

Dorota Kwiatkowska-Ciotucha, Urszula Załuska, Józef Dziechciarz
Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu

SATYSFAKCJA ZAWODOWA W OCENIE JAKOŚCI POLITYKI RYNKU PRACY W WYBRANYCH KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ. PODEJŚCIE KLASYFIKACYJNE*

1. Wstęp

Statystyczne i ekonometryczne analizy problemów rynku pracy charakteryzują się zazwyczaj jednostronnym podejściem do oceny stosowanych rozwiązań. Można założyć, że zarówno do oceny efektywności, jak i skuteczności polityki zatrudnienia używa się prawie wyłącznie deskryptywnych, ilościowo wyrażonych danych statystycznych. Wśród najczęściej używanych wskaźników można wymienić stopę bezrobocia, wskaźniki zatrudnienia, aktywności ekonomicznej ludności itp. Wartości tych miar są podawane w oficjalnej statystyce oraz w publikacjach instytucji rynku pracy. Autorzy artykułu proponują przyjrzenie się skuteczności rozwiązań od strony ocen formułowanych przez pracowników. Włączenie nowego narzędzia do analizy sytuacji na rynku pracy – pomiaru poziomu satysfakcji zawodowej – zwiększy możliwości wyboru narzędzi badania jakości polityki rynku pracy. Drugim zadaniem podjętym przez autorów jest próba identyfikacji rozwiązań stosowanych w starych krajach Unii Europejskiej, które mogłyby być zaadaptowane do polskich warunków i być wykorzystane jako wzorcowe (*best european practice*). W celu osiągnięcia tak sformułowanych celów posłużono się analizą subiektywnych odczuć satysfakcji zawodowej osób zatrudnionych w starych krajach Unii Europejskiej. Szukano odpowiedzi pytania: Czy można wyodrębnić jednorodne grupy osób ze względu na odczucia satysfakcji z pracy? Czy można zaobserwować uniwersalny europejski obraz w obszarze satysfakcji zawodowej? Czy są wyraźne różnice narodowe lub regionalne (grupy krajów)? Które z

* Badania były częściowo finansowane w ramach grantu Komisji Europejskiej „The Transnational Access to Major Research Infrastructures”. Kontrakt HPRI-CT-2001-00128 realizowany przez IRIS-C/I w ośrodku CEPS/INSTEAD, Differdange (Luksemburg).

krajów można uznać za wzorcowe pod względem polityki rynku pracy, gwarantującej satysfakcję zawodową pracowników?

2. Zakres badania

Porównania międzynarodowe prowadzono na podstawie danych statystycznych uzyskanych z ankiet przeprowadzonych wśród gospodarstw domowych, zawartych w międzynarodowej bazie danych starych krajów Unii Europejskiej – bazie ECHP – European Community Household Panel (obejmującej ok. 150 tys. respondentów z 15 krajów). Baza ECHP zawiera odpowiedzi na zunifikowane pytania dotyczące zarówno gospodarstw domowych, jak i osób wchodzących w ich skład. Do analizy wykorzystano dane z części bazy dotyczącej indywidualnych respondentów z 2000 r. Szczególną uwagę zwrócono na wykrywanie podobieństw i różnic w ujęciu międzynarodowym. Wykorzystano metodę klasyfikacji wielowymiarowej – *TwoStep Cluster Analysis*.

Badaniem objęto osoby pracujące w momencie ankietowania (wielkość próby wynosiła 39 221 respondentów), które udzieliły odpowiedzi na pytania o przygotowanie zawodowe do wykonywania pracy oraz satysfakcję zawodową. Poniżej zaprezentowano listę pytań uwzględnionych w badaniu (aby analiza była bardziej czytelna, odpowiedzi na niektóre pytania zagregowano do mniejszej liczby wariantów):

Pytanie PE016. Czy uważasz, że masz umiejętności lub kwalifikacje do wykonywania bardziej wymagającej pracy? **Odpowiedzi:** tak; nie.

Pytanie PE021. Czy masz przeszkolenie/wykształcenie niezbędne do wykonywania obecnego typu pracy? **Odpowiedzi:** tak; nie.

Pytanie PE031. Czy jesteś usatysfakcjonowany zarobkami? **Odpowiedzi** zagregowane do dwóch (z sześciu) wariantów: tak; nie.

Pytanie PE032. Czy jesteś usatysfakcjonowany poczuciem pewności pracy? **Odpowiedzi** zagregowane do dwóch (z sześciu) wariantów: tak; nie.

Pytanie PE033. Czy jesteś usatysfakcjonowany typem pracy? **Odpowiedzi** zagregowane do dwóch (z sześciu) wariantów: tak; nie.

Tabela 1. Liczba respondentów uwzględnionych w badaniu z poszczególnych krajów

Kraj	Liczba respondentów z danego kraju	Udział respondentów z danego kraju (w % ogółu badanych)
Dania	2275	5,80
Holandia	4751	12,11
Belgia	353	0,90
Francja	4780	12,19
Irlandia	1852	4,72
Włochy	5907	15,06
Grecja	4068	10,37
Hiszpania	5240	13,36
Portugalia	4367	11,13
Austria	2579	6,58
Finlandia	3049	7,77
Razem	39221	100

Źródło: obliczenia własne.

W tabeli 1 zaprezentowano liczbę oraz udział respondentów z poszczególnych krajów, którzy udzielili odpowiedzi na wszystkie pytania, a tym samym zostali uwzględnieni w badaniu.

3. Prezentacja wyników

W celu znalezienia odpowiedzi na pytanie, czy można wyodrębnić jednorodne grupy respondentów, podjęto próbę ich klasyfikacji. Jako zmienne grupujące przyjęto odpowiedzi na pytania, których listę zamieszczono w punkcie 2. W wyniku zastosowania metody *TwoStep Cluster Analysis* (opcja z automatycznym doбором liczby skupień według kryterium Schwarz's Bayesian, SPSS wersja 11.5) uzyskano pięć skupień, których strukturę zaprezentowano w tab. 2. Badanie zmiennych grupujących wskazało, że własności różnicujące (test χ^2 , $\alpha = 0,05$) analizowaną zbiorowość mają wszystkie zmienne.

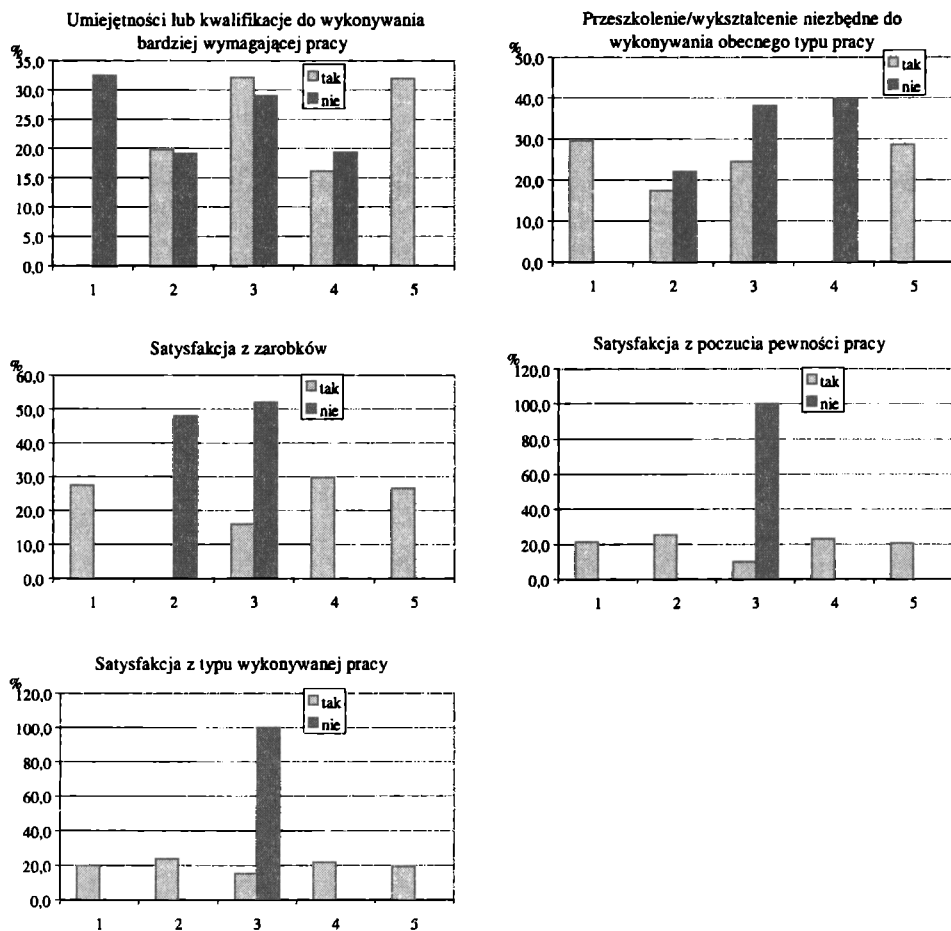
Tabela 2. Liczebności poszczególnych skupień

Skupienie	Liczebność	Udział (w%)
1	6424	16,40
2	7642	19,50
3	11974	30,50
4	6960	17,70
5	6221	15,90
Razem	39221	100,00

Źródło: obliczenia własne.

Na rysunku 1 zaprezentowano procentowy udział respondentów w poszczególnych skupieniach. Analiza wyników prowadzi do następujących wniosków:

- pytanie o umiejętności lub kwalifikacje do wykonywania bardziej wymagającej pracy: w skupieniu 1 znajdują się tylko te osoby, które oceniły, że nie mają przygotowania do wykonywania bardziej wymagającej pracy, w skupieniu 5 – jedynie osoby, które uważają, że mają za wysokie kwalifikacje do wykonywanej obecnie pracy,
- pytanie o przeszkolenie niezbędne do wykonywania obecnego typu pracy: wszyscy respondenci w skupieniach 1 i 5 mówią, że przeszli przez takie przeszkolenie, w skupieniu 4 znajdują się respondenci deklarujący brak przygotowania zawodowego do obecnej pracy,
- pytanie o satysfakcję z zarobków: respondenci niezadowoleni z zarobków znajdują się w dwóch skupieniach – 2 i 3, żaden z respondentów zadowolonych z zarobków nie został zaklasyfikowany do skupienia 2,
- pytania o satysfakcję z poczucia pewności pracy oraz z typu wykonywanej pracy: respondenci, którzy udzielili negatywnych odpowiedzi, znajdują się w skupieniu 3, respondenci udzielający twierdzącej odpowiedzi są we wszystkich skupieniach, przy czym najmniejsza ich część (poniżej 20%) trafiła do skupienia 3.



Rys. 1. Charakterystyka skupień – rozkład odpowiedzi na poszczególne warianty pytań (zmienne grupujące)

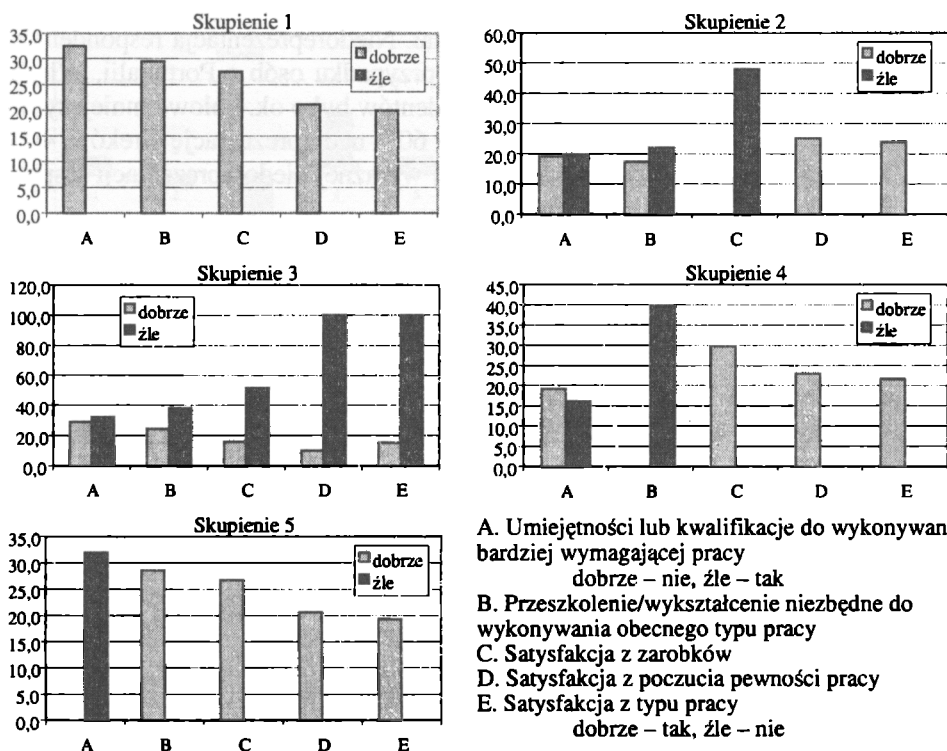
Źródło: obliczenia własne.

Na rysunku 2 zaprezentowano charakterystykę uzyskanych skupień ze względu na wybrany przez respondentów korzystny/niekorzystny wariant odpowiedzi w poszczególnych pytaniach. Korzystny wariant odpowiedzi oznacza nieposiadanie umiejętności lub kwalifikacji do wykonywania bardziej wymagającej pracy, przejście przeszkolenia/posiadanie wykształcenia niezbędnego do wykonywania obecnego typu pracy, satysfakcję z zarobków, poczucia pewności pracy oraz typu pracy. Analiza rysunku pozwala na dokonanie charakterystyki respondentów zaklasyfikowanych do poszczególnych skupień:

- w skupieniu 1 znalazły się tylko te osoby, które wybrały korzystne warianty odpowiedzi na poszczególne pytania; są to respondenci usatysfakcjonowani ze wszystkich rozpatrywanych aspektów satysfakcji zawodowej oraz wyko-

nujący odpowiednią pracę, a więc przeszkoleni do obecnego typu pracy i nieodczuwający potrzeby bardziej wymagającej pracy,

- w skupieniu 2 wszyscy respondenci są zadowoleni z poczucia pewności pracy i typu wykonywanej pracy, ale są niezadowoleni z zarobków,
- w skupieniu 3 dominują osoby niezadowolone z rozpatrywanych aspektów satysfakcji zawodowej; w skupieniu tym znalazły się wszystkie osoby niezadowolone z poczucia pewności pracy i typu wykonywanej pracy oraz ponad połowa respondentów niezadowolonych ze swoich zarobków,
- w skupieniu 4 wszyscy respondenci odczuwają satysfakcję z zarobków, poczucia pewności pracy i typu pracy, jednocześnie deklarują brak przygotowania do wykonywanej obecnie pracy,
- w skupieniu 5 znalazły się osoby zadowolone ze wszystkich rozpatrywanych aspektów satysfakcji zawodowej, przeszkolone do obecnego typu pracy, wyrażające chęć wykonywania bardziej wymagającej pracy.



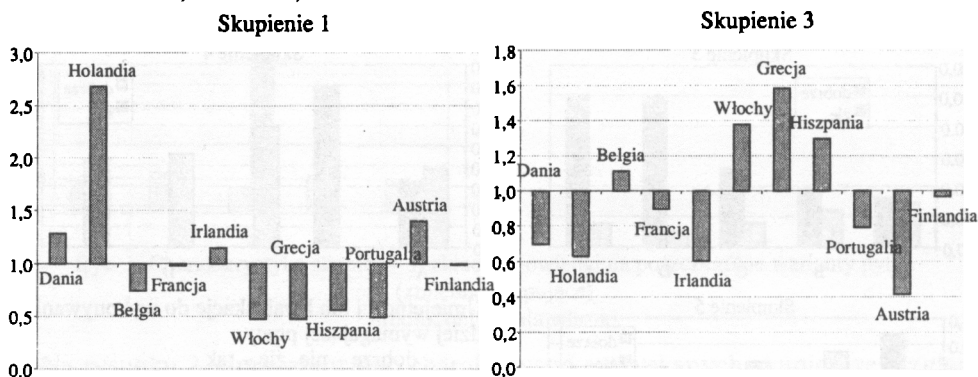
Rys. 2. Charakterystyka skupień

Źródło: obliczenia własne.

Syntetyzując powyższe spostrzeżenia, można stwierdzić, że zastosowanie klasyfikacji pozwoliło na wyodrębnienie pięciu w miarę jednorodnych skupień respondentów. Wzorcowym skupieniem jest niewątpliwie skupienie 1, w którym wszyst-

kie sklasyfikowane osoby wykonują odpowiednią ze względu na przeszkolenie (wykształcenie) i umiejętności (kwalifikacje) pracę i odczuwają satysfakcję zawodową. W skupieniu 3 dominują respondenci deklarujący niezadowolenie z jakiegokolwiek aspektu satysfakcji zawodowej.

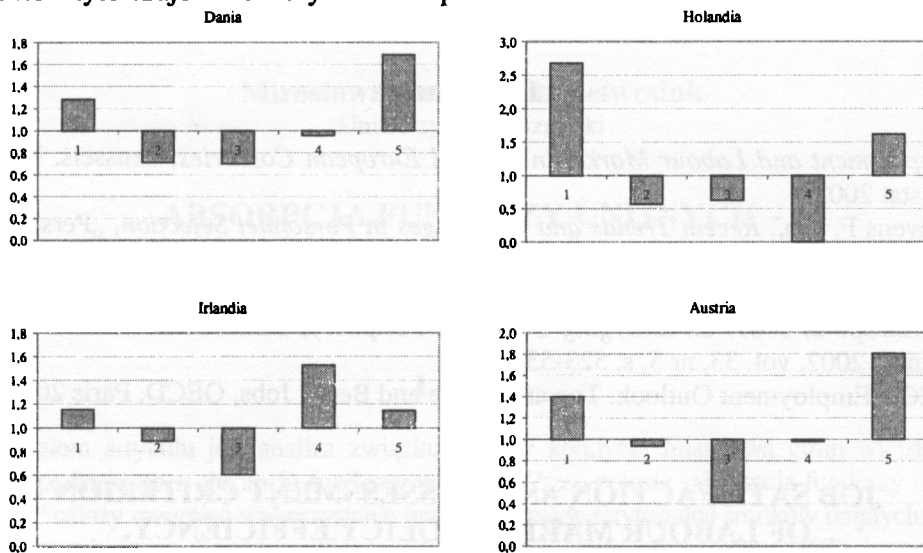
Aby odpowiedzieć na pytanie o to, czy występują różnice narodowe w odczuciach satysfakcji zawodowej, analizie poddano respondentów zaklasyfikowanych do dwóch skrajnie różnych skupień (skupień 1 i 3). Na rysunku 3 przedstawiono odchylenia od oczekiwanego udziału respondentów według kraju zamieszkania. Przyjęto, że oczekiwany udział respondentów w skupieniu jest proporcjonalny do liczebności tego skupienia i odpowiada udziałowi danego skupienia (wartość = 1) – por. tab. 2. Sytuację, w której udział osób z danego kraju w skupieniu, jest wyższy od oczekiwanego, nazwano nadreprezentacją (wartości > 1), sytuację odwrotną – niedoreprezentacją (wartości < 1) respondentów. We wzorcowym skupieniu 1 występuje nadreprezentacja Duńczyków, Holendrów, Irlandczyków i Austriaków. Szczególnie duża jest nadreprezentacja respondentów z Holandii, których w skupieniu tym znalazło się ponaddwukrotnie więcej niż oczekiwany udział. Niedoreprezentacja respondentów w skupieniu 1 wystąpiła przede wszystkim w przypadku osób z Portugalii, Włoch, Hiszpanii i Grecji. Z krajów tych udział respondentów był o ok. połowę mniejszy niż oczekiwano. W skupieniu 3 stwierdzono blisko 60% nadreprezentację Greków, 40% Włochów i 30% Hiszpanów, przy jednoczesnej wyraźnej niedoreprezentacji respondentów z Danii, Holandii, Irlandii i Austrii.



Rys. 3. Charakterystyka skupień 1 i 3 – nadreprezentacja/niedoreprezentacja udziału respondentów z poszczególnych krajów
Źródło: obliczenia własne.

Analiza respondentów ze względu na narodowość wskazała na wyraźne różnice narodowe w odczuwaniu przez nich satysfakcji zawodowej. Stwierdzono m.in., że respondenci z krajów śródziemnomorskich (Grecja, Hiszpania, Włochy) są częściej niezadowoleni ze swojej obecnej sytuacji zawodowej niż respondenci pochodzący z innych krajów, wśród Holendrów zaś odnotowano największy odsetek respondentów w pełni usatysfakcjonowanych z obecnej sytuacji zawodowej. Wskazuje to

na różną skuteczność instrumentów polityki rynku pracy w analizowanych krajach i potwierdza jednocześnie obserwacje dokonywane na podstawie ilościowych danych statystycznych. Dotychczasowe rozważania pozwalają na wyłonienie krajów, które można uznać za wzorcowe pod względem polityki rynku pracy gwarantującej satysfakcję zawodową pracowników. Należą do nich: Dania, Holandia, Irlandia, Austria. Na rysunku 4 przedstawiono odchylenia od oczekiwanego udziału respondentów tych krajów we wszystkich skupieniach.



Rys. 4. Nadreprezentacja/niedoreprezentacja udziału respondentów z wybranych krajów w poszczególnych skupieniach
Źródło: obliczenia własne.

W Danii i Austrii, oprócz nadreprezentacji respondentów w skupieniu 1 i ich niedoreprezentacji w skupieniu 3, obserwuje się bardzo dużą nadreprezentację w skupieniu 5 (odpowiednio 70 i 80%). Oznacza to, iż duża część respondentów z tych krajów uważa, że ma umiejętności lub kwalifikacje do wykonywania bardziej wymagającej pracy, co, mimo obecnie deklarowanej satysfakcji zawodowej, może wywołać niezadowolenie respondentów. W Irlandii widoczna jest duża nadreprezentacja respondentów w skupieniu 4 (ponad 50%), do którego zaklasyfikowano osoby usatysfakcjonowane pracą, ale wykonujące ją bez niezbędnego przeszkolenia czy wykształcenia. Sytuacja taka świadczy niewątpliwie o niskiej skuteczności polityki zatrudnienia w tym kraju i/lub niedopasowaniu systemu edukacji do potrzeb rynku pracy. 26% respondentów z Holandii zaklasyfikowano do skupienia 5, co dało 60% nadreprezentację Holendrów wśród osób usatysfakcjonowanych obecną sytuacją zawodową, ale deklarujących posiadanie umiejętności do wykonywania bardziej wymagającej pracy. Najwięcej Holendrów (44%) zaklasyfikowano jednak do wzorcowego skupienia 1. Znajdowały się w nim osoby, które wybrały korzystne warianty

odpowiedzi na wszystkie pytania. Warto też zwrócić uwagę na to, że żadnego z respondentów z Holandii nie zaklasyfikowano do skupienia 4, co oznacza, że wśród badanych Holendrów nikt nie deklarował satysfakcji zawodowej i jednoczesnego braku przygotowania do wykonywania obecnych obowiązków. Na podstawie powyższych rozważań można więc uznać Holandię za kraj wzorcowy pod względem jakości polityki rynku pracy. Taka polityka gwarantuje nie tylko korzystną sytuację makroekonomiczną, ale również satysfakcję zawodową pracowników.

Literatura

- Employment and Labour Market in Central European Countries*, Brussels, Eurostat 2002.
- Lievens F. i in., *Recent Trends and Challenges in Personnel Selection*, „Personnel Review” 2002, vol. 31, nr 5, s. 580-601.
- Martin R., Cristescu-Martin A., *Employment Relations in Central and Eastern Europe in 2001: an Emerging Capitalist Periphery*, „Industrial Relations Journal” 2002, vol. 33, nr 5, s. 523-535.
- OECD Employment Outlook. Towards More and Better Jobs, OECD, Paris 2003.

JOB SATISFACTION AS AN ASSESSMENT CRITERION OF LABOUR MARKET POLICY EFFICIENCY. CLASSIFICATION APPROACH

Summary

Authors proposed a new approach towards the efficiency assessment of the labour market policy. The proposal includes the main actors of the labour market – employee and their perception of the job related satisfaction as the measure of the policy quality. The data on job related satisfaction contained in the ECHP database (European Community Household Panel) where some 150 thousands respondents from 15 old EU member states are included was used. TwoStep Cluster Analysis was used for respondents’ classification and multivariate statistical analysis framework was used for cross national comparisons and in order to identify Best European Practice.