



Radni uvjeti u Europskoj uniji

Radno vrijeme i intenzitet rada

Sažetak

Uvod

Četvrto *Europsko istraživanje o radnim uvjetima* (EWCS), koje je 2005. godine provela Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta (Eurofound), bavi se temama koje visoko kotiraju na dnevnom redu politike zapošljavanja Europske unije. Glavni je cilj EWCS-a pružiti pregled stanja radnih uvjeta u Europi i ustanoviti opseg i vrstu promjena koje utječu na radnu snagu i kvalitetu rada. Nakon istraživanja iz 2005. Eurofound je izvršio daljnju detaljnu analizu svojih rezultata o ključnim temama koje se odnose na radne uvjete u EU-u.

Jedna od tema istraživanja bila je radno vrijeme i intenzitet rada te njihov utjecaj na društvo i tržište rada u cjelini. Istraživanje se bavilo prirodom intenziteta rada te načinima na koji bi se on mogao mjeriti. Nalazi istraživanja otkrili su postojanje snažne veze između intenziteta rada i loših radnih uvjeta, bilo fizičkih bilo psiholoških.

Kontekst politike

Radno vrijeme već je niz godina jedna od učestalih tema politike zapošljavanja EU-a i nastavlja biti kontroverzna u smislu predloženih revizija Direktive 2003/88/EZ o određenim aspektima organizacije radnog vremena, poznate pod nazivom direktiva o radnom vremenu. U prosincu 2008. godine, Europski parlament odbio je usvojiti zajednički stav o ovoj direktivi do kojega su države članice došle u lipnju 2008. nakon nekoliko godina zastoja u pregovorima.

Često se raspravlja o tome kako su globalizacija i ciljevi Lisabonske strategije vezani za konkurentnost i gospodarski rast pospješili intenzitet rada. Naravno, intenzifikacija rada također je postala predmetom rasprave. '90-ih je godina EWCS pružio čvrst dokaz povećanja intenziteta rada diljem EU-a, a na početku novoga tisućljeća znakova nižih razina intenziteta ili čak sporije intenzifikacije gotovo da i nema. Visoke razine

intenziteta rada mogu narušiti održivost rada te omesti težnje politike EU-a ka visokoj kvaliteti rada i visokoj stopi zapošljavanja. Smanjivanje intenziteta rada posebnih skupina pomoglo bi u postizanju cilja Smjernice EU-a za zapošljavanje br. 18: „Podrška aktivnom starenju, uključujući odgovarajuće uvjete rada, poboljšano (profesionalno) zdravstveno stanje te primjerene poticaje za rad i odvratanje od ranog umirovljenja“.

Prethodno je istraživanje istaknulo načine ublažavanja utjecaja velikog intenziteta kao što su povećanje autonomije i socijalna podrška na radnom mjestu.

Glavni zaključci

Intenzitet rada

Različite studije i različite interesne skupine često različito definiraju intenzitet rada. No, neki su zaključci stalni i ne ovise o specifičnom načinu mjerenja intenziteta. Oni govore u prilog tome da veliki intenzitet rada ima veliku cijenu kada su posrijedi zdravlje i sigurnost na radnome mjestu. Snažna veza pojavljuje se između intenziteta rada i loših fizičkih te psiholoških radnih uvjeta.

Unatoč tome, osobe koje se mogu nositi s velikim intenzitetom rada često imaju veća očekivanja u karijeri. Neki radnici intenzivan rad mogu doživjeti kao zanimljiv ili profitabilan. S druge strane brzi tempo rada ne može se trpjeti dugoročno, a pritom razina kvalificiranosti može postati žrtvom nemogućnosti bavljenja stručnom izobrazbom.

Čini se da intenziviranje ne uključuje rastući udio ljudi koji naporno rade sve vrijeme; čini se da je prije riječ o tome da pojedine složene i nestabilne organizacije od radnika zahtijevaju intenzivan rad barem dio vremena. Organizacije koje traže vrlo intenzivan rad (koji posljedično može biti opasan za neke od njihovih članova ako ne i za sve) mogu se smatrati

neoptimalnima. Utjecaj percipiranog intenziteta rada ovisi o drugim značajkama radnog mjesta, kao što su autonomija ili socijalna podrška na radnom mjestu, premda se vrlo veliki intenzitet rada ne može u potpunosti kompenzirati.

Ne postoji jasan europski pokretač ili dokaz koji bi upućivao na trend manjeg intenziteta rada u Europi. Intenzitet je povezan s novim oblicima organizacije uz primjenu novih metoda upravljanja i novih informacijskih te komunikacijskih tehnologija.

Radno vrijeme

Izvješća ukazuju na to da je radno vrijeme snažno povezano sa spolom, zemljom i zanimanjem. U svakoj državi članici EU-a žene odrade manje radnih sati od muškaraca; no, taj jaz značajno varira, uz osobito veliki disparitet u zemljama u kojima uglavnom žene rade skraćeno radno vrijeme. Između zemalja i zanimanja također postoje značajne razlike u stupnju prekovremenog rada.

Varijabilnost u autonomiji radnog vremena razlikuje se s obzirom na skupinu zanimanja. Prekomjeran rad ili radno vrijeme izvan uobičajenog loše utječu na usklađenost poslovnog i privatnog života, a taj učinak samo je malim dijelom ublažen autonomijom radnog vremena. I prekomjeran rad i skraćeno radno vrijeme negativno utječu na radne uvjete.

Izvješće pruža odvojenu analizu samozaposlenih osoba koje predstavljaju 16 % radne snage u EU25. Takvi radnici često rade prekomjerno i izvan uobičajenog radnog vremena, ali u odnosu na ostale zaposlenike njihov je put do radnog mjesta kraći. Općenito, samozaposlene osobe koje imaju zaposlenike rade intenzivnije od zaposlenika dok samozaposlene osobe bez zaposlenika ne rade toliko intenzivno.

Studija je izradila indeks naporne organizacije rada te je kombinirajući ga s indeksom inovativne organizacije rada utvrdila pet skupina država članica.

Politički putokazi

- Kako bi se ograničile negativne posljedice intenziteta rada, valja nadograditi i unaprijediti loše osmišljene organizacije ili one koje loše funkcioniraju. Zbog toga će možda biti potrebni poticaji za ohrabivanje tvrtki za usvajanje najboljih praksi.
- Neophodno je razviti odgovarajuće instrumente za procjenu i praćenje intenziteta rada, kvalitete rada i produktivnosti organizacija na mikro razini.

- Prekomjeran je rad povezan s lošim radnim uvjetima. Rezultati pokazuju da je to osobito slučaj kada radno vrijeme prelazi 48 sati tjedno. Tjedno radno vrijeme od 45 do 48 sati također je povezano s problematičnim radnim uvjetima. Snažne su varijacije između država članica vezane za prekomjeran rad i jaz među spolovima što se tiče ovog pitanja. To ukazuje na činjenicu da je pravni, institucionalni i kulturni kontekst važan te da postoji mogućnost smanjenja udjela radnika koji rade prekovremeno. Takav bi korak poboljšao radne uvjete i pružio ravnopravnije mogućnosti spolovima.
- Promicanje skraćenog radnog vremena nije zdrav način poboljšavanja radnih uvjeta. Vrlo kratko radno vrijeme nije povezano s osobito dobrim radnim uvjetima. Ukupno gledajući, radnici sa skraćenim radnim vremenom imaju loše psihološke radne uvjete, ograničenu socioekonomsku integraciju te slabe profesionalne mogućnosti.
- Kada tempo rada ovisi o vanjskoj potražnji, vjerojatnost nezgoda na radu ili zdravstvenih problema nešto je manja. U modernim organizacijama rad većine zaposlenika ovisi o takvoj potražnji. U budućim istraživanjima o radnim uvjetima bilo bi korisno uvesti neka dodatna pitanja na ovu temu.
- Potencijal EWCS-a za pozitivan doprinos pri razvijanju korisnih pokazatelja u kontekstu EU-ove „otvorene metode koordinacije“ i integriranih smjernica za rast i radna mjesta ide mnogo dalje od pitanja razvijanja pokazatelja napornog rada. Kvaliteta rada i zapošljavanja središnja je tema EU-ove politike zapošljavanja tako da bi korisna buduća vježba bila istražiti mogućnosti razvijanja općenitijeg indeksa kvalitete rada koji bi se mogao koristiti za oblikovanje politike.

Dodatne informacije

Izvješće „Radni uvjeti u Europskoj uniji: radno vrijeme i intenzitet rada“ dostupno je na web-stranici:

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0927.htm>.

Podaci, izvješća i sekundarna analiza podataka europskih istraživanja o radnim uvjetima dostupni su na web-stranici Europskog opservatorija za radne uvjete: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>.

Sophia MacGoris, službenica ureda za informiranje
smg@eurofound.europa.eu