



REGIONALNE OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY W ŁODZI



WARUNKI PRACY I JAKOŚĆ MIEJSC PRACY W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM

Raport końcowy

Sierpień 2019

Publikacja bezpłatna



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Zamawiający

Badania zrealizowane zostały na zlecenie
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi



w ramach PT RPO WŁ na lata 2014-202
w Podprojekcie Funkcjonowanie regionalnych
obserwatoriów terytorialnych

Wykonawca

Badanie zrealizowane zostało przez firmę Badania Społeczne
Marzena Sochańska-Kawiecka
ul. Leszno 22b, 96-300 Żyrardów
email: badaniaspoleczne@autograf.pl

BADANIA SPOŁECZNE MSK →

Autorzy raportu

Marzena Sochańska-Kawiecka: Kierownik Projektu
Zuzanna Kołakowska-Seroczyńska: Ekspert ds. Badań
Piotr Ziewiec – ekspert ds. analiz statystycznych

Termin realizacji projektu

Badanie zrealizowano w okresie maj-sierpień 2019 r.

Skład i druk:

Agencja Reklamowa TOP
ul. Toruńska 148, 87-800 Włocławek
tel. 54 423 20 40, e-mail: agencja.top@agencjatop.pl
www.agencjatop.pl

Spis treści

I. Streszczenie wyników	5
II. Zarys koncepcyjny badania	13
III. Kontekst badania.	17
Podmioty gospodarcze w województwie łódzkim.	17
Zatrudnienie i bezrobocie w województwie łódzkim	20
Potencjał rozwojowy województwa łódzkiego	23
Struktura wynagrodzeń w województwie łódzkim	26
Problemy rynku pracy województwa łódzkiego	32
IV. Warunki pracy w województwie łódzkim.	37
1. Fizyczne środowisko pracy	40
2. Intensywność pracy.	43
3. Czas pracy.	46
4. Środowisko społeczne	52
5. Umiejętności i decyzyjność	58
6. Perspektywy	67
7. Zarobki.	73
V. Segmentacja pracowników województwa łódzkiego ze względu na charakter i warunki pracy.	79
VI. Jakość pracy mieszkańców województwa łódzkiego.	85
Segmentacja czynników o największej pozytywnej i negatywnej dynamice oddziaływania na warunki pracy mieszkańców województwa łódzkiego	85
Identyfikacja potrzeb i priorytetów pracujących mieszkańców województwa łódzkiego w odniesieniu do warunków pracy.	90
VII. Wnioski i rekomendacje z badania.	95
Spis rysunków i tabel	97
Bibliografia	100

Streszczenie wyników

Nota metodologiczna

Niniejszy projekt został przeprowadzony w okresie: maj - sierpień 2019 roku.

Na projekt składały się następujące techniki:

- **ANALIZA DESK RESEARCH** sporządzona dla obszaru woj. łódzkiego z użyciem ogólnie dostępnych danych statystycznych (ilościowych i/lub jakościowych) tworzących kontekst (tło badawcze) dla opisu badanych zjawisk.
- **BADANIE KWESTIONARIUSZOWE PAPI** na próbie 1000 losowo wybranych osób pracujących i zamieszkałych na terenie województwa łódzkiego.

Celem głównym badania było określenie związku pomiędzy warunkami pracy doświadczanymi przez pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach działających w województwie łódzkim a jakością miejsc pracy występujących w tych przedsiębiorstwach.

Punktem odniesienia dla uzyskanych w badaniu wyników jest Europejskie Badanie Warunków Pracy¹ zrealizowane przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy oraz reprezentatywne badanie ilościowe nt. warunków pracy zrealizowane w województwie mazowieckim².

Kontekst badania

Pracodawcy w województwie łódzkim

Pod koniec pierwszego półrocza 2018 r. w województwie łódzkim zarejestrowanych w rejestrze REGON było blisko 248 tys. podmiotów gospodarczych – w większości przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników oraz należące do sektora prywatnego. Między 2010 r. a 2018 r. Liczba zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w województwie łódzkim zwiększyła się o 10%, głównie za sprawą wzrostu liczby najmniejszych przedsiębiorstw, zatrudniających do 9 pracowników. Zmniejszyła się natomiast liczba największych pracodawców w województwie.

Ponad połowa podmiotów gospodarczych województwa łódzkiego w pierwszym półroczu 2018 r. znajdowała się w Łodzi oraz okalającym miasto podregionie łódzkim (55%).

Trzy kluczowe branże, w jakich działali w 2017 r. pracodawcy na terenie województwa łódzkiego, to: handel i naprawy (26%), przemysł (12%) oraz budownictwo (10%). Na przestrzeni lat 2010-2017 trzy kluczo-

¹ Eurofound. Publications Office of the European Union (2016). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*. Luxembourg.

² Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie (2017). *Warunki pracy osób w wieku 18-29 lat na Mazowszu*. Warszawa.

we branży działalności łódzkich pracodawców nie zmieniły swoich pozycji, jednak ich udział sukcesywnie się zmniejszał. Zmniejszyła się liczba podmiotów zajmujących się handlem i naprawami. Na znaczeniu zyskała natomiast działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.

Zatrudnienie i bezrobocie w województwie łódzkim

Analiza współczynnika aktywności zawodowej i wskaźnika zatrudnienia wskazuje na polepszenie się sytuacji na łódzkim rynku pracy. Wskaźnik zatrudnienia między 2004 r. a 2017 r. wzrósł aż o 10 p. proc. Potwierdza to również stopa bezrobocia, która od 2013 roku systematycznie spada, osiągając na koniec I kwartału 2018 r. w województwie łódzkim 6,8% (6,6% w skali kraju).

Przeciętne zatrudnienie w województwie łódzkim w 2016 r. kształtowało się na poziomie 593,4 tys. osób. Około połowa zatrudnionych przypadała na trzy kluczowe branże województwa łódzkiego (handel i naprawa, przemysł oraz budownictwo) – 52% (w 2010 r. 53%). Relatywnie wysoki poziom zatrudnienia odnotowano również w branżach z mniejszą liczbą podmiotów gospodarczych – edukacji (11% przeciętnego zatrudnienia) czy opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (7%).

Biorąc pod uwagę grupy wiekowe, to pod koniec 2016 r. największą część osób pracujących stanowiły osoby w wieku 25-34 lata (25%) oraz 35-44 lata (27%). W porównaniu z 2010 r. zmniejszyły się jednak udziały grupy wiekowej 25-34 lata w strukturze osób pracujących (o 5 p. proc.). Zwiększyło się natomiast zatrudnienie w grupie wiekowej 55 lat i więcej. Mimo to najstarsza grupa wiekowa nadal jest w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Pomimo zmniejszającego się bezrobocia, liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w wieku 55 lat i więcej utrzymała się między 2010 r. a 2018 r. na zbliżonym poziomie. Co w efekcie zmniejszającego się bezrobocia w innych grupach wiekowych spowodowało, że osoby w wieku 55 lat i więcej zwiększyły swój udział w strukturze osób bezrobotnych według wieku z 11% do 21%.

Problemy rynku pracy województwa łódzkiego

Pracodawcy w województwie łódzkim mają duże trudności ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. W regionie rejestrowane jest też ujemne saldo migracji, którego źródłem są w dużej mierze migracje pracowników do innych województw lub za granicę województwa łódzkiego. W ocenie pracodawców potencjalni pracownicy nie mają motywacji do pracy lub też mają zbyt wygórowane oczekiwania w stosunku do warunków pracy oraz wynagrodzenia. Z uwagi na trudności w wypełnieniu wakatów pracodawcy coraz częściej sięgają także po pracowników zza wschodniej granicy. Pracownicy wskazują, iż praktyka ta przyczynia się do utrzymywania niższych stawek za pracę – wynagrodzenia zbyt niskiego dla zaspokojenia potrzeb życiowych osób, które na stałe mieszkają w regionie. Choć poziom wynagrodzeń w regionie wzrasta, to nadal utrzymuje się poniżej przeciętnego wynagrodzenia krajowego oraz poniżej przeciętnego wynagrodzenia w sąsiednim województwie mazowieckim, które często jest kierunkiem migracji.

Rozpowszechniona wśród pracowników województwa łódzkiego jest także opinia, iż pracodawcy nie szanują swoich pracowników, nie dbają o nich i nie inwestują w ich kwalifikacje, nawet pomimo realnych trudności ze znalezieniem kandydatów do pracy. Eksperti zwracają uwagę, iż pracodawcy przystosowują się do dużej rotacji, czyniąc z niej niekiedy wręcz strategię biznesową i opierając swoją działalność o pracowników młodych, z minimalnym doświadczeniem.

Choć dzięki korzystnej koniunkturze w województwie łódzkim pojawiają się nowe miejsca pracy, wyniki badań każą podejrzewać, iż nie są to miejsca pracy dobrej jakości, iż nie są one atrakcyjne dla pracowników. Świadczą o tym trudności z ich zapewnieniem przez pracodawców.

Warunki pracy w województwie łódzkim

W porównaniu do wyników badania Eurofound oraz badania realizowanego na Mazowszu województwo łódzkie charakteryzują niższe wartości niemal wszystkich wskaźników, co sugeruje, iż miejsca pracy w regionie są gorszej jakości.

Pod względem „Fizycznego środowiska pracy”, „Czasu pracy”, „Środowiska społecznego” oraz „Perspektyw” w województwie łódzkim mamy do czynienia ze znacząco niższą średnią wartością wskaźnika niż w badaniach Eurofound dla Europy oraz dla Polski, a także niż w badaniach mazowieckich dla pracowników do 29 roku życia.

Wskaźnik „Intensywność pracy” przyjmuje wartość wyższą, ale to jedyny indeks, który ma interpretację odwrotną – im wyższa jego wartość, tym niższa jakość. Oznacza to, że pracownicy w województwie łódzkim pracują bardziej intensywnie i z większą presją czasową.

Tym samym jedynym wskaźnikiem, który przyjmuje wyższą wartość, niż w badaniach Eurofound i mazowieckich jest wskaźnik „Umiejętności i decyzyjność”, co świadczy o tym, iż miejsca pracy w województwie łódzkim charakteryzuje relatywnie większa odpowiedzialność i wysiłek poznawczy, przy jednocześnie przeciętnie gorszych warunkach pracy w innych aspektach.

Fizyczne środowisko pracy

Fizyczne warunki pracy w województwie łódzkim należy uznać za gorsze w porównaniu z warunkami w skali Unii Europejskiej i Polski, a także w stosunku do warunków pracy młodych pracowników na Mazowszu.

Dla województwa łódzkiego wskaźnik przyjmuje wartość zaledwie 64 punktów na 100 możliwych (w porównaniu do 83 dla UE w badaniu Eurofound i 76 dla pracowników w wieku 18-29 lat na Mazowszu).

Im wyższy poziom wykształcenia, tym korzystniejsze fizyczne środowisko pracy.

Najpowszechniejsze ryzyka, dotyczące ponad 60% badanych związane są z ergonomią (pozycje siedzące, powtarzalność ruchów). Na hałas, wysokie i niskie temperatury, czy kontakt z substancjami narażonych jest mniej, niż 40% badanych, choć jednocześnie więcej, niż co dziesiąty pracownik ma w pracy kontakt z dymem, oparami lub substancjami chemicznymi.

Mężczyźni częściej niż kobiety mają w pracy kontakt z czynnikami ryzyka, przede wszystkim z ryzykiem związanym z niebezpiecznymi warunkami lub substancjami, a także ze względu na fizyczne obciążenie. W dużej mierze jest to związane ze specyfiką wykonywanych zawodów – najgorzej pod tym względem przedstawia się sytuacja w branży budownictwa i rolnictwa, a także w zawodach grup robotników przemysłowych i rzemieślników.

Intensywność pracy

Tempo i intensywność pracy w województwie łódzkim są wyższe w porównaniu z warunkami w skali Unii Europejskiej i Polski, a także w stosunku do warunków pracy młodych pracowników na Mazowszu, i to pomimo faktu, że zazwyczaj to osoby młode wykonują bardziej intensywne zadania.

Dla województwa łódzkiego wskaźnik przyjmuje wartość 34 punktów (w porównaniu do 27 dla Polski w badaniu Eurofound i 31 dla pracowników w wieku 18-29 lat na Mazowszu).

Oznacza to, że pod względem intensywności pracy miejsca pracy w województwie łódzkim mają niższą jakość w odniesieniu do Unii Europejskiej, Polski i Mazowsza.

Bardziej intensywna jest praca osób z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym.

Na relatywnie wyższą wartość wskaźnika jakości pracy wpływ ma przede wszystkim zwiększone tempo pracy, uzależnione od bezpośrednich wymagań osób innych, niż pracownicy (60%), ilościowych planów produkcyjnych (54%), kontroli przełożonego (51%). Co więcej, około połowa badanych przyznaje, że przez większość czasu ich praca stawia ich w sytuacjach powodujących niepokój emocjonalny.

Praca kobiet jest bardziej intensywna pod względem emocji (niepokój emocjonalny, konieczność ukrywania uczuć, kontakt ze zdenerwowanymi klientami, pacjentami, uczniami), podczas gdy o intensywności pracy mężczyzn częściej decydują takie czynniki jak automatyczna prędkość maszyny, plany produkcji, tempo pracy współpracowników.

Czas pracy

Pod względem czasu pracy miejsca pracy w regionie łódzkim charakteryzuje niższa jakość. Wartość wskaźnika Czas pracy dla pracowników w województwie łódzkim jest o 8 punktów niższa, niż dla ogółu pracowników w Unii Europejskiej.

Przeciętny pracownik w województwie łódzkim przepracowuje w ciągu tygodnia niemal 2 godziny więcej niż wynosi standardowy 40-godzinny tydzień pracy. Najczęściej jest to około 40 godzin (niemal 60% badanych). Tylko 10% badanych pracowało więcej, niż 47 godzin. Dominują tutaj osoby prowadzące własną działalność gospodarczą, dla których średnia liczba godzin pracy w ciągu tygodnia to 53.

Dłuższe godziny pracy charakteryzują także miejsca pracy w branży budownictwa (średnio 44 godziny tygodniowo), branży hotelarsko-gastronomicznej (średnio 43 godziny) oraz rolnictwie (53 godziny).

Miejsca pracy kobiet wiążą się z nieco mniejszą uciążliwością pod względem czasu pracy, niż miejsca pracy mężczyzn. Prawidłowość ta powiązana jest z większym zaangażowaniem mężczyzn w pracę zawodową w sytuacji, gdy mają już oni własną rodzinę, a także z niego inną strukturą branż zatrudnienia i zawodów.

W przypadku większości badanych godziny pracy są ustalone sztywno, nie ma możliwości ich zmiany (66%), choć jednocześnie są to godziny regularne. Po 71% pracowników deklaruje, iż pracują każdego dnia taką samą liczbę godzin oraz taką samą liczbę godzin w ciągu tygodnia. 74% pracuje zawsze taką samą liczbę dni w tygodniu. 72% pracuje wedle ustalonych godzin rozpoczęcia oraz zakończenia pracy.

Najbardziej regularne i sztywne godziny cechują miejsca pracy w branżach przemysłu, handlu, działalności usługowej i edukacji.

Zdecydowana większość pracowników w województwie łódzkim jest zdania, że godziny ich pracy są dobrze dopasowane do życia osobistego (niemal 80%).

Środowisko społeczne

Pod względem środowiska społecznego miejsca pracy w województwie łódzkim charakteryzuje niższa jakość. Wskaźnik środowiska społecznego dla województwa łódzkiego jest o 10 punktów niższy, niż dla ogółu pracowników Unii Europejskiej w badaniu Eurofound, oraz o 15 punktów niższy, niż dla młodych pracowników z Mazowsza. Wynik ten wiąże się przede wszystkim z dość wysokim odsetkiem osób deklarujących, iż w miejscu pracy są narażone na zniewagi słowne (14% w porównaniu do 10% w badaniu mazowieckim), a także z relatywnie mniejszą skalą wsparcia uzyskiwaną od bezpośrednich przełożonych.

Co dwudziesty badany doświadczył upokarzających zachowań w ostatnim miesiącu (5%), 2% było obiektem niepożądanego zachowania seksualnego lub adresatem gróźb (3%). Przemocy fizycznej, molestowania, napastowania czy dyskryminacji w ostatnim roku doświadczyły pojedyncze osoby.

Około połowa badanych czuje się wspierana przez swoich współpracowników, zaś 41% przez swoich przełożonych. 77% badanych uważa, że ich szef szanuje ich jako osobę, ale już tylko 59% wskazuje, że otrzymują pochwały w sytuacji, gdy dobrze wywiązują się ze swoich zadań. Tylko nieco ponad 60% bada-

nych jest zdania, iż ich przełożeni potrafią zachęcać zespół do współpracy, pomagają w doprowadzeniu zadań do końca, czy też dostarczają użytecznej informacji zwrotnej.

Umiejętności i decyzyjność

Pracownicy w województwie łódzkim mają więcej okazji do wykorzystania swoich umiejętności, dysponują większą decyzyjnością i sprawczością. Pod tym względem miejsca pracy w województwie łódzkim cechuje wyższa jakość. Wskaźnik umiejętności i decyzyjności to jedyny indeks, którego wartość dla województwa łódzkiego jest wyraźnie wyższa, niż wyniki uzyskane dla Unii Europejskiej i Polski w badaniu Eurofound, a także niż rezultat dla młodych pracowników w województwie mazowieckim.

Jednak rozpatrywanie łącznie wszystkich wskaźników sugeruje, że nie jest to wynik korzystny – w pozostałych aspektach miejsca pracy w regionie wypadają jakościowo gorzej, co oznacza, że de facto przy innych warunkach mniej dogodnych pracownicy w województwie łódzkim muszą w pracy w większym stopniu wykorzystywać swoje umiejętności, sprostać większym wyzwaniom i ponosić większą odpowiedzialność.

Wartość wskaźnika umiejętności i decyzyjności wzrasta wraz ze wzrostem wieku i wykształcenia. Szczególnie wysoką wartość wskaźnik przyjmuje dla wykształcenia wyższego.

W przypadku wykorzystania umiejętności oraz zakresu decyzyjności bardzo wiele zależy od samego charakteru danego zajęcia – a więc od wykonywanego zawodu. Im wyższych kwalifikacji wymaga dany zawód, tym częściej od wykonującego go pracownika oczekuje się wykorzystania umiejętności kognitywnych, a także tym większa autonomia w pracy. W przypadku zawodów z grup kierowników, specjalistów, a w drugiej kolejności techników i średniego personelu charakter ich pracy wymaga dużej samodzielności i kreatywności.

Mniej niż połowa pracowników z województwa łódzkiego partycypuje w decyzjach mających wpływ na decyzje dotyczące ich pracy – dobór współpracowników, wybór celów czy poprawę organizacji pracy. Obok kadry kierowniczej i specjalistów partycypacja w tego typu decyzjach jest raczej niewielka.

Około połowa pracowników w województwie łódzkim brała udział w szkoleniu zapewnionym lub opłaconym przez pracodawcę (53%). Szkolenia w miejscu pracy, prowadzone przez współpracowników lub przełożonych odbyło 39% badanych. Skala podejmowania szkoleń na własną rękę jest niewielka i dotyczy zaledwie 11% badanych.

Wśród objętych badaniem pracowników województwa łódzkiego cztery najczęściej występujące grupy zawodów to specjaliści (17%), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (17%), a także pracownicy usług i sprzedawcy (16%) oraz pracownicy przy pracach prostych (15%). Specjaliści oraz robotnicy to również grupy najczęściej wskazywane przy zawodzie wyuczonym (odpowiednio 24% - specjaliści, 22% - robotnicy i rzemieślnicy).

16% badanych nie posiadało wyuczonego zawodu. Osoby te najczęściej podejmują zatrudnienie w zawodach pracowników przy pracach prostych (26%) lub pracowników usług i sprzedawców (24%).

Jedynie 43% badanych jest zatrudnionych w wyuczonym zawodzie. Odsetek ten jest wyższy w przypadku osób z wykształceniem wyższym (63%), specjalistów (74%) i techników (57%).

Znamienne jest, iż wykształcenie zawodowe – zasadnicze czy średnie również nie zapewnia pracy w zawodzie, co świadczy o nieprzystawaniu wyuczonych kwalifikacji pracowników do potrzeb rynku pracy.

Jedynie 38% najmłodszych pracowników znalazło zatrudnienie w zawodzie wyuczonym. Może to wskazywać na niedostosowanie oferty szkolnictwa średniego i zawodowego do potrzeb pracodawców.

Perspektywy

Wartość wskaźnika perspektyw dla pracowników w województwie łódzkim jest wyraźnie niższa (o 15 punktów) w stosunku do wartości wskaźnika dla Unii Europejskiej w badaniu Eurofound, a także w stosun-

ku do wartości uzyskanej w tym badaniu dla Polski. Sygnalizuje to, iż pod względem perspektyw – statusu i pewności zatrudnienia – miejsca pracy w regionie łódzkim cechuje niższa jakość, a pracownicy mają większe poczucie zagrożenia utratą pracy.

Relatywnie najlepsze perspektywy mają osoby w wieku 25-29 lat oraz 30-39 lat – te grupy są też przez pracodawców najchętniej zatrudniane. Wartość wskaźnika perspektyw jest najwyższa w przypadku osób z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym.

O poczuciu niepewności zatrudnienia świadczyć może fakt, że tylko jedna trzecia badanych uważa, iż po utracie obecnej pracy łatwo byłoby im znaleźć pracę z podobną pensją. Niewiele mniej, bo 29% jest przeciwnego zdania, zaś 30% ma problem z oceną. To przede wszystkim ten aspekt obniża wartość wskaźnika perspektyw w przypadku województwa łódzkiego.

Około 14% objętych badaniem pracowników z województwa łódzkiego to osoby prowadzące własną działalność gospodarczą, co jest wartością zbliżoną do uzyskanej w badaniach Eurofound. Nieco ponad połowa respondentów jest zatrudniona w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony – odsetek ten jest wyraźnie niższy, niż wynosi średnia dla Unii Europejskiej. 23% badanych pracuje w oparciu o umowę na czas określony, podczas gdy w UE to jedynie 10% - wynik ten sugeruje, iż polscy pracodawcy nadużywają tej formy zatrudnienia.

Zarobki

Zarobki powyżej progu wynagrodzenia minimalnego (1633zł netto) deklaruje ponad 85% badanych, w tym ponad 90% osób zatrudnionych na umowę o pracę.

Wynagrodzenie powyżej kwoty przeciętnego wynagrodzenia netto w I kwartale 2019 r. (3515 zł) otrzymuje 32% badanych, w tym 39% samozatrudnionych, 40% pracujących na umowach o pracę na czas nieokreślony, 22% zatrudnionych na umowie na czas określony i jedynie 5% pracujących w oparciu o inne umowy.

Nieco ponad połowa pracujących w województwie łódzkim uzyskuje dochody w wysokości wyższej, niż płaca minimalna, ale niższej, niż przeciętne wynagrodzenie. 11% badanych przekroczyło próg 4,2 tys. zł netto. Mediana zarobków znajduje się w przedziale 2,3-2,7 tys. zł netto, zaś średnia to około 2692 zł na rękę.

Wysokość zarobków zmienia się w zależności od typu umowy. Najwięcej zarabiają osoby samozatrudnione oraz pracujące na umowach o pracę na czas nieokreślony.

Najlepiej zarabiające grupy zawodowe to kierownicy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – średnie zarobki tych grup przekraczają 3,3 tys. zł na rękę. Do lepiej zarabiających grup należą także specjaliści (63% zarabia powyżej 2,7 tys. zł netto), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (59% zarabia powyżej 2,7 tys. zł na rękę) oraz technicy (58% ma zarobki powyżej 2,7 tys. zł). Z najniższym poziomem zarobków mamy do czynienia w przypadku grup pracowników usług i sprzedawców (średnio 2,3 tys. zł netto) oraz pracowników przy pracach prostych (przeciętnie około 2 tys. zł netto).

Nieco ponad połowa pracowników w województwie łódzkim ma poczucie, iż są wynagradzani adekwatnie do wysiłku wkładanego w pracę i do ich osiągnięć. Największe niedopasowanie wynagrodzenia do wysiłku deklarują pracujący w sektorze rolnictwa – ponad połowa z nich nie uważa, iż są adekwatnie wynagradzani. Drugą z branż z najwyższym odsetkiem niezadowolonych jest edukacja (30% uważa, że nie są odpowiednio wynagradzani). Z poziomu swoich zarobków w odniesieniu do wkładanego w pracę wysiłku najmniej zadowolone są osoby pracujące w zawodach pracowników przy pracach prostych – 37% uważa, że są odpowiednio wynagradzani.

Mimo niższego, niż w kraju poziomu zarobków większość badanych deklaruje, iż ich gospodarstwa są w stanie utrzymać się finansowo. Nieco ponad 40% uważa, że mogą utrzymać się łatwo lub bardzo łatwo. Problemy finansowe ma natomiast jedna czwarta gospodarstw, w tym 41% wśród osób zatrudnionych w oparciu o umowy inne, niż umowa o pracę.

Segmentacja pracowników województwa łódzkiego ze względu na charakter i warunki pracy

Dla uzyskania punktu odniesienia i możliwości porównań odtworzono segmentację ze względu na warunki pracy zrealizowaną w badaniu pracowników Mazowsza w wieku 18-29 lat. Rozważany model uzyskany w badaniu młodych pracowników Mazowsza zakładał istnienie czterech jakościowo różnych pod względem charakteru i warunków pracy segmentów: „Przepracowani”, „Dobrze wynagradzani”, „Mało obciążeni” oraz „Mający perspektywę”.

Segment „Przepracowani” to osoby pracujące na miejscach pracy najniższej jakości (najniższe wartości indeksów na wszystkich wymiarach) i dodatkowo słabo wynagradzani za pracę. Segment „Mający perspektywę” to z drugiej strony osoby zajmujące miejsca pracy najwyższej jakości (najwyższe wartości indeksów na wszystkich wymiarach).

Porównując rozkład uzyskanych segmentach w obydwu badanych populacjach widać wyraźnie, że w przypadku pracowników województwa łódzkiego mamy znacznie nadreprezentowany w stosunku do młodych pracowników Mazowsza segment „Przepracowanych”, także mniejszy, choć różnica nie jest tak spektakularna jest segment pracowników „Dobrze wynagradzanych” oraz „Mało obciążonych”. Natomiast to co ważne w województwie łódzkim w ogóle nie ma segmentu „Mający perspektywę”.

Widać więc wyraźnie, że tym co charakteryzuje obecnie pracę w województwie łódzkim to przede wszystkim stosunkowo trudne warunki, duża liczba godzin, stosunkowo niska płaca. Miejsca porównywalne do tych najlepszych na Mazowszu (przede wszystkim pod względem perspektyw) są w województwie łódzkim niedostępne.

Wpływ poszczególnych czynników na jakość pracy

Badani dokonując ocen subiektywnych warunków pracy najwyżej ocenili bezpieczeństwo fizyczne pracy, czas pracy, odległość pracy od miejsca zamieszkania, stosunki z szefem, osobą/ nadzorującą pracę oraz wpływ na sposób wykonywania pracy oraz bezpieczeństwo zatrudnienia.

Najniżej oceniono zarobki, możliwość awansu, możliwość rozwoju zawodowego, poziom stresu w pracy, a także możliwość godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym.

Analiza wyników wskazuje, że jedyną grupą która wyraźnie wyżej ocenia warunki pracy są osoby legitymujące się wykształceniem wyższym, a także przedstawiciele władz publicznych oraz dyrektorzy i kierownicy,

Grupy, które są najmniej zadowolone z warunków pracy to pracownicy przemysłu – robotnicy przemysłowi i operatorzy maszyn i urządzeń. Nisko warunki pracy oceniają też pracownicy biurowi oraz pracownicy handlu i usług.

Analiza subiektywnego stosunku do pracy zawodowej wśród pracowników różnych branż wskazuje na stosunkowo wysokie niezadowolenie pracowników przemysłu, działalności związanej z gastronomią i zakwaterowaniem. Najwyżej zaś warunki swojej pracy oceniają pracownicy edukacji oraz pozostałej działalności usługowej.

W przypadku wskaźników obiektywnych (indeksów) spośród wszystkich aspektów największy wpływ na ogólne zadowolenie z pracy ma wskaźnik środowiska społecznego, umiejętności i decyzyjność, czas pracy, wskaźnik perspektywy, a także zarobki powyżej 2700 zł. Fizyczne środowisko pracy nie ma wpływu na zadowolenie z pracy.

Dodatkowo przeprowadzone analizy pokazały na wzajemne powiązanie wskaźników środowiska społecznego oraz perspektywy, a wskaźnikiem umiejętności wykorzystywane w pracy i decyzyjność.

Zaobserwowano także wysoką negatywną zależność pomiędzy intensywnością pracy, a warunkami fizycznymi pracy oraz czasem pracy. Widać więc, że wysoka intensywność pracy wiąże się w województwie łódzkim z gorszymi warunkami pod względem fizycznego środowiska pracy oraz czasu pracy.

Spośród wymiarów subiektywnych, które uwzględniono w drugim równaniu regresji największy wpływ na ogólne zadowolenie z pracy zawodowej ma "Czas pracy / work-life balance", w dalszej kolejności "Realizacja zawodowa" i nieco mniej "Poczucie wpływu / stosunki społeczne". Odległość od miejsca zamieszkania nie ma wpływu na ogólne zadowolenie z pracy.

Widać więc wyraźnie, że wyniki obydwu analiz – zarówno dotyczących obiektywnych warunków pracy jak i ocen subiektywnych są zbieżne.

II

Zarys koncepcyjny badania

Niniejszy projekt został przeprowadzony w okresie: maj - sierpień 2019 roku.

Na projekt składały się następujące techniki:

- **ANALIZA DESK RESEARCH** sporządzona dla obszaru woj. łódzkiego z użyciem ogólnie dostępnych danych statystycznych (ilościowych i/lub jakościowych) tworzących kontekst (tło badawcze) dla opisu badanych zjawisk.
- **BADANIE KWESTIONARIUSZOWE PAPI** na próbie 1000 losowo wybranych osób pracujących i zamieszkałych na terenie województwa łódzkiego.

Badaniem objęta została populacja osób pracujących

Osoby pracujące to, w nawiązaniu do definicji stosowanej przez GUS dla Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), osoby znajdujące się w wieku 15 lat bądź więcej, które:

- wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód tzn. były zatrudnione w charakterze pracownika najemnego, pracowały we własnym (lub dzierżawionym) gospodarstwie rolnym lub prowadziły własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem,
- miały pracę, ale jej nie wykonywały:
 - » z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub wypoczynkowego,
 - » z innych powodów, przy czym długość przerwy w pracy wynosiła:
 - do 3 miesięcy,
 - powyżej 3 miesięcy, ale osoby te były pracownikami najemnymi i w tym czasie otrzymywały co najmniej 50% dotychczasowego wynagrodzenia.

Na mocy tej samej definicji osobami pracującymi są również uczniowie, z którymi zakłady pracy lub osoby fizyczne zawarły umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy, jeżeli otrzymywali wynagrodzenie.

Badaniu nie podlegały jednak:

- Osoby prowadzące własną działalność gospodarczą będące jednocześnie pracodawcami, tzn. zatrudniające co najmniej jednego pracownika najemnego. Przy czym do pracowników najemnych zalicza się także osoby wykonujące pracę nakładczą oraz uczniów, z którymi zakłady pracy lub osoby fizyczne zawarły umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy (jeżeli otrzymują wynagrodzenie);
- Osoby zamieszkałe w województwie łódzkim, ale świadczące pracę poza jego obszarem.

Badanie zostało przeprowadzone na reprezentatywnej próbie gospodarstw domowych. Wykorzystano próbę random-route z punktów startowych. Wylosowano 200 punktów startowych. Zastosowano dobór warstwowy z uwzględnieniem podziału administracyjnego województwa na powiaty, a w ramach powiatu na typy miejscowości (wieś, miasto)³.

Uzyskane w badaniu wyniki zostały poddane procedurze ważenia ze względu na płeć, wiek oraz poziom wykształcenia.

Celem głównym niniejszego badania było określenie związku pomiędzy warunkami pracy doświadczanymi przez pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach działających w województwie łódzkim a jakością miejsc pracy występujących w tych przedsiębiorstwach.

Przed badaniem postawiono następujące cele szczegółowe:

- Wyznaczenie zbioru czynników kształtujących warunki pracy w przedsiębiorstwach funkcjonujących na terenie województwa łódzkiego;
- Dokonanie diagnozy zakresu oraz intensywności występowania czynników kształtujących warunki pracy w przedsiębiorstwach funkcjonujących na terenie województwa łódzkiego;
- Dokonanie wielowymiarowej charakterystyki wzajemnych zależności między czynnikami kształtującymi warunki pracy w przedsiębiorstwach funkcjonujących na terenie województwa łódzkiego;
- Dokonanie oceny wpływu poszczególnych czynników kształtujących warunki pracy na jakość miejsc pracy; w aspekcie pozytywnym (funkcjonalnym) i negatywnym (dysfunkcjonalnym). Wskazanie czynników mających najbardziej skrajny (pozytywny oraz negatywny) wpływ w tym zakresie;
- Odwzorowanie rozkładów cech mierzonych w wyniku zastosowania czynności badawczych określonych w punktach 1-4 w badanej zbiorowości osób pracujących; z uwzględnieniem zróżnicowania terytorialnego (w podziale na podregiony województwa łódzkiego) oraz statusowego (względem takich zmiennych niezależnych jak: wiek; płeć; wykształcenie; miejsce zamieszkania [miasto / wieś]; branża; grupa zawodowa bądź inne; zależnie od ostatecznie przyjętej koncepcji badania).

Punktem odniesienia dla wyników niniejszego badania było Europejskie Badanie Warunków Pracy⁴ zrealizowane przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy oraz reprezentatywne badanie ilościowe nt. warunków pracy zrealizowane w województwie mazowieckim⁵. Dane z wymienionych powyżej badań, choć stanowią punkt odniesienia dla uzyskanych w badaniu wyników nie powinny być jednak porównywane wprost – dotyczą bowiem różnych okresów czasowych (dane do Europejskiego Badania Warunków Pracy były zbierane w roku 2015, dane do badania na Mazowszu w IV kwartale 2017r.). Dodatkowo badanie rynku mazowieckiego obejmowało jedynie osoby młode – do 29 roku życia.

Na potrzeby niniejszego badania przyjęto definicję warunków pracy Eurofound, zgodnie z którą przez warunki pracy należy rozumieć:

- fizyczne i psychospołeczne czynniki ryzyka;
- czas pracy: długość czasu pracy, organizacja, przewidywalność i elastyczność; równowaga między życiem zawodowym a prywatnym;
- miejsce pracy;
- szybkość pracy, czynniki oddziałujące na tempo pracy;
- partycypację pracowników, politykę personalną i organizację pracy (na przykład rotacja zadań); reprezentację pracowników;
- wykorzystanie umiejętności, kognitywne wymiary pracy, uczenie się w miejscu pracy;

³ Warstwowanie w ramach powiatu oraz rodzaju miejsca zamieszkania odbyło się na podstawie statystyk GUS dla województwa łódzkiego

⁴ Eurofound. Publications Office of the European Union (2016). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*. Luxembourg.

⁵ Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie (2017). *Warunki pracy osób w wieku 18-29 lat na Mazowszu*. Warszawa.

- warunki zatrudnienia: bezpieczeństwo zatrudnienia i brak bezpieczeństwa zatrudnienia;
- stosunki społeczne w pracy: wsparcie, zaufanie, współpraca, dyskryminacja, przemoc;
- aspekty płci: segregacja, praca niezarobkowa, stopień angażowania kobiet na stanowiskach nadzorczych;
- dobre samopoczucie i zdrowie;
- zarobki i bezpieczeństwo finansowe.

Zgodnie z metodologią wypracowaną w Europejskim Badaniu Warunków Pracy (*Sixth European Working Conditions Survey*) aby scharakteryzować warunki pracy mieszkańców województwa łódzkiego posłużono się wskaźnikami odzwierciedlającymi wielowymiarową naturę koncepcji jakości miejsca pracy. Każdy wymiar oddany przez konkretny wskaźnik posiada swój własny, pozytywny lub negatywny wpływ na zdrowie i dobrostan pracowników.

Tabela 1. Przegląd wskaźników jakości pracy

Wskaźnik	Składowe wskaźnika	
Fizyczne środowisko pracy	Ergonomia, wady postawy Zagrożenia biologiczne i chemiczne	Otoczenie (hałas, wibracje, temperatura)
Intensywność pracy	Wymagania ilościowe Wymagania emocjonalne	Tempo pracy i współzależność
Czas pracy	Godziny pracy Organizacja czasu pracy	Nietypowy czas pracy Elastyczność
Środowisko społeczne	Wrogie zachowania Jakość zarządzania	Wsparcie społeczne
Umiejętności i decyzyjność	Wymiar poznawczy Partycypacja	Decyzyjność Szkolenia
Perspektywy	Rozwój kariery	Bezpieczeństwo zatrudnienia
Zarobki		

Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016

Wskaźniki zostały skonstruowane w taki sposób, aby przyjmowały wartości od 0 do 100, za wyjątkiem wskaźnika Zarobki, który przyjmuje wartość realną w złotych polskich. Im wyższa jest wartość przyjmowana przez wskaźnik, tym wyższa jakość miejsca pracy. Jedyne wyjątek stanowi tu wskaźnik Intensywności pracy – im wyższa wartość tego wskaźnika, tym gorsza jakość miejsca pracy⁶.

⁶ Precyzyjna definicja każdego ze wskaźników znajduje się w odpowiednich rozdziałach raportu poświęconych omówieniu poszczególnych wymiarów jakości pracy.

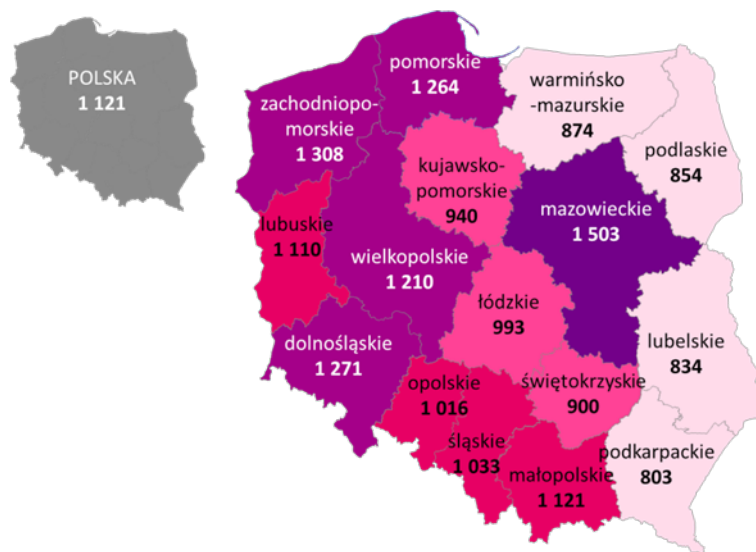
III

Kontekst badania⁷

Podmioty gospodarcze w województwie łódzkim

Pod koniec pierwszego półrocza 2018 r. w województwie łódzkim zarejestrowanych w rejestrze REGON było blisko 248 tys. podmiotów gospodarczych. Zdecydowana większość z nich, podobnie jak w skali całego kraju, to przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników (95%) oraz należące do sektora prywatnego (97%).

Rysunek 1. Podmioty gospodarcze wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności w 2017 r.



Źródło: Podmioty gospodarki narodowej - wskaźniki, Bank Danych Lokalnych, GUS, opracowanie własne

Według GUS w 2017 r. w województwie łódzkim na 10 tys. ludności przypadało 993 podmiotów gospodarczych wpisanych do rejestru REGON. Wartość tego wskaźnika plasowała województwo na 10 pozycji w kraju. Najwięcej podmiotów gospodarczych w stosunku do liczby mieszkańców odnotowano w województwie mazowieckim – 1503 podmioty.

Na przestrzeni ostatnich 9 lat **liczba zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w województwie łódzkim zwiększyła się o 10%**. W rejestrze REGON w porównaniu do pierwszego półrocza 2010 r.

⁷ Przygotowując ten rozdział raportu Autorzy przyjęli zasadę opierania się na najnowszych dostępnych danych statystycznych. Dane te, w różnych obszarach mogą jednak dotyczyć różnych okresów czasowych.

przybyło około 22,4 tys. podmiotów gospodarczych. Odbyło się to głównie za sprawą **wzrostu liczby najmniejszych przedsiębiorstw, zatrudniających do 9 pracowników**. Ogółem przybyło ich o 24,1 tys. (tj. 11%), z czego większość powstała w sektorze prywatnym (ok. 23,2 tys. nowych podmiotów).

Należy zwrócić uwagę na **zmniejszenie się liczby największych pracodawców w województwie**. W analizowanym okresie ogółem ubyło z rynku 31 pracodawców zatrudniających 250 i więcej pracowników, głównie w sektorze publicznym.

Tabela 2. Podmioty gospodarcze w województwie łódzkim ze względu na sektor i wielkość zatrudnienia – pierwsze półrocze 2010 r. oraz 2018 r.

	Liczba pracujących	30.06.2010	30.06.2018	Zmiana
OGÓŁEM	razem	225 439	247 840	22 401
	0-9	212 168	236 298	24 130
	10-49	11 044	9 533	-1 511
	50-249	1 952	1 765	-187
	250-999	236	207	-29
	1000 i więcej	39	37	-2
Sektor publiczny	razem	6 592	6 229	-363
	0-9	3 319	3 506	187
	10-49	2 469	1 921	-548
	50-249	709	724	15
	250-999	78	58	-20
	1000 i więcej	17	20	3
Sektor prywatny	razem	175 846	240 873	65 027
	0-9	208 849	232 056	23 207
	10-49	8 575	7 611	-964
	50-249	1 243	1 040	-203
	250-999	158	149	-9
	1000 i więcej	22	17	-5

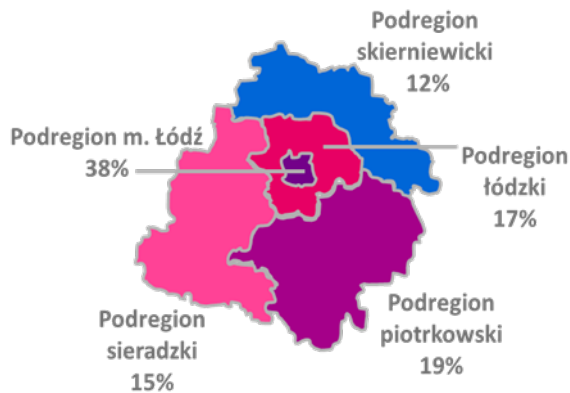
Źródło: Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w I półroczu 2010 r. oraz w I półroczu 2018 r., GUS, zestawienie własne. UWAGA: W podziale według sektorów własności oraz liczby pracujących – bez podmiotów, dla których informacja o liczbie pracujących lub formie własności nie występuje w rejestrze REGON.

Szczególną pozycję pod względem liczby przedsiębiorstw zajmuje centralna część województwa – Łódź i podregion łódzki, gdzie zarejestrowana jest ponad połowa podmiotów gospodarczych (55%, w tym 38% w Łodzi, według danych za I półrocze 2018 r.)

Około co piąty pracodawca jest zarejestrowany w podregionie piotrkowskim (19%). Najmniej podmiotów gospodarczych przypada na podregion skierniewicki (12%). Zróżnicowanie podmiotów gospodarczych ze względu na podregion nie zmieniło się w odniesieniu do 2010 r.

Trzy kluczowe branże, w jakich działały w 2017 r. firmy na terenie województwa łódzkiego, to: handel i naprawy (26%), przemysł (12%) oraz budownictwo (10%). Struktura ta nieco różni się od sytuacji w całym kraju. Co prawda polskie firmy najczęściej zajmują się handlem i naprawami (24%), jednak w drugiej kolejności najwięcej pracodawców przypada na budownictwo (12%), a następnie działalność profesjonalną, naukową i techniczną (10%), którą w województwie łódzkim świadczyło 9% przedsiębiorców.

Rysunek 2. Struktura podmiotów gospodarczych w województwie łódzkim według podregionów w I półroczu 2018 r.



Źródło: Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w I półroczu 2018 r., GUS, opracowanie własne

gionach tych jest większa dywersyfikacja działalności branżowej podmiotów gospodarczych.

Struktura branżowa pracodawców nieco różni się w poszczególnych podregionach województwa łódzkiego. Chociaż we wszystkich podregionach dominującą pozycję mają firmy zajmujące się handlem i naprawą, to w Łodzi udział tej branży jest najniższy ze wszystkich podregionów (24%). W to miejsce ponadprzeciętnie często występują firmy zajmujące się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną (12%), obsługą rynku nieruchomości (6%) czy też informacją i komunikacją (4%). Relatywnie niski jest natomiast udział firm działających w branży budowlanej (8%). Ze względów oczywistych, rzadko też na terenie Łodzi występują podmioty działające w branży rolniczej. Ponadto Łódź oraz podregion skierniewicki charakteryzują się najniższymi udziałami trzech kluczowych branż (odpowiednio 47% i 48%), co oznacza, że w podre-

Tabela 3. Struktura podmiotów gospodarczych według sekcji PKD w podregionach województwa łódzkiego w 2017 r.

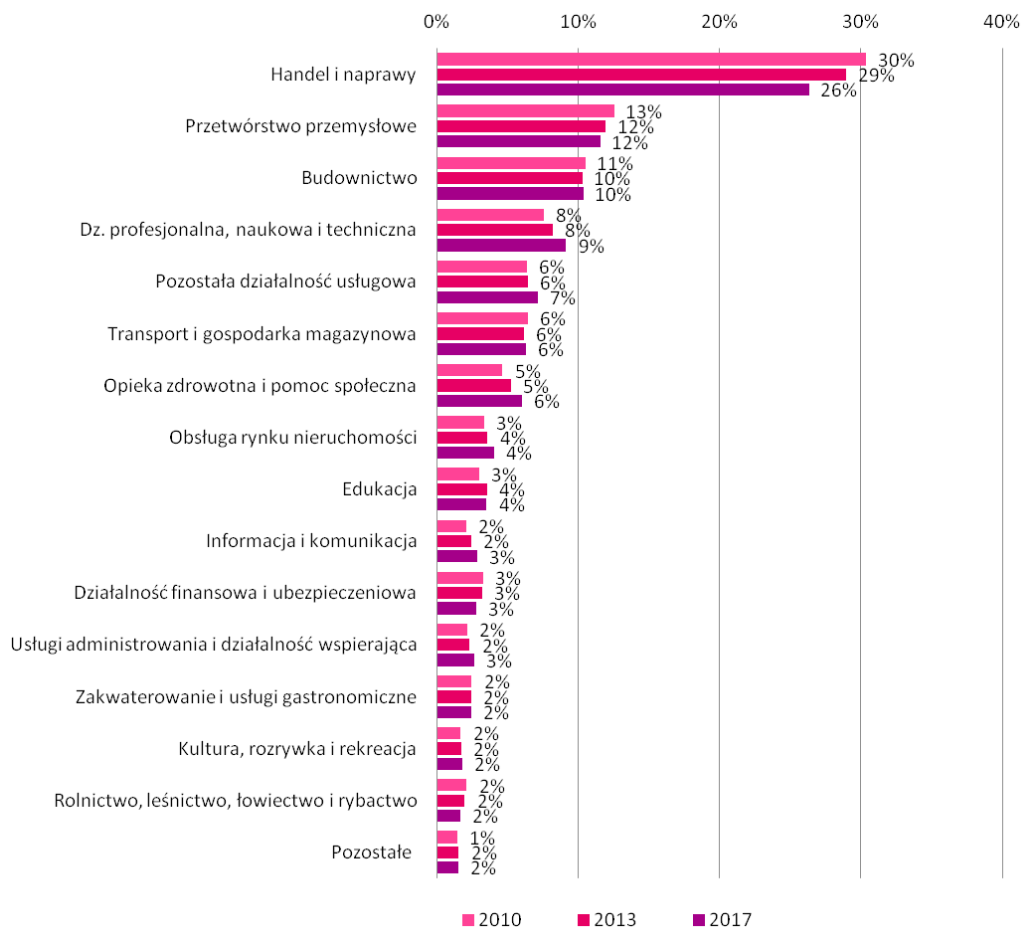
	Polska	woj. łódzkie	podregion				
			łódzki	m. Łódź	piotrkowski	sieradzki	skierniewicki
Handel i naprawy	24%	26%	28%	24%	27%	28%	28%
Budownictwo	12%	10%	10%	8%	12%	14%	11%
Dz. profesjonalna, naukowa i techniczna	10%	9%	8%	12%	7%	7%	8%
Przetwórstwo przemysłowe	9%	12%	15%	11%	12%	12%	8%
Pozostała działalność usługowa	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%
Transport i gospodarka magazynowa	6%	6%	6%	6%	6%	6%	7%
Obsługa rynku nieruchomości	6%	4%	3%	6%	3%	2%	3%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	6%	6%	6%	7%	5%	5%	5%
Informacja i komunikacja	4%	3%	2%	4%	2%	2%	2%
Edukacja	3%	4%	3%	3%	4%	3%	4%
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	3%	2%	2%	3%	2%	2%	2%
Usługi administrowania i działalność wspierająca	3%	3%	3%	3%	2%	2%	2%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3%	3%	2%	3%	2%	2%	3%
Kultura, rozrywka i rekreacja	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2%	2%	2%	0%	2%	2%	3%
Pozostałe	1%	2%	1%	1%	2%	3%	2%

Źródło: Podmioty gospodarcze według rejestru REGON, Bank Danych Lokalnych, GUS, opracowanie własne

Firmy zajmujące się budownictwem największe udziały miały w podregionie sieradzkim (14%) oraz piotrkowskim (12%). Przetwórstwo przemysłowe z kolei ponadprzeciętnie często reprezentowane jest w podregionie łódzkim (15%).

Na przestrzeni lat 2010-2017 trzy kluczowe branże działalności łódzkich pracodawców nie zmieniły swoich pozycji, jednak ich łączny udział wśród wszystkich pracodawców sukcesywnie się zmniejszał (z 53% w 2010 r. do 48% w 2017 r.). Działo się to za sprawą zmniejszania się liczby podmiotów zajmujących się handlem i naprawami. Na znaczeniu w analizowanym okresie zyskała natomiast działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. W 2017 r. w branży tej działało 9% firm (o 1 p. proc. więcej niż w 2010 r.), zbliżając się tym samym do trzeciej najliczniejszej branży regionu tj. budownictwa.

Rysunek 3. Struktura podmiotów gospodarczych w województwie łódzkim według sekcji PKD w 2010 r., 2013 r. i 2017 r.



Źródło: Podmioty gospodarcze według rejestru REGON, Bank Danych Lokalnych, GUS, opracowanie własne

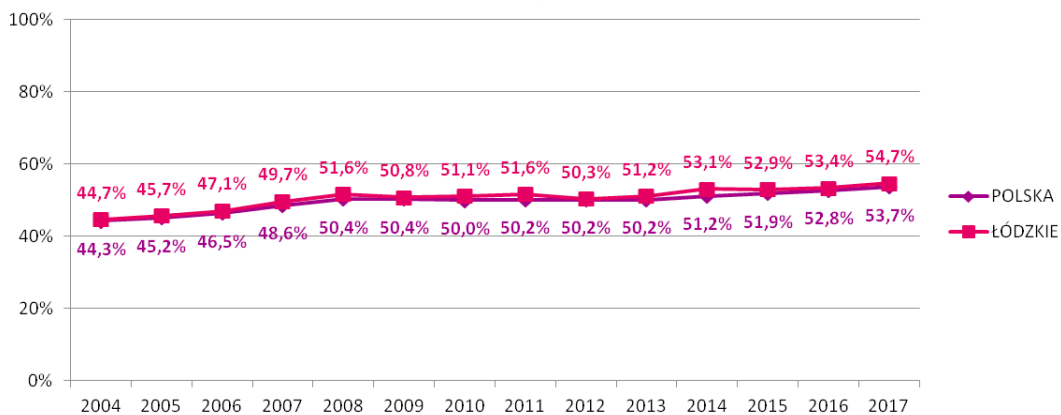
Zatrudnienie i bezrobocie w województwie łódzkim

Według danych GUS pochodzących z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) w 2017 r. **ponad połowa mieszkańców województwa łódzkiego w wieku 15 lat i więcej pozostawała aktywna zawodowo (57,3%),** co oznacza, że były to osoby pracujące bądź poszukujące zatrudnienia. W latach 2005-2017 wartość współczynnika aktywności zawodowej w województwie łódzkim nie spadła poniżej pozio-

mu ogólnopolskiego, a zwykle utrzymywała się nieznacznie powyżej średniej wartości dla kraju. W skali kraju, w latach 2005-2017, wartość wskaźnika była dość stabilna, oscylując wokół poziomu 54%-56%. W województwie łódzkim najwyższy poziom współczynnika aktywności zawodowej odnotowano w 2014 r. – 58,3%. W latach 2014-2016 współczynnik aktywności zawodowej nieznacznie spadał, by w roku 2017 znowu wzrosnąć.

Wskaźnik zatrudnienia, bazujący również na danych z badania BAEL GUS, wyniósł w 2017 r. 54,7%, co oznacza, że ponad połowa mieszkańców województwa łódzkiego w wieku 15 lat i więcej była w tym roku zatrudniona. **Wartość tego wskaźnika między 2004 r. a 2017 r. wzrosła o 9 p. proc.** Oznacza to, że na przestrzeni tego okresu istotnie poprawiła się sytuacja na rynku pracy w województwie w obszarze zatrudnienia. Ponadto w latach 2004-2017 wartość wskaźnika zatrudnienia utrzymywała się na poziomie średniej krajowej lub nieznacznie powyżej.

Rysunek 4. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15 lat i więcej w Polsce i województwie łódzkim w latach 2004-2017



Źródło: Wskaźnik zatrudnienia, Bank Danych Lokalnych, GUS, zestawienie własne

Przeciętne zatrudnienie w województwie łódzkim w 2016 r. kształtowało się na poziomie 593,4 tys. osób, w tym 84% było zatrudnionych w podmiotach o liczbie pracujących powyżej 9 osób. Poziom przeciętnego zatrudnienia w 2016 r. jest zbliżony do 2010 r. – 596,1 tys. W latach 2011-2015 przeciętne zatrudnienie kształtowało się na niższym poziomie niż w 2010 r. czy 2016 r.

Okolo połowa zatrudnionych przypadała na trzy kluczowe branże województwa łódzkiego (handel i naprawy, przemysł oraz budownictwo) – 52% (w 2010 r. 53%). Relatywnie wysoki poziom zatrudnienia odnotowano również w branżach z mniejszą liczbą podmiotów gospodarczych – edukacji (11% przeciętnego zatrudnienia) czy opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (7%).

Mimo iż w porównaniu do 2010 r. struktura branżowa przeciętnego zatrudnienia nie zmieniła się w sposób istotny, to warto zwrócić uwagę na utrzymujący się spadek zatrudnienia w przemyśle (o 5%), edukacji (o 2%) czy opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (o 7%). Spośród kluczowych branż nieznacznie wzrosło zatrudnienie w handlu i naprawach (o 1 %) oraz budownictwie (o 2%).

Tabela 4. Przeciętne zatrudnienie w województwie łódzkim w 2010 r. i 2016 r. według branż

	2010	2016	Zmiana
OGÓŁEM	596097	593402	-2695
Przemysł	196536	187078	-9458
Handel i naprawa	89539	90839	1300
Edukacja	67314	66299	-1015

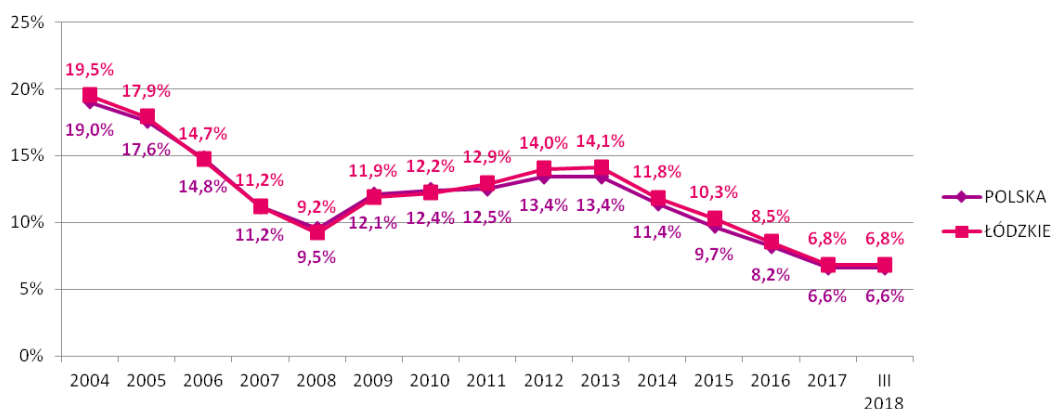
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	46494	43198	-3296
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	40275	38353	-1922
Administrowanie i działalność wspierająca	34585	28467	-6118
Budownictwo	31038	31522	484
Transport i gospodarka magazynowa	20903	28695	7792
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	14323	19103	4780
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	11773	13529	1756
Obsługa rynku nieruchomości	9676	9487	-189
Informacja i komunikacja	8336	7968	-368
Zakwaterowanie i gastronomia	7662	7638	-24
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	7437	6812	-625
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	5660	7899	2239
Pozostała działalność usługowa	4546	6516	1970

Źródło: Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2017, Urząd Statystyczny w Łodzi, zestawienie własne

Warto zwrócić uwagę na **branże, które odnotowały między latami 2010 i 2016 znaczny wzrost liczby zatrudnionych**. Były to: **transport i gospodarka magazynowa** (wzrost o 37%), **działalność profesjonalna, naukowa i techniczna** (wzrost o 22%), **działalność finansowa i ubezpieczeniowa** (wzrost o 15%), ale również **działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją** (wzrost o 40%) i **pozostała działalność usługowa** (wzrost o 43%).

Od 2013 r. obserwujemy systematyczny spadek stopy bezrobocia rejestrowanego w województwie łódzkim, co nie odbiega od sytuacji w kraju. We wrześniu 2018 r. stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie łódzkim wyniosła 6,1%, a w Polsce – 5,7%. Oznacza to, że w porównaniu do 2012 r. czy 2013 r. poziom bezrobocia rejestrowanego zmniejszył się ponad dwukrotnie.

Rysunek 5. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce i województwie łódzkim w latach 2005 - wrzesień 2018 r.

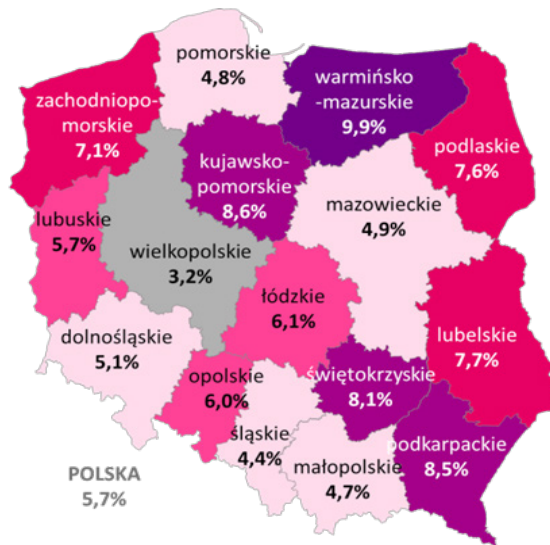


Źródło: Dla lat 2004-2017: Bezrobocie rejestrowane, Bank Danych Lokalnych, GUS; dla IX 2018: Bezrobocie rejestrowane. I-III kwartał 2018 roku, GUS, zestawienie własne

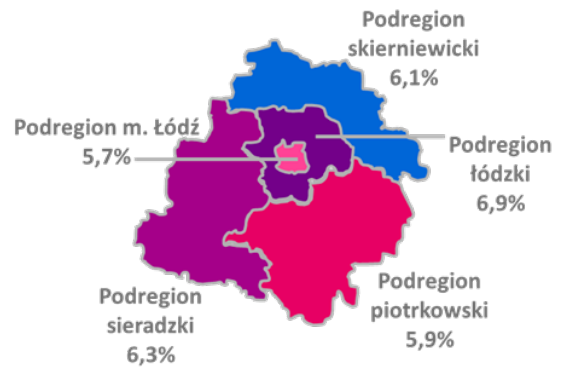
Biorąc pod uwagę zróżnicowanie terytorialne, we wrześniu 2018 r. najlepsza sytuacja pod względem bezrobocia rejestrowanego występowała w Łodzi, a następnie w podregionie piotrkowskim, gdzie stopa

bezrobocia wyniosła odpowiednio 5,7% oraz 5,9%. Relatywnie **najwyższy poziom bezrobocia wystąpił w podregionie łódzkim**.

Rysunek 6. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce według województw (stan na koniec września 2018 r.)



Rysunek 7. Stopa bezrobocia rejestrowanego w podregionach województwa łódzkiego (stan na koniec września 2018 r.)



Źródło: Bezrobocie rejestrowane. I-III kwartał 2018 roku, GUS, zestawienie własne

Potencjał rozwojowy województwa łódzkiego

Unia Europejska dąży do rozwoju gospodarki opartej na wiedzy, zdolnej do trwałego rozwoju oraz spójnej społecznie. W związku z tym rozwój ma się odbywać w oparciu o inteligentne specjalizacje regionów. W Regionalnej Strategii Innowacji dla Województwa Łódzkiego - „LORIS” 2030 określono **6 inteligentnych specjalizacji regionu łódzkiego**. Są to:

- Nowoczesny przemysł włókienniczy i mody (w tym wzornictwo);
- Zaawansowane materiały budowlane;
- Medycyna, farmacja, kosmetyki;
- Energetyka, w tym odnawialne źródła energii;
- Innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze;
- Informatyka i telekomunikacja⁸

W 2016 r. spośród wskazanych branż rozwojowych najwięcej w województwie łódzkim było firm włókienniczych, w tym produkujących odzież. Należy jednak zwrócić uwagę, że w latach 2010-2016, podobnie jak w kraju, rosła jedynie liczba firm produkujących wyroby tekstylne (o 4% w województwie łódzkim, o 18% w kraju), spadała natomiast liczba firm produkujących odzież (o 18% w województwie łódzkim, o 15% w kraju) oraz produkujących skóry i wyroby skórzane (o 20% w województwie łódzkim, o 15% w kraju).

⁸ Regionalna Strategia Innowacji dla Województwa Łódzkiego - „LORIS” 2030.

Tabela 5. Podmioty gospodarcze wpisane do rejestru REGON według wybranych branż rozwojowych w województwie łódzkim oraz w Polsce w 2010 r. i 2016 r.

	POLSKA			WOJ. ŁÓDZKIE		
	2010 (w zł)	2016 (w zł)	Zmiana 2016/2010	2010 (w zł)	2016 (w zł)	Zmiana 2016/2010
Innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze						
Produkcja artykułów spożywczych	32 050	33 597	105	2 545	2 552	100
Nowoczesny przemysł włókienniczy i mody (w tym wzornictwo)						
Produkcja wyrobów tekstylnych	8 559	10 108	118	1 804	1 872	104
Produkcja odzieży	35 416	30 071	85	8 303	6 779	82
Produkcja skór i wyrobów skórzanych	7 655	6 509	85	466	371	80
Zaawansowane materiały budowlane						
Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	15 466	16 282	105	1 159	1 199	103
Produkcja wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych	21 512	20 695	96	1 442	1 363	95
Medycyna, farmacja, kosmetyki						
Produkcja wyrobów farmaceutycznych	553	794	144	50	60	120
Informatyka i telekomunikacja						
Informacja i komunikacja	95 163	142 561	150	4 728	6 540	138
Energetyka, w tym odnawialne źródła energii						
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	4 477	9 223	206	249	464	186

Źródło: Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON, Bank Danych Lokalnych, GUS, zestawienie własne

W 2016 r. relatywnie dużo firm w regionie działało w branży informacja i komunikacja. W latach 2010-2016 ich liczba zwiększyła się o 38%. Firm tych przybywa również w całym kraju, gdzie trend wzrostowy jest jeszcze wyższy (50%).

W analizowanym okresie relatywnie największy wzrost liczby podmiotów odnotowano w branży wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych. Mimo iż w województwie było w 2016 r. niespełna 0,5 tys. takich firm, to w porównaniu z 2010 r. ich liczba zwiększyła się aż o 86%. W całym kraju również przybywa tego rodzaju przedsiębiorstw (wzrost o 106%).

Największy wzrost produkcji sprzedanej nastąpił w województwie łódzkim w produkcji artykułów spożywczych. W porównaniu do 2010 r. łódzkie firmy zwiększyły swoją produkcję sprzedaną w 2016 r. o 68% (w kraju o 39%). Pozostałe działy przemysłu, wskazane jako potencjalnie rozwojowe, odnotowały mniej dynamiczny wzrost produkcji sprzedanej w porównaniu z całym krajem.

W przypadku produkcji skór i wyrobów skórzanych w latach 2010-2016 zmniejszyła się nawet wartość produkcji sprzedanej (spadek o 17%), mimo iż w skali kraju ten dział notował relatywnie duży wzrost w tym zakresie (wzrost o 64%).

Tabela 6. Produkcja sprzedana przemysłu w wybranych branżach rozwojowych w województwie łódzkim oraz w Polsce w 2010 r. i 2016 r.

	POLSKA			WOJ. ŁÓDZKIE		
	2010 (w mln zł)	2016 (w mln zł)	Zmiana 2016/ 2010	2010 (w mln zł)	2016 (w mln zł)	Zmiana 2016/2010
Innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze						
Produkcja artykułów spożywczych	141095	196367,6	139	8819,4	14798,0	168
Nowoczesny przemysł włókienniczy i mody (w tym wzornictwo)						
Produkcja wyrobów tekstylnych	8161,3	14166,3	174	1807,6	2728,7	151
Produkcja odzieży	7580,5	9710,6	128	1898,2	2024,7	107
Produkcja skór i wyrobów skórzanych	3182,2	5211,6	164	118,3	98,1	83
Zaawansowane materiały budowlane						
Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	52199,9	82763,0	159	3991,7	5950,2	149
Produkcja wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych	39822,1	49808,7	125	3842,4	4065,8	106
Medycyna, farmacja, kosmetyki						
Produkcja wyrobów farmaceutycznych	11600,4	14130,7	122	1439	1719,3	119

Źródło: Województwo łódzkie - Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2017, Urząd Statystyczny w Łodzi; Polska – Rocznik Statystyczny Przemysłu 2017, GUS, Warszawa, zestawienie własne

Najwięcej pracowników w województwie łódzkim zatrudniały firmy zajmujące się produkcją artykułów spożywczych – 25,7 tys. osób w 2016 r. W porównaniu z 2010 r. nastąpił wzrost przeciętnego zatrudnienia o 2%, podczas gdy w skali kraju nastąpił spadek o 1%.

Najbardziej zwiększyło się przeciętne zatrudnienie w produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych – wzrost o 5%. W tym dziale przemysłu zwiększa się zatrudnienie również w skali kraju – wzrost o 22%.

Spadek zatrudnienia w latach 2010-2016 odnotował z kolei przemysł włókienniczy. O ile w przypadku produkcji wyrobów tekstylnych przeciętne zatrudnienie zmniejszyło się tylko o 1%, to w produkcji odzieży o 28%, a w produkcji skór i wyrobów skórzanych o ponad połowę (56%). Dla porównania w skali całego kraju przeciętne zatrudnienie w przemyśle włókienniczym nie notowało aż tak znaczących zmian. W przypadku produkcji wyrobów tekstylnych nastąpił nawet wzrost zatrudnienia o 7%.

Tabela 7. Przeciętne zatrudnienie w wybranych branżach rozwojowych w województwie łódzkim oraz w Polsce w 2010 r. i 2016 r.

	POLSKA			WOJ. ŁÓDZKIE		
	2010 (w tys.)	2016 (w tys.)	Zmiana 2016/2010	2010 (w tys.)	2016 (w tys.)	Zmiana 2016/2010
Innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze						
Produkcja artykułów spożywczych	394,3	389,0	99	25,3	25,7	102
Nowoczesny przemysł włókienniczy i mody (w tym wzornictwo)						
Produkcja wyrobów tekstylnych	48,2	51,6	107	10,5	10,4	99
Produkcja odzieży	104,6	80,1	77	22,8	16,3	72
Produkcja skór i wyrobów skórzanych	24,0	23,0	96	1,3	0,6	44
Zaawansowane materiały budowlane						
Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	157,4	192,7	122	11,3	11,8	105
Produkcja wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych	122,9	123,7	101	10,3	9,9	96
Medycyna, farmacja, kosmetyki						
Produkcja wyrobów farmaceutycznych	23,4	23,2	99	3,3	2,8	86

Źródło: Województwo łódzkie - Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2017, Urząd Statystyczny w Łodzi; Polska – Rocznik Statystyczny Przemysłu 2017, GUS, Warszawa, zestawienie własne

W analizie SWOT przedstawionej w Strategii LORIS 2030 jako **mocną stroną województwa łódzkiego wymieniono wysoki poziom uprzemysłowienia i potencjał rozwojowy dla tych właśnie branż**. Jednakże z drugiej strony **jako słabość województwa zidentyfikowano niską wydajność i innowacyjność przemysłu** (m.in. przestarzałe technologie produkcji oraz niski odsetek przedsiębiorstw przemysłowych, które poniosły nakłady na działalność innowacyjną). Niska innowacyjność przemysłu wynika z przewagi w strukturze przedsiębiorstw podmiotów małych i średnich, które mają niski potencjał innowacyjny. Ponadto w województwie brakuje centr rozwojowych dużych firm zagranicznych, transferu technologii od dużych inwestorów. Przedsiębiorstwa słabo się adaptują i wykazują małą skłonność do podejmowania ryzyka. Nie mają jasno określonych wytycznych w zakresie rozwoju innowacyjnego. Brakuje również powiązań kooperacyjnych z innymi przedsiębiorstwami⁹.

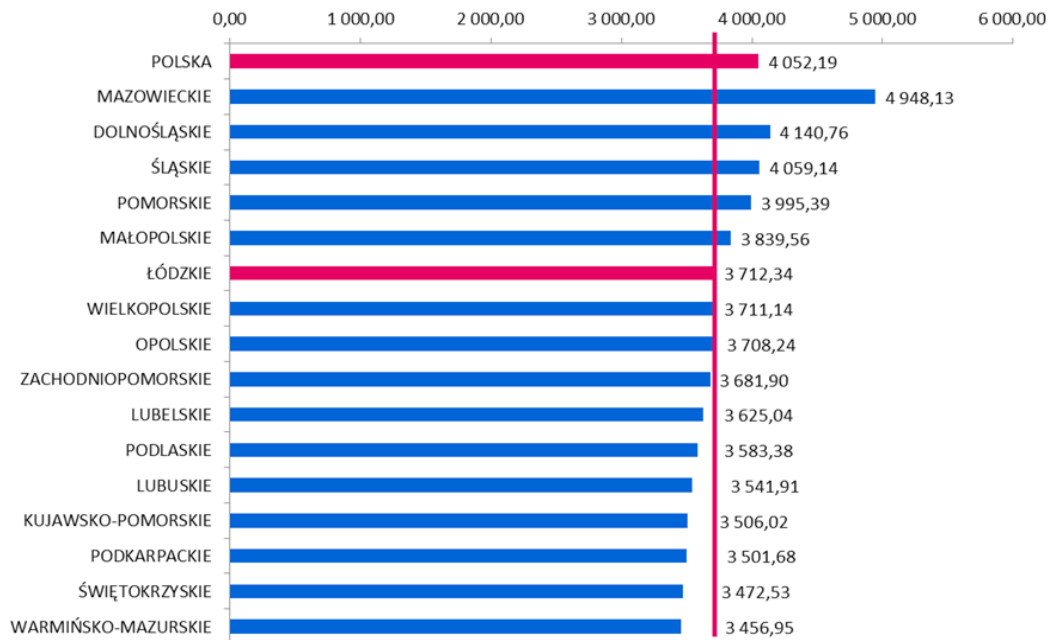
Struktura wynagrodzeń w województwie łódzkim

Pod względem przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2016 r. województwo łódzkie znalazło się na 7 miejscu w kraju. **Poziom wynagrodzenia w regionie stanowił 92% średniej krajowej**. Choć województwo łódzkie leży w Polsce centralnej, to jednak w odniesieniu do sąsiadującego województwa mazowieckiego średnie wynagrodzenie brutto w gospodarce jest tu znacznie niższe. W 2016 r. stanowiło **75% wynagrodzenia na Mazowszu**.

⁹ Tamże.

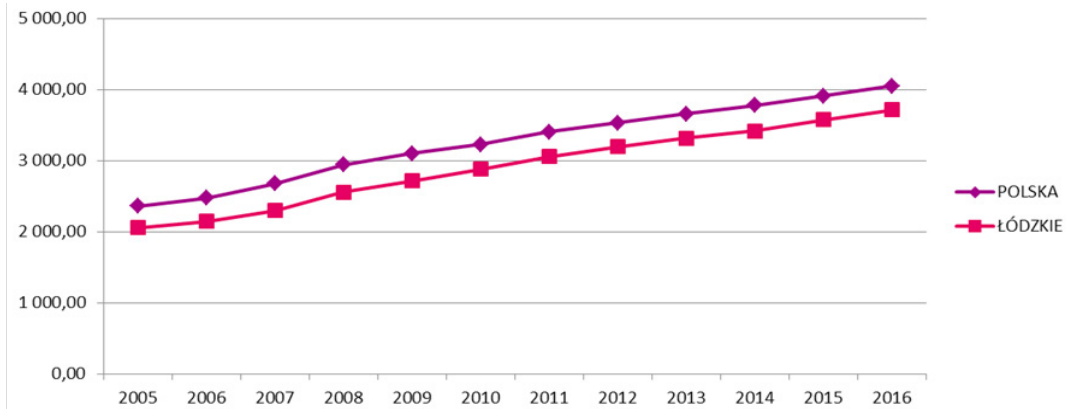
Taka sytuacja pod względem wynagrodzeń utrzymuje się od lat. W latach 2005-2016 przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w regionie łódzkim utrzymywało się poniżej przeciętnej krajowej. Należy jednak zauważyć, że w analizowanym okresie różnica ta zmniejszyła się. W 2005 r. średnie wynagrodzenie w województwie łódzkim stanowiło 87% wynagrodzenia w kraju, a w 2016 r. już 92%. Widać zatem, że **w latach 2005-2016 wynagrodzenia w regionie łódzkim rosły bardziej dynamicznie niż średnio w kraju – w Polsce nastąpił w tym okresie wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto o 72%, a w łódzkim o 81%.**

Rysunek 8. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w roku 2016 (w zł) – województwo łódzkie na tle innych województw



Źródło: Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej wg PKD 2007, Bank Danych Lokalnych, GUS, zestawienie własne

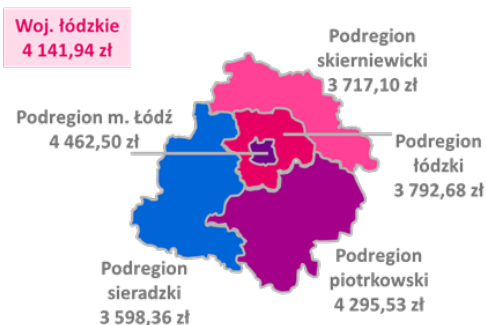
Rysunek 9. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w Polsce i województwie łódzkim w latach 2005-2016 (w zł)



Źródło: Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej wg PKD 2007, Bank Danych Lokalnych, GUS, zestawienie własne

Poziom przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto różni się istotnie w podregionach województwa łódzkiego. **Najwyższy poziom wynagrodzeń w 2017 r. odnotowano w Łodzi.** Był on wyższy o 8% od średniej dla województwa, ale nadal nie przewyższał poziomu średniej krajowej (4527,89 zł). Powyżej przeciętnego wynagrodzenia w regionie utrzymywało się również wynagrodzenie brutto w podregionie piotrkowskim (było wyższe o 4% od średniej wojewódzkiej).

Rysunek 10. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w podregionach województwa łódzkiego w 2017 r.*

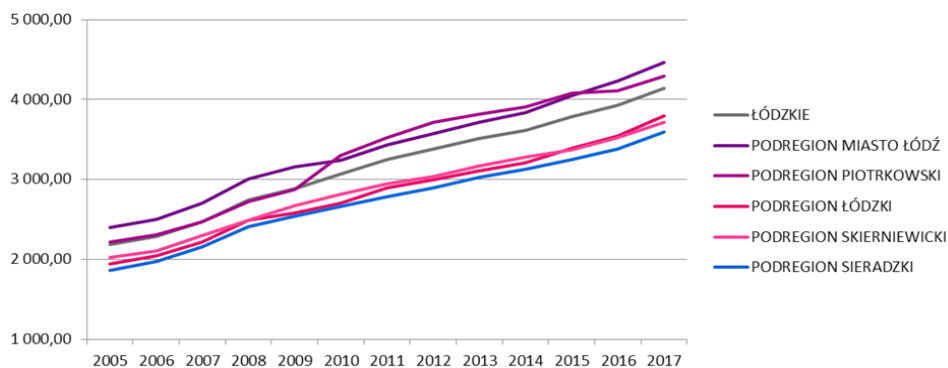


Źródło: Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto, Bank Danych Lokalnych, GUS, zestawienie własne. *UWAGA: Bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób*

Z kolei **najniższy poziom wynagrodzeń w województwie przypadał na podregion sieradzki.** Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w tym podregionie stanowiło **87% średniej wojewódzkiej i 81% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w Łodzi.**

Wynagrodzenia w Łodzi utrzymywały się istotnie powyżej średniej wojewódzkiej również w latach wcześniejszych. Warto natomiast zauważyć znaczący wzrost poziomu przeciętnego wynagrodzenia brutto w podregionie piotrkowskim, jaki nastąpił od 2009 r. W latach 2010-2015 wynagrodzenia były w tym podregionie przeciętnie wyższe nawet niż w Łodzi. Z kolei podregion sieradzki w analizowanym okresie charakteryzował się najniższym poziomem przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego brutto. **W latach 2010-2015 najwyższą zmianę poziomu wynagrodzenia odnotowano w podregionie łódzkim oraz piotrkowskim** – wzrost odpowiednio o 95% i 94%. Relatywnie **najmniejsze zmiany w poziomie wynagrodzenia zaszły natomiast w podregionie skierniewickim** – wzrost o 86%.

Rysunek 11. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w podregionach województwa łódzkiego w latach 2005-2017



Źródło: Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto, Bank Danych Lokalnych, GUS, zestawienie własne. *UWAGA: Bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób.*

Interesująco przedstawia się analiza poziomu wynagrodzenia w województwie łódzkim według branż. W województwie łódzkim, podobnie jak w całym kraju, **najwyższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w 2016 r. wystąpiło w branżach informacja i komunikacja oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa** (odpowiednio 160% i 140% średniego wynagrodzenia wojewódzkiego). Z drugiej strony **najniższe wynagrodzenie**, również podobnie jak przeciętnie w Polsce, **oferowały firmy działające w branży zakwaterowanie i usługi gastronomiczne** (61% średniego wynagrodzenia wojewódzkiego).

W większości branż wynagrodzenie pracowników w województwie łódzkim utrzymywały się poniżej przeciętnego wynagrodzenia w kraju. Należy podkreślić, że różnica ta była szczególnie wysoka w przypadku trzech branż z grupy o najwyższym poziomie wynagrodzeń w skali kraju. **Wynagrodzenie w branży działalność finansowa i ubezpieczeniowa było niższe w województwie łódzkim o 21%, w branży działalność profesjonalna, naukowa i techniczna o 20%, a w branży informacja i komunikacja o 16%.** W przypadku pozostałych branż, oferujących niższe wynagrodzenia, różnica w poziomie wynagrodzeń między Polską a województwem łódzkim, wahała się od 17% w branży transportowo-magazynowej do 6% w branży handlowej.

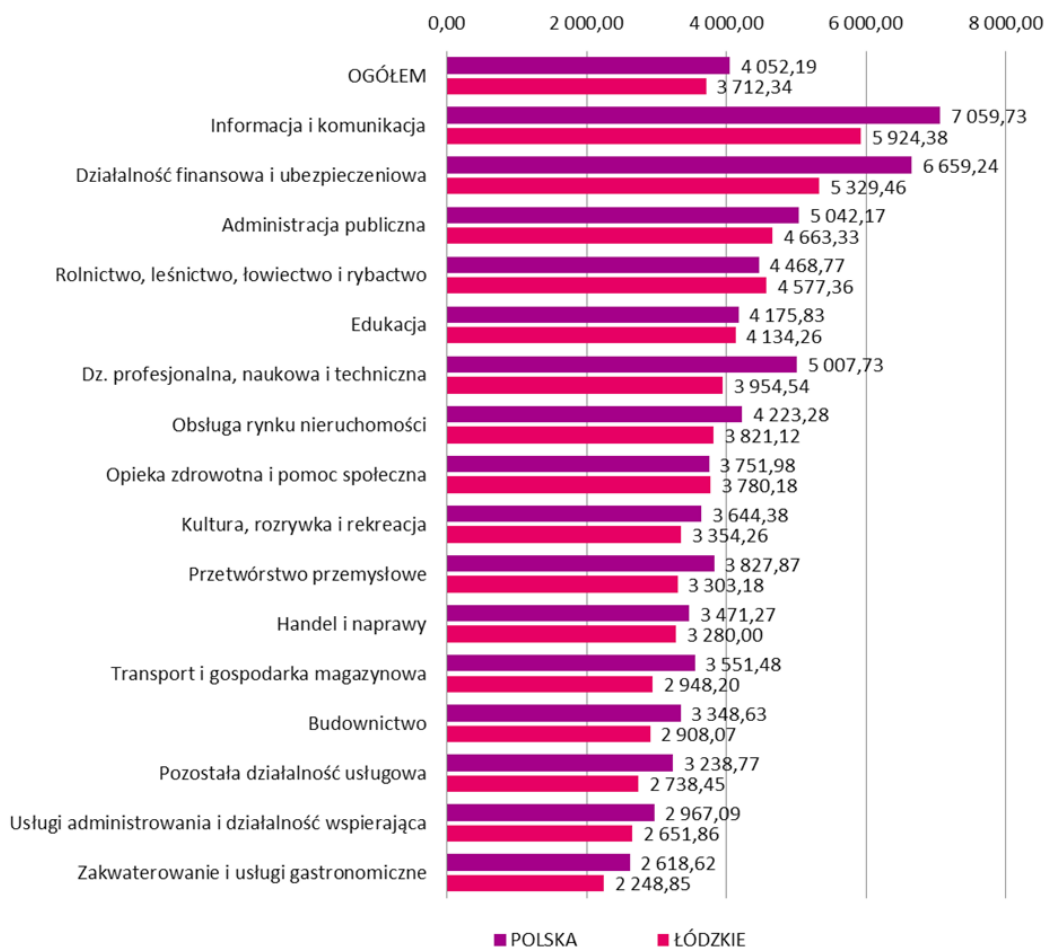
Wyjątek stanowiły tutaj firmy działające w branżach: **rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna, w których w 2016 r. odnotowano w województwie łódzkim nieznacznie wyższe miesięczne wynagrodzenie brutto, niż w skali kraju** (odpowiednio o 2% i 1% wyższe). Natomiast dość zbliżony poziom wynagrodzenia do krajowego wystąpił w branży edukacja.

Informacja i komunikacja, to branża z najwyższym przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem brutto w województwie łódzkim. W branży tej **wystąpił również największy wzrost poziomu tego wynagrodzenia między 2010 r. a 2016 r.** Miesięczne wynagrodzenie brutto wzrosło tu **o 47%** z poziomu ok 4 tys. zł do poziomu blisko 6 tys. zł brutto. W przypadku branży działalność finansowa i ubezpieczeniowa (zajmującej pod względem poziomu wynagrodzenia drugą pozycję) w analizowanym okresie nastąpił mniej dynamiczny wzrost (o 27%).

Relatywnie wysoki wzrost wynagrodzenia wystąpił również w branżach, gdzie płace są z reguły niższe. Przykładowo o 42% wzrosło między 2010 r. a 2016 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w firmach zajmujących się usługami administrowania i działalnością wspierającą, o 39% - w handlu, a o 37% - w firmach prowadzących działalność profesjonalną, naukową i techniczną.

Relatywnie **najmniej dynamicznie w województwie łódzkim wzrastało wynagrodzenie w branży opieka zdrowotna i pomoc społeczna** (o 16%), a także w branży **zakwaterowanie i gastronomia** (o 19%), która charakteryzowała się przy tym najniższym poziomem miesięcznego wynagrodzenia brutto.

Rysunek 12. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto według branż w Polsce i województwie łódzkim w roku 2016 (w zł)

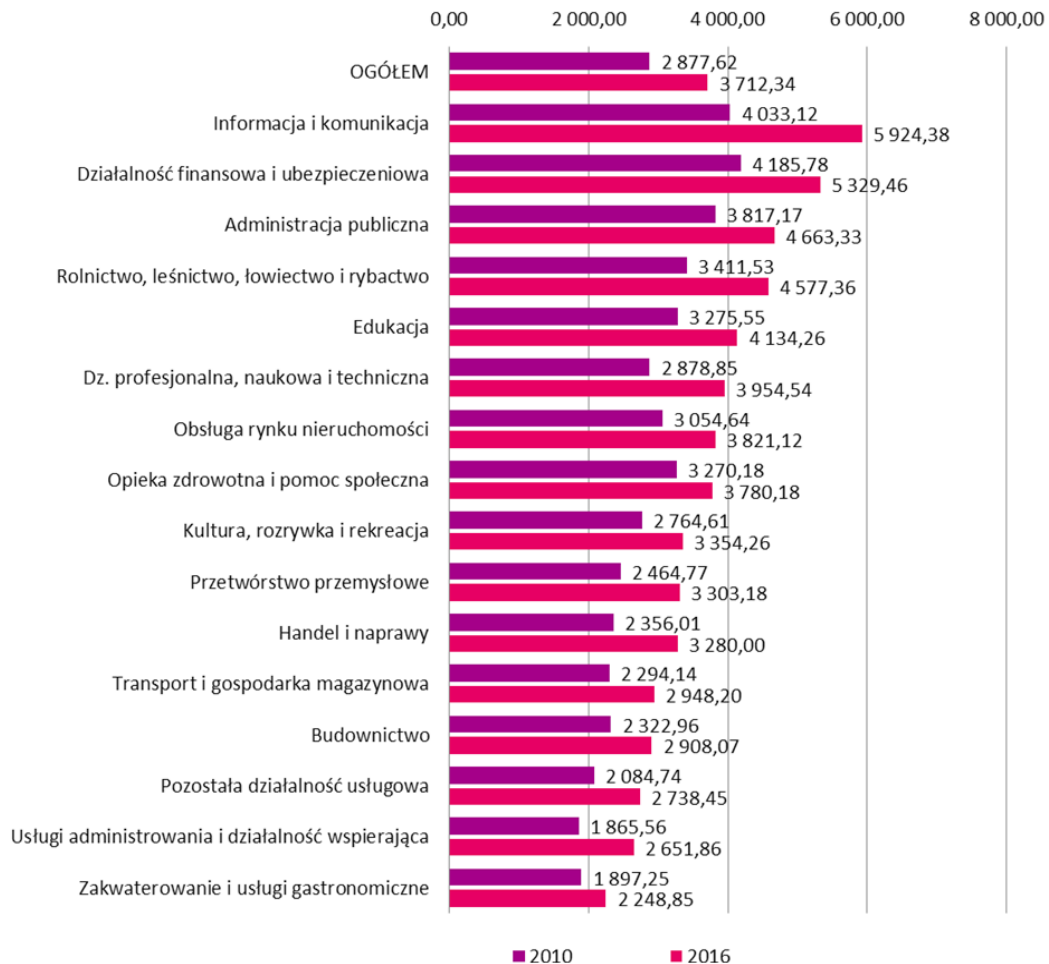


Źródło: Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej wg PKD 2007, Bank Danych Lokalnych, GUS, zestawienie własne

Analiza wynagrodzenia w wybranych branżach rozwojowych pokazuje, że jedynie w specjalizacji **zaawansowane materiały budowlane miesięczne wynagrodzenie brutto było w województwie łódzkim wyższe niż przeciętnie w kraju** (o około 300-350 zł w 2016 r.). Ponadto między 2010 r. a 2016 r. wynagrodzenie w dziale produkcja wyrobów z gumy i tworzyw wzrosło w województwie łódzkim aż o 41% (o 30% w kraju).

W przemyśle włókienniczym wynagrodzenie miesięczne brutto w 2016 r. utrzymywało się na poziomie zbliżonym do średniej ogólnopolskiej. Między 2010 r. a 2016 r. wynagrodzenia w tej specjalizacji rozwojowej rosły nieco mniej dynamicznie, niż w skali kraju. Warto jednak zaznaczyć, że w 2010 r. były one wyższe niż średnia krajowa. W produkcji wyrobów tekstylnych wynagrodzenie miesięczne brutto wzrosło w latach 2010-2016 o 28% (w kraju o 33%), a w produkcji odzieży o 33% (w kraju o 37%). Najniższy poziom wzrostu wynagrodzenia odnotowano w dziale produkcji skór i wyrobów skórzanych – wzrost o 21%, podczas gdy w skali kraju odnotowano wzrost o 36%.

Rysunek 13. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto według branż w województwie łódzkim w 2010 r. i 2016 r. (w zł)



Źródło: Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej wg PKD 2007, Bank Danych Lokalnych, GUS, zestawienie własne

Jak już wspomniano powyżej, **dynamiczny wzrost wynagrodzenia w województwie łódzkim dotyczył również branży informacja i komunikacja** – wzrost o 47%, podczas gdy w skali kraju wynagrodzenia wzrosły o 27%. Mimo tak wysokiej dynamiki wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w tym sektorze, **nadal jest ono istotnie niższe niż przeciętnie w kraju.**

Produkcja artykułów spożywczych, należąca do branży rozwojowej innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze, charakteryzowała się w województwie łódzkim **przeciętnie niższym wynagrodzeniem miesięcznym brutto niż w kraju.** Z drugiej jednak strony w tym dziale przemysłu w latach 2010-2016 wystąpił przeciętnie wyższy wzrost wynagrodzeń niż w Polsce – odpowiednio wzrost o 38% i o 32%.

Tabela 8. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto według wybranych branż rozwojowych w województwie łódzkim w 2010 r. i 2016 r.

	POLSKA			WOJ. ŁÓDZKIE		
	2010 (w zł)	2016 (w zł)	Zmiana 2016/2010	2010 (w zł)	2016 (w zł)	Zmiana 2016/2010
Innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze						
Produkcja artykułów spożywczych	2530,24	3347,72	132	2090,47	2888,30	138
Nowoczesny przemysł włókienniczy i mody (w tym wzornictwo)						
Produkcja wyrobów tekstylnych	2180,04	2890,79	133	2245,56	2882,87	128
Produkcja odzieży	1654,17	2258,38	137	1679,32	2238,97	133
Produkcja skór i wyrobów skórzanych	1878,17	2545,25	136	2199,16	2660,34	121
Zaawansowane materiały budowlane						
Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	2880,78	3746,34	130	2870,87	4045,40	141
Produkcja wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych	3117,58	3953,60	127	3516,24	4299,77	122
Medycyna, farmacja, kosmetyki						
Produkcja wyrobów farmaceutycznych	5111,13	6047,74	118	4494,82	5051,92	112
Informatyka i telekomunikacja						
Informacja i komunikacja	5 538,06	7 059,73	127	4033,12	5924,38	147

Źródło: Województwo łódzkie - Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2017, Urząd Statystyczny w Łodzi; Polska – Rocznik Statystyczny Pracy 2012 oraz 2017, GUS, Warszawa, zestawienie własne

Relatywnie najmniejsze zmiany w poziomie wynagrodzeń w latach 2010-2016, zarówno w kraju jak i w województwie łódzkim, wystąpiły w branży **produkcja wyrobów farmaceutycznych**. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w tym dziale przemysłu należy w województwie łódzkim do relatywnie wysokich, choć nadal jest to poziom niższy niż w skali kraju – około 5 tys. zł w województwie łódzkim i około 6 tys. zł przeciętnie w kraju. Należy jednak podkreślić, że w województwie łódzkim wzrost wynagrodzenia w tej branży był niższy niż w skali kraju – odpowiednio wzrost wyniósł 12% i 18%.

Problemy rynku pracy województwa łódzkiego

Rynek pracy województwa łódzkiego boryka się z problemem deficytu siły roboczej. Pracodawcy mają duże trudności ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, zwłaszcza przy niskiej stopie bezrobocia. W regionie rejestrowane jest też ujemne saldo migracji, którego źródłem są w dużej mierze migracje pracowników do innych województw lub za granicę.

Od początku lat 90. XX wieku województwo łódzkie obrało niskie koszty pracy jako strategię osiągnięcia przewag konkurencyjnych wobec innych regionów. Podejście to wynikało ze splotu procesów historycznych i realiów gospodarki transformacji – przewaga gorzej płatnych miejsc pracy w przemyśle lekkim, upadek wielkich przedsiębiorstw branży tekstylnej i odzieżowej, niedostosowanie kwalifikacji do nowych realiów gospodarczych. Argumentem dla pozyskania nowych inwestorów były niskie koszty pracy, w tym niskie wynagrodzenie, czego efekty utrzymują się do dzisiaj, m.in. w postaci wyjąłwienia rynku pracy

z osób o wysokich kwalifikacjach i doświadczeniu. Choć jak wskazano powyżej, poziom wynagrodzeń w regionie wzrasta, to nadal utrzymuje się poniżej przeciętnego wynagrodzenia krajowego oraz poniżej przeciętnego wynagrodzenia w sąsiednim województwie mazowieckim, które często jest kierunkiem migracji.

Wedle zrealizowanych w 2018 roku badań „Wiek jako determinanta popytu na pracę w warunkach ożywienia gospodarczego i „rynku pracownika”. Analiza dla województwa łódzkiego” w ocenie pracodawców potencjalni pracownicy nie mają motywacji do pracy lub też mają zbyt wygórowane oczekiwania w stosunku do warunków pracy oraz wynagrodzenia. Z uwagi na trudności w zapewnieniu wakatów pracodawcy coraz częściej sięgają także po pracowników zza wschodniej granicy, przede wszystkim z bliskiej kulturowo Ukrainy, ale także z krajów azjatyckich, dla których z uwagi na różnice w poziomie życia i wartość narodowej waluty oferowane warunki są atrakcyjne. Z kolei pracownicy objęci wspomnianym badaniem wskazują, iż praktyka ta przyczynia się do utrzymywania niższych stawek za pracę – wynagrodzenia zbyt niskiego dla zaspokojenia potrzeb życiowych osób, które na stałe mieszkają w regionie.

Rozpowszechniona wśród pracowników województwa łódzkiego jest także opinia, iż pracodawcy nie szanują swoich pracowników, nie dbają o nich i nie inwestują w ich kwalifikacje, nawet pomimo realnych trudności ze znalezieniem kandydatów do pracy. Eksperti zwracają uwagę, iż pracodawcy przystosowują się do dużej rotacji, czyniąc z niej niekiedy wręcz strategię biznesową i opierając swoją działalność o pracowników młodych, z minimalnym doświadczeniem. Najchętniej zatrudniane grupy wiekowe to osoby w wieku 25-34 lat i 35-44 lat. Pierwsza z grup nie ma jeszcze bardzo wygórowanych wymagań płacowych, obydwie zaś posiadają już pewne kompetencje i staż pracy. Pracodawcy nie są skłonni inwestować w pracowników oraz docenić ich oferując coraz wyższe wynagrodzenie, lecz wolą pozwolić im odejść i sięgnąć po kolejnych mniej wykwalifikowanych kandydatów, którym można zaoferować niższe pensje.

W kontekście obserwowanych negatywnych zjawisk na rynku pracy pojawia się pytanie, na ile warunki pracy oferowane przez pracodawców w regionie przyczyniają się do drenażu kompetencji oraz migracji pracowników do innych województw. Choć dzięki korzystnej koniunkturze w województwie łódzkim pojawiają się nowe miejsca pracy, wyniki badań każą podejrzewać, iż nie są to miejsca pracy dobrej jakości, iż nie są one atrakcyjne dla pracowników. Świadczą o tym trudności z ich zapewnieniem przez pracodawców.

Szczególnie trudna sytuacja dotyczy sfery budżetowej – edukacji, ochrony zdrowia i administracji publicznej. Obecnie już obserwuje się brak chętnych do podjęcia zatrudnienia w tych branżach i odpływ pracowników, a wkrótce funkcjonowanie podmiotów ze sfery budżetowej może być wręcz zagrożone ze względu ze zmianą pokoleniową i masowym odchodzeniem starszych pracowników na emeryturę przy braku napływu młodszych kandydatów.

W tej sytuacji konieczne staje się ustalenie, jakie obszary warunków pracy w województwie łódzkim wymagają zmiany, aby oferowane miejsca pracy były bardziej atrakcyjne dla pracowników. Wyniki wcześniejszych badań wskazują bowiem, że może tutaj chodzić nie tylko o wynagrodzenie, lecz obecnie obserwowane problemy są przejawem głębszych zjawisk.

- Liczba podmiotów gospodarczych w województwie łódzkim wzrasta, choć jednocześnie maleje liczba największych podmiotów – a zatem największych pracodawców.
- Podmioty gospodarcze koncentrują się w centralnej części województwa – przede wszystkim w Łodzi, gdzie zarejestrowana jest nieco ponad połowa wszystkich podmiotów.
- Trzy kluczowe branże na terenie województwa łódzkiego, to: handel i naprawy (26% podmiotów w 2017r.), przemysł (12%) oraz budownictwo (10%). Na przestrzeni lat 2010-2017 trzy kluczowe branże działalności łódzkich pracodawców nie zmieniły swoich pozycji, jednak ich łączny udział wśród wszystkich pracodawców sukcesywnie się zmniejszał za sprawą zmniejszania się liczby podmiotów zajmujących się handlem i naprawami. Na znaczeniu zyskała natomiast działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. W 2017 r. w branży tej działało 9% firm (o 1 p. proc. więcej niż w 2010 r.), zbliżając się tym samym do trzeciej najliczniejszej branży regionu tj. budownictwa.
- W 2017 r. ponad połowa mieszkańców województwa łódzkiego w wieku 15 lat i więcej pozostawała aktywna zawodowo (57,3%). Przeciętne zatrudnienie w województwie łódzkim w 2016 r. kształtowało się na poziomie 593,4 tys. osób, w tym 84% było zatrudnionych w podmiotach o liczbie pracujących powyżej 9 osób. Około połowa zatrudnionych przypadła na trzy kluczowe branże województwa łódzkiego (handel i naprawy, przemysł oraz budownictwo) – 52%.
- Mimo iż w porównaniu do 2010 r. struktura branżowa przeciętnego zatrudnienia nie zmieniła się w sposób istotny, to warto zwrócić uwagę na utrzymujący się spadek zatrudnienia w przemyśle, edukacji czy opiece zdrowotnej i pomocy społecznej. Spośród kluczowych branż nieznacznie wzrosło zatrudnienie w handlu i naprawach oraz budownictwie. Branże, które odnotowały między latami 2010 i 2016 znaczny wzrost liczby zatrudnionych to: transport i gospodarka magazynowa, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, działalność finansowa i ubezpieczeniowa, ale również działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją i pozostała działalność usługowa.
- Od 2013 r. obserwujemy systematyczny spadek stopy bezrobocia rejestrowanego w województwie łódzkim, co nie odbiega od sytuacji w kraju. We wrześniu 2018 r. stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie łódzkim wyniosła 6,1%, a w Polsce – 5,7%. Najlepsza sytuacja pod względem bezrobocia rejestrowanego występowała w Łodzi, a następnie w podregionie piotrkowskim, gdzie stopa bezrobocia wyniosła odpowiednio 5,7% oraz 5,9%. Relatywnie najwyższy poziom bezrobocia wystąpił w podregionie łódzkim.
- Pod względem przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2016 r. województwo łódzkie znalazło się na 7 miejscu w kraju. Poziom wynagrodzenia w regionie stanowił 92% średniej krajowej. Choć województwo łódzkie leży w Polsce centralnej, to jednak w odniesieniu do sąsiadującego województwa mazowieckiego średnie wynagrodzenie brutto w gospodarce jest tu znacznie niższe. W 2016 r. stanowiło 75% wynagrodzenia na Mazowszu. W latach 2005-2016 wynagrodzenia w regionie łódzkim rosły bardziej dynamicznie niż średnio w kraju – w Polsce nastąpił w tym okresie wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto o 72%, a w łódzkim o 81%.
- Najwyższy poziom wynagrodzeń w 2017 r. odnotowano w Łodzi. Był on wyższy o 8% od średniej dla województwa, ale nadal nie przewyższał poziomu średniej krajowej (4527,89 zł). Z kolei najniższy poziom wynagrodzeń w województwie przypadła na podregion sieradzki. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w tym podregionie stanowiło 87% średniej wojewódzkiej i 81% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w Łodzi.

- W większości branż wynagrodzenie pracowników w województwie łódzkim utrzymywało się poniżej przeciętnego wynagrodzenia w kraju. Należy podkreślić, że różnica ta była szczególnie wysoka w przypadku trzech branż z grupy o najwyższym poziomie wynagrodzeń w skali kraju. Wynagrodzenie w branży działalność finansowa i ubezpieczeniowa było niższe w województwie łódzkim o 21%, w branży działalność profesjonalna, naukowa i techniczna o 20%, a w branży informacja i komunikacja o 16%.
- Rynek pracy województwa łódzkiego boryka się z problemem deficytu siły roboczej. Pracodawcy mają duże trudności ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, zwłaszcza przy niskiej stopie bezrobocia. W regionie rejestrowane jest też ujemne saldo migracji, którego źródłem są w dużej mierze migracje pracowników do innych województw lub za granicę.
- Od początku lat 90. XX wieku województwo łódzkie obrało niskie koszty pracy jako strategię osiągania przewag konkurencyjnych wobec innych regionów. Podejście to wynikało ze splotu procesów historycznych i realiów gospodarki transformacji. Choć wysokość wynagrodzeń w regionie wzrasta, to nadal utrzymuje się poniżej przeciętnego wynagrodzenia krajowego oraz poniżej przeciętnego wynagrodzenia w sąsiednim województwie mazowieckim, które często jest kierunkiem migracji.
- W ocenie pracodawców potencjalni pracownicy nie mają motywacji do pracy lub też mają zbyt wygórowane oczekiwania w stosunku do warunków pracy oraz wynagrodzenia. Z uwagi na trudności w zapewnieniu wakatów pracodawcy coraz częściej sięgają także po pracowników zza wschodniej granicy. Z kolei pracownicy wskazują, iż praktyka ta przyczynia się do utrzymywania niższych stawek za pracę – wynagrodzenia zbyt niskiego dla zaspokojenia potrzeb życiowych osób, które na stałe mieszkają w regionie. Rozpowszechniona wśród pracowników województwa łódzkiego jest także opinia, iż pracodawcy nie szanują swoich pracowników, nie dbają o nich i nie inwestują w ich kwalifikacje, nawet pomimo realnych trudności ze znalezieniem kandydatów do pracy.

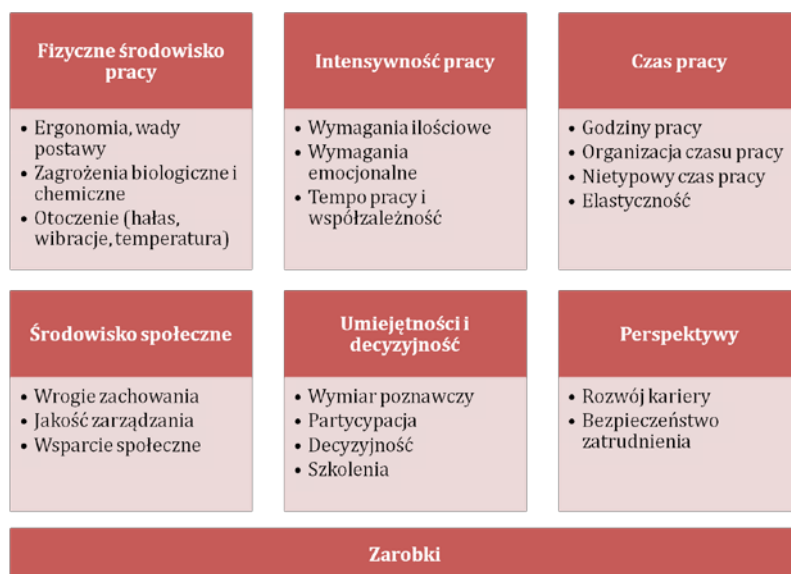
IV

Warunki pracy w województwie łódzkim

Głównym celem badania „Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim” jest dostarczenie szczegółowej wiedzy na temat oferowanych w województwie łódzkim warunków zatrudnienia. Wykorzystanie metodologii wypracowanej przez Eurofound¹⁰ w badaniach warunków pracy i jakości miejsc pracy w Europie dostarcza niezwykle potrzebnego punktu odniesienia do porównań. Umożliwia to opisanie w sposób kwantyfikowalny jakości miejsc pracy w regionie w kontekście kilku wyodrębnionych uprzednio wymiarów.

W tym rozdziale dokonano charakterystyki warunków pracy w oparciu o wskaźniki wypracowane w ramach trzech edycji Europejskiego Badania Warunków Pracy (Sixth European Working Conditions Survey – Overview report). Wskaźniki te odzwierciedlają wielowymiarową naturę koncepcji jakości miejsca pracy. Co więcej, każdy wymiar oddany przez konkretny wskaźnik ma swój własny, pozytywny lub negatywny wpływ na zdrowie i dobrostan pracowników.

Rysunek 14. Przegląd wskaźników jakości pracy



Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016

¹⁰ Eurofound, Sixth European Working Conditions Survey – Overview report, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2016 <https://www.eurofound.europa.eu/pl/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

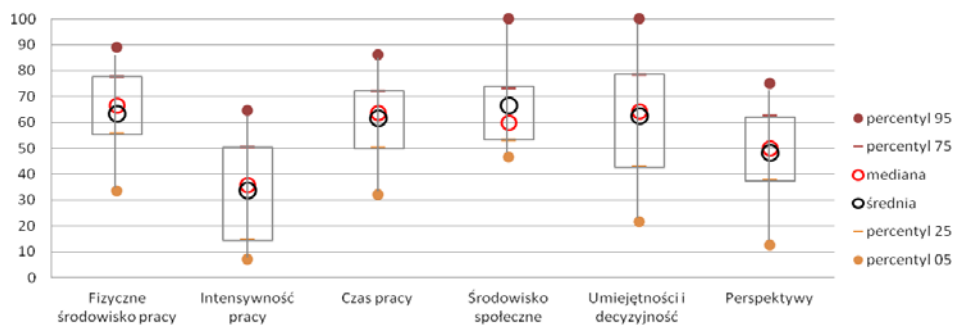
Wszystkie wskaźniki zostały skonstruowane tak, aby przyjmować wartości od 0 do 100 – im wyższa wartość wskaźnika, tym wyższa jakość miejsca pracy w danym aspekcie. Wyjątek stanowi tutaj wskaźnik „Intensywności pracy”¹¹ – im wyższa jest wartość przyjmowana przez dany wskaźnik, tym **niższa jakość** miejsca pracy pod omawianym względem. Drugi wyjątek dotyczy wskaźnika „Zarobki”, który jako jedyny nie przybiera wartości od 0 do 100, ale jest wyrażony w złotych polskich.

Dane odnośnie wartości wskaźników z badania Eurofound zostały odczytane z wykresów lub z tabel w raporcie z Badania Warunków Pracy. Udostępnione w witrynie Eurofound narzędzia eksploracji danych nie zawierają wartości wskaźników.

Dodatkowo, aby uzupełnić raport o perspektywę lokalną, jako kolejny punkt odniesienia do danych dołączono także wartości wskaźników z badania realizowanego w województwie mazowieckim przy wykorzystaniu podobnej metodologii, choć na populacji pracowników młodych, do 29 roku życia¹².

Dla wskaźników „Fizyczne środowisko pracy”, „Czas pracy”, „Środowisko społeczne” zasadnicza część wartości uzyskanych w niniejszym (między pierwszym i trzecim kwartylem) koncentruje się powyżej wartości 50, a zatem połowy możliwych do uzyskania punktów. Podobnie jest w przypadku wskaźnika „Umiejętności i decyzyjność”, choć tutaj obserwowane jest większe zróżnicowanie. Dla wskaźnika „Intensywność pracy” wartości koncentrują się w dolnych zakresach. Natomiast wskaźnik „Perspektywy” przyjmuje najczęściej wartości około środka skali.

Rysunek 15. Rozkład wartości wskaźników jakości pracy – główne parametry



Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019

Szczegółowa analiza porównawcza została wykonana w podrozdziałach dotyczących poszczególnych wskaźników. W tym miejscu warto jednak zwrócić uwagę, iż w porównaniu do wyników badania Eurofound oraz badania realizowanego na Mazowszu województwo łódzkie charakteryzuje niższe wartości niemal wszystkich wskaźników, co sugeruje, iż miejsca pracy w regionie są gorszej jakości.

Pod względem „Fizycznego środowiska pracy”, „Czasu pracy”, „Środowiska społecznego” oraz „Perspektyw” w województwie łódzkim mamy do czynienia ze znacząco niższą średnią wartością wskaźnika niż w badaniach Eurofound dla Europy oraz dla Polski, a także niż w badaniach mazowieckich dla pracowników do 29 roku życia.

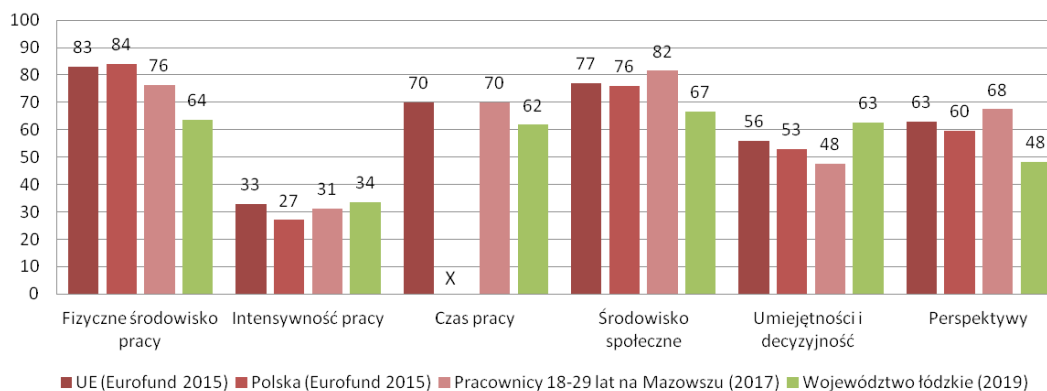
Wskaźnik „Intensywność pracy” przyjmuje wartość wyższą, ale to jedyny indeks, który ma interpretację odwrotną – im wyższa jego wartość, tym niższa jakość.

Tym samym jedynym wskaźnikiem, który przyjmuje wyższą wartość, niż w badaniach Eurofound i mazowieckich jest wskaźnik „Umiejętności i decyzyjność”, co oznacza, iż miejsca pracy w województwie łódzkim charakteryzuje relatywnie większa odpowiedzialność i wysiłek poznawczy, przy jednocześnie przeciętnie gorszych warunkach pracy w innych aspektach.

¹¹ W przypadku wskaźnika „Intensywność pracy” im wyższa wartość wskaźnika, tym wyższa intensywność pracy, a więc niższa jakość pracy pod tym względem.

¹² Warunki pracy osób w wieku 19-29 lat na Mazowszu, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2017

Rysunek 16. Odniesienie wartości wskaźników warunków pracy do wyników badania Eurofound 2015 oraz Warunki pracy osób w wieku 18-29 lat na Mazowszu

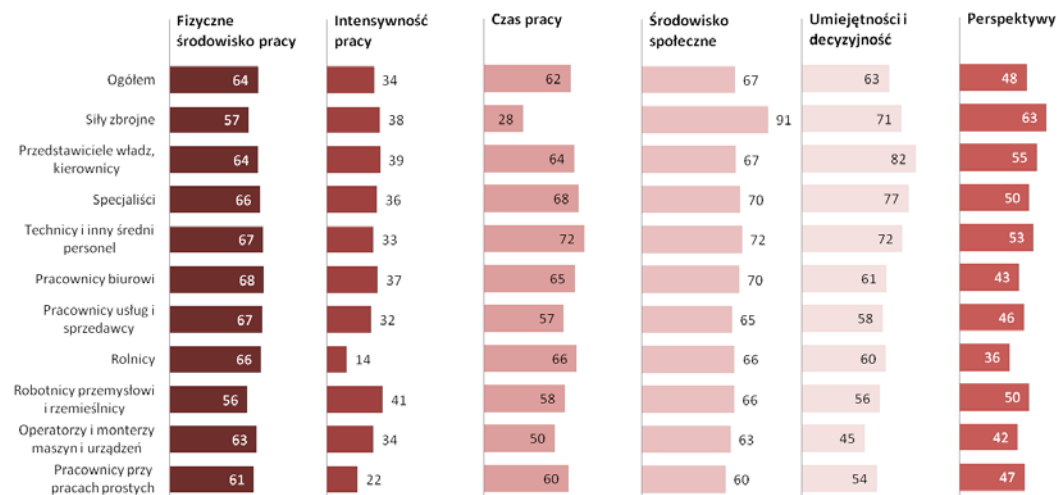


Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016, *Warunki pracy osób w wieku 18-29 lat na Mazowszu 2017*, *Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019*

Na poniższych rysunkach zaprezentowano średnie wartości wskaźników w zależności od zawodu oraz branży. Porównanie to ujawnia, że relatywnie najwyższą jakość mają miejsca pracy takich grup zawodowych jak przedstawiciele władz i kierownicy, specjaliści, technicy i średni personel oraz pracownicy biurowi. Natomiast najniższe wartości wskaźniki przyjmują dla pracowników przy pracach prostych i rolników. Obciążeniem w zawodzie robotników i rzemieślników jest przede wszystkim „Fizyczne środowisko pracy” i „Intensywność pracy”, podczas gdy dla pracowników biurowych oraz pracowników usług i sprzedawców gorzej wypadają wskaźniki „Perspektyw” oraz „Umiejętności i decyzyjności”.

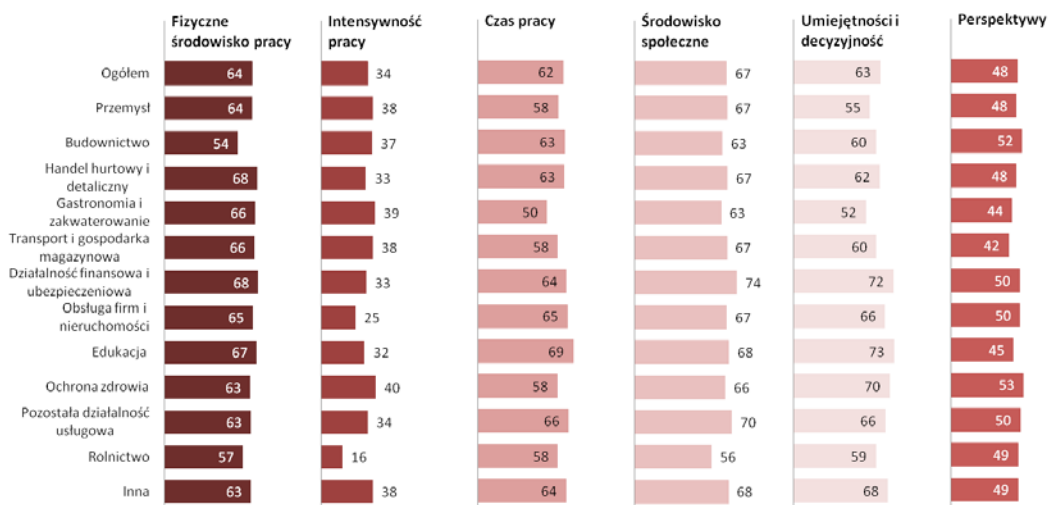
W kontekście branż warto zauważyć, iż pod względem „Fizycznego środowiska pracy” najgorsze warunki panują w branży budowlanej. Pod względem „Intensywności pracy” mniej korzystnie przedstawia się sytuacja w sektorze handlu i napraw, obsługi firm i nieruchomości oraz w rolnictwie. Mniej korzystny „Czas pracy” dotyczy takich branż jak hotelarstwo i gastronomia, a także opieka zdrowotna.

Rysunek 17. Średnie wartości wskaźników jakości miejsca pracy według wykonywanego zawodu



Źródło: *Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019*

Rysunek 18. Średnie wartości wskaźników jakości miejsca pracy według branży zatrudnienia



Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019

1. Fizyczne środowisko pracy

Pierwszym z aspektów jakości miejsca pracy są fizyczne warunki jej wykonywania. Wskaźnik ten dotyczy środowiska fizycznego, w jakim praca jest wykonywana, ale także ryzyk, jakie w nim występują. Chodzi tu zarówno o bezpośrednie, jak i pośrednie, długoterminowe lub kumulujące się czynniki, które mogą obniżyć jakość miejsca pracy i mieć negatywny wpływ na zdrowie pracownika. Im bezpieczniejsze i bardziej przyjazne fizyczne warunki wykonywania pracy, tym wyższy jej komfort i tym samym wyżej oceniana jest jakość danego miejsca pracy.

Wskaźnik: Fizyczne środowisko pracy

- Zbiera zmienne opisujące warunki pracy względem zagrożeń dla zdrowia pracownika ze strony fizycznych warunków, w jakich wykonywana jest praca.
- Kontakt z niebezpiecznymi materiałami biologicznymi lub chemicznymi, lub też praca w warunkach trudnych, niebezpiecznych, narażenie na hałas, ale także kwestie związane z ergonomią pozycji ciała w czasie wykonywania pracy obniżają jakość danego miejsca pracy, co znajduje odzwierciedlenie w wartości wskaźnika.
- Im wyższa wartość wskaźnika, tym narażenie na zagrożenia w danej pracy jest mniejsze.

Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016

Poniższa tabela zawiera informacje na temat zmiennych składowych wskaźnika wraz z punktami przypisanymi konkretnym odpowiedziom.

Tabela 9. Składowe wskaźnika: Fizyczne środowisko pracy

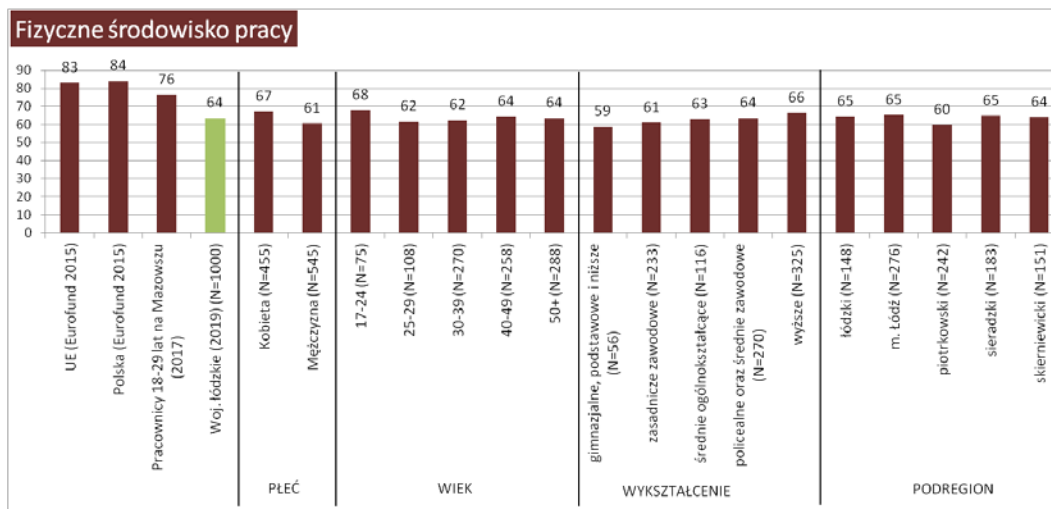
Wskaźnik: Fizyczne środowisko pracy		
<i>Wskaźnik jest średnią arytmetyczną punktów uzyskanych na poniższych indeksach</i>		
Narażenie w czasie pracy na:	Wibracje, drgania narzędzi ręcznych, maszyn, itd.	Dla każdego stwierdzenia: Około 1/4 czasu lub częściej=0 punktów, pozostałe=100 punktów
	Tak głośny hałas, że trzeba podnosić głos, mówiąc do innych osób	
	Wysokie temperatury, które powodują pocenie się nawet wtedy, kiedy się nie pracuje	
	Niskie temperatury wewnątrz lub na zewnątrz	
	Wdychanie dymu, oparów (takich jak opary z maszyn spawalniczych lub spaliny z rur wydechowych), kurzu lub pyłów (takich jak pył z obróbki drewna lub pył pochodzenia mineralnego) itd.	
	Wdychanie oparów pochodzących z rozpuszczalników lub rozcieńczalników	
	Posługiwanie się lub kontakt skóry z produktami lub substancjami chemicznymi	
	Dym papierosowy pochodzący od innych osób	
Praca zarobkowa wiąże się z:	Posługiwanie się lub dotykane materiałów, które mogą powodować zakażenie, takich jak odpady, płyny fizjologiczne, materiały laboratoryjne, itd.	Dla każdego stwierdzenia: Około 1/4 czasu lub częściej=0, pozostałe=100
	Bolesnymi lub męczącymi pozycjami	
	Podnoszeniem lub przenoszeniem ludzi	
	Noszeniem lub przesuwaniami ciężkich ładunków	
	Siedzeniem	
	Powtarzalnymi ruchami ręki lub ramienia	
	Kontaktami bezpośrednio z osobami, które nie są pracownikami Pana(i) firmy np. z klientami, pasażerami, uczniami, pacjentami itd.	
	Kontaktem ze zdenerwowanymi klientami, pacjentami, uczniami itp.	
Byciem w sytuacjach powodujących u Pana(i) niepokój emocjonalny		
Korzystaniem z komputerów, laptopów, smartfonów itp.		

Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016

Wskaźnik Fizycznego środowiska pracy dla województwa łódzkiego przyjmuje wartość znacząco niższą w porównaniu do wskaźnika dla Unii Europejskiej i Polski w badaniu Eurofound – to 64 punkty w porównaniu do 83 punktów dla Europy, oraz w odniesieniu do 76 punktów wskaźnika dla pracowników w wieku 18-29 lat na Mazowszu (por. Rysunek 21). **Oznacza to, że objęci badaniem pracownicy są zatrudnieni w fizycznych warunkach, które należy uznać za wyraźnie gorsze, niż dla ogółu pracowników w Polsce oraz w Europie.**

Na większe ryzyka związane z fizycznymi warunkami pracy narażeni są mężczyźni, a także osoby w wieku 25-29 lat oraz mieszkańcy podregionu piotrkowskiego. Jakość miejsc pracy pod względem fizycznego środowiska wzrasta wraz ze wzrostem wykształcenia.

Rysunek 19. Wskaźnik: Fizyczne środowisko pracy – porównanie z wynikami badania Eurofound, a także w przekroju płci, wieku, wykształcenia i podregionu



Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016, *Warunki pracy osób w wieku 18-29 lat na Mazowszu 2017*, *Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019*

Wśród czynników ryzyka fizycznego najpowszechniejsze są te związane z ergonomią (por. Tabela 9) – powtarzalnością ruchów (75%), przyjmowaniem pozycji siedzącej (64%) oraz korzystaniem z urządzeń elektronicznych (57%). Ponadto 60% badanych ma w pracy kontakt bezpośredni z osobami, które nie są pracownikami.

W warunkach uznawanych wprost za szkodliwe ze względu na zagrożenie dla zdrowia (kontakt z niebezpiecznymi substancjami i materiałami lub trudne warunki) pracuje znacznie mniej osób. Dominują tutaj wysokie (42%) i niskie temperatury (27%), hałas (39%) oraz wibracje i drgania (30%), choć jednocześnie więcej, niż co dziesiąty pracownik ma kontakt z dymem papierosowym, oparami z rozpuszczalników lub rozcieńczalników albo jest narażony na styczność z produktami i substancjami chemicznymi.

Miejsca pracy mężczyzn charakteryzuje znacznie więcej zagrożeń związanych ze szkodliwymi warunkami. Za szczególnie szkodliwe należy uznać także miejsca pracy w branży budownictwa i rolnictwa, a także w zawodach robotników przemysłowych i rzemieślników.

Tabela 10. Odsetek pracowników narażonych na czynniki ryzyka w miejscu pracy, ogółem oraz według płci

	Ogółem	Kobieta	Mężczyzna
	N=	1000	455
Narażenie przez przynajmniej ¼ czasu pracy:			
Wibracje, drgania narzędzi ręcznych, maszyn, itd.	30%	16%	42%
Tak głośny hałas, że trzeba podnosić głos, mówiąc do innych osób	39%	29%	48%
Wysokie temperatury, które powodują pocenie się nawet wtedy, kiedy się nie pracuje	42%	30%	51%
Niskie temperatury wewnątrz lub na zewnątrz	27%	16%	36%
Wdychanie dymu, oparów (takich jak opary z maszyn spawalniczych lub spaliny z rur wydechowych), kurzu lub pyłów	21%	9%	32%
Wdychanie oparów pochodzących z rozpuszczalników lub rozcieńczalników	13%	3%	21%

Posługiwanie się lub kontakt skóry z produktami lub substancjami chemicznymi	17%	12%	21%
Dym papierosowy pochodzący od innych osób	12%	6%	17%
Posługiwanie się lub dotykanie materiałów, które mogą powodować zakażenie, takich jak odpady, płyny fizjologiczne, materiały laboratoryjne, itd.	6%	5%	7%
Praca zarobkowa przez przynajmniej ¼ czasu pracy wiąże się z:			
Bolesnymi lub męczącymi pozycjami	52%	50%	53%
Podnoszeniem lub przenoszeniem ludzi	6%	8%	4%
Noszeniem lub przesuwaniami ciężkich ładunków	39%	30%	47%
Siedzeniem	64%	66%	62%
Powtarzalnymi ruchami ręki lub ramienia	75%	74%	76%
Kontaktami bezpośrednio z osobami, które nie są pracownikami Pana(i) firmy np. z klientami, pasażerami, uczniami, pacjentami itd.	60%	68%	54%
Kontaktami ze zdenerwowanymi klientami, pacjentami, uczniami itp.	46%	53%	40%
Byciem w sytuacjach powodujących u Pana(i) niepokój emocjonalny	51%	56%	47%
Korzystaniem z komputerów, laptopów, smartfonów itp.	57%	63%	53%

Źródło: *Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019*

PODSUMOWANIE Fizyczne środowisko pracy

- Fizyczne warunki pracy w województwie łódzkim należy uznać za gorsze w porównaniu z warunkami w skali Unii Europejskiej i Polski, a także w stosunku do warunków pracy młodych pracowników na Mazowszu.
- Dla województwa łódzkiego wskaźnik przyjmuje wartość zaledwie 64 punktów (w porównaniu do 83 dla UE w badaniu Eurofound i 76 dla pracowników w wieku 18-29 lat na Mazowszu).
- Im wyższy poziom wykształcenia, tym korzystniejsze fizyczne środowisko pracy.
- Najpowszechniejsze ryzyka, dotyczące ponad 60% badanych związane są z ergonomią (pozycje siedzące, powtarzalność ruchów). Na hałas, wysokie i niskie temperatury, czy kontakt z substancjami narażonych jest mniej, niż 40% badanych, choć jednocześnie więcej, niż co dziesiąty pracownik ma w pracy kontakt z dymem, oparami lub substancjami chemicznymi.
- Mężczyźni częściej niż kobiety mają w pracy kontakt z czynnikami ryzyka, przede wszystkim z ryzykiem związanym z niebezpiecznymi warunkami lub substancjami, a także ze względu na fizyczne obciążenie. W dużej mierze jest to związane ze specyfiką wykonywanych zawodów – najgorzej pod tym względem przedstawia się sytuacja w branży budownictwa i rolnictwa, a także w zawodach grup robotników przemysłowych i rzemieślników.

2. Intensywność pracy

Podwyższone tempo pracy, jej duża intensywność, może nieść negatywne skutki dla zdrowia i dobrostanu pracowników. Co więcej, jest również źródłem stresu. Utrzymywanie wysokiej intensywności pracy niekoniecznie prowadzi do jej lepszych efektów, czy też lepszych wyników przedsiębiorstwa. Dlatego też przesadnie wysoka intensywność pracy uznana została za czynnik obniżający jakość pracy.

Wskaźnik: Intensywność pracy	<ul style="list-style-type: none"> Wskaźnik ten mierzy, na ile praca jest absorbująca i obciążająca pod względem fizycznym i mentalnym. Intensywna praca może oznaczać zwiększone tempo pracy (wymogi ilościowe), presję czasową (krótkie lub trudno osiągalne terminy, zbyt mała ilość czasu), konieczność częstego przerywania w trakcie zadania, koszty emocjonalne, determinanty tempa pracy oraz współzależność. Im wyższa wartość wskaźnika, tym bardziej intensywna jest praca, i tym samym tym niższa jest jej jakość.
--	---

Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016

Poniższa tabela zawiera informacje na temat zmiennych składowych wskaźnika wraz z punktami przypisanymi konkretnym odpowiedziom.

Tabela 11. Składowe wskaźnika: Intensywność pracy

Wskaźnik: Intensywność pracy		
<i>Wskaźnik jest średnią arytmetyczną punktów uzyskanych na poniższych indeksach</i>		
Praca wymaga	pracy z bardzo dużą szybkością	Prawie cały czas lub zawsze=100, pozostałe=0
	pracy w napiętych terminach	
Czy:	Ma Pan(i) dość czasu na wykonanie swojej pracy	rzadko lub nigdy=100, pozostałe=0
	Przerwy w pracy są rozpraszające?	jeśli rozpraszające to 100, pozostałe=0
	Pana(i) praca wymaga, aby ukrywał(a) Pan(i) swoje uczucia	Przez większość czasu lub zawsze=100, pozostałe=0
	Główna praca zarobkowa wiąże się z kontaktem ze zdenerwowanymi klientami, pacjentami, uczniami itp.	Około 3/4 czasu lub częściej=100, pozostałe=0
	Główna praca zarobkowa wiąże się z byciem w sytuacjach powodujących u Pana(i) niepokój emocjonalny	Około 1/4 czasu lub częściej=100, pozostałe=0
	Czy tempo pracy zależy od:	
	Pracy wykonywanej przez kolegów	Dla każdego stwierdzenia: wskazanie=100, brak wskazania=0
	Bezpośrednich wymagań innych ludzi takich jak: klienci, pasażerowie, uczniowie, pacjenci, itd.	
	Ilościowych planów produkcji lub wyznaczonego poziomu wykonania zadań	
	Automatycznej prędkości maszyny lub przemieszczania się produktów	Jeśli respondent wskazał w tym pytaniu 3 stwierdzenia lub więcej, to dodatkowo 100 punktów, mniej niż 3 stwierdzenia=0 punktów
	Bezpośredniej kontroli Pana(i) przełożonego	
	Liczba wskazanych stwierdzeń	

Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016

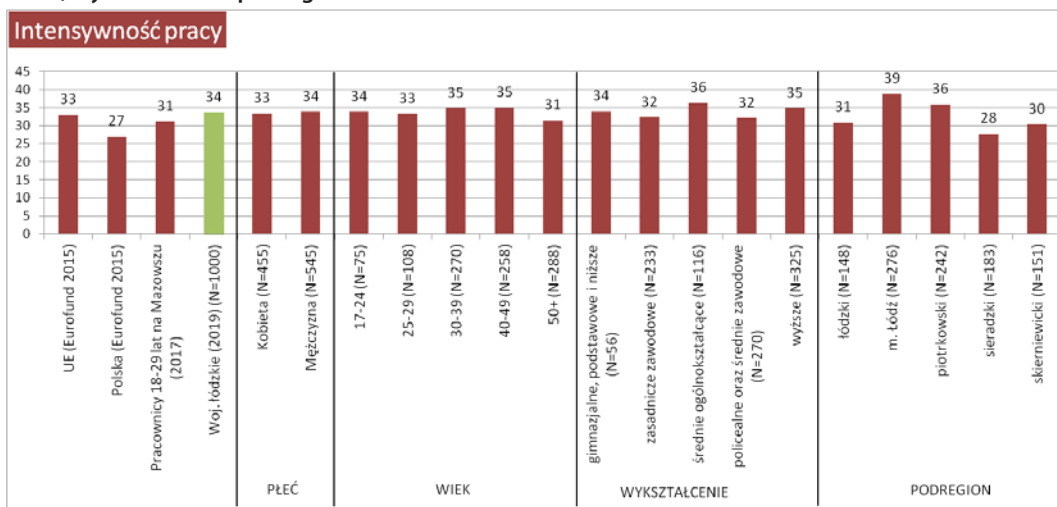
Intensywność pracy osób zatrudnionych w województwie łódzkim jest przeciętnie wyższa, niż w przypadku ogółu miejsc pracy w Polsce w badaniach Eurofound, a także niż młodych pracowników na Mazowszu (por. Rysunek 22). To wynik interesujący o tyle, że wedle ustaleń badania Eurofound to właśnie młodym

pracownikom przydziela się najczęściej zadania bardziej intensywne, które dla starszych pracowników mogą stanowić trudność. **Oznacza to, że pracownicy w województwie łódzkim pracują bardziej intensywnie i z większą presją, niż ogół Polaków.**

Z większą intensywnością wiążą się miejsca pracy osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i wyższym, a także osób w wieku poniżej 50 lat. Wyraźnie bardziej intensywny charakter mają miejsca pracy w Łodzi oraz w podregionie piotrkowskim.

Na relatywnie wyższą wartość wskaźnika jakości pracy wpływ ma przede wszystkim zwiększone tempo pracy, uzależnione od bezpośrednich wymagań osób innych, niż pracownicy (60%), ilościowych planów produkcyjnych (54%), kontroli przełożonego (51%). Co więcej, około połowa badanych przyznaje, że przez większość czasu ich praca stawia ich w sytuacjach powodujących niepokój emocjonalny (por. Tabela 11).

Rysunek 20. Wskaźnik: Intensywność pracy – porównanie z wynikami badania Eurofound, a także w przekroju płci, wieku, wykształcenia i podregionu



Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016, *Warunki pracy osób w wieku 18-29 lat na Mazowszu 2017*, *Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019*

Choć na poziomie wskaźnika miejsca pracy kobiet i mężczyzn nie różnią się znacząco w kontekście intensywności pracy, poszczególne jego składowe wskazują, iż praca kobiet jest bardziej intensywna pod względem emocji (niepokój emocjonalny, konieczność ukrywania uczuć, kontakt ze zdenerwowanymi klientami, pacjentami, uczniami), podczas gdy o intensywności pracy mężczyzn częściej decydują takie czynniki jak automatyczna prędkość maszyny, plany produkcji, tempo pracy współpracowników, czy kontrola przełożonego.

Tabela 12. Odsetek pracowników, których praca ma charakter intensywny, ogółem oraz według płci

N=	Ogółem	Kobieta	Mężczyzna
	1000	455	545
Praca przez cały czas wymaga:			
pracy z bardzo dużą szybkością	8%	10%	7%
pracy w napiętych terminach	12%	10%	13%
Czy ma Pan(i) dość czasu na wykonanie swojej pracy: Rzadko lub nigdy	9%	8%	9%
Czy przerwy w pracy są rozpraszające: Tak	27%	28%	25%

Czy praca wymaga, aby ukrywał(a) Pan(i) swoje uczucia: Zawsze lub przez większość czasu	31%	36%	26%
Główna praca zarobkowa wiąże się z kontaktem ze zdenerwowanymi klientami, pacjentami, uczniami itp.: Około 3/4 czasu lub częściej	30%	37%	24%
Główna praca zarobkowa wiąże się z byciem w sytuacjach powodujących u Pana(i) niepokój emocjonalny: Około 1/4 czasu lub częściej	51%	56%	47%
Tempo pracy zależy od			
Pracy wykonywanej przez kolegów	43%	38%	47%
Bezpośrednich wymagań innych ludzi takich jak: klienci, pasażerowie, uczniowie, pacjenci, itd.	60%	66%	55%
Ilościowych planów produkcji lub wyznaczonego poziomu wykonania zadań	54%	46%	62%
Automatycznej prędkości maszyny lub przemieszczania się produktów	18%	13%	23%
Bezpośredniej kontroli Pana(i) przełożonego	51%	48%	53%
Co najmniej 3 wskazania	43%	37%	48%

Źródło: *Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019*

Z wysoką intensywnością pracy można spotkać się najczęściej w zawodach robotników przemysłowych i rzemieślników (wartość wskaźnika 41 punktów, por. Rysunek 18), przedstawicieli władz i kierowników, specjalistów i pracowników biurowych. Bardziej intensywny charakter ma praca w branżach przemysłu, budownictwa, hotelarstwa i gastronomii, transportu i gospodarki magazynowej, a także w ochronie zdrowia (por. Rysunek 20).

PODSUMOWANIE Intensywność pracy

- Tempo i intensywność pracy w województwie łódzkim są wyższe w porównaniu z warunkami w skali Unii Europejskiej i Polski, a także w stosunku do warunków pracy młodych pracowników na Mazowszu, i to pomimo faktu, że zazwyczaj to osoby młode wykonują bardziej intensywne zadania.
- Dla województwa łódzkiego wskaźnik przyjmuje wartość 34 punktów (w porównaniu do 27 dla Polski w badaniu Eurofound i 31 dla pracowników w wieku 18-29 lat na Mazowszu).
- Oznacza to, że pod względem intensywności pracy miejsca pracy w województwie łódzkim mają niższą jakość w odniesieniu do Unii Europejskiej, Polski i Mazowsza.
- Bardziej intensywna jest praca osób z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym.
- Na relatywnie wyższą wartość wskaźnika jakości pracy wpływ ma przede wszystkim zwiększone tempo pracy, uzależnione od bezpośrednich wymagań osób innych, niż pracownicy (60%), ilościowych planów produkcyjnych (54%), kontroli przełożonego (51%). Co więcej, około połowa badanych przyznaje, że przez większość czasu ich praca stawia ich w sytuacjach powodujących niepokój emocjonalny.
- Praca kobiet jest bardziej intensywna pod względem emocji (niepokój emocjonalny, konieczność ukrywania uczuć, kontakt ze zdenerwowanymi klientami, pacjentami, uczniami), podczas gdy o intensywności pracy mężczyzn częściej decydują takie czynniki jak automatyczna prędkość maszyny, plany produkcji, tempo pracy współpracowników.

3. Czas pracy

Obok intensywności, czy też tempa pracy, również czas poświęcany na pracę jest istotnym składnikiem jakości miejsca pracy, zarówno w aspekcie ilościowym, jak i organizacyjnym. Czynnikiem ten może mieć wpływ

na zdrowie i samopoczucie pracownika, zwłaszcza w sytuacji braku równowagi między czasem przeznaczonym na pracę i na odpoczynek. Dobre dopasowanie czasu pracy można osiągnąć poprzez adaptację liczby przepracowanych godzin oraz organizacji pracy do potrzeb organizacji oraz pracownika. Należy jednak mieć na uwadze, iż nie każdy rodzaj pracy daje tego typu możliwości.

Wskaźnik: Czas pracy	<ul style="list-style-type: none"> • Łączy zagadnienia związane z okresem, jaki pracownik poświęca na wykonywanie pracy. • Na wskaźnik czasu pracy składają się cztery komponenty: czas trwania pracy, nietypowe godziny pracy, organizacja czasu pracy oraz jego dopasowanie do życia prywatnego. • Im wyższa wartość wskaźnika, tym czas pracy jest bardziej dogodny i przyjazny dla pracownika, tym mniej dezorganizujący wpływ ma na życie prywatne.
--------------------------------	---

Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016

Poniższa tabela zawiera informacje na temat zmiennych składowych wskaźnika wraz z punktami przypisanymi konkretnym odpowiedziom.

Tabela 13. Składowe wskaźnika: Czas pracy

Wskaźnik: Czas pracy		
<i>Wskaźnik jest średnią arytmetyczną punktów uzyskanych na poniższych indeksach</i>		
Ile godzin tygodniowo zwykle pracuje Pan(i) w swojej głównej pracy zarobkowej?		więcej od 47=0, pozostałe=100
Ile razy w miesiącu pracuje Pan(i):	przez ponad 10 godzin dziennie?	jeśli chociaż raz=0, pozostałe=100
	zwykle w nocy przez co najmniej 2 godziny między godz. 22:00, a 5:00?	
	w soboty?	
	w niedziele?	
Czy pracuje Pan(i):	w systemie zmianowym	nie=100
	w systemie pracy przerywanej (z przerwą, co najmniej 4 godzin)	wskazanie=0
	na tej samej zmianie za każdym razem (porannej, popołudniowej lub nocnej)	wskazanie=66
	w naprzemiennym/ rotacyjnym systemie zmianowym	wskazanie=33
	Inne/nie wiem/odmowa	wskazanie=33
Jak są ustalone Pana(i) godziny pracy?	Są ustalane przez firmę/organizację bez możliwości zmian	wskazanie=0
	Może Pan(i) wybrać spośród kilku rozkładów czasu pracy ustalonych przez firmę/ organizację	wskazanie=100
	Może Pan(i) dostosować swoje godziny pracy w ramach pewnego ograniczenia czasowego (np. czas ruchomy)	
	Godziny pracy są w pełni ustalone przez Pana(ią)	
	Nie wie/brak zdania lub odmowa	

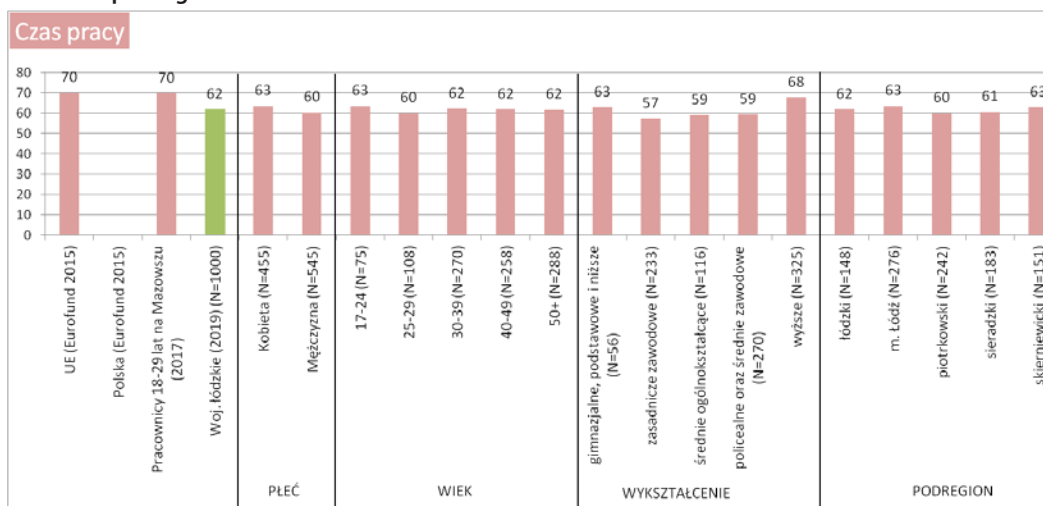
Czy zmiany w Pana(i) rozkładzie czasu pracy zdarzają się regularnie? Na jak długo przed zmianą jest Pan(i) informowany(a) o zmianach?	Nie	wskazanie=100
	Tak, tego samego dnia	wskazanie=0
	Tak, dzień wcześniej	wskazanie=25
	Tak, kilka dni wcześniej	wskazanie=50
	Tak, kilka tygodni wcześniej	wskazanie=75
	pozostałe odpowiedzi (nie wiem itp.)	wskazanie=100
Jak często w ciągu ostatnich 12 miesięcy był(a) Pan(i) wzywana z małym wyprzedzeniem, aby stawić się w pracy?		Kilka razy w miesiącu lub częściej=0, pozostałe=100
Czy powiedział(a)by Pan(i), że wzięcie godziny lub dwóch wolnego podczas godzin pracy, aby zająć się sprawami osobistymi lub rodzinnymi jest dla Pana(i) ...?		Bardzo łatwe=100, pozostałe=0
Jak często od momentu rozpoczęcia swojej głównej pracy zarobkowej zdarzyło się Panu(i), że pracował(a) Pan(i) w swoim wolnym czasie, w celu spełnienia wymagań związanych z pracą?		Kilka razy w miesiącu lub częściej=0, pozostałe=100

Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016

Wartość wskaźnika Czas pracy dla pracowników w województwie łódzkim jest o 8 punktów niższa, niż dla ogółu pracowników w Unii Europejskiej oraz dla młodych pracowników z Mazowsza. Oznacza to, że **pod względem czasu pracy miejsca pracy w regionie łódzkim charakteryzuje niższa jakość.**

Niższą wartość wskaźnik przyjmuje w przypadku miejsc pracy mężczyzn, osób w wieku 25-29 lat, z wykształceniem zawodowym i średnim, a także dla mieszkańców podregionu piotrkowskiego (por. Rysunek 21).

Rysunek 21. Wskaźnik: Czas pracy – porównanie z wynikami badania Eurofound, a także w przekroju płci, wieku, wykształcenia i podregionu

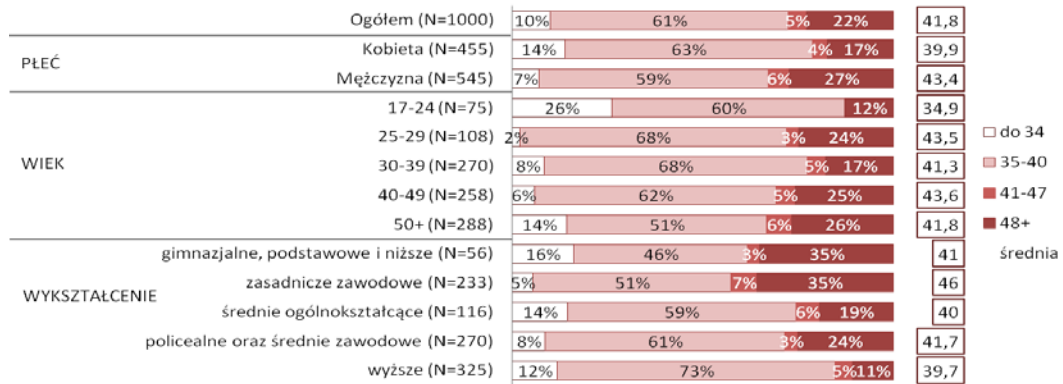


Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016, Warunki pracy osób w wieku 18-29 lat na Mazowszu 2017, Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019. Brak wartości wskaźnika dla Polski w badaniu Eurofound.

Przeciętny pracownik w województwie łódzkim przepracowuje w ciągu tygodnia niemal 2 godziny więcej niż wynosi standardowy 40-godzinny tydzień pracy – 41,8 godziny (Rysunek 22), ponad co piątą badany (22%) pracował więcej, niż 47 godzin. Najczęściej jest to około 40 godzin (niemal 60%).

Osoby najmłodsze, do 24 roku życia, częściej niż inne grupy wiekowe pracują w niepełnym wymiarze godzin – 26% przepracowuje mniej, niż 35 godzin tygodniowo. Z kolei w grupach 25-29 lat, 40-49 lat i 50 i więcej lat ponad jedna czwarta badanych pracuje więcej, niż 40 godzin tygodniowo.

Rysunek 22. Liczba godzin pracy w ciągu tygodnia – ogółem oraz według płci, wieku i wykształcenia



Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019

Standardowy 40-godzinny tydzień pracy charakteryzuje miejsca pracy aż 73% osób z wykształceniem wyższym, podczas gdy pozostałe grupy znacznie częściej pracują więcej niż 40 godzin tygodniowo. W przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym oraz zasadniczym zawodowym więcej niż 35% pracuje powyżej 40 godzin tygodniowo.

Wyraźnie więcej, bo przeciętnie 53 godziny w tygodniu pracują osoby prowadzące własną działalność gospodarczą, podczas gdy osoby pracujące w uparciu o umowy o pracę pracują średnio około 40 godzin. Dłuższe godziny pracy charakteryzują także miejsca pracy w branży budownictwa (średnio 44 godziny tygodniowo), branży hotelarsko-gastronomicznej (średnio 43 godziny) oraz rolnictwie (53 godziny). Przeciętnie najwięcej godzin tygodniowo przepracowuje kadra kierownicza (niemal 45 godzin), a także robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (43 godziny), operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (44 godziny) oraz pracownicy przy pracach prostych (47 godzin).

Miejsca pracy kobiet wiążą się z nieco mniejszą uciążliwością pod względem czasu pracy, niż miejsca pracy mężczyzn. Prawidłowość ta powiązana jest z większym zaangażowaniem mężczyzn w pracę zawodową w sytuacji, gdy mają już oni własną rodzinę, co potwierdzają inne badania nad podziałem obowiązków domowych i czasem pracy¹³. Po części zaś związek ten jest pochodną wykonywanych profesji, nieco odmiennych w przypadku mężczyzn i kobiet, wymagających innej organizacji godzin pracy.

Mężczyźni częściej deklarują, iż przepracowują więcej, niż 47 godzin tygodniowo, blisko jedna trzecia z nich pracuje też ponad 10 godzin dziennie przynajmniej raz w miesiącu.

Ogółem niemal połowa badanych co najmniej raz w miesiącu pracuje w soboty (49%), zaś jedna czwarta w niedziele (25%). 26% pracowników w województwie łódzkim pracuje w systemie zmianowym.

W przypadku większości badanych godziny pracy są ustalane sztywno, nie ma możliwości ich zmiany (66%), choć jednocześnie są to godziny regularne – zmiany w rozkładzie czasu pracy nie występują często. Jednocześnie jednak tylko 27% pracowników oceniło, że łatwo byłoby im wziąć w ciągu dnia 2 godziny wolnego, aby zająć się sprawami rodzinnymi czy osobistymi.

Pełną swobodą w ustalaniu godzin pracy dysponuje tylko 6% badanych.

¹³ m.in. Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich 2015, nr 7, Zasada równego traktowania – prawo i praktyka, nr 18, Godzenie ról rodzinnych i zawodowych. Równe traktowanie rodziców na rynku pracy, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2015

Tabela 14. Aspekty uciążliwości czasu pracy – ogółem oraz według płci

N=	Ogółem	Kobieta	Mężczyzna
	1000	455	545
Ile godzin tygodniowo zwykle pracuje Pan(i) w swojej głównej pracy zarobkowej: Więcej, niż 47h	10%	6%	13%
Ile razy w miesiącu pracuje Pan(i):			
przez ponad 10 godzin dziennie? <i>Chociaż raz:</i>	28%	24%	32%
w nocy przez co najmniej 2 godziny między godz. 22:00 a 5:00? <i>Chociaż raz:</i>	19%	14%	23%
w soboty? <i>Chociaż raz:</i>	49%	48%	49%
w niedzielę? <i>Chociaż raz:</i>	25%	24%	27%
Czy pracuje Pan(i):			
w systemie zmianowym	26%	26%	26%
W systemie pracy przerywanej (z przerwą, co najmniej 4 godzin)	6%	5%	6%
Na tej samej zmianie za każdym razem (porannej, popołudniowej lub nocnej)	67%	67%	66%
W naprzemiennym/rotacyjnym systemie zmianowym	19%	20%	19%
Inne	9%	9%	8%
Jak są ustalane Pana(i) godziny pracy?			
Są ustalane przez firmę/ organizację bez możliwości zmian	66%	65%	66%
Może Pan(i) wybrać spośród kilku rozkładów czasu pracy ustalonych przez firmę/ organizację	13%	13%	14%
Może Pan(i) dostosować swoje godziny pracy w ramach pewnego ograniczenia czasowego (np. czas ruchomy)	6%	8%	5%
Godziny pracy są w pełni ustalane przez Pana(ią)	15%	15%	14%
Czy zmiany w Pana(i) rozkładzie czasu pracy zdarzają się regularnie: Tak	15%	15%	14%
Na jak długo przed zmianą jest Pan(i) informowany(a) o zmianach?			
tego samego dnia	16%	18%	15%
dzień wcześniej	32%	27%	36%
kilka dni wcześniej	39%	41%	38%
kilka tygodni wcześniej	13%	15%	11%
Jak często w ciągu ostatnich 12 miesięcy był(a) Pan(i) wzywana z małym wyprzedzeniem, aby stawić się w pracy: Kilka razy w miesiącu lub częściej	10%	8%	12%
Czy powiedział(a)by Pan(i), że wzięcie godziny lub dwóch wolnego podczas godzin pracy, aby zająć się sprawami osobistymi lub rodzinnymi jest dla Pana(i): Bardzo łatwe	27%	26%	28%
Jak często od momentu rozpoczęcia swojej głównej pracy zarobkowej zdarzyło się Panu(i), że pracował(a) Pan(i) w swoim wolnym czasie, w celu spełnienia wymagań związanych z pracą: Kilka razy w miesiącu lub częściej	16%	18%	15%

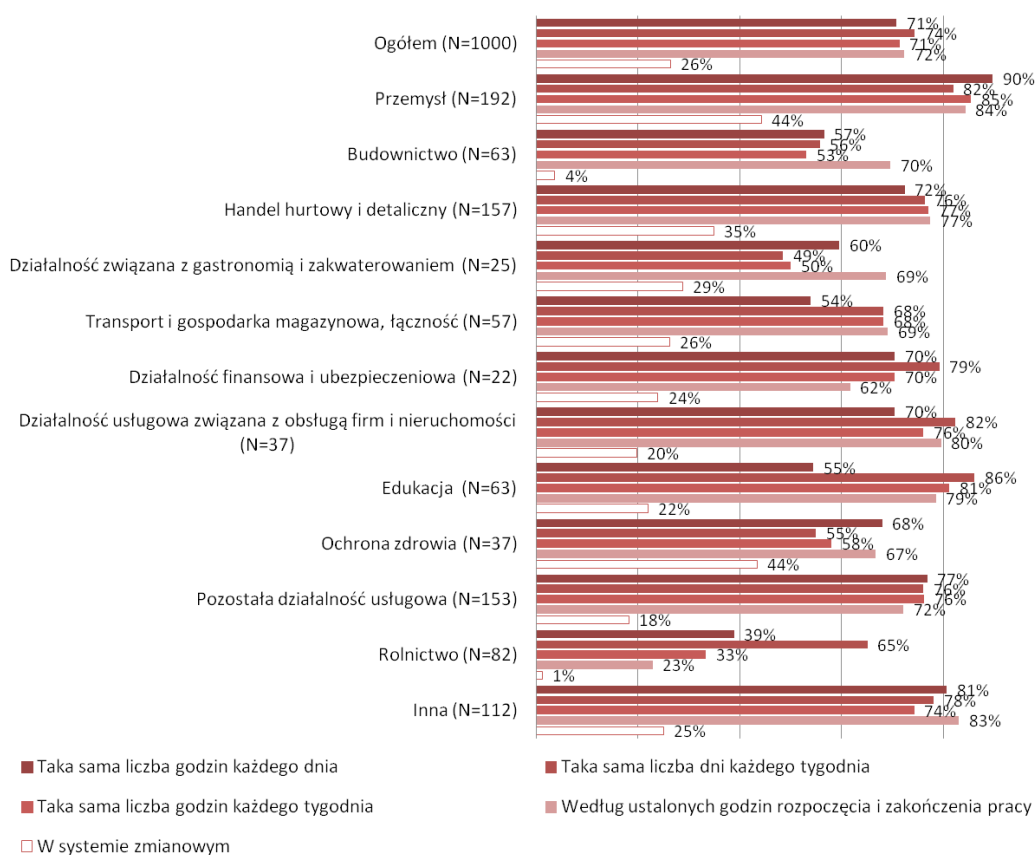
Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019

Czas pracy większości pracowników województwa łódzkiego cechuje duża regularność i przewidywalność (por. Rysunek 23). Po 71% z nich deklaruje, iż pracują każdego dnia taką samą liczbę godzin oraz taką samą liczbę godzin w ciągu tygodnia. 74% pracuje zawsze taką samą liczbę dni w tygodniu. 72% pracuje wedle ustalonych godzin rozpoczęcia oraz zakończenia pracy.

Najbardziej regularne i sztywne godziny cechują miejsca pracy w branżach przemysłu, handlu, działalności usługowej i edukacji.

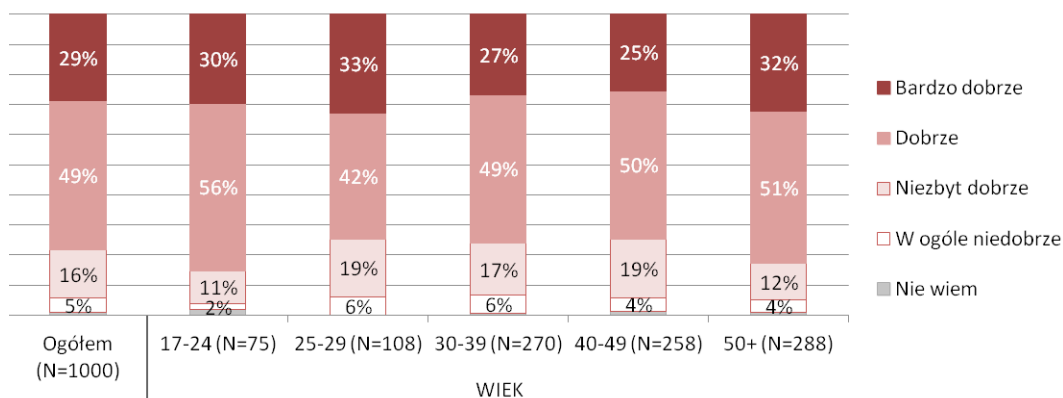
Zdecydowana większość pracowników w województwie łódzkim jest zdania, że godziny ich pracy są dobrze dopasowane do życia osobistego (niemal 80%). Przeciwną opinię ma co piąty badany (por. Rysunek 24). Za uciążliwe swoje godziny pracy relatywnie częściej uważają pracownicy w wieku 25-29 lat, 30-39 lat oraz 40-49 lat – co zapewne wiąże się z koniecznością dostosowywania pracy do życia rodzinnego, zobowiązań wobec dzieci.

Rysunek 23. Regularność czasu pracy – ogółem oraz według branży



Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019

Rysunek 24. Dopasowanie godzin pracy do życia osobistego – ogółem oraz według wieku



Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019

PODSUMOWANIE Czas pracy

- Pod względem czasu pracy miejsca pracy w regionie łódzkim charakteryzuje niższa jakość. Wartość wskaźnika Czas pracy dla pracowników w województwie łódzkim jest o 8 punktów niższa, niż dla ogółu pracowników w Unii Europejskiej.
- Przeciętny pracownik w województwie łódzkim przepracowuje w ciągu tygodnia niemal 2 godziny więcej niż wynosi standardowy 40-godzinny tydzień pracy. Najczęściej jest to około 40 godzin (niemal 60% badanych). Tylko 10% badanych pracowało więcej, niż 47 godzin. Dominują tutaj osoby prowadzące własną działalność gospodarczą, dla których średnia liczba godzin pracy w ciągu tygodnia to 53.
- Dłuższe godziny pracy charakteryzują także miejsca pracy w branży budownictwa (średnio 44 godziny tygodniowo), branży hotelarsko-gastronomicznej (średnio 43 godziny) oraz rolnictwie (53 godziny).
- Miejsca pracy kobiet wiążą się z nieco mniejszą uciążliwością pod względem czasu pracy, niż miejsca pracy mężczyzn. Prawidłowość ta powiązana jest z większym zaangażowaniem mężczyzn w pracę zawodową w sytuacji, gdy mają już oni własną rodzinę, a także z niego inną strukturą branż zatrudnienia i zawodów.
- W przypadku większości badanych godziny pracy są ustalane sztywno, nie ma możliwości ich zmiany (66%), choć jednocześnie są to godziny regularne. Po 71% pracowników deklaruje, iż pracują każdego dnia taką samą liczbę godzin oraz taką samą liczbę godzin w ciągu tygodnia. 74% pracuje zawsze taką samą liczbę dni w tygodniu. 72% pracuje wedle ustalonych godzin rozpoczęcia oraz zakończenia pracy.
- Najbardziej regularne i sztywne godziny cechują miejsca pracy w branżach przemysłu, handlu, działalności usługowej i edukacji.
- Zdecydowana większość pracowników w województwie łódzkim jest zdania, że godziny ich pracy są dobrze dopasowane do życia osobistego (niemal 80%).

4. Środowisko społeczne

Na warunki pracy składa się również jej komponent społeczny. Uczestnictwo w środowisku społecznym miejsca pracy wymaga interakcji z innymi ludźmi – współpracownikami, klientami. Dzięki pracy rozwijana jest też indywidualna sieć kapitału społecznego, dzięki któremu pracownik ma szansę zintegrować się z zespołem, w którym pracuje. Jakość środowiska społecznego w miejscu zatrudnienia ma wpływ na rozwój osobisty, integrację zespołu pracowniczego, sprawne wykonywanie obowiązków oraz budowanie poczucia własnej wartości.

Jednak w każdym środowisku społecznym jednostka jest wystawiona nie tylko na pozytywne bodźce, ale również na zjawiska negatywne. Dla klimatu społecznego znaczenie ma występowanie sytuacji niekorzystnych, nadużyć w zasadach poprawnej koegzystencji.

Wskaźnik: Środowisko społeczne	<ul style="list-style-type: none"> • Wskaźnik ten mierzy, do jakiego stopnia pracownicy czerpią wsparcie ze stosunków społecznych w pracy oraz w jakim stopniu doświadczają sytuacji negatywnych, takich jak zastraszanie, znęcanie się oraz przemoc w miejscu pracy. • Na wskaźnik składają się dwa komponenty: zachowania wrogie oraz otrzymywane wsparcie. • Im wyższa wartość wskaźnika, tym środowisko społeczne jest bardziej korzystne i wspierające dla pracownika.
--	--

Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016

Poniższa tabela zawiera informacje na temat zmiennych składowych wskaźnika wraz z punktami przypisanymi konkretnym odpowiedziom.

Tabela 15. Składowe wskaźnika: Środowisko społeczne

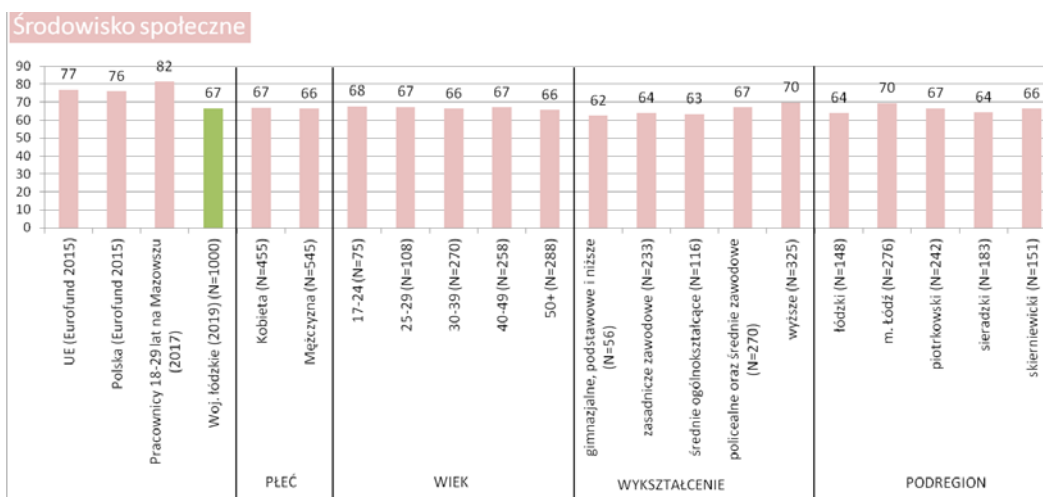
Wskaźnik: Środowisko społeczne		
<i>Wskaźnik jest średnią arytmetyczną punktów uzyskanych na poniższych indeksach</i>		
Czy w ciągu ostatniego miesiąca w trakcie swojej pracy był(a) Pan(i) narażony(a) na:	Q80 a Słowne zniewagi, obraźliwe lub niestosowne słowa	wskazanie=0, brak wskazania=100
	Q80 b Niepożądane zainteresowanie seksualne	wskazanie=0, brak wskazania=100
	Q80 c Groźby	wskazanie=0, brak wskazania=100
	Q80 d Upokarzające zachowania	wskazanie=0, brak wskazania=100
Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy był(a) Pan(i) narażony(a) w trakcie swojej pracy na:	Q81a Przemoc fizyczną	wskazanie=0, brak wskazania=100
	Q81b Molestowanie seksualne	wskazanie=0, brak wskazania=100
	Q81c Tyranizowanie/ napastowanie	wskazanie=0, brak wskazania=100
Pana(i) bezpośredni przełożony:	Q63 Szanuje Pana(ią) jako osobę	Zgadzam się/ Zdecydowanie się zgadzam=100, pozostałe=0
	Przekazuje pochwały i wyrazy uznania, kiedy dobrze się Pan(i) wywiązuje ze swoich zadań	
	Umiejętnie zachęca ludzi do współpracy	
	Pomaga w doprowadzeniu pracy do końca	
	Dostarcza Panu(i) użytecznych informacji zwrotnych na temat Pana(i) pracy	
Która odpowiedź najlepiej opisuje sytuację w Pana(i) pracy.	Q61a Pana(i) koledzy pomagają i wspierają Pana(ią)	przez większość czasu lub zawsze to 100, pozostałe=0
	Q61 b Pana(i) przełożony pomaga i wspiera Pana(ią)	

Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016

Wskaźnik środowiska społecznego dla województwa łódzkiego jest o 10 punktów niższy, niż dla ogółu pracowników Unii Europejskiej w badaniu Eurofound, oraz o 15 punktów niższy, niż dla młodych pracowników z Mazowsza. Oznacza to, że pod względem środowiska społecznego miejsca pracy w województwie łódzkim charakteryzuje niższa jakość.

Wynik ten wiąże się przede wszystkim z dość wysokim odsetkiem osób deklarujących, iż w miejscu pracy są narażone na zniewagi słowne (14% w porównaniu do 10% w badaniu mazowieckim), a także z relatywnie mniejszą skalą wsparcia uzyskiwaną od bezpośrednich przełożonych w porównaniu z innymi badaniami, o czym będzie mowa dalej.

Rysunek 25. Wskaźnik: Środowisko społeczne – porównanie z wynikami badania Eurofound, a także w przekroju płci, wieku, wykształcenia i podregionu



Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016, *Warunki pracy osób w wieku 18-29 lat na Mazowszu 2017*, *Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019*

Jakość środowiska społecznego pracowników rośnie wraz ze wzrostem wykształcenia, choć należy zaznaczyć, że nawet w przypadku osób z wykształceniem wyższym, nie zbliża się do wartości uzyskanych w badaniu Eurofound oraz w badaniu mazowieckim. Relatywnie najlepszy klimat społeczny odnotowano wśród pracowników z Łodzi, a także z podregionu piotrkowskiego i skierniewickiego.

Kontakt z wrogimi zachowaniami społecznymi miał niski odsetek badanych. Najczęściej były to słowne zniewagi (14%), na które nieco bardziej narażone były kobiety, a także osoby z wykształceniem średnim.

Co dwudziesty badany doświadczył upokarzających zachowań w ostatnim miesiącu (5%), 2% było obiektem niepożądanego zachowania seksualnego (głównie kobiety – 4%), lub adresatem gróźb (3%). Przemocy fizycznej, molestowania czy napastowania w ostatnim roku doświadczyły pojedyncze osoby.

Tabela 16. Odsetek pracowników narażonych na wrogie zachowania – ogółem oraz według płci i wykształcenia

	Ogółem	PŁEĆ		WYKSZTAŁCENIE				
		Kobieta	Mężczyzna	gimnazjalne, podstawowe i niższe	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	policealne oraz średnie zawodowe	wyższe
N=	1000	455	545	56	233	116	270	325
Narażenie w ciągu ostatniego miesiąca na:								
Słowne zniewagi, obraźliwe lub niestosowne słowa	14%	16%	12%	10%	13%	17%	16%	13%
Niepożądane zainteresowanie seksualne	2%	4%	1%	0%	1%	5%	3%	2%
Groźby	3%	3%	2%	3%	1%	6%	2%	3%
Upokarzające zachowania	5%	8%	2%	0%	3%	10%	4%	6%
Narażenie w ciągu ostatniego roku na:								
Przemoc fizyczną	1%	2%	0%	0%	0%	3%	1%	1%
Molestowanie seksualne	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
Tyranizowanie/ napastowanie	1%	2%	0%	0%	0%	3%	1%	1%

Źródło: *Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019*

Z wrogimi zachowaniami kontakt miały przede wszystkim osoby zatrudnione w oparciu o umowy o pracę, lub też w oparciu o inny typ umowy. Środowisko pracy osób samo zatrudnionych jest znacząco bardziej korzystne w tym aspekcie.

Skala agresji słownej była wyższa w przypadku takich grup zawodowych jak specjaliści, pracownicy usług i sprzedawcy, a także operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Dwie pierwsze grupy częściej były także narażone na groźby i upokarzające zachowania.

Tabela 17. Odsetek pracowników narażonych na wrogie zachowania – ogółem oraz według typu umowy i zawodu

	Ogółem	TYP UMOWY				ZAWÓD							
		Samozatrudnienie	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Umowa o pracę na czas określony	Inny typ umowy lub bez umowy	Przedstawiciele władz, kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych
N=	1000	140	528	231	94	61	172	113	79	161	173	76	154
W ciągu ostatniego miesiąca													
Słowne zniewagi, obraźliwe lub niestosowne słowa	14%	6%	16%	14%	17%	14%	20%	4%	11%	20%	13%	25%	5%
Niepożądane zainteresowanie seksualne	2%	1%	2%	4%	3%	4%	2%	2%	2%	7%	0%	1%	1%
Groźby	3%	1%	4%	2%	1%	4%	7%	0%	0%	3%	2%	1%	2%
Upokarzające zachowania	5%	1%	6%	7%	2%	6%	9%	3%	3%	9%	4%	3%	2%
W ciągu ostatniego roku													
Przemoc fizyczną	1%	0%	1%	0%	2%	2%	3%	0%	0%	1%	0%	0%	2%
Molestowanie seksualne	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
Tyranizowanie/napastowanie	1%	0%	1%	1%	0%	2%	2%	0%	0%	1%	1%	2%	1%

Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019

Około połowa badanych czuje się wspierana przez swoich współpracowników, zaś 41% przez swoich przełożonych (por. Tabela 17). Deklaracje respondentów wskazują, iż do niższej wartości indeksu środowiska społecznego przyczyniło się natomiast mniejsze realne, praktyczne wsparcie udzielane przez bezpośrednich przełożonych. 77% badanych uważa, że ich szef szanuje ich jako osobę, ale już tylko 59% wskazuje, że otrzymują pochwały w sytuacji, gdy dobrze wywiązują się ze swoich zadań. Tylko nieco ponad 60% badanych jest zdania, iż ich przełożeni potrafią zachęcać zespół do współpracy, pomagają w doprowadzeniu zadań do końca, czy też dostarczają użytecznej informacji zwrotnej. Częściej na tego typu wsparcie mogą liczyć osoby z wykształceniem wyższym.

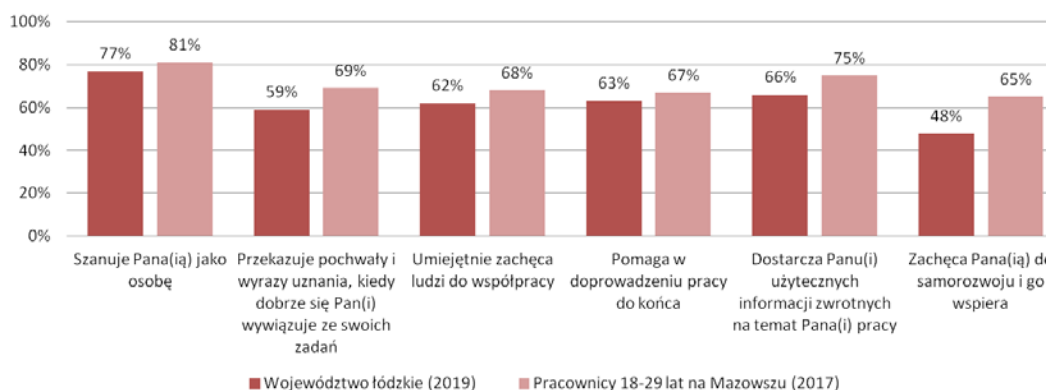
Skala wsparcia uzyskiwanego od przełożonych przez pracowników z województwa łódzkiego jest relatywnie niższa, niż w przypadku młodych pracowników z Mazowsza (por. Rysunek 26). Szczególnie dużą różnicę można zauważyć w przypadku zachęt do samorozwoju, a także udzielania pochwał oraz informacji zwrotnych, choć w zasadzie w każdym obszarze wsparcie uzyskiwane przez młodych pracowników w województwie mazowieckim jest wyższe. Może to wynikać z potrzeby większego udziału kierowników we wdrażaniu pracowników w wieku 18-29 lat w ich zadania, ale może też świadczyć o nieco innej kulturze pracy.

Tabela 18. Odsetek pracowników, którzy otrzymują wsparcie od przełożonych i współpracowników – ogółem oraz według płci i wykształcenia

	Ogółem	PŁEĆ		WYKSZTAŁCENIE				
		Kobieta	Mężczyzna	gimnazjalne, podstawowe i niższe	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	policealne oraz średnie zawodowe	wyższe
N=	1000	455	545	56	233	116	270	325
Pana(i) bezpośredni przełożony:								
Szanuje Pana(ią) jako osobę	77%	78%	76%	64%	69%	77%	76%	84%
Przekazuje pochwały i wyrazy uznania, kiedy dobrze się Pan(i) wywiązuje ze swoich zadań	59%	62%	57%	57%	56%	53%	57%	67%
Umiejętnie zachęca ludzi do współpracy	62%	64%	60%	53%	59%	61%	58%	69%
Pomaga w doprowadzeniu pracy do końca	63%	65%	61%	60%	59%	61%	59%	70%
Dostarcza Panu(i) użytecznych informacji zwrotnych na temat Pana(i) pracy	66%	68%	64%	51%	61%	69%	64%	72%
Zachęca Pana(ią) do samorozwoju i go wspiera	48%	51%	46%	34%	42%	48%	45%	58%
Która odpowiedź najlepiej opisuje sytuację w Pana(i) pracy:								
Pana(i) koledzy pomagają i wspierają Pana(ią)	50%	50%	50%	61%	43%	51%	51%	53%
Pana(i) przełożony pomaga i wspiera Pana(ią)	41%	41%	40%	43%	38%	42%	38%	43%

Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019

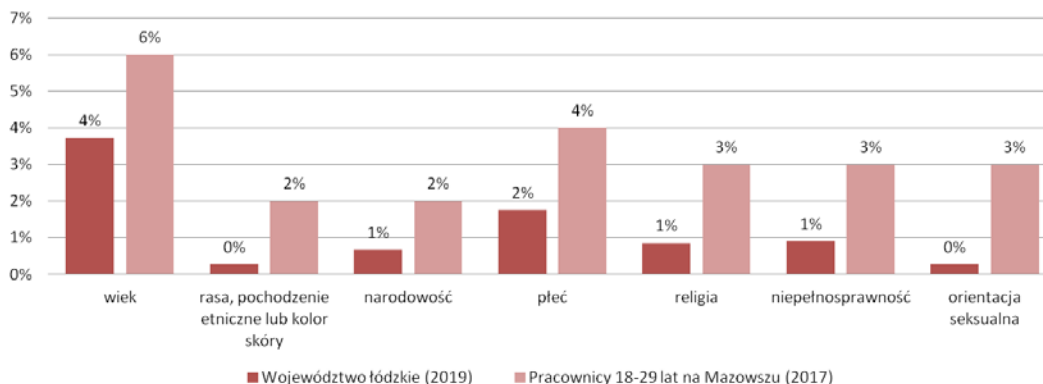
Rysunek 26. Odsetek osób, które otrzymują wsparcie od bezpośredniego przełożonego



Źródło: Warunki pracy osób w wieku 18-29 lat na Mazowszu 2017, Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019

Natomiast w stosunku do województwa mazowieckiego w regionie łódzkim niższa jest skala narażenia na zachowania dyskryminujące – tylko pojedynczy badani pracownicy zgłaszali kontakt z tego typu sytuacjami (por. Rysunek 27).

Rysunek 27. Odsetek osób, które w ostatnim roku były narażone na zachowania dyskryminujące



Źródło: Warunki pracy osób w wieku 18-29 lat na Mazowszu 2017, Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019

PODSUMOWANIE Środowisko społeczne

- Pod względem środowiska społecznego miejsca pracy w województwie łódzkim charakteryzuje niższa jakość. Wskaźnik środowiska społecznego dla województwa łódzkiego jest o 10 punktów niższy, niż dla ogółu pracowników Unii Europejskiej w badaniu Eurofound, oraz o 15 punktów niższy, niż dla młodych pracowników z Mazowsza. Wynik ten wiąże się przede wszystkim z dość wysokim odsetkiem osób deklarujących, iż w miejscu pracy są narażone na zniewagi słowne (14% w porównaniu do 10% w badaniu mazowieckim), a także z relatywnie mniejszą skalą wsparcia uzyskiwaną od bezpośrednich przełożonych.
- Co dwudziesty badany doświadczył upokarzających zachowań w ostatnim miesiącu (5%), 2% było obiektem niepożądanego zachowania seksualnego lub adresatem gróźb (3%). Przemocy fizycznej, molestowania, napastowania czy dyskryminacji w ostatnim roku doświadczyły pojedyncze osoby.
- Około połowa badanych czuje się wspierana przez swoich współpracowników, zaś 41% przez swoich przełożonych. 77% badanych uważa, że ich szef szanuje ich jako osobę, ale już tylko 59% wskazuje, że otrzymują pochwały w sytuacji, gdy dobrze wywiązują się ze swoich zadań. Tylko nieco ponad 60% badanych jest zdania, iż ich przełożeni potrafią zachęcać zespół do współpracy, pomagają w doprowadzeniu zadań do końca, czy też dostarczają użytecznej informacji zwrotnej.

5. Umiejętności i decyzyjność

Możliwość podejmowania decyzji i wykorzystywania umiejętności kognitywnych w pracy rozwija pracowników. Tego typu praca, pozwala sięgnąć do potencjału intelektualnego zatrudnionych osób, a także daje przestrzeń do decydowania o sposobie jego wykorzystania, przynosi większą satysfakcję z pracy, co można uznać za podniesienie jej jakości.

Wskaźnik: Umiejętności i decyzyjność	<ul style="list-style-type: none"> • Łączy umiejętności poznawcze wymagane przy danej pracy, a także autonomię przydzieloną pracownikowi do jej wykonywania. • Obok zestawu konkretnych umiejętności i możliwości intelektualnych wykorzystywanych w ramach pracy, mierzony jest tu także wymiar wpływu na sposób wykonania zadania, w tym udział pracowników w organizacji, ale też dostęp do możliwości podnoszenia kwalifikacji i umiejętności poprzez szkolenia. • Im wyższa wartość wskaźnika, tym praca jest bardziej wymagająca pod względem kognitywnym, pozwala na większą autonomię i daje możliwości dalszego szkolenia.
--	--

Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016

Poniższa tabela zawiera informacje na temat zmiennych składowych wskaźnika wraz z punktami przypisanymi konkretnym odpowiedziom.

Tabela 19. Składowe wskaźnika: Umiejętności i decyzyjność

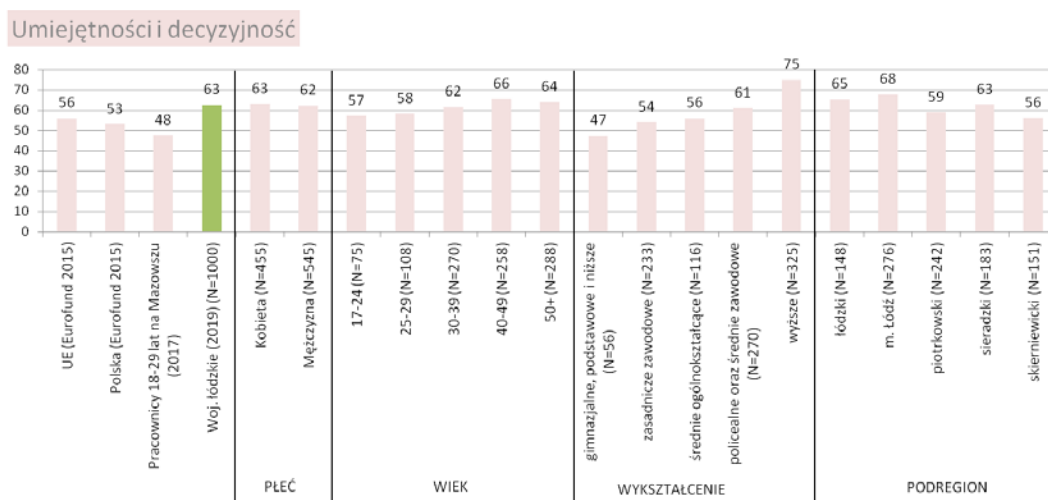
Wskaźnik: Umiejętności i decyzyjność		
<i>Wskaźnik jest średnią arytmetyczną punktów uzyskanych na poniższych indeksach</i>		
Czy Pana(i) główna praca zarobkowa wymaga:	samodzielnego rozwiązywania nieprzewidzianych problemów	wskazanie=100, brak wskazania=0
	wykonywania złożonych czynności	
	uczenia się nowych rzeczy	
Czy Pana(i) główna praca zarobkowa wiąże się z:	korzystaniem z komputerów, laptopów, smartfonów itp.	Około 1/4 czasu lub częściej=100, pozostałe=0
Czy ma Pan(i) możliwość wyboru lub zmiany:	kolejności wykonywania swoich obowiązków	wskazanie=100, brak wskazania=0
	sposobu wykonywania swojej pracy	
	szybkości lub tempa pracy	
Czy:	Ma Pan(i) możliwość realizowania swoich własnych pomysłów w pracy	Czasami lub częściej=100, pozostałe=0
	Ma Pan(i) możliwość wyrażenia swojego zdania przy wyborze swoich współpracowników	
	Konsultują się z Panem(Panią), zanim ustalone zostaną cele Pana(i) pracy	Przez większość czasu lub zawsze=100, pozostałe=0
	Jest Pan(i) włączony(a) w poprawę organizacji pracy lub procesów pracy w swoim departamencie lub organizacji	
	Ma Pan(i) wpływ na decyzje, które są ważne dla Pana(i) pracy	
Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy przeszedł (przeszła) Pan(i) jakiegokolwiek z niżej podanych szkoleń, aby podnieść swoje umiejętności, czy też nie?	Szkolenie opłacone lub zapewnione przez Pana(i) pracodawcę	W przypadku pracowników=100
	Szkolenie opłacone przez siebie samego (samą siebie)	w przypadku samozatrudnionych=100
	Szkolenie w miejscu pracy (prowadzone przez współpracowników, przełożonych)	wskazanie=100

Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016

Wskaźnik umiejętności i decyzyjności to jedyny indeks, którego wartość dla województwa łódzkiego jest wyraźnie wyższa, niż wyniki uzyskane dla Unii Europejskiej i Polski w badaniu Eurofound, a także niż rezultat dla młodych pracowników w województwie mazowieckim. Oznacza to, iż pracownicy w województwie łódzkim mają więcej okazji do wykorzystania swoich umiejętności, dysponują większą decyzyjnością i sprawczością. Pod tym względem miejsca pracy w województwie łódzkim cechuje wyższa jakość. Jednak rozpatrywanie łącznie wszystkich wskaźników sugeruje, że nie jest to wynik korzystny – w pozostałych aspektach miejsca pracy w regionie wypadają jakościowo gorzej, co oznacza, że de facto przy innych warunkach mniej dogodnych pracownicy w województwie łódzkim muszą w pracy w większym stopniu wykorzystywać swoje umiejętności, sprostać większym wyzwaniom i ponosić większą odpowiedzialność.

Wartość wskaźnika umiejętności i decyzyjności wzrasta wraz ze wzrostem wieku i wykształcenia. Szczególnie wysoką wartość wskaźnik przyjmuje dla wykształcenia wyższego (por. Rysunek 28).

Rysunek 28. Wskaźnik: Umiejętności i decyzyjność – porównanie z wynikami badania Eurofound, a także w przekroju płci, wieku, wykształcenia i podregionu



Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016, *Warunki pracy osób w wieku 18-29 lat na Mazowszu 2017*, *Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019*

W przypadku wykorzystania umiejętności oraz zakresu decyzyjności bardzo wiele zależy od samego charakteru danego zajęcia – a więc od wykonywanego zawodu. Im wyższych kwalifikacji wymaga dany zawód, tym częściej od wykonującego go pracownika oczekuje się wykorzystania umiejętności kognitywnych, a także tym większa autonomia w pracy. W przypadku zawodów z grup kierowników, specjalistów, a w drugiej kolejności techników i średniego personelu charakter ich pracy wymaga dużej samodzielności i kreatywności. Te grupy zawodów mają także największy wpływ na sposób wykonywania pracy, mogą o nim decydować. Częściej wykorzystują też narzędzia technologii informacyjnej.

Zawody pracowników biurowych, pracowników usług i sprzedawców, a także robotników i operatorów maszyn są bardziej uzależnione od charakteru pracy – zwłaszcza w aspektach decyzyjności czy wyboru sposobu wykonywania pracy pracownicy dysponują nieco mniejszą swobodą (por. Tabela 19).

Mniej niż połowa pracowników z województwa łódzkiego partycypuje w decyzjach mających wpływ na decyzje dotyczące ich pracy – dobór współpracowników, wybór celów czy poprawę organizacji pracy. Obok kadry kierowniczej i specjalistów partycypacja w tego typu decyzjach jest raczej niewielka.

Odsetek osób, które w pracy muszą samodzielnie rozwiązywać nieprzewidziane problemy wzrasta wraz z wiekiem, co wskazuje, że z doświadczeniem zawodowym rośnie także powierzana pracownikom

odpowiedzialność (por. Rysunek 29). Odsetek ten jest także najwyższy wśród osób z wykształceniem wyższym oraz wśród samozatrudnionych oraz zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony.

Tymczasem wśród osób z wykształceniem zawodowym lub też gimnazjalnym i niższym ponad 70% badanych w ramach pracy wykonuje monotonne czynności.

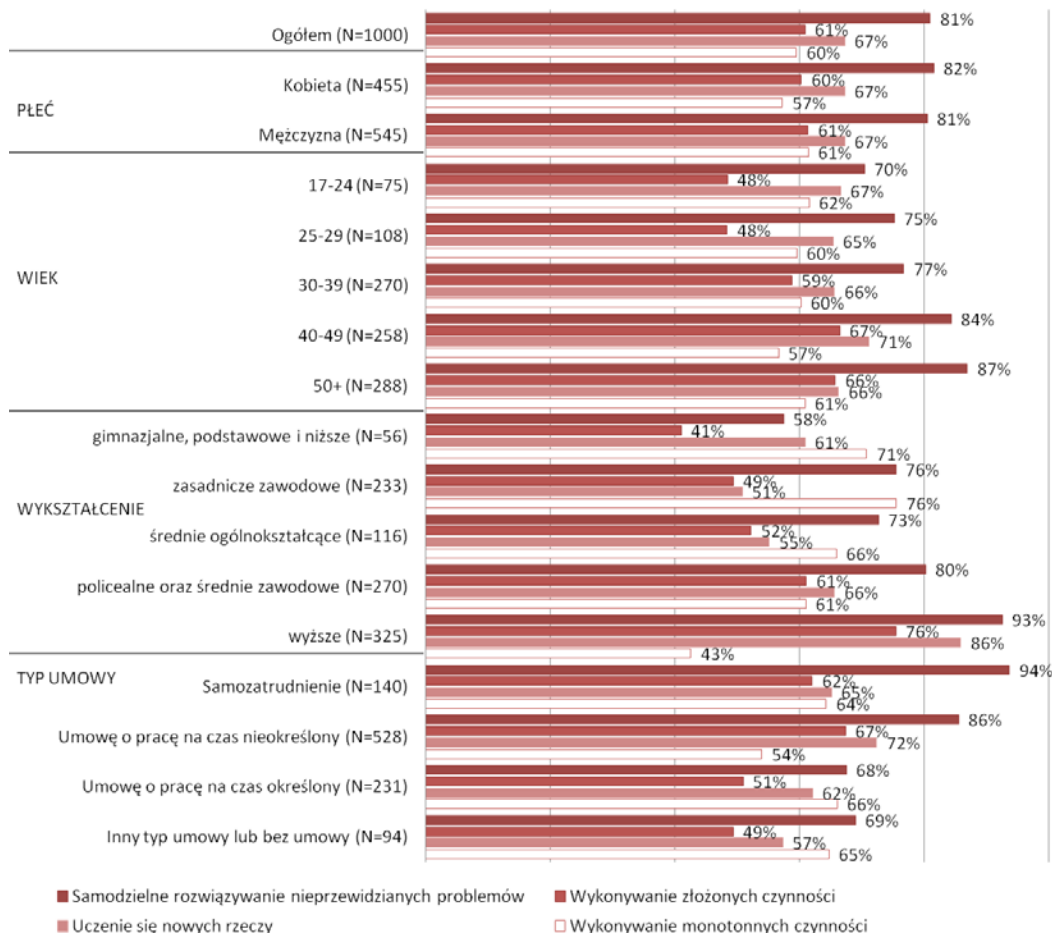
Wraz z wiekiem i wykształceniem rośnie także wpływ, jaki pracownicy mają na sposób wykonywania swojej pracy – kolejność czynności, tempo pracy czy sposób wykonania zadania (por. Rysunek 30). Największą autonomią w tym zakresie dysponują osoby samozatrudnione, a w nieco mniejszym stopniu pracownicy zatrudnieni w oparciu o umowy inne, niż umowa o pracę.

Tabela 20. Odsetek pracowników, których praca ma wymaga kreatywności, którzy mają autonomię w decydowaniu o sposobie wykonania pracy – ogółem oraz według zawodu wykonywanego

	Ogółem	ZAWÓD WYKONYWANY							
		Przedstawiciele władz, kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych
N=	1000	61	172	113	79	161	173	76	154
Praca zarobkowa wymaga:									
samodzielnego rozwiązywania nieprzewidzianych problemów	81%	96%	95%	88%	78%	69%	75%	80%	75%
Wykonywania złożonych czynności	61%	84%	78%	72%	62%	45%	63%	38%	50%
Uczenia się nowych rzeczy	67%	84%	89%	80%	72%	55%	67%	43%	50%
Czy Pana(i) główna praca zarobkowa wiąże się z korzystaniem z komputerów, laptopów, smartfonów: około 1/4 czasu lub częściej	57%	92%	88%	73%	75%	54%	35%	48%	15%
Czy ma Pan(i) możliwość wyboru lub zmiany...?									
kolejności wykonywania swoich obowiązków	64%	87%	78%	80%	56%	60%	48%	28%	71%
sposobu wykonywania swojej pracy	74%	89%	82%	86%	66%	70%	65%	53%	82%
szybkości lub tempa pracy	76%	85%	81%	87%	68%	74%	69%	56%	83%
Które stwierdzenie najlepiej opisuje sytuację w Pana(i) pracy:									
Ma Pan(i) możliwość realizowania swoich własnych pomysłów w pracy: czasami lub częściej	72%	88%	90%	76%	62%	68%	64%	51%	69%
Ma Pan(i) możliwość wyrażenia swojego zdania przy wyborze swoich współpracowników: przez większość czasu lub zawsze	37%	72%	37%	36%	28%	38%	36%	25%	34%
Konsultują się z Panem(Panią), zanim ustalone zostaną cele Pana(i) pracy: przez większość czasu lub zawsze	49%	54%	61%	59%	48%	51%	46%	43%	32%
Jest Pan(i) włączony(a) w poprawę organizacji pracy lub procesów pracy w swoim departamencie lub organizacji: przez większość czasu lub zawsze	49%	79%	61%	49%	45%	53%	45%	40%	36%
Ma Pan(i) wpływ na decyzje, które są ważne dla Pana(i) pracy: przez większość czasu lub zawsze	54%	80%	61%	48%	38%	50%	51%	41%	62%

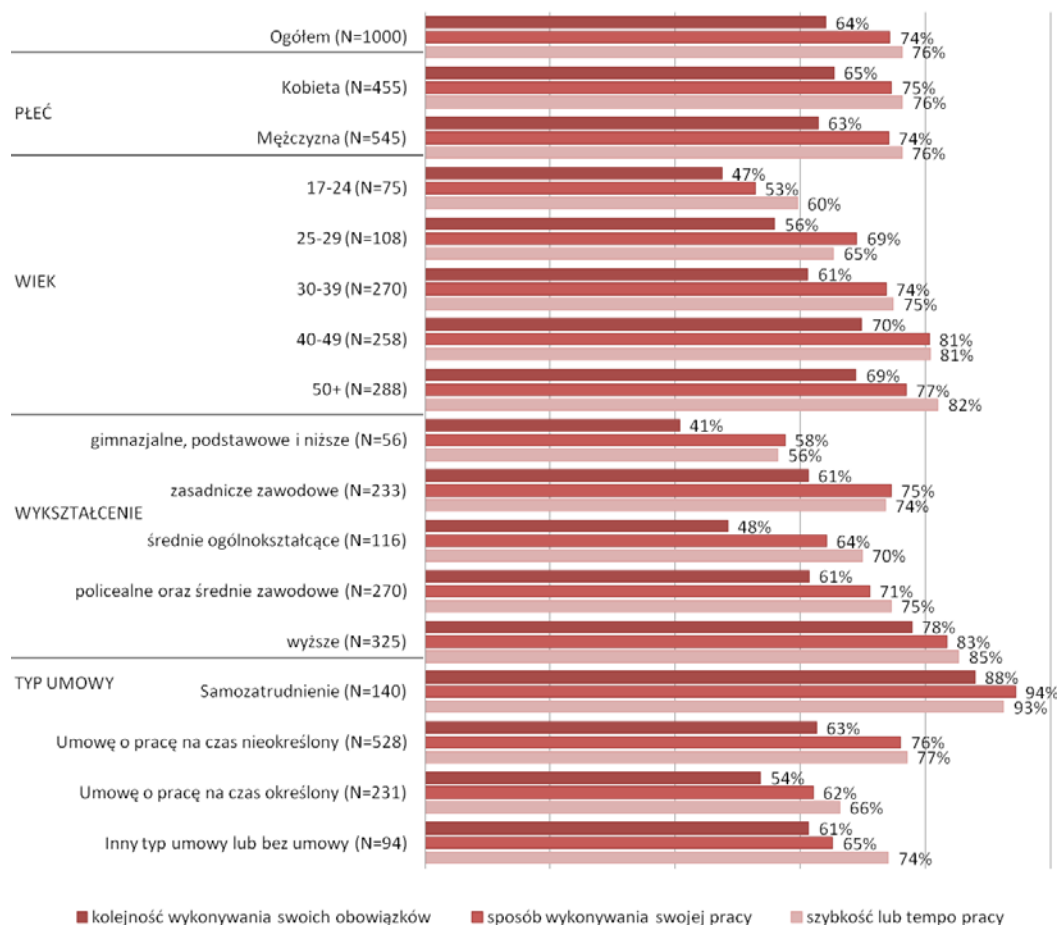
Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019

Rysunek 29. Wymagania poznawcze w pracy zawodowej – ogółem oraz według płci, wieku, wykształcenia i typu umowy



Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019

Rysunek 30. Autonomia w zakresie możliwości wyboru lub zmiany sposobu wykonywania pracy – ogółem oraz według płci, wieku, wykształcenia i typu umowy



Źródło: *Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019*

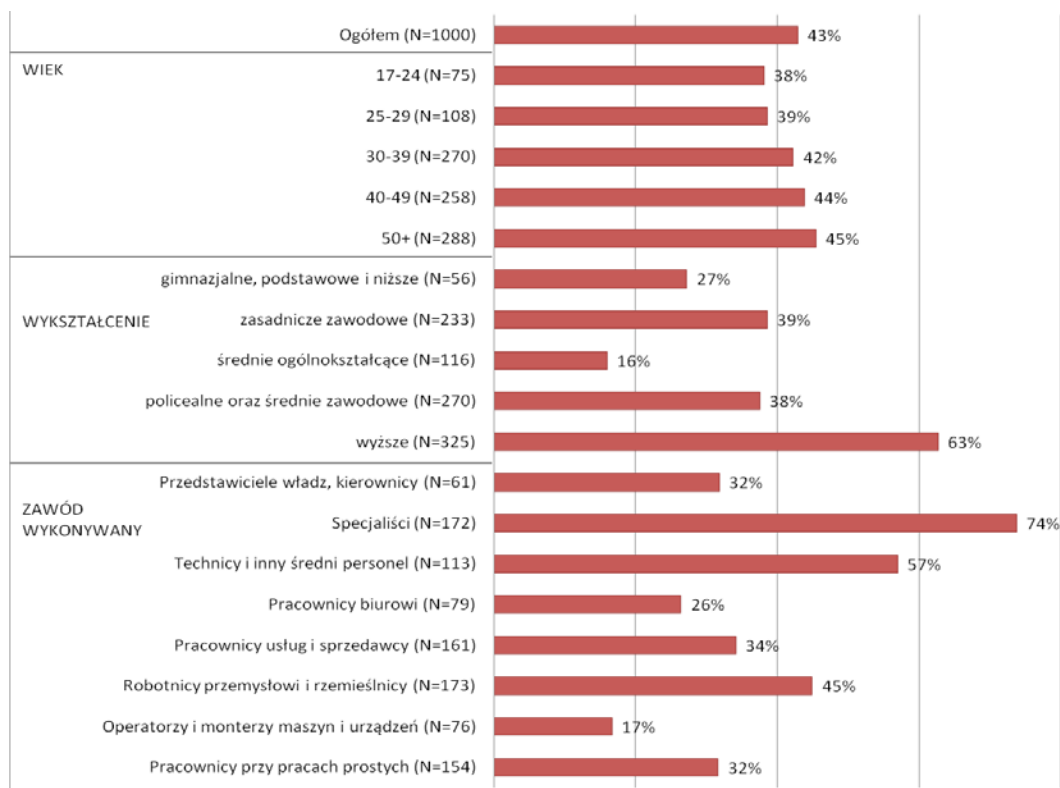
Około połowa pracowników w województwie łódzkim brała udział w szkoleniu zapewnionym lub opłaconym przez pracodawcę (53%), najczęściej byli to pracujący w zawodach specjalistów (74%), techników (68%) i pracowników biurowych (66%). Szkolenia w miejscu pracy, prowadzone przez współpracowników lub przełożonych odbyło 39% badanych – również częściej z grup specjalistów, techników i personelu biurowego. Skala podejmowania szkoleń na własną rękę jest niewielka i dotyczy zaledwie 11% badanych.

Tabela 21. Odsetek pracowników, którzy w ostatnich 12 miesiącach przeszli szkolenia – ogółem oraz według zawodu wykonywanego

	Ogółem	ZAWÓD WYKONYWANY							
		Przedstawiciele władz, kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych
N=	1000	61	172	113	79	161	173	76	154
Szkolenie opłacone lub zapewnione przez Pana(i) pracodawcę	53%	56%	74%	68%	66%	49%	46%	57%	19%
Szkolenie opłacone przez siebie samego (samą siebie)	11%	10%	18%	23%	8%	10%	2%	5%	13%
Szkolenie w miejscu pracy (prowadzone przez współpracowników, przełożonych)	39%	36%	53%	49%	52%	41%	37%	25%	20%

Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019

Rysunek 31. Odsetek pracowników, którzy pracują w wyuczonym zawodzie – ogółem oraz według wykształcenia i zawodu wykonywanego



Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019

Wycuczony zawód w przypadku pracowników w województwie łódzkim w mniej niż połowie przypadków pozwala na znalezienie pracy. Jedynie 43% badanych jest zatrudnionych w wycuczonym zawodzie (por. Ry-sunek 31). Odsetek ten jest wyższy w przypadku osób z wykształceniem wyższym (63%), specjalistów (74%) i techników (57%).

Znamienne jest, iż wykształcenie zawodowe – zasadnicze czy średnie również nie zapewnia pracy w zawodzie, co świadczy o nieprzystawianiu wycuczonych kwalifikacji pracowników do potrzeb rynku pracy. Co gorsza, również w przypadku najmłodszych badanych, którzy dopiero niedawno opuścili system edukacji i weszli na rynek pracy jedynie 38% znalazło zatrudnienie w zawodzie wycuczonym. Może to wskazywać na niedostosowanie oferty szkolnictwa średniego i zawodowego do potrzeb pracodawców.

Wśród objętych badaniem pracowników województwa łódzkiego cztery najczęściej występujące grupy zawodów to specjaliści (17%), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (17%), a także pracownicy usług i sprzedawcy (16%) oraz pracownicy przy pracach prostych (15%). Specjaliści oraz robotnicy to również grupy najczęściej wskazywane przy zawodzie wycuczonym (odpowiednio 24% - specjaliści, 22% - robotnicy i rzemieślnicy).

16% badanych nie posiadało wyczonego zawodu. Osoby te najczęściej podejmują zatrudnienie w zawodach pracowników przy pracach prostych (26%) lub pracowników usług i sprzedawców (24%).

Tabela 21 ilustruje, jaki zawód wykonują obecnie pracownicy w zależności od zawodu wyczonego. W przypadku specjalistów, pracowników biurowych, pracowników usług i sprzedawców, a także operatorów i monterów maszyn i urządzeń większość badanych pracuje w profesji z tej samej grupy zawodowej, nawet jeśli nie jest to konkretnie ich zawód wycuczony.

Natomiast więcej niż połowa osób, które kształciły się w zawodach techników i średniego personelu oraz robotników przemysłowych i rzemieślników obecnie wykonuje pracę w zawodzie z innej grupy. W przypadku techników najczęściej jest to praca w zawodzie robotników (11%) oraz pracowników usług i sprzedawców (9%). Z kolei osoby, które kształciły się na robotników i rzemieślników często podejmują pracę jako operatorzy i monterzy maszyn (13%), pracownicy przy pracach prostych (15%) oraz pracownicy usług i sprzedawcy (11%).

Tabela 22. Zawód wykonywany pracownikami – ogółem oraz według zawodu wyczonego

ZAWÓD WYKONYWANY	Ogółem	ZAWÓD WYCUCZONY						
		Brak wyczonego zawodu	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
N=	1000	155	239	163	28	87	223	21
Przedstawiciele władz, kierownicy	6%	2%	7%	7%	4%	0%	3%	4%
Specjaliści	17%	3%	64%	6%	0%	0%	2%	0%
Technicy i inny średni personel	11%	6%	9%	46%	3%	2%	2%	0%
Pracownicy biurowi	8%	14%	8%	5%	76%	2%	4%	0%
Pracownicy usług i sprzedawcy	16%	24%	5%	9%	4%	74%	11%	20%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	17%	16%	2%	11%	4%	10%	49%	0%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	8%	7%	2%	8%	3%	3%	13%	64%
Pracownicy przy pracach prostych	15%	26%	2%	7%	6%	7%	15%	11%
Ogółem zawód wycuczony	x	16%	24%	16%	3%	9%	22%	2%

Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019

PODSUMOWANIE
Umiejętności i decyzyjność

- Pracownicy w województwie łódzkim mają więcej okazji do wykorzystania swoich umiejętności, dysponują większą decyzyjnością i sprawczością. Pod tym względem miejsca pracy w województwie łódzkim cechuje wyższa jakość. Wskaźnik umiejętności i decyzyjności to jedyny indeks, którego wartość dla województwa łódzkiego jest wyraźnie wyższa, niż wyniki uzyskane dla Unii Europejskiej i Polski w badaniu Eurofound, a także niż rezultat dla młodych pracowników w województwie mazowieckim.
- Jednak rozpatrywanie łącznie wszystkich wskaźników sugeruje, że nie jest to wynik korzystny – w pozostałych aspektach miejsca pracy w regionie wypadają jakościowo gorzej, co oznacza, że de facto przy innych warunkach mniej dogodnych pracownicy w województwie łódzkim muszą w pracy w większym stopniu wykorzystywać swoje umiejętności, sprostać większym wyzwaniom i ponosić większą odpowiedzialność.
- Wartość wskaźnika umiejętności i decyzyjności wzrasta wraz ze wzrostem wieku i wykształcenia. Szczególnie wysoką wartość wskaźnik przyjmuje dla wykształcenia wyższego.
- W przypadku wykorzystania umiejętności oraz zakresu decyzyjności bardzo wiele zależy od samego charakteru danego zajęcia – a więc od wykonywanego zawodu. Im wyższych kwalifikacji wymaga dany zawód, tym częściej od wykonującego go pracownika oczekuje się wykorzystania umiejętności kognitywnych, a także tym większa autonomia w pracy. W przypadku zawodów z grup kierowników, specjalistów, a w drugiej kolejności techników i średniego personelu charakter ich pracy wymaga dużej samodzielności i kreatywności.
- Mniej niż połowa pracowników z województwa łódzkiego partycypuje w decyzjach mających wpływ na decyzje dotyczące ich pracy – dobór współpracowników, wybór celów czy poprawę organizacji pracy. Obok kadry kierowniczej i specjalistów partycypacja w tego typu decyzjach jest raczej niewielka.
- Około połowa pracowników w województwie łódzkim brała udział w szkoleniu zapewnionym lub opłaconym przez pracodawcę (53%). Szkolenia w miejscu pracy, prowadzone przez współpracowników lub przełożonych odbyło 39% badanych. Skala podejmowania szkoleń na własną rękę jest niewielka i dotyczy zaledwie 11% badanych.
- Wśród objętych badaniem pracowników województwa łódzkiego cztery najczęściej występujące grupy zawodów to specjaliści (17%), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (17%), a także pracownicy usług i sprzedawcy (16%) oraz pracownicy przy pracach prostych (15%). Specjaliści oraz robotnicy to również grupy najczęściej wskazywane przy zawodzie wyuczonym (odpowiednio 24% - specjaliści, 22% - robotnicy i rzemieślnicy).
- 16% badanych nie posiadało wyuczonego zawodu. Osoby te najczęściej podejmują zatrudnienie w zawodach pracowników przy pracach prostych (26%) lub pracowników usług i sprzedawców (24%).
- Jedynie 43% badanych jest zatrudnionych w wyuczonym zawodzie. Odsetek ten jest wyższy w przypadku osób z wykształceniem wyższym (63%), specjalistów (74%) i techników (57%).
- Znamienne jest, iż wykształcenie zawodowe – zasadnicze czy średnie również nie zapewnia pracy w zawodzie, co świadczy o nieprzystawianiu wyuczonych kwalifikacji pracowników do potrzeb rynku pracy.
- Jedynie 38% najmłodszych pracowników znalazło zatrudnienie w zawodzie wyuczonym. Może to wskazywać na niedostosowanie oferty szkolnictwa średniego i zawodowego do potrzeb pracodawców.

6. Perspektywy

Posiadanie pracy zaspokaja nie tylko potrzeby materialne, zapewniając źródło dochodu, ale także potrzeby psychologiczne, powiązane z samooceną i tożsamością. Stąd dla oceny jakości miejsca pracy istotna jest ocena szans na jej utrzymanie oraz perspektywy rozwoju kariery zawodowej.

Wskaźnik: Perspektywy	<ul style="list-style-type: none"> Wskaźnik nawiązuje do tych elementów, które związane są z pewnością utrzymania pracy oraz możliwości rozwoju. Uwzględniono tutaj status na rynku pracy i bezpieczeństwo zatrudnienia (w tym ryzyko utraty obecnej pracy), perspektywy dla dalszej kariery zawodowej. Im wyższa wartość wskaźnika, tym praca wiąże się z wyższym bezpieczeństwem i lepszymi perspektywami na przyszłość.
---------------------------------	---

Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016

Poniższa tabela zawiera informacje na temat zmiennych składowych wskaźnika wraz z punktami przypisanymi konkretnym odpowiedziom.

Tabela 23. Składowe wskaźnika: Perspektywy

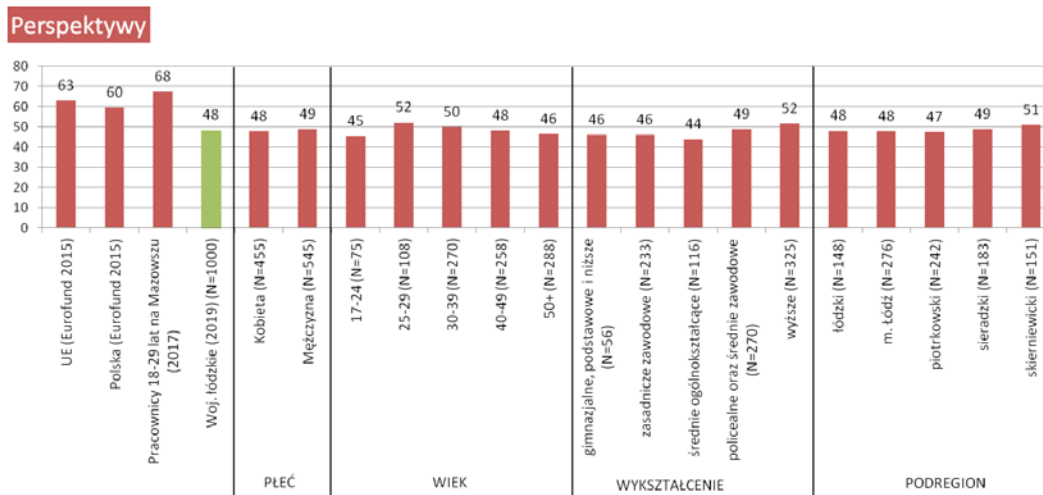
Wskaźnik: Perspektywy		
<i>Wskaźnik jest średnią arytmetyczną punktów uzyskanych na poniższych indeksach</i>		
Status zatrudnienia	Samozatrudniony bez pracowników	75 punktów
	Pracownik z umową na czas nieokreślony	50 punktów
	Pracownik z umową na czas określony	25 punktów
	Pracownik z innym typem umowy lub bez umowy	0 punktów
W jakim stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami opisującymi różne aspekty Pana(i) pracy?	Moja praca oferuje dobre perspektywy dla rozwoju kariery	Zgadzam się/ Zdecydowanie się zgadzam=100, pozostałe=0
	Mogę stracić swoją pracę w ciągu najbliższych 6 miesięcy	Zgadzam się/ Zdecydowanie się zgadzam=0, pozostałe=100
Czy w ciągu ostatnich trzech lat (od kiedy rozpoczął(ęła) Pan(i) swoją główną pracę) liczba pracowników w Pana(i) miejscu pracy wzrosła, pozostała bez zmian czy zmalała?		Pewien spadek lub znaczny spadek=0, pozostałe=100

Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016

Wartość wskaźnika perspektyw dla pracowników w województwie łódzkim jest wyraźnie niższa (o 15 punktów) w stosunku do wartości wskaźnika dla Unii Europejskiej w badaniu Eurofound, a także w stosunku do wartości uzyskanej w tym badaniu dla Polski. Sygnalizuje to, iż pod względem perspektyw – statusu i pewności zatrudnienia – miejsca pracy w regionie łódzkim cechuje niższa jakość, a pracownicy mają większe poczucie zagrożenia utratą pracy.

Relatywnie najlepsze perspektywy mają osoby w wieku 25-29 lat oraz 30-39 lat – te grupy są też przez pracodawców najchętniej zatrudniane. Wartość wskaźnika perspektyw jest najwyższa w przypadku osób z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym, a także wśród mieszkańców podregionu skierniewickiego. Warto zwrócić uwagę, iż chociaż stolica województwa koncentruje podmioty gospodarcze i miejsca pracy, badani zatrudnieni w Łodzi wcale nie postrzegają swoich miejsc pracy jako miejsc lepszych jakościowo.

Rysunek 32. Wskaźnik: Perspektywy – porównanie z wynikami badania Eurofound, a także w przekroju płci, wieku, wykształcenia i podregionu



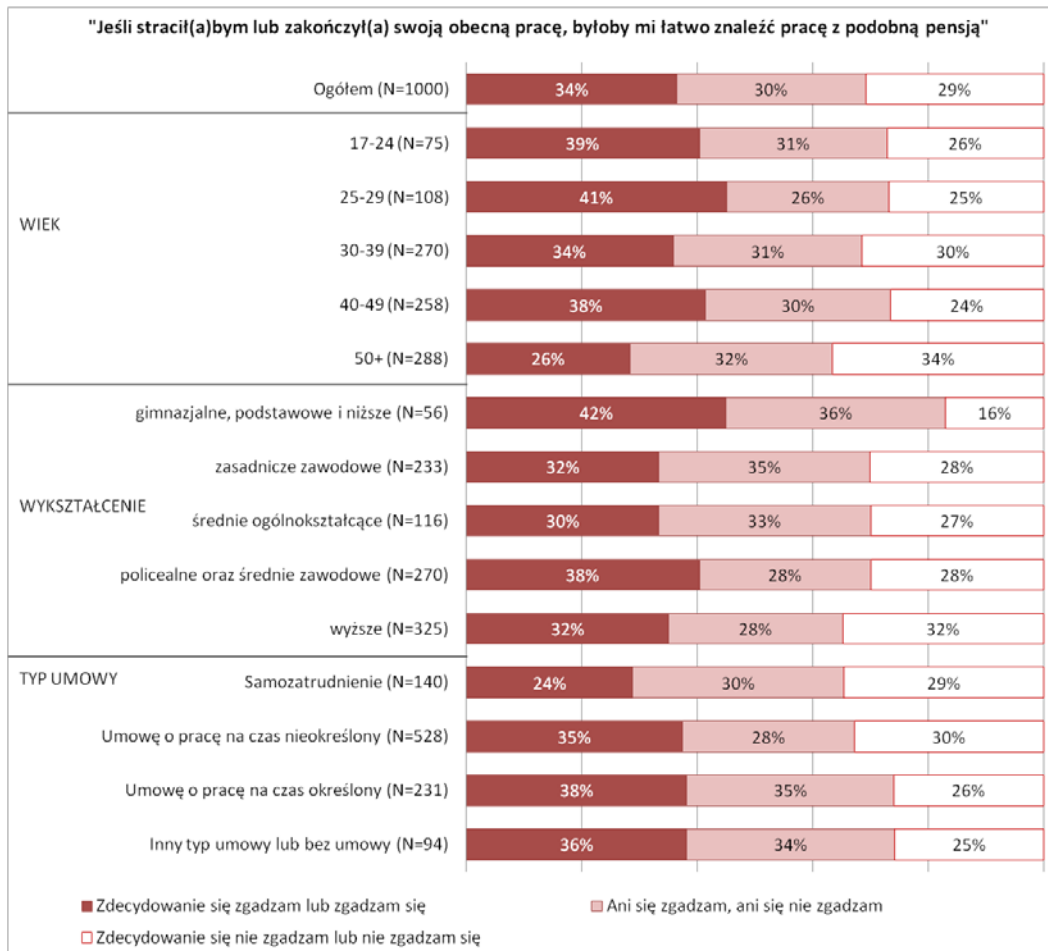
Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016, *Warunki pracy osób w wieku 18-29 lat na Mazowszu 2017*, *Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019*

O poczuciu niepewności zatrudnienia świadczyć może fakt, że tylko jedna trzecia badanych uważa, iż po utracie obecnej pracy łatwo byłoby im znaleźć pracę z podobną pensją. Niewiele mniej, bo 29% jest przeciwnego zdania, zaś 30% ma problem z oceną (por. Rysunek 33). To przede wszystkim ten aspekt obniża wartość wskaźnika perspektyw w przypadku województwa łódzkiego.

Odsetek osób przekonanych o łatwości znalezienia innej, podobnej do obecnej pracy jest najwyższy wśród młodszych grup wiekowych, natomiast pracownicy najstarsi częściej są przekonani, iż znalezienie pracy z podobną pensją nie będzie dla nich proste.

Nawet wykształcenie zawodowe lub wyższe nie daje większej pewności znalezienia innej pracy z podobnym wynagrodzeniem. Wyjątek stanowi tu grupa osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, które najczęściej pracują w zawodach nisko wynagradzanych – może to wskazywać, iż w regionie dość łatwo są dostępne oferty pracy z mało atrakcyjną pensją.

Rysunek 33. Przekonanie o łatwości znalezienia pracy podobnej do obecnej – ogółem oraz według wieku, wykształcenia i typu umowy



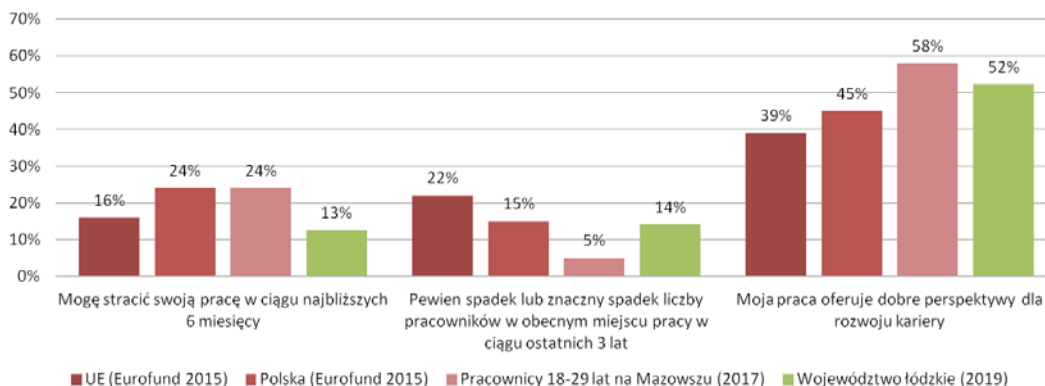
Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019

Rysunek 34 zawiera porównanie wybranych składowych wskaźnika perspektyw pomiędzy badaniami, dając punkt odniesienia dla uzyskanych danych.

Jedynie 13% pracowników z województwa łódzkiego – mniej, niż w skali Unii Europejskiej czy Polski – obawia się utraty pracy w ciągu najbliższych 6 miesięcy. Podobny odsetek (14%) wskazuje jednak, iż liczba pracowników w ich obecnym miejscu pracy w ostatnich 3 latach zmniejszyła się – to również wynik lepszy, niż w przypadku Unii Europejskiej.

Około połowa badanych uważa, iż ich praca oferuje dobre perspektywy dla rozwoju kariery, co także jest wynikiem lepszym, niż w przypadku badania Eurofound.

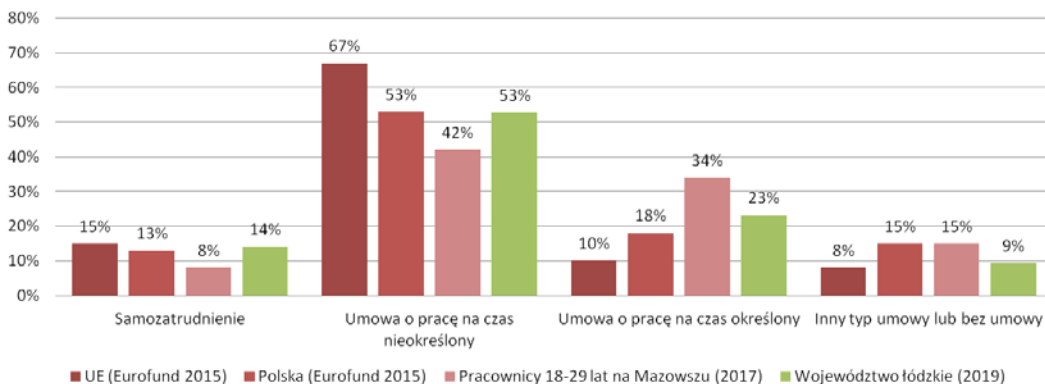
Rysunek 34. Porównanie wybranych składowych wskaźnika Perspektywy



Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016, *Warunki pracy osób w wieku 18-29 lat na Mazowszu 2017*, *Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019*

Około 14% objętych badaniem pracowników z województwa łódzkiego to osoby prowadzące własną działalność gospodarczą, co jest wartością zbliżoną do uzyskanej w badaniach Eurofound. Nieco ponad połowa respondentów jest zatrudniona w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony – odsetek ten jest wyraźnie niższy, niż wynosi średnia dla Unii Europejskiej. 23% badanych pracuje w oparciu o umowy na czas określony, podczas gdy w UE to jedynie 10% - wynik ten sugeruje, iż polscy pracodawcy nadużywają tej formy zatrudnienia.

Rysunek 36. Porównanie statusu zatrudnienia



Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016, *Warunki pracy osób w wieku 18-29 lat na Mazowszu 2017*, *Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019*

Status zatrudnienia kobiet jest nieco mniej stabilny, niż w przypadku mężczyzn – nieco częściej są one zatrudniane na umowach na czas określony.

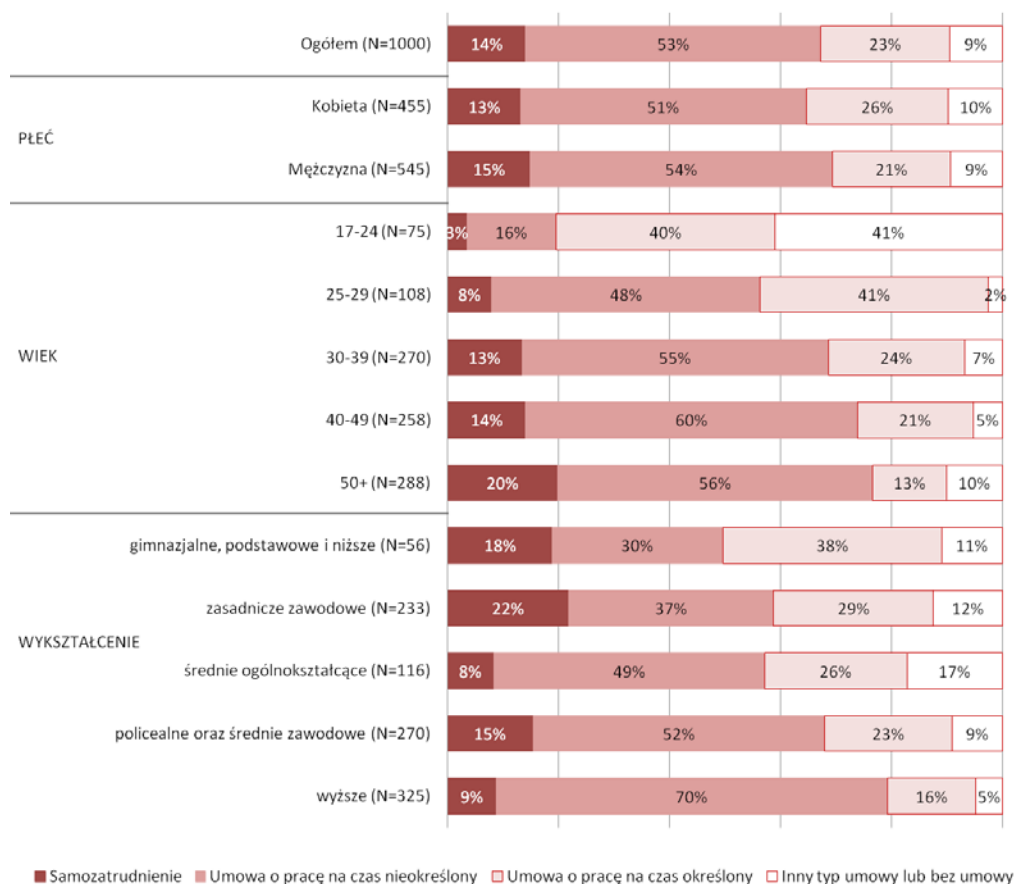
Uwagę zwraca fakt, iż aż 80% najmłodszej grupy wiekowej pracuje w ramach umów na czas określony lub innych rodzajów umowy, niż umowa o pracę. O ile ta grupa badanych często łączy pracę z nauką, pracuje w mniejszym niż 40 godzin wymiarze czasu, to jednak ten wynik pokazuje, iż ich warunki zatrudnienia są mniej stabilne i mogą utrudniać, o ile nie uniemożliwiać usamodzielnienie się.

Odsetek osób zatrudnionych w oparciu o umowy na czas określony jest też wysoki w przypadku osób w wieku 25-29 lat – aż 41% z nich ma umowę czasową, uważaną za mniej stabilną w kontekście zatrudnienia.

Wraz z wiekiem badanych wzrasta odsetek osób prowadzących własną działalność, spada zaś odsetek zatrudnionych na umowach o pracę na czas określony. W najstarszej grupie wiekowej co dziesiąty badany pracował w oparciu o inny typ umowy, niż umowa o pracę.

W przypadku osób z wykształceniem wyższym ogromna większość jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (70%). Ta forma zatrudnienia jest również najczęstsza w przypadku osób z wykształceniem średnim. Tymczasem w przypadku pracowników z wykształceniem zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym większy jest odsetek samo zatrudnionych (powyżej 18%), zaś umowy na czas nieokreślony są znacznie mniej powszechne.

Rysunek 37. Status zatrudnienia ogółem oraz według płci, wieku i wykształcenia

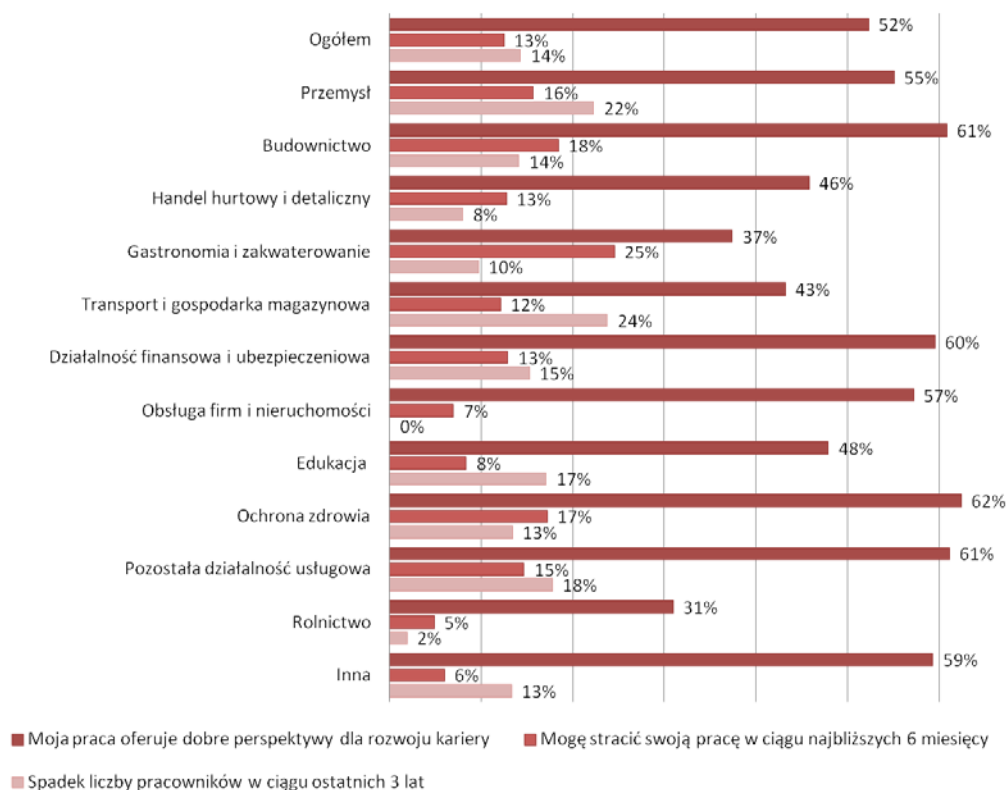


Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019

Przekonanie o tym, iż ich praca daje dobre możliwości rozwoju kariery ma ponad 50% zatrudnionych w branży przemysłu, budownictwa, działalności finansowej i ubezpieczeniowej, obsługi firm i nieruchomości, ochrony zdrowia i innej działalności usługowej. Natomiast branże oceniane przez pracowników jako mało perspektywiczne to handel, gastronomia i zakwaterowanie, transport i gospodarka magazynowa, edukacja oraz rolnictwo.

Szczególnie w przypadku gastronomii i zakwaterowania mamy do czynienia z wysokim (25%) odsetkiem osób, które spodziewają się utraty pracy w ciągu najbliższych 6 miesięcy. Z kolei spadek liczby pracowników w obecnym miejscu pracy częściej zauważają zatrudnieni w branżach transportu i gospodarki magazynowej oraz przemysłu.

Rysunek 38. Perspektywy zawodowe ogółem oraz według branży



Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019

PODSUMOWANIE
Perspektywy

- Wartość wskaźnika perspektyw dla pracowników w województwie łódzkim jest wyraźnie niższa (o 15 punktów) w stosunku do wartości wskaźnika dla Unii Europejskiej w badaniu Eurofound, a także w stosunku do wartości uzyskanej w tym badaniu dla Polski. Sygnalizuje to, iż pod względem perspektyw – statusu i pewności zatrudnienia – miejsca pracy w regionie łódzkim cechuje niższa jakość, a pracownicy mają większe poczucie zagrożenia utratą pracy.
- Relatywnie najlepsze perspektywy mają osoby w wieku 25-29 lat oraz 30-39 lat – te grupy są też przez pracodawców najchętniej zatrudniane. Wartość wskaźnika perspektyw jest najwyższa w przypadku osób z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym.
- O poczuciu niepewności zatrudnienia świadczyć może fakt, że tylko jedna trzecia badanych uważa, iż po utracie obecnej pracy łatwo byłoby im znaleźć pracę z podobną pensją. Niewiele mniej, bo 29% jest przeciwnego zdania, zaś 30% ma problem z oceną. To przede wszystkim ten aspekt obniża wartość wskaźnika perspektyw w przypadku województwa łódzkiego.
- Około 14% objętych badaniem pracowników z województwa łódzkiego to osoby prowadzące własną działalność gospodarczą, co jest wartością zbliżoną do uzyskanej w badaniach Eurofound. Nieco ponad połowa respondentów jest zatrudniona w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony – odsetek ten jest wyraźnie niższy, niż wynosi średnia dla Unii Europejskiej. 23% badanych pracuje w oparciu o umowy na czas określony, podczas gdy w UE to jedynie 10% - wynik ten sugeruje, iż polscy pracodawcy nadużywają tej formy zatrudnienia.

7. Zarobki

Dotychczas analizowane wskaźniki jakości miejsca pracy dotyczyły niematerialnych warunków zatrudnienia. Ostatni ze wskaźników – zarobki – opisuje natomiast kluczowy i podstawowy element pracy. To od uzyskiwanego dochodu zależy komfort egzystencji i po części również dobrostan pracownika.

Wskaźnik: Zarobki	<ul style="list-style-type: none"> • Wskaźnik ten mierzy wysokość wynagrodzenia netto uzyskiwanego miesięcznie przez pracowników. W odróżnieniu od pozostałych wskaźników składa się on wyłącznie z jednej zmiennej. • Wskaźnik bierze pod uwagę zarobki netto, aby analizować jedynie tę część dochodu, która pozostaje do dyspozycji pracownika.
-----------------------------	--

Źródło: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2016

Z innych źródeł wiadomo, iż poziom wynagrodzenia w województwie łódzkim kształtuje się poniżej średniej krajowej (92% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2016 r.) oraz poniżej średniego wynagrodzenia w sąsiednim województwie mazowieckim. Deklaracje badanych są zgodne z tymi ustaleniami.

W 2019 r. minimalne wynagrodzenie za pracę zostało ustalone na poziomie 2250 zł brutto¹⁴, co po odliczeniu obciążeń daje około 1633 zł netto¹⁵. Zarobki powyżej tego progu deklaruje ponad 85% badanych, w tym ponad 90% osób zatrudnionych na umowę o pracę.

W I kwartale 2019 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wynosiło 4950,94 zł brutto¹⁶, co po odjęciu składek ubezpieczeniowych i zaliczki na podatek dochodowy stanowi nieco ponad 3515 zł netto¹⁷. Wynagrodzenie powyżej tej kwoty otrzymuje 32% badanych, w tym 39% samozatrudnionych, 40% pracujących na umowach o pracę na czas nieokreślony, 22% zatrudnionych na umowie na czas określony i jedynie 5% pracujących w oparciu o inne umowy.

Nieco ponad połowa pracujących w województwie łódzkim uzyskuje dochody w wysokości wyższej, niż płaca minimalna, ale niższej, niż przeciętne wynagrodzenie. 11% badanych przekroczyło próg 4,2 tys. zł netto. Mediana zarobków znajduje się w przedziale 2,3-2,7 tys. zł netto, zaś średnia to około 2692 zł na rękę.

Mężczyźni zarabiają średnio około 300 zł więcej, niż kobiety.

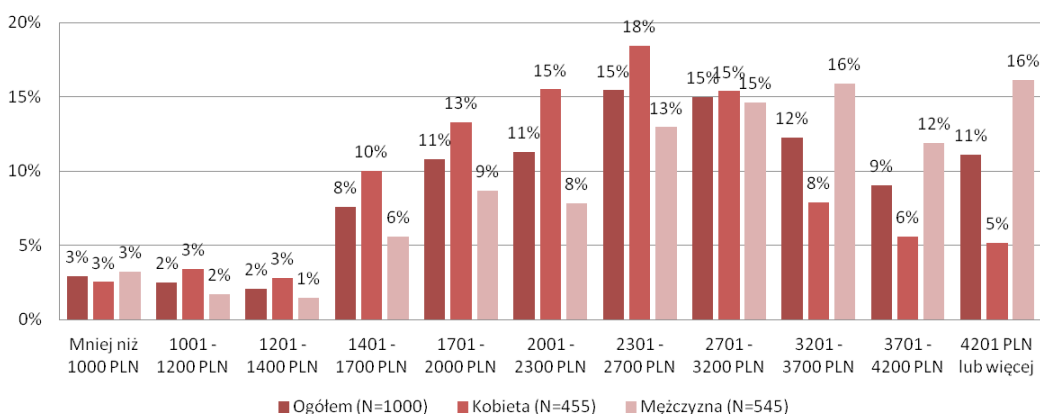
¹⁴ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r., Dz.U. Poz. 1794, Warszawa, 19 września 2018 r.

¹⁵ Szacowane dla umowy o pracę

¹⁶ Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 13 maja 2019 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w pierwszym kwartale 2019 r.

¹⁷ Szacowane dla umowy o pracę

Rysunek 39. Zarobki netto ogółem i według płci



Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019

Wysokość zarobków zmienia się w zależności od typu umowy. Najwięcej zarabiają osoby samozatrudnione oraz pracujące na umowach o pracę na czas nieokreślony (por. Rysunek 39). Wysokość zarobków osób pracujących w ramach umów innego typu, niż umowa o pracę lub bez umowy wskazują, iż są to albo prace dorywcze, albo też prace najmniej opłacane. Średnia zarobków dla tej grupy wynosi mniej, niż 2000 zł netto.

Najlepiej zarabiające grupy zawodowe to kierownicy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – średnie zarobki tych grup przekraczają 3,3 tys. zł na rękę. Do lepiej zarabiających grup należą także specjaliści (63% zarabia powyżej 2,7 tys. zł netto), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (59% zarabia powyżej 2,7 tys. zł na rękę) oraz technicy (58% ma zarobki powyżej 2,7 tys. zł). Z najniższym poziomem zarobków mamy do czynienia w przypadku grup pracowników usług i sprzedawców (średnio 2,3 tys. zł netto) oraz pracowników przy pracach prostych (przeciętnie około 2 tys. zł netto).

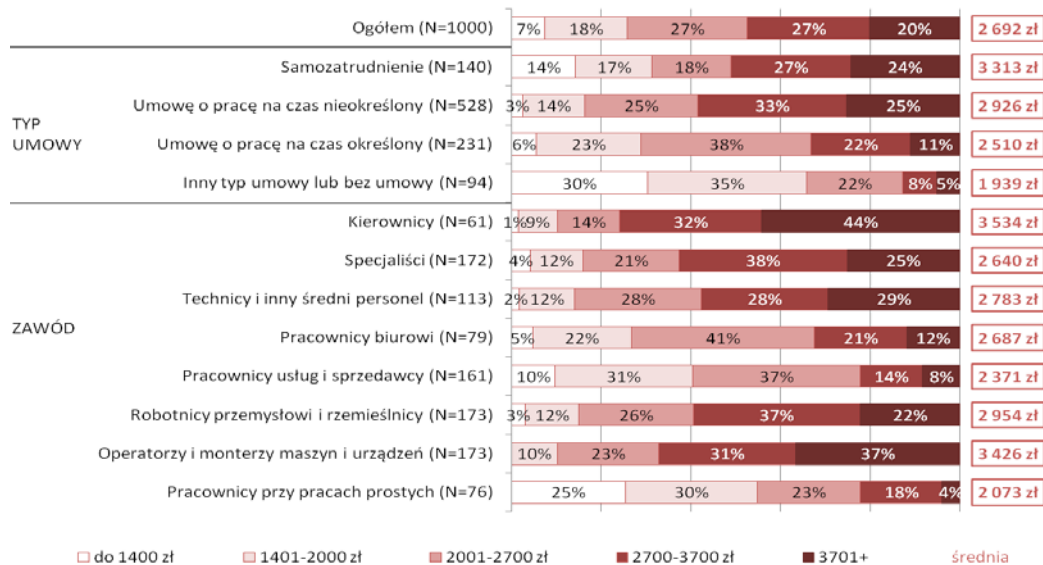
Do najlepiej wynagradzanych na łódzkim rynku pracy należą pracownicy branży budownictwa, transportu, a także działalności finansowej i ubezpieczeniowej. W branżach tych powyżej dwóch trzecich badanych deklaruje zarobki na poziomie 2,7 tys. i więcej, a średnio jest to powyżej 3 tys. zł netto.

Najniższy poziom wynagrodzeń zanotowano w branży rolnictwa, gastronomii i hotelarstwie, handlu i edukacji (por. Rysunek 40).

Nieco ponad połowa pracowników w województwie łódzkim ma poczucie, iż są wynagradzani adekwatnie do wysiłku wkładanego w pracę i do ich osiągnięć (por. Rysunek 41). Częściej są o tym przekonani pracujący w branży gastronomii i zakwaterowania (68%), ochrony zdrowia (69%), pozostałej działalności usługowej (63%), działalności finansowej i ubezpieczeniowej (63%), a także w budownictwie oraz obsłudze firm i nieruchomości (po 61%).

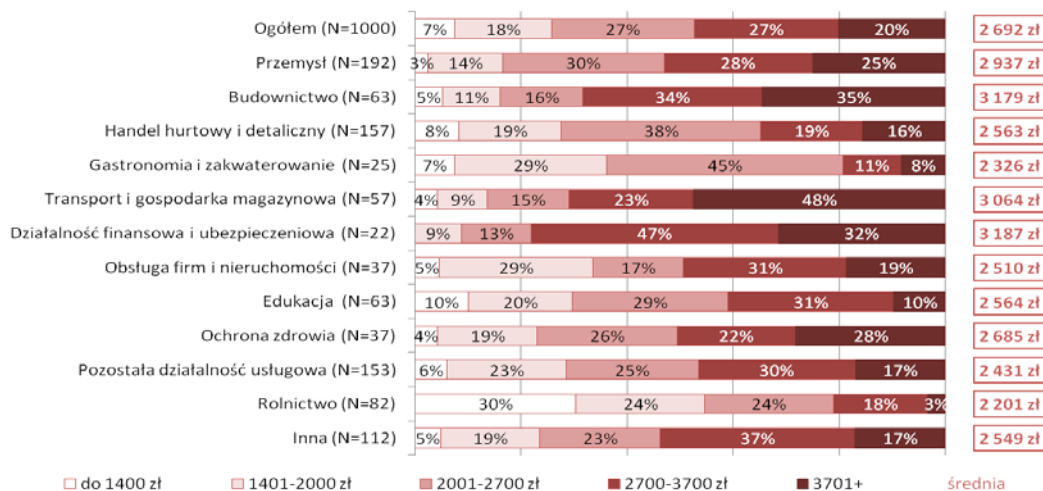
Największe niedopasowanie wynagrodzenia do wysiłku deklarują pracujący w sektorze rolnictwa – ponad połowa z nich nie uważa, iż są adekwatnie wynagradzani. Drugą z branż z najwyższym odsetkiem niezadowolonych jest edukacja (30% uważa, że nie są odpowiednio wynagradzani).

Rysunek 39. Zarobki według typu umowy i zawodu



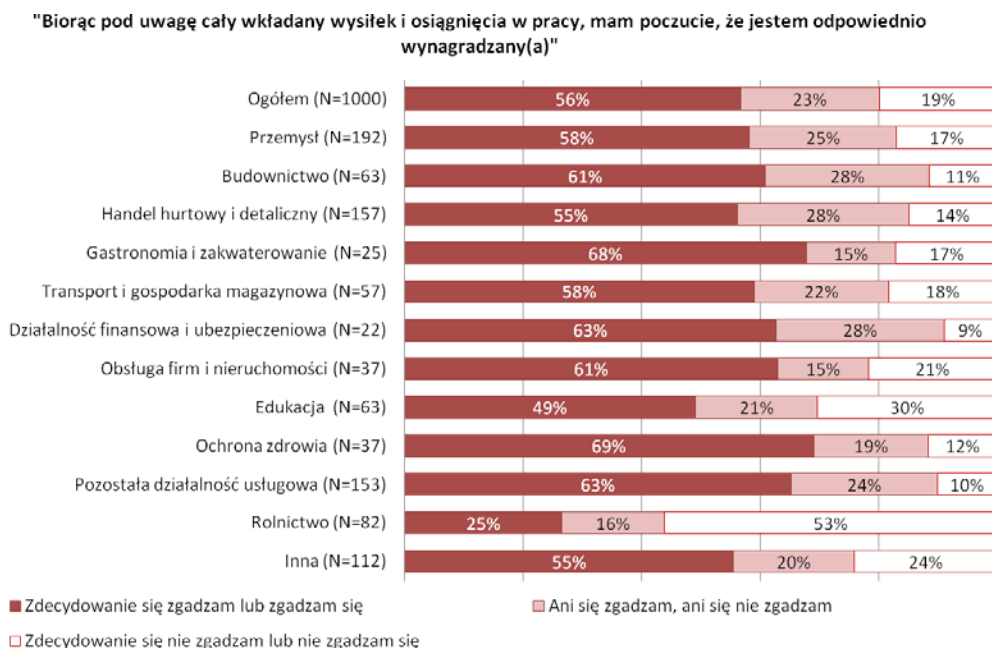
Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019

Rysunek 40. Zarobki według branży



Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019

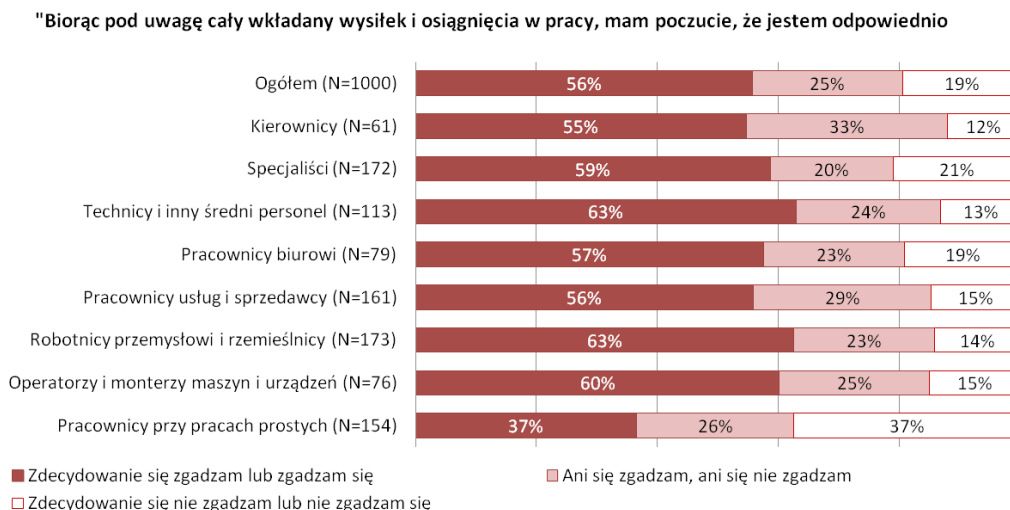
Rysunek 41. Poczucie adekwatności wynagrodzenia do wysiłku według branży



Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019

Z poziomu swoich zarobków w odniesieniu do wkładanego w pracę wysiłku najmniej zadowolone są osoby pracujące w zawodach pracowników przy pracach prostych – 37% uważa, że są odpowiednio wynagradzani, a drugie tyle, iż ich zarobki nie są adekwatne do wysiłku (por. Rysunek 42). Relatywnie najbardziej usatysfakcjonowane poziomem wynagrodzenia są osoby zatrudnione w zawodach robotników przemysłowych i rzemieślników, operatorów i monterów maszyn i urządzeń, a także techników (powyżej 60% jest zdania, że są adekwatnie wynagradzani).

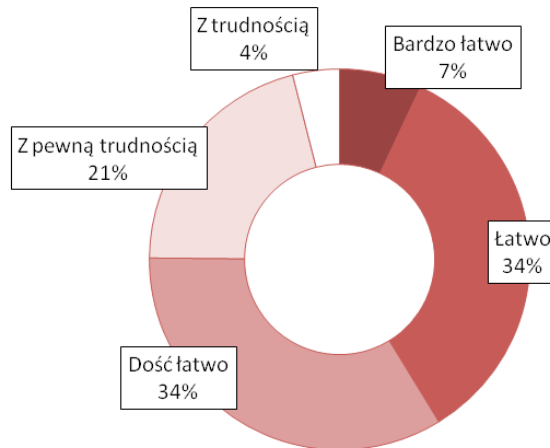
Rysunek 42. Poczucie adekwatności wynagrodzenia do wysiłku według zawodu



Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019

Mimo niższego, niż w kraju poziomu zarobków większość badanych deklaruje, iż ich gospodarstwa są w stanie utrzymać się finansowo. Nieco ponad 40% uważa, że mogą utrzymać się łatwo lub bardzo łatwo, zaś co trzeci respondent jest zdania, że utrzymanie finansowe gospodarstwa przychodzi dość łatwo. Problemy finansowe ma natomiast jedna czwarta gospodarstw, w tym 41% wśród osób zatrudnionych w oparciu o umowy inne, niż umowa o pracę.

Rysunek 43. Sytuacja finansowa gospodarstwa – czy gospodarstwo jest w stanie utrzymać się finansowo



Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019. N=1000

- Zarobki powyżej progu wynagrodzenia minimalnego (1633zł netto) deklaruje ponad 85% badanych, w tym ponad 90% osób zatrudnionych na umowę o pracę.
- Wynagrodzenie powyżej kwoty przeciętnego wynagrodzenia netto w I kwartale 2019 r. (3515 zł) otrzymuje 32% badanych, w tym 39% samozatrudnionych, 40% pracujących na umowach o pracę na czas nieokreślony, 22% zatrudnionych na umowie na czas określony i jedynie 5% pracujących w oparciu o inne umowy.
- Nieco ponad połowa pracujących w województwie łódzkim uzyskuje dochody w wysokości wyższej, niż płaca minimalna, ale niższej, niż przeciętne wynagrodzenie. 11% badanych przekroczyło próg 4,2 tys. zł netto. Mediana zarobków znajduje się w przedziale 2,3-2,7 tys. zł netto, zaś średnia to około 2692 zł na rękę.
- Wysokość zarobków zmienia się w zależności od typu umowy. Najwięcej zarabiają osoby samozatrudnione oraz pracujące na umowach o pracę na czas nieokreślony.
- Najlepiej zarabiające grupy zawodowe to kierownicy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – średnie zarobki tych grup przekraczają 3,3 tys. zł na rękę. Do lepiej zarabiających grup należą także specjaliści (63% zarabia powyżej 2,7 tys. zł netto), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (59% zarabia powyżej 2,7 tys. zł na rękę) oraz technicy (58% ma zarobki powyżej 2,7 tys. zł). Z najniższym poziomem zarobków mamy do czynienia w przypadku grup pracowników usług i sprzedawców (średnio 2,3 tys. zł netto) oraz pracowników przy pracach prostych (przeciętnie około 2 tys. zł netto).
- Nieco ponad połowa pracowników w województwie łódzkim ma poczucie, iż są wynagradzani adekwatnie do wysiłku wkładanego w pracę i do ich osiągnięć. Największe niedopasowanie wynagrodzenia do wysiłku deklarują pracujący w sektorze rolnictwa – ponad połowa z nich nie uważa, iż są adekwatnie wynagradzani. Drugą z branż z najwyższym odsetkiem niezadowolonych jest edukacja (30% uważa, że nie są odpowiednio wynagradzani). Z poziomu swoich zarobków w odniesieniu do wkładanego w pracę wysiłku najmniej zadowolone są osoby pracujące w zawodach pracowników przy pracach prostych – 37% uważa, że są odpowiednio wynagradzani.
- Mimo niższego, niż w kraju poziomu zarobków większość badanych deklaruje, iż ich gospodarstwa są w stanie utrzymać się finansowo. Nieco ponad 40% uważa, że mogą utrzymać się łatwo lub bardzo łatwo. Problemy finansowe ma natomiast jedna czwarta gospodarstw, w tym 41% wśród osób zatrudnionych w oparciu o umowy inne, niż umowa o pracę.

Segmentacja pracowników województwa łódzkiego ze względu na charakter i warunki pracy

Segmentacja pracowników - Nota metodologiczna

- Analiza segmentacyjna jest typem analizy statystycznej polegającej na grupowaniu respondentów, według podobieństwa ich odpowiedzi. W omawianym projekcie wykorzystano technikę klas latentnych w oparciu o wykorzystanie następujących zmiennych: dochód, zawód oraz sześć indeksów określających warunki pracy (fizyczne środowisko pracy, intensywność pracy, czas pracy, środowisko społeczne, umiejętności wykorzystywane w pracy oraz decyzyjność, perspektywy).
- Technika ta jest odmianą modeli rozkładów mieszanych (finite mixture). Opiera się na założeniu istnienia K-kategorialnej zmiennej ukrytej, gdzie k oznacza liczbę segmentów. Charakterystyczny dla takiego podejścia jest fakt, że w porównaniu do standardowych technik segmentacyjnych nie grupuje się respondentów według ich podobieństwa, ale tworzy model szacujący prawdopodobieństwa przynależenia respondenta do każdego segmentu, na podstawie których finalnie klasyfikowani są respondenci.
- Dla uzyskania punktu odniesienia i możliwości porównań odtworzono segmentację ze względu na warunki pracy zrealizowaną w badaniu pracowników Mazowsza w wieku 18-29 lat.

Uzyskany w segmentacji dla młodych pracowników Mazowsza model zakładał istnienie czterech jakościowo różnych pod względem charakteru i warunków pracy segmentów: „Przepracowani”, „Dobrze wynagradzani”, „Mało obciążeni” oraz „Mający perspektywy”.

Segment „Przepracowani” to osoby pracujące na miejscach pracy najniższej jakości (najniższe wartości indeksów na wszystkich wymiarach) i dodatkowo słabo wynagradzani za pracę. Segment „Mający perspektywy” to z drugiej strony osoby zajmujące miejsca pracy najwyższej jakości (najwyższe wartości indeksów na wszystkich wymiarach).

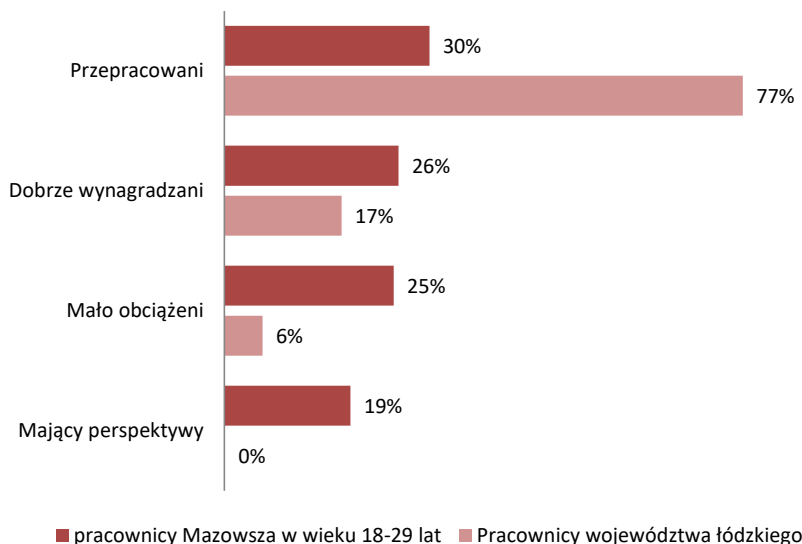
Segment „Dobrze wynagradzani” to osoby pracujące w stosunkowo trudnych warunkach (stosunkowo niska wartość indeksu „Fizyczne warunki pracy”, ale dobrze wynagradzane i mające pracę na poziomie posiadanych kwalifikacji, pracę dającą perspektywy rozwoju (stosunkowo wysoka wartość indeksów: „Umiejętności i decyzyjność” i „Perspektywy”).

Segment „Mało obciążeni” to pracujący w stosunkowo „dobrych warunkach fizycznych (stosunkowo wysoka wartość indeksu „Fizyczne warunki pracy”), ale znacznie poniżej posiadanych kwalifikacji, bez perspektyw na rozwój (stosunkowo niskie wartości indeksów: „Perspektywy” oraz „Umiejętności i decyzyjność”) i ze słabszym wynagrodzeniem.

Porównując rozkład uzyskanych segmentach w obydwu badanych populacjach widać wyraźnie, że w przypadku pracowników województwa łódzkiego mamy znacznie nadreprezentowany w stosunku do młodych pracowników Mazowsza segment „Przepracowanych” – w przypadku pracowników województwa łódzkiego wynosi on 77% w stosunku do 30% wśród pracowników w wieku 18-29 lat na Mazowszu.

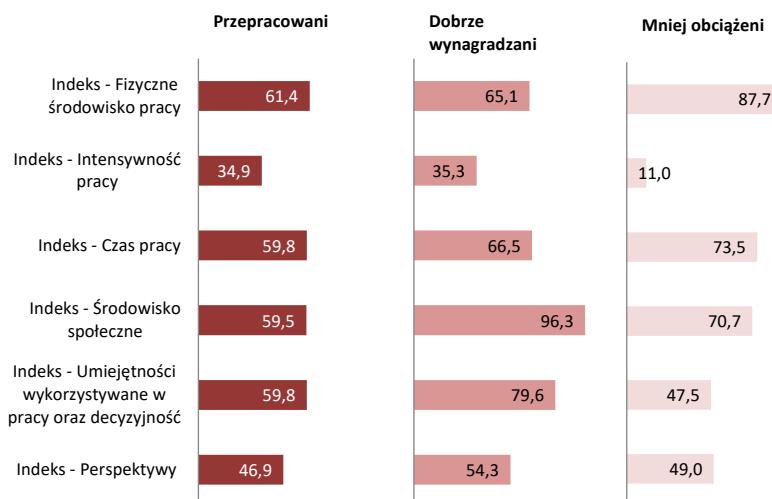
Także mniejszy, choć różnica nie jest tak spektakularna jest segment pracowników „Dobrze wynagradzanych” (Mazowsze – 26%, województwo łódzkie – 17%). W województwie łódzkim także znacznie mniej niż na Mazowszu jest segment pracowników „Mało obciążeni”. Natomiast to co ważne w województwie łódzkim w ogóle nie ma segmentu „Mający perspektywy”.

Rysunek 44. Segmentacja respondentów ze względu na warunki pracy – pracownicy Mazowsza w wieku 18-29 lat, pracownicy województwa łódzkiego – porównanie



Źródło: Warunki pracy osób w wieku 18-29 lat na Mazowszu 2017, N=1000, *Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019*. N=1000

Rysunek 45. Charakterystyka segmentów pracowników województwa łódzkiego pod względem warunków pracy.



Źródło: *Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019*. N=1000

Widać więc wyraźnie, że tym co charakteryzuje obecnie pracę w województwie łódzkim to przede wszystkim stosunkowo trudne warunki, duża liczba godzin, stosunkowo niska płaca. Miejsca porównywalne do tych najlepszych na Mazowszu (przede wszystkim pod względem perspektyw) są w województwie łódzkim niedostępne.

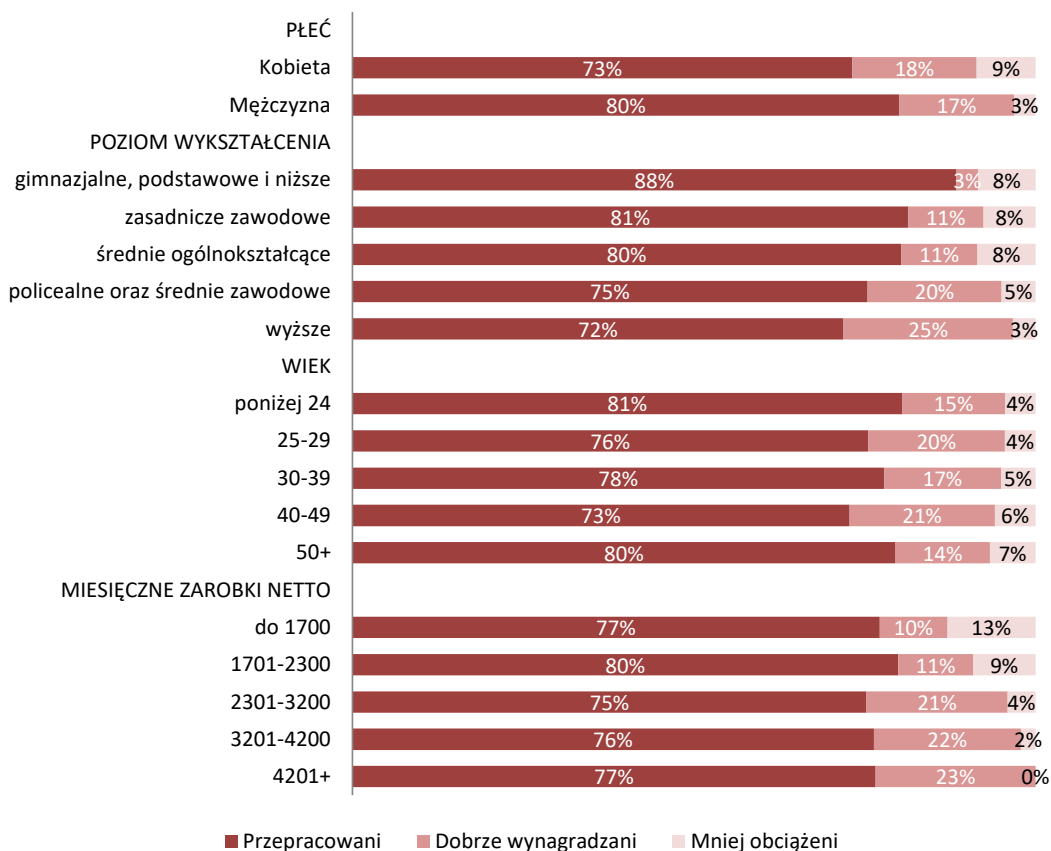
Segment „Przepracowani” (77%) charakteryzuje się stosunkowo niskimi parametrami pracy na wszystkich rozważanych wymiarach. Jednak tym co wyróżnia go na tle pozostałych segmentów najbardziej to najmniej korzystne wartości indeksów: „Środowisko społeczne”, a także „Czas pracy” oraz „Środowisko fizyczne”. Osoby zaklasyfikowane do tej grupy pracują najwięcej (średnio 42,5 godziny w tygodniu), w najmniej korzystnym środowisku społecznym, dodatkowo w pracy charakteryzującej się niekorzystną oceną warunków fizycznych. „Przepracowani” rzadko wykorzystują w pracy posiadane umiejętności, mają najniższe ze wszystkich segmentów perspektywy rozwoju, a tym samym niski poziom decyzyjności. W segmencie tym niewielką przewagę mają mężczyźni, a także osoby najmłodsze ale także najstarsze. Częściej niż inni są to osoby słabiej wykształcone – nadreprezentowane są tu osoby z wykształceniem gimnazjalnym, zasadniczym zawodowym oraz średnim ogólnokształcącym. Ludzie ci są stosunkowo słabo opłacani. Na tle pozostałych segmentów odnotowujemy tu wysoki odsetek pracowników prac prostych, operatorów maszyn i urządzeń, a także robotników przemysłowych i rzemieślników. Branże, w których osoby zaliczone do tego segmentu spotykamy częściej na tle pozostałych to przemysł, budownictwo oraz działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Częściej niż w innych podregionach, przedstawiciele tego segmentu spotykamy w podregionie łódzkim, piotrkowskim i sieradzkim.

Segment „Dobrze wynagradzani” (17%) to, osoby pracujące na miejscach pracy nieco lepszej jakości niż opisane powyżej, częściej niż w pozostałych segmentach pracują w swoim wyuczonym zawodzie. Choć pracują stosunkowo intensywnie (niekorzystne indeksy „Intensywność pracy i „Czas pracy”), to jednak w korzystnym środowisku społecznym, wykorzystują w pracy swoje umiejętności, są decyzyjni, a także mają perspektywy zawodowe (wysokie wartości indeksów: „Czas pracy”, „Środowisko społeczne”: „Umiejętności i decyzyjność” oraz „Perspektywy”). Jednak ludzie ci podobnie jak segment „Przepracowanych” pracują w niekorzystnych warunkach fizycznych. Są stosunkowo dobrze wynagradzani za swoją pracę. W segmencie tym nadreprezentowani są specjaliści, urzędnicy oraz technicy, ludzie dobrze wykształceni. Wśród osób tych częściej niż w innych segmentach znajdujemy przedstawiciele branży działalność finansowa i ubezpieczeniowa, handlu oraz innych usług. Częściej niż w innych regionach spotykamy ich w Łodzi. W segmencie tym jest równowaga kobiet i mężczyzn.

Mało obciążeni (6%) to segment z nadreprezentacją kobiet, osób powyżej 40 roku życia. Jest to segment stosunkowo nisko wykształcony. Osoby te często pracują w handlu, usługach oraz w rolnictwie. Nadreprezentacja pracowników biurowych, pracowników usług oraz pracowników rolnictwa, ale także pracowników przy pracach prostych. Częściej osoby te spotykamy w podregionach skierniewickim i sieradzkim.

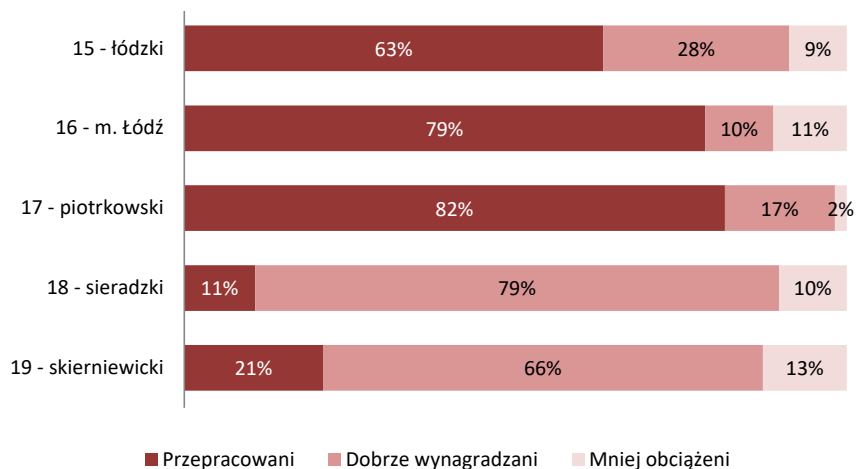
Ludzie ci za swą pracę są stosunkowo nisko wynagradzani, jednak w przeciwieństwie do segmentu przepracowanych pracują w dość dobrych warunkach pod względem fizycznego środowiska pracy, intensywności i czasu pracy, a także w stosunkowo korzystnym środowisku społecznym. Jednak wykonują pracę poniżej swoich kwalifikacji o niskim stopniu decyzyjności, a także słabo oceniają jej perspektywy.

Rysunek 46. Charakterystyka segmentów pod względem płci, poziomu wykształcenia, wieku oraz miesięcznego dochodu netto.



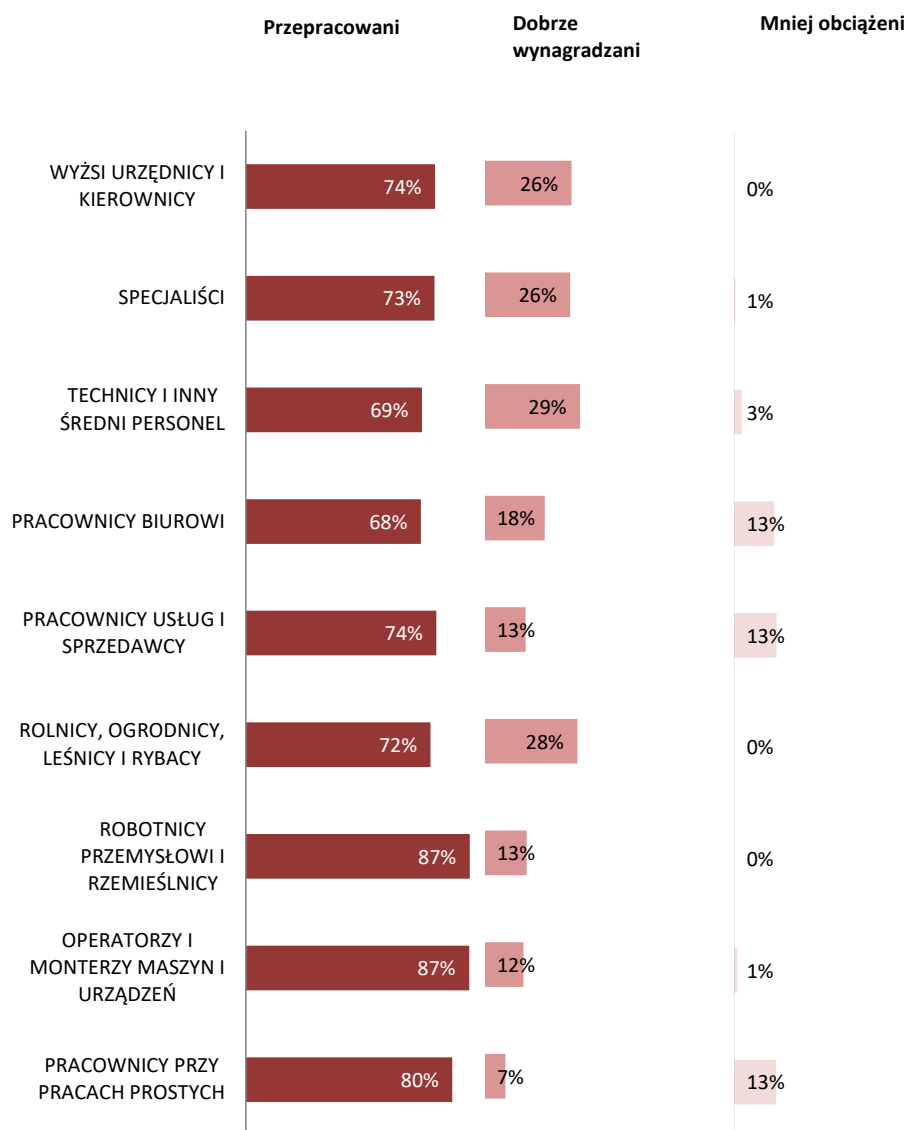
Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019. N=1000

Rysunek 47. Wyróżnione segmenty ze względu na charakter i warunki pracy a podregion



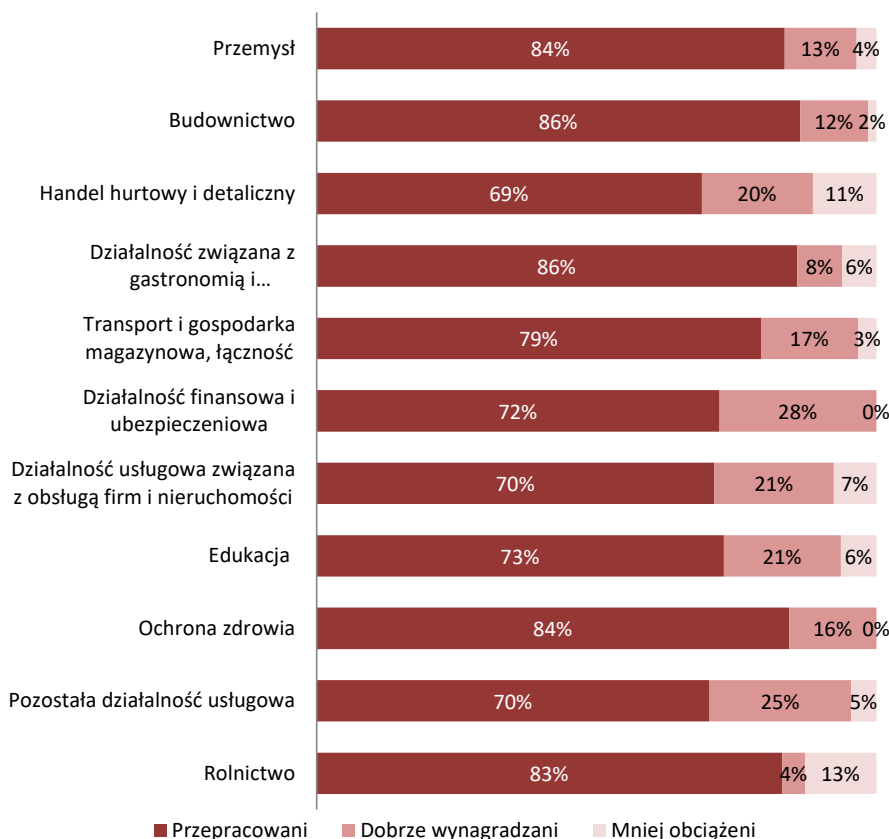
Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019. N=1000

Rysunek 48. Wyróżnione segmenty ze względu na charakter i warunki pracy a grupa zawodowa



Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019. N=1000

Rysunek 49. Wyróżnione segmenty ze względu na charakter i warunki pracy a branża



Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019. N=1000

PODSUMOWANIE
Segmentacja pracowników województwa łódzkiego

- Dla uzyskania punktu odniesienia i możliwości porównań odtworzono segmentację ze względu na warunki pracy zrealizowaną w badaniu pracowników Mazowsza w wieku 18-29 lat. Rozważany model uzyskany w badaniu młodych pracowników Mazowsza zakładał istnienie czterech jakościowo różnych pod względem charakteru i warunków pracy segmentów: „Przepracowani”, „Dobrze wynagradzani”, „Mało obciążeni” oraz „Mający perspektywy”.
- Segment „Przepracowani” to osoby pracujące na miejscach pracy najniższej jakości (najniższe wartości indeksów na wszystkich wymiarach) i dodatkowo słabo wynagradzani za pracę. Segment „Mający perspektywy” to z drugiej strony osoby zajmujące miejsca pracy najwyższej jakości (najwyższe wartości indeksów na wszystkich wymiarach).
- Porównując rozkład uzyskanych segmentach w obydwu badanych populacjach widać wyraźnie, że w przypadku pracowników województwa łódzkiego mamy znacznie nadreprezentowany w stosunku do młodych pracowników Mazowsza segment „Przepracowanych”, także mniejszy, choć różnica nie jest tak spektakularna jest segment pracowników „Dobrze wynagradzanych” oraz „Mało obciążonych”. Natomiast to co ważne w województwie łódzkim w ogóle nie ma segmentu „Mający perspektywy”.
- Widać więc wyraźnie, że tym co charakteryzuje obecnie pracę w województwie łódzkim to przede wszystkim stosunkowo trudne warunki, duża liczba godzin, stosunkowo niska płaca. Miejsca porównywalne do tych najlepszych na Mazowszu (przede wszystkim pod względem perspektyw) są w województwie łódzkim niedostępne.

VI

Jakość pracy mieszkańców województwa łódzkiego

Segmentacja czynników o największej pozytywnej i negatywnej dynamice oddziaływania na warunki pracy mieszkańców województwa łódzkiego

Jedną z części przeprowadzonego badania ilościowego było poznanie oceny badanych dotyczącej różnych aspektów ich pracy. Respondenci mieli za zadanie ocenić swoją pracę pod względem piętnastu aspektów (co prezentuje poniższy wykres).

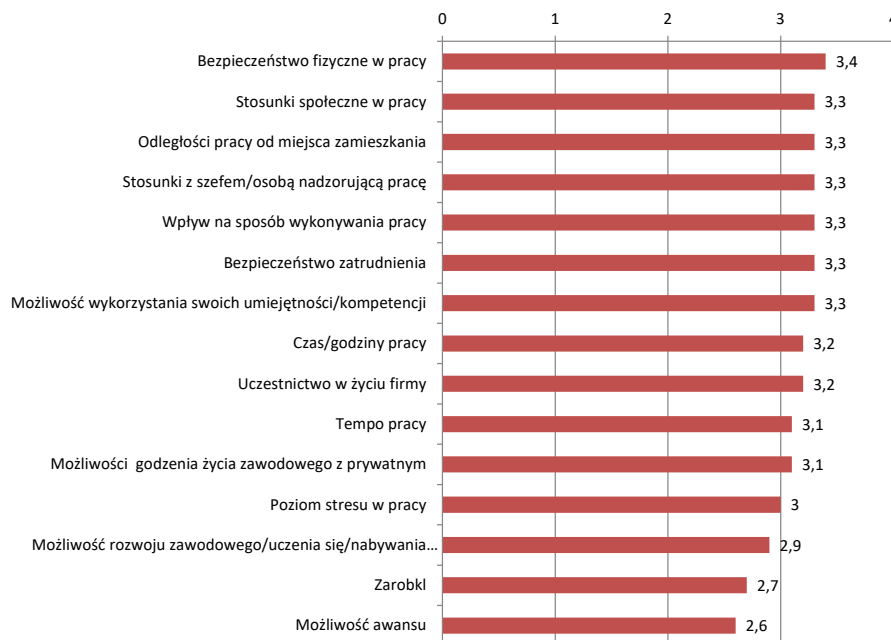
Generalnie najwyżej oceniano bezpieczeństwo fizyczne pracy, czas pracy, odległość pracy od miejsca zamieszkania, stosunku z szefem, osobą/ nadzorującą pracę, wpływ na sposób wykonywania pracy oraz bezpieczeństwo zatrudnienia.

Najniżej oceniono zarobki, możliwość awansu, możliwość rozwoju zawodowego, poziom stresu w pracy, a także możliwość pogodzenia życia zawodowego z życiem prywatnym.

Analiza wyników wskazuje, że jedyną grupą która wyraźnie wyżej ocenia warunki pracy są osoby legitymujące się wykształceniem wyższym. W przypadku pozostałych poziomów wykształcenia różnice w ocenach są niewielkie.

Analiza wyników przez pryzmat poszczególnych zmiennych zarówno społeczno-demograficznych jak i dotyczących pracy zawodowej nie pokazała wyraźnych tendencji – różnice są niewielkie i nie układają się w wyraźne tendencje.

Rysunek 50. Ocena wybranych aspektów pracy przez pracujących mieszkańców województwa łódzkiego



Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019. N=1000, oceny średnie, skala: [1] W ogóle nie zadowolony(a) [4] Bardzo zadowolony(a)

Aby móc w sposób bardziej syntetyczny zanalizować subiektywne oceny jakości pracy pod względem szeregu aspektów dokonano grupowania różnych wymiarów pracy z wykorzystaniem analizy czynnikowej. Na jej podstawie wyodrębniono 4 główne wymiary składające się na postrzeganie pracy przez mieszkańców województwa łódzkiego. Są to następujące wymiary:

- **Poczucie wpływu/stosunki społeczne w pracy**, na który składają się: uczestnictwo w życiu firmy, wpływ na sposób wykonywania pracy, bezpieczeństwo zatrudnienia, stosunki społeczne w pracy, stosunki z szefem/osobą nadzorującą pracę, możliwość wykorzystania swoich umiejętności/kompetencji;
- **Czas pracy / work-life balance**, na który składają się: czas/godziny pracy, tempo pracy, możliwości pogodzenia życia zawodowego z prywatnym, bezpieczeństwo fizyczne w pracy oraz poziom stresu w pracy;
- **Realizacja zawodowa**, na którą składa się: możliwość awansu, Możliwość rozwoju zawodowego/uczenia się/nabywania nowych umiejętności oraz zarobki;
- **Odległości pracy od miejsca zamieszkania**

Nota metodologiczna

- Analiza czynników jest techniką statystyczną służącą redukcji danych. Polega ona na sprawdzeniu zależności między zmiennymi i wyodrębnianiu takich grup zmiennych, które są ze sobą powiązane.
- Poniższa tabela zawiera tzw. ładunki czynnikowe (im wyższa wartość tym ma ona większe znaczenie dla interpretacji danego czynnika).

Tabela 24. Analiza czynnikowa subiektywnych wymiarów pracy

	Poczucie wpływu / stosunki społeczne	Czas pracy / work-life balance	Realizacja zawodowa	Odległość od miejsca zamieszkania
Uczestnictwo w życiu firmy	,773			
Wpływ na sposób wykonywania pracy	,749			
Bezpieczeństwo zatrudnienia	,659			
Stosunki społeczne w pracy	,629			
Stosunki z szefem/osobą nadzorującą pracę	,627			
Możliwość wykorzystania swoich umiejętności/kompetencji	,583			
Czas/godziny pracy		,740		
Tempo pracy		,710		
Możliwość pogodzenia życia zawodowego z prywatnym		,654		
Bezpieczeństwo fizyczne w pracy		,639		
Poziom stresu w pracy		,636		
Możliwość awansu			,836	
Możliwość rozwoju zawodowego/uczenia się/nabywania nowych umiejętności			,795	
Zarobki			,515	
Odległości pracy od miejsca zamieszkania				,830

Źródło: *Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019*. N=1000, Analiza czynnikowa metodą głównych składowych.

Przeprowadzenie powyższej analizy pozwala na bardziej precyzyjną analizę zróżnicowań oceny poszczególnych aspektów wykonywanej pracy w różnych przekrojach.

Porównując oceny kobiet i mężczyzn widać wyraźnie, że kobiety oceniają swą pracę lepiej od mężczyzn pod względem odległości od miejsca zamieszkania (zapewne po prostu szukają pracy bliżej), a także pod względem poczucia wpływu/stosunków społecznych, zaś mężczyźni nieco wyżej pod względem czasu pracy (dla mężczyzn z uwagi na mniejsze zaangażowanie w obowiązki domowe czas pracy nie jest zapewne tak istotny) oraz realizacji zawodowej (jednak w tych dwóch ostatnich aspektach różnice nie są duże).

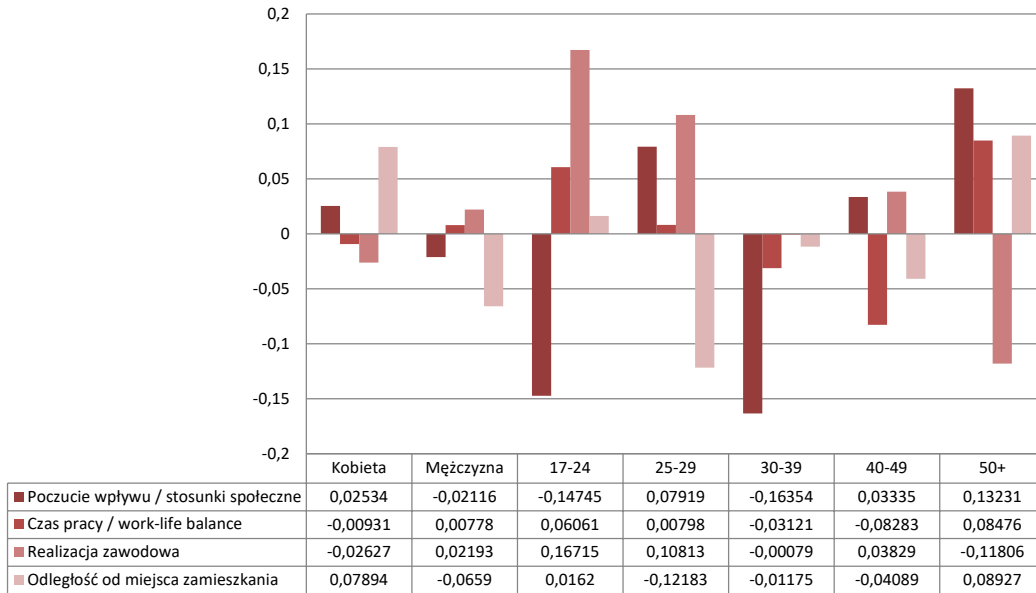
W przypadku przekroju wiekowego różnice w subiektywnych ocenach są dużo wyraźniejsze. Najmłodszy bardzo nisko oceniają poczucie wpływu, zaś wysoko realizację zawodową i czas pracy. Osoby w wieku 25-29 lat także wysoko oceniają możliwość realizacji zawodowej, ale również poczucie wpływu, zdecydowanie niżej zaś odległość od miejsca zamieszkania.

Grupa 30-39 lat to grupa wyraźnie najniżej oceniająca warunki pracy. Są to ludzie posiadający już doświadczenie, ale także mający sprecyzowane oczekiwania, których obecna praca nie zaspokaja.

W grupie 40-49 lat najniżej oceniane są takie aspekty pracy jak czas pracy oraz odległość od miejsca zamieszkania – ludzie ci wyraźnie chcą poświęcać mniej czasu niż obecnie na pracę i dojazdy do niej.

Grupa osób najstarszych wysoko ocenia posiadaną pracę pod względem takich aspektów jak poczucie wpływu, czas pracy, odległość od miejsca zamieszkania, zaś stosunkowo nisko pod względem realizacji zawodowej.

Rysunek 51. Ocena wybranych aspektów pracy przez pracujących mieszkańców województwa łódzkiego - kobiety i mężczyźni oraz różne grupy wiekowe



Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019. N=1000,

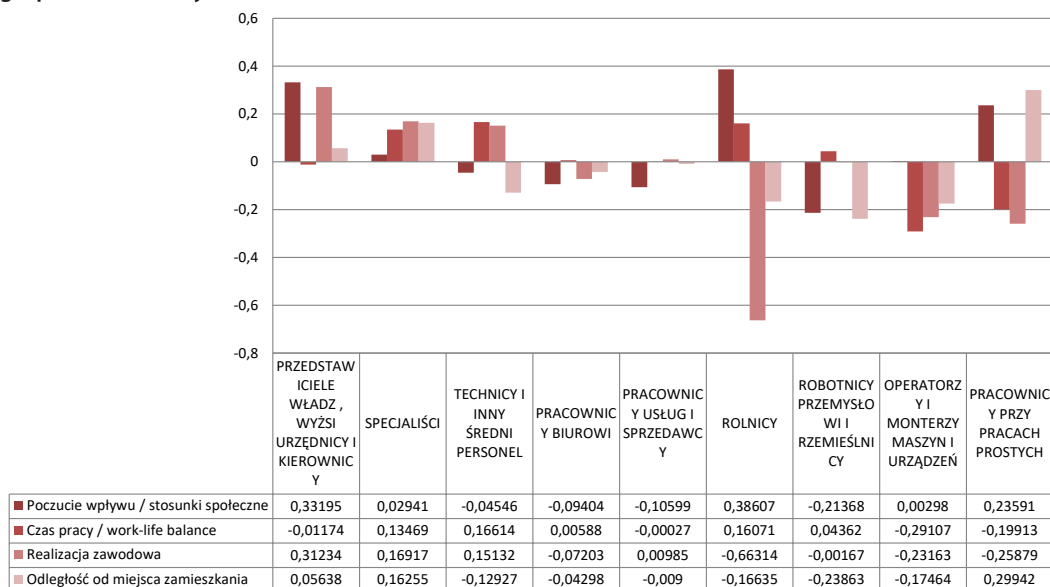
Patrząc na oceny dokonywane przez przedstawicieli poszczególnych grup zawodowych wyróżnionych ze względu na wykonywany zawód na tle pozostałych grup wyraźnie na plus wyróżnia się grupa przedstawicieli władz, wyższych urzędników i kierowników (szczególnie pod kątem poczucia wpływu i realizacji zawodowej), a także grupa specjalistów, w której oceny wszystkich wymiarów są po stronie ocen pozytywnych.

Technicy i średni personel stosunkowo wysoko oceniają czas pracy i realizację zawodową, ale negatywnie poczucie wpływu oraz odległość od miejsca zamieszkania.

Grupy, które są najmniej zadowolone z warunków pracy to pracownicy przemysłu – robotnicy przemysłowi i operatorzy maszyn i urządzeń. Nisko warunki pracy oceniają też pracownicy biurowi oraz pracownicy handlu i usług.

Rolnicy to grupa bardzo nisko oceniająca możliwości realizacji zawodowej wysoko zaś poczucie wpływu.

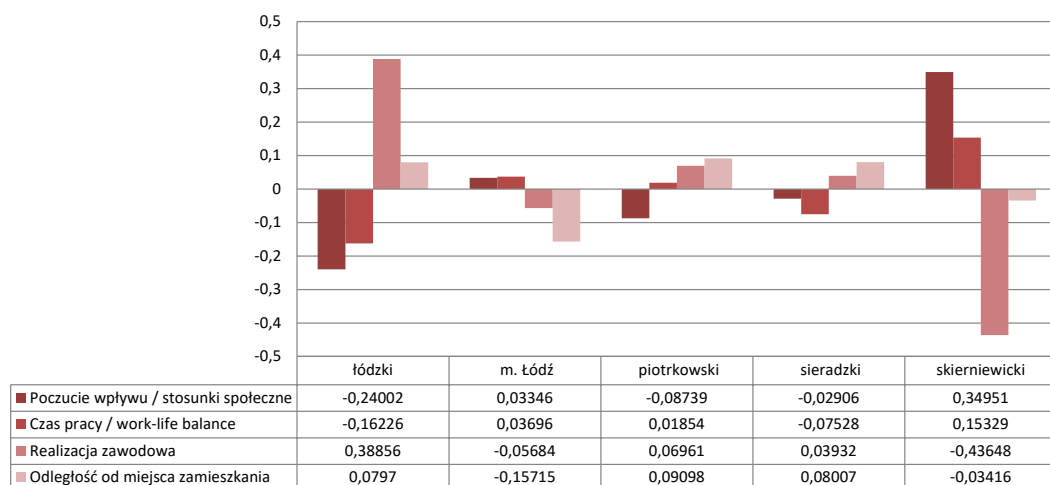
Rysunek 52. Ocena wybranych aspektów pracy przez pracujących mieszkańców województwa łódzkiego w różnych grupach zawodowych



Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019. N=1000,

Dokonując analogicznego porównania podregionów województwa łódzkiego widać, że na tle pozostałych wyróżniają się podregion łódzki i skierniewicki. W podregionie łódzkim szczególnie wysoko oceniono możliwość realizacji zawodowej, zaś nisko poczucie wpływu i czas pracy. Te dwa ostatnie aspekty wysoko ocenili pracownicy podregionu skierniewickiego. Jednak w tym podregionie bardzo nisko oceniono wymiar realizacji zawodowej.

Rysunek 53. Ocena wybranych aspektów pracy przez pracowników województwa łódzkiego na podstawie analizy czynnikowej w różnych podregionach województwa

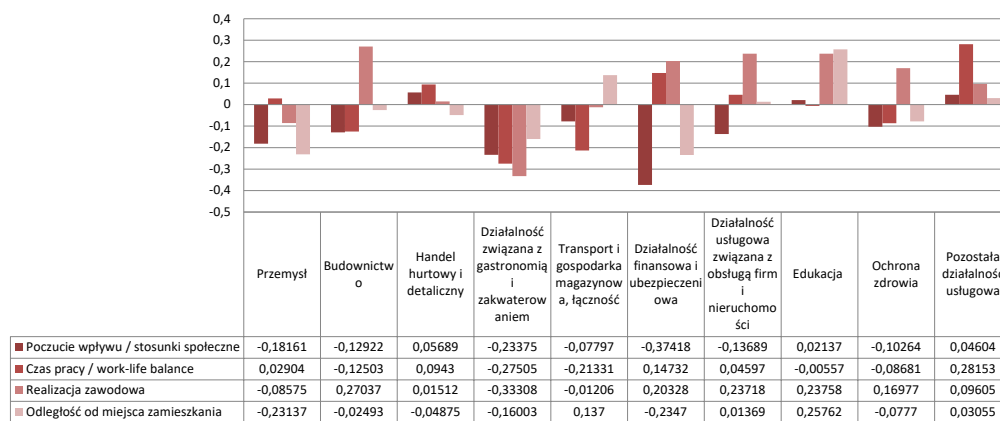


Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019. N=1000,

Analiza subiektywnego stosunku do pracy zawodowej wśród pracowników różnych branż wskazuje na stosunkowo wysokie niezadowolenie pracowników przemysłu, działalności związanej z gastronomią i zakwaterowaniem. Najwyżej zaś warunki swojej pracy oceniają pracownicy edukacji oraz pozostałej działalności usługowej.

Pracujący w budownictwie zapewne ze względu na wysokie zarobki wysoko oceniają poziom realizacji zawodowej. Aspekt ten cenią także pracownicy działalności finansowej oraz ubezpieczeniowej oraz firm związanych z obsługą nieruchomości. Obydwie te grupy nisko oceniają jednak poczucie wpływu/stosunki społeczne, a pracownicy branży finansowej dodatkowo nie są zadowoleni z odległości pracy od miejsca zamieszkania.

Rysunek 54. Ocena wybranych aspektów pracy przez pracowników województwa łódzkiego na podstawie analizy czynnikowej w grupach ze względu na branże



Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019. N=1000,

Identyfikacja potrzeb i priorytetów pracujących mieszkańców województwa łódzkiego w odniesieniu do warunków pracy.

Potrzeby i priorytety pracowników województwa łódzkiego zidentyfikowano z wykorzystaniem analizy regresji, poprzez sprawdzenie jak poszczególne wymiary pracy (Indeksy: „Fizyczne środowisko pracy”, „Intensywność pracy”, „Czas pracy”, „Środowisko społeczne”, „Umiejętności i decyzyjność”, „Perspektywy” oraz „Zarobki” wpływają na ogólne subiektywne zadowolenie z pracy.

W pierwszym kroku w analizie uwzględniono wskaźniki dotyczące obiektywnych wymiarów/indeksów pracy, w drugim natomiast subiektywne oceny respondentów.

Wymiary obiektywne, a zadowolenie z pracy

W przypadku wskaźników obiektywnych (indeksów) spośród wszystkich aspektów największy wpływ na ogólne zadowolenie z pracy ma wskaźnik środowiska społecznego, umiejętności i decyzyjność, czas pracy, wskaźnik perspektywy, a także zarobki powyżej 2700 zł. W przypadku intensywności pracy mamy do czynienia z zależnością odwrotną - im wyższa intensywność, tym

niższe zadowolenie z pracy. Natomiast fizyczne środowisko pracy nie ma wpływu na zadowolenie z pracy¹⁸.

Nota metodologiczna

- Analiza regresji jest techniką statystyczną służącą ocenie wpływu różnych zmiennych na zmienną wyjaśnianą (w tym przypadku to ogólne subiektywne zadowolenie z pracy). Wykorzystano regresję liniową stosowaną, w przypadku, gdy zmienna wyjaśniana ma charakter ciągły. Interpretacji podlegają współczynniki standaryzowane Beta – im wyższa ich wartość tym większy wpływ danej zmiennej.

Tabela 25. Analiza regresji dla wskaźników obserwowalnych

	Współczynniki standaryzowane-Beta	Istotność
Dochód do 1400 (punkt odniesienia)		
1401-2000	,044	,571
2001-2700	,149	,046
2701+	,241	,001
Indeks - Fizyczne środowisko pracy	,002	,116
Indeks - Intensywność pracy	-,004	,000
Indeks - Czas pracy	,006	,000
Indeks - Środowisko społeczne	,007	,000
Indeks - Umiejętności wykorzystywane w pracy oraz decyzyjność	,005	,000
Indeks - Perspektywy	,004	,000

Źródło: *Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019*. N=1000,

Analiza relacji pomiędzy obiektywnymi wymiarami pracy

Odnosząc się do sześciu wskaźników jakości pracy („Fizyczne środowisko pracy”, „Intensywność pracy”, „Czas pracy”, „Środowisko społeczne”, „Umiejętności i decyzyjność”, „Perspektywy”) sprawdzono na ile ich wartości są ze sobą powiązane.

Największą zależność stwierdzono pomiędzy wskaźnikami „Środowisko społeczne” oraz „Perspektywy”, a „Umiejętnościami wykorzystywanymi w pracy i decyzyjnością”.

Obserwujemy także wysoką negatywną zależność pomiędzy intensywnością pracy, a warunkami fizycznymi pracy oraz czasem pracy. Widać więc, że wysoka intensywność pracy wiąże się w województwie łódzkim z gorszymi warunkami pod względem fizycznego środowiska pracy oraz czasu pracy.

Analiza wskazuje na dość uniwersalną bardzo wysoką rolę środowiska społecznego w jakim wykonywana jest praca, która bezpośrednio przekłada się na podmiotowość wykonywanej pracy oraz postrzeganie pracy w kontekście perspektywicznym. Dlatego też inwestycja w środowisko społeczne, wydają się działaniami, które w przyszłości będą procentować efektywnością pracy oraz jej trwałością. Szczególnie istotne

¹⁸ Dokonano także ponownej estymacji modelu przyjmując za punkt odniesienia dochód do 2000 zł., nie zmieniło to jednak uzyskanych wyników. Przy tym rozwiązaniu prawidłowości pozostały bez zmian, nadal nie obserwujemy zależności pomiędzy zadowoleniem z pracy, a środowiskiem fizycznym.

jest to w kontekście faktu, że właśnie te czynniki mają największy pozytywny wpływ na subiektywne zadowolenie z pracy.

Tabela 26. Poziom korelacji pomiędzy wartościami poszczególnych wskaźników

	Fizyczne środowisko pracy	Intensywność pracy	Czas pracy	Środowisko społeczne	Umiejętności wykorzystywane w pracy oraz decyzyjność	Perspektywy
Fizyczne środowisko pracy	1,000	-,458	,290	,162	-,056	-,064
Intensywność pracy	-,458	1,000	-,218	,033	,116	,044
Czas pracy	,290	-,218	1,000	,194	,152	,025
Środowisko społeczne	,162	,033	,194	1,000	,339	,111
Umiejętności wykorzystywane w pracy oraz decyzyjność	-,056	,116	,152	,339	1,000	,294
Perspektywy	-,064	,044	,025	,111	,294	1,000

Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019. N=1000, współczynnik korelacji Pearsona.

Wymiary subiektywne, a zadowolenie z pracy

Spośród wymiarów subiektywnych, które uwzględniono w drugim równaniu regresji największy wpływ na ogólne zadowolenie z pracy zawodowej ma „Czas pracy / work-life balance”, w dalszej kolejności „Realizacja zawodowa” i nieco mniej „Poczucie wpływu / stosunki społeczne”. Odległość od miejsca zamieszkania nie ma wpływu na ogólne zadowolenie z pracy.

Widać więc wyraźnie, że wyniki obydwu analiz – zarówno dotyczących obiektywnych warunków pracy jak i ocen subiektywnych są zbieżne.

Tabela 27. Analiza regresji dla wskaźników subiektywnych

	Współczynniki standaryzowane-Beta	Istotność
Poczucie wpływu / stosunki społeczne	,172	,000
Czas pracy / work-life balance	,260	,000
Realizacja zawodowa	,205	,000
Odległość od miejsca zamieszkania	,015	,000

Źródło: Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim 2019. N=1000.

PODSUMOWANIE
Wpływ poszczególnych czynników na jakość pracy

- Badani dokonując ocen subiektywnych warunków pracy najwyżej ocenili bezpieczeństwo fizyczne pracy, czas pracy, odległość pracy od miejsca zamieszkania, stosunku z szefem, osobą/ nadzorującą pracę oraz wpływ na sposób wykonywania pracy oraz bezpieczeństwo zatrudnienia.
- Najniżej oceniono zarobki, możliwość awansu, możliwość rozwoju zawodowego, poziom stresu w pracy, a także możliwość pogodzenia życia zawodowego z życiem prywatnym.
- Analiza wyników wskazuje, że jedyną grupą która wyraźnie wyżej ocenia warunki pracy są osoby legitymujące się wykształceniem wyższym, a także przedstawiciele władz publicznych oraz dyrektorzy i kierownicy,
- Grupy, które są najmniej zadowolone z warunków pracy to pracownicy przemysłu – robotnicy przemysłowi i operatorzy maszyn i urządzeń. Nisko warunki pracy oceniają też pracownicy biurowi oraz pracownicy handlu i usług.
- Analiza subiektywnego stosunku do pracy zawodowej wśród pracowników różnych branż wskazuje na stosunkowo wysokie niezadowolenie pracowników przemysłu, działalności związanej z gastronomią i zakwaterowaniem. Najwyżej zaś warunki swojej pracy oceniają pracownicy edukacji oraz pozostałej działalności usługowej.
- W przypadku wskaźników obiektywnych (indeksów) spośród wszystkich aspektów największy wpływ na ogólne zadowolenie z pracy ma wskaźnik środowiska społecznego, umiejętności i decyzyjność, czas pracy, wskaźnik perspektywy, a także zarobki powyżej 2700 zł. Intensywność pracy oraz fizyczne środowisko pracy nie mają wpływu na zadowolenie z pracy.
- Dodatkowo przeprowadzone analizy pokazały na wzajemne powiązanie wskaźników środowiska społeczne oraz perspektywy, a wskaźnikiem umiejętności wykorzystywane w pracy i decyzyjność.
- Zaobserwowano także wysoką negatywną zależność pomiędzy intensywnością pracy, a warunkami fizycznymi pracy oraz czasem pracy. Widać więc, że wysoka intensywność pracy wiąże się w województwie łódzkim z gorszymi warunkami pod względem fizyczne-ego środowiska pracy oraz czasu pracy.
- Spośród wymiarów subiektywnych, które uwzględniono w drugim równaniu regresji największy wpływ na ogólne zadowolenie z pracy zawodowej ma "Czas pracy / work-life balance", w dalszej kolejności "Realizacja zawodowa" i nieco mniej "Poczucie wpływu / stosunki społeczne". Odległość od miejsca zamieszkania nie ma wpływu na ogólne zadowolenie z pracy.
- Widać więc wyraźnie, że wyniki obydwu analiz – zarówno dotyczących obiektywnych warunków pracy jak i ocen subiektywnych są zbieżne.

Wnioski i rekomendacje z badania

Badania warunków pracy potwierdziły wcześniejsze przypuszczenia, iż to nie tylko poziom zarobków – niższy, niż w skali kraju – sprawia, iż mieszkańcy województwa łódzkiego są skłonni podejmować pracę poza regionem, choć niewątpliwie jest to jeden z istotnych czynników takiej decyzji.

Natomiast w przypadku województwa łódzkiego mamy do czynienia z dość unikalną i jednocześnie trudną sytuacją, w której jakość miejsc pracy w zasadzie we wszystkich aspektach jest niższa w porównaniu do miejsc pracy w Unii Europejskiej, w Polsce, czy też wśród młodych pracowników na Mazowszu. Zarówno pod względem fizycznego środowiska pracy, czasu pracy, środowiska społecznego, perspektyw, jak i intensywności pracy warunki są gorsze w stosunku do punktów odniesienia.

Jedynym wskaźnikiem, który przyjmuje wartość wyższą w stosunku do innych badań jest wskaźnik „Umiejętności i decyzyjność”, co oznacza, iż **miejsca pracy w województwie łódzkim charakteryzuje relatywnie większa odpowiedzialność i wysiłek poznawczy, przy innych aspektach miejsc pracy świadczących o ich niższej jakości, przy niższym wynagrodzeniu. Tym samym ich praca jest bardziej uciążliwa, a jej inne wymiary nie rekompensują niedogodności w postaci większej odpowiedzialności i wymagań co do wykorzystania własnych umiejętności.**

W tej sytuacji racjonalna wydaje się decyzja wyjazdu w poszukiwaniu lepszych warunków zatrudnienia, rozumianych znacznie szerzej, niż wyłącznie wynagrodzenie.

Szczegółnej uwagi wymaga grupa pracowników przy pracach prostych oraz pracowników usług i sprzedawców – warunki pracy tych grup są najgorsze, a otrzymywane przez pracowników wynagrodzenia w dużej mierze nie pozwalają na zaspokojenie potrzeb ich gospodarstw.

Ponad dwukrotnie wyższy, niż w Unii Europejskiej jest odsetek osób zatrudnionych w oparciu o umowy na czas określony – co może wskazywać na nadmierne wykorzystanie tych umów przez pracodawców w regionie łódzkim.

Badania potwierdziły także, iż pracodawcy, a w ich imieniu bezpośredni przełożeni w przypadku województwa łódzkiego nie radzą sobie ze wspieraniem pracowników, z dostarczaniem użytecznej informacji zwrotnej, z udzielaniem pochwał czy wskazówek, a także z motywowaniem do kształcenia i podnoszenia kwalifikacji.

Znamienne jest, iż wykształcenie zawodowe – zasadnicze czy średnie również nie zapewnia pracy w zawodzie, co świadczy o nieprzystawianiu wyuczonych kwalifikacji pracowników do potrzeb rynku pracy.

Jedynie 38% najmłodszych pracowników znalazło zatrudnienie w zawodzie wyuczonym. Może to wskazywać na niedostosowanie oferty szkolnictwa średniego i zawodowego do potrzeb pracodawców.

Największy wpływ na ogólne zadowolenie z pracy ma wskaźnik środowiska społecznego, umiejętności i decyzyjność, czas pracy, wskaźnik perspektywy, a także zarobki powyżej 2700 zł. Fizyczne środowisko pracy nie ma wpływu na subiektywne poczucie zadowolenia z pracy.

Dodatkowo przeprowadzone analizy pokazały na wzajemne powiązanie wskaźników środowiska społecznego oraz perspektywy, a wskaźnikiem umiejętności wykorzystywane w pracy i decyzyjność.

Zaobserwowano także wysoką negatywną zależność pomiędzy intensywnością pracy, a warunkami fizycznymi pracy oraz czasem pracy. Widać więc, że wysoka intensywność pracy wiąże się w województwie łódzkim z gorszymi warunkami pod względem fizycznego środowiska pracy oraz czasu pracy. **Mamy tu więc do czynienia z miejscami pracy niskimi jakościowo na kilku wymiarach.**

Spśród wymiarów subiektywnych, największy wpływ na ogólne zadowolenie z pracy zawodowej ma "Czas pracy /work-life balance", w dalszej kolejności "Realizacja zawodowa" i nieco mniej "Poczucie wpływu / stosunki społeczne". Odległość od miejsca zamieszkania nie ma wpływu na ogólne zadowolenie z pracy.

Rekomendacje

Uzyskane w badaniu wyniki wskazują na konieczność podjęcia szeroko zakrojonych systemowych działań mających na celu zmianę kultury pracy w województwie łódzkim, która będzie skutkować zmianą podejścia pracodawcy do pracownika. Obecnie pracownik traktowany jest jako tania siła robocza, której zasoby maksymalnie się wykorzystuje przy jednoczesnym braku wzajemności w relacji.

Zgromadzony bogaty materiał empiryczny pozwala na wysnucie wskazań co najmniej na dwóch poziomach, tj. **rekomendacji skierowanych dla kadry zarządzającej w sektorze przedsiębiorstw** oraz **rekomendacji dla polityki publicznej realizowanej w województwie.**

W pierwszym przypadku kluczowe jest **dotarcie do pracodawców** z informacją o postrzeganiu warunków pracy przez osoby zatrudnione. Realizowana tutaj działalność informacyjna powinna uświadamiać pracodawcom, że warunki pracy mają istotny wpływ na motywację pracowników, a tym samym – przekładają się na wyniki finansowe osiągnięte przez przedsiębiorstwa.

Szczególnie istotne w tym kontekście wydaje się podkreślenie uniwersalnej bardzo wysokiej roli środowiska społecznego w jakim wykonywana jest praca, które bezpośrednio przekłada się na podmiotowość wykonywanej pracy oraz postrzeganie pracy w kontekście perspektywicznym.

W przypadku **władz samorządowych**, konieczne jest zainicjowanie debaty na temat warunków pracy z szerokim spektrum partnerów społecznych, dla której recenzowany raport mógłby być punktem wyjścia. Biorąc pod uwagę skalę opisywanych problemów, poprawa istniejącego stanu rzeczy wymaga kompleksowych działań podejmowanych przez całe spektrum interesariuszy gospodarczych i społecznych.

Działania te powinny zostać wpisane w długofalową strategię województwa.

Spis rysunków i tabel

Rysunek 1. Podmioty gospodarcze wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności w 2017 r.	17
Rysunek 2. Struktura podmiotów gospodarczych w województwie łódzkim według podregionów w I półroczu 2018 r.	19
Rysunek 3. Struktura podmiotów gospodarczych w województwie łódzkim według sekcji PKD w 2010 r., 2013 r. i 2017 r.	20
Rysunek 4. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15 lat i więcej w Polsce i województwie łódzkim w latach 2004-2017.	21
Rysunek 5. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce i województwie łódzkim w latach 2005 - wrzesień 2018 r.	22
Rysunek 6. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce według województw (stan na koniec września 2018 r.)	23
Rysunek 7. Stopa bezrobocia rejestrowanego w podregionach województwa łódzkiego (stan na koniec września 2018 r.)	23
Rysunek 8. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w roku 2016 (w zł) – województwo łódzkie na tle innych województw	27
Rysunek 9. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w Polsce i województwie łódzkim w latach 2005-2016 (w zł).	27
Rysunek 10. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w podregionach województwa łódzkiego w 2017 r.*	28
Rysunek 11. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w podregionach województwa łódzkiego w latach 2005-2017.	28
Rysunek 12. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto według branż w Polsce i województwie łódzkim w roku 2016 (w zł)	30
Rysunek 13. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto według branż w województwie łódzkim w 2010 r. i 2016 r. (w zł).	31
Rysunek 14. Przegląd wskaźników jakości pracy	37
Rysunek 15. Rozkład wartości wskaźników jakości pracy – główne parametry.	38
Rysunek 16. Odniesienie wartości wskaźników warunków pracy do wyników badania Eurofound 2015 oraz Warunki pracy osób w wieku 18-29 lat na Mazowszu	39
Rysunek 17. Średnie wartości wskaźników jakości miejsca pracy według wykonywanego zawodu.	39
Rysunek 18. Średnie wartości wskaźników jakości miejsca pracy według branży zatrudnienia.	40
Rysunek 19. Wskaźnik: Fizyczne środowisko pracy – porównanie z wynikami badania Eurofound, a także w przekroju płci, wieku, wykształcenia i podregionu.	42
Rysunek 20. Wskaźnik: Intensywność pracy – porównanie z wynikami badania Eurofound, a także w przekroju płci, wieku, wykształcenia i podregionu.	45
Rysunek 21. Wskaźnik: Czas pracy – porównanie z wynikami badania Eurofound, a także w przekroju płci, wieku, wykształcenia i podregionu.	48
Rysunek 22. Liczba godzin pracy w ciągu tygodnia – ogółem oraz według płci, wieku i wykształcenia.	49
Rysunek 23. Regularność czasu pracy – ogółem oraz według branż.	51
Rysunek 24. Dopasowanie godzin pracy do życia osobistego – ogółem oraz według wieku.	52
Rysunek 25. Wskaźnik: Środowisko społeczne – porównanie z wynikami badania Eurofound, a także w przekroju płci, wieku, wykształcenia i podregionu.	54

Rysunek 26. Odsetek osób, które otrzymują wsparcie od bezpośredniego przełożonego.....	57
Rysunek 27. Odsetek osób, które w ostatnim roku były narażone na zachowania dyskryminujące	58
Rysunek 28. Wskaźnik: Umiejętności i decyzyjność – porównanie z wynikami badania Eurofound, a także w przekroju płci, wieku, wykształcenia i podregionu.....	60
Rysunek 29. Wymagania poznawcze w pracy zawodowej – ogółem oraz według płci, wieku, wykształcenia i typu umowy	62
Rysunek 30. Autonomia w zakresie możliwości wyboru lub zmiany sposobu wykonywania pracy – ogółem oraz według płci, wieku, wykształcenia i typu umowy	63
Rysunek 31. Odsetek pracowników, którzy pracują w wyuczonym zawodzie – ogółem oraz według wykształcenia i zawodu wykonywanego	64
Rysunek 32. Wskaźnik: Perspektywy – porównanie z wynikami badania Eurofound, a także w przekroju płci, wieku, wykształcenia i podregionu	68
Rysunek 33. Przekonanie o łatwości znalezienia pracy podobnej do obecnej – ogółem oraz według wieku, wykształcenia i typu umowy.....	69
Rysunek 34. Porównanie wybranych składowych wskaźnika Perspektywy.....	70
Rysunek 36. Porównanie statusu zatrudnienia	70
Rysunek 37. Status zatrudnienia ogółem oraz według płci, wieku i wykształcenia	71
Rysunek 38. Perspektywy zawodowe ogółem oraz według branży	72
Rysunek 39. Zarobki netto ogółem i według płci.....	74
Rysunek 39. Zarobki według typu umowy i zawodu	75
Rysunek 40. Zarobki według branży.....	75
Rysunek 41. Poczucie adekwatności wynagrodzenia do wysiłku według branży	76
Rysunek 42. Poczucie adekwatności wynagrodzenia do wysiłku według zawodu	76
Rysunek 43. Sytuacja finansowa gospodarstwa – czy gospodarstwo jest w stanie utrzymać się finansowo	77
Rysunek 44. Segmentacja respondentów ze względu na warunki pracy – pracownicy Mazowska w wieku 18-29 lat, pracownicy województwa łódzkiego - porównanie	80
Rysunek 45. Charakterystyka segmentów pracowników województwa łódzkiego pod względem warunków pracy.	80
Rysunek 46. Charakterystyka segmentów pod względem płci, poziomu wykształcenia, wieku oraz miesięcznego dochodu netto.....	82
Rysunek 47. Wyróżnione segmenty ze względu na charakter i warunki pracy a podregion	82
Rysunek 48. Wyróżnione segmenty ze względu na charakter i warunki pracy a grupa zawodowa	83
Rysunek 49. Wyróżnione segmenty ze względu na charakter i warunki pracy a branża	84
Rysunek 50. Ocena wybranych aspektów pracy przez pracujących mieszkańców województwa łódzkiego	86
Rysunek 51. Ocena wybranych aspektów pracy przez pracujących mieszkańców województwa łódzkiego - kobiety i mężczyźni oraz różne grupy wiekowe	88
Rysunek 52. Ocena wybranych aspektów pracy przez pracujących mieszkańców województwa łódzkiego w różnych grupach zawodowych	89
Rysunek 53. Ocena wybranych aspektów pracy przez pracowników województwa łódzkiego na podstawie analizy czynnikowej w różnych podregionach województwa.....	89
Rysunek 54. Ocena wybranych aspektów pracy przez pracowników województwa łódzkiego na podstawie analizy czynnikowej w grupach ze względu na branże	90

Tabela 1. Przegląd wskaźników jakości pracy	15
Tabela 2. Podmioty gospodarcze w województwie łódzkim ze względu na sektor i wielkość zatrudnienia – pierwsze półrocze 2010 r. oraz 2018 r.....	18
Tabela 3. Struktura podmiotów gospodarczych według sekcji PKD w podregionach województwa łódzkiego w 2017 r.....	19
Tabela 4. Przeciętne zatrudnienie w województwie łódzkim w 2010 r. i 2016 r. według branż	21
Tabela 5. Podmioty gospodarcze wpisane do rejestru REGON według wybranych branż rozwojowych w województwie łódzkim oraz w Polsce w 2010 r. i 2016 r.	24
Tabela 6. Produkcja sprzedana przemysłu w wybranych branżach rozwojowych w województwie łódzkim oraz w Polsce w 2010 r. i 2016 r.....	25
Tabela 7. Przeciętne zatrudnienie w wybranych branżach rozwojowych w województwie łódzkim oraz w Polsce w 2010 r. i 2016 r.	26
Tabela 8. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto według wybranych branż rozwojowych w województwie łódzkim w 2010 r. i 2016 r.....	32
Tabela 9. Składowe wskaźnika: Fizyczne środowisko pracy	41
Tabela 10. Odsetek pracowników narażonych na czynniki ryzyka w miejscu pracy, ogółem oraz według płci.....	42
Tabela 11. Składowe wskaźnika: Intensywność pracy	44
Tabela 12. Odsetek pracowników, których praca ma charakter intensywny, ogółem oraz według płci ...	45
Tabela 13. Składowe wskaźnika: Czas pracy	47
Tabela 14. Aspekty uciążliwości czasu pracy – ogółem oraz według płci	50
Tabela 15. Składowe wskaźnika: Środowisko społeczne	53
Tabela 16. Odsetek pracowników narażonych na wrogie zachowania – ogółem oraz według płci i wykształcenia	55
Tabela 17. Odsetek pracowników narażonych na wrogie zachowania – ogółem oraz według typu umowy i zawodu	56
Tabela 18. Odsetek pracowników, którzy otrzymują wsparcie od przełożonych i współpracowników – ogółem oraz według płci i wykształcenia	57
Tabela 19. Składowe wskaźnika: Umiejętności i decyzyjność.....	59
Tabela 20. Odsetek pracowników, których praca ma wymaga kreatywności, którzy mają autonomię w decydowaniu o sposobie wykonania pracy – ogółem oraz według zawodu wykonywanego	61
Tabela 21. Odsetek pracowników, którzy w ostatnich 12 miesiącach przeszli szkolenia – ogółem oraz według zawodu wykonywanego	64
Tabela 22. Zawód wykonywany przez pracowników – ogółem oraz według zawodu wyuczonego	65
Tabela 23. Składowe wskaźnika: Perspektywy	67
Tabela 24. Analiza czynnikowa subiektywnych wymiarów pracy	87
Tabela 25. Analiza regresji dla wskaźników obserwowalnych	91
Tabela 26. Poziom korelacji pomiędzy wartościami poszczególnych wskaźników	92
Tabela 27. Analiza regresji dla wskaźników subiektywnych	92

Bibliografia

Publikacje:

1. Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich (2015), nr 7, Zasada równego traktowania – prawo i praktyka, nr 18, Godzenie ról rodzinnych i zawodowych. Równe traktowanie rodziców na rynku pracy, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa
2. Eurofound (2016), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report, Publications Office of the European Union, Luxembourg
3. Warunki pracy osób w wieku 19-29 lat na Mazowszu (2017), Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa
4. Wiek jako determinanta popytu na pracę w warunkach ożywienia gospodarczego i „rynku pracownika”. Analiza dla województwa łódzkiego (2018), Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Żyrardów
5. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r., Dz.U. Poz. 1794, Warszawa, 19 września 2018 r.
6. Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 13 maja 2019 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w pierwszym kwartale 2019 r. <https://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/lista-komunikatow-i-obwieszczen/komunikat-w-sprawie-przecietnego-wynagrodzenia-w-pierwszym-kwartale-2019-r-,271,24.html>
7. Bezrobocie rejestrowane. I-III kwartał 2018 roku, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
8. Badanie potencjałów i specjalizacji polskich regionów. Województwo Łódzkie, Łódź, wrzesień 2013.
9. Regionalna Strategia Innowacji dla Województwa Łódzkiego LORIS 2030.
10. Rocznik Statystyczny Pracy 2012, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
11. Rocznik Statystyczny Pracy 2017, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
12. Rocznik Statystyczny Przemysłu 2017, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
13. Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2017, Urząd Statystyczny w Łodzi.
14. Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020.
15. Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w I półroczu 2010 r. oraz w I półroczu 2018 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018.

Dane statystyczne:

16. Bezrobocie rejestrowane, Bank Danych Lokalnych, GUS.
17. Podmioty gospodarcze według rejestru REGON, Bank Danych Lokalnych, GUS.
18. Podmioty gospodarki narodowej - wskaźniki, Bank Danych Lokalnych, GUS.
19. Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON, Bank Danych Lokalnych, GUS .
20. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto, Bank Danych Lokalnych, GUS.
21. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej wg PKD 2007, Bank Danych Lokalnych, GUS.
22. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw wg PKD 2007 (dane krótkookresowe), Bank Danych Lokalnych, GUS.
23. Wskaźnik zatrudnienia, Bank Danych Lokalnych, GUS.
24. Współczynnik aktywności zawodowej, Bank Danych Lokalnych, GUS.

„[...] Raport podejmuje problematykę warunków pracy, jako jednego z kluczowych elementów atrakcyjności miejsc pracy w województwie łódzkim. Zapewnienie dobrych (relatywnie lepszych w stosunku do innych województw) warunków pracy może mieć istotne znaczenie dla zatrzymania odpływu zasobów siły roboczej do innych regionów, a także przyciągania tych zasobów z zewnątrz - w kontekście dynamicznych zmian na rynku pracy, jakich jesteśmy świadkami w ostatnim okresie, może to łagodzić napięcia, jakie mają miejsce na lokalnych rynkach pracy województwa łódzkiego.

Z ogólnodostępnych danych statystycznych [wynika, że] województwo łódzkie charakteryzuje się relatywnie niskim poziomem płac w porównaniu do innych regionów - w szczególności do graniczącego z łódzkim województwa mazowieckiego. Tym bardziej warunki pracy mogą stanowić o atrakcyjności województwa łódzkiego jako miejsca wykonywania pracy. W związku z tym prowadzenie analiz dotyczących warunków pracy, ich postrzegania przez pracowników, identyfikacji kluczowych obszarów problemowych, czy wreszcie poszukiwania sposobów poprawy tych warunków stanowi ważny wkład w kreowanie przewag strategicznych województwa i jest istotne z punktu widzenia polityki rynku pracy. W tym kontekście Raport należy ocenić jako ważny i potrzebny dla różnych grup interesariuszy na rynku pracy.”

dr hab. Łukasz Arendt, Uniwersytet Łódzki

ISBN: 978-83-62527-50-2