



Maria Balcerowicz-Szkutnik

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
Wydział Ekonomii
Katedra Analiz i Prognozowania Rynku Pracy
maria.balcerowicz-szkutnik@ue.katowice.pl

WSKAŹNIKI JAKOŚCI PRACY – NOWY ASPEKT ANALIZ RYNKU PRACY

Streszczenie: Prezentowany artykuł traktuje problemy rynku pracy w ujęciu wskaźników pozwalających na ocenę jakości pracy, w podziale na kilka aspektów warunków pracy, czyli jej czas, formy wynagradzania za pracę czy ogólne zasady związane z zatrudnieniem. Celem artykułu jest wskazanie wybranych mierników pozwalających na ocenę rynku pracy z punktu widzenia pracownika, pod kątem komfortu pracy i osiągniętej z pracy satysfakcji przenoszonej na sferę jakości życia. Wartości poddawanych analizom szczegółowym mierników zaczerpnięto z bazy EUROSTAT z lat 2010-2015, w zależności od dostępności oraz częstotliwości zbierania informacji. Ze względu na zakres danych, metody badawcze zastosowane w opracowaniu ograniczono do analiz wskaźnikowych i prezentacji graficznych.

Słowa kluczowe: jakość pracy, wskaźniki jakości pracy, rynek pracy.

JEL Classification: J21, J28, J81, J83.

Wprowadzenie

Większość analiz przeprowadzanych z zakresu rynku pracy dotyczy badania parametrów opisujących jego kondycję, czyli współczynników aktywności zawodowej, wskaźników zatrudnienia lub poziomu stopy bezrobocia. Jednak dokładniejsze i bardziej dogłębne analizy obejmują jeszcze problematykę jakości pracy, czyli zespołu warunków, w jakich pracę się wykonuje lub konsekwencji, jakie podjęta praca przynosi.

Powszechnie wiadomo, że praca w życiu człowieka pełni wieloaspektową rolę. Poczynając od dostarczania środków do życia, poprzez organizację życia

osobistego i rodzinnego, na byciu źródłem satysfakcji i radości kończąc. Miejsce pracy jest z reguły obszarem codziennych kontaktów międzyludzkich, zawierania znajomości i przyjaźni, czy wreszcie miejscem, gdzie spędza się znaczną część czasu w ciągu dnia. Zdaniem specjalistów wielu dziedzin nauki, warto dbać o to, w jakich warunkach praca się odbywa i ocenić, jaki ma wpływ na życie codzienne po jej zakończeniu. Obszary badań nad jakością pracy dotyczyć mogą, w najbardziej ogólnym zakresie, oceny jakości życia ujmowanego jako element kształtowany i kształtujący pracę, polityki społecznej oraz aspektów prawnych dotyczących rynku pracy. W zakresie polityki społecznej jakość pracy przekładać się będzie na takie cele, jak: ocena skali i zakresu ubóstwa oraz dobrobytu społeczeństwa, ocena poziomu kapitału społecznego czy wreszcie wsparcie polityki dzietności. Oddzielenie analiz związanych z ilością i jakością pracy wydaje się zatem jak najbardziej wskazane. Celem artykułu jest prezentacja zespołu mierników dotyczących oceny rynku pracy z punktu widzenia pracownika, z uwzględnieniem komfortu pracy i osiągniętej z pracy satysfakcji, przenoszonej na sferę jakości życia. Hipoteza badawcza, którą przyjęto na użytek opracowania, głosi, że wszechstronne analizy prowadzone w zakresie rynku pracy powinny obejmować również sferę mierników pozwalających na ocenę jakości pracy. Metody badawcze, prowadzące do oceny poprawności sformułowanej hipotezy, obejmować będą prezentacje wartości wybranych mierników oraz ich szczegółową analizę. Przedmiotowe mierniki to efekt opracowań badaczy przedmiotu, skupionych w międzynarodowych organizacjach o zasięgu europejskim lub ogóln światowym [www 2]. Wartości prezentowanych i poddawanych analizom szczegółowym mierników zaczerpnięto z bazy GUS lub EUROSTAT z lat 2010-2015, w zależności od dostępności i częstotliwości zbierania informacji, z reguły o charakterze unikatowym, uzyskiwanych w ramach badań sondażowych lub wywiadów indywidualnych. Ze względu na zakres danych, metody badawcze zastosowane w opracowaniu ograniczono do analiz wskaźnikowych i prezentacji graficznych.

1. Koncepcja konstrukcji wskaźników jakości pracy

Prace związane ze stworzeniem wskaźników pozwalających na ocenę jakości pracy prowadzone są od kilkunastu lat przez organizacje międzynarodowe związane z rynkiem pracy. Są to przede wszystkim:

- Międzynarodowa Organizacja Pracy – wskaźniki godnej pracy,
- Europejskie Badanie Warunków Pracy w ramach Eurofound – Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Życia i Pracy,

- OECD Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju – pomiar jakości życia i rozwoju społecznego,
- Komisja Europejska w ramach strategii EUROPA 2020.

W Polsce badaniami związanymi z jakością pracy i warunkami pracy zajmują się przede wszystkim następujące instytucje:

- Główny Inspektorat Pracy,
- Centralny Instytut Ochrony Pracy,
- Państwowa Inspekcja Pracy,
- Instytut Medycyny Pracy.

Opracowano zestaw wskaźników pozwalających na pomiar jakości pracy. Ujęto je w następujące grupy tematyczne [*Handbook on measuring...*, 2016]:

1. **Bezpieczeństwo i etyka pracy** obejmujące w swym zakresie bezpieczeństwo i higienę pracy, problem pracy dzieci i pracy przymusowej oraz sprawiedliwe traktowanie w zatrudnieniu.
2. **Dochody i korzyści z zatrudnienia**, czyli dochód oraz pozapłacowe świadczenia pieniężne.
3. **Czas pracy i równowaga między pracą a życiem** dotyczy godzin pracy i organizacji czasu pracy oraz modnego obecnie *work life balance*.
4. **Bezpieczeństwo zatrudnienia i ochrona socjalna**, czyli faktyczne bezpieczeństwo pracy i zabezpieczenie społeczne.
5. **Dialog społeczny**.
6. **Rozwój i kształcenie umiejętności**.
7. **Relacje związane z zatrudnieniem i motywacją pracy**, czyli formy zatrudnienia i przyjęte zasady motywacji do pracy.

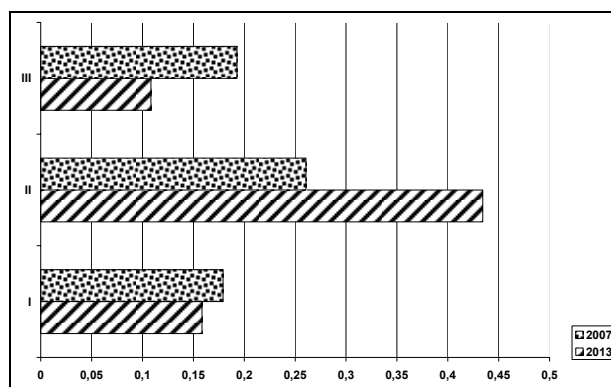
Znaczna część proponowanych wskaźników ma wymiar ilościowy. Pozwala to zatem na przeprowadzenie szerokich porównań zarówno w ujęciu czasowym, jak i przestrzennym. Wartości liczbowe zaczerpnięte są z baz GUS i EUROSTAT, a w przypadku Polski w oparciu o prowadzone cyklicznie badania aktywności ekonomicznej ludności¹ i wybrane badania modułowe [*Wskaźniki jakości...*, 2014]. W przypadku badań modułowych z reguły nie ma możliwości podjęcia analiz dynamiki zmian wskaźników jakości pracy, co jest konsekwencją częstotliwości zbierania informacji.

Poniżej przedstawione zostaną wartości wskaźników dla kolejnych modułów z uwzględnieniem wybranych podmodułów.

¹ Dokładne zasady ustalania wartości liczbowych poszczególnych wskaźników dostępne są na stronie GUS: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy> (dostęp: 27.07.2016).

2. Bezpieczeństwo i etyka pracy (moduł 1)

Podstawowy wymóg stawiany pracodawcom w zakresie proponowanej pracy dotyczy bezpieczeństwa pracy w rozumieniu zarówno bezpieczeństwa fizycznego, związanego z wykonywaną pracą, jak i bezpieczeństwa w sensie społecznym, czyli zapewnienia pracownikowi pracy godnej, bez narażenia na molestowanie i szykany. W grupie podstawowych wskaźników znajdują się mierniki dotyczące wypadkowości i równości w zatrudnieniu, z uwzględnieniem przede wszystkim płci oraz wieku pracownika. Szczególną uwagę przywiązuje się do oceny warunków zagrożenia życia lub zdrowia pracownika zajmującego określone stanowisko oraz szkodliwości dla zdrowia, wynikającej z kontaktu ze szkodliwymi czynnikami, uciążliwości pracy czy czynnikami mechanicznymi, np. kontakt z niebezpiecznymi urządzeniami. Wiarygodnym źródłem danych, pozwalających na ocenę warunków pracy, są badania modułowe „Wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą”, przeprowadzane w ramach badań reprezentacyjnych BAEL co kilka lat. Najbardziej aktualne i dostępne pod względem opracowanych danych badania przeprowadzono w II kwartale 2007 r. [*Wypadki przy pracy...*, 2008] i II kwartale 2013 r. [*Wypadki przy pracy...*, 2014]. Szczegółowość publikowanych danych pozwala na wybór czynników uznanych powszechnie za najbardziej szkodliwe dla zdrowia pracownika, co więcej, prowadzące do trwałych uszkodzeń lub zniekształceń w organizmie w przypadku długotrwałego pozostawania pod ich wpływem. Zaliczyć do nich można czynniki polegające na odczuwaniu działania substancji chemicznych lub ich oparów czy pyłów (grupa I), przyjmowaniu niewłaściwej, wymuszonej postawy przy pracy lub wysiłku przy przemieszczaniu produktów (grupa II) oraz narażeniu na nadmierny hałas lub drgania (grupa III). Okazuje się, że najbardziej uciążliwa i najczęściej występująca jest sytuacja, gdy pracownik musi pracować, przyjmując niewygodną postawę lub pracować w nadmiernym hałasie (rys. 1). Widoczna jest jednocześnie zmiana natężenia tych czynników – w 2007 r. zdecydowana większość pracowała w warunkach niewygodnej postawy przy pracy (ok. 26%), ale ten czynnik uległ zwiększeniu i w 2013 r. aż 44% osób zatrudnionych stwierdziło, że pracuje w niewygodnej pozycji.

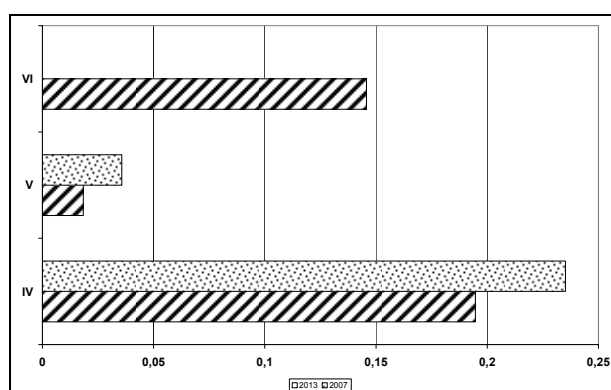


Rys. 1. Pracujący w warunkach zagrożenia fizycznego w latach 2008 i 2013 (II kwartał) w odsetkach

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: *Wypadki przy pracy...* [2008]; *Wypadki przy pracy...* [2014].

W przypadku pozostałych uciążliwości w pracy, skupionych w obrębie grup I i III, widoczna jest poprawa warunków pracy. Wskaźniki obniżyły swą wartość, wprawdzie nieznacznie, ale w widocznym stopniu.

Do czynników psychologicznych, mających wpływ na komfort pracy, zalicza się przede wszystkim nadmierne obciążenie oraz presję czasu (grupa IV), nękanie i przemoc (grupa V) oraz stres związany z utratą pracy (grupa VI).

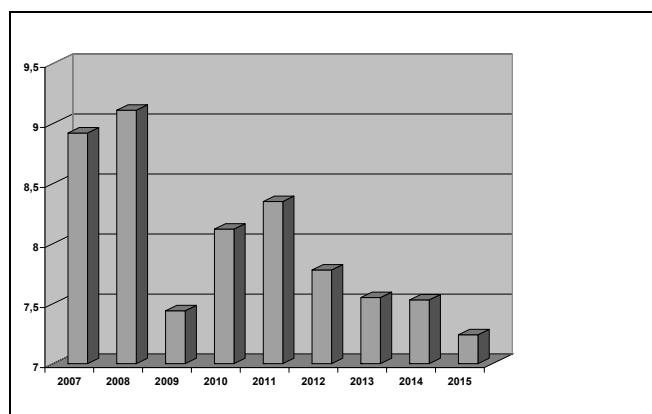


Rys. 2. Pracujący w warunkach zagrożenia psychologicznego w latach 2008 i 2013 (II kwartał) w odsetkach

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: *Wypadki przy pracy...* [2008]; *Wypadki przy pracy...* [2014]; *Rocznik Statystyczny Pracy...* [2010].

Zdecydowanie najbardziej dokuczliwym czynnikiem psychologicznym jest presja czasu i nadmierne obciążenie pracą. W obydwu badaniach, w latach 2007 i 2013, ok. 20% pracowników wskazało na trudności w uporaniu się z tym problemem. Istotny wpływ na poziom pracy ma również stres przed utratą pracy, ale siłę jego wpływu możemy ocenić na poziomie 15% jedynie dla roku 2013. Niestety w roku 2007 nie uwzględniono wpływu tego czynnika na komfort pracy i nie ma możliwości dokonania porównań.

Bardzo wyrazistym miernikiem bezpieczeństwa pracy jest współczynnik określający poziom wypadkowości. Badania w tym zakresie prowadzone są z większą dokładnością, co pozwala na ustalenie dynamiki zmian tego czynnika w wybranym przedziale czasowym. W okresie pomiędzy 2007 a 2015 r. liczba wypadków w odniesieniu do tysiąca pracowników kształtowała się na poziomie pomiędzy 7 a 9 zdarzeniami, przy czym były to zdarzenia o różnym stopniu szkodliwości dla zdrowia. W ostatnich pięciu latach obserwuje się wyraźny, choć nieznaczny spadek natężenia tego zdarzenia (rys. 3).



Rys. 3. Liczba wypadków przypadających na 1000 w roku za lata 2007-2015

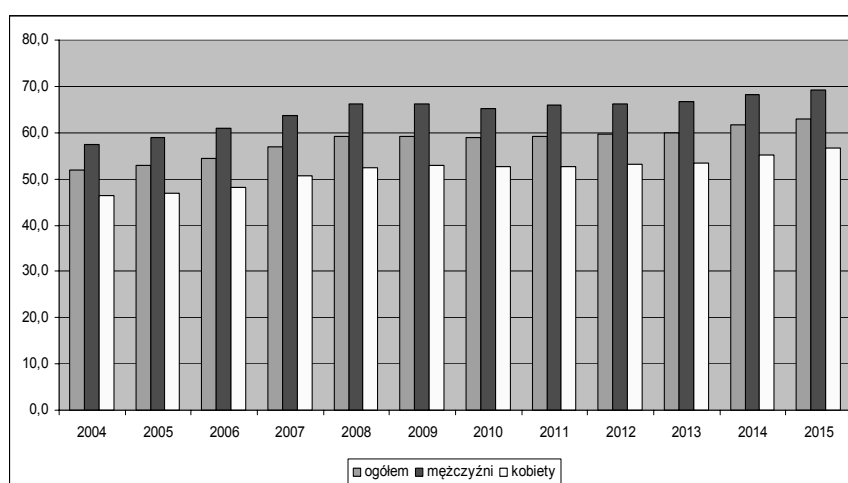
Źródło: Na podstawie: *Wypadki przy pracy...* [2014].

3. Równość w zatrudnieniu i jej ocena

Obok problemów związanych z bezpieczeństwem fizycznym pracowników i ich zdrowiem, ważnym elementem wpływającym na jakość pracy jest jej sfera psychiczna oraz społeczna. Do czynników o tym charakterze można zaliczyć równość w zatrudnieniu, czyli równy dostęp poszczególnych osób do pracy i odpowiedniej płacy. Aby ocenić sprawiedliwe traktowanie w zatrudnieniu, wystarczy poddać szczegółowej analizie wskaźnik zatrudnienia z uwzględnieniem płci i wieku

pracownika. Międzynarodowe organizacje pracy wymagają dodatkowo, dla celów pomiaru sprawiedliwego traktowania na rynku pracy, rozważenia usunięcia barier w zatrudnieniu, wynikających z przynależności do różnych grup etnicznych tworzonych dla imigrantów, rdzennych grup ludności czy osób niepełnosprawnych. Często mówi się, że przestrzeganie równości w zatrudnieniu jest najlepszą formą walki z dyskryminacją na rynku pracy.

Podstawowym miernikiem pozwalającym na ocenę równego dostępu do miejsc pracy jest wskaźnik zatrudnienia, rozważany z uwzględnieniem podstawowych cech demograficznych, czyli płci i wieku. Rozważając dynamikę wskaźnika zatrudnienia odrębnie dla mężczyzn i dla kobiet, zauważamy, że widoczna jest różnica pomiędzy poziomem zatrudnienia mężczyzn i kobiet w skali ogólnej, czyli liczonego jako odsetek osób pracujących w odniesieniu do ogółu osób danej kategorii (rys. 4).

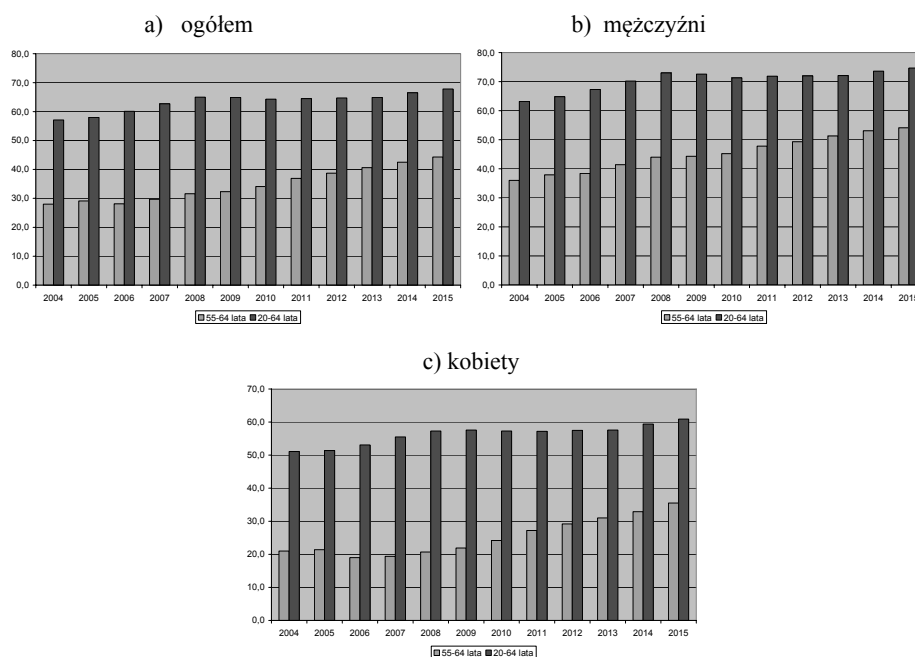


Rys. 4. Wskaźnik zatrudnienia według płci w Polsce w latach 2004-2015

Źródło: Na podstawie: [www 1].

Wartość tego wskaźnika jest istotnie zróżnicowana zarówno ze względu na płeć, jak i wiek. Różnica w poziomie zatrudnienia mężczyzn i kobiet ogółem sięga przeciętnie w skali kraju ok. 12 pp. Prawidłowość ta jest zachowana również w grupie wieku 25-54 lata, czyli osób w najsilniejszym stopniu związanych z rynkiem pracy. Biorąc pod uwagę wiek pracownika, dostrzegamy zdecydowane różnice w poziomie zatrudnienia (rys. 5a – ogółem, rys. 5b – mężczyźni, rys. 5c – kobiety). Różnice w odsetku zatrudnionych pracowników sięgają 33 pp. ogółem, 29 pp. dla mężczyzn i około 37 pp. dla kobiet, co oznacza, że w grupie

wieku 55-64 lata pracuje odpowiednio 37% kobiet mniej niż ogółem kobiet w wieku 20-64 lata. Jest wprawdzie widoczny w grupie wieku 55+ wyraźny wzrost poziomu zatrudnienia ogółem w latach 2004-2015 z 28% do 44,3%, co można wyjaśnić wymogiem Strategii Lizbońskiej w odniesieniu do poziomu zatrudnienia w grupie wieku 50+, równego 50% w roku 2010. Jednak w roku 2010 było to nieco ponad 34%, a w 2015 r. 44,3%, czyli wymagany poziom zatrudnienia nie został osiągnięty.



Rys. 5. Wskaźnik zatrudnienia w grupie wieku 55-64 lata i 20-64 lata według płci

Źródło: Na podstawie: [www 1].

Biorąc pod uwagę sukcesywny wzrost poziomu zatrudnienia, warto zwrócić uwagę na fakt, że jest on wyraźnie widoczny, ale tempo zmian jest zdecydowanie różne. Grupa wiekowa 55+ wykazuje się większą dynamiką i ogółem jest na poziomie 4,25 pp., dla mężczyzn – 3,77 pp., a dla kobiet – 4,89 pp. przeciętnie w skali roku. Natomiast w przedziale wieku 20-64 lata są to odpowiednio: 1,57 pp., 1,53 pp. i 1,61 pp. Zatem problemy aktywizacji zawodowej pokolenia 55+ okazują się łatwiejsze do rozwiązania i proponowane przez jednostki samorządowe oraz rządowe programy przeciwdziałania bezrobociu są bardziej skuteczne.

Porównanie wskaźników zatrudnienia dla Polski z poziomem osiąganym w UE jest z każdego punktu widzenia niekorzystne [Balcerowicz-Szcutnik,

2012; Balcerowicz-Szkutnik, 2013]. Zarówno w przypadku grupy wieku 55+, jak i w grupie pracowników w wieku 20-64 odsetek zatrudnionych osób jest o poziom niższy. I tak: dla grupy wiekowej 55+ w roku 2015 o ok. 10% ogółem, 6% dla mężczyzn i 12% dla kobiet oraz dla grupy wieku 20-64 o 2,5% dla ogółu, 1,4% dla mężczyzn i 3,5% dla kobiet. Zatem na chwilę obecną wymogi Strategii Lizbońskiej nie zostały osiągnięte i nie jest pewne, czy kryteria kolejnego unijnego planu rozwoju gospodarczego, dotyczące poziomu zatrudnienia zawarte w strategii EUROPA 2010, mają szansę realizacji.

4. Luka płacowa jako element oceny jakości pracy

Kolejnym wskaźnikiem, jaki proponuje się uwzględniać przy ocenie jakości pracy w zawężeniu do I modułu dotyczącego bezpieczeństwa i etyki pracy, jest rozbieżność w wynagrodzeniach proponowanych oraz osiągniętych przez pracowników pracujących na równorzędnych stanowiskach. Najczęściej wskazuje się na lukę płacową widoczną w przypadku zatrudnionych kobiet i mężczyzn. Praktycznie ustala się, o ile (w procentach) wynagrodzenie analizowanej grupy różni się od wynagrodzenia innej grupy. Dla potrzeb wskaźników jakości pracy uwzględnia się najniższe wynagrodzenie uzyskiwane w danej grupie, w odniesieniu do najwyższego w tej grupie. Zatem miernik zawsze przyjmuje wartości ujemne.

Najbardziej aktualne dane dotyczące wyników badania reprezentacyjnego [*Różnice w wynagrodzeniach...*, 2016], przeprowadzonego w październiku 2014 r., wskazują, że:

1. Mężczyźni uzyskali przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto o 9,1% wyższe, a kobiety o 9,5% niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogółem w skali kraju.
2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto mężczyzn było o 20,6% wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto kobiet.
3. Mężczyźni osiągnęli przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto o 6,2% wyższe od średniego wynagrodzenia godzinowego ogółem, a kobiety niższe o 6,8%.

W 2014 r. różnica pomiędzy płacami pracowników obu płci wynosiła ponad 760 zł. W województwach różnica ta wahała się od ok. 165 zł w podlaskim do ok. 1187 zł w śląskim.

Relacja wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn pokazuje, że w 2014 r. przeciętne wynagrodzenie kobiet stanowiło ok. 83% wynagrodzenia mężczyzn.

Widoczna jest znaczna różnica w płacach mężczyzn i kobiet w wieku największej aktywności ekonomicznej. W kraju kobiety w wieku 35-44 lata otrzymywały w 2014 r. wynagrodzenie równe 77,8% płacy mężczyzn w tej samej grupie wieku.

Największą rozpiętość wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w grupie wieku 35-44 lata obserwowano w województwie śląskim (kobiety w tym wieku zarabiały średnio 70,3% płacy mężczyzn) i dolnośląskim (73%). Najwyższa relacja wynagrodzeń w tej grupie wieku występowała w województwie podlaskim (powyżej 90%), a także warmińsko-mazurskim, lubelskim i kujawsko-pomorskim (powyżej 87%).

Zdecydowanie większe różnice występują w przypadku porównań uwzględniających wiek oraz zawód pracowników. Dla najmłodszych pracowników w wieku do 24 lat (grupa z najniższym wynagrodzeniem) w porównaniu do najstarszych pracowników w wieku 65 lat i więcej luka płacowa wynosi blisko -150%. Natomiast pracownicy z najniższym przygotowaniem zawodowym, zatrudnieni przy pracach prostych, zarabiają przeciętnie czterokrotnie mniej niż pracownicy służb publicznych i wyżsi urzędnicy. Tutaj luka płacowa wynosi ok. -265%.

Zróznicowanie wynagrodzeń mierzone jest również współczynnikiem zróżnicowania decylogowego wynagrodzeń ogółem brutto, zdefiniowanym jako relacja najniższego wynagrodzenia 10% najlepiej zarabiających (w październiku 2012 r. = 6561,59 zł) do najwyższego wynagrodzenia 10% najniżej zarabiających (w październiku 2012 r. = 1600 zł). Tak określony wskaźnik wyniósł 410,7%, czyli najlepiej zarabiający pracownicy zarabiali przynajmniej 4 razy więcej niż najslabiej opłacani.

Wskaźnik ten jest znacznie wyższy wśród mężczyzn niż kobiet, co oznacza, że różnice w wynagrodzeniach mężczyzn są większe niż w wynagrodzeniach kobiet.

Podsumowanie

Zaprezentowane powyżej rozważania są próbą innego spojrzenia na rynek pracy z uwzględnieniem czynników o mniejszym znaczeniu z punktu widzenia pracodawcy, a bardzo istotnych dla pracownika. Poddano szczegółowym analizom jedynie umowne dwa moduły w grupie wskaźników pozwalających na pomiar jakości pracy. Znaczna część z nich nie została objęta analizami szczegółowymi ze względu na potrzebę uwzględnienia wpływu czynników o charakterze niemierzalnym, np. społecznych. Tak jest przy badaniu czasu pracy i równowagi między życiem a pracą, bezpieczeństwa pracy oraz zabezpieczenia społecznego, dialogu społecznego czy relacji związanych z zatrudnieniem i motywacją pracy.

Jednak przeprowadzone badania i wyniki analiz wskazują na potrzebę prowadzenia rozważań dotyczących rynku pracy w wymiarze wielopoziomowym. Pozwoli to na uzyskanie nowego obrazu rynku pracy, być może bardziej precyzyjnego i przyjaznego.

Literatura

- Balcerowicz-Szkutnik M. (2012), *Problemy starzenia rynku pracy – analiza statystyczno-demograficzna dla wybranych państw UE*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 76, s. 103-116.
- Balcerowicz-Szkutnik M. (2013), *Analysis of Labour Market in the Group of New EU Member States* [w:] *Рынок труда и занятость населения в начале XXI в.: Европа, Польша, Россия*, Moskwa, s. 23-51.
- Handbook on Measuring Quality of Employment* (2016), <http://www.unece.org/statistics/> (dostęp: 26.07.2016).
- Rocznik Statystyczny Pracy* (2010), GUS, Warszawa.
- Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce* (2016), GUS, Warszawa, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-w-pazdzierniku-2014-r-4,7.html> (dostęp: 27.07.2016).
- Wskaźniki jakości pracy* (2014), GUS, Warszawa.
- Wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą* (2008), GUS, Warszawa, http://www.stat.gov.pl/gus/praca_ludnosc_PLK_HTML.html (dostęp: 26.07.2016).
- Wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą* (2014), Warszawa, http://www.stat.gov.pl/gus/praca_wynagrodzenia_PLK_HTML.html (dostęp: 27.07.2016).
- [www 1] <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica> (dostęp: 25.07.2016).
- [www 2] <http://www.eurofound.europa.eu/european-working-conditions-surveys-ecos> (dostęp: 25.07.2016).

EMPLOYMENT QUALITY FACTORS – NEW ASPECT OF LABOUR MARKET ANALYSIS

Summary: The article presents labour market issue in terms of factors, that allow to determine employment quality in division into parts which are describing labour conditions: time, salary or general terms of employment. The aim of article is to show chosen factors, that allow to assess labour market from employee's point of view: work comfort, satisfaction and work-life balance. These factors are effect of research of experts from European or international organizations. Values of presented and analyzed factors are from GUS or EUROSTAT database (years 2010-2015). Because of range of data research methods are limited to factors analysis and graphic presentations.

Keywords: labour quality, labour market indices, labour market.