

dr inż. ZOFIA PAWŁOWSKA (ORCID: 0000-0002-2519-9680)

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Kontakt: zopaw@ciop.pl

DOI: 10.5604/01.3001.0013.2412

# Podstawowe wskaźniki zrównoważenia pracy w krajach UE w świetle badań Europejskiej Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy

Fot. Suworov/Bigstockphoto



Wyniki badań Europejskiej Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) wskazują, że czas trwania aktywności zawodowej może zależeć nie tylko od zasad ustalanych w systemach emerytalnych, ale również od dostosowania pracy do potrzeb i możliwości osób ją wykonujących w całym okresie tej aktywności. Pracę, która zapewnia takie dostosowanie, nazwano pracą zrównoważoną.

Badania wykazały, że samoocena możliwości wykonywania pracy do 60. roku życia jest związana z samooceną stanu zdrowia, dobrostanem, równowagą praca - życie prywatne, a także z oceną perspektyw pracy i rozwoju zawodowego. Biorąc to pod uwagę, uznano zmienne opisujące te obszary za podstawowe wskaźniki zrównoważenia pracy. W artykule przedstawiono, na podstawie wyników badań prowadzonych przez Eurofound, wskaźniki zrównoważenia pracy w różnych grupach wieku w Polsce i innych krajach UE.

*Słowa kluczowe: aktywność zawodowa, Eurofound, wskaźniki zrównoważenia pracy*

## Basic indicators of work sustainability among EU countries in the light of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions research

According to the research of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), the period of occupational activity can depend not only on the retirement system, but also on adapting work to the specific and changing needs of workers over the course of their lives. The work which fits these needs is defined as sustainable work.

The Eurofound's studies have shown that the perceived ability to work until the age of 60 is related to factors such as self-rated health, subjective well-being, work-life balance and the perceived job security, career prospects and employability. Indicators for these factors can be also used as basic indicators for sustainability of work. In the article these indicators are presented for different age groups in Poland and the other EU countries, based on the Eurofound's Quality of Life Survey and Working Conditions Survey results.

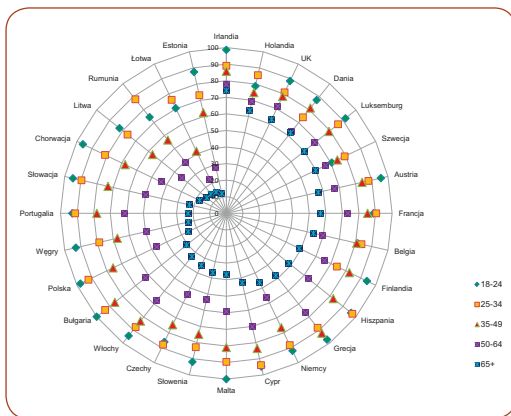
*Keywords: occupational activity, Eurofound, indicators for sustainability of work*

## Wstęp

Postępujące starzenie się społeczeństwa stanowi jedno z istotnych wyzwań dla rynku pracy. Zmiany demograficzne skutkują wzrostem liczby osób pracujących w starszych grupach wiekowych, a także wskazują na potrzebę wydłużania czasu trwania aktywności zawodowej. W Polsce od 2007 roku obserwuje się wzrost liczby osób pracujących w wieku powyżej 50 lat. Równocześnie jednak wskaźnik zatrudnienia tych osób (32,9% w IV kwartale 2017 r.) jest nadal niższy o 3,6% od średniego wskaźnika dla państw UE-28, a w ciągu ostatnich kilku lat różnica ta wzrosła [1]. W tym kontekście szczególnie ważne staje się poznawanie czynników, które mogą ułatwić lub utrudnić pozostawanie pracowników starszych na rynku pracy i wydłużanie czasu trwania aktywności zawodowej.

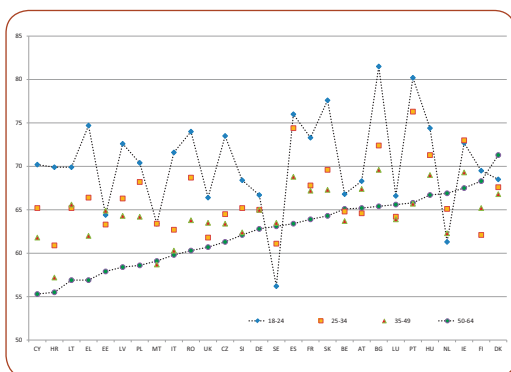
Istotny wpływ na czas trwania aktywności zawodowej ma zrównoważenie pracy, które oznacza jej dostosowanie do potrzeb i możliwości osób pracujących w taki sposób, aby mogły one, a także chciały pracować aż do momentu osiągnięcia granicy wieku emerytalnego, a nawet dłużej [2]. Wyniki wieloletnich badań warunków pracy i jakości życia w krajach UE, prowadzone przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) wykazały, że ocena możliwości wykonywania pracy do 60. roku życia przez osoby pracujące, szczególnie w starszych grupach wiekowych, jest związana przede wszystkim z samooceną stanu zdrowia, dobrostanem, równowagą praca – życie prywatne, a także z oceną perspektyw pracy i rozwoju zawodowego. Biorąc to pod uwagę, uznano zmienne opisujące te cztery obszary za wskaźniki zrównoważenia pracy. Wskaźniki te są kształtowane zarówno przez cechy indywidualne człowieka wykonującego pracę i czynniki związane z tą pracą, jak i przez normy społeczne i kontekst instytucjonalny [3].

Podstawowym celem tego artykułu jest przedstawienie, na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Eurofound, wskaźników charakteryzujących zrównoważenie pracy w różnych grupach wieku w Polsce i innych krajach UE.



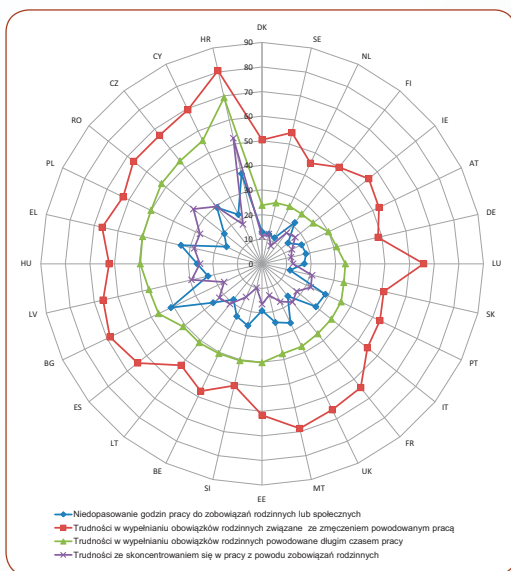
Rys. 1. Procent osób w różnych grupach wieku oceniających stan swojego zdrowia jako bardzo dobry lub dobry w krajach UE (opracowano na podstawie wyników EQLS, 2016)

Fig. 1. Percentage of persons in different age groups who perceive their health as good or very good in the EU countries (on the basis of EQLS, 2016)



Rys. 2. Wskaźnik Dobrego Samopoczucia WHO-5 w różnych grupach wieku w krajach UE (opracowano na podstawie wyników EQLS, 2016)\*

Fig. 2. The World Health Organization's Well-being Index (WHO-5) in different age groups (on the basis of EQLS, 2016)



Rys. 3. Procent osób zgłaszających problemy związane z brakiem równowagi praca – życie prywatne w krajach UE (opracowano na podstawie wyników EQLS, 2016)

Fig. 3. Percentage of persons in different age groups who report various issues related to work-life balance in the EU countries (on the basis of EQLS, 2016)

\* Uwaga: linię łączącą punkty obrazujące wartości procentowe dla skrajnych grup wieku wprowadzono wyłącznie w celu lepszej wizualizacji różnic między krajami i skrajnymi grupami wieku (rys. 2. -5.)

Tabela. Zestawienie wskaźników charakteryzujących zrównoważenie pracy w grupie wieku 50-64 lata w krajach UE, uszeregowanych według czasu trwania aktywności zawodowej

Table. A breakdown of sustainable work indicators for age group 50-64 in the EU countries, listed according to the duration of occupational activity

	Czas trwania aktywności zawodowej	Samoocena stanu zdrowia	Samoocena samopoczucia psychicznego	Równowaga praca – życie prywatne
Włochy	31,6	67,3	59,8	67,5
Chorwacja	32,5	43,7	55,5	40,0
Grecja	32,7	76,6	56,9	57,2
Belgia	32,9	59,7	65,1	69,0
Bułgaria	33,0	62,3	65,4	59,4
Luksemburg	33,2	68,4	65,6	71,1
Polska	33,3	46,6	58,6	62,2
Rumunia	33,4	39,6	60,3	63,7
Węgry	33,7	49,5	66,7	60,4
Malta	34,1	59,2	59,1	63,4
Słowacja	34,1	49,9	64,3	71,6
Hiszpania	35,1	63,4	63,4	61,6
Francja	35,2	73,3	63,9	69,1
Słowenia	35,6	53,3	62,1	68,3
Łotwa	35,9	22,9	58,4	57,9
Czechy	35,9	54,1	61,3	58,3
Litwa	36,2	34,3	56,9	71,7
Cypr	36,3	70,2	55,3	57,9
Irlandia	36,7	77,7	67,5	76,5
Austria	37,2	66,9	65,2	74,0
Portugalia	37,7	61,2	65,8	65,6
Finlandia	38,0	65,7	68,3	72,1
Niemcy	38,4	56,3	62,8	76,1
Estonia	38,5	28,1	57,9	65,5
Wielka Brytania	38,9	71,7	60,7	65,7
Dania	39,6	63,2	71,3	77,9
Holandia	40,1	69,2	66,9	81,8
Szwecja	41,7	66,4	63,1	80,9

Uwaga: kolorem zielonym oznaczono przynależność do grupy 10 krajów, przodujących w rankingu pod względem tego wskaźnika, zaś kolorem czerwonym przynależność do grupy 9 krajów ocenionych w rankingu najniżej.

### Subiektywna ocena stanu zdrowia w różnych grupach wieku

Jak wykazują liczne badania, subiektywna ocena stanu zdrowia należy do podstawowych czynników determinujących aktywność zawodową, szczególnie w przypadku osób starszych [4,5]. Ocena ta może odzwierciedlać istnienie dolegliwości zdrowotnych lub ich brak, lecz zależy również od warunków pracy, a także, w pewnym stopniu, od funkcjonowania systemu ochrony zdrowia [3]. Informacje dotyczące subiektywnej oceny stanu zdrowia w krajach UE są gromadzone w ramach Europejskiego Badania Jakości Życia (EQLS), prowadzonego co 4 lata przez Eurofound. Wyniki tego badania wykazują, że w grupach wiekowych 50-64 i 65+ procent osób oceniających swój stan zdrowia jako „dobry” lub „bardzo dobry” jest we wszystkich krajach UE niższy niż w przypadku osób młodszych [6].

Równocześnie różnice w ocenach osób badanych w różnych krajach UE są w tych grupach wieku największe: w grupie 50-64 swoje zdrowie ocenia jako „dobrze” lub „bardzo dobrze” od 77,7% badanych w Irlandii i 76,6% w Grecji do niecałych 23% w Łotwie, a w grupie 65+ dobra samoocena stanu zdrowia dotyczy od 74,1% badanych w Irlandii do 12,2% w Estonii. Z reguły w tych krajach, w których mniejszy procent

osób z grupy wieku 65+ ocenia swoje zdrowie jako „dobrze” lub „bardzo dobrze”, obserwuje się większe różnice między samooceną stanu zdrowia w młodszych i starszych grupach wieku. W Polsce swoje zdrowie jako „dobrze” lub „bardzo dobrze” ocenia aż 97,7% badanych z grupy wieku 18-25 lat i tylko 25,5% z grupy 65+ (rys. 1.). Może to być sygnałem braku zrównoważenia pracy w czasie trwania aktywności zawodowej.

### Samopoczucie psychiczne według skali WHO

W europejskim badaniu jakości życia do oceny samopoczucia psychicznego wykorzystuje się Wskaźnik Dobrego Samopoczucia WHO-5. Oblicza się go na podstawie samooceny pięciu różnych aspektów, charakteryzujących samopoczucie psychiczne osób badanych; przyjmuje wartości od 0 do 100, gdzie 100 oznacza samopoczucie najlepsze. Zgodnie z wynikami badania przeprowadzonego w 2016 r., oceny samopoczucia psychicznego w grupie 50-64 lata są w większości krajów UE (z wyjątkiem Szwecji, Holandii i Danii) niższe niż w grupie 18-24 lata [6]. W Polsce ocena samopoczucia psychicznego w grupie 18-24 lata jest wysoka (70,4 w 100-punktowej skali WHO) i maleje do 58,6 w grupie 50-64 lata (rys. 2.).

## Równowaga praca – życie prywatne

Kolejnym obszarem, istotnym z punktu widzenia zrównoważenia pracy, jest równowaga praca – życie prywatne. W celu uzyskania informacji potrzebnych do oceny tej równowagi, w europejskim badaniu jakości życia zadawane są między innymi pytania dotyczące stopnia dopasowania godzin pracy do zobowiązań rodzinnych lub społecznych, trudności w wypełnianiu obowiązków rodzinnych związanych ze zmęczeniem powodowanym pracą lub zbyt długim czasem spędzonym w pracy, a także trudności ze skoncentrowaniem się w pracy z powodu obowiązków rodzinnych.

Wyniki tego badania pozwalają stwierdzić, że podstawowym czynnikiem zakłócającym równowagę praca – życie prywatne jest zmęczenie spowodowane pracą, które utrudnia wypełnianie obowiązków rodzinnych ponad 50% badanych osób niemal we wszystkich krajach UE (z wyjątkiem Holandii i Niemiec, w których procent ten jest nieznacznie niższy). Istotnym problemem jest również za długi czas spędzany w pracy, który ponad 25% badanych w niemal wszystkich krajach UE uznaje za przeszkodę w wykonywaniu obowiązków rodzinnych (tylko w Danii procent ten jest nieznacznie niższy). Problem ten występuje najczęściej w Polsce, Rumunii, Czechach, Cyprze i Chorwacji, gdzie dotyczy ponad połowy badanych. Na niedopasowanie godzin pracy do zobowiązań rodzinnych i społecznych wskazuje od niemal 12% badanych w Holandii i Słowacji do ponad 40% w Bułgarii, zaś trudności ze skoncentrowaniem się w pracy z powodu obowiązków rodzinnych odczuwa od ok. 8% badanych w Holandii do ponad 50% w Chorwacji (rys. 3.).

W celu dokonania ogólnej oceny równowagi praca – życie prywatne wyznaczyć można wskaźnik sumaryczny, który określa uśredniony (dla danej grupy badanych) procent osób wskazujących na występowanie wymienionych problemów, świadczących o naruszeniu tej równowagi. W większości krajów UE wartości tego wskaźnika są najwyższe w grupach wieku 25-34 i 35-49, co świadczy o największym nasileniu problemów związanych z równowagą praca – życie prywatne w tych grupach. Poprawę tej równowagi zaobserwować można w grupie 50-64 lata, przy czym do krajów o najwyższym jej poziomie należą: Holandia, Szwecja, Niemcy, Dania i Irlandia. W Polsce równowaga praca – życie prywatne jest oceniana najwyżej w grupie 18-24 lata, a w grupie 50-64 lata jest tylko nieznacznie niższa niż w grupie 35-49 lat (rys. 4.).

## Niepełność pracy i możliwości zatrudnienia

Czwartym obszarem nazywanym za istotny w kontekście zrównoważenia pracy są niepewność pracy i możliwości zatrudnienia, a także perspektywy rozwoju zawodowego. Informacji dotyczących tego obszaru dostarczają wyniki Badania Warunków Pracy w Europie (EWCS), przeprowadzanego przez Eurofound co 5 lat (ostatnio w roku 2015). Na ich podstawie można stwierdzić, że w ponad połowie krajów UE niepewność pracy odczuwają najczęściej osoby należące do grupy wiekowej poniżej 35 lat, przy czym między ocenami badanych w różnych krajach UE występują duże różnice: najmniej, bo poniżej 10% badanych w tej grupie wieku udziela twierdzącej odpowiedzi na pytanie o możliwość utraty pracy na Malcie i w Słowacji, a najwięcej, bo ponad 30%, w Holandii, Hiszpanii i Słowenii.

W Polsce niepewność pracy odczuwa w tej grupie wieku ponad 24% osób [7]. Równocześnie jednak osoby z młodszych grup wiekowych wyżej oceniają możliwości znalezienia nowej pracy. Wśród krajów UE najwyższe oceny w grupie poniżej 35 lat odnotowano w Holandii, Szwecji, Danii i na Malcie, gdzie ponad 60% badanych stwierdza, że z łatwością może znaleźć nową pracę. W kolejnych grupach wieku procent ten maleje i w przypadku 16 krajów UE jest w grupie 50+ niższy o ponad 20 punktów procentowych. W Polsce oceny możliwości znalezienia ponownego zatrudnienia są porównywalne w grupach wieku poniżej 35 lat i 35-49 lat (pozytywnie ocenia je 39,8% i 38,2% badanych z tych grup) i maleją w grupie 55+, w której już tylko 20,2% osób uważa, że może łatwo znaleźć pracę (rys. 5.).

## Poziom zrównoważenia pracy a czas trwania aktywności zawodowej w krajach UE

Czas trwania aktywności zawodowej zależy przede wszystkim od zasad ustalanych w systemach emerytalnych. Według oszacowań Eurostatu czas ten wynosił w 2017 roku od 31,6 lat we Włoszech do 41,7 w Szwecji (Polska znalazła się bliżej wyników włoskich, notując 33,3 lat), [8]. Badania wykazują jednak, że zrównoważenie pracy może wpływać na decyzje dotyczące pracy nie tylko do momentu osiągnięcia granicy wieku emerytalnego, ale też i później [1,3]. Wprawdzie zależność między oceną zrównoważenia pracy w poszczególnych obszarach, a czasem trwania aktywności zawodowej nie jest jednoznaczna, jednak stwierdzić można, że w tych krajach, w których czas trwania aktywności zawodowej jest najdłuższy (37 lat i powyżej), poziom zrównoważenia pracy w grupie wieku 50-64 jest na ogół wyższy niż w krajach o krótszym (poniżej 34 lat) czasie trwania aktywności zawodowej (tabela).

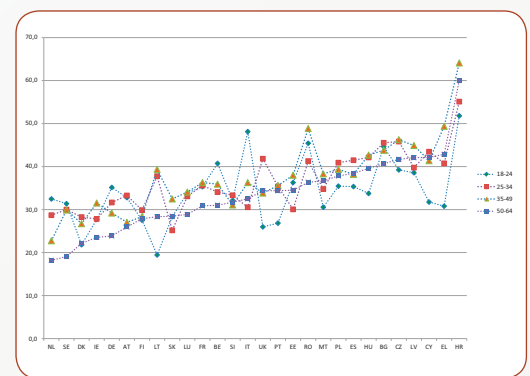
## Podsumowanie

W dążeniu do wydłużenia czasu trwania aktywności zawodowej warto jest zwrócić uwagę na zrównoważenie pracy. Jak już wspomniano w artykule, wpływa ono bowiem pozytywnie na to, czy osoby, które osiągają wiek emerytalny, chcą być dalej aktywne zawodowo. Jednocześnie trzeba zauważyć, że Polska należy – niestety – do tych krajów Unii Europejskiej, w których zarówno czas trwania aktywności zawodowej, jak i wskaźniki charakteryzujące poziom zrównoważenia pracy są niemal najniższe. Niższe wyniki od polskich we wszystkich obszarach zrównoważenia pracy odnotowano jedynie na Łotwie, gdzie jednak czas trwania aktywności zawodowej jest dłuższy, a także w Chorwacji.

Przedstawione w artykule wskaźniki, służące monitorowaniu i ocenie tego zrównoważenia, można wyznaczać zarówno w badaniach ogólnoeuropejskich i krajowych, jak i w procesach monitorowania realizowanych w przedsiębiorstwach.

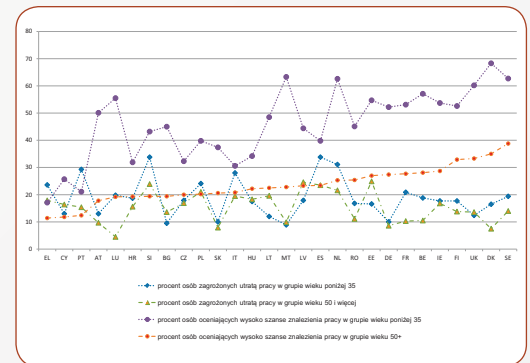
## BIBLIOGRAFIA

- [1] Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w latach 2016-2017, GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/osoby-powyzej-50-roku-zycia-na-ryнку-pracy-w-latach-2016-2017,7,7.html>.
- [2] Eurofound. Sustainable work over the life course: Concept paper. Publications Office of the European Union, Luxembourg 2015.



Rys. 4. Sumaryczny wskaźnik braku równowagi praca – życie prywatne w krajach UE w różnych grupach wieku w krajach UE (opracowano na podstawie wyników EQLS, 2016)

Fig. 4. The integrated index of work-life balance issues in different age groups in the EU countries (on the basis of EQLS, 2016)



Rys. 5. Procent osób zagrożonych utratą pracy i procent osób oceniających wysoko szanse znalezienia pracy w różnych grupach wieku w krajach UE (opracowano na podstawie wyników EWCS, 2014)

Fig. 5. Percentage of persons in different age groups who feel job insecurity and persons who positively assess their employability in different age groups in the EU countries (on the basis of EWCS, 2014)

[3] Eurofound. Working conditions of workers of different ages: European Working Conditions Survey 2015. Publications Office of the European Union, Luxembourg 2017.

[4] ANXO, D., ERICSON, T., HERBERT, A. and RÖNNMAR, M. To stay or not to stay. That is the question: Beyond retirement: Stayers on the labour market, Linnaeus University, Växjö, Sweden 2017.

[5] MAKOWIEC-DĄBROWSKA, T. i in. Zawodowe i pozazawodowe determinanty zdolności do pracy. [Occupational and non-occupational determinants of the capacity to work] Medycyna Pracy 2008, 59, 1:9-24.

[6] Eurofound. Europejskie badanie jakości życia 2016 <https://www.eurofound.europa.eu/pl/data/european-quality-of-life-survey>, stan na dzień 4.09.2018.

[7] Eurofound. Badania warunków pracy w Europie (EWCS) <https://www.eurofound.europa.eu/pl/surveys/european-working-conditions-surveys>, stan w dniu 4.09.2018.

[8] Duration of working life – annual data [lfsi\_dwl\_a], Last update: 09-08-2018, [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi\\_dwl\\_a&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_dwl_a&lang=en).

*Publikacja opracowana na podstawie wyników IV etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w latach 2017-2019 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.*