

Warunki pracy w Polsce na tle krajów UE – wyniki Europejskiego Badania Warunków Pracy



Fot. EU Audiovisual Library

Od 1990 r. Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy w Dublinie (EUROFUND) bada warunki pracy w krajach Unii Europejskiej. Badanie prowadzone jest na podstawie subiektywnej oceny narażenia zawodowego, a dzięki jednolitemu metodologicznie podejściu możliwe jest porównywanie jego wyników w poszczególnych krajach unijnych. Europejskie Badanie Warunków Pracy jest powtarzane cyklicznie co 5 lat, a jego ostatnia edycja odbyła się w roku 2010. W artykule omówiono wybrane wyniki tego badania.

Working conditions in Poland against a background of other EU member states – European Working Conditions Survey results

Since 1990 the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFUND) has been carrying out research on working conditions in the European Union. Thanks to a unified methodological approach the results of the survey, based on self-reported occupational exposure, are comparable among European Union countries. The European Working Conditions Survey is repeated every 5 years; its latest edition took place in 2010. The following article aims to present selected aspects of the Survey.

Wstęp

W Polsce warunki pracy definiowane są z reguły jako zespół czynników występujących w środowisku pracy, wynikających z procesu pracy oraz czynników związanych z wykonywaniem pracy [1]. Jednak warunki pracy mogą być pojmowane znacznie szerzej i obejmować wszystkie aspekty, które wpływają na jakość życia pracującego, takie jak m.in. czas pracy, równowaga pomiędzy życiem rodzinnym a pracą, satysfakcja z wykonywanej pracy czy stosunki interpersonalne w zakładzie pracy.

Informacji na temat warunków pracy dostarczają krajowe rejestry (w Polsce prowadzone przez Główny Urząd Statystyczny), a także badania kwestionariuszowe (np. badanie *Wypadki przy Pracy i Problemy Zdrowotne Związane z Pracą*, przeprowadzone przez GUS w 2007 r.).

W skali międzynarodowej badania kwestionariuszowe w zakresie warunków pracy prowadzi m.in. Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy. Niniejszy artykuł ma na celu przybliżyć czytelnikom ich wybranych wyników.

Metodyka Europejskiego Badania Warunków Pracy

Przedmiotem badania (EWCS 2010) prowadzonego przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy były warunki pracy, rozumiane jako czynniki środowiska pracy związane

z różnymi obszarami, takimi jak: organizacja pracy, szkolenia, zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie, czas pracy czy równowaga pomiędzy pracą a życiem [2].

Celem badania było zdobycie porównywalnych danych na temat warunków pracy w krajach europejskich. Zakres zbieranych informacji rozszerzono w każdej z kolejnych edycji badania.

W 2010 r. badania obejmowały zagadnienia związane z:

- organizacją pracy
- czasem i natężeniem pracy
- czynnikami (np. fizycznymi, psychospołecznymi) występującymi w środowisku pracy
- zdrowiem i dobrym samopoczuciem oraz satysfakcją z pracy
- umiejętnościami, szkoleniami i perspektywami rozwoju zawodowego
- relacjami społecznymi, przemocą i dyskryminacją
- równowagą pomiędzy życiem rodzinnym a pracą.

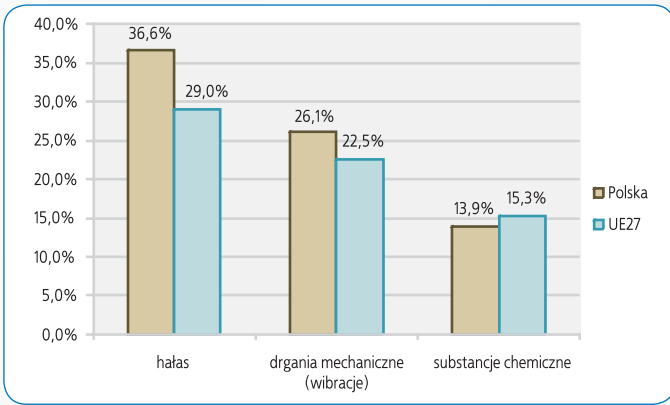
Najbardziej istotne zmiany, w porównaniu z kwestionariuszem z 2005 r., polegały na wprowadzeniu pytań diagnozujących zaangażowanie emocjonalne pracowników w pracę oraz zakres kontroli nad własną pracą i pracą organizacji, które to czynniki są ważnymi komponentami decydującymi o poziomie satysfakcji z pracy [3]. Oprócz wprowadzenia do kwestionariusza nowych treści nastąpiły również zmiany w postaci modyfikacji

niektórych z pytań, wchodzących w skład kwestionariusza z poprzednich lat.

Populacja objęta badaniem to osoby powyżej 15 roku życia, mieszkające i zatrudnione na terenie jednego z 27 krajów Unii Europejskiej lub w Norwegii, Macedonii, Chorwacji, Turcji, Albanii, Czarnogórze czy Kosowie. Respondenci zostali wyłonieni w drodze losowania – każdy kraj podzielono na sekcje, w każdej sekcji wybierając losowo określoną liczbę podstawowych jednostek próby. Następnie z każdej podstawowej jednostki wybierano losowo próbę gospodarstw domowych, z których do wywiadu wybierano osobę aktywną zawodowo, której data urodzin była najbliższa dacie badania [4].

W każdej kolejnej edycji badano coraz większą liczbę respondentów, przy czym rozszerzano nie tylko wielkość próby, lecz również obszar objęty badaniem. W roku rozpoczęcia badania wywiad bezpośredni przeprowadzono z ponad 12 tys. pracowników z 12 państw leżących na terenie Unii Europejskiej, podczas gdy w roku 2010 respondentów było prawie 4 razy więcej i pochodzili oni z 27 krajów członkowskich Unii Europejskiej lub z Norwegii, Macedonii, Chorwacji, Turcji, Albanii, Czarnogóry i Kosowa [5].

Badanie zostało przeprowadzone metodą wywiadów bezpośrednich. Narzędziem badawczym był kwestionariusz wywiadu, który w roku 2010 zawierał blisko 90 pytań i był przetłumaczony na języki wszystkich krajów objętych badaniem [4].



Rys. 1. Odsetek respondentów narażonych na hałas, drżania mechaniczne maszyn i urządzeń oraz narzędzi ręcznych, a także substancje chemiczne w miejscu pracy w Polsce i w UE27, EWCS 2010

Fig. 1. Percentage of respondents exposed to noise, vibration from tools and machinery, and chemical products or substances in Poland and EU27, EWCS 2010

Wyniki Europejskiego Badania Warunków Pracy 2010

Czynniki fizyczne środowiska pracy

Na podstawie wyników badań można stwierdzić, że w niektórych krajach bałkańskich (takich jak Grecja, Bułgaria, Słowenia), a także na Łotwie, w Szwecji, Estonii, Hiszpanii czy Polsce respondenci częściej czują się bardziej zagrożeni warunkami pracy, niż ma to miejsce w przypadku zatrudnionych w krajach Europy Centralnej i Zachodniej. Co 4. Europejczyk oraz co 3. Polak odpowiedział twierdząco na pytanie: „Czy uważa Pan (i), że Pana (i) zdrowie lub bezpieczeństwo jest zagrożone przez Pana (i) pracę, czy nie?”

Jednym z czynników najczęściej zagrażających zdrowiu pracowników jest hałas. Zgodnie z wynikami badań Polacy, na tle innych krajów europejskich, czują się bardziej zagrożeni działaniem hałasu. Narażenie (przez przynajmniej ¼ czasu pracy) na hałas zgłasza ponad 35% Polaków, przy średniej dla krajów europejskich równej 29% (rys. 1.).

Również często odczuwane przez pracowników zagrożenie dotyczy czynnika, jakim są drżania mechaniczne (wibracje) maszyn i urządzeń oraz narzędzi ręcznych. W krajach europejskich zagrożenie tego rodzaju (przez przynajmniej ¼ czasu pracy) deklaruje co 5. badany, podczas gdy w Polsce drżania mechaniczne w miejscu pracy odczuwa 1 na 4 pracowników.

Respondentów pytano również o zagrożenie odczuwane w związku z kontaktem z substancjami chemicznymi. Na pytanie: „Czy jest Pan (i) narażony (a) na kontakt skóry z substancjami chemicznymi?” ponad 15% pracujących Europejczyków i niecałe 14% Polaków odpowiedziało – tak, przez przynajmniej ¼ czasu pracy.

Mimo dość dużego poczucia zagrożenia przez nieodpowiednie warunki pracy, a także częstych deklaracji narażenia na szkodliwe czynniki środowiska pracy, Polacy dość rzadko w stosunku do średniej europejskiej są nieobecni w pracy z powodu problemów zdrowotnych. Jedynie niecałe 40% badanych deklaruowało, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy byli nieobecni w pracy z powodu choroby (bez względu na okres nieobecności). Odsetek ten jest jeszcze niższy na Bałkanach, gdzie w przeciągu ostatniego roku stu procentowa frekwencja w pracy (nie licząc nieobecności z powodów innych niż zdrowotne) dotyczyła ok. 70% – 85% badanych. Najwyższa absencja chorobowa odnotowana została m.in.

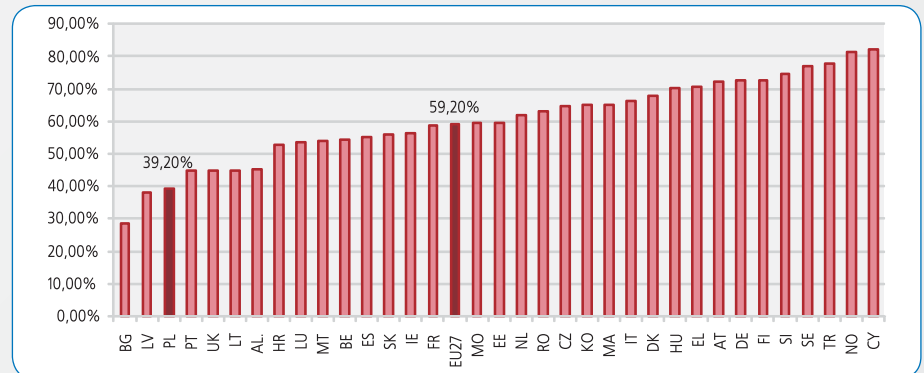
w Skandynawii, gdzie w przeciągu ostatnich 12 miesięcy nieobecność w pracy z powodu problemów zdrowotnych dotyczyła ok. 56% – 66% respondentów.

Co ciekawe, badani z krajów, w których pracują są rzadko nieobecni w pracy z powodu problemów zdrowotnych, deklarowali również, że rzadko zdarzało im się pracować, gdy byli chorzy. Praca w warunkach obniżonego samopoczucia zdarzała się o wiele częściej Szwedom, Finom czy Norwegom, czyli obywatelom krajów charakteryzujących się najwyższą absencją chorobową.

Czas pracy, tempo pracy

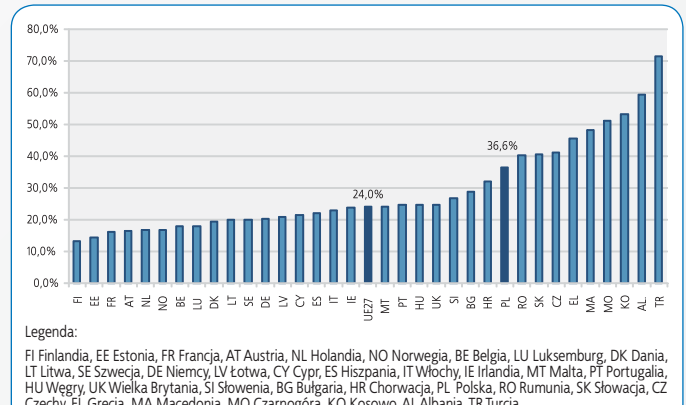
Jak wskazują wyniki badań EWCS 2010, Polska zalicza się do grupy krajów, w których obywatele pracują najdłużej. Więcej niż 1 na 3 respondentów z Polski spędza w pracy ponad 40 godzin tygodniowo, podczas gdy w innych krajach UE więcej niż 40 godzin tygodniowo na wykonywanie głównej pracy zarobkowej poświęca 1 na 4 badanych (rys. 2.).

Warto zauważyć, że wydłużony czas pracy jest charakterystyczny nie tylko dla Polski, ale i dla naszych południowych sąsiadów – Czechów i Słowaków, a także dla obywateli większości krajów bałkańskich, a także Turcji. Najniższe odsetki respondentów deklarujących ponadnormatywny czas pracy odnotowano w niektórych krajach skandynawskich (m.in. Finlandii, Estonii, Norwegii) oraz położonych w centralnej Europie (Francja, Austria, Holandia, Belgia, Luksemburg).



Rys. 3. Odsetek respondentów, których praca wymaga wykonywania zadań z dużą prędkością, EWCS 2010

Fig. 3. Percentage of respondents working at very high speed, EWCS 2010



Legenda:

FI Finlandia, EE Estonia, FR Francja, AT Austria, NL Holandia, NO Norwegia, BE Belgia, LU Luksemburg, DK Dania, LT Litwa, SE Szwecja, DE Niemcy, LV Łotwa, CY Cypr, ES Hiszpania, IT Włochy, IE Irlandia, MT Malta, PT Portugalia, HU Węgry, UK Wielka Brytania, SI Słowenia, BG Bułgaria, HR Chorwacja, PL Polska, RO Rumunia, SK Słowacja, CZ Czechy, EL Grecja, MA Macedonia, MO Czarnogóra, KO Kosowo, AL Albania, TR Turcja

Rys. 2. Odsetek respondentów pracujących więcej niż 40 godzin tygodniowo w swojej głównej pracy zarobkowej, EWCS 2010

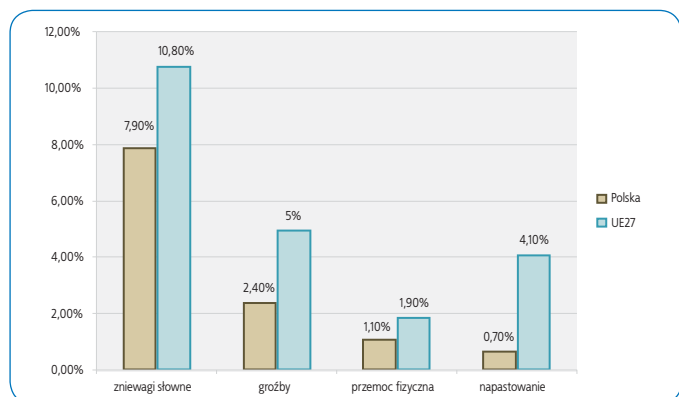
Fig. 2. Percentage of respondents working more than 40 hours per week in their main paid job, EWCS 2010

Polska należy nie tylko do krajów, w których obywatele pracują najdłużej, ale również do tych, w których z dużą częstotliwością wykonuje się pracę w systemie zmianowym. Na pytanie: „Czy pracuje Pan (i) w systemie zmianowym?” odpowiedzi twierdzącej udzieliło ponad 20% badanych z Polski. Jeszcze więcej osób zgłaszało pracę w systemie zmianowym w krajach bałkańskich (Czarnogóra – 38%, Chorwacja – 36%), natomiast znacznie mniej w Turcji, Holandii, Danii oraz na Cyprze, w których odsetek pracujących w systemie zmianowym nie przekroczył 10%.

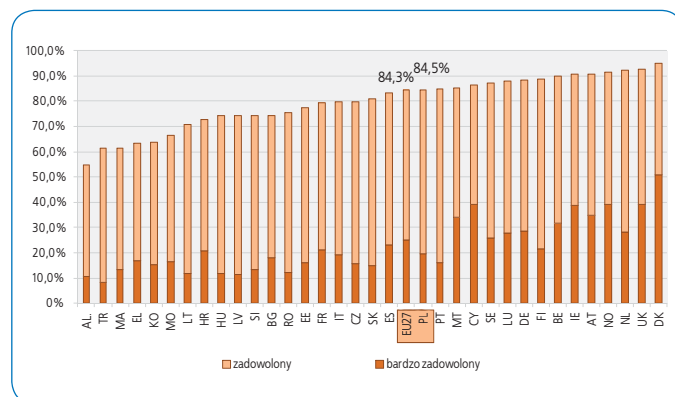
Zdecydowana większość Polaków (80%) deklaruje, że czas pracy, jakim dysponują wystarcza do wykonania nałożonych na nich obowiązków służbowych. Na pytanie: „Czy ma Pan (i) dość czasu na wykonywanie swoich obowiązków?”, odpowiedzi „zawsze” lub „przez większość czasu” udzieliło również ok. 80% – 90% respondentów w niektórych krajach bałkańskich (Bułgaria, Rumunia, Kosowo) oraz na Łotwie, Litwie i Węgrzech, w Estonii, Portugalii i Włoszech.

Niewystarczająca ilość czasu w stosunku do ilości obowiązków służbowych zgłaszają z większą częstotliwością badani z krajów Europy Środkowej – Austrii, Słowacji i Niemiec, a także Cypru i Turcji, dla której odsetek respondentów usatysfakcjonowanych z równowagi pomiędzy czasem pracy a obowiązkami służbowymi jest najniższy (56%).

Zgodnie z wynikami badań Polacy zdają się nie odczuwać nadmiernej presji, związanej z szybkim tem-



Rys. 4. Odsetek respondentów narażonych na przemoc w miejscu pracy, EWCS 2010
Fig. 4. Percentage of respondents exposed to violence at the workplace, EWCS 2010



Rys. 5. Odsetek respondentów zadowolonych z warunków pracy, EWCS 2010
Fig. 5. Percentage of respondents satisfied with their working conditions, EWCS 2010

tem pracy. Jedynie niecałe 40% badanych deklaruje, że ich praca wiąże się z wykonywaniem zadań w szybkim tempie przez ponad 1/4 czasu pracy, podczas gdy średnia ta dla krajów UE wynosi blisko 60% (rys. 3.).

Krajami, w których pracujący najczęściej twierdząco odpowiadali na pytanie „Czy Pana (i) praca wymaga wykonywania zadań w szybkim tempie?” są niemal wszystkie kraje skandynawskie, a także niektóre kraje Europy Środkowej (Słowenia, Niemcy, Austria) oraz Turcja i Cypr.

W stosunku do innych obywateli europejskich Polacy nie tylko rzadko wykonują pracę pod presją czasu, ale również stosunkowo rzadko zobowiązani są do realizacji czynności służbowych w krótkich terminach. Na pytanie: „Czy Pana (i) praca wymaga pracy w krótkich terminach? (przez co najmniej 1/4 czasu pracy)” twierdząco odpowiedziało połowa badanych Polaków, przy średniej europejskiej równej 62%.

Relacje społeczne

Relacje interpersonalne w polskich przedsiębiorstwach zdają się charakteryzować, według respondentów, gorszą jakością niż to ma miejsce w innych krajach UE. Stałe wsparcie ze strony szefa bądź menedżera odczuwa blisko połowa Polaków i ok. 60% Europejczyków.

Nieco lepiej oceniane są kontakty ze współpracownikami. Na pytanie „Czy Pana (i) współpracownicy pomagają Panu (i) i wspierają Pana (i)?” twierdząco odpowiedziało ponad 60% Polaków i o 10% więcej Europejczyków. Mimo, że kontakty interpersonalne w polskich przedsiębiorstwach nie są oceniane tak dobrze, jak w europejskich zakładach pracy, to stosunkowo rzadko dochodzi w nich do aktów agresji.

Najliczniejsza grupa badanych, zarówno w Polsce, jak i w innych krajach europejskich, narażona jest na zniewagi słowne. Tego typu agresywnego zachowania doświadcza 8 na 100 badanych w Polsce i średnio niemal 11 na 100 w krajach UE. Ze znacznie mniejszą częstością doświadcza się w Polsce agresji w formie gróźb, przemocy fizycznej oraz tyranizowania i napastowania, przy czym warto zauważyć, że w każdym z wymienionych przypadków odsetek Polaków potwierdzających przejawy agresji w miejscu pracy jest niższy niż średni wśród badanych z krajów unijnych. (rys. 4.)

Ogólne zadowolenie z warunków pracy

Z danych Fundacji wynika, że zdecydowana większość Europejczyków jest zadowolona z warunków, w jakich pracują. Niemal 85% badanych

z krajów unijnych stwierdziło, że są bardzo zadowoleni lub zadowoleni z warunków pracy, w jakich wykonują swoją główną pracę zarobkową, przy czym odsetek Polaków usatysfakcjonowanych warunkami pracy jest porównywalny ze średnim odsetkiem dla krajów UE (rys. 5.).

Warto jednocześnie zauważyć, że zadowolenie z warunków pracy w Polsce wzrasta. Jeszcze 10 lat temu satysfakcję z warunków pracy w badaniu EWCS deklarowało niecałe 3/4 badanych, w 2005 r. odsetek ten zbliżył się do 80%, podczas gdy w 2010 r. wyniósł niemal 85%.

Krajami, w których satysfakcja z warunków pracy jest najwyższa, to Wielka Brytania, Holandia, Norwegia czy Austria, a w szczególności Dania, w której, jak pokazują liczne zestawienia, pracownicy najbardziej przychylnie wyrażają się o wielu aspektach związanych z warunkami pracy.

Podsumowanie

Warunki pracy są istotnym czynnikiem znacznie wpływającym na ogólną jakość życia pracowników [6], w tym także stan ich zdrowia, samopoczucie i ogólne zadowolenie z życia. Poprawa warunków pracy wpływa na przedłużenie aktywności zawodowej osób starszych, a także aktywizację zawodową kobiet oraz osób młodych, które to procesy są szeroko dyskutowane w świetle zmian demograficznych w Europie [7].

W ogólnym ujęciu Polska wpisuje się w standardy wyznaczone przez UE. Zadowolenie Polaków z niektórych aspektów pracy, szczególnie tych związanych z tempem pracy, osiąga wyższe poziomy niż w większości krajów objętych badaniem.

Jak wskazują wyniki badań w zestawieniu ze średnią dla krajów europejskich, Polacy:

- mają dość czasu na wykonywanie powierzonych zadań, nie pracują pod presją czasu, a także nie wykonują zadań w tempie uznawanym za zbyt szybkie
- dość rzadko korzystają ze zwolnień lekarskich, jednocześnie nieczęsto przychodzą do pracy będąc chorymi
- stosunkowo rzadko doświadczają agresji w formie zniewag słownych, gróźb, przemocy fizycznej oraz tyranizowania i napastowania.

Inne aspekty pracy wymagają jednak doskonalenia, jako iż odbiegają od standardów europejskich. Polacy, w zestawieniu ze średnią dla krajów UE:

- pracują długo, a charakter pracy wymaga często trybu zmianowego

- czują się zagrożeni szkodliwymi czynnikami środowiska pracy, tj. hałas, drgania mechaniczne
- odczuwają niski poziom wsparcia społecznego zarówno ze strony kadry zarządzającej, jak i współpracowników.

Mimo dużego odsetka Polaków zadowolonych z warunków pracy (85%) również liczna grupa badanych (35%) twierdzi, że nie będzie zdolna do kontynuowania pracy po 60 roku życia. Dla porównania, do twierdzenia „nie będę zdolny (a) do kontynuowania pracy, którą wykonuję obecnie, gdy będę miał (a) 60 lat” przychylił się średnio jedynie co 4 Europejczyk. W świetle tych wyników, a także w obliczu zmian społecznych wymuszanych przez sytuację demograficzną w starzejącej się Europie niezbędne jest dalsze działanie na rzecz poprawy warunków pracy. Konieczne jest zwrócenie uwagi na te aspekty warunków prac, które są szczególnie istotne dla pracowników, po to, by coraz więcej osób zmieniło swoje podejście do perspektywy zatrudnienia także po 60 roku życia [8].

PIŚMIENNICTWO

[1] *Warunki Pracy w 2010 r.*, GUS, Warszawa 2011
 [2] *Social dialogue and working conditions*, Oxford Research, EUROFUND 2011
 [3] L. Buxbaum, J. Civian *The New Career Paradigm. Attracting and Retaining Critical Talent*, American Business Collaboration, 2006
 [4] Eurofund, http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/methodology_pl.htm, 07.07.2011
 [5] *5th European Working Conditions Survey. Technical Report*. Working document for The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Gallup Europe, 2010
 [6] M. Kowalska, U. Marcinkowska, J. Joško *Satysfakcja z pracy zawodowej a jakość życia kobiet w wieku 45-60 lat w województwie śląskim*. „Medycyna Pracy” 2010; 61 (3): 277-285
 [7] M. Bukowski (red.) *Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia*. Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2010
 [8] J. Bugajska, T. Makowiec-Dąbrowska *Starzejące się społeczeństwo a aktywność zawodowa*. „Bezpieczeństwo Pracy” 12(411) 2005

Publikacja opracowana na podstawie wyników II etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” finansowanego w latach 2011-2013 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.