

# Pirmosios išvados.

## Šeštasis Europos darbo sąlygų tyrimas

### > santrauka <

„Apmokamo darbo įtaka gyvenimo kokybei tiek teigiama, tiek neigiama. Apmokamas darbas suteikia pajamų, tapatybę ir socialinių ryšių, tačiau jis taip pat gali būti neigiamų patirčių ir rizikos šaltinis. ... Todėl svarbu rinkti sistemingesnę informaciją apie apmokamo darbo kokybę...“

*Ekonominės veiklos ir socialinės pažangos vertinimo komisijos ataskaita* (skirta nustatyti, kiek BVP gali būti vertinamas kaip ekonominės veiklos ir socialinės pažangos rodiklis)

Josephas Stiglitzas, Amartya Sen ir Jean-Paulas Fitoussi, 2010 m.



Šeštajame Europos darbo sąlygų tyrime (EDST) pateikiamas platus tam tikro laikotarpio Europos darbo srities vaizdas pagal šalis, profesijas, lytis ir amžiaus grupes. Išvados padeda suvokti sudėtingą tikrovę, su kuria susiduria Europos politikos formuotojai, siekiantys kurti sąžiningą ir konkurencingą Europą. Išvadose dėmesys atkreipiamas į įvairaus pobūdžio ir masto veiksmus, kurių politikos subjektai gali imtis, siekdami spręsti šiandienos iššūkius.

### Pagrindinės išvados

#### Teigiami poslinkiai keliose srityse

- Nors su kūno padėtimi susijusio poveikio rizika vis dar yra didelė (43 proc.), ji sumažėjo.
- Devyni iš dešimties darbuotojų nurodo, kad jie yra gerai arba labai gerai informuoti apie riziką jų sveikatai ir saugai, susijusią su jų atliekamu darbu.
- Didelė dalis darbuotojų (58 proc.) nurodo, kad jų vadovas juos remia visą ar beveik visą laiką, o labai didelė dalis darbuotojų (71 proc.) teigia, kad kolegos juos remia visą ar beveik visą laiką.
- Samdomų darbuotojų, kurių tiesioginis viršininkas (vadovas) yra moteris, dalis išaugo nuo 24 proc. 2000 m. iki 33 proc. 2015 m.
- Dauguma darbuotojų (58 proc.) nurodo, kad pagrindinio apmokamo darbo laikas juos tenkina.
- Trečdalis (31 proc.) samdomų darbuotojų dirba dideliu darbuotojų įtraukimu pasižyminčioje organizacijoje, kuriai būdinga didelė darbuotojų veiksmų laisvė vykdant užduotis ir aukštas darbuotojų dalyvavimo organizacijos procesuose lygis.

- Beveik tu trečdaliai darbuotojų sutinka, kad organizacija, kurioje jie dirba, skatina juos siekti geriausių darbo rezultatų: 39 proc. yra linkę sutikti, o 24 proc. visiškai sutinka.

#### Konkrečioms darbuotojų grupėms skirti klausimai

- Skirtumai tarp lyčių išlieka dideli tiek darbe, tiek už jo ribų.
- Vyrų darbo valandos dažniau būna ilgesnės (48 valandos ar daugiau, ypač kalbant apie savarankiškai dirbančius darbuotojus), o moterų darbo valandos – trumpesnės (mažiau nei 20 valandų).
- Vyrų nurodo, kad jie dirba daugiau apmokamų darbo valandų, tačiau bendras moterų darbo valandų skaičius (apmokamas darbas pagrindinėje ir antraeilėje darbo vietoje, kelionės į darbą ir iš darbo, taip pat kasdienis nemokamas darbas) yra didesnis nei vyrų.
- Mažesnių įmonių darbuotojai rečiau informuojami apie riziką jų sveikatai ir saugai, susijusią su jų atliekamu darbu.
- Palyginti su kitais darbuotojais, jauni darbuotojai dažniau susiduria su intensyviu darbu, pamaininiu darbu, priešišku socialiniu elgesiu ir neuztikrintumu dėl darbo.
- Vyresni nei 50 amžiaus darbuotojai nurodo turintys mažiau karjeros perspektyvų ir nepakankamai galimybių mokytis.

## Susirūpinimą keliantys klausimai

- 2010–2015 m. padidėjo poveikio, susijusio su cheminių medžiagų ir infekcinių medžiagų tvarkymu rizika (atitinkamai nuo 15 iki 17 proc. ir nuo 11 iki 13 proc.).
- Daugelis darbininkų vis dar susiduria su dideliu darbo intensyvumu, o kartu nurodo, kad jų savarankiškumo, darbo vietos saugumo ir užimtumo garantijų lygis yra menkas.
- Beveik vienas iš šešių darbuotojų (16 proc.) nurodo, kad jiems teko patirti priešišką socialinį elgesį, kaip antai, smurtą, priekabiavimą ir nepageidaujamą seksualinį dėmesį; tai galėjo turėti didelį neigiamą poveikį tokiems darbuotojams ir jų dalyvavimo darbo procese tęstinumui.
- Darbuotojų, kurie visada mano, kad jie darbą atlieka gerai, dalis smarkiai sumažėjo (iki 40 proc.).
- Lyčių segregacija vis dar paplitusi – vyrai vadovauja beveik dviem trečdaliams samdomų darbuotojų (67 proc.), net 85 proc. samdomų darbuotojų vyrų vadovas yra vyras.
- 2015 m. 16 proc. samdomų darbuotojų sutinka arba visiškai sutinka su teiginiu, kad jie gali prarasti darbą per kitus šešis mėnesius – tiek pat, kiek ir 2010 m.
- Kai kurie darbuotojai susiduria su įvairiais darbo vietos kokybės trūkumais; tai leidžia daryti prielaidą, kad būtina užtikrinti paramą darbuotojams visą jų profesinį gyvenimą.

## Įvadas

Darbas yra labai svarbi veikla įgyvendinant vieną iš svarbiausių Europos Sąjungos tikslų – siekti „Europos, kurioje vystymasis būtų tvarus, pagrįstas

subalansuotu ekonomikos augimu ir stabiliomis kainomis, didelio konkurencingumo socialine rinkos ekonomika, kuria siekiama visiško užimtumo ir socialinės pažangos, bei aukšto lygio aplinkos apsauga ir aplinkos kokybės gerinimu ...“ (Europos Sąjungos sutarties 3 straipsnis). Be to, pastaruosiu metu politikoje vėl skiriama daugiau dėmesio gerovės vertinimui; tai padėjo patvirtinti darbo svarbą visuomenės pažangai.

Dabartinių užimtumo politikos prioritetų – didinti užimtumo lygį, užtikrinti ilgesnį profesinį gyvenimą, didinti moterų dalyvavimą, siekti našumo, diegti naujoves ir prisitaikyti prie skaitmeninio uždavinio – įgyvendinimo sėkmė priklauso ne tik nuo išorinių darbo rinkos pokyčių; taip pat būtina užtikrinti geras darbo sąlygas ir darbo vietų kokybę. Be kita ko, tai reiškia, jog būtina užtikrinti, kad visą gyvenimą būtų taikomos priemonės ir principai, kurie padėtų užtikrinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir plėtoti karjerą tiek darbe, tiek visuomeniniame gyvenime. Kaip nurodo Tarptautinė darbo organizacija (TDO) „... darbo ateitis bus tokia, kokią ją sukursime. Mūsų uždavinys – užtikrinti, kad ji būtų tokia, kokios norime“.<sup>1</sup>

*Eurofound* šeštojo EDS tyrimo pirminės išvados padeda geriau suprasti šiuos svarbiausius iššūkius.

## Padėtis darbo rinkoje

Profesijų užimtumo struktūros, įdarbinimo sąlygų ir darbo jėgos pokyčiai yra labai svarbūs formuojant Europos darbuotojų darbo sąlygas.

Europos darbo jėgos tyrimo (ES DJT) duomenimis, bendras ES užimtumo lygis 2014 m. – vis dar žemesnis nei krizės pradžioje. Užimtumo lygis labai sumažėjo Graikijoje, Portugalijoje ir Ispanijoje. Krizė ir atsigavimas po krizės vyrus ir moteris paveikė labai skirtingai. Moterų dalis tarp visų ES darbuotojų toliau palaipsniui didėja, o darbo jėga apskritai senėja.

<sup>1</sup> „Darbo ateities šimtmečio iniciatyva“, Tarptautinė darbo konferencija, 2015 m. gegužės 15 d.

1 lentelė. Sunkių darbo sąlygų poveikio rizika pagal amžių (proc.)

	Iki 35 metų	35–49 metų	Per 50 metų
Skausmingos ar varginančios kūno padėtys (ketvirtį laiko ar daugiau)	42	44	43
Neišmokstama naujų dalykų	25	27	33
Pamaininis darbas	26	22	16
Pastaruosius 12 mėnesių nepasiūlyta mokymų	59	57	62
Paveikė restruktūrizavimas ar reorganizacija	19	24	25
Darbas didele sparta (trys ketvirčiai laiko ar daugiau)	37	34	28
Priešiškas socialinis elgesys *	18	17	13
Negalėjimas keisti darbo metodų	34	31	27
Baimė prarasti darbą per artimiausius šešis mėnesius	19	15	14
Menkos karjeros perspektyvos	50	63	71

\* Priešiškas socialinis elgesys tyrime yra vertinamas užduodant klausimus apie septynių rūšių elgesį: užgauliojimą, nepageidaujamą seksualinį dėmesį, grasinimus, žeminantį elgesį, fizinį smurtą, seksualinį priekabiavimą ir patyčias ar priekabiavimą.

Specialistų dalis tarp visų Europos Sąjungos darbuotojų išaugo nuo 13 proc. 2005 m. iki 19 proc. 2014 m., o paslaugų sektoriaus darbuotojų ir pardavėjų dalis – nuo 13 iki 17 proc. Antra vertus, amatininkų, taip pat įrenginių ir mašinų operatorių dalis sumažėjo atitinkamai nuo 14 iki 12 proc. ir nuo 9 iki 7 proc. Be to, 2010–2014 m. vadovų dalis tarp visų darbuotojų sumažėjo nuo 8 iki 6 proc.

Per pastaruosius 10 metų darbas ne visą darbo laiką tapo įprastas reiškinys visų šalių darbo rinkose. Savarankiškai dirbančių ir laikinų darbuotojų dalis ES išliko panaši: atitinkamai 15 ir 12 proc. visų darbuotojų (ES DJT).

### Senėjimas ir darbo tvarumas

Atsižvelgiant į demografinį senėjimą ir ilgesnį darbuotojų profesinį gyvenimą, dabar ypač svarbu dalyvavimą darbo rinkoje susieti su darbo vietos kokybe. Labai svarbu stebėti ir geriau suprasti, kaip darbo sąlygos veikia darbuotojus per visą jų karjerą. Šiomis aplinkybėmis ypač svarbios tos sudėtingos darbo sąlygos, kurios gali lemti ankstyvą pasitraukimą iš darbo rinkos arba kuriomis gali būti neišnaudojamas darbuotojų potencialas. Antra vertus, tvarus darbas padeda darbuotojams tobulėti, o galiausiai – ilgiau išlikti darbo rinkoje.

Pasirūpinti darbuotojų darbo tvarumu – tai užtikrinti, kad vyresni darbuotojai galėtų susidoroti su darbo krūviu ir kad jų darbui taikomi darbo organizavimo principai jiems suteiktų galimybę dirbti sveikai, apsaugotų juos nuo pažeidžiamumo ir leistų jiems kuo geriau pasinaudoti savo patirtimi ir žiniomis. Be to, tai reiškia, kad tiek darbo sąlygos, tiek karjeros kryptys visų amžiaus grupių darbuotojams padeda išsaugoti fizinę ir psichikos sveikatą, motyvaciją ir našumą. Šiomis aplinkybėmis sąlygas vyresniems darbuotojams kuo geriau prisidėti sudaro žmogiškųjų išteklių valdymo politika ir įmonių veiklos principai.

Šeštajame EDST dėmesys sutelkiamas į darbo sąlygas, dėl kurių per darbuotojo gyvenimą kyla ypatingų iššūkių tvarumui, nes tokio poveikio rizika gali turėti neigiamos įtakos sveikatai. 1 lentelėje pateikiami pagal amžių suskirstyti duomenys apie kai kurių tokių sudėtingų darbo sąlygų dažnumą.

### Lyčių segregacija

Sąlygos, kuriomis skirtingo amžiaus moterys ir vyrai dalyvauja darbo rinkoje, taip pat jų atliekamas darbas smarkiai skiriasi. Lyčių segregacija – Europos darbo rinkoms seniai būdingas bruožas. Nepaisant pasiektos pažangos, moterys ir vyrai ir toliau susiduria su skirtumais daugelyje darbo sričių – nuo profesijos ir sektoriaus iki sutarties tipo, darbo užmokesčio ir darbo laiko. Daugiau kaip pusė darbuotojų nurodo, kad tokį pat darbą, kaip jie, dirba daugiausiai tos pačios lyties darbuotojai (58 proc. vyrų ir 54 proc. moterų), ir tik penktadalis (21 proc.) darbuotojų nurodo, kad tokį pat darbą dirba po lygiai moterų ir vyrų.

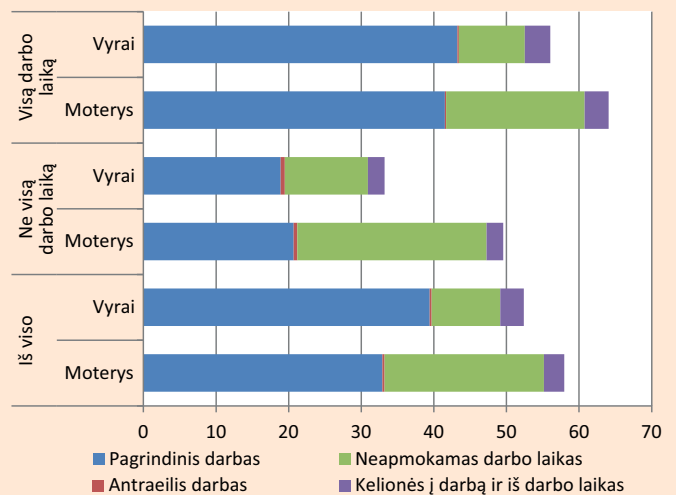
Kalbant apie hierarchinę segregaciją, visų samdomų darbuotojų, kurie nurodo, kad jiems vadovauja moteris, dalis išaugo nuo 24 proc. 2000 m. iki 33 proc. 2015 m. Vis dėlto dviem trečdaliams samdomų darbuotojų (67 proc.) vis dar vadovauja vyrai. Išsamesnė analizė atskleidžia daugiau skirtumų tarp lyčių: pusei samdomų darbuotojų moterų vadovauja moteris, palyginti su vos 15 proc. vyrų.

### Laiko panaudojimas, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas

Norint pasiekti strategijoje „Europa 2020“ nustatytą tikslą, kad darbą turėtų 75 proc. 20–64 metų amžiaus asmenų, labai svarbu, kad Europoje didėtų darbo rinkoje dalyvaujančių moterų dalis. Siekiant užtikrinti didesnę moterų dalyvavimą, būtina suprasti darbo laiko sąveiką su kitais laiko aspektais, kaip antai, kelionės į darbą ir iš darbo laikas, taip pat neapmokamas darbas. Išvados patvirtina, kad moterų ir vyrų priežiūros funkcijų ir neapmokamo namų ruošos pareigų vykdymo rodikliai skiriasi – moterims tenkanti neapmokamo darbo dalis yra didesnė.

Remiantis EDST sudėtinio apmokamo ir neapmokamo darbo laiko rodikliu, kuris apima apmokamą darbą pagrindiniame ir antraeiliam darbe, kelionės į darbą ir iš darbo laiką, taip pat neapmokamą darbą (daugiausiai susijusį su vaikų ir kitų priklausomų asmenų priežiūra), kai apskaičiuojamos apmokamos ir neapmokamos darbo valandos, apskritai moterys dirba daugiau darbo valandų (1 diagrama).

1 diagrama. Moterų ir vyrų apmokamų ir neapmokamų darbo valandų sudėtinis rodiklis



### Darbo vietos kokybė ir darbo vietose taikomi metodai

Darbo vietos kokybė yra svarbus Europos darbotvarkės politikos klausimas; ją lemia plačiau darbo vietose taikomi metodai. Eurofound parengė tokius darbo vietos kokybės rodiklius kaip darbo užmokesčio, perspektyvos, vidinė darbo vietos kokybė (naudojimas įgūdžiais ir veiksmų laisvė, socialinė aplinka, fizinė aplinka ir darbo intensyvumas) ir darbo laiko kokybė.

## Perspektyvos

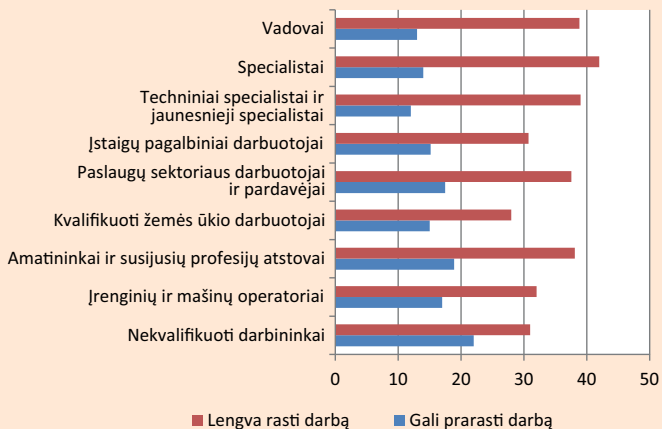
Svarbūs darbo vietos kokybės aspektai yra darbo vietos saugumas ir karjeros perspektyvos.

2015 m. 16 proc. darbuotojų yra linkę sutikti arba visiškai sutinka su teiginiu, kad jie gali prarasti darbą per artimiausius šešis mėnesius – tai tokia pat dalis, kaip ir 2010 m. Šioje grupėje darbuotojų, kurie teigia, kad, praradus dabartinį darbą, jiems būtų lengva susirasti panašiai apmokamą darbą, procentinė dalis išaugo nuo 32 proc. 2010 m. iki 37 proc. 2015 m. Apskritai, 39 proc. samdomų darbuotojų yra linkę sutikti arba visiškai sutinka su teiginiu, kad jų darbas suteikia gerų karjeros perspektyvų; šis rodiklis išaugo, palyginti su 32 proc. 2010 m.

Darbuotojai, kurie dirba mažai valandų, dažniau nei kiti darbuotojai nurodo, kad, praradus dabartinį darbą, jiems būtų lengva rasti panašų darbą; kartu šios grupės darbuotojai dažniau nei vidutiniškai nurodo susiduriantys su neužtikrintumu dėl darbo ir prastesnėmis karjeros perspektyvomis.

Esama ryškių skirtumų tarp profesijų pagal užimtumo garantijas (pasitikėjimą tuo, kad galima rasti darbą) ir neužtikrintumo dėl darbo vietos (baimės prarasti darbą); aukštesnės kvalifikacijos darbuotojai nurodo, kad jų darbo vietų saugumo lygis yra didesnis (2 diagrama).

2 diagrama. Užimtumo garantijos ir neužtikrintumas dėl darbo pagal profesiją (proc.)



Pastaba. Proc. samdomų darbuotojų, kurie visiškai sutinka su kiekvienu teiginiu.

## Pokyčiai darbe

Pokyčiai darbuotojų darbe gali būti susiję su darbo užmokesčiu, darbo valandomis, įtakos darbui lygiu, taip pat su užduotimis bei pareigomis. Reikėtų pažymėti, kad per ekonomikos nuosmukį buvo susitarta arba vienašališkai nuspręsta sumažinti darbo valandų skaičių ir darbo užmokestį, taip siekiant išsaugoti darbo vietas.

Dauguma samdomų darbuotojų nurodo, kad jų darbe pokyčių nėra. 32 proc. samdomų darbuotojų nurodo, kad per pastaruosius 12 mėnesių jų darbo užmokestis padidėjo, o 11 proc. – kad sumažėjo. Be to, 21 proc. darbuotojų nurodo, kad jie dirba daugiau valandų, o 8 proc. – kad mažiau; 34 proc. darbuotojų nurodė, kad

užduočių ir pareigų padaugėjo, o 3 proc. – kad sumažėjo. Kalbant apie samdomų darbuotojų įtaką savo darbo vietai, 22 proc. nurodo, kad įtaka išaugo, o 4 proc. – kad sumažėjo.

## Įgūdžiai ir raida

Svarbus Europos Komisijos iniciatyvos „Nauji įgūdžiai naujoms darbo vietoms“ aspektas – užtikrinti, kad darbuotojai galėtų tobulinti įgūdžius visą profesinį gyvenimą. Šiuo atžvilgiu labai svarbūs veiksniai yra galimybė mokytis ir tai, koku mastu darbuotojas gali įgyti naujų įgūdžių darbe.

Esama didelių skirtumų, susijusių su galimybėmis mokytis per pastaruosius 12 mėnesių; tai taikytina tiek samdomiems darbuotojams (jų darbdavių teikiamas mokymas), tiek savarankiškai dirbantiems darbuotojams, atsižvelgiant į užimtumo statusą. Beveik pusė pagal neterminuotas sutartis dirbančių samdomų darbuotojų (45 proc.) dalyvavo mokymuose, palyginti su 31 proc. samdomų darbuotojų, kurie dirba pagal terminuotas sutartis; tai panaši dalis, kaip savarankiškai dirbančių asmenų, kurie turi darbuotojų, atveju (32 proc.). Savarankiškai dirbantys darbuotojai, kurie neturi samdomų darbuotojų, nurodo turintys mažiausiai galimybių mokytis (19 proc.).

Vis dėlto reikėtų pažymėti, kad mokymo trukmė ir turinys čia nenagrinėjami.

Darbuotojų galimybės sužinoti ir patirti naujų dalykų darbe yra nevienodos. Per pastaruosius 10 metų galimybės imtis sudėtingų užduočių šiek tiek išaugo (nuo 60 proc. 2005 m. iki 63 proc. 2015 m.), taip pat ir galimybės išmokti naujų dalykų (nuo 69 proc. 2005 m. iki 72 proc. 2015 m.). Kartu darbuotojų, kurie nurodo, kad atlieka monotoniškas užduotis, dalis išaugo nuo 43 proc. 2005 m. iki 46 proc. 2015 m.

## Darbo laikas

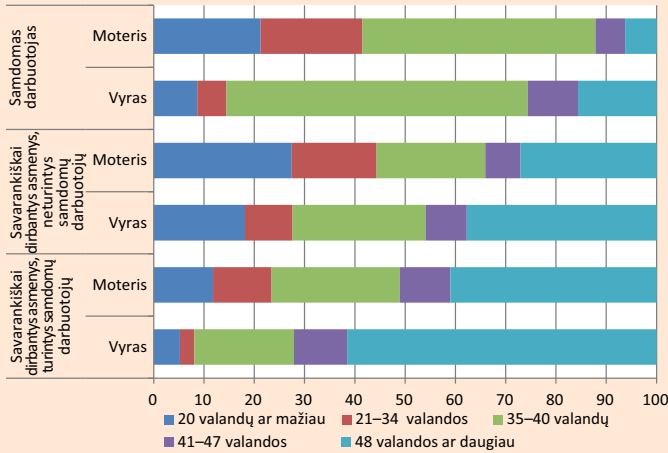
### Skirtumai pagal lytį ir užimtumo statusą

Darbo valandų skaičius mažėja jau keletą dešimtmečių. Nors mažiau darbuotojų dirba 48 valandas ar daugiau, tačiau darbuotojų, kurių darbo ne visą darbo laiką trukmė yra ilga (nuo 21 iki 34 valandų per savaitę) ir kurių darbo ne visą darbo laiką trukmė yra trumpa (20 valandų per savaitę ar mažiau), skaičius ilgainiui padidėjo. Apskritai, darbuotojų, kurių darbo valandos yra įprastos, dalis ilgainiui sumažėjo, tačiau vis dar yra didelė.

Kaip nurodyta 3 diagramoje, savarankiškai dirbantys asmenys dirba daugiau valandų nei samdomi darbuotojai; taip pat skiriasi moterų ir vyrų darbo profiliai.

Nuo 2005 m. moterų ir vyrų apmokamų savaitės darbo valandų skaičiaus skirtumas šiek tiek sumažėjo dėl to, kad vyrų apmokamų darbo valandų skaičius sumažėjo greičiau nei moterų. Nepaisant to, skirtumas tarp lyčių išlieka didelis – pagrindiniame darbe vyrai vidutiniškai dirba 39 valandas, o moterys – 33 valandas per savaitę.

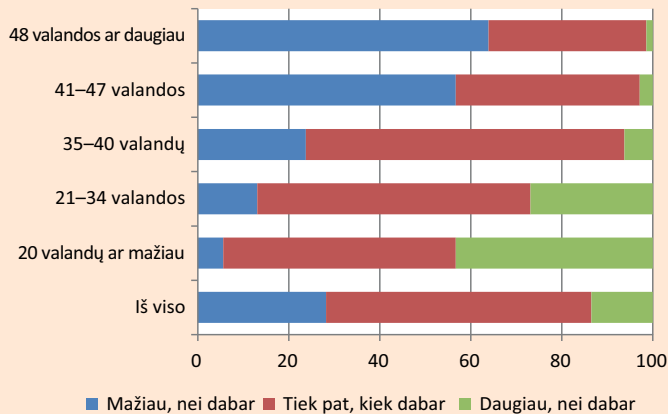
3 diagrama. Darbo valandos pagal užimtumo statusą ir lytį (proc.)



**Pageidaujamos darbo valandos ir darbo laikas**

Nors dauguma darbuotojų (58 proc.) nurodo, kad darbo laikas pagrindiniame darbe juos tenkina (4 diagrama), 13 proc. norėtų dirbti ilgiau, o 28 proc. – trumpiau. Tačiau – tik su sąlyga, jei darbuotojai galėtų nustatyti savo darbo valandas pagal savo ekonominius poreikius.

4 diagrama. Pageidaujamas darbo laikas pagal įprastą darbo valandas (proc.)



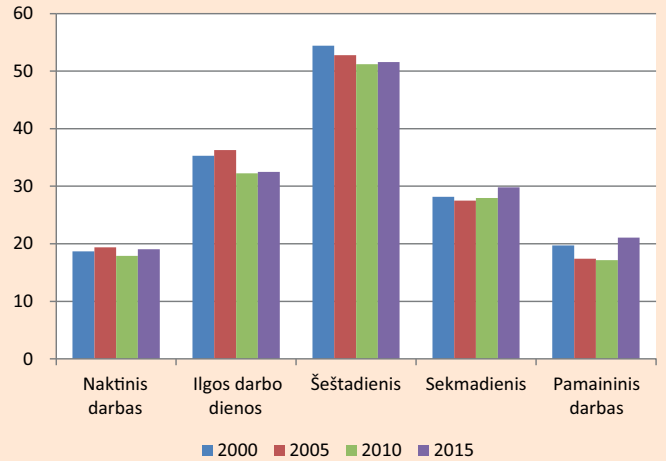
**Darbo laiko organizavimas**

Reguliarus dienos ir savaitės darbo valandų skaičius, savaitės darbo dienų skaičius ir tas pats darbo pradžios ir pabaigos laikas daugumai darbuotojų vis dar yra norma, nors savaitės ir dienos darbo valandų skaičius šiek tiek sumažėjo. Eurofound parengė reguliarumo rodiklį, kuriuo remiantis 43 proc. darbuotojų darbo valandos ir darbo tvarka yra labai reguliarios, 28 proc. darbuotojų – vidutiniškai reguliarios ir 30 proc. – nereguliarios. Labai reguliarius darbo grafikas labiau būdingas moterims (46 proc.) nei vyrams (40 proc.).

Neįprastos darbo valandos – darbas šeštadieniais ir sekmadieniais, ilgos darbo dienos (per 10 valandų), pamaininis ir naktinis darbas – būdingos gana didelės dalies ES darbuotojų profesiniam gyvenimui (5 diagrama). Daugiau kaip pusė visų darbuotojų

dirba bent vieną šeštadienį per mėnesį (52 proc.), o trečdalis darbuotojų (32 proc.) bent kartą per mėnesį dirba 10 valandų ar ilgiau. Darbuotojai šiek tiek dažniau dirba sekmadieniais (30 proc.) ir pamainomis (21 proc.); 19 proc. darbuotojų dirba naktimis.

5 diagrama. Neįprastos darbo valandos 2000–2015 m. (proc.)



Tyrimų duomenimis, daugumos samdomų darbuotojų darbo grafiką nustato jų darbdavys. Du trečdaliai samdomų darbuotojų (64 proc.) savo darbo grafiko pakeisti negali, ir tik vienas iš 10 (10 proc.) gali pasirinkti iš keleto įmonės nustatytų grafikų. Daugiau moterų nei vyrų dirba įmonėse, kuriose samdomas darbuotojas pats gali pasirinkti jam tinkantį fiksuotą darbo grafiką.

Vienas iš penkių samdomų darbuotojų (20 proc.) gali tam tikru mastu pritaikyti savo darbo pradžios ir pabaigos laiką (laisvas darbo dienos režimas), o 6 proc. samdomų darbuotojų savo darbo valandas gali nusistatyti patys. Su darbo laiko tvarkos pokyčiais susiduria 31 proc. samdomų darbuotojų, dažnai be išankstinio pranešimo; 5 proc. nurodo, kad apie pasikeitimą jie yra informuojami tą pačią dieną, o 8 proc. – dieną prieš. Be to, 11 proc. darbuotojų nurodė, kad keletą kartų per mėnesį iki tyrimo jų buvo paprašyta skubiai ateiti į darbą, o 2 proc. darbuotojų su tuo susidūrė kelis kartus per savaitę iki tyrimo.

**Ribų tarp darbo ir asmeninio gyvenimo nykimas**

Išvadose nurodoma, koku mastu darbas ir asmeninis gyvenimas yra tarpusavyje susiję: 14 proc. darbuotojų nurodo, kad net ir laisvalaikiu jie visada arba didžiąją laiko dalį nerimauja dėl darbo; 21 proc. sako, kad jie visada arba didžiąją laiko dalį jaučiasi pernelyg pavargę, kad galėtų imtis tam tikrų namų ruošos darbų, o 11 proc. nurodo, kad jų darbas visada arba didžiąją laiko dalį trukdo jiems skirti laiko šeimai. Be to, 3 proc. darbuotojų nurodo, kad pareigos šeimoje ir priežiūros funkcijos daro neigiamą poveikį jų darbui.

Žiniomis pagrįsto darbo ir informacinių ir ryšių technologijų (IKT) plėtra darbuotojams ne tik suteikia galimybę prisitaikyti prie asmeninio gyvenimo poreikių, bet ir paskatino ribų tarp darbo ir asmeninio gyvenimo nykimą: 45 proc. darbuotojų sako, kad per pastaruosius 12 mėnesių jiems teko dirbti laisvalaikiu, kad susidorotų su darbo krūviu; 3 proc. tai daro kasdien, 7 proc. – keletą kartų per savaitę, o 13 proc. – keletą kartų per mėnesį. Kai darbuotojams buvo užduodamas klausimas apie tai, ar jie turi galimybę vienai ar dviem darbo valandoms atsiprašyti iš darbo, kad galėtų pasirūpinti asmeniniais ar šeimos reikalais, 25 proc. darbuotojų nurodė, kad jiems tai padaryti labai lengva, o 40 proc. – kad gana lengva.

### Socialinė ir fizinė aplinka

#### Informacija apie darbuotojų sveikatą ir saugą

Vienas iš dešimties darbuotojų (10 proc.) nurodo, kad jie nėra labai gerai arba gerai informuoti apie riziką jų sveikatai ir saugai, susijusią su jų atliekamu darbu. Šiuo atžvilgiu esama skirtumų tarp skirtingo dydžio darbo vietų: 12 proc. darbuotojų darbo vietose, kuriose dirba mažiau nei 10 samdomų darbuotojų, 10 proc. mažų ir vidutinio dydžio darbuotojų (nuo 10 iki 249 samdomų darbuotojų) darbuotojų ir 9 proc. didelių darbuotojų (250 samdomų darbuotojų ar daugiau) darbuotojų nurodo, kad jie nėra labai gerai arba gerai informuoti.

Apskritai, darbuotojų, kuriems dėl jų darbo kyla rizika sveikatai, procentinė dalis sumažėjo: 23 proc. darbuotojų Europos Sąjungoje 2015 m., palyginti su 31 proc. 2000 m. Vyrų tai nurodo dažniau nei moterų (27 proc. vyrų ir 19 proc. moterų).

#### Fizinio poveikio per tam tikrą laiką rizika

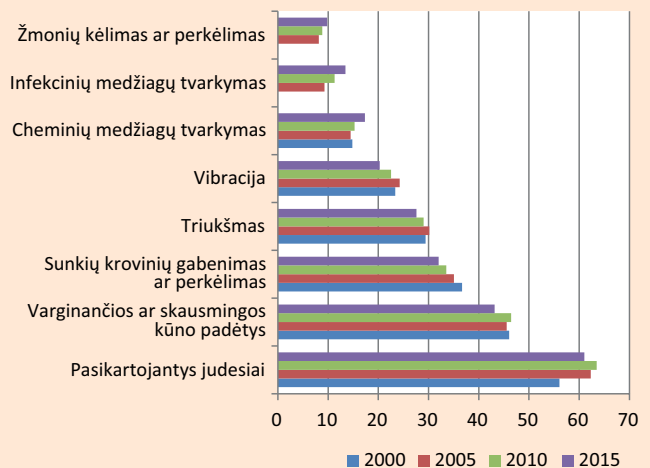
6 diagramoje nurodyti fizinio poveikio rizikos pokyčiai nuo 2000 m. Su kartotinių rankos ir plaštakos judesių ir varginančių bei skausmingų kūno padėčių poveikio rizika susiduriama gana dažnai – atitinkamai 61 ir 43 proc. darbuotojų nurodo su tuo susiduriantys bent ketvirtį laiko. Apie tokią riziką 2015 m. nurodyta šiek tiek rečiau nei 2010 m.

Didelio triukšmo ir mechanizmų veikimo sukeltos vibracijos poveikio rizika nuo 2005 m. mažėja.

Priešingų tendencijų nustatyta tokiose srityse kaip cheminių medžiagų, infekcinių medžiagų tvarkymas ir žmonių kėlimas ar perkėlimas. Nors tokio poveikio rizika kyla nedažnai – su ja susiduriantys bent ketvirtį laiko nurodo nuo 10 iki 17 proc. darbuotojų, – poveikio rizikos lygis nuo 2005 m. nuolat augo.

Didžiosios dalies tokio fizinio poveikio rizika vyrams yra didesnė nei moterims. Išimtis yra pasikartojantys judesiai, su kuriais susijusios poveikio rizikos lygis yra daug mažesnis, taip pat infekcinių medžiagų tvarkymas ir žmonių kėlimas ar perkėlimas – šiuos veiksmus dažniau atlieka moterims.

6 diagrama. Fizinio poveikio rizika per tam tikrą laiką (proc. tų, kurie su tokia rizika susiduria ketvirtį laiko ar daugiau)



Šiuos rezultatus reikėtų aiškinti atsargiai. Per praėjusius kelis dešimtmečius užimtumo struktūra pagal profesijas ir sektorius pasikeitė: dabar gamybos sektoriuje dirba mažiau žmonių, o paslaugų sektoriuje – daugiau. Šis pokytis bent iš dalies gali padėti paaiškinti pirmiau apibūdintos poveikio rizikos tendencijas, o tai leistų daryti prielaidą, kad su pačiu darbu siejamas rizikos lygis galbūt beveik nepasikeitė.

#### Psichosocialinės rizikos valdymas

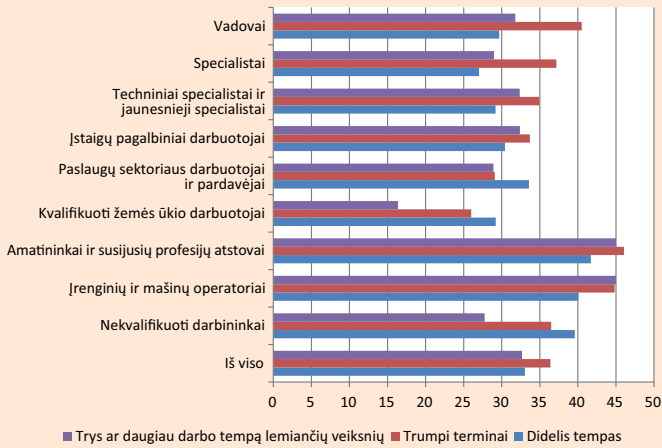
Psichosocialinės rizikos veiksniai yra susiję su tuo, kaip darbas planuojamas, organizuojamas ir administruojamas, taip pat su ekonominėmis bei socialinėmis darbo aplinkybėmis. Be neuztikrintumo dėl darbo vietos ir užimtumo garantijų nebuvimo, psichosocialinei rizikai priskiriama didelis darbo krūvis ir intensyvus darbas, emocinis krūvis, savarankiškumo stoka, prasti socialiniai santykiai ir prastas vadovavimas.

#### Darbo krūvis

Išvadose pabrėžiama, kad didelės dalies darbuotojų darbo krūvis yra labai didelis. Didelį darbo krūvį gali lemti kelios priežastys: darbas tapo labiau koncentruotas (trumpi terminai), jį būtina atlikti greičiau (darbas didele sparta), dažnai pasitaiko didelių darbo trikdžių arba paprasčiausiai darbo yra per daug (nepakanka laiko atlikti darbą). Darbuotojams gali tekti vienu metu atsižvelgti į įvairius darbo tempą varžančius aspektus, kuriuos lemia jų kolegos, vadovai, taip pat siektini tikslai, tiesioginės užklauskos arba automatinė mašinos sparta.

Pagal šiuos rodiklius tyrime patvirtinama, kad intensyvus darbas yra gana paplitęs: 36 proc. ES darbuotojų teigia, kad visą laiką arba beveik visą laiką darbui atlikti jiems skiriama mažai laiko, o 33 proc. nurodo, kad jie dirba didele sparta (7 diagrama). Trečdalis darbuotojų (33 proc.) nurodo, kad jie susiduria su trimis ar daugiau darbo tempą lemiančių veiksnių. Tokia pat dalis darbuotojų nurodo, kad jiems dažnai tenka susidurti su dideliais darbo trikdžiais ir kad jie retai turi pakankamai laiko atlikti numatytą darbą. Darbuotojai, kurių darbo diena yra ilga, taip pat nurodo, kad jų darbas yra intensyvus.

7 diagrama. Didelis darbo krūvis pagal profesiją (proc.)



\* Darbo tempą lemiantys veiksniai yra tokie: kolegų atliekamas darbas, tiesioginės žmonių (klientų, keleivių, mokinių, pacientų ir pan.) užklausa, siektini kiekybiniai arba veiklos tikslai, automatinė mašinos sparta ar produkto judėjimas, tiesioginė vadovo kontrolė.

Emocinis krūvis, kaip antai, jausmų slėpimas ar tramdymas, gali sukelti psichologinę įtampą. Daugiau kaip ketvirtis visų darbuotojų – 28 proc. vyrų ir 35 proc. moterų – nurodo slepiantys savo jausmus darbe didžiąją laiko dalį arba visą laiką.

Labai intensyvus darbas turi neigiamų padarinių darbuotojų fizinei ir psichikos sveikatai ir skatina neatvykimą į darbą. Antra vertus, didelis darbo intensyvumas gali būti siejamas su geresniais įmonių finansiniais rezultatais ir didesniu darbuotojų darbo užmokesčiu, o kai kurie darbuotojai gali manyti, kad intensyvus darbas suteikia pasitenkinimą ar yra įdomus.

**Savarankiškumas darbe**

Savarankiškumas ar sprendimų laisvė – galėjimas keisti užduočių tvarką, darbo metodus ir darbo tempą ar spartą – darbuotojams yra svarbūs, nes tai jiems leidžia kuo geriau prisitaikyti prie darbo krūvio. Be to, paprastai didelis savarankiškumas skatinamas dėl to, kad jis teigiamai veikia kūrybiškumą ir motyvaciją.

Savarankiškumas, ypač kai jis yra susijęs su socialine kolegų ir vadovų parama, gali būti kompensacija už didelį darbo krūvį, tačiau tik tam tikru mastu.

Kaip matyti iš 8 diagramos, nuo 2005 m. truputį padidėjo tiek samdomų darbuotojų moterų, tiek vyrų galimybės pasirinkti ar pakeisti savo užduočių tvarką, darbo metodus ir darbo tempą ar spartą.

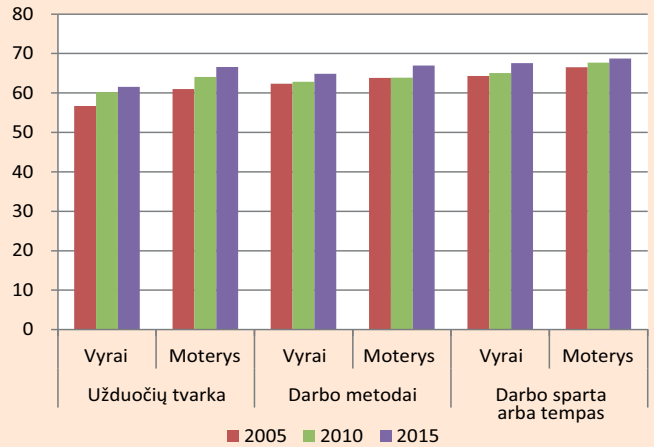
**Socialiniai santykiai darbe**

Gerai socialiniai santykiai darbe gali padėti užtikrinti didesnę našumą, taip pat siekti didesnės gerovės ir bendrystės jausmo. Prasti ar nepagarbūs santykiai gali lemti prastą našumą, kuris gali paskatinti neatvykimą į darbą ir ketinimą išeiti iš darbo; be to, tokie santykiai gali turėti neigiamos įtakos darbuotojų sveikatai ir gerovei.

Paramos, kurią Europoje darbuotojams teikia kolegės, lygis yra aukštas: 36 proc. darbuotojų nurodo, kad jų kolegės padeda jiems ir juos remia visada, o kiti 36

proc. – didžiąją laiko dalį. Vadovų teikiamos paramos lygis taip pat yra aukštas: 28 proc. darbuotojų nurodo, kad jų vadovas padeda jiems ir juos remia visada, o 31 proc. – didžiąją laiko dalį.

8 diagrama. Samdomų darbuotojų savarankiškumas pagal lytį, 2005–2015 m. (proc.)



Sugebėjimas vadovauti yra svarbus darbo santykių aspektas: 56 proc. samdomų darbuotojų visiškai sutinka su teiginiu, kad jų vadovas gerbia juos kaip asmenybes. Apie 4 proc. samdomų darbuotojų teigia, kad jie taip nemano. Vos kiek mažiau nei trečdalis samdomų darbuotojų (31 proc.) visiškai sutinka su teiginiu, kad jų vadovas skatina ir remia jų tobulinimąsi; panaši dalis (32 proc.) visiškai sutinka su teiginiu, kad jų vadovas juos giria ir pripažįsta jų pastangas, kai jie dirba gerai.

**Priešiškas socialinis elgesys darbe**

Įvairus smurtas darbe gali būti svarbus depresiją, nerimą ir norą nusižudyti skatinantis veiksnys. Sunku surinkti patikimus duomenis šia tema, ypač lyginamosioms reikmėms. Tyrime siekiama užfiksuoti įvairaus priešiško socialinio elgesio (pvz., užgauliojimo, nepageidaujamo seksualinio dėmesio, grasinimų ir žeminimo) atvejus mėnesį iki tyrimo ir fizinio smurto, seksualinio priekabiavimo ir patyčių ar priekabiavimo atvejus per pastaruosius 12 mėnesių. 2015 m. 17 proc. moterų ir 15 proc. vyrų nurodo, kad jie susiduria su priešiško socialinio elgesio rizika, o 7 proc. visų darbuotojų nurodo, kad jiems teko patirti kokią nors diskriminaciją (šis rodiklis išaugo, palyginti su 5 proc. 2005 m. ir 6 proc. 2010 m.).

**Darbo vieta**

Dauguma darbuotojų (62 proc. vyrų ir 78 proc. moterų) turi vieną pagrindinę darbo vietą, kurioje jie dirba beveik visą darbo laiką, paprastai savo darbdavio įmonės patalpose (arba savo patalpose, jei jie dirba savarankiškai). Beveik trečdalis darbuotojų (30 proc.) savo darbo laiką paskirsto tarp skirtingų vietų ir kiekvienoje iš darbo vietų dirba bent keletą kartų per savaitę. Nepaisant to, jog populiaru manyti, kad mobilieji darbuotojai yra jauni žinių visuomenės darbuotojai, su savo nešiojamais kompiuteriais dirbantys parke ar kavinėje, turėti daugiau kaip vieną darbo vietą labiausiai įprasta statybos (57 proc.), transporto (49 proc.) ir žemės ūkio (50 proc.) sektoriuose.

## Samdomų darbuotojų dalyvavimas

Daugeliu tyrimų, kaip antai neseniai Eurofound atlikto Europos įmonių tyrimo duomenys leidžia teigti, kad samdomų darbuotojų dalyvavimas gali pagerinti veiklos rezultatus ir padidinti profesinio gyvenimo kokybę, nes taip panaudojamos neformalios darbuotojų žinios ir skatinamas kūrybiškumas ir dalyvavimas. Be to, atsižvelgiant į tai, kad darbo jėgos kvalifikacija auga, prasmingas darbas įgyja naują prasmę.

Dalyvavimas organizacijos gyvenime siejamas su samdomų darbuotojų poveikiu tam, kaip organizuojamas jų darbas. Dauguma samdomų darbuotojų ES turi teisę išsakyti savo nuomonę šiuo klausimu: 67 proc. samdomų darbuotojų bent kartais prisideda prie darbo organizavimo arba darbo proceso tobulinimo savo skyriuje ar organizacijoje. Be to, 69 proc. samdomų darbuotojų mano, kad jie gali daryti įtaką sprendimams, kurie yra svarbūs jų darbiui.

Dalyvavimo organizacijos procesuose ir veiksmų laisvės vykdant užduotis (galėjimo keisti užduočių tvarką, darbo metodus arba darbo spartą ar tempą, kaip aptarta ankstesniame skirsnyje) rodikliai sujungti siekiant nustatyti, kokių mastu samdomi darbuotojai dalyvauja savo organizacijų procesuose. Remiantis sistema, parengta penktojo EDST analizės reikmėms,<sup>2</sup> šiame tyrime nurodoma, kad 31 proc. visų ES samdomų darbuotojų dirba organizacijose, kurioms būdinga didelė darbuotojų veiksmų laisvė vykdant užduotis ir aukštas darbuotojų dalyvavimo organizacijos procesuose lygis; 18 proc. samdomų darbuotojų dirba darbuotojų veiksmų laisvė pasižyminčiose organizacijose, kuriose samdomi darbuotojai turi didelę veiksmų laisvę vykdant užduotis, tačiau mažiau įtakos organizacijos sprendimams; 17 proc. samdomų darbuotojų dirba konsultacijomis su darbuotojais pasižyminčiose organizacijose (maža darbuotojų veiksmų laisvė vykdant užduotis, tačiau aukštas darbuotojų dalyvavimo organizacijos procesuose lygis), o 34 proc. dirba menku darbuotojų įtraukimu pasižyminčiose organizacijose, kurioms būdinga maža darbuotojų veiksmų laisvė vykdant užduotis ir menkas dalyvavimas organizacijos procesuose.

<sup>2</sup> Darbo organizavimas ir darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus Europoje, Eurofound, 2013 m.

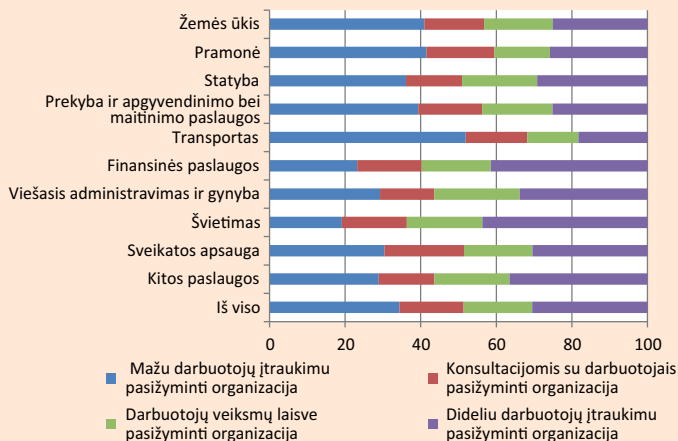
### Papildoma informacija

Daugiau informacijos apie Europos darbo sąlygų tyrimų seriją galima rasti adresu <http://www.eurofound.europa.eu/european-working-conditions-surveys-ewcs>.

Daugiau informacijos apie Europos darbo sąlygų tyrimų seriją galima rasti adresu <http://www.eurofound.europa.eu/european-working-conditions-surveys-ewcs>.

Kaip galima spręsti iš 9 diagramos, dideliu darbuotojų įtraukimu pasižyminčių organizacijų yra daugiau paslaugų sektoriuose, kaip finansinių paslaugų ir švietimo sektoriuose. Menku darbuotojų įtraukimu pasižyminčių organizacijų daugiau yra su gamyba susijusiuose sektoriuose, pavyzdžiui, transporto ir pramonės sektoriuose.

9 diagrama. Samdomų darbuotojų dalyvavimas pagal ekonominę veiklą (proc.)



## Gerai atliekamas darbas

Susitarti dėl produkto ar atlikto darbo kokybės įmonėse nėra taip paprasta. Tenka suderinti įvairius požiūrius (darbuotojo, kolegų ir vadovybės). Darbuotojui svarbu suteikti galimybę dirbti kokybiškai ir taip patirti jausmą, kad darbas atliekamas gerai; priešingu atveju darbuotojui gali kilti psichosocialinė rizika.

Darbuotojų, kurie visada mano, kad darbą atlieka gerai, dalis per pastarąjį dešimtmetį sumažėjo nuo 51 proc. 2005 m. iki 45 proc. 2010 m. ir 40 proc. 2015 m. Stebėtina tai, kad 5 proc. darbuotojų sako, kad taip nesijaučia niekada arba taip jaučiasi retai.

## Metodika

EDST yra darbuotojų plataus masto tyrimas, kurį Eurofound rengia kas penkerius metus nuo 1991 m. Per tyrimą samdomų darbuotojų ir savarankiškai dirbančių darbuotojų klausiama pagrindinių klausimų, susijusių su jų darbu ir užimtumu; vidutinė pokalbio trukmė – 45 minutės.

Šeštasis EDST 2015 m. surengtas 35 šalyse. 28 ES valstybių narių duomenų analizė yra pagrįsta 35 765 pokalbiais, surengtais 2015 m. vasario–rugsėjo mėn. Tyrimo klausimyną sudaro klausimai apie užimtumo statusą, fizinę ir psichosocialinę riziką, darbo laiką ir vietą, darbo organizavimą, įgūdžių panaudojimą ir tobulinimą, socialinius santykius darbe, taip pat sveikatą ir gerovę.

