istotnym stopniu warunkuje to nie tylko odpowiednią jakość pracy, ale również jakość życia pozazawodowego. W Polsce Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, niemniej należy pamiętać, że jest to akt prawny z 1974 r. [3]. Nowoczesne podejście do opisywanego zagadnienia nie ogranicza się do ochrony człowieka przed zagrożeniami, które mogą występować w środowisku pracy, ale odnosi się również do ochrony zdrowia człowieka [4]. Praca bezpieczna, niezagrażająca życiu i zdrowiu, to zaledwie podstawowy wymóg.

Stałe monitorowanie warunków wykonywania pracy jest niezbędne, aby zapewnić wzrostu poziomu bezpieczeństwa pracy. Badanie warunków pracy ma między innymi na celu ocenę zagrożeń na stanowiskach pracy, związanych zarówno ze środowiskiem pracy, jak i z jej uciążliwością. Istotne jest również śledzenie zmian, które zachodzą w tym zakresie. W Polsce badania warunków pracy prowadzone są przez Główny Urząd Statystyczny [1], natomiast na poziomie Unii Europejskiej cykliczne badania warunków pracy prowadzone są przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound).

Celem artykułu jest przedstawienie wybranych wyników badań, uzyskanych w ramach projektów przeprowadzanych przez Eurofound, odnoszących się do warunków pracy na poziomie europejskim oraz ich konfrontacja z danymi dotyczącymi warunków pracy w Polsce.

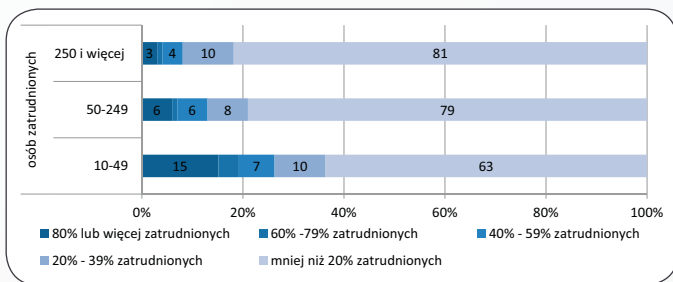
Charakterystyka badań

Eurofound jest trójstronną agencją UE, działającą na rzecz poprawy warunków życia i pracy. Fundacja prowadzi szereg prac badawczych, identyfikując między innymi zmiany zachodzące w środowisku pracy. Badanie warunków pracy wchodzi w zakres dwóch cyklicznych programów badawczych, to jest „Europejskiego badania warunków pracy” oraz „Europejskiego badania przedsiębiorstw”. Mają one charakter subiektywny, opierają się na ocenach dokonywanych



Rys. 1. Procent zatrudnionych narażonych na czynniki fizyczne przez co najmniej 1/4 czasu pracy w Polsce i UE [6]

Fig. 1. Percentage of employees exposed to physical factors for at least 1/4 of their working time in Poland and in the EU [6]



Rys. 3. Procent zatrudnionych mających możliwość korzystania z elastycznego czasu pracy w zależności od wielkości przedsiębiorstw w Polsce [8]

Fig. 3. Percentage of employees who can benefit from flexible working hours by the size of the company in Poland [8]

przez respondentów. W ten sposób Fundacja zapewnia państwu członkowskim UE wiedzę, która stanowi dla nich później wsparcie przy kształtowaniu polityki społecznej, zatrudnienia oraz rynku pracy [5].

Eurofound średnio co pięć lat prowadzi badania warunków pracy (EWCS). Jego najnowsza, szósta edycja obejmowała swoim zasięgiem łącznie 35 państw – oprócz 28 państw członkowskich UE Norwegię, Szwajcarię i pięć państw kandydujących: Albanie, byłą jugosłowiańską republikę Macedonii, Czarnogórę, Serbię i Turcję. Przyjmując za podstawę wnioski z poprzednich badań, w ramach szóstej edycji EWCS przeanalizowano kryteria odnoszące się między innymi do jakości pracy i związane ze środowiskiem fizycznym, intensywnością pracy, jakością czasu pracy, środowiskiem psychospołecznym, umiejętnościami, czynnikami poznawczymi, warunkami panującymi w danej firmie oraz perspektywami związanymi z życiem zawodowym. Wiedzę uzyskaną w czasie wcześniejszych badań wykorzystano również do jak najdokładniejszego zobrazowania zmian zachodzących w obszarach związanych z warunkami pracy.

Z kolei europejskie badania przedsiębiorstw (ECS), realizowane dotychczas przez Eurofound co 4 lata, odnosiły się między innymi do czasu pracy, elastyczności form pracy, czy też organizacji miejsca pracy. Najnowsza, trzecia edycja tego badania odbyła się w 2013 r. i objęła 32 kraje (kolejna zaplanowana jest na 2019 rok – przyp. red.). W ostatniej edycji ECS skupiono się na tematyce związanej z organizacją i innowacyjnością w miejscu pracy oraz udziałem pracowników

w dialogu społecznym. Celem ECS było jednak nie tylko zebranie informacji na temat przedsiębiorstw w całej Europie, ale także ocena tendencji zachodzących zmian i ich wpływu na trwałość i zrównoważony rozwój.

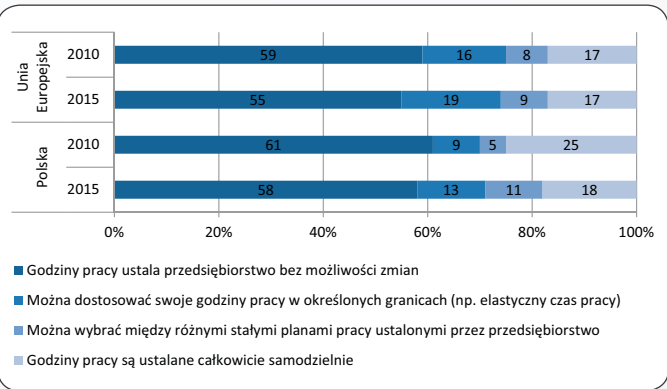
Wyniki badania warunków pracy

Fizyczne środowisko pracy

W ramach badania warunków pracy w Europie pracownicy byli proszeni o subiektywną ocenę, czy w środowisku pracy są narażeni na wibracje pochodzące od narzędzi ręcznych lub maszyn, hałas, wysokie lub niskie temperatury lub wdychanie dymów, oparów czy kurzu. Poruszano też kwestię narażenia na kontakt z substancjami chemicznymi oraz materiałem, który może być zakaźny.

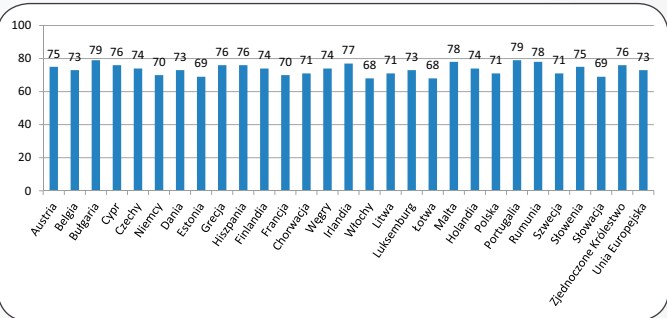
Otrzymane w ramach badania wyniki wskazują, że najczęściej pracownicy byli narażeni na wykonywanie powtarzalnych ruchów i wykonywanie pracy w męczącej lub bolesnej pozycji. Dotyczyło to zarówno zatrudnionych w Polsce, jak i w całej UE. Dużo niższy odsetek pracowników zgłaszał narażenie na substancje chemiczne i kontakt z materiałem zakaźnym. W większości przypadków odnotowany procent narażonych na poszczególne czynniki był w Polsce wyższy niż średnia w krajach unijnych, co zaprezentowano na rys. 1.

W ramach EWCS istotne było też porównywanie stosowania środków ochrony indywidualnej (ŚOI). 35% respondentów w UE zgłosiło ich używanie, a 3% potwierdziło istnienie wymagań związanych z użyciem ŚOI, ale stwierdziło, że nie zawsze je stosuje. 62% badanych pracowników



Rys. 2. Zmiany następujące w elastyczności czasu pracy w latach 2010-2015 [6,7]

Fig. 2. Changes in flexible working hours in 2010-2015 [6,7]



Rys. 4. Poziom wskaźnika jakości zarządzania w krajach UE [6]

Fig. 4. The level of the management quality index in EU countries [6]

stwierdziło, że nie stosuje środków ochrony indywidualnej.

Dla porównania w Polsce 67% respondentów zadeklarowało, że nie stosowało środków ochrony indywidualnej, 2% – stosowało, ale nie zawsze, a tylko pozostałe 31% używało ŚOI. Co więcej, aż 49% wysoko wykwalifikowanych i 58% nisko wykwalifikowanych pracowników fizycznych nie stosowało ŚOI.

Intensywność i czas pracy

W badaniu warunków pracy respondenci odnieśli się także do takich kwestii, jak wykonywanie zadań z dużą prędkością czy występowanie zaburzeń tempa pracy. Istotne były również zagadnienia związane z sytuacjami wywołującymi dyskomfort emocjonalny oraz koniecznością ukrywania swoich uczuć przez pracowników. Wyniki badania z 2015 r. wskazują, że 60% pracowników w UE przez ponad 1/4 czasu pracy wykonywało swoje zadania w bardzo dużym tempie. W Polsce tego typu problem sygnalizowało jedynie 47% badanych.

W ramach EWCS dokonano próby oceny czasu pracy pod względem długości, organizacji i przewidywalności. Istotnym elementem była też ocena elastycznego sposobu ustalania godzin pracy.

W odniesieniu do tego zagadnienia odpowiedzi zatrudnionych w Polsce wskazują, że 58% z nich miało ustalone przez pracodawcę godziny pracy, 13% deklarowało możliwość dostosowania godzin pracy w określonych granicach, 18% samodzielnie ustalało godziny pracy, a 11% mogło wybierać między różnymi planami pracy,

ustalonymi przez pracodawcę. Wyniki uzyskane w Polsce nie odbiegają w tym przypadku od średnich wyników pracowników z innych państw UE.

Zmiany, które następowały w czasie ostatnich lat w Polsce i UE w kwestii elastyczności ustalania godzin pracy, zostały przedstawione na rys. 2. Wyniki uzyskane w ramach piątej i szóstej edycji EWCS wskazują, że w Polsce znacząco spadł procent osób samodzielnie ustalających godziny pracy, a wzrosła jednocześnie liczba osób mających możliwość dostosowania godzin pracy w określonych granicach lub korzystających z różnych, stałych planów, ustalonych przez pracodawcę. Zarówno w Polsce, jak i średnio w innych państwach UE spadła liczba osób, które pracują bez możliwości zmiany czasu pracy.

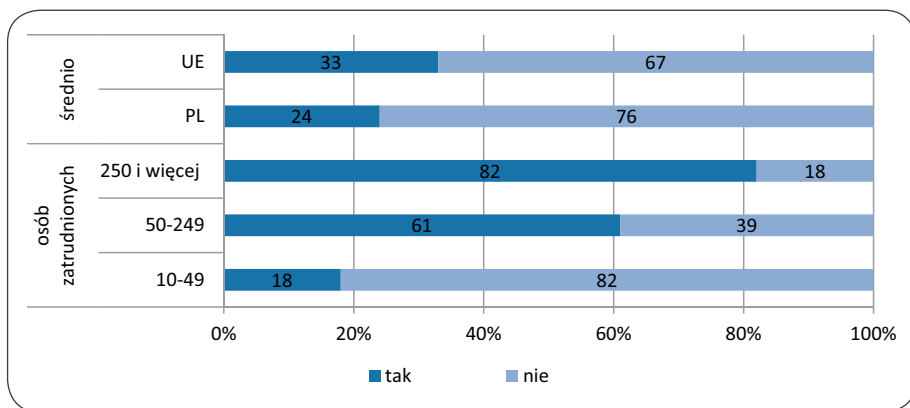
W trzeciej edycji ECS zbadano, jaka część pracowników w przedsiębiorstwie ma możliwość korzystania z elastycznego czasu pracy. W Polsce wyniki różniły się znacznie w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. Z oceny respondentów wynikało, że im większe przedsiębiorstwo, tym procentowo mniejsza grupa pracowników mogła korzystać z elastycznego czasu pracy (rys. 3.).

W badaniu ECS przeanalizowano również informacje dotyczące możliwości kumulowania przepracowanych nadgodzin i ich odbioru w ramach dodatkowych dni wolnych. W Polsce zdecydowana większość, bo aż 66% respondentów potwierdziło, że w przedsiębiorstwach istniała taka możliwość. 13% badanych w Polsce stwierdziło, że taka ewentualność istniała, ale nie zawsze, a jedynie co 5. badany stwierdził, że takiej możliwości nie miał. Średnia w UE w tym przypadku wynosiła zdecydowanie więcej, bo 31%.

Spoleczne środowisko pracy

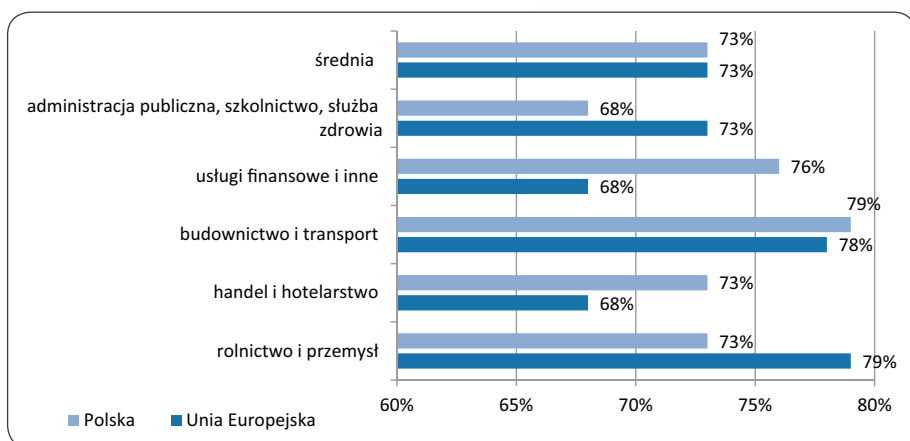
Kolejnym aspektem analizowanym w czasie badania EWCS była ocena warunków pracy pod kątem społecznym. Tematyka badania dotyczyła między innymi subiektywnej oceny poziomu sprawiedliwości, współpracy i zaufania wśród pracowników, przypadków dyskryminacji czy narażenia na niepożądane zachowania społeczne. W ramach tej części badania wprowadzono pojęcie wskaźnika jakości zarządzania. Przyjęto, że wskaźnik ten przyjmuje wartości od 0 do 100, gdzie 0 odpowiada najniższej, a 100 najwyższej ocenie. Dane wykorzystane do wyznaczenia poziomu tego wskaźnika pochodziły z odpowiedzi na pytania, które dotyczyły tego, czy bezpośredni przełożony okazuje pracownikom szacunek, udziela pochwał i dowodów uznania, skutecznie motywuje ich do współpracy, jest pomocny, przekazuje pracownikom informacje zwrotne i zachęca do rozwoju. Otrzymane wyniki zaprezentowano na rys. 4. Wartość wskaźnika jakości zarządzania w Polsce jest nieznacznie niższa niż w innych krajach UE i wynosi 71.

Jednym z kryteriów pozwalających na ocenę funkcjonowania dialogu pomiędzy pracodawcą i pracownikami była kwestia reprezentacji pracowników w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstw. Zagadnienie to było badane w ramach trzeciej edycji ECS. W Polsce zróżnicowanie wyników w zależności od wielkości przedsiębiorstwa było znaczące, co pokazano na rys. 5.



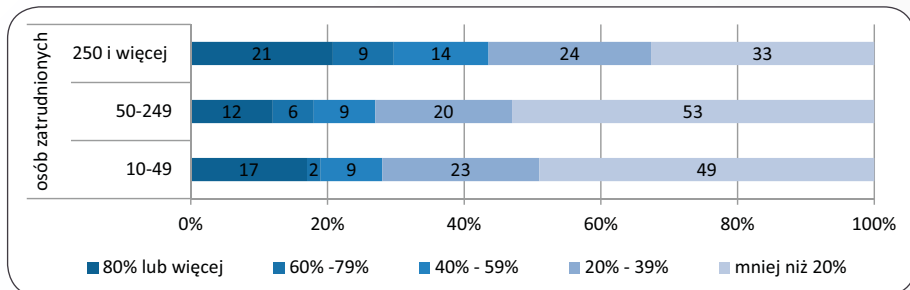
Rys. 5. Reprezentacja pracowników w strukturze organizacyjnej w firmach w Polsce w zależności od wielkości przedsiębiorstwa [8]

Fig. 5. Representation of employees in the organizational structures in companies by company size in Poland [8]



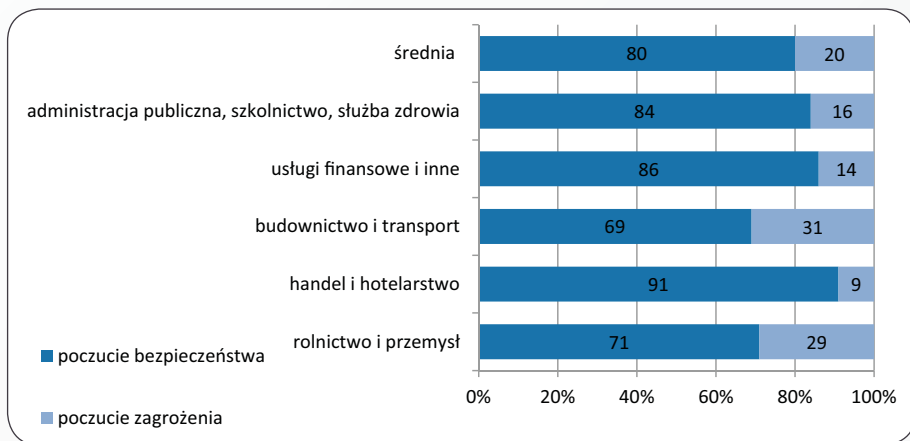
Rys. 6. Procent respondentów uznających konieczność spełniania dokładnych standardów jakości w ich pracy [6]

Fig. 6. Percentage of respondents recognizing the need to meet precise quality standards in their work [6]



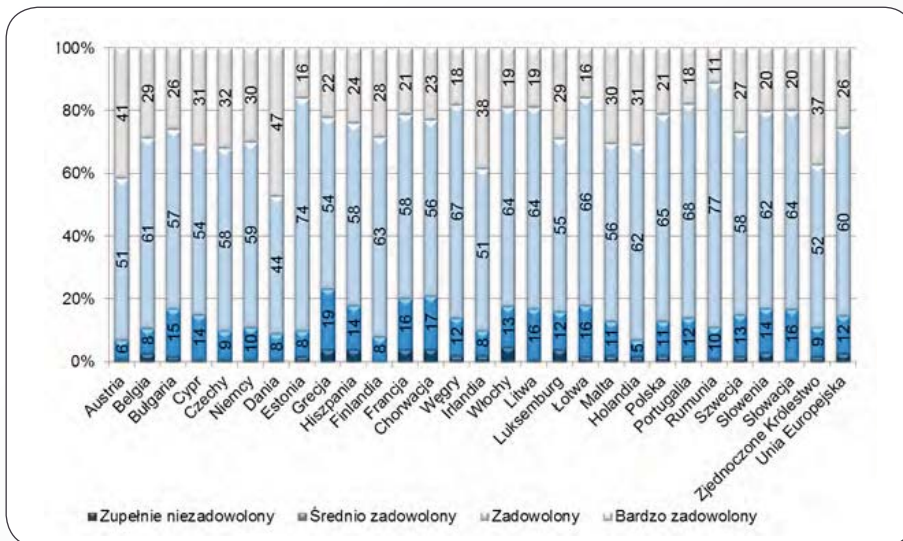
Rys. 7. Grupy pracowników w przedsiębiorstwie, które otrzymały czas na szkolenia w ramach płatnych godzin pracy – wyniki ECS w Polsce [8]

Fig. 7. Groups of employees in a company that have received paid time off to undertake training [8]



Rys. 8. Subiektywne odczucie badanych w Polsce odnośnie do narażenia zdrowia i bezpieczeństwa z uwagi na wykonywaną przez nich pracę [6]

Fig. 8. Subjective feeling of respondents in Poland on occupational risk [6]



Rys. 9. Stopień zadowolenia z warunków, w których respondenci wykonują swoją główną pracę zarobkową [6]

Fig. 9. Degree of satisfaction of respondents regarding the working conditions in their main paid job [6]

Szkolenia i standardy jakości

Część szóstej edycji badania warunków pracy w Europie dotyczyła subiektywnej oceny umiejętności, swobody działania oraz czynników poznawczych. Pytania dotyczyły między innymi pracy zespołowej i tego, czy członkowie zespołu mogą podejmować samodzielne decyzje w kwestii podziału obowiązków oraz czy mogą samodzielnie wybrać lidera zespołu. Oceniano także, czy wykonywanie pracy wymagało uczenia się nowych rzeczy, prowadzenia złożonych czynności oraz wykorzystania nowych technologii. Istotną była możliwość realizacji własnych pomysłów, wpływu na decyzje odnoszące się do wykonywanej pracy, szybkość wprowadzanych zmian, udział w procesach udoskonalania organizacji pracy oraz w ewaluacji wykonywanej pracy.

Jedno z pytań EWCS dotyczyło oceny, czy praca wymaga zapewnienia zgodności ze ściśle określonymi standardami jakości. Respondenci udzielali na nie odpowiedzi „tak” lub „nie”. Mimo że średnie wyniki uzyskane w Polsce i w pozostałych krajach UE są równe i wynoszą 73%, to analizując odpowiedzi pracowników reprezentujących różne branże można zauważyć, że jednak znacznie się różnią. W Polsce tylko 68% pracowników administracji publicznej, szkolnictwa i służby zdrowia uznało, że wykonywana przez nich praca wymaga zapewnienia odpowiednich standardów jakości. W porównaniu z resztą UE w Polsce niższe wyniki uzyskano także wśród pracowników w rolnictwie i przemyśle.

Wykonywanie pracy zgodnie z określonymi standardami jakości wskazało natomiast w Polsce więcej pracowników zatrudnionych w firmach z takich sekcji gospodarki, jak „budownictwo i transport”, „handel i hotelarstwo” oraz „usługi finansowe i inne”. Wyniki dotyczące poszczególnych grup badanych pracowników przedstawiono na rys. 6.

Odpowiedzi udzielane przez respondentów na pytanie dotyczące uczestnictwa (w ciągu ostatniego roku przed badaniem) w szkoleniu opłaconym przez pracodawcę wykazały spore różnicowanie wśród pracowników w zależności od formy zatrudnienia. W Polsce wśród pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony

odsetek ten wynosił 43%. Spośród pracowników zatrudnionych na podstawie innej niż umowa o pracę, uczestnictwo w szkoleniach deklarowało zdecydowanie mniej, bo tylko 24%. Wyniki nieznacznie tylko różniły się od średnich w innych krajach UE, przy zachowaniu zróżnicowania w podgrupach o różnych formach zatrudnienia.

Zróżnicowanie pod względem podejścia do szkoleń pracowników uwidoczniły również wyniki ECS. Przeanalizowano w nim kwestię stanowiska pracodawcy odnośnie do szkolenia pracowników w czasie godzin pracy w zależności od wielkości organizacji. Wyniki wskazują, że procentowo największa grupa pracowników otrzymuje możliwość doszkolenia się w ramach płatnych godzin pracy w dużych organizacjach. Średnio w około połowie przedsiębiorstw tego typu szansę na rozwój zawodowy ma nie więcej niż 20% załogi. Wyniki uzyskane w Polsce przedstawiono na rys. 7.

Warunki panujące w firmie

W badaniu warunków pracy skupiono się również na subiektywnej ocenie badanych, czy ich zdrowie i bezpieczeństwo są narażone z uwagi na wykonywaną przez nich pracę. Udzielone odpowiedzi wskazują, że w innych niż Polska krajach Unii Europejskiej ponad 3/4 badanych nie odczuwała zagrożenia, a w Polsce takich osób było średnio 80%. Wyniki nieznacznie różnią się ze względu na wiek czy status zatrudnienia. Inaczej wygląda sprawa w przypadku podziału badanych ze względu na płeć: tylko 13% kobiet i aż 27% mężczyzn zadeklarowało odczucie narażenia ze względu na wykonywaną pracę. Największe różnice pojawiły się w odpowiedziach przy podziale na grupy branżowe, co zostało przedstawione na rys. 8.

Pewnego rodzaju podsumowaniem badania EWCS było pytanie dotyczące stopnia zadowolenia z warunków, w których respondent wykonuje swoją główną pracę zarobkową. W państwach UE średnio aż 86% badanych było zadowolonych lub bardzo zadowolonych z warunków pracy (rys. 9.). Polska w tym zakresie nie odbiegała od średniej.

Podsumowanie

Dostęp do pracy odgrywa kluczową rolę w dążeniu do osiągnięcia celów określonych w strategii „Europa 2020” na rzecz inteligentnego i trwałego wzrostu gospodarczego, sprzyjającego niwelowaniu różnic społecznych. Biorąc pod uwagę, że wśród priorytetów unijnej polityki jest zwiększenie poziomu zatrudnienia, przedłużenie okresu aktywności zawodowej oraz podniesienie wydajności, tworzenie coraz lepszych warunków pracy jest kluczem do osiągnięcia sukcesu tej strategii.

Mimo widocznego zadowolenia pracowników z warunków, w których wykonują swoją pracę, wciąż wysoki odsetek zatrudnionych narażony jest na szereg zagrożeń w środowisku pracy. Informacje uzyskane w wyniku przeprowadzonych badań dotyczą szerokiego zakresu problemów, w tym narażenia na czynniki ryzyka, organizacji pracy, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zdrowia i dobrego samopoczucia. Poruszone w badaniach kwestie, takie jak czas pracy i rozwój pracowników, praca i zdrowie czy też status zatrudnienia, pozwalają na ocenę warunków pracy w szerokim zakresie.

Porównanie wyników kolejnych edycji badania daje szansę monitorowania zmian dotyczących warunków pracy. Określenie obszarów oraz kierunku tych zmian może przyczynić się do poprawy warunków pracy i prowadzić do rozwoju działań w tym zakresie.

BIBLIOGRAFIA

- [1] GUS 2017 *Warunki pracy w 2016 r.* <http://stat.gov.pl/publikacje/Warszawa> 2017
- [2] MOP 2018 *Working conditions* <http://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang-en/index.htm> Międzynarodowa Organizacja Pracy, Genewa 2018
- [3] Kodeks pracy Dz.U.2018.0.917 t.j. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>, Warszawa 2018
- [4] Koradecka D. 2000 *Zasady kształtowania warunków pracy według uregulowań konwencji MOP i dyrektyw WE „Bezpieczeństwo Pracy. Nauki i Praktyka”* 2000,352,11:1-5
- [5] Eurofound 2018 <https://www.eurofound.europa.eu/pl>, Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, Dublin 2018
- [6] EWCS 2015 <https://www.eurofound.europa.eu/pl/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015> Europejskie badanie warunków pracy, Dublin 2015
- [7] EWCS 2010 <https://www.eurofound.europa.eu/pl/surveys/european-working-conditions-surveys/fifth-european-working-conditions-survey-2010> Europejskie badanie warunków pracy, Dublin 2010
- [8] ECS 2013 <https://www.eurofound.europa.eu/pl/surveys/european-company-surveys/european-company-survey-2013> Europejskie badania przedsiębiorstw, Dublin 2013

Publikacja opracowana na podstawie wyników III etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” sfinansowanego w latach 2014–2016 w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego/Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.