

Delovne razmere na svetovni ravni

Uvod

Poročilo vsebuje primerjalno analizo kakovosti delovnih mest, v katero je bilo zajetih približno 1,2 milijarde delavcev z vsega sveta, tj.: iz EU-28, Kitajske, Republike Koreje, Turčije, Združenih držav Amerike, špansko govorečih držav Srednje Amerike (Kostarika, Salvador, Gvatemala, Honduras, Nikaragva in Panama), Argentine, Čila in Urugvaja. Gre za rezultat pionirskega projekta za zbiranje in analizo podatkov o delovnih razmerah po vsem svetu, ki sta ga izvedla Mednarodni urad za delo (sekretariat Mednarodne organizacije dela) in Eurofound, tristranski agenciji, katerih cilj je izboljšati delovne razmere in dobro počutje delavcev.

Ozadje politike

Kakovost delovnih mest je vse pomembnejše politično vprašanje in osrednja tema politik v okviru agende za dostojno delo Mednarodne organizacije dela ter kakovosti dela v Evropski uniji. Z visokokakovostnimi delovni mesti so povezane koristi za delavce, podjetja in organizacije, ki jih zaposlujejo, ter družbe, z nizkokakovostnimi delovnimi mesti pa so povezani stroški.

Za uresničevanje ciljev politike glede kakovostnejših delovnih mest, dostojnega dela in visoke ravni dobrega počutja delavcev so potrebni zanesljivi podatki o delovnih razmerah. Na podlagi raziskav o delovnih razmerah je mogoče količinsko opredeliti, v kolikšnem obsegu so delavci izpostavljeni nekaterim tveganjem pri delu in kateri viri so jim na voljo za zmanjševanje teh tveganj. Analizirati je mogoče različna delovna okolja, med drugim poklice in sektorje, raziskovalci pa lahko proučijo možne učinke sprememb v svetu dela na kakovost delovnih mest. Poleg tega je mogoče spremljati napredek v zvezi z delovnimi razmerami. Z dokazi podprto oblikovanje politike o kakovosti delovnih mest mora temeljiti na primerljivih podatkih.

Ključne ugotovitve

Poročilo vključuje analizo sedmih razsežnosti kakovosti delovnih mest: fizično okolje, intenzivnost dela, kakovost delovnega časa, socialno okolje, znanja in spretnosti ter razvoj, možnosti in zaslužek. Čeprav se te razsežnosti kakovosti delovnih mest med državami zelo razlikujejo, je med njimi tudi veliko podobnosti.

- Pogosta je izpostavljenost fizičnim tveganjem. Več kot polovica delavcev v številnih obravnavanih regijah in državah je izpostavljena ponavljajočim se gibom dlani in rok, kar je tudi najpogostejše fizično tveganje. Petina ali več delavcev je pri delu pogosto izpostavljena visokim temperaturam, podoben, vendar nižji delež pa je izpostavljen nizkim temperaturam. Med eno petino in eno tretjino delavcev, v Turčiji pa celo do 44 %, je izpostavljenih močnemu hrupu.
- Intenzivnemu delu, kot so kratki roki in hitro delo, je izpostavljena tretjina delavcev v EU in polovica delavcev v ZDA, Turčiji, Salvadorju in Urugvaju. Približno 25–40 % delavcev opravlja čustveno zahtevna dela.
- Razlike glede kakovosti delovnega časa so velike: v državah EU več kot 48 ur na teden dela 15 % delavcev, na Kitajskem in v Republiki Koreji več kot 40 % delavcev, v Turčiji pa skoraj 60 % delavcev. Najmanj 10 % delavcev po vseh državah dela tudi med svojim prostim časom, pri čemer imajo dolge delovnike pogosto delavci na delovno intenzivnih delovnih mestih. V večini držav moški opravljajo plačano delo z daljšim delovnim časom kot ženske. Če se pri tem upošteva neplačano delo, pa po vsem svetu brez izjeme ženske opravljajo delo z daljšim delovnim časom kot moški. Več kot 70 % delavcev v Republiki Koreji navaja, da se med delom zelo lahko dogovorijo za eno ali dve prosti uri za osebne ali družinske opravke, v ZDA, Evropi in Turčiji pa to velja za 20–40 % delavcev.

- Večina delavcev meni, da ima pri delu spodbudno socialno okolje. Okoli 70 % delavcev po vseh državah, v katerih se je izvajala raziskava, pozitivno ocenjuje delo svojega vodstva ter poroča o visoki ravni socialne podpore sodelavcev (z izjemo nekaterih držav). Vseeno pa je do 12 % delavcev izpostavljenih verbalni zlorabi, poniževanju, ustrahovanju, neželeni spolni pozornosti ali spolnemu nadlegovanju.
- Najmanj izobraženi imajo v vseh državah manj možnosti za rast in razvoj svojega znanja in spretnosti. Delež delavcev, ki se pri delu naučijo nečesa novega, v ZDA, EU in Urugvaju znaša med 72 % in 84 %, medtem ko so ti deleži nižji na Kitajskem (55 %), v Turčiji (57 %) in Republiki Koreji (32 %). Delež delavcev, ki so pri svojem delu samostojni, znaša med 45 in 70 %, delež delavcev, ki imajo možnost vplivati na odločitve, pomembne za njihovo delo, pa znaša med 33 % in 66 %.
- Kar zadeva možnosti, je v številnih državah razširjena negotovost zaposlitve, in sicer skoraj vsakega šestega delavca v EU in vsakega desetega v ZDA skrbi, da bi lahko v prihodnjih šestih mesecih izgubil službo. Pozitivno pa je, da 30–60 % delavcem delovno mesto omogoča poklicno napredovanje.
- V vseh državah ženske zaslužijo znatno manj od moških in predstavljajo nesorazmerno velik delež na najnižjem koncu porazdelitve dohodkov. Raven zaslužka je odvisna od zaposlitvenega statusa in poklica.
- Raziskave dosledno kažejo razlike med različnimi skupinami delavcev, zlasti med moškimi in ženskami ter med delavci, ki opravljajo različne poklice. Razlike v kakovosti delovnih mest med ženskami in moškimi so nastale zaradi številnih interakcij med sistemom socialnega varstva in družinskim sistemom, strukturami na trgu dela, določenimi spolnimi vlogami skozi vse življenje ter delitvijo plačanega in neplačanega dela. Podobno so podatki pokazali sistematične razlike med poklici. Številni fizični delavci so izpostavljeni telesno zahtevnim delovnim razmeram. Delavci, ki opravljajo preprosta dela, delavci v storitvenem sektorju in prodajalci so izpostavljeni tako fizično kot čustveno zahtevnemu delu.

Smernice politike

- Podobni vzorci po vseh državah kažejo, da je treba pri načrtovanju politike preseči specifične nacionalne razlage in rešitve.
- Razlike lahko pomagajo pojasniti morebitne nacionalne dejavnike, ki vplivajo na kakovost delovnih mest, in spodbujati vzajemno učenje med državami.
- Razlike med spoloma so bistvene za razumevanje vzorca delovnih razmer po vsem svetu.
- Kakovost delovnih mest je mogoče izboljšati z zmanjšanjem čezmernih zahtev za delavce, omejevanjem njihove izpostavljenosti tveganjem ter povečanjem dostopa do virov za delo, s katerimi se dosegajo delovni cilji ali ublažijo učinkov tovrstnih zahtev. Posamezne razsežnosti kakovosti delovnih mest je mogoče izboljšati tudi s praksami in politikami na delovnem mestu.
- Delavci in zaposleni ter njihove organizacije imajo vsak svojo vlogo pri izboljšanju kakovosti delovnih mest. Pri načrtovanju politik na delovnem mestu in zunaj njega je bistven socialni dialog. Javni organi bi morali pri pravnem urejanju upoštevati skupni cilj izboljšanja kakovosti delovnih mest.
- V zvezi z raziskavo delovnih razmer velja, da
 - so podatki o kakovosti delovnih mest ključna podpora za izboljšanje te kakovosti. Ti podatki omogočajo opredelitev pomembnih vprašanj in zagotavljajo dokaze za politične ukrepe.
 - Države po vsem svetu bi morale razviti raziskave delovnih razmer, ki bi vključevale primerljive podatke o kakovosti delovnih mest, da bi podprle oblikovanje politike.
 - Analiza v okviru raziskav delovnih razmer pomaga opredeliti, kako delovne razmere sistematično močneje vplivajo na nekatere skupine delavcev kot na druge.

Dodatne informacije

Poročilo z naslovom *Working conditions in a global perspective (Delovne razmere na svetovni ravni)* je na voljo na spletnem naslovu <http://eurofound.link/ef18066>

Projektna skupina: Janine Berg (Mednarodna organizacija dela), Agnès Parent-Thirion (Eurofound)

information@eurofound.europa.eu