

STUDIA METODOLOGICZNE

Agnieszka ZGIERSKA

Problematyka badań jakości zatrudnienia

Na przełomie października i listopada 2011 r. w Genewie odbyło się seminarium poświęcone wskaźnikom jakości zatrudnienia, zorganizowane przez Europejską Komisję Gospodarczą (EKG), ONZ, Eurostat, Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) i Urząd Statystyczny Kanady. Celem posiedzenia było: poznanie wniosków z konsultacji międzynarodowych dotyczących przyjętych na wcześniejszych spotkaniach tematów badań i proponowanych wskaźników jakości zatrudnienia, wymiana doświadczeń w zakresie statystyki jakości zatrudnienia, dyskusja służąca ewentualnej modyfikacji listy wskaźników oraz opracowanie harmonogramu kolejnych prac¹.

¹ Pierwsze seminarium poświęcone temu zagadnieniu, zorganizowane przez EKG ONZ, odbyło się w 2000 r. W kolejnych latach kontynuowano prace, w tym w ramach Grupy Zadaniowej, w której ze strony polskiej uczestniczył przedstawiciel GUS. Materiały z ostatniego spotkania dostępne są pod adresem <http://live.unece.org/index.php?id=24525>

Raport z wcześniejszych prac został przedstawiony w czerwcu 2010 r. na sesji plenarnej Konferencji Statystyków Europejskich (KSE), gdzie wskazano na potrzebę ich kontynuacji, a w szczególności zwrócenia uwagi na definicje wskaźników, sposób liczenia i źródła danych. Biuro KSE poparło inicjatywę dobrowolnego przeprowadzania testów w krajach/organizacjach i przedstawienia ich wyników na spotkaniu ekspertów.

Ostatnie spotkanie, które było niejako wynikiem tej inicjatywy, otworzyła pani Lidia Bratanova — dyrektor Departamentu Statystyki Europejskiej Komisji Gospodarczej ONZ (EKG ONZ). Obecni byli przedstawiciele współorganizatorów seminarium oraz delegaci rządowi krajów członkowskich EKG ONZ: Azerbejdżanu, Kanady, Finlandii, Francji, Niemiec, Izraela, Włoch, Litwy, Luksemburga, Niderlandów, Norwegii, Polski, Portugalii, Mołdawii, Rosji, Serbii, Słowenii, Hiszpanii, Szwajcarii i Turcji. Polska reprezentowana była przez przedstawiciela GUS. Spośród krajów niebędących członkami EKG ONZ, w seminarium brali udział goście z Australii, Meksyku, Mongolii i Kosowa. W spotkaniu uczestniczyli także przedstawiciele fundacji, agencji i organizacji międzynarodowych, m.in. Europejskiej Fundacji ds. Poprawy Warunków Życia i Pracy, OECD, amerykańskiej organizacji ds. Kobiet w Nieformalnym Zatrudnieniu czy Światowej Organizacji Własności Intelektualnej.

Na wstępie spotkania przedstawiono wnioski z konsultacji międzynarodowych w sprawie listy tematów badań i proponowanych wskaźników jakości zatrudnienia. Konsultacje te (przebiegające w kwietniu i maju 2010 r.) dotyczyły koncepcji, dostępności danych i użyteczności proponowanych wskaźników w warunkach danego kraju. Generalnie ocena zestawu opracowanych tematów badań i wskaźników była bardzo dobra ze strony wszystkich krajów i organizacji uczestniczących w konsultacjach.

W wyniku omówienia konsultacji przeprowadzonych na seminarium, zaproponowano listę tematów badań i wskaźników służących ocenie jakości zatrudnienia.

ZESTAWIENIE PROPONOWANYCH TEMATÓW I WSKAŹNIKÓW SŁUŻĄCYCH OCENIE JAKOŚCI ZATRUDNIENIA

Tematy badań	Proponowane wskaźniki
Bezpieczeństwo i etyka w zatrudnieniu	
Bezpieczeństwo pracy	— poszkodowani w śmiertelnych wypadkach przy pracy na 100 tys. pracujących — poszkodowani w wypadkach przy pracy innych niż śmiertelne na 100 tys. pracujących — zatrudnienie niepełnosprawnych na 100 tys. pracujących — odsetek pracujących w zawodach wysokiego ryzyka — odsetek pracujących w stresie
Praca dzieci i praca przymusowa	— odsetek pracujących poniżej wieku dozwolonego w danym zawodzie — odsetek pracujących poniżej danego wieku w zawodzie wysokiego ryzyka — odsetek pracujących poniżej danego wieku, których czas pracy przekracza wyznaczony próg

**ZESTAWIENIE PROPONOWANYCH TEMATÓW I WSKAŹNIKÓW SŁUŻĄCYCH
OCENIE JAKOŚCI ZATRUDNIENIA (cd.)**

Tematy badań	Proponowane wskaźniki
Bezpieczeństwo i etyka w zatrudnieniu (dok.)	
Praca dzieci i praca przymusowa (dok.)	— odsetek dzieci pracujących przy pracach domowych, których czas pracy przekracza wyznaczony próg — odsetek migrantów pracujących obecnie lub w niedalekiej przeszłości, którzy zostali oszukani przez pracodawcę podczas rekrutacji (np. złamanie obietnicy dotyczącej wysokiego wynagrodzenia, warunków pracy) — odsetek pracujących obecnie lub w niedalekiej przeszłości, którzy czuli się przymuszeni do pracy w danych warunkach (np. poprzez obniżenie wysokości wynagrodzenia, warunków pracy, zagrożenie przemocą, donosami do władz, konfiskatą dokumentów itp.)
Równość szans w zatrudnieniu	— ranga uczciwości w zatrudnianiu w wybranych grupach ludności według płci, grup etnicznych, imigrantów/rdzennych mieszkańców danego terytorium, niepełnosprawnych, grup wieku, regionów geograficznych
Dochód i świadczenia związane z zatrudnieniem	
Dochód z pracy	— średnie tygodniowe wynagrodzenie — niskie wynagrodzenie — rozkład wynagrodzenia (w kwintylach)
Świadczenia pozapłacowe	— odsetek pracowników najemnych uprawnionych do urlopu wypoczynkowego — średnia liczba dni urlopu wypoczynkowego w roku przypadających na uprawnionych do tego pracowników najemnych — odsetek pracowników najemnych uprawnionych do zwolnienia lekarskiego — średnia liczba dni zwolnienia lekarskiego w roku przypadających na uprawnionych do tego pracowników najemnych — odsetek pracowników najemnych z dodatkowym ubezpieczeniem zdrowotnym
Czas pracy i łączenie życia zawodowego z życiem rodzinnym	
Czas pracy	— średnia liczba godzin aktualnie przepracowanych w tygodniu przez osobę — odsetek pracujących w wydłużonym czasie pracy w ciągu tygodnia (49 godzin lub więcej) — odsetek pracujących w skróconym (nie z własnej inicjatywy) czasie pracy w ciągu tygodnia (np. mniej niż 30 godzin) — rozkład godzin pracy według aktualnie przepracowanego czasu pracy w tygodniu (w kwintylach)
Rozkład czasu pracy	— odsetek pracujących w więcej niż jednym miejscu pracy — odsetek pracujących, którzy zwykle pracują w nocy/wieczorami — odsetek pracujących, którzy zwykle pracują w dni ustawowo wolne od pracy — odsetek pracowników najemnych zatrudnionych w ruchomym czasie pracy
Łączenie pracy z życiem rodzinnym	— odsetek pracujących otrzymujących zasiłek wychowawczy z tytułu opieki nad dzieckiem

ZESTAWIENIE PROPONOWANYCH TEMATÓW I WSKAŹNIKÓW SŁUŻĄCYCH OCENIE JAKOŚCI ZATRUDNIENIA (cd.)

Tematy badań	Proponowane wskaźniki
Czas pracy i łączenie życia zawodowego z życiem rodzinnym (dok.)	
Łączenie pracy z życiem rodzinnym (dok.)	— średnia liczba godzin aktualnie przepracowanych w tygodniu przez członków gospodarstwa domowego — stosunek wskaźnika zatrudnienia kobiet z dziećmi w wieku szkolnym do wskaźnika zatrudnienia kobiet w wieku 20—49 lat — średni czas dojazdu do pracy
Bezpieczeństwo w zatrudnieniu i ochrona społeczna	
Bezpieczeństwo w zatrudnieniu	— odsetek pracowników najemnych, którzy przekroczyli dany wiek (np. 25 lat), pracujących na umowę na czas określony — odsetek samozatrudnionych — odsetek pracujących, którzy przekroczyli dany wiek (np. 25 lat) według czasu trwania umowy o pracę (do 1 roku, 1—3 lat, 3—5 lat, 5 lat i więcej)
Ochrona społeczna	— odsetek pracujących objętych ubezpieczeniem od bezrobocia — udział wysokości średniego tygodniowego zasiłku dla bezrobotnych w średnim tygodniowym wynagrodzeniu za pracę — udział wydatków publicznych na ubezpieczenie społeczne w % PKB — odsetek aktywnych zawodowo płacących składki na Fundusz Pracy
Dialog społeczny	
	— odsetek pracowników najemnych objętych negocjacjami zbiorowymi dotyczącymi wynagrodzeń — odsetek przedsiębiorstw należących do organizacji pracodawców
Podnoszenie kwalifikacji i szkolenia^a	
	— odsetek pracujących, którzy zostali przeszkoleni w ustalonym okresie (np. ostatnie 12 miesięcy) — odsetek pracujących, których nowa praca ma ścisły związek z odbytym kursem/szkoleniem
Stosunki w miejscu pracy i motywacja do pracy^a	
Stosunki w miejscu pracy	— odsetek pracujących, którzy czują się bardzo silnie lub silnie związani ze współpracownikami — odsetek pracujących, którzy czują się bardzo silnie lub silnie związani z bezpośrednim przełożonym — odsetek pracujących, którzy czują się dyskryminowani w pracy
Motywacja do pracy ^a	— odsetek pracujących, którzy czują się nęceni w pracy — odsetek pracujących, którzy mają wpływ na organizację swojego czasu pracy (kolejność zadań, metody pracy) — odsetek pracujących, którzy otrzymują regularne wsparcie od bezpośredniego przełożonego — odsetek pracujących, którzy czują, że są w stanie wnieść coś nowego do wykonywanych zadań

^a Oznacza zmianę w stosunku do brzmienia nazw tematów proponowanych na wcześniejszych spotkaniach.

ZESTAWIENIE PROPONOWANYCH TEMATÓW I WSKAŹNIKÓW SŁUŻĄCYCH OCENIE JAKOŚCI ZATRUDNIENIA (dok.)

Tematy badań	Proponowane wskaźniki
Stosunki w miejscu pracy i motywacja do pracy^a (dok.)	
Motywacja do pracy ^a (dok.)	— odsetek pracujących, którzy czują, że wykonują użyteczną pracę — odsetek pracujących, którzy czerpią satysfakcję z wykonywanej pracy

^a Oznacza zmianę w stosunku do brzmienia nazw tematów proponowanych na wcześniejszych spotkaniach.

U w a g a. Dokonane przez autorkę tłumaczenie brzmienia tematów i wskaźników służących ocenie jakości zatrudnienia ma jedynie przybliżyć istotę problemu. Opracowanie ostatecznego brzmienia tych treści w języku polskim będzie możliwe po opracowaniu precyzyjnych definicji poszczególnych wskaźników.

Ź r ó d ł o: opracowanie własne na podstawie załącznika do raportu *Potential indicators for measurement of quality of employment* — dokumentu ONZ z 58 regularnej sesji plenarnej KSE (Paryż, 8—10 czerwca 2010 r.) oraz sprawozdania przedstawiciela GUS z udziału w poprzednim seminarium nt. pomiaru jakości zatrudnienia.

Dalszą część spotkania poświęcono prezentacji stanu prac nad wskaźnikami służącymi ocenie jakości zatrudnienia przez poszczególne kraje oraz organizacje uczestniczące w spotkaniu. Wystąpienia te miały na celu przedstawienie doświadczeń w przygotowaniu wskaźników charakteryzujących jakość zatrudnienia w danym kraju, w tym na tle sytuacji w innych krajach. Jako dobre przykłady można podać EKG ONZ, a także Szwajcarię i Niemcy, gdzie wydano specjalne publikacje poświęcone wskaźnikom opisującym jakość zatrudnienia².

Prezentacje dotyczyły wskaźników z każdego omawianego tematu badań. Dyskusyjnym wskaźnikiem okazał się udział wydatków publicznych na ubezpieczenie społeczne w % PKB, ze względu na trudność w jego wyznaczeniu, na co zwróciła uwagę większość referentów.

W kilku krajowych prezentacjach, a potem w dyskusji wskazano na potrzebę przebudowy/uzupełnienia wskaźnika dotyczącego dojazdów do pracy. Przedstawiciel MOP nawiązał do rezolucji Międzynarodowej Konferencji Statystyków Pracy (MKSP) nt. czasu pracy, gdzie czas dojazdu do pracy jest także uwzględniony. Z Polski przedstawiono opracowanie Urzędu Statystycznego w Poznaniu nt. kierunków i natężenia dojazdów do pracy z wykorzystaniem danych administracyjnych. Podobne podejście zastosowano w zeszłorocznym Narodowym Spisie Powszechnym Ludności i Mieszkań 2011 (NSP 2011). W części spisu przeprowadzonej metodą reprezentacyjną uwzględniono m.in. pytania o czas dojazdu do pracy i środek transportu, na wzór stosowanego przez GUS w badaniu siły roboczej w ramach Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Wśród wymienianych przez uczestników obrad źródeł danych do wskaźników jakości zatrudnienia, najczęściej wskazywano na potencjalne wykorzystanie badania siły roboczej prowadzonego w ramach BAEL, uzupełnianego badaniami

² *Measuring Quality Employment. Country pilot reports*, Unites Nations Economic Commission for Europe, Geneva 2010; *Quality of Employment. Earning money and what else counts*, Federal Statistical Office of Germany, Wiesbaden 2011; *Quality of employment in Switzerland*, Federal Department of Home Affairs FDHA, Swiss Confederation, Neuchatel 2011.

modułowymi, a także na Europejskie Badanie Warunków Życia Ludności (EU-SILC). W obu przypadkach jednak pokazywano także minusy korzystania z danych z próby (badania te są prowadzone metodą reprezentacyjną). Niemniej są to badania cykliczne, realizowane w zdecydowanej większości krajów na podstawie międzynarodowej metodologii i mające już pewną tradycję w wielu krajach. Mimo tego, badania te nie mogą dostarczyć wszystkich danych potrzebnych do oceny jakości zatrudnienia. Istnieje zatem potrzeba włączenia innych źródeł, dostępnych w statystyce poszczególnych krajów.

W prezentacjach, głównie EKG ONZ oraz MOP, Eurostatu i kilku krajów, pojawiło się także odniesienie do Europejskiego Badania Warunków Pracy (EWCS) prowadzonego we wszystkich krajach europejskich przez EUROFOUND³. Charakterystykę tego badania omówił przedstawiciel Europejskiej Fundacji ds. Poprawy Warunków Życia i Pracy z siedzibą w Dublinie. Pierwsze takie badanie przeprowadzono w 1991 r., kolejne w latach 1995, 2000, 2005 i 2010. Ostatnia edycja objęła wszystkie kraje Unii Europejskiej (w Polsce realizacja przez The Gallup Organization Poland Sp. z o.o.). EWCS to praktycznie jedyne badanie, które pozwala na dostarczenie wskaźników we wszystkich proponowanych tematach. W niektórych krajach (np. Niderlandach) prowadzi się rozbudowane badania warunków pracy, wykorzystując narzędzia wypracowane przez EUROFOUND i Eurostat.

Przedstawiciel Eurostatu, odnosząc się do tematyki prac nad oceną jakości zatrudnienia, w tym wysokiej produktywności i udziału (promocji) w zatrudnieniu, nawiązał do wyników pracy Komitetu ds. Zatrudnienia (EMCO). Wskazał też na potencjalne źródła danych proponowanych wskaźników: BAEL i jego moduły EU-SILC oraz EWCS (to ostatnie badanie przedstawił jako najważniejsze, ponieważ ujmuje wszystkie omawiane tematy jakości zatrudnienia).

W wypowiedziach przedstawicieli urzędów statystycznych Francji, Niemiec oraz Eurostatu znalazło się odniesienie do raportu autorstwa Stiglitz-Sen-Fitoussi oraz najnowszej strategii *Europa 2020*. Delegat Francji zaproponował podejście typu makro-, mezo- i mikro- do zagadnienia jakości zatrudnienia w krajach i możliwość jej oceny poprzez statystykę.

Wielokrotnie zwracano również uwagę na potrzebę omawiania wyników eksperckich prac na XIX Międzynarodowej Konferencji Statystyków Pracy, która planowana jest na listopad 2013 r. w Genewie (organizowana jest przez MOP co 5 lat, trwa ok. 2 tygodni i skupia statystyków rynku pracy z całego świata). Na MKSP w 2008 r. zainicjowano m.in. badania dotyczące pracy dzieci, „godnej pracy” oraz wolontariatu, ponadto zatwierdzono najnowszą rezolucję na temat pomiaru czasu pracy. Na kolejne obrady planowane jest m.in. omówienie wyników prac dotyczących pomiaru jakości zatrudnienia, którego elementami są m.in. praca dzieci, godna praca, a także różne warianty czasu pracy. Zatem będą kontynuowane prace, rozpoczęte na wcześniejszej konferencji, w zakresie proponowanej tematyki badań i wskaźników, wraz z próbą zastosowania ich w praktyce (a w niektórych krajach — z konkretnymi przykładami realizacji badań).

³ Ankieta w języku polskim dostępna pod adresem <http://www.eurofound.europa.eu>

Jednym z badań, zrealizowanych z inicjatywy MOP, było badanie pracy dzieci przeprowadzone przez Urząd Statystyczny Mołdawii. Założenia i jego podstawowe wyniki przedstawiono na sesji *Bezpieczeństwo i etyka w zatrudnieniu*. Była to bardzo ciekawa prezentacja, a za istotne uznałam przytoczenie wniosku końcowego z tej prezentacji. Przystępując do tego badania statystycy mołdawscy byli pewni, że zjawisko pracy dzieci jest raczej marginalne w ich kraju. Wyniki okazały się dużym zaskoczeniem, gdyż nie tylko młodzież w wieku 15—17 lat uczestniczyła aktywnie w rynku pracy, ale też dużo młodsze dzieci (w wieku już od 5 lat) i często wykonywane przez nie zajęcia były pracą w trudnych warunkach. Spodziewano się, że o ile zjawisko pracy dzieci istnieje, to jedynie w rolnictwie. Rzeczywiście wyniki badania potwierdziły to założenie, ale jak się okazało praca w rolnictwie występowała w zdecydowanie większym wymiarze, a ponadto praca dzieci dotyczyła także innych dziedzin gospodarki. Spośród ogółu pracujących w wieku 5—17 lat (średnio po 10 godzin w tygodniu!), 58% nie powinno tej pracy wykonywać!

Z kolei przedstawiciel MOP omówił postępowanie nad wyznacznikami pracy na przyzwoitym, akceptowalnym poziomie („godna praca”), jego wypowiedź dotyczyła celu badania, definicji i proponowanych wskaźników. „Godna praca” jest jednym z elementów jakości zatrudnienia. Temat ten jest bardzo złożony, ponieważ obejmuje wiele zagadnień statystyki społecznej, a także: edukację, jakość i warunki życia, ubóstwo, dyskryminację, pracę kosztem czasu wolnego itp. Jedną z prezentacji dotyczyła właśnie porównania zakresu badań „godnej pracy” oraz „jakości zatrudnienia”. Z kolei druga prezentacja koncentrowała się na omówieniu podręcznika metodologicznego do pomiaru zjawiska „godnej pracy” i wskazaniu, w jaki sposób i które wskaźniki opisujące „godną pracę” mogą być wykorzystane w ramach pomiaru jakości zatrudnienia.

W ramach tematyki „godna praca” omówiono: respektowanie praw pracowniczych, promocję zatrudnienia, ochronę społeczną, dialog społeczny i uzgodnienia trójstronne. Koncepcja takiej pracy została zdefiniowana przez MOP oraz zaakceptowana przez społeczność międzynarodową jako *Sposobność kobiet i mężczyzn do uzyskania godnej i wydajnej pracy w warunkach wolności, równości, bezpieczeństwa i godności człowieka* (Juan Somavia).

Do jej opisu opracowano 18 wskaźników. Część z nich jest zbieżna ze wskaźnikami wyodrębnionymi w ramach prac nad pomiarem jakości zatrudnienia:

- 1) wskaźnik zatrudnienia,
- 2) stopa bezrobocia,
- 3) młodzi poza edukacją i zatrudnieniem,
- 4) praca nierejestrowana,
- 5) wskaźnik pracy w ubóstwie,
- 6) niskie wynagrodzenie,
- 7) wydłużony czas pracy (np. 49 godzin lub więcej w tygodniu),
- 8) praca dzieci,
- 9) (nie)bezpieczeństwo w pracy,
- 10) dyskryminacja w miejscu pracy ze względu na płeć,

- 11) kobiety na stanowiskach kierowniczych,
- 12) wypadki przy pracy, w tym śmiertelne,
- 13) odsetek ludności powyżej określonej granicy wieku korzystającej z zasiłków,
- 14) wydatki na pomoc społeczną w % PKB,
- 15) stopień „uzwiązkowienia”,
- 16) przedsiębiorstwa należące do organizacji pracodawców,
- 17) pracownicy najemni objęci negocjacjami zbiorowymi,
- 18) wskaźniki służące ocenie stopnia wypełniania praw pracowniczych.

Wnioski z prezentacji i dyskusji po każdej z sesji wskazują na konieczność kontynuacji prac nad tymi wskaźnikami. W podsumowaniu podkreślono, że należy położyć nacisk na opracowanie opisów metodologicznych każdego ze wskaźników, jasne sprecyzowanie celu danego wskaźnika, sposobu jego liczenia i na rekomendowane źródła danych. Tylko takie podejście zapewni porównywalność międzynarodową prezentowanych wskaźników. Niemniej jednak są to tylko zalecenia i każdy z krajów ma prawo decydować, czy i jakie wskaźniki jakości zatrudnienia będą przyjęte i na podstawie jakich źródeł danych.

Komitet Sterujący seminarium zaproponował kolejne etapy pracy nad wskaźnikami dotyczącymi pomiaru jakości zatrudnienia:

- przegląd i ewentualna rewizja koncepcji wskaźników w ramach poszczególnych tematów, z uwzględnieniem przedstawionych doświadczeń krajów,
- przegląd i ewentualna rewizja listy zaproponowanych wskaźników,
- opracowanie przewodnika metodologicznego dotyczącego wyznaczania tych wskaźników i sposobu ich wykorzystania.

Zaproponowano też stworzenie grupy ekspertów składającej się z przedstawicieli organizacji międzynarodowych i wybranych krajów, wspieranej przez EKG ONZ, zadaniem której byłaby realizacja tych prac i przedstawienie ich wyników na kolejnej sesji plenarnej KSE w bieżącym roku.

dr inż. Agnieszka Zgierska — GUS

SUMMARY

The article presents international activities on statistical indicators describing the quality of employment in as comprehensive way as possible. These issues are dealt with the seminar organized by the UN Economic Commission for Europe, Eurostat, ILO and Statistics Canada. The seminar was held in Geneva last year. The collaboration of institutions, participation in seminar initiated in 2000, resulted in proposed seven research themes and a number of indicators. The seminar expert groups have exchanged their experiences in trying to synthesise the described problems in the statistical indicators.

РЕЗЮМЕ

Статья представляет работы проводимые на международном форуме в области статистических показателей описывающих по мере возможности комплексным образом качество занятости. Эти вопросы обсуждались на семинаре организованном Европейской экономической комиссией ООН, Евростатом, МОТ и Статистическим управлением Канады. Суминар состоялся в Женеве в прошлом году. Результатом сотрудничества этих организаций, которое началось в 2000 г., было предложение 7 исследовательских тем и ряда показателей. В рамках семинара обсуждался опыт групп экспертов, которые предприняли попытку синтетического подхода к описываемому вопросу в области статистических показателей.