



## Patrycja Zwiech

Uniwersytet Szczeciński,  
Szczecin, Polska  
e-mail: patrycja.zwiech@usz.edu.pl

# JAKOŚĆ PRACY W POLSCE

## QUALITY OF WORK IN POLAND

**Słowa kluczowe:** jakość pracy, środowisko pracy, kapitał ludzki

**Keywords:** quality of work, working environment, human capital

### Streszczenie

Celem artykułu jest identyfikacja podstawowych obszarów jakości pracy oraz przedstawienie ich charakterystyk dla Polski. W artykule przedstawiono wyniki badań opartych o dane GUS. Praca rozpoczyna się wprowadzeniem teoretycznym dotyczącym jakości pracy. Kolejna część opisuje uzyskane dla Polski wyniki badań skoncentrowanych na 3 obszarach jakości pracy tj. na bezpieczeństwie i etyce zatrudnienia (w tym: pracę w warunkach zagrożenia, wypadki przy pracy oraz dyskryminację w pracy); na czasie pracy i równowadze między życiem zawodowym i prywatnym (w tym: godziny pracy i równowagę między życiem zawodowym i prywatnym) oraz na bezpieczeństwie zatrudnienia i ochronie socjalnej (w tym: rodzaju umowy, zatrudnieniu w agencjach pracy tymczasowej oraz pracy na własny rachunek (samozatrudnienie) tylko dla jednego klienta). Przedstawione wyniki pokazują, że przed przedsiębiorstwami w Polsce stoi wiele wyzwań w ramach poprawy jakości pracy.

### Abstract

The aim of the article is to identify the basic areas of work quality and present their characteristics for Poland. The article presents the results of research based on data from Central Statistical Office. The work begins with a theoretical introduction to the quality of work. The next part describes the results of research obtained for Poland focused on 3 areas of work quality, i.e. safety and employment ethics (including: work in hazardous conditions, accidents at work and discrimination at work); on working time and work-life balance (including: working hours and work-life balance) and on job security and social protection (including: type of contract, employment in temporary employment agencies and self-employment for only one client). The presented results show that enterprises in Poland face many challenges in improving the quality of work.

### WPROWADZENIE

Na arenie międzynarodowej zagadnieniem jakości pracy zajmują się m.in. Międzynarodowa Organizacja Pracy, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, Komisja Europejska, Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound), Organizacja Narodów Zjednoczonych, a w Polsce m.in. Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Pracy, Centralny Instytut Ochrony Pracy, Instytut Medycyny Pracy oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Jakość pracy jest pojęciem wielowymiarowym. Obejmuje bowiem zarówno jakość stanowiska pracy (rodzaj pracy, wymagania, jakie stawia człowiekowi, jakość efektów pracy), jak i jakość środowi-

ska pracy: społecznego, organizacyjnego, fizycznego. Według M. Olędzkiego [1981, s. 26] jakość pracy można określić jako wartość społeczną, wynikającą z jednostkowej, scalonej satysfakcji materialnej, uwarunkowanej kwalifikacjami i predyspozycjami do dobrej pracy oraz osiąganymi efektami pracy, ale również warunkami materialnymi i społecznymi środowiska pracy, dostosowanymi do współczesnych społecznych standardów jakości pracy.

Organizacja Narodów Zjednoczonych w ramach badania jakości pracy proponuje uwzględnić następujących 7 obszarów [United Nations, 2015, s. 5, 36, 39, 41; United Nations, 2019, s. 1]:

1. bezpieczeństwo i etyka zatrudnienia,
2. dochody i świadczenia z tytułu zatrudnienia,
3. czas pracy i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym,
4. bezpieczeństwo zatrudnienia i ochrona socjalna,
5. dialog społeczny,
6. rozwój umiejętności i szkolenie,
7. stosunki pracy i motywacja do pracy.

W ramach tych obszarów ONZ proponuje wyróżnienie podobszarów i konkretnych wskaźników je opisujących. I tak, w ramach obszaru pierwszego ONZ wyróżniła następujące 3 zmienne: bezpieczeństwo pracy (w tym: śmiertelne i nieśmiertelne urazy zawodowe, narażenie na czynniki ryzyka dla zdrowia fizycznego i psychicznego), pracę dzieci i pracę przymusową (w tym: wskaźnik pracy dzieci, wskaźnik niebezpiecznej pracy dzieci, wskaźnik pracy przymusowej, wskaźnik pracy przymusowej migrantów, inne niewłaściwe formy pracy dzieci) oraz sprawiedliwe traktowanie w zatrudnieniu (różnice w wynagrodzeniu, dostęp do zawodów menedżerskich, dyskryminacja w pracy).

W ramach drugiego obszaru zostały wyróżnione: dochód (w tym: średnie zarobki, zatrudnieni z niższą płacą (płacą minimalną), zarobki według decyli, dochody osób samozatrudnionych) i pozapłacowe świadczenia pieniężne (w tym: prawo do płatnego urlopu i do zwolnienia lekarskiego, liczba dni przysługującego płatnego urlopu lub zwolnienia lekarskiego oraz rzeczywiste dni płatnego urlopu lub zwolnienia lekarskiego).

W ramach trzeciego obszaru wyróżniono: godziny pracy (średni tygodniowy czas pracy, długie godziny pracy, przymusowa praca w niepełnym wymiarze godzin, rozkład tygodniowego wymiaru czasu pracy, praca w kilku miejscach), organizację czasu pracy (praca w nocy, wieczorami i w weekendy, elastyczny czas pracy) oraz równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (wskaźniki zatrudnienia matek i ojców, możliwość pracy w domu, czas dojazdu do pracy, prawo do urlopu rodzicielskiego i wychowawczego, opieka nad dziećmi).

W ramach czwartego wymieniono: bezpieczeństwo zatrudnienia (umowa na czas określony, staż pracy, pracujący na własny rachunek, samozatrudnieni obsługujący jednego klienta, postrzegane bezpieczeństwo zatrudnienia, pracownicy tymczasowi, brak formalnej umowy, wskaźnik zatrudnienia osób z niepewnym i nieformalnym zatrudnieniem) i ochronę socjalną (ubezpieczenie emerytalne, na wypadek bezrobocia i zdrowotne).

Obszar piąty zawiera: dialog społeczny (wskaźnik pokrycia rokowań zbiorowych, wskaźnik gęstości związków zawodowych i pracodawców, dni nieprzepracowane z powodu strajków).

W ramach szóstego obszaru wyróżniono: odsetek pracowników biorących udział w szkoleniu, liczbę szkoleń przypadającą na pracownika, przydatność szkoleń, naukę w pracy, odsetek osób, których umiejętności i doświadczenie były przydatne w znalezieniu innej pracy, dopasowanie umiejętności do obecnej pracy.

I w ramach ostatniego obszaru wymieniono: stosunki pracy (w tym: relacje z współpracownikami, z przełożonymi oraz fizyczną, psychiczną lub seksualną przemoc związaną z zatrudnieniem), i motywację do pracy (w tym: autonomię pracy, informacje zwrotne od przełożonego, poczucie przydatności wykonywanej pracy, intensywność pracy i uczestnictwo organizacyjne) [United Nations, 2015, s. 5, 36, 39, 41; United Nations, 2019, s. 1].

W niniejszej pracy, badając jakość pracy w Polsce, skupiono się na 3 następujących obszarach badawczych, charakteryzując szczegółowo wybrane podobszary:

- bezpieczeństwo i etyka zatrudnienia (w tym: praca w warunkach zagrożenia, wypadki przy pracy oraz dyskryminacja w pracy);

- czas pracy i równowaga między życiem zawodowym i prywatnym (w tym: godziny pracy i równowaga między życiem zawodowym i prywatnym);
- bezpieczeństwo zatrudnienia i ochrona socjalna (w tym: rodzaj umowy, zatrudnienie w agencjach pracy tymczasowej oraz praca na własny rachunek (samozatrudnienie) tylko dla jednego klienta).

Wybierając powyższe trzy obszary kierowano się ograniczeniem długości poniższego artykułu oraz dostępnością danych ogólnopolskich.

Celem niniejszego opracowania jest identyfikacja obszarów jakości pracy oraz przedstawienie charakterystyk wybranych obszarów dla Polski.

## JAKOŚĆ PRACY – ZAGADNIENIA TEORETYCZNE

### Bezpieczeństwo i etyka zatrudnienia

Bezpieczeństwo w zatrudnieniu powiązane jest z bezpieczeństwem fizycznym i zdrowiem pracowników. Praca bezpieczna, niezagrażająca życiu i zdrowiu to podstawowy wymóg, wynikający nie tylko z zasad etycznych, ale przede wszystkim z przepisów prawa. Ocena stanu i monitorowanie zmian dotyczących czynników ryzyka powstających w środowisku pracy są kluczowe dla zapewnienia pracownikom warunków pracy zgodnych z obowiązującymi normami. W ramach tego zagadnienia bada się sytuację osób pracujących w warunkach zagrożenia oraz wypadki przy pracy. Pracujący w warunkach zagrożenia mogą być narażeni na:

- czynniki szkodliwe związane ze środowiskiem pracy (np. hałas, pyły przemysłowe, rakotwórcze i zwłókniające, substancje chemiczne, w tym substancje rakotwórcze i mutagenne, pola elektromagnetyczne, wibracja, mikroklimat gorący lub zimny, promieniowanie jonizujące, laserowe, nadfioletowe, podczerwone);
- uciążliwość pracy (np. wymuszona pozycja ciała, ciężki wysiłek fizyczny, niedostateczne oświetlenie stanowiska pracy);
- czynniki mechaniczne związane z obsługą maszyn szczególnie niebezpiecznych.

W ramach sprawiedliwego traktowania w zatrudnieniu skoncentrowano się w niniejszym artykule na dyskryminacji w pracy. Dyskryminacja stanowi naruszenie zasady równości poziomej społeczeństwa. Zasada ta oznacza identyczne traktowanie ludzi niezależnie od ich cech i nakazuje równorzędne traktowanie ludzi o podobnych cechach społeczno-zawodowych i demograficznych [Zwiech, 2011, s. 17]. Zgodnie z Konwencją nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dyskryminacją w pracy jest „wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu”. Mówiąc o dyskryminacji na gruncie zawodowym można wyróżnić następujące jej rodzaje [Zwiech, 2011, s. 17–20]:

- dyskryminację zatrudnieniową – odnoszącą się do prawa do takich samych możliwości zatrudnienia i równych kryteriów doboru pracowników;
- dyskryminację zawodową – odnoszącą się do prawa do wyboru zawodu i zatrudnienia oraz do stałej pracy i równych warunków pracy;
- dyskryminację stanowiskową – odnoszącą się do prawa do awansu;
- dyskryminację w dostępie do szkoleń – odnoszącą się do prawa do dostępu do szkoleń;
- dyskryminację płacową – odnoszącą się do prawa do równego wynagrodzenia za pracę tej samej wartości.

W dyrektywie EWG nr 76/207/EWG z 1976 r. zwrócono uwagę na dyskryminację bezpośrednią i pośrednią. Dyskryminacja bezpośrednia polega na traktowaniu kogokolwiek w sposób gorszy ze względu na jego cechy, a dyskryminacja pośrednia polega na stosowaniu uznawanych za uniwersalne kryteriów, którym jednak nie może sprostać duża grupa społeczna.

## Czas pracy i równowaga między życiem zawodowym i prywatnym

Kolejnym obszarem jakości pracy jest work-life balance. Problem ten stał się jednym z kluczowych wyzwań naszych czasów. Dogłębne zrozumienie tej kwestii wymaga znajomości środowiska społeczno-kulturowego. Działania z zakresu work-life balance są przejawem inwestowania w kapitał ludzki i jednocześnie pozwalają zwiększać przewagę konkurencyjną przedsiębiorstwa [Cascio, 2001, s. 180]. Godzenie życia zawodowego i rodzinnego obejmuje trzy połączone ze sobą obszary, zarówno w kwestii życia codziennego, jak i polityki społecznej. Te obszary dotyczą:

- życia zawodowego i polityki zatrudnienia;
- życia rodzinnego i polityki społecznej;
- różnic odnoszących się do podziału ról ze względu na płeć, równość płci i ról przypisywanych kobietom i mężczyznom w pracy oraz w rodzinie.

W ramach pierwszego z tych obszarów poszukuje się sposobów, które próbują ułatwić godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych. Proponuje się takie rozwiązania, jak: telepraca i praca mobilna, praca zdalna (w domu), elastyczna organizacja czasu pracy, praca w systemie zmianowym, ruchomy czas pracy, zadaniowy czas pracy, niepełny etat, roczne rozliczanie czasu pracy, czy wspólny etat. W ramach drugiego obszaru postuluje się: zwiększenie dostępu do placówek opieki nad dziećmi (żłobków, przedszkoli) i osobami starszymi oraz zapobieganie dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych rodziców (matki, ojca) podczas przerwy wynikającej z pełnienia obowiązków rodzinnych. W ramach trzeciego wskazuje się na: promowanie większego zaangażowania mężczyzn w funkcje rodzinne i niwelację stresu wynikającego z konieczności godzenia ról zawodowych i rodzinnych.

## Bezpieczeństwo zatrudnienia i ochrona socjalna

Trzecim badanym obszarem jakości pracy jest **pewność zatrudnienia**. Gwarancje zatrudnienia mogą wynikać ze stosowanych w przedsiębiorstwie zasad etycznych, jednak przede wszystkim w Polsce wynikają z prawa pracy i z uregulowań wewnątrzzakładowych między pracodawcami a związkami zawodowymi. Mniejszymi gwarancjami zatrudnienia charakteryzują się umowy na czas określony, zatrudnienie w agencjach pracy tymczasowej oraz praca na własny rachunek tylko dla jednego klienta.

## JAKOŚĆ PRACY W POLSCE – WYNIKI BADAŃ

### Bezpieczeństwo i etyka zatrudnienia

Pierwszym badanym obszarem odnoszącym się do jakości pracy jest bezpieczeństwo w zatrudnieniu. W ramach tego zagadnienia analizuje się z jednej strony sytuację osób pracujących w warunkach zagrożenia, a z drugiej wypadki przy pracy.

I tak, badanie warunków pracy zostało przeprowadzone przez GUS w Polsce w 2020 r. w 81,1 tys. przedsiębiorstwach, które zatrudniały łącznie 6,0 mln osób na terenie Polski. Spośród tej grupy w warunkach zagrożenia pracowało 7,3% zatrudnionych (439,6 tys. osób) [GUS, 2021b, s. 11]. Dla porównania w 2010 roku wskaźnik ten wynosił 9,8% zatrudnionych.

W 2020 r. w Polsce 260,5 tys. osób pracowało w warunkach zagrożenia czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy, co stanowiło 4,3% ogólnej liczby zatrudnionych objętych badaniem [GUS, 2021b, s. 12]. Zagrożenia związane z uciążliwością pracy w 2020 r. stanowiły drugą co do wielkości grupę czynników szkodliwych, na które narażeni byli pracownicy. W badanym okresie 107,6 tys. osób pracowało w warunkach zagrożenia związanego z uciążliwością pracy. Zagrożenia związane z czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami niebezpiecznymi stanowiły najmniej liczną grupę – było to 1,2% ogólnej liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwach podlegających badaniu [GUS, 2021b, s. 12–13].

**Tabela. 1 Liczba osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia w latach 2010 i 2020**

Table 1. Number of people employed in hazardous conditions in 2010 and 2020

WYSZCZEGÓLNIENIE DESCRIPTION	2010	2020
Zatrudnieni w warunkach zagrożenia (liczeni pojedynczo)	528805	439628
zagrożenia związane ze środowiskiem pracy	304513	260495
zagrożenia związane z uciążliwością pracy	153156	107575
zagrożenia czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi	71136	71558
Na 1000 zatrudnionych w zakładach objętych badaniem	97,9	73,2

Źródło/Source: GUS 2021b.

Jednocześnie należy zauważyć, że liczba osób pracujących w warunkach zagrożenia znacząco zmalała w ciągu ostatniej dekady.

Dodatkowo należy zauważyć, że pracownicy mogą być narażeni jednocześnie na kilka czynników szkodliwych dla zdrowia związanych ze środowiskiem pracy, uciążliwością pracy i maszynami niebezpiecznymi. Biorąc pod uwagę dane dotyczące osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia liczonych tyle razy na ile czynników osoby te były narażone, należy wskazać, że w 2020 większość stanowiły czynniki związane ze środowiskiem pracy (61,3%). Z kolei zagrożenia wynikające z uciążliwości pracy dotyczyły 23,6% przypadków, a te wynikające z czynników mechanicznych związanych z niebezpiecznymi maszynami 15,1%.

Spośród czynników związanych ze środowiskiem pracy największe zagrożenie stanowił hałas, którym zagrożonych było 181,7 tys. osób. Liczba pracowników narażonych na hałas była niemal trzykrotnie większa od liczby pracowników zagrożonych pyłami przemysłowymi (60,4 tys. osób). Wśród czynników szkodliwych związanych z uciążliwością pracy przeważało nadmierne obciążenie fizyczne [GUS, 2021b, s. 13].

Z kolei badając wypadki przy pracy analizuje się wskaźnik wypadkowości. Jest to liczba osób poszkodowanych przypadających na 1000 pracujących. W 2021 r. wskaźnik ten wynosił 5,1. W tym okresie zgłoszono 68777 osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy, w tym 218 osób w wypadkach ze skutkiem śmiertelnym i 374 osób z ciężkimi obrażeniami ciała [GUS, 2022a, s. 1 i 4]. Dominującą grupą wydarzeń powodujących urazy było zderzenie z nieruchomym obiektem. Prawie 80% osób poszkodowanych w wypadkach doznało urazu kończyn. Najwyższe wskaźniki wypadkowości odnotowano w sekcjach: górnictwo i wydobywanie (14,17), dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja (13,23) oraz przetwórstwo przemysłowe (8,27) i opieka zdrowotna i pomoc społeczna (8,2) [GUS, 2022a, s.4–5].

Dla porównania, wskaźnik wypadkowości w 2010 roku wynosił 8,15. Największą częstość występowania zdarzeń wypadkowych odnotowano wówczas w sekcjach: górnictwo i wydobywanie (17,82), przetwórstwo przemysłowe (13,07), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (13,04), dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja (14,04), budownictwo (10,41) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (10,35) [GUS 2011, s. 16].

Trzecim, w ramach tego obszaru zagadnieniem jest dyskryminacja w pracy. Z badań przeprowadzonych na zlecenie Rzecznika Praw Obywatelskich wynika, że 73% osób, które doświadczyły lub były świadkiem dyskryminacji w 2018 r. nie zgłosiło tego faktu żadnej instytucji publicznej oraz że 28% Polaków nie wie, że dyskryminacja jest zabroniona w takich obszarach jak zatrudnienie i rynek pracy. Może to świadczyć o wysokiej akceptacji społecznej dla zachowań dyskryminacyjnych i niskiej efektywności prawnych i praktycznych mechanizmów wspierania zasady równego traktowania [RPO, 2018, s. 11]. Kolejne badanie przeprowadzone w 2020 roku ukazuje, że jedynie 25% ankietowanych ma prawidłowe informacje i deklaruje, że dyskryminacja w zatrudnieniu jest zakazana przez prawo, zaś aż 32% z nich nie ma świadomości, że taki zakaz istnieje [RPO, 2020, s. 13–14].

## Czas pracy i równowaga między życiem zawodowym i prywatnym

Analizując kolejny obszar jakości pracy – work-life balance – należy zauważyć, że w Polsce do grupy osób najbardziej dotkniętych brakiem równowagi między pracą i życiem rodzinnym należą kobiety. Tradycyjne postrzeganie ról kobiet i mężczyzn w rodzinie powoduje, że ciężar obowiązków domowych spoczywa przede wszystkim na kobietach, co w efekcie kształtuje ich niekorzystną pozycję na rynku pracy w stosunku do mężczyzn. Świadczą o tym niższe wskaźniki zatrudnienia kobiet, wyższe wskaźniki bezrobocia oraz bierności zawodowej. I tak, wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym (18–59/64) wynosił w IV kwartale 2021 r. dla kobiet 73,5%, a dla mężczyzn 80,9%. Stopy bezrobocia dla kobiet i mężczyzn były porównywalne (3,1% vs 2,9%) [GUS, 2022b, tab. 1.3]. Analizując z kolei zbiorowość osób biernych zawodowo można zauważyć, że w IV kwartale 2021 roku kobiety stanowiły 61,4% ogółu biernych zawodowo. Jednocześnie zauważyć należy, że najczęstszymi przyczynami bierności zawodowej były: obowiązki rodzinne (34,1%), nauka i podnoszenie kwalifikacji (25,0%) oraz choroba, niepełnosprawność (23,4%) [GUS, 2020, s.11].

Łączenie obowiązków zawodowych i życia prywatnego wymaga odpowiedniego gospodarowania czasem poświęcanym na pracę zawodową, domową oraz odpoczynek. Średni tygodniowy czas pracy zawodowej w Polsce to 40,3 godzin (w przypadku mężczyzn 41,9 godz., a kobiet 38,5 godz.). 5,3% kobiet i 17,6% mężczyzn pracuje zawodowo ponad 50 godzin tygodniowo. Jednocześnie w wymiarze krótszym niż pełen etat, ale nie z własnej inicjatywy, częściej pracowały zawodowo kobiety niż mężczyźni (2,3% vs 0,9%) [GUS, 2017, s.11].

Na pracę domową kobiety poświęcają ponad cztery godziny dziennie, a mężczyźni ponad dwie. Stąd też na obowiązki rodzinne i prowadzenie domu jako powód bierności zawodowej wskazuje 125 tys. mężczyzn i aż 725 tys. kobiet [GUS, 2020, tab. 4.4]. Obowiązki rodzinne były powodem rezygnacji z pracy dla 8,6% mężczyzn biernych zawodowo i aż 33,4% kobiet. Różne obciążenie pracą zawodową i domową obu płci wynika w Polsce z tradycji, z norm społeczno-kulturowych oraz funkcjonujących stereotypów.

## Bezpieczeństwo zatrudnienia i ochrona socjalna

Kolejnym badanym obszarem jakości pracy jest pewność zatrudnienia. Mniejszymi gwarancjami zatrudnienia charakteryzują się umowy na czas określony, zatrudnienie w agencjach pracy tymczasowej oraz praca na własny rachunek tylko dla jednego klienta.

Umowa o pracę na czas określony charakteryzuje się mniejszymi gwarancjami zatrudnienia niż umowa na czas nieokreślony (z powodu ograniczenia okresu zatrudnienia i krótszego terminu jej wypowiedzenia). W II kwartale 2021 roku w Polsce 14,6% pracowników posiadało taki rodzaj umowy, przy czym w grupie osób w wieku 15–24 było ich aż 48,9% (w przypadku kobiet w tej grupie 52,9%, a mężczyzn 45,9%), a w grupie 25–34 lat 19% [GUS, 2022b, tab. 22].

Ograniczone gwarancje zatrudnienia dotyczą również osób zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej. Taka forma zatrudnienia dotyczy w Polsce około 100 tys. osób (na koniec 2020 roku było to 99388 osób). Biorąc pod uwagę sektor PKD, największy udział pracowników tymczasowych odnotuje się dla przetwórstwa przemysłowego oraz transportu i gospodarki magazynowej [GUS, 2021a, tab. 25].

Również praca na własny rachunek tylko dla jednego klienta w przypadku, gdy pracujący prowadzi działalność gospodarczą nie z własnej inicjatywy, lecz jest zmuszony do jej podjęcia w takiej formie lub taka forma jest preferowana przez zleceniodawcę (z reguły ze względu na niższe koszty pracy) daje mniejsze lub zerowe gwarancje zatrudnienia. Pracę na własny rachunek tylko dla jednego klienta wykonuje 12% wszystkich pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników w Polsce (10,3% kobiet i 12,9% mężczyzn). Podobnie rozkłada się odsetek na wsiach (12,3%) i w mieście (11,6%) [GUS, 2022b, tab. 23].

## PODSUMOWANIE

W trosce o pracowników niezbędne jest kreowanie takich sposobów pracy i warunków jej wykonywania, które odpowiadają nie tylko potrzebom przedsiębiorstw, ale także potrzebom pracowników oraz odpowiadają budowaniu kultury odpowiedzialności „dawać i brać”. W ostatecznym rachunku poprawa jakości pracy przyczynia się do wzrostu efektywności ekonomicznej.

W ramach oceny jakości pracy w Polsce analizowano wskaźniki z trzech obszarów. I tak, analizując **bezpieczeństwo i etykę zatrudniania** badano sytuację osób pracujących w warunkach zagrożenia oraz wypadki przy pracy. W warunkach zagrożenia pracowało 7,3% zatrudnionych, z czego największej w warunkach zagrożenia czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy oraz czynnikami szkodliwymi związanymi z uciążliwością pracy. Spośród czynników związanych ze środowiskiem pracy największe zagrożenie stanowił hałas, a wśród czynników szkodliwych związanych z uciążliwością pracy przeważało nadmierne obciążenie fizyczne. Badając wypadki przy pracy analizowano wskaźnik wypadkowości – najwyższy odnotowano w sekcjach: górnictwo i wydobywanie, dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja, przetwórstwo przemysłowe oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Dominującą grupą wypadków stanowiły zderzenia z nieruchomym obiektem. Większość poszkodowanych doznawała urazów kończyn. Z kolei badając dyskryminację w pracy ukazano, że ponad 70% osób, które doświadczyły lub były świadkiem dyskryminacji nie zgłasza tego faktu żadnej instytucji publicznej, a jednocześnie prawie 30% badanych deklaruowało, że nie wie, że dyskryminacja jest zabroniona w zatrudnieniu i na rynku pracy.

Oceniając **czas pracy i work-life balance** należy zauważyć, że w Polsce do grupy osób najbardziej dotkniętych brakiem równowagi między pracą i życiem rodzinnym należą kobiety. Skutkuje to większą biernością zawodową kobiet, ponieważ najczęstszymi przyczynami bierności zawodowej kobiet były obowiązki rodzinne i prowadzenie domu. Różne obciążenie pracą zawodową i domową obu płci wynika w Polsce z tradycji, z norm społeczno-kulturowych oraz funkcjonujących stereotypów.

Analizując kolejny obszar jakości pracy – **bezpieczeństwo zatrudnienia i ochrona socjalna** – zauważono, że grupami najbardziej narażonymi na brak pewności zatrudnienia są osoby w wieku 15–24 lata. Prawie 50% tych osób posiada umowę na czas określony. Wśród osób zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej dominują osoby pracujące w sektorach: przetwórstwo przemysłowe oraz transport i gospodarka magazynowa. Jednocześnie znaczny odsetek pracujących na własny rachunek (12%) jest zmuszanych do rezygnacji z umów o pracę na rzecz prowadzenia działalności gospodarczej i świadczenia usług w ramach tej działalności tylko dla jednego klienta.

## BIBLIOGRAFIA

- Casio W., 2001: *Kalkulacja kosztów zasobów ludzkich*, Dom Wydawniczy ABC, Kraków.
- GUS, 2011: *Wypadki przy pracy w 2010 r.*, Warszawa.
- GUS, 2017: *Wskaźniki jakości pracy*, Warszawa.
- GUS, 2020: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. II kwartał 2020 r.*, Warszawa, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-ii-kwartal-2020-roku,4,38.html> (dostęp: 30.05.2022 r.)
- GUS, 2021a: *Pracujący w gospodarce narodowej w 2020 r.*, Warszawa, Bydgoszcz.
- GUS, 2021b: *Warunki pracy w 2020 r.*, Warszawa-Gdańsk.
- GUS, 2022a: *Wypadki przy pracy w 2021 r. – dane wstępne*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/warunki-pracy-wypadki-przy-pracy/wypadki-przy-pracy-w-2021-roku-dane-wstepne,3,46.html> (dostęp: 05.05.2022 r.)
- GUS, 2022b: *Aktywność ekonomiczna ludności polski – IV kwartał 2021*, Warszawa.
- Olędzki M., 1981: *Kształtowanie jakości pracy. Propozycja dialogu*, Warszawa.
- RPO, 2018: *Informacja o działalności Rzecznika Praw Obywatelskich w obszarze równego traktowania za rok 2018 oraz o przestrzeganiu zasady równego traktowania w Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa.
- RPO, 2020: *Ochrona przed dyskryminacją w Polsce. Stan prawny i świadomość społeczna*, Warszawa.

United Nations, 2015: Handbook on Measuring Quality of Employment. A Statistical Framework, New York and Geneva, 2015, [http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE\\_CES\\_40.pdf](http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf) (dostęp:12.05.2022 r.)

United Nations, 2019: *Handbook on Measuring Quality of Employment – A Statistical Framework*, Addendum 1, Geneva, [https://unece.org/DAM/stats/publications/2015/MQoE\\_addendum1.pdf](https://unece.org/DAM/stats/publications/2015/MQoE_addendum1.pdf), (dostęp:12.05.2022 r.)

Zwiech P., 2011: *Rodzaje dyskryminacji kobiet na rynku pracy*, Polityka Społeczna, nr 4, s. 17-20.