

# Warunki pracy w otoczeniu globalnym

## Wprowadzenie

W sprawozdaniu przedstawiono analizę porównawczą jakości miejsc pracy, obejmującą około 1,2 miliarda pracowników na świecie, w tym w UE-28, Chinach, Republice Korei, Turcji, Stanach Zjednoczonych (USA), hiszpańskojęzycznych krajach Ameryki Centralnej (Kostaryce, Salwadorze, Gwatemali, Hondurasie, Nikaragui i Panamie), Argentynie, Chile i Urugwaju. Jest ono rezultatem pionierskiego projektu polegającego na zebraniu i analizie danych na temat warunków pracy na całym świecie, realizowanego przez Międzynarodowe Biuro Pracy, pełniące funkcję sekretariatu Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), oraz Eurofound; obie organizacje są agencjami trójstronnymi mającymi na celu poprawę warunków pracy i dobrostanu pracowników.

## Kontekst polityki

Jakość miejsc pracy jest coraz częściej uznawana za ważną kwestię z zakresu polityki. Ma zasadnicze znaczenie dla prowadzonego przez MOP programu godnej pracy oraz dla polityki Unii Europejskiej w zakresie jakości pracy. Dla pracowników, zatrudniających ich przedsiębiorstw i organizacji oraz społeczeństwa miejsca pracy o wysokiej jakości przynoszą korzyści, natomiast miejsca pracy o niskiej jakości powodują koszty.

Cele polityki zakładające poprawę jakości miejsc pracy, godną pracę i wysoki poziom dobrostanu pracowników są poparte rzetelnymi danymi na temat warunków pracy. Badania warunków pracy pokazują w ujęciu ilościowym stopień narażenia pracowników na określone ryzyka w miejscu pracy, a także dostępne dla pracowników środki łagodzenia tych ryzyk. Umożliwiają analizę różnych sytuacji w miejscu pracy, w tym analizę w podziale na zawody i sektory, a naukowcom pozwalają badać możliwy wpływ zmian w świecie pracy na jakość miejsc pracy. Dzięki nim możliwe jest też monitorowanie postępów w zakresie warunków pracy. Do kształtowania opartej na dowodach polityki w zakresie jakości miejsc pracy potrzebne są porównywalne dane.

## Kluczowe ustalenia

W sprawozdaniu poddano analizie siedem aspektów jakości miejsc pracy: środowisko fizyczne, intensywność pracy, jakość czasu pracy, otoczenie społeczne, umiejętności i rozwój, perspektywy oraz zarobki. Choć między poszczególnymi państwami występują istotne różnice dotyczące tych aspektów, istnieją również ważne podobieństwa.

- Często pojawiają się ryzyka fizyczne. Ponad połowa pracowników w wielu analizowanych regionach i krajach jest narażona na powtarzalność ruchów rąk i ramion – jest to najczęściej zgłaszany element ryzyka fizycznego. Co najmniej jedna piąta pracowników jest często narażona na wysoką temperaturę w pracy; niewiele niższy odsetek zgłaszało narażenie na niską temperaturę. Na wysoki poziom hałasu wskazuje od jednej piątej do jednej trzeciej, a w Turcji aż 44% pracowników.
- Intensywnej pracy, polegającej na przykład na krótkich terminach i dużej szybkości jej wykonywania, doświadcza jedna trzecia pracowników w UE i połowa pracowników w USA, Turcji, Salwadorze i Urugwaju. Około 25–40% pracowników zajmuje stanowiska wymagające pod względem emocjonalnym.
- Bardzo wyraźne różnice dotyczą jakości czasu pracy: w państwach UE odsetek osób pracujących ponad 48 godzin tygodniowo wynosi 15%, natomiast w Chinach i Republice Korei dotyczy to ponad 40% zatrudnionych, w Chile ponad 50%, a w Turcji jest to około 60% pracowników. Co najmniej 10% pracowników w analizowanych krajach pracuje w czasie wolnym; długiemu czasowi pracy często towarzyszy jej intensywność. W większości krajów odnotowuje się dłuższe godziny pracy zarobkowej mężczyzn niż kobiet, jednak po uwzględnieniu godzin pracy niezarobkowej, na całym świecie bez wyjątku, kobiety pracują dłużej niż mężczyźni. Ponad 70% pracowników w Republice Korei twierdzi, że mogą z łatwością uzyskać zwolnienie na jedną lub dwie godziny w celu załatwienia spraw osobistych lub rodzinnych; w przypadku pracowników z USA, Europy i Turcji odsetek ten wynosi 20–40%.

- Większość pracowników informuje, że otoczenie społeczne w pracy jest sprzyjające. We wszystkich krajach około 70% pracowników pozytywnie ocenia działalność kierownictwa w zakresie zarządzania pracownikami oraz zgłasza wysoki poziom wsparcia społecznego ze strony współpracowników (choć niektóre kraje są wyjątkami w tym względzie). Jednak nawet 12% doświadcza zniewagi słownej, poniżania, nękania, niepożądanego zainteresowania seksualnego lub molestowania seksualnego.
- Niezależnie od kraju osoby o najniższym wykształceniu mają mniejszy dostęp do możliwości rozwoju i podnoszenia umiejętności. Odsetek pracowników informujących, że w pracy uczą się nowych rzeczy, mieści się w przedziale 72–84% w USA, UE i Urugwaju, lecz jest niższy w Chinach (55%), Turcji (57%) i Republice Korei (32%). Odsetek pracowników informujących o pewnym zakresie samodzielności w wykonywaniu zadań wynosi od 45% do 70%, natomiast pracownicy mający wpływ na decyzję istotną dla ich pracy stanowią od 33% do 66%.
- Jeżeli chodzi o perspektywy, niepewność zatrudnienia jest powodem do obaw w wielu krajach –co szósty pracownik w UE i co dziesiąty w USA obawia się, że może stracić pracę w ciągu najbliższych sześciu miesięcy. Pozytywne jest to, że 30–60% uważa, że ich praca stwarza perspektywę rozwoju kariery zawodowej.
- We wszystkich krajach kobiety zarabiają znacznie mniej niż mężczyźni i są nadreprezentowane w najniższych przedziałach rozkładu wynagrodzeń. Poziom wynagrodzeń różni się w zależności od statusu zatrudnienia i zawodu.
- Badania niezmiennie wskazują na różnice między różnymi grupami pracowników: w szczególności między mężczyznami i kobietami oraz między osobami wykonującymi różne zawody. Różnice między kobietami i mężczyznami pod względem jakości miejsc pracy wynikają z licznych interakcji między systemami socjalnymi i rodzinnymi, strukturami rynku pracy i uwarunkowaniami związanymi z płcią oraz z podziału na pracę zarobkową i niezarobkową. Z danych wynikają również systemowe różnice między zawodami. Warunki pracy wielu pracowników fizycznych wymagają znacznego wysiłku fizycznego. Pracownicy wykonujący proste prace oraz prowadzący obsługę i sprzedaż również informują o wymagających – pod względem fizycznym i emocjonalnym – warunkach.

## Wskazówki dotyczące polityki

- Występowanie podobnych wzorców w różnych krajach wskazuje na konieczność, aby przy opracowywaniu polityki wykraczać poza charakterystyczne dla poszczególnych krajów wyjaśnienia i rozwiązania.
- Istnienie różnic może pomóc w zrozumieniu ewentualnych krajowych czynników wpływających na jakość miejsc pracy oraz wspierać proces wzajemnego uczenia się między krajami.
- Różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn mają kluczowe znaczenie dla zrozumienia struktury warunków pracy na całym świecie.
- Jakość miejsc pracy można poprawić przez zmniejszenie nadmiernych wymagań względem pracowników i ograniczenie ich narażenia na ryzyka, a także przez zwiększenie ich dostępu do zasobów pracowniczych pomagających realizować cele zawodowe lub łagodzić skutki wspomnianych wymagań. Każdy aspekt jakości miejsc pracy można również poprawić dzięki praktykom i polityce w zakresie miejsca pracy.
- Pracownicy i pracodawcy oraz skupiające ich organizacje mają istotne znaczenie dla poprawy jakości miejsc pracy; dialog społeczny jest istotny dla opracowywania strategii dotyczących miejsca pracy i jego otoczenia. Regulacja prowadzona przez organy publiczne powinna uwzględniać wspólny cel polegający na poprawie jakości miejsc pracy.
- W odniesieniu do badań warunków pracy:
  - Dane dotyczące jakości miejsc pracy mają zasadnicze znaczenie dla wspierania lepszej jakości miejsc pracy. Dzięki nim można rozpoznawać problematyczne kwestie i przedstawiać dowody na poparcie działań w ramach polityki.
  - Aby wspierać kształtowanie polityki, kraje na całym świecie powinny opracować badania warunków pracy obejmujące porównywalne dane na temat jakości miejsc pracy.
  - Dzięki analizie badań warunków pracy można ustalić, w jaki sposób warunki pracy mają systematycznie większy wpływ na niektóre grupy pracowników niż na inne grupy.

### Dalsze informacje

Sprawozdanie „Working conditions in a global perspective” (Warunki pracy w otoczeniu globalnym) jest dostępne na stronie internetowej <http://eurofound.link/ef18066>

Zespół projektowy: Janine Berg (MOP), Agnès Parent-Thirion (Eurofound)

[information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)