



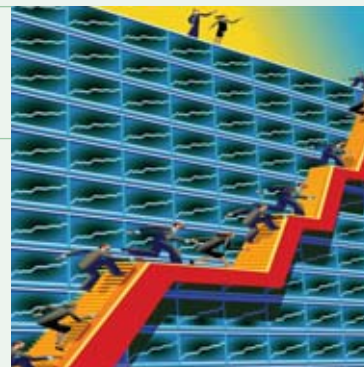
Evropská nadace  
pro zlepšení životních  
a pracovních podmínek

# Čtvrtý průzkum pracovních podmínek v Evropě

## > shrnutí <

„Organizace práce na pracovištích se musí zlepšit, aby bylo možné zvýšit kvalitu práce a rozvíjet tvořivý a inovativní přístup zaměstnanců a následně zvýšit produktivitu.“

*Prohlášení z neformálního zasedání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku a zdraví konaného ve dnech 6.–8. července 2006 v Helsinkách*



## Souvislosti

Práce hraje významnou roli v životě většiny Evropanů. Na politické úrovni EU panuje přesvědčení, že pochopení podmínek, ve kterých lidé v různých zemích EU pracují, je důležité k dosažení vyšší kvality práce, větší produktivity a vyšší zaměstnanosti – tzv. lisabonských cílů.

*Průzkumy pracovních podmínek v Evropě*, které nadace provádí každých pět let, poskytují cenný přehled o vývoji problematiky kvality práce od roku 1990. Tento čtvrtý průzkum představuje názory pracovníků na širokou škálu otázek, mezi něž patří organizace práce, pracovní doba, rovné příležitosti, školení, zdraví a pocit pohody a spokojenost s prací. Koncem roku 2005 byly vedeny rozhovory s přibližně 30 000 pracovníky v 31 zemích (ve 25 členských státech EU, dvou přistupujících zemích – Bulharsku a Rumunsku – a také v Chorvatsku, Turecku, Švýcarsku a Norsku). V době průzkumu bylo v těchto 31 zemích zaměstnáno přibližně 235 milionů lidí.

Díky svému pětiletému cyklu představuje průzkum účinný prostředek sledování vlivu zásadních otázek a událostí v čase: rozšíření EU, stárnoucí pracovní síla a tlak související se stále se zrychlujícím životním tempem, konkurenceschopností, produktivitou, globalizací a restrukturalizací. Cílem průzkumu je poskytnout komplexní obrázek o tom, jak pracovníci v Evropě vnímají a hodnotí svůj pracovní život a pracovní podmínky. Získané výsledky mají sloužit jako zdroj informací pro politické činitele a jako základ pro další výzkum.

## Co uvádějí pracovníci

- Pracovníci v Evropě jsou celkově se svými pracovními podmínkami spokojeni: tento pocit souvisí s jistotou zaměstnání, s pozitivní pracovní atmosférou a dobrými příležitostmi ke vzdělávání a růstu. Vyváženost pracovního a osobního života hodnotí nejlépe lidé s pravidelnou a předvídatelnou pracovní dobou.
- S rostoucím počtem lidí, kteří jsou nuceni pracovat vysokým tempem a dodržovat krátké lhůty růstu i intenzifikace práce. Míra samostatnosti pracovníků je vysoká, ale nezvyšuje se. Pracovní tempo určují přímé nároky ostatních i výkonnostní cíle. Počet pracovních hodin týdně klesá.
- Pracovní podmínky v Evropě se značně liší – mezi jednotlivými členskými státy, mezi „starými“ a „novými“ členskými státy, ale také mezi jednotlivými odvětvími, mezi ženami a muži, mezi zaměstnanci a osobami samostatně výdělečně činnými a mezi různými věkovými skupinami. To představuje obtížný úkol pro cíl lisabonské agendy dále zlepšovat kvalitu a produktivitu práce.
- V Evropě stoupá využití počítačů. Počítače využívá stále více lidí, což je krok k vytvoření znalostní společnosti.
- Pro většinu pracovníků v Evropě je jejich práce zajímavá a nabízí jim nové příležitosti ke vzdělávání. Přístup ke školení se nezlepšil. To platí zejména pro starší a méně kvalifikované pracovníky a poukazuje to na nedostatečný pokrok v oblasti celoživotního vzdělávání.
- Klesá podíl pracovníků v Evropě, kteří se domnívají, že práce ohrožuje jejich zdraví a bezpečnost, i když pracovníci v „nových“ členských státech uvádějí výrazně vyšší hodnoty než pracovníci v 15 členských státech EU.
- V manažerských funkcích přibývá žen, ale stále existují mzdové rozdíly mezi ženami a muži, což zdůrazňuje nutnost pokračovat v úsilí plnit cíle rovných příležitostí.

## Hlavní zjištění

- Více než 80 % pracovníků říká, že je s pracovními podmínkami ve svém zaměstnání „spokojeno“ nebo „velmi spokojeno“.
- 80 % pracovníků uvádí, že je spokojeno s vyvážeností pracovního a osobního života, ačkoliv více než 44 % lidí s dlouhou pracovní dobou – přes 48 hodin týdně – tvrdí, že je s vyvážeností pracovního a osobního života nespokojeno.
- Přibližně 5 % pracovníků udává, že se stali obětí násilí, šikany nebo sexuálního obtěžování na pracovišti. U pracovníků v sektoru školství a zdravotnictví je šestkrát vyšší pravděpodobnost, že se setkali s hrozbou fyzického násilí, než u jejich protějšků ve výrobním odvětví.
- 78 % zaměstnanců v Evropě má uzavřenou smlouvu na dobu neurčitou nebo časově neohraňovanou.
- Odvětví služeb je největším odvětvím ve 27 členských státech EU a stále se rozvíjí: zaměstnává přibližně 66 % pracovníků v EU.
- Více než polovinu (55 %) všech pracovních míst v Evropě tvoří pracovní místa s vysokou kvalifikací (dělnická i administrativní).
- Čtvrtina všech pracovníků uvádí, že musí stále nebo téměř stále pracovat velmi vysokým tempem.
- Více než 60 % pracovníků si může vybrat nebo změnit pořadí plnění úkolů, své pracovní tempo nebo pracovní metody.
- U pracovníků ve veřejném sektoru je dvakrát vyšší pravděpodobnost (41 %), že se zúčastní školení, než u pracovníků v soukromém sektoru (21 %).
- I když muži pracují v placeném zaměstnání déle než ženy, a to ve všech zemích, ženy odpracují více hodin než muži, vezmeme-li v úvahu placené i neplacené odpracované hodiny.
- Práce na dálku zůstává okrajovou záležitostí: na dálku na plný úvazek pracuje méně než 2 % pracovníků. Další 4 % vykonávají práci na dálku příležitostně (čtvrtinu až tři čtvrtiny doby).
- Dvě nejčastější rizika představují pro muže i ženy opakované pohyby rukama/pažemi a práce v bolestivých nebo únavných pozicích: více než 62 % pracovníků čtvrtinu doby nebo déle vykonává opakované pohyby rukama/pažemi a 46 % pracuje v bolestivých nebo únavných pozicích.
- Čtvrtina všech pracovníků pracuje alespoň určitou dobu mimo prostory své společnosti; tuto práci spojují s vyšší mírou rizika pro své zdraví a bezpečnost.
- Ženy pracují na špatně placených místech s větší pravděpodobností než muži, částečně proto, že častěji než muži pracují na částečný úvazek.
- Pracovníci na částečný úvazek a pracovníci, kteří nejsou ve stálém pracovním poměru se školení účastní méně často než jejich stálí kolegové na plný úvazek – školení se zúčastní 25 % zaměstnanců na částečný úvazek a 23 % nestálých zaměstnanců v porovnání přibližně s 30 % zaměstnanců na plný úvazek a stálých zaměstnanců.

## Měnící se pracovní síla

Navzdory dramatickým změnám pracovní síly v Evropě v posledních pěti letech – vyvolaným přistoupením 10 nových členských států, nárůstem netradičních forem zaměstnání, jako je práce na částečný úvazek a dočasná práce, a větším počtem žen vstupujících na trh práce – zjištění čtvrtého průzkumu pracovních podmínek v Evropě ukazují, že pracovní podmínky zůstaly poměrně stabilní.

### Zaměstnanecský status

- > V průměru 78 % zaměstnanců v Evropě má uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou.
- > Smlouvy na dobu určitou mají s větší pravděpodobností ženy (14 %) než muži (10 %).
- > Dočasné smlouvy s agenturou se nevyužívají příliš často: ve 27 členských státech EU mají tyto smlouvy v průměru méně než 2 % pracovníků. V řadě zemí je však podíl pracovníků s těmito smlouvami mírně vyšší, například na Kypru (5 %), v Řecku a ve Španělsku (v obou případech 3 %).
- > Podíl zaměstnanců s dočasnými smlouvami (na dobu určitou i s dočasnými smlouvami s agenturou) je nadprůměrný v odvětví hotelů a restaurací (21 %), v zemědělství (15 %) a ve školství (16 %).
- > V průměru 7 % zaměstnanců ve 27 členských státech EU uvádí, že nemá pracovní smlouvu; tento podíl je nejvyšší v zemědělství a v odvětví hotelů a restaurací (22 % a 21 % v tomto pořadí).

### Ženy a muži v práci

Ve 27 členských státech EU<sup>1</sup> je zaměstnáno více mužů (56 %) než žen (44 %).

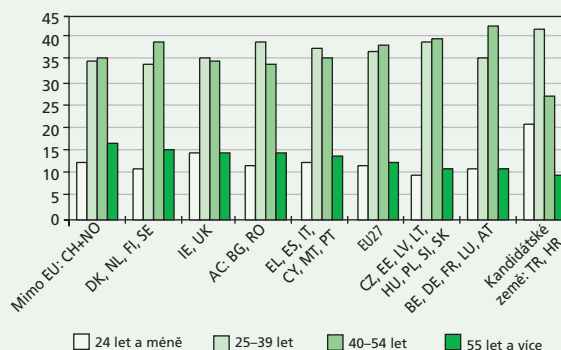
- > Mnoha odvětvím stále značně dominuje jedno pohlaví.
- > Ženy tvoří většinu pracovníků ve zdravotnictví (79 %), školství (72 %), v jiných službách (61 %) a ve velkoobchodě a maloobchodě (55 %). Tato odvětví zaměstnávají více než polovinu všech zaměstnaných žen; jakékoliv změny pracovních podmínek v těchto odvětvích by měly značný vliv na kvalitu práce a zaměstnanost žen.
- > Muži tvoří 89 % pracovníků zaměstnaných ve stavebnictví, 80 % ve veřejných službách a 74 % v dopravě a spojích.
- > Pouze 23 % pracovních sil je zaměstnáno na místech, která integrují ženy a muže (tj. 40 % až 60 % pracovní síly tvoří ženy).

### Věk

V důsledku postupného stárnutí obyvatelstva v Evropě v mnoha evropských zemích v příštích 10 letech odejde přibližně 13 % jejich pracovních sil do důchodu.

Podstatný podíl pracovníků (více než 15 %) ve věkové skupině 55 a více let průběžně představuje významný politický problém, zejména pro Nizozemsko a skandinávské země.

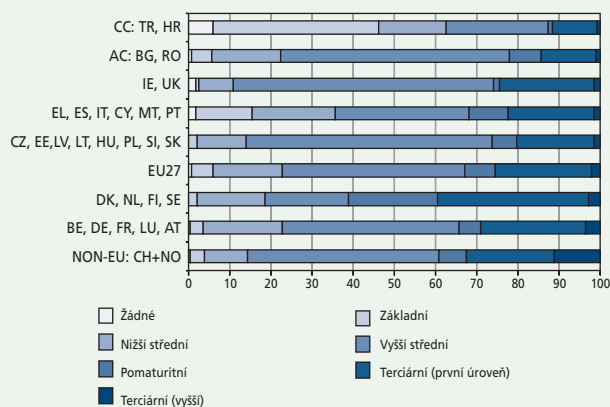
Obr. 1 Věkový profil podle skupin zemí (%)



### Úroveň vzdělání

Nejběžnějším vzděláním, kterého dnes v Evropě dosahují respondenti, je vyšší odborné vzdělání (43 % respondentů). V průměru pouze 7 % pracovníků nedosáhlo vyššího než základního vzdělání; tento podíl je nejnižší v Irsku a ve Spojeném království (1 %) a nejvyšší v jihoevropských zemích (14 %). Více než čtvrtina všech zaměstnanců ukončila terciární vzdělání; nadprůměrný podíl zaměstnanců s terciární kvalifikací se nachází v Nizozemsku a ve skandinávských zemích, a dále pak v kontinentálních zemích (Rakousko, Belgie, Francie, Německo a Lucembursko) (39 % a 29 % v tomto pořadí).

Obr. 2 Nejvyšší dosažené vzdělání podle skupin zemí (%)



### Dovednosti

Administrativní místa s vysokou kvalifikací nyní tvoří více než 40 % pracovních míst v devíti členských státech (Belgie, Dánsko, Estonsko, Finsko, Německo, Lucembursko, Nizozemsko, Švédsko a Spojené království).

### Odvětví

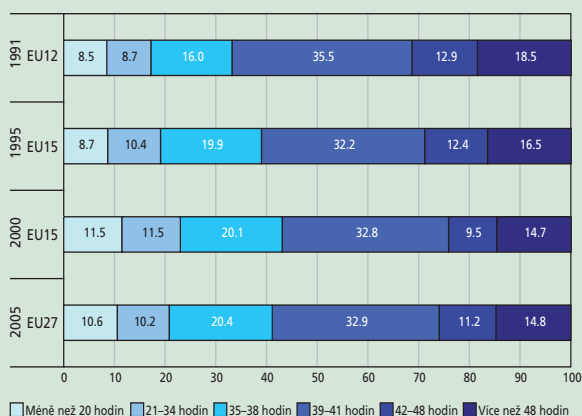
Největším odvětvím ve 27 členských státech EU je odvětví služeb, které zaměstnává přibližně 66 % pracovníků. 29 % všech pracovníků je zaměstnáno ve výrobním odvětví a pouze 5 % v zemědělství. Téměř 70 % pracovníků je zaměstnáno v soukromém sektoru, 25 % ve veřejném sektoru a 6 % v nevládních organizacích nebo společných orgánech.

<sup>1</sup> Definice skupin zemí používaných v tomto letáku jsou uvedeny na poslední straně.

## Pracovní doba

Od roku 1991 se pracovní týden v EU stále zkracuje – jedná se o trend, který se změnil v roce 2005 po přistoupení nových členských států, kde je průměrná pracovní doba delší. Avšak i v nových členských státech se podíl lidí pracujících více než 41 hodin týdně od roku 2001 snížil, zatímco se postupně zvyšuje počet lidí s kratší pracovní dobou.

Obr. 3 Vývoj týdenní pracovní doby (%)



Pracovní dny a týdny bývají obecně delší ve východoevropských a jihoevropských zemích, zatímco ve středo- a severoevropských zemích bývá pracovní doba i týdny kratší. Nejkratší průměrnou týdenní pracovní dobu má Nizozemsko, kde je velmi častá práce na částečný úvazek.

### Standardní pracovní doba

Stále se zdá, že standardní pracovní doba je normou pro většinu pracovníků. Podíl lidí s nestandardní pracovní dobou (práce v noci nebo o víkendech) od roku 1995 mírně poklesl. Nestandardní pracovní doba však stále převládá v hotelech a restauracích, v zemědělství a v odvětví dopravy a spojů.

Pracovní dobu v Evropě charakterizuje vysoká míra pravidelnosti. Celkově se pracovní doba většiny pracovních sil ve 27 členských státech EU pohybuje v rámci pětidenního, 40hodinového týdne:

- > 58 % všech pracovníků odpracuje každý den stejný počet hodin,
- > 74 % odpracuje každý týden stejný počet dnů,
- > 61 % má pevný začátek a konec pracovní doby.

Rozvržení pracovní doby je však flexibilnější v severoevropských zemích než v jihoevropských.

### Organizace pracovní doby

Více než polovině všech pracovníků (56 %) stanovuje organizaci pracovní doby podnik bez možnosti změny; 9 % pracovníků si může vybrat z několika pevných rozvržení pracovní doby, 17 % si může v určitých mezích pracovní dobu přizpůsobit a v 18 % případů o individuální pracovní době rozhoduje pracovník (například osoby samostatně výdělečně činné). Více než 50 % pracovníků v Nizozemsku a skandinávských zemích si může pracovní dobu (do určité míry) přizpůsobit svým konkrétním potřebám. Naproti tomu tuto možnost má méně než 25 % pracovníků v jihoevropských a východoevropských zemích.

### Práce na částečný úvazek

- > Práce na částečný úvazek se nad průměrem (17 %) vyskytuje v Nizozemsku (34 %) a ve Spojeném království (29 %); nejméně se vyskytuje na Kypru, v České republice, Řecku, Maďarsku, Lotyšsku, Litvě, na Maltě, v Portugalsku, na Slovensku a ve Slovinsku (kde na částečný úvazek pracuje méně než 10 % pracovníků).
- > Práce na částečný úvazek se nejčastěji vyskytuje v jiných službách (30 %), ve zdravotnictví (28 %), v hotelech a restauracích (27 %), ve školství (24 %) a ve velkoobchodě a maloobchodě (23 %), čili v odvětvích, kterým dominují ženy.
- > O něco více než tři čtvrtiny osob pracujících na částečný úvazek jsou ženy; muži tvoří většinu pracovníků na plný úvazek (62 %).
- > Podíváme-li se na všechna pracovní místa, 4 % zastávají muži na částečný úvazek, 13 % ženy na částečný úvazek, 32 % ženy na plný úvazek a 52 % muži na plný úvazek.

### Dlouhá pracovní doba

Dlouhá pracovní doba v souvislosti se čtvrtým průzkumem pracovních podmínek v Evropě znamená 48hodinový nebo delší pracovní týden.

- > Dlouhou pracovní dobu má v průměru 15 % pracovníků v Evropě.
- > Dlouhá pracovní doba (v placeném zaměstnání) je převážně mužským jevem: dlouhou pracovní dobu má 20 % mužů v porovnání pouze s více než 8 % žen.
- > Více než 48 hodin týdně pracuje 44 % osob samostatně výdělečně činných v porovnání pouze s více než 9 % zaměstnanců.

### Vyváženost pracovního a osobního života

Čtyři pětiny pracovníků (80 %) uvádějí, že jsou spokojeni s tím, jak je organizace jejich pracovní doby skloubena s jejich mimopracovními povinnostmi. Zatímco toto procento zůstává v 15 členských státech EU 15 let od zahájení průzkumů pracovních podmínek stabilní, v nových členských státech, v Bulharsku a Rumunsku v letech 2001 až 2005 mírně pokleslo.

Základním faktorem, který ovlivňuje vyváženost pracovního a osobního života, je délka pracovního týdne. 45 % osob s dlouhou pracovní dobou uvádí, že je nespokojeno s vyvážeností svého pracovního a osobního života; naopak 85 % osob, které pracují méně než 30 hodin týdně, je s vyvážeností svého pracovního a osobního života spokojeno. Negativní vliv mají také pravidelné dlouhé pracovní dny (více než 10hodinové).

Za nejlepší prostředek vyvážení pracovního a osobního života se považuje pravidelná organizace pracovní doby s přibližně 40 hodinami týdně, se stejným počtem dnů v týdnu a hodin denně – a s pevným začátkem a koncem pracovní doby.

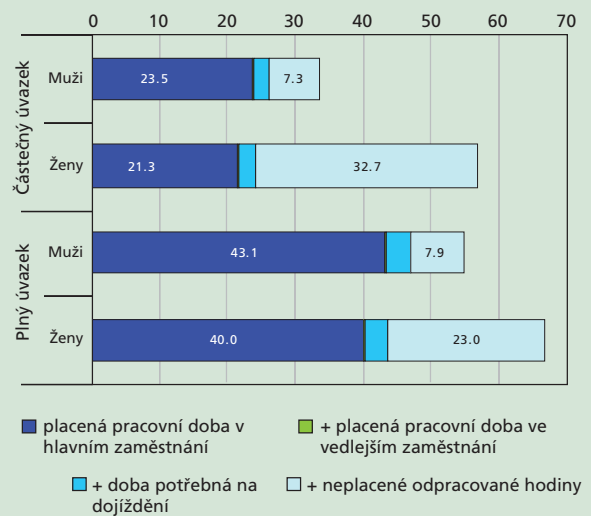
Větší nespokojenost s vyvážeností svého pracovního a osobního života uvádějí muži, zejména pracující otcové, než ženy. Pracující otcové mívají delší pracovní dobu; to ve spojení s měnícím se společenským očekáváním od domácí role otců (a možná s frustrací z jejich neschopnosti naplnit tato očekávání) může přispívat k relativní nespokojenosti pracujících otců.

#### Kombinovaná pracovní doba

Standardní šetření o pracovních silách měří pracovní dobu časem stráveným v hlavním placeném zaměstnání jednotlivce. *Průzkum pracovních podmínek v Evropě* tuto definici rozšířil o následující prvky:

- > doba strávená ve vedlejším placeném zaměstnání,
- > doba potřebná na dojíždění (obvykle 40 minut denně),
- > doba strávená neplacenou prací: péče o děti, péče o starší příbuzné a domácí povinnosti.

Obr. 4 Kombinovaný ukazatel týdenní pracovní doby, podle typu zaměstnání a pohlaví (pouze 27 členských států EU)

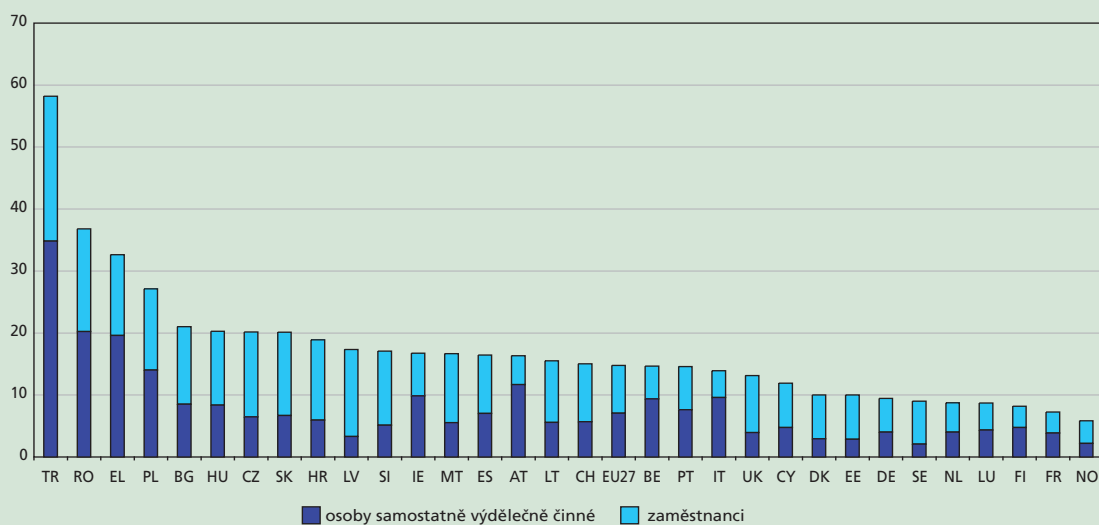


I když muži pracují déle v placeném zaměstnání než ženy, a to ve všech zemích, bude-li se pracovní doba počítat jako placené i neplacené odpracované hodiny, závěry průzkumu ukazují, že ženy odpracují více hodin než muži, i v případě žen, které pracují na částečný úvazek.

Rozdíl v pracovní době mezi muži a ženami se v jednotlivých zemích liší. V Bulharsku a Rumunsku stráví muži péčí o děti pouze více než dvě hodiny týdně, zatímco ženy více než 10 hodin týdně; ve skandinávských zemích stráví muži péčí o děti sedm hodin týdně, zatímco ženy více než 16 hodin.

Muži, kteří pracují na částečný úvazek, využívají své neplacené odpracované hodiny k dalšímu vzdělávání, zatímco ženy pracující na částečný úvazek využívají svůj volný čas hlavně k domácím povinnostem.

Obr. 5 Podíl pracovníků, kteří pracují více než 48 hodin týdně (%)



## Dovednosti a školení

### Využití počítačů

Využití počítačů je od prvního průzkumu pracovních podmínek v Evropě provedeného v roce 1990 stále na vzestupu. S počítačem po celou nebo téměř po celou dobu nyní pracuje přibližně 27 % pracovníků; v roce 1990 se stejný údaj pohyboval kolem 13 %. Ovšem značný podíl (64 %) pracovníků stále nikdy nebo téměř nikdy nepoužívá internet nebo email a pouze přibližně 2 % vykonávají práci na dálku na plný úvazek.

Odvětví, která se nejvíce spoléhají na využití počítačů, jsou finanční zprostředkovatelství, nemovitosti a veřejná správa. Pracovníci ve větších společnostech využívají počítače více než pracovníci v malých společnostech. Mladší pracovníci využívají výpočetní technologie více než starší pracovníci: ve věkové skupině 25–39 let pracuje s počítačem po celou dobu téměř 20 % pracovníků oproti 11 % pracovníků starších 55 let.

### Kognitivní pracovní nároky

Kognitivní pracovní nároky – například řešení problémů, plnění složitých úkolů, učení nových věcí, schopnost použít v práci vlastní nápady a hodnocení kvality vlastní práce – přispívají ke zvyšování dovedností vyplývajících z daného pracovního místa.

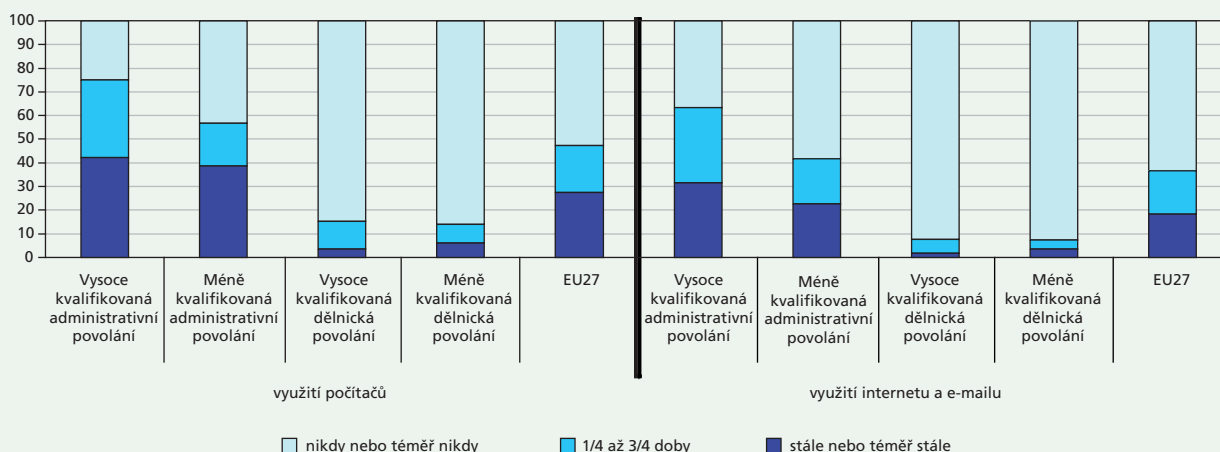
- Intelektuální nároky pracovního místa se liší podle zaměstnaneckého statusu: řešit nepředvídané problémy sami mohou s největší pravděpodobností pracovníci se smlouvou na dobu neurčitou (82 %). Ekvivalentní údaje pro pracovníky se smlouvou na dobu určitou jsou 75 %, z agentur pro dočasnou práci 64 %.
- Důležitá je též úroveň vzdělání: 62 % pracovníků pouze se základním vzděláním vykonává monotónní úkoly, zatímco ekvivalentní údaj pro osoby s ukončeným terciárním vzděláním je 31 %.

### Přístup ke školení

Školení je významným rozměrem zaměstnatelnosti.

- Pokud jde o míru školení poskytovaného zaměstnavateli, existují mezi zeměmi, které byly podrobeny průzkumu, podstatné rozdíly: jedná se o rozmezí od 10 % v Bulharsku a Rumunsku přibližně po 40 % v severní Evropě.
- Rozdíly existují, i pokud jde o věk a pohlaví: více se školení účastní mladší pracovníci a ženy: zaměstnavatelé poskytli školení 25 % mužů ve věku 30 až 49 let ve srovnání s 20 % mužů starších 50 let.
- Školení se převážně účastní pracovníci s vyšším vzděláním: v předchozím 12měsíčním období se školení zúčastnilo pouze 10 % pracovníků se základním vzděláním v porovnání se 41 % pracovníků s terciárním vzděláním.
- U pracovníků ve veřejném sektoru je dvakrát vyšší pravděpodobnost (41 %), že se zúčastní školení, než u pracovníků v soukromém sektoru (21 %).
- Většinou se školení účastní pracovníci se smlouvou na dobu neurčitou (31 %), následovány pracovníky se smlouvou na dobu určitou (29 %). Ze všech nejméně se školení účastní pracovníci s dočasnými smlouvami s agenturou (18 %) nebo bez smlouvy (11 %).
- Je-li školení poskytováno, je průměrný počet placených dnů školení ročně nízký: 60 % získalo jeden až pět dní a 20 % získalo šest až 10 dní školení.

Obr. 6 Využití počítačů, e-mailu a internetu v práci podle typu povolání (%)



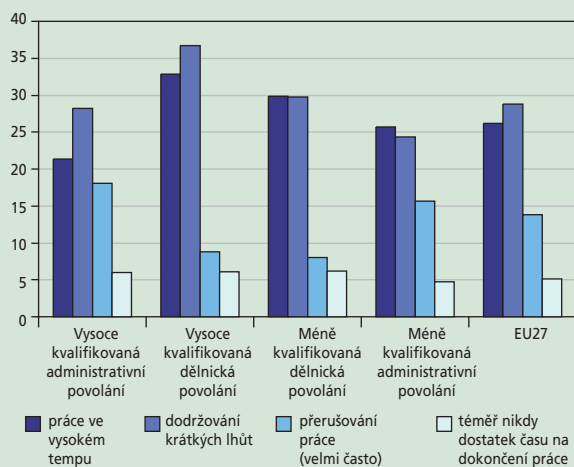
## Organizace práce

### Náročnost práce:

Náročnost práce – dodržování krátkých lhůt nebo práce ve vysokém tempu – je na vzestupu. V roce 2005 26 % pracovních sil v nyníšších 27 členských státech EU uvádělo, že stále nebo téměř stále musí pracovat velmi vysokým tempem. V roce 1990 činil stejný údaj 19 % (pro 12 členských států EU).

Míra náročnosti práce je nejvyšší u vysoce kvalifikovaných dělnických profesí: 33 % těchto zaměstnanců uvádí, že stále nebo téměř stále pracuje vysokým tempem, a 37 % jich musí dodržovat krátké lhůty. Starší pracovníci jsou vysokému pracovnímu tempu vystaveni méně než pracovníci mladí.

Obr. 7 Náročnost práce (%)



### Pracovní tempo

Faktory, které ovlivňují pracovní tempo, se liší podle jednotlivých odvětví.

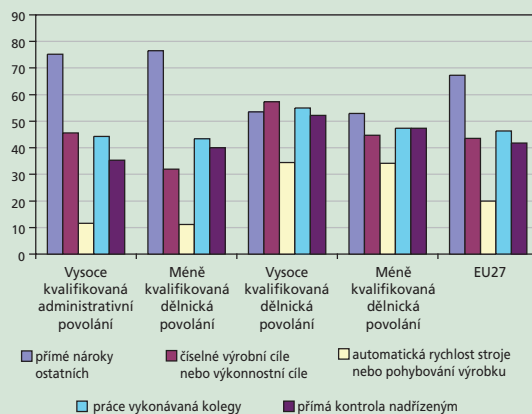
- Pracovní tempo mohou určovat různé faktory v závislosti na povolání. Ve 27 členských státech EU určují pracovní tempo přímé nároky ostatních, např. zákazníků nebo cestujících (68 %), práce kolegů (42 %), číselné a výrobní cíle (42 %), přímá kontrola nadřízeného (36 %) a automatická rychlost stroje (19 %).
- Přibližně 80 % pracovníků ve velkoobchodě a maloobchodě, v odvětví hotelů a restaurací, ve školství a ve zdravotnictví určují pracovní tempo přímé nároky ostatních.
- Více než 60 % pracovníků ve stavebnictví určují pracovní tempo jejich kolegů.
- Přibližně 40 % pracovníků ve výrobním odvětví a v hornictví pravděpodobně pracuje v tempu stanoveném strojem..
- Pracovníci, jejichž pracovní tempo určuje automatická rychlost stroje nebo číselné výrobní cíle, častěji trpí tělesnými zdravotními problémy, vnímají práci jako náročnější a více stresující a mají v práci nižší míru samostatnosti. Na druhou stranu ti, jejichž pracovní tempo určují přímé nároky ostatních, uvádějí vyšší výskyt psychických zdravotních důsledků.

### Samostatnost v práci

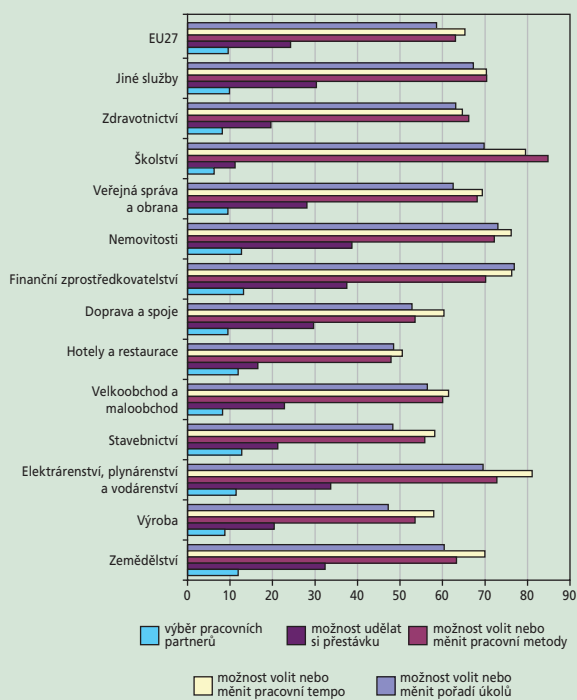
Samostatnost v práci – možnost vyslovit se k organizaci práce – obecně vede k větší spokojenosti s prací a pocitu vlastního rozvoje. Průzkum zjistil, že více než 60 % pracovníků si může vybrat nebo změnit pořadí plnění úkolů, své pracovní tempo nebo pracovní metody.

- Největší samostatnost v práci mají podle očekávání vysoce kvalifikovaní pracovníci v administrativě, zatímco dělníci s nízkou kvalifikací ji mají nejmenší.
- Čím vyšší úroveň dosaženého vzdělání, tím vyšší míra kontroly nad prací. Zvolit pracovní metody si může pouze přibližně 50 % pracovníků se základním vzděláním v porovnání s 80 % pracovníků s terciárním vzděláním.
- Nejnížší míru samostatnosti mají pracovníci ve výrobním odvětví, ve stavebnictví a v elektrárnách a plynárnách, nejvyšší ve finančním zprostředkovatelství a v nemovitostech.

Obr. 8 Faktory určující pracovní tempo (%)



Obr. 9 Samostatnost v práci podle odvětví, pouze zaměstnanci (%)



## Ochrana zdraví a bezpečnost při práci

### Zdravotní rizika

Podíl pracovních sil v Evropě zaměstnaných v tradičních fyzicky náročných odvětvích, jako je výroba a zemědělství, klesá; průzkum však odhalil, že určitá zdravotní rizika stále přetrvávají: u některých ukazatelů došlo ke zlepšení, ale u jiných ke zhoršení, byť pouze mírnému.

- > O čtyři procentní body se zvýšil podíl pracovníků, kteří vykonávají opakované pohyby rukama nebo pažemi. To je nejčastěji uváděné zdravotní riziko, jelikož expozici po čtvrtinu doby nebo déle udává 62 % výdělečně činných osob.
- > 46 % pracovníků hlásí práci v bolestivých nebo únavných pozicích alespoň po čtvrtinu doby;
- > Pokud jde o expozici rizikům, nejvyšší úroveň mají obecně přístupující země Bulharsko a Rumunsko: například více než 75 % v těchto dvou zemích uvádí opakované pohyby rukama nebo pažemi po čtvrtinu doby či déle oproti 62 % ve 27 členských státech EU.

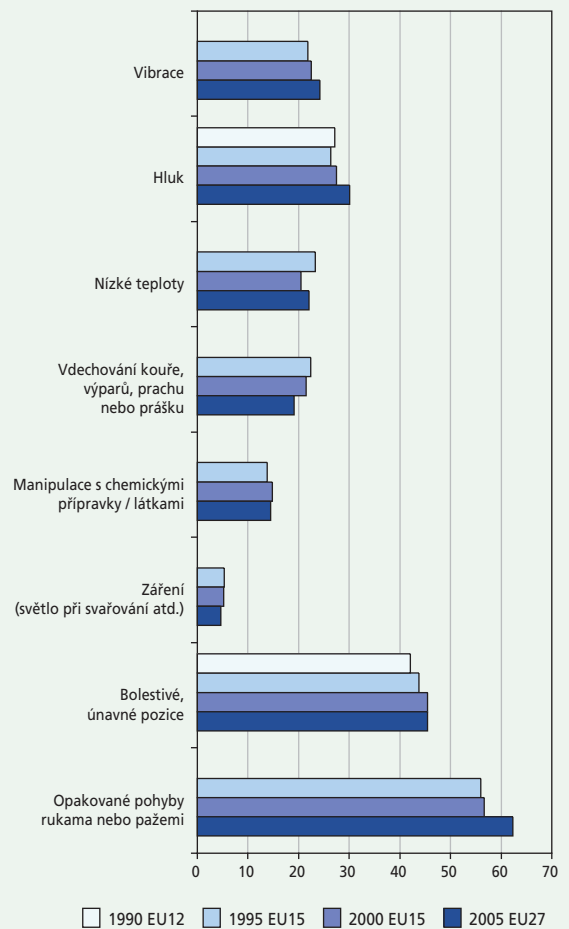
Muži jsou některým rizikům vystaveni více než ženy a naopak.

- > Muži, zejména mladší, udávají vyšší expozici tradičním zdravotním rizikům při práci (např. hluku, vibracím) než ženy: přibližně 15 % mužů hlásí expozici vibracím a 14 % hluku po celou nebo téměř po celou dobu v porovnání s 5 % a 7 % žen v tomto pořadí.
- > Ergonomická rizika (opakované pohyby rukama nebo pažemi, práce vyžadující bolestivé nebo únavné pozice atd.) bývají pohlavně neutrálnější.

Některá rizika se vyskytují více u žen, zejména ve školství a zdravotnictví. Například přes 5 % žen uvádí, že jejich práce vyžaduje pravidelné zvedání nebo přemísťování lidí, v porovnání pouze s více než 1 % mužů.

Dělníci jsou výrazně více vystaveni téměř všem zdravotním rizikům na pracovišti než jejich protějšky v administrativě.

Obr. 10 Expozice zdravotním rizikům podle typu rizika (%)



Poznámka: -procenta udávají pracovníky, kteří uvádějí expozici po čtvrtinu doby nebo déle.

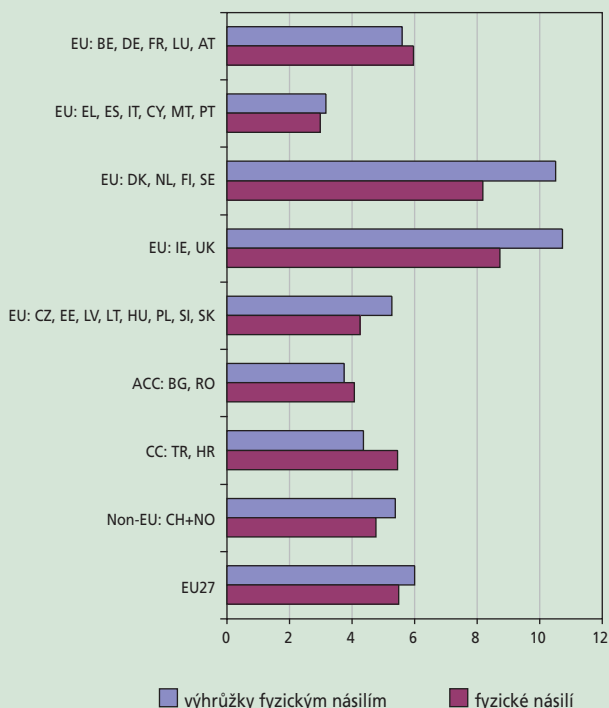
- > 18 % dělníků musí po celou nebo téměř po celou dobu manipulovat s těžkými břemeny, kdežto v administrativě je tomu tak pouze u necelých 5 % pracovníků. Podobné rozdíly lze pozorovat u expozice hluku.
- > Expozice všem typům rizik (hluku, vibracím, ergonomickým rizikům a expozice biologickým a chemickým činitelům) je nejvyšší ve stavebnictví a nejnižší ve finančním prostředkovatelství.

## Násilí, sexuální obtěžování a šikanování

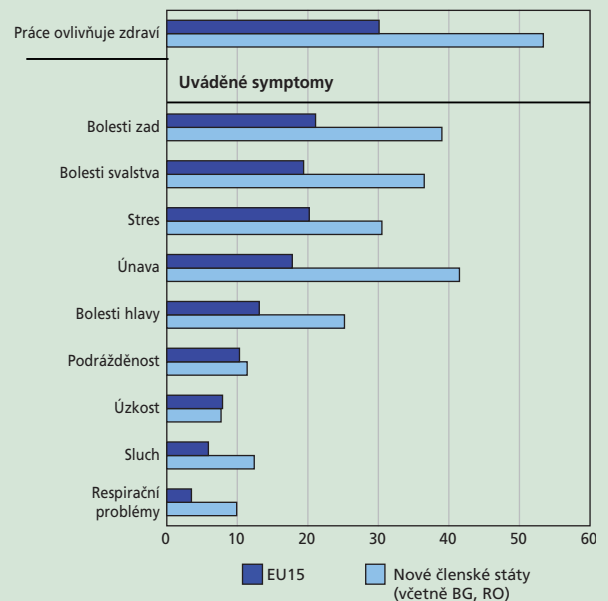
Šikanování nebo sexuální obtěžování, násilí nebo výhrůžky násilím a různé formy diskriminace, to vše přispívá ke špatnému psychickému zdravotnímu stavu a stresu. Přibližně 5 % pracovníků uvedlo, že se v předchozím 12měsíčním období stali obětí nějaké formy násilí, šikanování nebo sexuálního obtěžování na pracovišti. Je třeba uvést, že rozdíly mezi jednotlivými zeměmi může ovlivňovat povědomí o této problematice a ochota o ní mluvit a také odchylky ve výskytu.

- > Obecně je míra vystavení násilí a výhrůžkám násilím vyšší v severní Evropě: nadprůměrná míra je uváděna v Nizozemsku (10 %), Francii a Spojeném království (9 %) a Irsku (8 %).
- > Míra sexuálního obtěžování nebo šikanování na pracovišti se pohybuje od 17 % ve Finsku a 12 % v Nizozemsku po 2 % v Itálii a Bulharsku.
- > Došlo k mírnému nárůstu míry fyzického násilí: 4 % v období 1995—2005 (pro 15 členských států EU) v porovnání s 6 % v roce 2005.
- > Šikanováním nebo sexuálním obtěžováním trpí více ženy, zejména mladší, než muži: například nechtěnou sexuální pozorností trpí třikrát více žen než mužů.
- > Větší míra šikanování a sexuálního obtěžování je uváděna ve velkých zařízeních (s více než 250 pracovníky) a ve školství, zdravotnictví a v odvětví hotelů a restaurací.

Obr. 11 Expozice násilí, podle skupin zemí (%)



Obr. 12 Vliv práce na zdraví (%)



## Zdravotní důsledky související s prací

- > Nejčastěji uváděnými symptomy jsou bolesti zad (25 %) a svalstva (23 %) následované únavou a stresem (22 %). Tyto problémy udávají hlavně pracovníci v zemědělství, zdravotnictví, školství a stavebnictví.
- > Nejvíce je s oběma typy zdravotních důsledků souvisejících s prací, a to s fyzickými a psychosociálními, spojena práce v noci. Lidé, kteří jsou obětí násilí nebo sexuálního obtěžování na pracovišti, uvádějí vyšší míru špatného zdravotního stavu souvisejícího s prací než ti, kteří obětmi nejsou – jedná se téměř o čtyřnásobnou úroveň symptomů psychických poruch, například problémy se spánkem, úzkost a podrážděnost i tělesné zdravotní potíže jako jsou bolesti žaludku.
- > Lidé vystavení psychosociálním rizikům, zejména šikanování a sexuálnímu obtěžování, s výrazně vyšší pravděpodobností uvádějí pracovní neschopnost v důsledku špatného zdravotního stavu souvisejícího s prací (23 % v porovnání se 7 %). Jejich pracovní neschopnost také bývá delší.

## Plat

Zdá se, že nejdůležitějšími determinanty výše příjmu je zaměstnanecký status pracovníka (zda pracuje na plný, nebo částečný úvazek) a jejich povolání. Pracovníci na částečný úvazek, s dočasnými smlouvami a v zemědělství pravděpodobněji spadají do nižších příjmových kategorií, zatímco vysocí úředníci, manažeři nebo odborníci a osoby ve vedoucích funkcích s největší pravděpodobností patří do nejvyšších příjmových kategorií. V nižších příjmových skupinách se s větší pravděpodobností nacházejí ženy než muži.

Manažerské místo je spojeno s dlouhou pracovní dobou i s vyšším příjmem. Lépe placeni také bývají pracovníci s vyšší úrovní dosaženého vzdělání. Ve dvou nejvyšších příjmových kategoriích se nachází více než 60 % zaměstnanců s postgraduálním vzděláním a 40 % s vysokoškolským diplomem v porovnání s méně než 10 % pracovníků pouze se základním vzděláním.

### Pohlaví a platy

Ve 27 členských státech EU se přibližně 50 % všech zaměstnankyň nachází v dolní třetině žebříčku příjmů. Toto místo zaujímá pouze přibližně 20 % mužů, zatímco v horní třetině žebříčku jsou

zastoupeni nadměrně. Částečným důvodem je vyšší výskyt pracovníků na částečný úvazek. Avšak rozdíly mezi pracovníky na plný úvazek jsou stále značné. Ženy jsou zvláště nedostatečně zastoupené v horní třetině žebříčku příjmů ve všech zemích.

### Složky platu

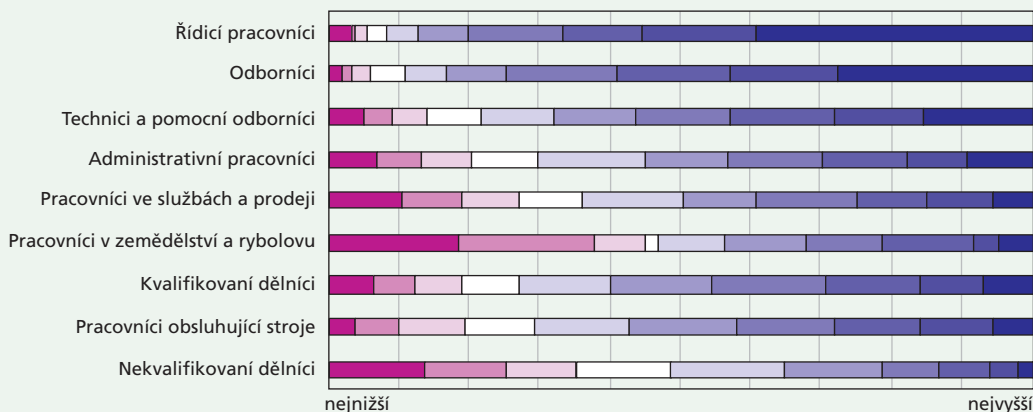
Více než 95 % zaměstnanců v Evropě má pravidelný pevný plat. Pouze v pobaltských státech a v Bulharsku a Rumunsku významný počet pracovníků – 20 % – nemá pevný plat.

U více než 50 % pracovníků existuje také pohyblivá část mzdy, která má obvykle podobu příplatků za práci přesčas. Příplatky za práci přesčas pobírá přibližně třetina pracovníků a tato forma práce zvláště převládá v Rakousku, České republice, Itálii, na Slovensku a ve Slovinsku.

Podíl pracovníků, kteří jsou placeni na základě počtu kusů / mají úkolovou mzdu je v celé EU poměrně nízký: přibližně 12 %. Tato forma odměny je celkem běžná ve východoevropských zemích.

Ve většině evropských zemí je finanční účast jako složka mzdy využívána jen zřídka.

Obr. 13 Příjem zaměstnanců na plný úvazek, podle povolání (EU27)



Poznámka: stupnice sahá od nejnižšího příjmového pásma po nejvyšší příjmové pásmo.

## Spokojenost s prací

Celkově se zdá, že práce je pro většinu pracovníků v Evropě pozitivní a uspokojující zkušenost: více než 80 % uvádí, že je s pracovními podmínkami ve svém hlavním placeném zaměstnání „spokojeno“ nebo „velmi spokojeno“, což je obrázek, který se od roku 1995 změnil jen málo. Zdá se, že k vysoké míře spokojenosti s prací přispívá řada faktorů:

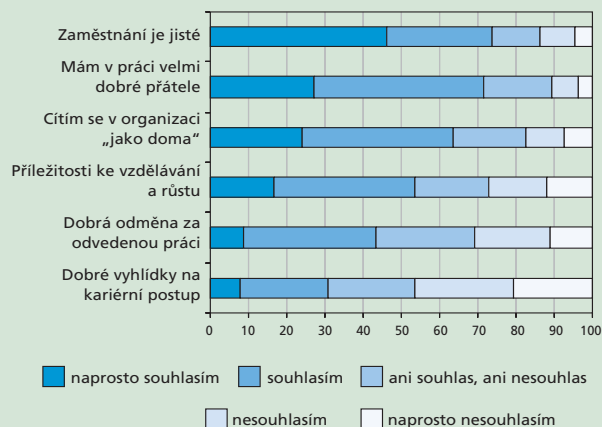
- > pocit „sounáležitosti“ se svou organizací,
- > pocit dobrého ohodnocení (zdá se, že pocit je mnohem důležitější než samotná výše příjmu),
- > větší samostatnost a kontrola nad vlastní prací,
- > větší intelektuální nároky v práci bez nadměrného tlaku na náročnost práce,
- > potenciální příležitosti kariérního postupu,
- > obecná spokojenost s vyvážeností pracovního a osobního života.

Respondenti průzkumu byli také optimističtí, pokud jde o jistotu zaměstnání: pouze 13 % považovalo za pravděpodobné, že v následujících šesti měsících ztratí práci. Na druhou stranu alespoň 30 % pracovníků se nedomnívá, že je za svou práci dobře placeno. A pracovníci jsou mnohem méně optimističtí, pokud jde o jejich vyhlídky na kariérní nebo osobní rozvoj v práci, než by mohla naznačovat vysoká míra celkové spokojenosti s pracovními podmínkami.

Nižší míra spokojenosti souvisí s těmito faktory:

- > dlouhá nebo nestandardní pracovní doba,
- > vysoká náročnost práce,
- > nízká míra kontroly nad prací,

Obr. 14 Názory na pozitivní složky práce (%)

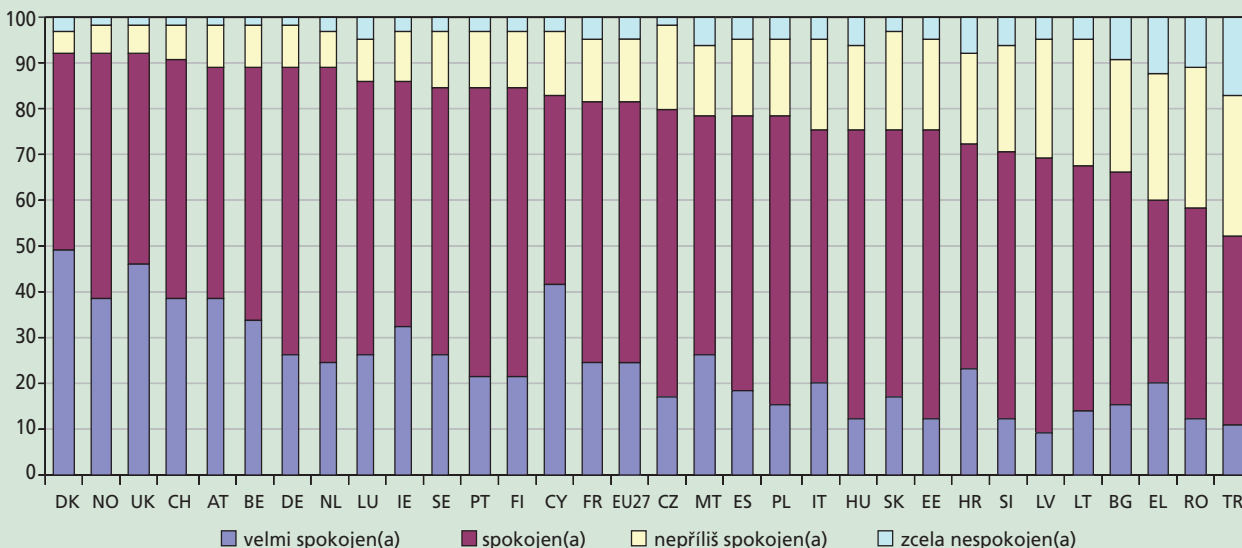


- > expozice zdravotním nebo psychosociálním rizikům (a s tím spojeným zdravotním důsledkům souvisejícím s prací).

U pracovníků, kteří uvádějí, že jejich práce ovlivňuje jejich zdraví a že jejich zdraví a bezpečnost jsou na pracovišti ohroženy, je pětkrát vyšší pravděpodobnost, že budou v práci nespokojeni, než ti, kteří se nedomnívají, že je jejich zdraví postiženo nebo ohroženo.

Míra spokojenosti je značně vyšší (téměř 90 %) v odvětvích převážně kancelářských služeb, jako je finanční zprostředkovatelství a nemovitosti, než v tradičních odvětvích mimo služby, jako je zemědělství a odvětví rybolovu (64 %). Důvodem může být odvětvový pokles v posledně dvou jmenovaných odvětvích i jiné negativní pracovní aspekty (dlouhá pracovní doba, pocit nedostatečného ohodnocení a vysoká úroveň expozice zdravotním rizikům).

Obr. 15 Spokojenost s prací, podle zemí (%)



## Metodika průzkumu

- Osobní rozhovory s 29 980 pracovníky v jejich domovech.
- Práce v terénu probíhala od září do listopadu 2005 ve 31 zemích: ve 25 členských státech EU, ve dvou přistupujících zemích (Bulharsko a Rumunsko), dvou kandidátských zemích (Chorvatsko a Turecko) a také ve Švýcarsku a Norsku.
- Vícetupňový náhodný výběr respondentů s cílem získat reprezentativní vzorek výdělečně činných osob ze všech 31 zemí podrobených průzkumu.
- Práci v terénu koordinovala evropská sekce Gallupova ústavu (Gallup Europe).
- Dotazník byl formulován ve spolupráci s expertní skupinou pro vypracování dotazníků i s předními evropskými odborníky v oboru pracovních podmínek a metodiky průzkumů.
- Úplnost údajů byla monitorována prostřednictvím systému na zabezpečení kvality.

## Definice zemí

EU15	15 členských států EU před rozšířením v roce 2004
Nové členské státy	10 nových členských států, které se připojily v roce 2004
EU25	15 členských států EU plus 10 nových členských států
EU27	25 členských států EU plus Bulharsko a Rumunsko

## Skupiny zemí

Ve čtvrtém průzkumu pracovních podmínek v Evropě 2005 jsou země prezentovány ve skupinách podle upravené Esping-Andersenovy typologie, která byla rozšířena tak, aby zahrnovala všechny země podrobené průzkumu. Země jsou rozděleny do osmi následujících skupin:

- kontinentální země: AT, BE, DE, FR, LU
- Irsko a Spojené království: IE, UK
- východoevropské země: CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SI, SK
- jihoevropské země: CY, EL, ES, IT, MT, PT
- skandinávské země a Nizozemsko: DK, FI, NL, SE
- přistupující země: BG, RO
- kandidátské země: HR, TR
- Evropské sdružení volného obchodu (ESVO): CH, NO

Evropská observatoř pracovních podmínek (EWCO) vytvořená v roce 2003 jako projekt Evropské nadace monitoruje vývoj kvality práce a zaměstnanosti v členských státech EU a na úrovni EU. Zaměřuje se hlavně na tyto oblasti: jistota zaměstnání, zdraví a pocit pohody, rozvoj schopností a dovedností a vyváženost pracovního a osobního života.

[www.eurofound.europa.eu/ewco/](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/)



### Další informace

Podrobnější výsledky budou k dispozici na internetové stránce Evropské observatoře pracovních podmínek: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>  
Podrobnější analýzy údajů budou provedeny v průběhu roku 2007.

Sara Riso, kontaktní pracovnice:  
[sri@eurofound.europa.eu](mailto:sri@eurofound.europa.eu)

Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek  
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irsko  
Telefon: (+353 1) 204 31 00  
E-mail: [postmaster@eurofound.europa.eu](mailto:postmaster@eurofound.europa.eu)  
Internetová stránka: <http://www.eurofound.europa.eu>



Úřad pro úřední tisky

*Publications.europa.eu*