



Delovne razmere v Evropski uniji

Delovni čas in intenzivnost dela

Povzetek

Uvod

Četrta evropska raziskava o delovnih razmerah, ki jo je Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound) opravila leta 2005, obravnava pomembne teme o politiki zaposlovanja v Evropski uniji. Splošni cilj evropske raziskave o delovnih razmerah je zagotoviti pregled stanja delovnih razmer po vsej Evropi ter oceno obsega in vrste sprememb, ki vplivajo na delovno silo in kakovost dela. Eurofound je po raziskavi, opravljeni leta 2005, nadaljeval s podrobnimi analizami ugotovitev o ključnih temah, ki se nanašajo na delovne razmere v EU.

Med drugim sta bila podrobno raziskana tudi delovni čas in intenzivnost dela ter njun vpliv na družbo in trg dela na splošno. Raziskava se je osredotočila na naravo intenzivnosti dela in možnosti, kako jo izmeriti. Ugotovitve so pokazale, da so intenzivnost dela in slabe delovne razmere močno povezani, tako na fizični kot psihološki ravni.

Okvir politike

Delovni čas je že več let ponavljajoča se tema v politiki zaposlovanja EU, še naprej pa ostaja kontroverzna zaradi predlaganih popravkov Direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa, imenovane tudi direktiva o delovnem času. Države članice so po večletnem zastoju v pogajanjih junija 2008 sprejele skupno stališče o tej direktivi, vendar ga je Evropski parlament decembra 2008 zavrnil.

Pogosto je mogoče slišati utemeljitve, da so globalizacija in cilji lizbonske strategije, torej konkurenčnost in gospodarska rast, še dodatno pospešili intenzivnost dela. Vsekakor pa je stvar razprave postala tudi intenzivnost dela. V devetdesetih letih prejšnjega stoletja je evropska raziskava o delovnih razmerah jasno dokazala, da se intenzivnost dela po vsej EU veča, v začetku novega tisočletja pa ni opaznejših znakov, ki bi nakazovali na njeno zmanjšanje

ali upočasnitev. Visoka raven intenzivnosti dela lahko oslabi trajnost dela in nasprotuje ciljem politike EU o visoki kakovosti dela in visoki stopnji zaposlenosti. Z zmanjševanjem intenzivnosti dela za posebne skupine bi bilo mogoče doseči zastavljeni cilj smernice EU o zaposlovanju št. 18: „Podpora za aktivno staranje, vključno z ustreznimi delovnimi razmerami, izboljšanim poklicnim zdravstvenim statusom ter primernimi spodbudami za delo in odvrčanjem od predčasnega upokojevanja.“

Prejšnja raziskava je poudarila načine ublažitve vplivov visoke intenzivnosti, kot sta naraščajoča samostojnost in družbena podpora pri delu.

Ključne ugotovitve

Intenzivnost dela

Različne študije in interesne skupine intenzivnost dela opredeljujejo različno. Vendar so nekatere ugotovitve dosledne in neodvisne od načina merjenja intenzivnosti. Omenjajo, da visoka intenzivnost dela zelo slabo vpliva na varnost in zdravje pri delu. Tako se pojavlja močna povezava med intenzivnostjo dela ter slabimi fizičnimi in psihološkimi delovnimi pogoji.

Vsekakor pa imajo navadno tisti, ki zmorejo višjo intenzivnost dela, tudi večja karierna pričakovanja. Nekateri intenzivno delo doživljajo celo kot zanimivo ali izpopolnjujoče. Po drugi strani hiter tempo dela dolgoročno ni trajnosten in lahko zaradi pomanjkanja priložnosti za usposabljanje celo povzroči upad ravni kvalifikacij.

Videti je, da intenzifikacija ne pomeni, da vse več ljudi trdo dela ves čas, temveč, da nekatere zapletene in nestabilne organizacije vsaj določen del časa zahtevajo intenzivno delo. Organizacije, ki zahtevajo izjemno intenzivno delo (ki je lahko posledično nevarno vsaj za nekatere ali celo za vse delavce), niso optimalne. Vpliv zaznane intenzivnosti dela je odvisen od drugih značilnosti dela, kot sta

neodvisnost dela ali družbena podpora, vendar zelo velike intenzivnosti dela ni mogoče v celoti uravnotežiti.

V Evropi ni nobenega jasnega gonila ali dokaza, da bi se intenzivnost dela zmanjševala. Intenzivnost dela je povezana z novimi oblikami organizacij, kjer se uporabljajo nove metode upravljanja ter nove informacijske in komunikacijske tehnologije.

Delovni čas

Poročilo kaže, da je delovni čas močno povezan s spolom, državo in poklicem. Ženske delajo v vseh državah članicah EU manj ur kot moški, vendar razlike med njimi niso primerljive: neenakost je še posebej očitna v državah, kjer delo s krajšim delovnim časom večinoma opravljajo ženske. Precejšnje razlike v stopnji opravljanja daljših delovnikov se kažejo tudi med posameznimi državami in poklici.

Svobodna izbira delovnega časa je odvisna od poklicne skupine. Daljši, „nedružabni“ delovnik ima škodljive posledice za ravnovesje med delom in zasebnim življenjem; svobodna izbira delovnega časa pa ta vpliv le nekoliko olajša. Na delovne razmere negativno vplivajo tako dolgi delovniki kot delo s polovičnim delovnim časom.

V poročilu je predstavljena tudi ločena analiza za samozaposlene, ki pomenijo 16 % delovne sile v državah članicah EU25. Zanje obstaja večja verjetnost, da bodo delali dlje in ob bolj nedružabnih urah, vendar porabijo manj časa za prevoz kot zaposleni. Na splošno velja, da samozaposleni z zaposlenimi delavci doživljajo večjo intenzivnost dela kot zaposleni, medtem ko se samozaposleni brez zaposlenih delavcev srečujejo z nižjo intenzivnostjo dela.

Študija je izdelala indeks zahtevne organizacije dela, ki v kombinaciji z indeksom inovativne organizacije dela deli države članice v pet skupin.

Kazalniki politike

- Za omejitve negativnih posledic intenzivnosti dela je slabo zasnovane ali nedelujoče organizacije treba posodobiti in izboljšati. V tem pogledu so potrebne posebne spodbude podjetjem, naj uporabljajo dobre prakse.
- Razviti je treba ustrezne instrumente za ocenjevanje in spremljanje intenzivnosti dela, kakovosti dela in produktivnosti organizacije na mikro ravni.

- Daljši delovniki so povezani s slabimi delovnimi razmerami. Ugotovitve so pokazale, da to drži še zlasti v primeru, ko delovni teden presega 48 ur. Delovnik, ki obsega od 45 do 48 ur tedensko, je povezan tudi s problematičnimi delovnimi razmerami. Glede dolgega delovnika in s tem povezane razlike med spoloma se države članice zelo razlikujejo. Iz tega je mogoče sklepati, da so pravni, institucionalni in kulturni okviri pomembni in da je delež preobremenjenih ljudi vendarle mogoče zmanjšati. Tak korak bi izboljšal delovne razmere in omogočil enake možnosti obema spoloma.
- Spodbujanje polovičnega delovnega časa ni dober način za izboljšanje delovnih razmer. Zelo kratek delovnik namreč običajno ni povezan s posebno dobrimi delovnimi razmerami. Delavci, ki delajo s polovičnim delovnim časom, se na splošno soočajo s slabimi psihološkimi delovnimi razmerami, omejenim socialno-ekonomskim vključevanjem in pomanjkanjem kariernih priložnosti.
- Verjetnost nezgod pri delu ali težav z zdravjem je nekoliko manjša, kadar je tempo dela odvisen od zunanjega povpraševanja. V sodobnih organizacijah je delo večine zaposlenih odvisno od takega povpraševanja. V prihodnjih izdajah evropske raziskave o delovnih razmerah bi bilo koristno odgovoriti na dodatna vprašanja na to temo.
- Potencial evropske raziskave o delovnih razmerah, da pozitivno prispeva k razvoju koristnih kazalnikov v okviru „odprte metode koordinacije“ Evropske unije in celovitih smernic za rast in delovna mesta, je večji kot le vprašanje razvoja kazalnikov zahtevnega dela. V evropski politiki zaposlovanja sta kakovost dela in zaposlitve osrednjega pomena in v prihodnje bi bilo koristno raziskati možnosti za razvoj splošnejšega indeksa kakovosti dela, ki bi ga bilo možno uporabiti za oblikovanje prihodnjih politik.

Dodatne informacije

Poročilo o delovnih razmerah v Evropski uniji: Delovni čas in intenzivnost dela je na voljo na <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0927.htm>. Podatki, poročila in sekundarna analiza evropske raziskave o delovnih razmerah so na voljo na spletni strani Evropske opazovalnice delovnih pogojev <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>.

Sophia MacGoris, uradnica za zvezo, pooblaščenca za posredovanje informacij
smg@eurofound.europa.eu