



Evropská nadace  
pro zlepšení životních  
a pracovních podmínek

# Změny v čase – první zjištění z pátého průzkumu pracovních podmínek v Evropě

## > Shrnutí <

„Dosáhnout růstu podporujícího začlenění znamená posílit úlohu občanů prostřednictvím vysoké úrovně zaměstnanosti, investovat do získávání dovedností, bojovat proti chudobě, modernizovat trh práce, odbornou přípravu a systémy sociální ochrany, tak, aby lidem pomáhaly předvídat a zvládat změny, a vybudovat soudržnější společnost. [...] Jde o zajištění přístupu a příležitostí pro každého v průběhu celého života. Evropa musí plně využívat potenciálu svých pracovních sil, pokud se má vypořádat s takovými problémy, jako je stárnutí obyvatelstva a rostoucí globální konkurence. Bude nezbytné vypracovat politiky na podporu rovnosti žen a mužů, aby se zvýšila účast pracovní síly, což by přispělo k růstu a sociální soudržnosti.“

Evropská komise, *Evropa 2020: Evropská strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*



## Klíčová zjištění

V posledních desetiletích se ve vývoji pracovních podmínek v Evropě objevily klíčové trendy.

- Model zaměstnanosti se v Evropě i nadále mění a dochází k pokračujícímu přesunu ze zemědělství a zpracovatelského průmyslu ke službám.
- Zatímco mezi jednotlivými odvětvími dochází k přesunu zaměstnanců, zavedená segregace pohlaví v jeho rámci se nezměnila.
- Do dozorčích funkcí se dostává více žen a ty potom stále častěji míře řídí jiné ženy.
- Celkově vzrůstá podíl pracovníků, kteří mají pracovní smlouvu na dobu určitou.
- Počet odpracovaných hodin týdně i nadále v průměru klesá.
- Standardní úprava pracovní doby – pětidenní pracovní týden v délce 40 hodin odpracovaných od pondělí do pátku – je pro většinu Evropanů stále normou.
- Téměř jedna pětina pracovníků v Evropě má potíže při nacházení uspokojivé rovnováhy mezi prací a osobním životem, což představuje od roku 2000 mírný pokles.
- Úroveň školení hrazeného zaměstnavatelem za posledních dvanáct měsíců mezi rokem 2005 a 2010 znatelně vzrostla.
- Pokud jde o duševní nároky kladené v zaměstnání, byl zaznamenán malý nebo žádný nárůst; zdá se, že pracovníci mají v zásadě stejné úrovně nezávislého rozhodování jako před deseti lety, a dále se zdá, že monotónní práce je o něco obvyklejší.

- Méně pracovníků má pocit, že by bylo v důsledku jejich práce ohroženo jejich zdraví a bezpečnost. Úroveň, v jaké jsou pracovníci vystaveni (většinou) fyzických rizik, zůstává nezměněna.
- V návaznosti na zavedení četných právních předpisů zaměřených proti kouření došlo za posledních pět let k poklesu expozice tabákovému kouři.
- Intenzita práce zůstává na vysoké úrovni, ačkoli se zdá, že ve srovnání s předchozími dvěma desetiletími došlo k její stabilizaci.
- Značný počet Evropanů nepociťuje jistotu, že budou moci zůstat ve své současné práci do věku 60 let.

## Lepší pracovní místa v Evropě

Evropská politika uznává, že hlavními cíli EU, kterých má být dosaženo vybudováním ekonomicky dynamické a sociálně soudržné Unie, jsou konkurenceschopnost a udržitelnost. Jejich dosažení vyžaduje, aby v Evropě došlo k modernizaci pracovního života a, slovy Lisabonské strategie, došlo k vytvoření „více a lepších pracovních míst“ nebo slovy strategie Evropa 2020 k zajištění „inteligentního a udržitelného růstu podporujícího začlenění“. Základním prvkem pro dosažení tohoto cíle je zajištění kvality práce a zaměstnanosti. Pokrok, kterého již podniky a sociální partneři v tomto směru dosáhli, lze dále prohloubit vytvořením pracovního prostředí, které lidi přiláká a udrží je v zaměstnání, lepší adaptabilitu pracovníků a společností, vytváří udržitelné pracovní postupy a prostředí, pozdvihne lidský kapitál prostřednictvím lepšího školení a rozvoje dovedností, zatímco bude stále zajišťovat

ochranu zdraví pracovníků a podporovat jejich duševní pohodu v průběhu jejich pracovního života.

Zkoumání toho, jak se pracovní podmínky změny (nebo zůstaly stejné), může objasnit míru pokroku dosaženou při plnění těchto politických cílů. Může také naznačit, jak hnací síly změny, jako jsou globalizace, technologický rozvoj, pružnější formy organizace práce, stárnutí evropské populace a nárůst počtu domácností se dvěma výdělečně činnými osobami, ovlivňují způsob práce a zaměstnanosti lidí.

Tato první zjištění z pátého průzkumu pracovních podmínek v Evropě, který uskutečnila nadace Eurofound (EWCS), předkládají počáteční přehled některých klíčových změn pracovních podmínek v průběhu času<sup>1</sup>.

## Větší účast na trhu práce

Klíčovým prvkem evropské politiky zaměstnanosti je zvyšování účasti pracovních sil – v neposlední řadě zapojováním většího počtu žen a starších pracovníků. Podpora zaměstnanosti většího počtu lidí zase vyžaduje, aby se přizpůsobily způsoby, jak Evropané pracují. Dále musí být přizpůsobena sociální infrastruktura, která pracovníky podporuje, například pečovatelské služby nebo doba, po kterou jsou otevřeny školy, aby lépe vyhovovala jejich potřebám, a musí být vytvořeny nové formy pracovních smluv, které odrážejí stále různorodější potřeby jednotlivců a společnosti.

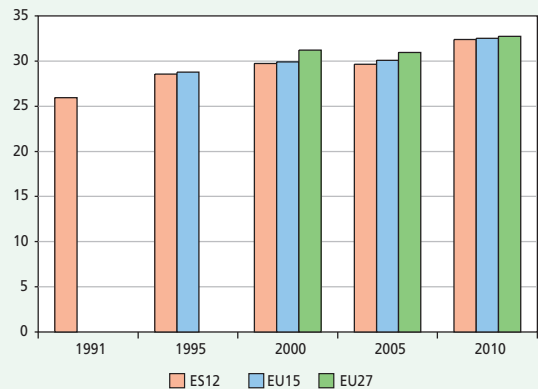
### Více pracovních sil, jejich větší různorodost

Přistoupení dalších patnácti členských států v letech 1990 až 2010 k EU i větší účast žen znamenaly, že počet pracovních sil Unie vzrostl z přibližně 150 milionů pracovníků na přibližně 235 milionů. Zatímco míra zaměstnanosti mužů zůstala v tomto období zachována na úrovni více než 75 % (a občas vzrostla až na 80 %), míra zaměstnanosti žen vzrostla z 50 % na přibližně 63 %. Mezitím vzrostl podíl starších pracovníků (ve věku od 50 do 64 let) z přibližně 49 % v roce 2000 na více než 56 % v roce 2009.

Podíl žen v dozorčích funkcích se za posledních 20 let neustále zvyšoval a narostl z 26 % všech pracovníků v dozorčích funkcích v roce 1991 (v tehdejších dvanácti členských státech – ES12) na 33 % v EU27 v roce 2010. Podíl pracovníků, jejichž nadřízenou je žena, také vzrostl – z 24 % v roce 2000 na 29 % v roce 2010. Většina z těchto pracovníků jsou také ženy: v roce 2010 47 % pracovníků uvedlo, že mají za nadřízenou ženu, ve srovnání s pouhými 12 % mužů. A zdá se, že tato segregace se zvyšuje: zatímco podíl zaměstnanců, kteří měli za nadřízenou ženu, vzrostl v odvětví služeb z 31 % v roce 2000 na 36 % v roce 2010 (oblast se silnou převahou žen), ve zpracovatelském průmyslu (odvětví s převahou mužů) byl tento podíl zachován na úrovni 11 %.

Odvrácenou stranou větší různorodosti (ve všech formách) pracovních sil je skutečnost, že stále existuje riziko diskriminace při práci. V roce 2010 6 %

Obrázek 1: Podíl žen v dozorčích funkcích, 1991–2010 (%)



evropských pracovníků uvedlo, že se setkali s nějakou formou diskriminace při práci, což představuje ve srovnání s rokem 2005 mírný nárůst. Je překvapivé, že když vezmeme v úvahu evropský politický cíl udržet lidi v práci delší dobu, nejobvyklejší stížností byla diskriminace na základě věku, která byla oznámena 3 % pracovníků. (Průzkum však především nemůže měřit rozsah diskriminace, která brání lidem v přístupu na trh práce.)

### Význam služeb i nadále roste

V posledních deseti letech došlo k postupnému poklesu podílu pracovníků v zemědělství a rybnářství a v průmyslu (ve zpracovatelském průmyslu). Současně došlo k mírnému nárůstu podílu pracovníků ve službách. Po celé toto období přetrvávala segregace pohlaví: ženy i nadále dominovaly zvláště ve službách – zejména ve vzdělávání, zdravotnictví a sociální práci a ve veřejné správě. Například zatímco v roce 2007 pracovalo 17 % žen ve vzdělávání, v případě mužů to byla pouze 4 %. Naproti tomu, muži tvoří většinu pracovních sil ve zpracovatelském průmyslu a stavebnictví.

### Větší pružnost zaměstnaneckého statutu

Podíl samostatně výdělečně činných osob se za posledních dvacet let nezměnil, zůstal na úrovni 14 %. Mezi samostatně výdělečnými osobami je dvakrát více mužů než žen a tento poměr se v čase také nemění.

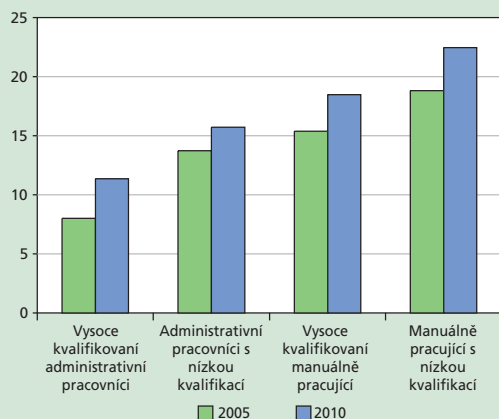
Nejběžnější formou pracovní smlouvy je stále „stálá“ smlouva na dobu neurčitou (kterou má přibližně 80 % zaměstnanců). Za posledních dvacet let však významně, i když nerovnoměrně, rostl i podíl pracovníků, kteří mají smlouvu na dobu určitou – tedy ne trvalou smlouvu. Zatímco v roce 1991 v ES12 10% zaměstnanců mělo smlouvu na dobu určitou, do roku 2007 tento podíl stoupl na více než 14 % zaměstnanců EU27. V roce 2009 však tento podíl poklesl na 13,5 %.

### Nejistota pracovního místa

Zatímco se v nedávných letech zvýšila účast na trhu práce, zvýšily se také obavy pracovníků o jejich pracovní místo. V roce 2005 se 14 % pracovníků v EU27 obávalo, že by v příštích šesti měsících mohli přijít o práci; v roce 2010 tato průměrná hodnota vzrostla na 16 %, což je bezpochyby odrazem dopadu recese.

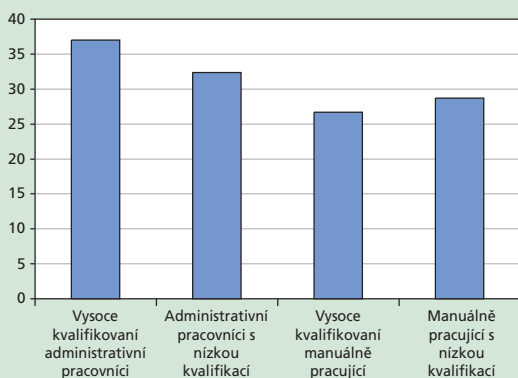
<sup>1</sup> Průzkum, který je prováděn každých pět let od roku 1990, postupně rozšiřoval své pokrytí spolu s rozšiřováním Unie. Zjištění tedy nejsou k dispozici pro každý rok, pro každou otázku a v každé zemi.

Obrázek 2: Vnímaná nejistota pracovního místa, 2005–2010, podle povolání, EU27 (%)



Poznámka: Čísla platí pro procentní podíly pracovníků, kteří důrazně souhlasili s tím, že by mohli přijít o práci v příštích šesti měsících.

Obrázek 3: Vnímaná jistota zaměstnání, podle povolání, 2010, EU27 (%)



Poznámka: Čísla platí pro procentní podíly pracovníků, kteří důrazně souhlasili s tím, že by v případě ztráty svého současného pracovního místa mohli snadno nalézt nové.

Zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu určitou pocítují menší jistotu než stálí pracovníci: v roce 2005 mělo 10 % pracovníků se stálou pracovní smlouvou obavy o své pracovní místo ve srovnání s 35 % pracovníků s pracovní smlouvou na dobu určitou a 43 % dočasných pracovníků pracujících prostřednictvím agentur. Do roku 2010 tyto hodnoty vzrostly na 11 %, 39 % a 53 %.

V roce 2010 však pracovníci se stálou pracovní smlouvou pocítují jen o něco větší jistotu než dočasní pracovníci, že budou schopni nalézt nové pracovní místo (s podobným platem), pokud by o své současné pracovní místo přišli: 31 % stálých pracovníků a 26 % dočasných pracovníků (pracovníků s pracovními smlouvami na dobu určitou a na dočasných místech obsazených prostřednictvím agentury) uvedlo, že by mohli snadno nalézt jiné pracovní místo.

Manuálně pracující, zejména manuálně pracující s nižší kvalifikací pocítují menší jistotu svého pracovního místa než administrativní pracovníci a tento odstup se od roku 2005 zvětšuje. Manuálně pracující si jsou také méně jistí, že naleznou jinou práci s podobným platem, pokud by ztratili své současné místo.

## Rovnováha mezi prací a osobním životem a pracovní doba

Pro tvůrce politiky, zaměstnavatele a pracovníky je klíčovým prvkem zaměstnání délka pracovní doby a způsob jejího uspořádání. Diskuse na úrovni EU se v průběhu posledních dvaceti let zaměřovaly na zajištění pružnější pracovní doby a umožnění kratší pracovní doby jako způsobu zpřístupnění pracovních míst většímu počtu občanů a (stále více) i jako cesty, jak nalézt soulad mezi prací a soukromým životem.

### Pracovní doba se v průměru zkracuje

Průměrná délka pracovního týdne v Evropě klesá: zkrátila se ze 40,5 hodin v roce 1991 v ES12 na 37,5 hodin v roce 2010 v EU27 (36,4 hodin v ES12 v roce 2010). Tento pokles délky pracovní doby lze vysvětlit vývojem ve čtyřech klíčových oblastech.

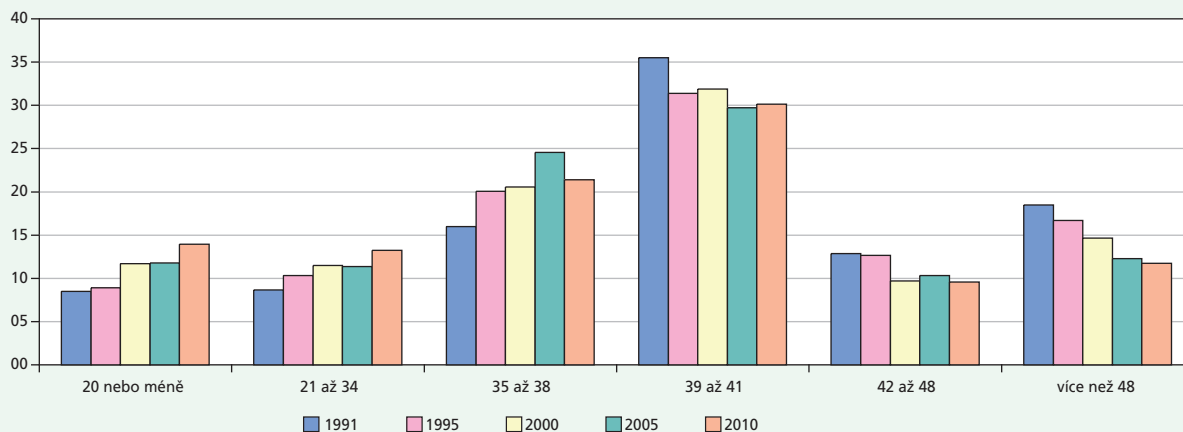
- Podíl pracovních sil, které mají dlouhou pracovní dobu (více než 48 hodin týdně), poklesl: v EU27 poklesl z 15 % v roce 2000 na 12 % v roce 2010.
- Za poslední dvě desetiletí vzrostl podíl pracovních sil, které pracují na zkrácený pracovní úvazek (méně než 20 hodin týdně). V roce 1991 pracovalo 8 % pracovních sil v ES12 na zkrácený pracovní úvazek; do roku 2010 se tato hodnota téměř zdvojnásobila a dosáhla 14 %. (Za celou EU27 tato hodnota mírně vzrostla z 12 % v roce 2000 na 13 % v roce 2010.)
- V mnoha zemích a odvětvích poklesla délka kolektivně dohodnuté pracovní doby.
- Ke zkrácení pracovní doby možná také přispělo omezení počtu pracovních hodin v reakci na recesi – v důsledku rozhodnutí jednotlivých společností nebo státem finančně podporovaných režimů zkrácené pracovní doby.

Dlouhá pracovní doba byla a zůstává převážně jevem vyskytujícím se u mužů: v EU27 má dlouhou pracovní dobu 18 % mužů ve srovnání s 8 % žen. Osoby samostatně výdělečně činné mají také daleko pravděpodobněji dlouhou pracovní dobu, když 42 % v EU27 pracuje více než 48 hodin týdně, tento podíl se však od roku 2000 také postupně snižoval. Dlouhá pracovní doba zůstává běžnější ve zpracovatelském průmyslu (kde 20 % pracovních sil pracovalo v roce 2010 více než 48 hodin) než ve službách (s 15 % pracovních sil s dlouhou pracovní dobou). Obě odvětví opět vykazují podobný pokles v čase.

Kratší pracovní úvazky jsou jevem vyskytujícím se hlavně u žen, když 20 % zaměstnaných žen pracuje méně než 20 hodin týdně ve srovnání se 7 % pracovníků - mužů. Zkrácené pracovní úvazky jsou i nadále běžnější ve službách než ve zpracovatelském průmyslu a v zemědělství. Rozšíření práce na zkrácené pracovní úvazky se mezi zeměmi značně liší a odráží kulturní rozdíly s ohledem na práci na částečný pracovní úvazek i takové faktory, jako je dostupnost pečovatelských služeb a doba, po kterou jsou otevřeny školy.

Muži v placeném zaměstnání pracují v průměru o sedm hodin týdně déle než ženy a tento rozdíl zůstává v čase více méně neměnný.

Obrázek 4: Vývoj počtu pracovních hodin za týden, 1991–2010, ES12



### „Standardní“ pracovní doba je stále normou

Bez ohledu na obecně předpovídaný posun směrem ke společnosti s pracovní dobou 24 hodin celkově zůstala pracovní doba v Evropě pozoruhodně standardní. U většiny ukazatelů stability pracovní doby zůstaly hodnoty od roku 2000 stejné, když 67 % pracovníků pracovalo stejný počet hodin týdně a 58 % pracovalo stejný počet hodin každý den. Podíl pracovníků v Evropě, kteří pracují stejný počet dnů týdně, se dále poněkud zvýšil a vzrostl ze 74 % pracovních sil v roce 2005 na 77 % v roce 2010. Ve srovnání s rokem 2000 v roce 2010 mírně méně pracovníků začíná a končí práci ve stejnou dobu každý den (61 % v roce 2010 oproti 65 % v roce 2000).

V roce 2010 pracovala přibližně čtvrtina (26 %) pracovníků alespoň jednu neděli měsíčně oproti 30 % v roce 1995. V roce 2010 pracovalo 18 % pracovníků v Evropě v noci a to představuje malý pokles od roku 1991. Podíl pracovníků, kteří pracují na směny, se také mírně snížil z 20 % v roce 2000 na 17 %.

Z hlediska standardní pracovní doby existuje zřetelný rozdíl mezi pohlavími. Zatímco v průběhu minulých deseti let vykonávali práci na směny ženy a muži stejně často, u žen je pravděpodobnější než u mužů, že mají pravidelnou pracovní dobu, a méně pravděpodobné, že pracují v noci nebo o sobotách. V průběhu minulého desetiletí tento rozdíl mezi pohlavími přetrvával.

### Rovnováhu mezi prací a soukromým životem se mnohým nedaří vytvořit

Rovnováha mezi prací a soukromým životem je i nadále klíčovým prvkem evropské debaty, když evropská strategie zaměstnanosti zdůrazňuje například její význam při umožnění toho, aby jednotlivci vstupovali do zaměstnání a setrvali v něm, a její potenciál pro umožnění větší rovnosti mezi ženami a muži. Nárůst počtu domácností, ve kterých pracují oba partneři, způsobil, že rovnováha mezi prací a soukromým životem v rámci této agendy nabyla na významu, a to se také odráží v uspořádání na pracovišti.

Celkově 18 % pracovníků v EU27 není spokojeno s jejich rovnováhou mezi prací a soukromým životem, což představuje od roku 2000 nepatrný pokles. Zatímco u mužů se problémy s rovnováhou mezi prací a soukromým životem objevují nejpravděpodobněji

uprostřed profesionální dráhy (ve věku od 30 do 49 let), u žen je méně pravděpodobné, že se objevuje nespokojenost, ale ta se pak projevuje stále a trvale napříč celou jejich profesní dráhou. Když vezmeme v úvahu, že ženy stále vykonávají většinu práce v domácnosti a péče o druhé, může se to zdát poněkud překvapující. Daleko více žen než mužů však přizpůsobuje své pracovní životy těmto domácím požadavkům – například prací na částečný pracovní úvazek nebo prací s pravidelnou pracovní dobou – a tak možná omezují konflikt, který pociťují v důsledku dvou protikladných nároků.

### Rozvoj v práci

Evropská politika usiluje o zvýšení počtu pracovních míst a současně také o větší využití dovedností a odbornosti pracovníků s cílem zvýšit produktivitu, v neposlední řadě vytvářením podmínek, které podporují získávání dovedností a samostatnost pracovníka. V tomto úsilí hraje významnou úlohu školení i organizace práce.

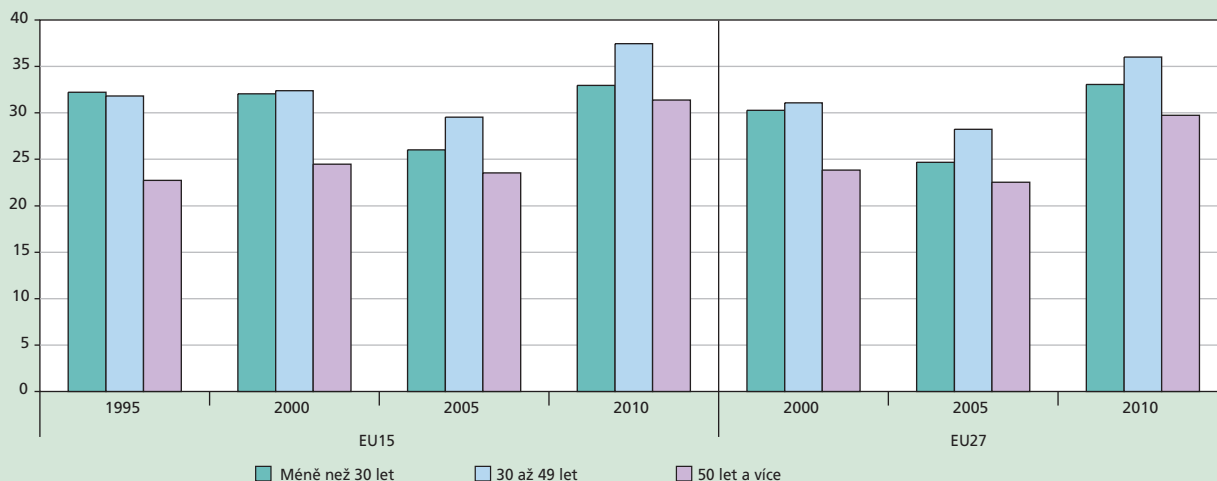
### Více pracovníků podstupuje školení

V průzkumu bylo zjištěno, že v roce 2010 bylo školení hrazené zaměstnavateli na nejvyšší úrovni od roku 1995 (pro EU15), když se 12 měsíců před konáním průzkumu účastnilo školení 34 % pracovníků. To představuje zlom v patnáctiletém trendu, kdy se objem školení poskytovaného zaměstnavatelem nezvyšoval (tato hodnota ve skutečnosti od roku 2000 do roku 2005 klesala). Školení při práci se navíc také stalo rozšířenějším a v roce 2005 do něj bylo zapojeno 24 % zaměstnanců a v roce 2010 30 % zaměstnanců.

Všem pracovníkům není poskytován stejný objem školení. Starším pracovníkům se dostává méně školení, když 30 % pracovníků nad 50 let věku je poskytováno školení hrazené zaměstnavatelem ve srovnání s 36 % pracovníků ve věku od 30 do 49 let. Tento rozdíl byl však poněkud zmírněn skutečností, že podíl starších pracovníků, kterým je poskytováno školení, vzrostl za posledních patnáct let o sedm procentních bodů ve srovnání se zvýšením o pouhé čtyři procentní body u mladší skupiny.

Stálí zaměstnanci mají ze školení hrazeného zaměstnavatelem daleko větší prospěch než pracovníci zaměstnaní jinými způsoby: v roce 2010 se

Obrázek 5: Trendy u školení hrazeného zaměstnavatelem podle věku zaměstnance, 1995–2010, EU15 a EU27 (%)



školení hrazeného zaměstnavatelem zúčastnilo 39 % stálých zaměstnanců ve srovnání s pouze 26 % jiných zaměstnanců. Tento rozdíl se navíc za posledních deset let ještě prohloubil, když se odstup ve výši sedmi procentních bodů v roce 2000 téměř zdvojnásobil na čtrnáct procentních bodů v roce 2010.

Obrázek podle skupin povolání je také rozmanitý. Nejlépe si vedou vysoce kvalifikovaní administrativní pracovníci, z nichž 47 % je poskytováno školení hrazené zaměstnavatelem ve srovnání s 36 % méně kvalifikovaných administrativních pracovníků. Zatímco v letech 2000 až 2010 došlo u všech skupin povolání k nárůstu přístupu ke školení hrazenému zaměstnavatelem, manuálně pracující si vedli lépe než administrativní pracovníci, když podíl manuálně pracujících, kteří měli přístup ke školení vzrostl z 18 % na 22 %. Přestože byl tento nárůst vyšší než nárůst u administrativních pracovníků, manuálně pracujícím se přesto dostává méně školení.

I když zaměstnavatelé do konce desetiletí hradili větší objem školení pro své zaměstnance, více zaměstnanců také hradilo své vlastní školení. V roce 2005 hradilo své vlastní školení 6 % zaměstnanců, v roce 2010 tato hodnota vzrostla o třetinu na 9 %.

Je třeba také poznamenat, že zatímco nárůst celkového objemu školení je vítán, může alespoň částečně odrážet reakce na hospodářský pokles. Mnoho z režimů zkrácené pracovní doby, které byly zavedeny v minulých dvou letech, zahrnovalo nějakou formu školení v průběhu doby, kdy se již nepracuje. Pocity obav o pracovní místo mohly být dále stimulem pro to, aby zaměstnanci usilovali o zvýšení kvalifikace s cílem zvýšit svoji zaměstnatelnost.

### Je pro nás práce výzvou?

Základním aspektem rozvoje v práci je existence příležitosti zvládat kognitivní výzvy při práci – například učení se novým věcem, samostatné řešení nepředvídaných problémů nebo vykonávání komplexních úkolů. To je důležité jak pro duševní pohodu samotných pracovníků, tak i pro společnosti, aby bylo zajištěno, že neustále zvyšují svoji vlastní kapacitu kreativity a inovativnosti. V tomto ohledu obecně v čase nedošlo k významnému zlepšení.

- V roce 2010 uvedlo 68 % pracovníků v EU27, že se ve své práci naučili novým věcem – v zásadě beze změny od roku 2000.
- Za období patnácti let od roku 1995 do roku 2010 zůstal podíl pracovníků, kteří samostatně řeší nepředvídané problémy, stejný, a to na úrovni 83 %.
- Za stejné období podíl pracovníků vykonávajících komplexní úkoly, který byl na úrovni 58 %, vykázal malou změnu.
- V letech 1995 až 2010 se zvýšil podíl pracovníků vykonávajících monotónní úkoly ze 40 % na 45 %.
- Opakující se úkoly stále tvoří značnou část práce evropských pracovníků, když 40 % provádí opakující se úkoly v délce méně než deset minut (přestože je tato hodnota menší než před dvaceti lety, kdy je provádělo 51 % pracovníků) a 27 % provádí opakující se úkoly v délce méně než jedna minuta, což je podíl, který se od roku 2000 nezměnil.

Za zmínku také stojí skutečnost, že ženy systematicky uvádějí nižší úroveň kognitivních požadavků (a vykonávají úkoly, které jsou ve větší míře monotónní a opakující se) než muži – tento rozdíl přetrvával v průběhu po sobě následujících jednotlivých průzkumů.

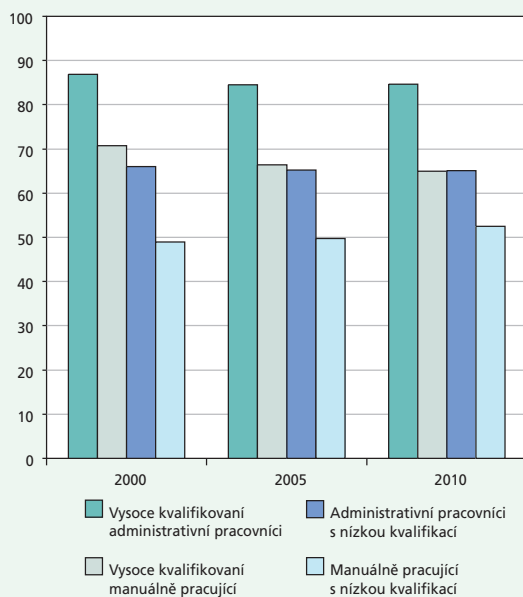
### Samostatné rozhodování – samostatnost při práci

Podpora větší samostatnosti, která umožňuje pracovníkům, aby rozhodovali o tom, jak budou reagovat na požadavky vzniklé při práci, může znamenat, že pracovní požadavky budou zvladatelnější, a může podporovat duševní pohodu. Pro firmy, které využívají pružnosti, dovednosti a kreativity zaměstnanců a umožňují jim, aby v práci přebírali větší iniciativu a byli více inovativní, to může současně znamenat zvýšení zaměstnanosti, produktivity a konkurenceschopnosti v Evropě.

Průzkum pracovních podmínek v Evropě (EWCS) měří samostatnost pomocí řady ukazatelů, které všechny zahrnují schopnost měnit aspekty své vlastní práce:

- rychlost nebo tempo práce jednotlivce,
- metodu práce jednotlivce,
- pořadí úkolů.

Obrázek 6: Schopnost měnit metody práce, podle povolání, EU27 (%)



Zjištění průzkumu naznačují malé změny v různých směrech. Od roku 2000 například schopnost pracovníků v EU27 měnit rychlost nebo tempo jejich práce zůstává stálá; jejich schopnost měnit metodu práce se mírně snížila, jsou však o něco více schopni volit nebo měnit pořadí svých úkolů. Bez ohledu na to, jak mnoho nebo málo samostatnosti mají jednotliví pracovníci, více pracovníků v Evropě může přizpůsobit rychlost práce než metodu práce nebo pořadí svých úkolů.

Nepřekvapí však, že různé typy pracovníků mají různé úrovně samostatnosti. Méně kvalifikovaní manuálně pracující mají nejmenší samostatnost ze všech skupin povolání, přestože se jejich samostatnost v letech 2000 až 2010 zvýšila. Úroveň samostatnosti na úrovni jednotlivých zemí se v čase změnila, což naznačuje dopady různých postupů a politik.

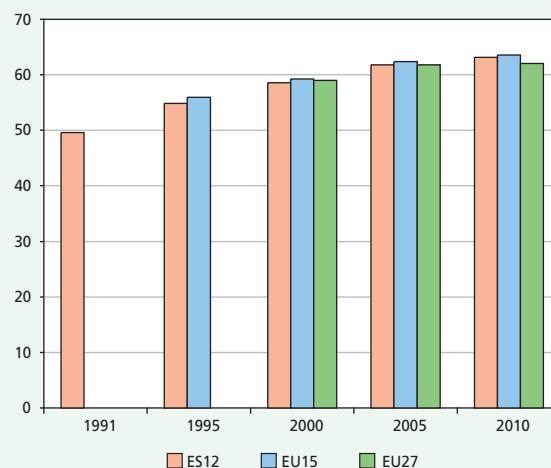
## Ochrana zdraví a podpora duševní pohody

Klíčovým prvkem pojmu „lepší pracovní místa“ je zajištění ochrany zdraví pracovníků – vytvořením optimálního prostředí, které podporuje zdraví a duševní pohodu, brání rizikům a chrání proti tomu, aby pracovníci odcházeli z práce kvůli špatnému zdraví. Rámcová směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví z roku 1989 zdůrazňuje důležitost přizpůsobení práce jednotlivci a přijímá dalekosáhlou perspektivu, která bere v úvahu technologii, organizaci práce, pracovní podmínky a sociální vztahy.

### Intenzita práce

Zkušenost s větší intenzitou práce (například s prací při vysoké rychlosti nebo s prací pod tlakem termínů) má silně negativní dopad na duševní pohodu pracovníků, zejména tam, kde pracovníci mají málo samostatnosti nebo malou podporu od kolegů a manažerů.

Obrázek 7: Práce pod tlakem termínů, ES12, EU15 a EU27, 1991–2010 (%)



Poznámka: Procentní podíly pracovníků, kteří pracují pod tlakem termínů alespoň v průběhu čtvrtiny pracovní doby.

Za poslední dvě desetiletí se intenzita práce zvýšila ve většině evropských zemí (obrázek 7 ukazuje obecně se zvyšující trend pro podíly pracovníků, kteří pracují pod tlakem termínů, tento obrázek je téměř identický pro pracovníky, kteří pracují při vysoké rychlosti). Zdá se však, že od roku 2005 se tento nárůst alespoň na této vysoké úrovni ustálil.

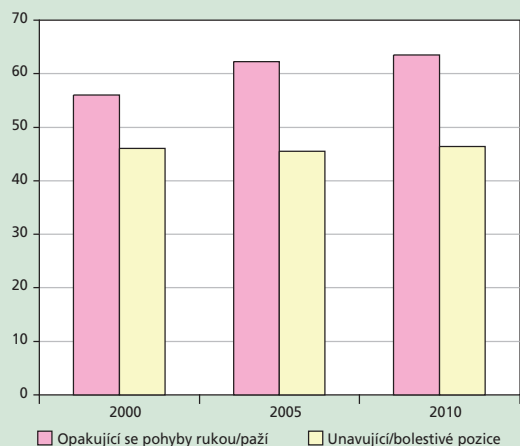
U většiny pracovníků (67 %) v EU27 stanovují tempo práce přímé požadavky od lidí, například při interakci se zákazníkem. Oproti tomu pouze 18 % pracovníků v Evropě stanovuje jejich tempo práce automatická rychlost stroje a tento podíl se za posledních patnáct let snižoval. Za posledních deset let uvádí více pracovníků skutečnost, že rozhodujícím faktorem jejich pracovního tempa je přímé řízení ze strany nadřízeného: tento podíl vzrostl z 33 % na 37 %. Čím mají pracovníci více faktorů, které určují jejich pracovní tempo, takzvaných „rozhodujících činitelů tempa“, tím větší jsou na ně kladené nároky, a tedy tím větší je možnost, že jejich práce bude mít negativní dopad na zdraví. Pracovníci ve zpracovatelském průmyslu mají dvakrát více rozhodujících činitelů tempa než pracovníci v odvětví služeb.

Zdá se, že prahová hodnota, jejíž dosažení se od pracovníků v některých ohledech očekává, se zvyšuje: splnění přesných norem kvality v práci se požaduje u rostoucího podílu pracovníků v EU27 (74 % dnes oproti 69 % v roce 2000).

### Fyzická nebezpečí stále přetrvávají

Pracovníci v Evropě jsou vystavováni fyzickým nebezpečím ve stejné míře jako před dvaceti lety, což odráží skutečnost, že mnoho pracovních míst v Evropě stále zahrnuje fyzickou práci. 33 % pracovníků například nosí těžká břemena nejméně v průběhu čtvrtiny jejich pracovní doby a 23 % je vystaveno vibracím - tato očísla se od roku 2000 nezměnila. Fyzická nebezpečí nejsou ani omezena na manuálně pracující: téměř polovina všech pracovníků (46 %) pracuje v unavující nebo bolestivé pozici nejméně v průběhu čtvrtiny jejich pracovní doby.

Obrázek 8: Trendy fyzických nároků práce 2000–2010, EU27 (%)



*Poznámka:* Čísla platí pro ty pracovníky, kteří uvedli, že se setkávají s těmito nebezpečími alespoň v průběhu čtvrtiny pracovní doby.

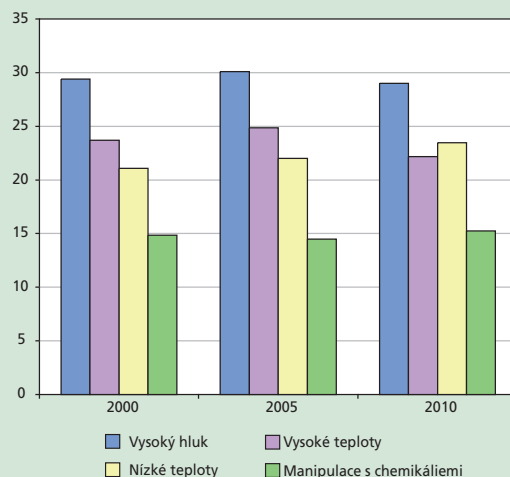
Opakující se pohyby rukou nebo paží jsou navíc typické pro práci více evropských pracovníků než před deseti lety.

Expozice fyzickým nebezpečím u žen a mužů se liší, což je možná částečně spojeno se stále rozšířenou segregací pohlaví, která v mnoha odvětvích existuje. Tyto rozdíly a podobnosti pro ženy a muže byly také v čase více méně zachovány. 33 % mužů je například pravidelně vystavováno vibracím oproti pouhým 10 % žen a 42 % mužů oproti 24 % žen nosí těžká břemena. Ve srovnání s tím 13 % žen, ale pouze 5 % mužů v rámci své práce zdvihá lidi nebo s nimi pohybuje. Podobné podíly mužů a žen však pracují v unavujících pozicích (48 % resp. 45 %) nebo provádí opakující se pohyby rukou nebo paží (64 % resp. 63 %).

Práce představuje další typy nebezpečí. Pracovní prostředí může být hlučné, může v něm být příliš horko nebo příliš velká zima nebo může obsahovat patogenní materiály (které mohou způsobit nemoc).

- V roce 2010 bylo téměř 30 % pracovníků v EU27 vystaveno vysokému hluku nejméně v průběhu čtvrtiny pracovní doby, jedná se o číslo, které se nezměnilo od roku 2000.
- 15 % pracovníků buď vdechuje kouř, výpary či prach nebo manipuluje s nebezpečnými chemi-

Obrázek 9: Trendy expozice nebezpečím okolního prostředí, 2000–2010, EU27 (%)



*Poznámka:* Čísla platí pro ty pracovníky, kteří uvedli, že se setkávají s těmito nebezpečími alespoň v průběhu čtvrtiny pracovní doby.

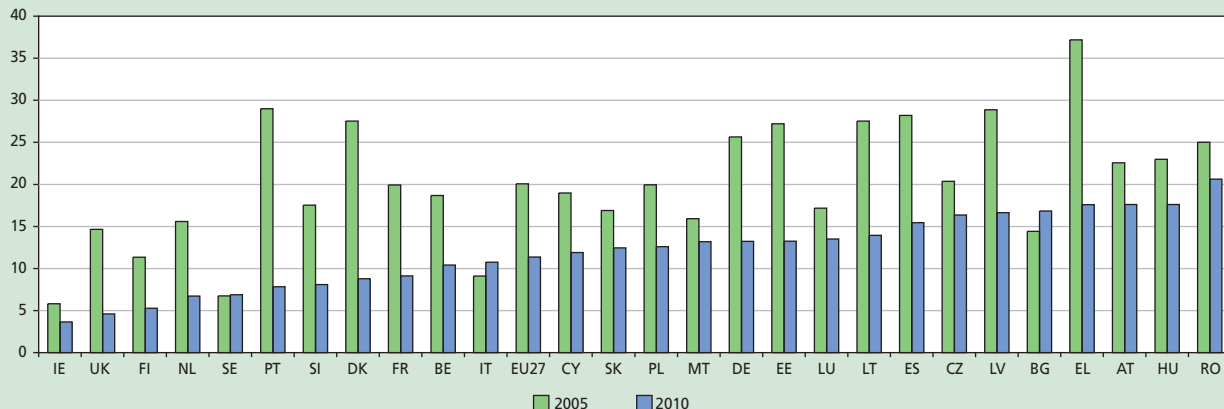
káliemi – opět se jedná o stejný podíl jako před deseti lety.

- Větší podíl pracovníků manipuloval s infekčními materiály v roce 2010 než v roce 2005 (11 % resp. 9 %).
- A v roce 2010 bylo 23 % pracovníků v zemích EU15 vystaveno nízkým teplotám, stejný podíl jako v roce 1995.

S tím, jak se v Unii postupně zavádějí právní předpisy zaměřené proti kouření, dochází ke snižování expozice pracovníků tabákovému kouři jiných lidí. Vnitrostátní rozdíly částečně odrážejí rozdílnou působnost těchto právních předpisů.

Podíl pracovníků v EU27, kteří mají pocit, že je v důsledku jejich práce ohroženo jejich zdraví a bezpečnost, od roku 2000 klesal a dostal se z 31 % pracovníků na 24 %. (V ES12 tento podíl poklesl ze 40 % v roce 1991 na 28 % v roce 2010.) To může částečně odrážet lepší poskytování informací týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví. Podíl pracovníků, kteří uvádějí, že jsou velmi dobře nebo dobře informováni o rizicích bezpečnosti a ochrany zdraví souvisejících s výkonem jejich práce, se zvýšil – až na 90 % pracovníků v roce 2010.

Obrázek 10: Expozice tabákovému kouři podle země, 2005 a 2010 (%)



*Poznámka:* Čísla platí pro ty pracovníky, kteří jsou vystaveni tabákovému kouři alespoň v průběhu čtvrtiny pracovní doby; údaje jsou k dispozici pouze pro rok 2005 a rok 2010.

## Až mi bude 64? Setrvání v práci delší dobu

Okolo 60 % pracovníků v EU27 má pocit, že budou schopni vykonávat svou současnou práci ve věku 60 let. Tento podíl od roku 2000 mírně vzrostl z 57 % na 59 %. Není překvapivé, že pracovníci se v odlišných povoláních cítí také rozdílně. Okolo 72 % vysoce kvalifikovaných administrativních pracovníků a 61 % administrativních pracovníků s nižší kvalifikací uvedlo, že by mohli vykonávat svou současnou práci ve věku 60 let. To však platí jen pro 49 % vysoce kvalifikovaných manuálně pracujících a 44 % manuálně pracujících s nižší kvalifikací.

Rozsah, v jakém se práce a pracovní místo považují ze „udržitelné“, závisí na tom, zda pracovní doba dovoluje plnění dalších úkolů, zda jsou či nejsou rozvíjeny dovednosti pracovníka s cílem zaručit jistotu zaměstnání, kolik má pracovník osobní samostatnosti napomáhající k řešení pracovních nároků a do jaké míry pracovní podmínky dlouhodobě chrání zdraví. Jsou-li tyto podmínky zajištěny, existuje prostor pro to, aby pracovníci setrvali v zaměstnání déle, což je v souladu s politickými cíli EU.

### Metodika

Nadace Eurofound provádí každých pět let průzkum s cílem studovat pracovní podmínky v Evropě, průzkum pracovních podmínek v Evropě (EWCS), při kterém se pokládají zaměstnancům i osobám samostatně výdělečně činným otázky o klíčových záležitostech týkajících se jejich práce a zaměstnání. V průběhu času se počet zkoumaných témat rozšířil. Průzkum byl proveden pětikrát.

- První průzkum EWCS v letech 1990/1991: byl proveden průzkum u pracovníků v ES12.
- Druhý průzkum EWCS v letech 1995/1996: byl proveden průzkum u pracovníků v EU15.
- Třetí průzkum EWCS v roce 2000: v první fázi byl proveden průzkum v EU15 a Norsku, průzkum byl poté ve druhé fázi v roce 2001 rozšířen na dvanáct nových členských států a v roce 2002 na Turecko.
- Čtvrtý průzkum EWCS v roce 2005: EU27 a Chorvatsko, Norsko, Švýcarsko a Turecko.
- Práce v terénu pro pátý průzkum EWCS se uskutečnila od ledna do června 2010, když byl proveden pohovor s téměř 44 000 pracovníky v EU27, Albánii, Bývalé jugoslávské republice Makedonii, Černé Hoře, Chorvatsku, Kosovu, Norsku a Turecku.

Čísla z průzkumu EWCS jsou odhady. Vycházejí z reprezentativního vzorku pracovníků v Evropě a nikoli z celé populace. Rozdíly v čase a rozdíly mezi zeměmi proto musí být vykládány opatrně. Výše uvedený text pojednává pouze o těch rozdílech, které velmi pravděpodobně odrážejí skutečné rozdíly spíše než takové, které by byly důsledkem výběru vzorků.

V tomto shrnutí jsou analyzovány pouze odpovědi pracovníků v EU27. Analýzy trendů navíc nezbytně nezahrnují dobu posledních dvaceti let průzkumů EWCS do dnešního dne: některé otázky byly pokládány pouze v posledních „vlnách“ průzkumů. Podrobnější zprávy o trendech, výsledcích a analýzách budou zveřejňovány v nadcházejících měsících na internetových stránkách nadace Eurofound, kde jsou k dispozici další metodické informace.

### Další informace

Další informace o průzkumu pracovních podmínek v Evropě jsou k dispozici na adrese:

[www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm)

Sophia MacGorisová, asistentka výzkumu,  
smg@eurofound.europa.eu

Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound)

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irsko

Telefon: (+353 1) 204 31 00

Email: [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)

Internetové stránky: <http://www.eurofound.europa.eu>

