



Europska zaklada za
poboljšanje životnih
i radnih uvjeta

Promjene tijekom vremena – prvi rezultati petog istraživanja o radnim uvjetima u Europi

> Sažetak <

"Inkluzivni rast znači omogućiti ljudima visoku stopu zaposlenosti ulaganjem u vještine, borbom protiv siromaštva, te modernizacijom tržišta rada, izobrazbe i sustava socijalne skrbi, kako bi se ljudima pomoglo da predvide promjene i da im se prilagode te izgrade povezano društvo. [...] Trebamo osigurati dostupnost i priliku svima, tijekom čitavog životnog vijeka. Europa mora u potpunosti iskoristiti svoj radni potencijal kako bi se suočila s izazovima stareće populacije i rastuće globalne konkurencije. Politike za promicanje jednakosti među spolovima bit će potrebne za povećanje radne snage, što će ubrzati gospodarski rast i socijalnu koheziju."

Europska komisija, *Europa 2020: Europska strategija za pametan, održiv i inkluzivan rast*



Ključni pokazatelji

Glavni trendovi u radnim uvjetima u Europi pojavili su se tijekom posljednjih desetljeća.

- Trendovi u zapošljavanju i dalje se mijenjaju diljem Europe, uz kontinuirani pomak s poljoprivrede i industrijske proizvodnje na uslužne djelatnosti.
- Premda je ovaj sektorski trend zapošljavanja u pomaku, stare podjele temeljene na spolu ostaju bez promjena.
- Broj je žena na rukovodećim pozicijama u porastu. One sve više upravljaju drugim ženama.
- Ukupno gledajući, udio je radnika zaposlenih na određeno vrijeme u porastu.
- U prosjeku, broj odrađenih sati tjedno i dalje je u padu.
- Klasični ugovori o radnom vremenu – to jest 40 sati tjedno tijekom pet radnih dana – i dalje su pravilo za većinu radnika u Europi.
- Gotovo petina zaposlenika u Europi teško postiže zadovoljavajuću ravnotežu između rada i privatnog života, što predstavlja blagi pad u odnosu na 2000. godinu.
- Izobrazba koju su financirali poslodavci tijekom posljednjih 12 mjeseci u znatnom je porastu od 2005. do 2010.
- Zabilježeno je malo odnosno neznatno povećanje intelektualnog izazova koje postavlja rad; čini se da zaposlenici uglavnom uživaju istu razinu

autonomije kao i prije deset godina; štoviše, čini se da je monotoni rad nešto češći.

- Manje je zaposlenika koji smatraju da im je zdravlje ili sigurnost ugrožena na poslu. Izloženost radnika fizičkim opasnostima ostala je nepromijenjena za većinu zaposlenja.
- Izloženost duhanskom dimu smanjila se u posljednjih pet godina zahvaljujući uvođenju zabrane pušenja u velikom broju država.
- Intenzitet rada ostaje na visokoj razini, iako se čini da se stabilizirao u odnosu na prethodnih 20 godina.
- Velik broj Europljana nije siguran hoće li zadržati trenutno zaposlenje do svoje šezdesete godine.

Bolji poslovi u Europi

Europska politika prepoznala je konkurentnost i održivost kao temeljne ciljeve Europske unije koji se moraju ostvariti izgradnjom gospodarski dinamične i socijalno povezane Unije. Za to je u Europi potrebna modernizacija radnog vijeka, stvaranje "većeg broja i boljih radnih mjesta", kao što je zapisano u Lisabonskoj strategiji, odnosno treba osigurati „pametan, održiv i inkluzivan rast“, kao što se navodi u strategiji Europa 2020. Jamčiti kvalitetu rada i zaposlenja osnovni je element u postizanju toga cilja. Napredak u tom smjeru koji su već postigli socijalni partneri i poduzeća, može se dodatno učvrstiti stvaranjem radnih uvjeta koji privlače i zadržavaju radnike na radnom mjestu, poboljšavaju prilagodljivost tvrtki i zaposlenika, kreiraju održive poslovne prakse i sredine, unaprjeđuju ljudski kapital

putem bolje izobrazbe i stvaranja novih vještina, te ujedno štite zdravlje i dobrobit radnika tijekom cijelog radnog vijeka.

Ako ispitamo kako su se radni uvjeti promijenili (ili su ostali isti), saznat ćemo koliko je tih političkih ciljeva postignuto. To će nam također pomoći da odredimo u kojoj su mjeri pokretači promjena kao što su globalizacija, tehnološki razvoj, fleksibilniji oblici organizacije rada, starenje stanovništva u Europi te porast broja kućanstava s dvije zaposlene osobe, utjecali na način na koji ljudi rade i traže posao.

Ovi prvi rezultati petog Eurofoundovog europskog istraživanja o radnim uvjetima (EWCS) predstavljaju početni pregled nekih od ključnih promjena u radnim uvjetima tijekom vremena.¹

Veće sudjelovanje na tržištu rada

Povećanje radne snage ključni je element politike zapošljavanja Europske unije – između ostalog i uključivanjem većeg broja žena i starijih radnika. A kako bi se potaknula veća zaposlenost ljudi, potrebno je prilagoditi način na koji Europljani rade. Socijalne infrastrukture na koje se zaposlenici oslanjaju, kao što su radno vrijeme u vrtićima i školama, također se moraju prilagoditi kako bi se bolje uklopili u potrebe zaposlenika, a potrebno je osmisliti i nove vrste ugovora o zaposlenju koji odražavaju sve različite potrebe pojedinaca i poduzeća.

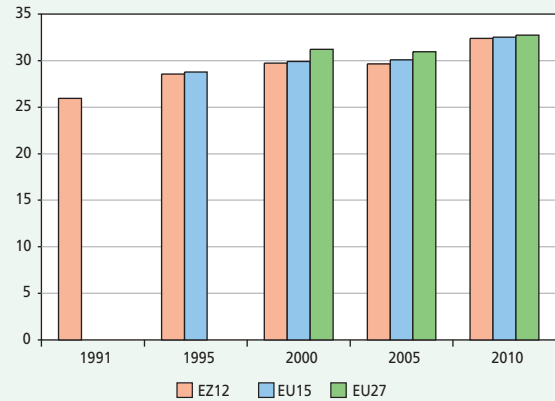
Mnogobrojnija i različita radna snaga

U razdoblju od 1990. do 2010., zbog ulaska 15 novih država članica u EU, ali i zahvaljujući rastućem broju zaposlenih žena, broj radnika u Europskoj uniji povećao se sa 150 na 235 milijuna. Dok su stope zaposlenosti kod muškaraca ostale iznad 75 % (ponekad i na 80 %), stopa se kod žena povećala s 50 % na otprilike 63 %. U međuvremenu, udio starijih zaposlenika (u dobi od 50 do 64 godine) povećao se sa 49 % u 2000. na 56 % u 2009.

Broj žena na rukovodećim položajima postupno se povećavao tijekom posljednjih 20 godina, s 26 % od ukupnog broja svih menadžera 1991. godine (u tadašnjih 12 država članica – EZ12) na 33 % u EU27 u 2010. Udio zaposlenika kojima je rukovoditelj žena također se povećao, s 24 % u 2000. na 29 % u 2010. Većina tih zaposlenika su žene: u 2010. 47 % je žena izjavilo da imaju ženu kao nadređenu osobu, u odnosu na samo 12 % muškaraca. Čini se da je taj jaz u porastu: dok je udio zaposlenika koji imaju ženu za nadređenu osobu porastao s 31 % u 2000. na 36 % u 2010. u uslužnom sektoru (u kojem su dominiraju žene), taj je udio ostao na 11 % u sektoru industrijske proizvodnje u kojem su zaposleni uglavnom muškarci.

Loša je strana veće raznolikosti među zaposlenicima (u bilo kojem pogledu) da i dalje postoji diskriminacija na poslu. U 2010. 6 % zaposlenika u

Slika 1: Udio žena na rukovodećim položajima, 1991.–2010. (%)



Europi izjavilo je da su doživjeli neki oblik diskriminacije na poslu, što je neznatno povećanje u odnosu na 2005. Zanimljivo je to da su se usprkos politici EU-a, čiji je cilj radnike što dulje zadržati u službi, najčešći prigovori ticali upravo dobne diskriminacije koju je doživjelo čak 3 % zaposlenika. (Međutim, ispitivanje ne može odrediti u kojoj mjeri ta diskriminacija općenito onemogućuje ljudima da se zaposle.)

Važnost usluga i dalje u porastu

U posljednjih deset godina postepeno se smanjio udio radnika zaposlenih u poljoprivredi, ribarstvu i industrijskoj proizvodnji. Istovremeno, broj zaposlenika u uslužnom sektoru nešto se povećao. Tijekom čitavog tog razdoblja, jaz na temelju spola ostao je nepromijenjen: žene i dalje dominiraju u uslužnom sektoru, a najviše u obrazovanju, zdravstvu, socijalnoj skrbi i javnoj upravi. U 2007. je, primjerice, 17 % zaposlenih žena bilo zaposleno u školstvu, u odnosu na muškarce kojih je u tom sektoru bilo samo 4%. Za razliku od uslužnog sektora, radnici u industriji i graditeljstvu pretežno su muškarci.

Veća fleksibilnost statusa zaposlenika

Udio zaposlenika koji su samostalno zaposleni ostao je isti u posljednjih 20 godina, to jest 14 %. Dvostruko je više samostalno zaposlenih muškaraca u odnosu na žene, i taj se omjer nije mijenjao.

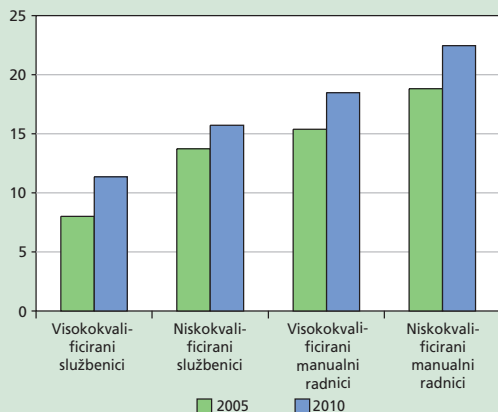
Klasični neograničeni ugovor "na neodređeno vrijeme" još uvijek je najčešći oblik ugovora o zapošljavanju, kojeg ima otprilike 80 % zaposlenika. Ipak, udio radnika koji imaju kratkoročni ili ugovor na određeno vrijeme značajno je porastao u posljednjih 20 godina, premda taj rast nije jednoličan. 1991. godine u EZ12 privremeni zaposlenici imali su udio od 10 % ukupne radne snage, a u 2007. taj je postotak narastao na preko 14 % u EU27. Međutim, ta je brojka pala na 13,5 % u 2009.

Nesigurnost posla

Premda se sudjelovanje na tržištu rada povećalo, zabrinutost radnika za sigurnost posla posljednjih se godina također povećala. U 2005. godini 14 % zaposlenika u EU27 bilo je zabrinuto za moguću

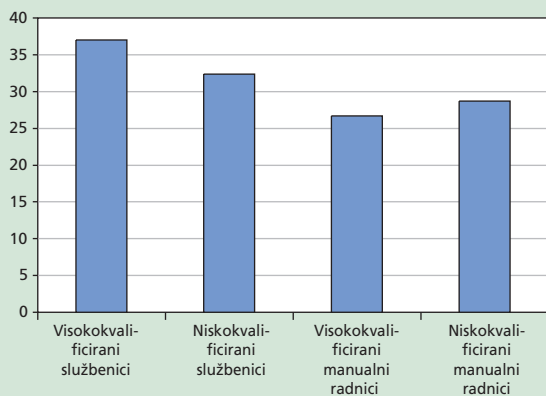
¹ Istraživanje koje se provodi svakih pet godina od 1990., nadograđivano je paralelno s proširenjem Unije. Stoga nisu dostupni svi rezultati za svaku godinu, svako pitanje i svaku zemlju.

Slika 2: Percipirana nesigurnost na poslu 2005.–2010. , prema zanimanjima, EU27 (%)



Opaska: podaci se odnose na postotke radnika koji se potpuno slažu s izjavom da bi mogli izgubiti posao u sljedećih šest mjeseci.

Slika 3: Percipirana sigurnost na poslu, prema zanimanjima, 2010., EU27 (%)



Opaska: podaci se odnose na postotke radnika koji se potpuno slažu s izjavom da bi u slučaju gubitka postojećeg lako mogli naći novi posao.

gubitak radnog mjesta u narednih šest mjeseci; u 2010. ta je brojka narasla na 16%, na što je sigurno utjecala gospodarska recesija.

Radnici koji rade na neodređeno vrijeme osjećaju se nesigurnijima od stalno zaposlenih: u 2005. godini 10% stalno zaposlenih radnika bilo je zabrinuto za sigurnost zaposlenja; s druge strane, 35% zaposlenih na određeno vrijeme i 43% kratkoročno zaposlenih imalo je istu brigu. U 2010. te su brojke narasle na 11%, 39% i 53% za iste kategorije zaposlenika.

Međutim, u 2010. godini zaposlenici na neodređeno vrijeme, u odnosu na one koji imaju ugovor na određeno vrijeme, tek su neznatno sigurniji da će moći naći novi posao (sa sličnim primanjima) u slučaju da izgube trenutno zaposlenje: 31% stalno zaposlenih i 26% privremenih radnika (tu su uključeni radnici na određeno vrijeme kao i oni s ugovorom o djelu) izjavili su da bi lako našli drugo zaposlenje.

Manualni radnici – posebice oni s niskim stupnjem obrazovanja – osjećaju se nesigurnijima na svom poslu u odnosu na službenike, a ta se razlika povećava od 2005. Manualni radnici također manje vjeruju da će moći naći zaposlenje sa sličnim uvjetima u slučaju da izgube trenutni posao.

Ravnoteža između rada i života – radno vrijeme

Jedan od ključnih elemenata zapošljavanja za donositelje političkih odluka, ali i za poslodavce i radnike, jest duljina radnog vremena te način na koji je rad ustrojen. U posljednjih 20 godina rasprave na razini Europske unije usredotočile su se na stvaranje fleksibilnijeg radnog vremena i skraćivanje radnih sati kako bi radna mjesta bila dostupnija većem broju građana i kako bi zaposlenici posao što bolje uskladili s privatnim životom.

Prosječno smanjenje radnog vremena

Duljina se prosječnog radnog tjedna u Europi smanjuje: pala je sa 40,5 sati u 1991. u EZ12 na 37,5 sati u 2010. u EU27 (36,4 sati u EZ12 u 2010.) Taj se pad može objasniti pomoću četiri osnovna trenda.

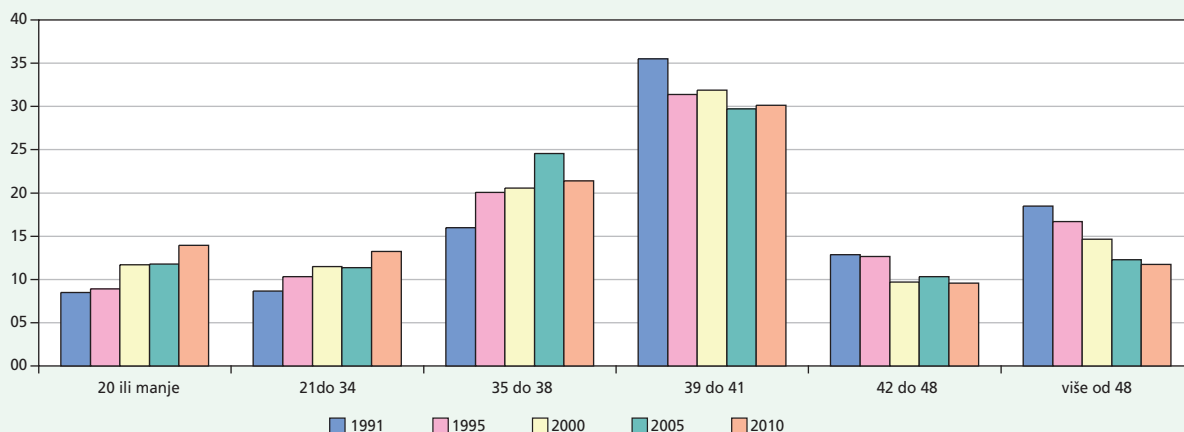
- Smanjen je udio radnika koji imaju dugi radni tjedan (više od 48 sati tjedno): u EU27 s 15% u 2000. na 12% u 2010.
- Udio zaposlenika koji imaju kratki radni tjedan (manje od 20 sati tjedno) porastao je u posljednjih dvadeset godina. 1991. godine 8% zaposlenih u EZ12 imalo je kratki radni tjedan, dok se u 2010. ta brojka gotovo udvostručila na 14%. (Za cijelu EU27 ta je brojka u laganom porastu s 12% u 2000. na 13% u 2010.)
- Kolektivno ugovoreno radno vrijeme smanjilo se u velikom broju zemalja i gospodarskih sektora.
- Smanjenje odrađenih sati kao odgovor na recesiju, bilo da se radi o odlukama pojedinih tvrtki ili kratkoročnim sustavima zapošljavanja koje podupire država, također može biti zaslužno za skraćivanje radnog vremena.

Dugi radni tjedan oduvijek su imali, i dalje imaju, pretežno muškarci: 18% muškaraca u EU27 ima dugi radni tjedan, u odnosu na 8% žena. Također, samostalno zaposleni radnici imaju veću vjerojatnost odraditi dugi tjedan: 42% samostalno zaposlenih radnika u EU27 radi više od 48 sati tjedno. Ipak, ta je brojka u laganom padu od 2000. godine. Dugi radni tjedan učestaliji je u industrijskom sektoru (gdje je u 2010. 20% radnika radilo preko 48 sati tjedno) nego u uslužnom sektoru (gdje ih je bilo 15%). U oba je sektora također zabilježen lagani pad tijekom vremena.

Skraćeno radno vrijeme imaju uglavnom žene, od kojih 20% radi manje od 20 sati tjedno, u odnosu na samo 7% zaposlenih muškaraca. Skraćeni rad i dalje je češći u uslužnom sektoru nego u industriji i poljoprivredi. Učestalost skraćenog radnog vremena znatno se razlikuje od države do države jer odražava kulturne razlike koje se odnose na skraćeni rad, ali ovisi i o drugim faktorima kao što su radno vrijeme vrtića i škola.

U prosjeku, muškarci tjedno rade sedam sati dulje nego žene, a ta je razlika tijekom godina ostala uglavnom nepromijenjena.

Slika 4: Promjene tjednih radnih sati, 1991.–2010., EZ12



“Klasično” radno vrijeme je i dalje pravilo

Unatoč višestrukim predviđanjima o stvaranju “društva koje radi 24 sata”, radno vrijeme u Europi u prosjeku je ostalo začuđujuće standardno. Za većinu pokazatelja stabilnosti radnog vremena, brojke su ostale nepromijenjene od 2000., sa 67 % zaposlenika koji imaju isti broj odrađenih sati tjedno, dok 58 % njih radi isti broj sati svaki dan. Osim toga, postotak radnika u Europi s istim brojem radnih dana tjedno nešto se povećao, sa 74 % zaposlenika u 2005. na 77 % u 2010. Nešto je manje radnika koji svakodnevno započnu i završe posao u isto vrijeme (61 % u 2010. u odnosu na 65 % u 2000.).

U 2010. godini otprilike jedna četvrtina radnika (26 %) radila je barem jednu nedjelju mjesečno, u odnosu na 30 % u 1995. U 2010. godini 18 % radnika u Europi radilo je noću, što predstavlja lagano smanjenje u odnosu na 1991. Postotak radnika koji radi u smjenama također se lagano smanjio, s 20 % u 2000. na 17 %.

Kada je riječ o radnom vremenu, postoji izrazita razlika u spolovima. Iako su rad u smjenama u posljednjih deset godina žene i muškarci obavljali podjednako često, a žene češće od muškaraca imaju redovni raspored te rjeđe rade noću ili subotom, te su razlike ostale iste u posljednjih deset godina.

Mnogi ne uspijevaju uskladiti posao i privatni život

Ravnoteža između rada i privatnog života i dalje je jedan od osnovnih elemenata debate na europskoj razini, a u Europskoj strategiji zapošljavanja ističe se, na primjer, važnost te ravnoteže kako bi se osobama omogućilo da se zaposle i zadrže posao, te njezin potencijal u promicanju veće jednakosti među spolovima. Porast u broju kućanstava u kojima oba partnera imaju posao dao je prioritet problematici ravnoteže života i rada, a to se odražava i na organizaciju rada u poduzećima.

Sveukupno, 18 % radnika u EU27 nije zadovoljno ravnotežom života i rada, što predstavlja neznatno smanjenje u odnosu na 2000. Dok se za većinu muškaraca očekuje da će probleme s usklađivanjem poslovnog i privatnog života doživjeti sredinom karijere (u dobi između 30 i 49 godina), za žene se predviđaju niže stope nezadovoljstva, ali se to

nezadovoljstvo jednoliko prostire tijekom čitavog radnog vijeka. S obzirom da žene i dalje obavljaju većinu kućanskih poslova i skrbe o djeci, taj podatak pomalo iznenađuje. Ipak, mnogo je više žena nego muškaraca koje svoje radne živote prilagođavaju potrebama kućanstva, na primjer skraćenim radom umjesto punog radnog vremena, te na taj način ublažavaju konflikt koji osjećaju zbog dviju suprotnih potreba.

Razvoj na radnom mjestu

Dok europska politika nastoji povećati broj radnih mjesta, ona također nastoji bolje iskoristiti vještine i stručnost radnika kako bi povećala produktivnost, između ostaloga stvaranjem uvjeta u kojima se radnika potiče na usvajanje novih vještina te se podupire njegova autonomija. U tome važnu ulogu igraju osposobljavanje i organizacija rada.

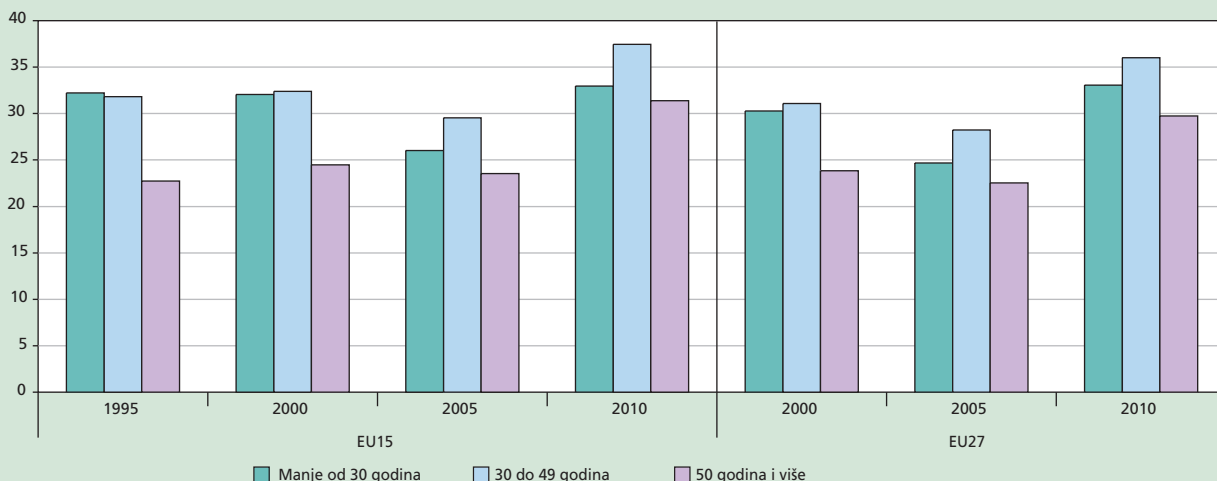
Više radnika na osposobljavanju

Istraživanje je pokazalo da je u 2010. osposobljavanje radnika, plaćeno od strane poslodavca, doseglo najvišu razinu od 1995. (za EU15), pri čemu je 34 % radnika dobilo mogućnost izobrazbe u prethodnih 12 mjeseci. To je promjena u 15-godišnjem trendu za vrijeme kojega se plaćena usavršavanja nisu povećavala (zapravo su se smanjivala u razdoblju od 2000. do 2005.). Nadalje, povećanje je zabilježeno i u izobrazbi na poslu, u koju je bilo uključeno 24 % radnika 2005. i 30 % 2010. godine.

Nisu svi radnici dobili istu razinu izobrazbe. Stariji su radnici dobili manje, s 30 % onih preko 50 godina kojima je od strane poslodavca bila plaćena izobrazba, u usporedbi s 36 % radnika u dobi od 30 do 49 godina. Međutim, ovaj je disparitet ponešto ublažen jer je udio starijih radnika uključenih u plaćenu izobrazbu narastao za sedam posto u posljednjih 15 godina, u odnosu na rast od samo četiri postotna boda za mlađu skupinu.

Izobrazba koju plaća poslodavac puno je dostupnija stalnim zaposlenicima negoli zaposlenima na druge načine: u 2010. 39 % stalnih zaposlenika pristupilo je plaćenju izobrazbi, u usporedbi sa samo 26 % ostalih zaposlenika. Štoviše, taj se disparitet povećao u

Slika 5: Trendovi u osposobljavanju zaposlenika plaćenih od strane poslodavca, prema starosnoj dobi zaposlenika, 1995.–2010., EU15 i EU27 (%)



posljednjih 10 godina, sa razlike od sedam posto u 2000. godini na dvostruko veću razliku od 14 postotnih bodova u 2010.

Situacija varira i u odnosu na profesionalne skupine. Visoko kvalificirani službenici prolaze najbolje, njih 47 % dobiva plaćenu izobrazbu, u usporedbi s 36 % niže kvalificiranih službenika. Premda su sve profesionalne skupine imale koristi od povećane dostupnosti plaćene izobrazbe u razdoblju od 2000. do 2010. godine, manualni radnici prošli su bolje od službenika jer je udio onih koji su pristupili izobrazbi narastao od 18 % na 22 %. Iako je to povećanje više od povećanja kod službenika, manualni radnici ipak dobivaju manje mogućnosti za izobrazbu.

Nisu samo poslodavci krajem desetljeća plaćali više za izobrazbu svojih zaposlenika, nego je i više zaposlenika financiralo svoju vlastitu izobrazbu. U 2005. godini 6 % zaposlenika platilo je vlastitu izobrazbu, a 2010. ta je brojka porasla za trećinu, na 9 %.

Treba napomenuti da, koliko god povećanje izobrazbe bilo poželjno, ono se može barem djelomice protumačiti gospodarskom recesijom. Mnogi kratkoročni radni programi, primjenjivani u posljednje dvije godine, uključivali su neki oblik izobrazbe za vrijeme radnih sati u kojima nije bilo posla. Štoviše, osjećaj nesigurnosti na poslu mogao je potaknuti zaposlenike na vlastito usavršavanje u svrhu povećanja svoje zapošljivosti.

Je li rad izazov?

Temeljni aspekt osobnog razvoja na poslu sastoji se u mogućnosti prihvaćanja kognitivnih izazova u radu – primjerice učenja novih stvari, rješavanja neočekivanih problema vlastitim snagama ili obavljanja kompleksnih zadataka. To je važno za dobrobit radnika i za poduzeća koja time kontinuirano usavršavaju svoj kapacitet za kreativnost i inovacije. Uopćeno govoreći, u tom smislu nije bilo osobitog poboljšanja tijekom ispitivanog razdoblja.

- U 2010. godini 68 % radnika u EU27 izjavilo je da su u svom poslu naučili nove stvari – to se u biti nije promijenilo od 2000. godine.

- U 15-godišnjem razdoblju od 1995. do 2010. udio radnika koji rješavaju nepredviđene probleme vlastitim snagama ostao je na istoj razini od 83 %.
- U istom razdoblju udio radnika koji obavljaju kompleksne zadatke pokazao je neznatnu promjenu i iznosio 58 %.
- Između 1995. i 2010. udio radnika koji su obavljali monotone poslove narastao je sa 40 % na 45 %.
- Ponavljajući su zadaci još uvijek bitan dio posla Europljana, pri čemu 40 % njih radi ponavljajuće poslove manje od 10 minuta (iako je to manje nego prije 20 godina kad je to radilo 51 % radnika), dok njih 27 % obavlja ponavljajuće poslove u trajanju manje od 1 minute, što je udio koji se nije promijenio od 2000. godine.

Također je značajna i činjenica da žene sustavno prijavljuju niže razine kognitivnih zahtjeva (i obavljaju monotone i repetitivnije zadatke) od muškaraca, što je razlika koja se ponavljala tijekom različitih razdoblja provođenja ankete.

Samostalno donošenje odluka - autonomija na poslu

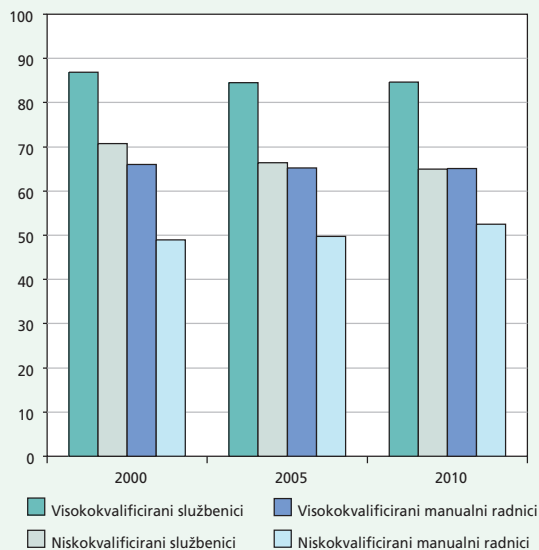
Promicanje veće autonomije, odnosno omogućavanje radnicima da donose odluke o tome kako riješiti probleme na koje naiđu tijekom rada, može zahtjeve na poslu učiniti pristupačnijima i promovirati dobrobit radnika. Istovremeno, za tvrtke korištenje fleksibilnosti, vještina i kreativnosti zaposlenika te omogućavanje preuzimanja više inicijative u radu i inovativniji pristup, mogu pojačati zaposlenost, produktivnost i konkurentnost u Europi.

EWCS mjeri autonomiju pomoću niza pokazatelja od kojih svaki uključuje mogućnost mijenjanja određenih aspekata rada osobe:

- brzina ili stopa rada;
- metoda rada;
- raspored zadataka.

Rezultati istraživanja ukazuju na male promjene u različitim smjerovima. Primjerice, od 2000. sposobnost radnika u EU27 da promijene brzinu ili stopu svoga rada ostala je stabilna; njihova

Slika 6: Sposobnost mijenjanja metoda rada, prema zanimanjima, EU27 (%)



sposobnost da promijene metodu svoga rada neznatno se smanjila; suprotno tome, njihova sposobnost da izaberu ili promijene redoslijed zadataka ponešto je porasla. Bez obzira na to koliko puno ili malo autonomije uživaju pojedinačni radnici, više europskih radnika može prilagoditi svoju brzinu posla nego svoje metode posla ili pak redoslijed zadataka.

Ne čudi, međutim, da različiti profili radnika uživaju različite razine autonomije. Niže kvalificirani manualni radnici uživaju najmanju autonomiju od svih drugih skupina zaposlenika, iako je i njihova autonomija porasla u razdoblju od 2000. do 2010. Autonomija se na razini država promijenila tijekom vremena, što ukazuje na učinke različitih praksa i politika.

Zaštita zdravlja i promicanje blagostanja

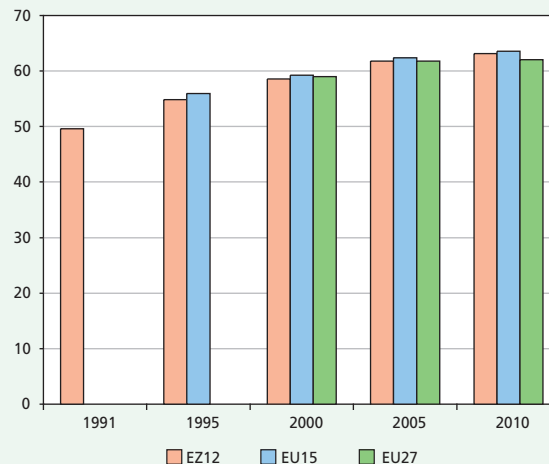
Ključan je element u konceptu "boljih poslova" očuvanje zdravlja radnika stvaranjem optimalnog okruženja koje osigurava zdravlje i blagostanje te sprječava rizike i napuštanje posla zbog lošeg zdravlja. Okvirna direktiva o zdravlju i zaštiti na radu iz 1989. naglašava važnost prilagodbe posla pojedincu te u širokom rasponu prihvaća inicijativu koja uzima u obzir tehnologiju, organizaciju rada, radne uvjete i društvene odnose.

Intenzitet posla

Veći intenzitet posla (na primjer posao koji mora biti dovršen velikom brzinom ili u tijesnim rokovima) ima snažan negativni utjecaj na dobrobit radnika, osobito kada imaju malu autonomiju ili neznatnu podršku kolega i rukovoditelja.

Intenzitet se posla u posljednja dva desetljeća povećao u većini europskih država (Slika 7 prikazuje općenito rastući trend za dio radnika koji rade u tijesnim rokovima; slika je gotovo identična za radnike koji rade velikom brzinom.) No, čini se da se ta visoka razina barem stabilizirala od 2005.

Slika 7: Rad u kratkim rokovima, EZ12, EU15 i EU27, 1991.–2010. (%)



Opaska: postoci se odnose na radnike koji rade u kratkim rokovima barem četvrtinu svog radnog vremena.

Za većinu radnika (67 %) u EU27 tempo rada diktiraju izravni zahtjevi drugih, primjerice interakcija s klijentom. Za razliku od njih, za samo 18 % europskih radnika tempo rada određen je brzinom rada stroja, a taj je udio u padu u posljednjih 15 godina. U posljednjih 10 godina sve više radnika kao odrednicu svog tempa rada navodi izravni nadzor njihova šefa: taj je udio radnika narastao s 33 % na 37 %. Što je više čimbenika, takozvanih odrednica tempa, koji diktiraju radnicima tempo rada, to je više zahtjeva koji se pred njih postavljaju, što rezultira većom mogućnosti da posao negativno utječe na njihovo zdravlje. Industrijski radnici imaju dvostruko više odrednica za svoj tempo rada nego oni iz uslužnog sektora.

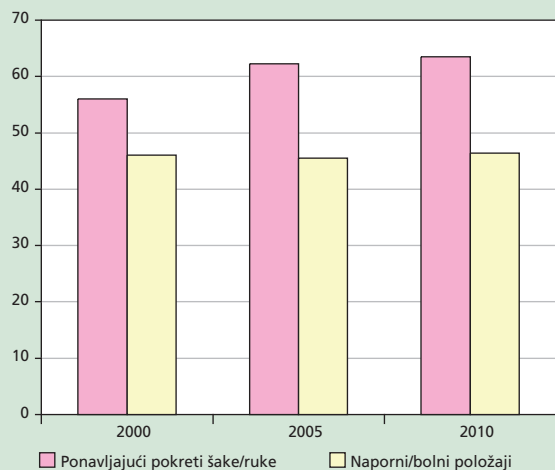
Očekivani prag koji radnici trebaju dosegnuti na neki način postaje egzaktniji: od sve većeg udjela radnika u EU27 traže se precizni standardi kvalitete u radu (danas njih 74 %, u usporedbi sa 69 % radnika u 2000. godini).

Rizici od tjelesnih ozljeda prisutniji nego ikada

Europski radnici ostaju izloženi rizicima od tjelesnih ozljeda jednako kao i prije 20 godina, što ukazuje na činjenicu da posao mnogih Europljana još uvijek uključuje fizički rad. Na primjer, 33 % radnika nosi teške terete barem četvrtinu svoga radnog vremena, dok je njih 23 % izloženo vibracijama. To su podaci koji se nisu mijenjali od 2000. No, rizici od tjelesnih ozljeda nisu ograničeni samo na fizičke radnike: gotovo polovina svih radnika (46 %) radi u napornim ili bolnim položajima barem četvrtinu svog radnog vremena. Štoviše, ponavljajući pokreti šake ili ruke obilježje su rada većeg dijela Europljana negoli je to bio slučaj prije 10 godina.

Različita je izloženost žena i muškaraca rizicima tjelesnih ozljeda, što je možda djelomice vezano uz još uvijek raširenu rodnu podijeljenost u mnogim sektorima. Ove rodne razlike i sličnosti ostale su tijekom vremena manje ili više stalne. Primjerice, 33 % muškaraca, no samo 10 % žena, redovito je izloženo vibracijama, dok 42 % muškaraca, ali tek 24

Slika 8: Trendovi u tjelesnoj zahtjevnosti posla 2000.–2010., EU27 (%)



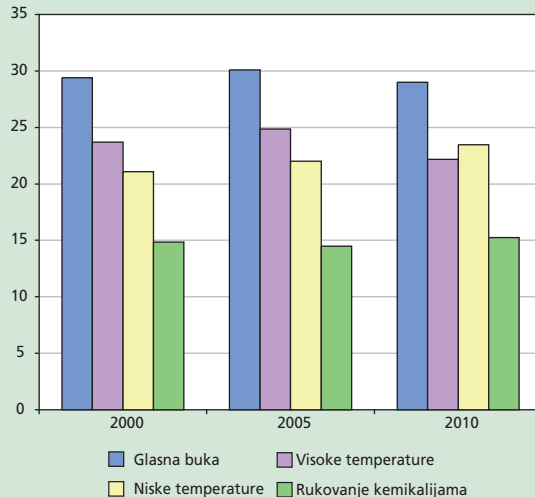
Opaska: podaci se odnose na ispitanike koji su izjavili da osjećaju te probleme barem četvrtinu svoga radnog vremena.

% žena, nosi teške terete. Suprotno tome, 13% žena, no samo 5% muškaraca tijekom posla podiže ili premješta druge ljude. Ipak, slični udjeli i muškaraca i žena posao obavljaju u napornim položajima (48% muškaraca u usporedbi s 45% žena) ili pak uz ponavljajuće pokrete šake ili ruke (64% muškaraca te 63% žena).

Posao nosi i druge vrste rizika. Radno okruženje može biti bučno, pretoplo ili prehladno ili sadržavati tvari koje su otrovne (što može izazvati bolesti).

- U 2010. godini gotovo 30% radnika u EU27 bilo je izloženo glasnoj buci barem četvrtinu svog radnog vremena, što predstavlja podatak koji se nije mijenjao od 2000.
- U istom je razdoblju njih 15% udisalo dim, pare, prašinu ili rukovalo opasnim kemikalijama, što je opet isti udio radnika kao i prije 10 godina.
- U 2010. godini veći je udio radne snage rukovao infektivnim materijalima nego 2005. (njih 11% u usporedni s 9%).

Slika 9: Trendovi u izloženosti rizicima okoliša, 2000.–2010., EU27 (%)



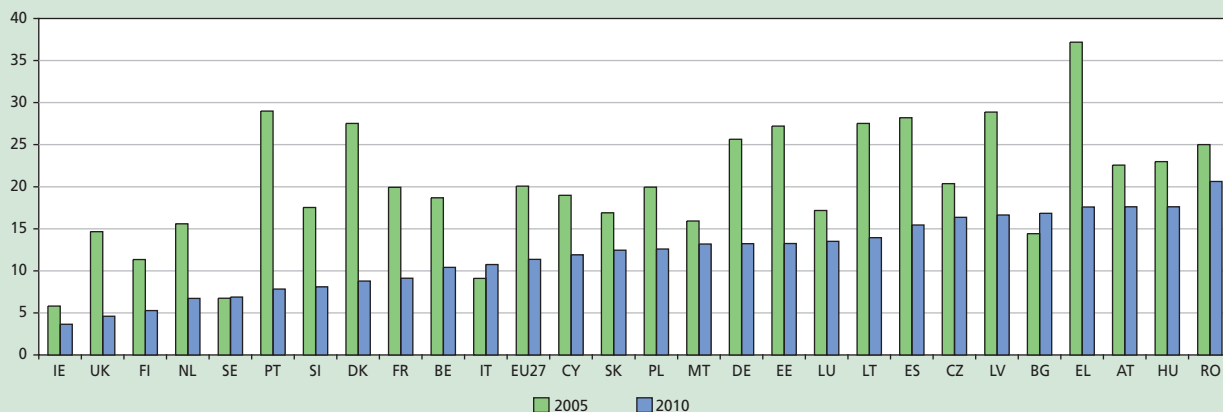
Opaska: podaci se odnose na ispitanike koji su izjavili da su tim uvjetima izloženi barem četvrtinu svoga radnog vremena.

- A 2010. godine 23% je radnika u zemljama EU15 bilo izloženo niskim temperaturama, što je isti postotak kao i 1995.

Postupnim uvođenjem zabrane pušenja u cijeloj Uniji manje je radnika izloženo tuđem duhanskom dimu. Razlike po državama djelomično nastaju zbog razlika u zakonodavstvima.

Udio radnika koji smatraju da su njihovo zdravlje i zaštita na radu ugroženi zbog posla koji obavljaju u EU27 je opao od 2000. godine s 31% na 24%. (U EZ12 udio je opao sa 40% iz 1991. na 28% 2010.). To djelomično može biti posljedica pružanja boljih informacija koje se tiču zdravlja i zaštite na radu. Udio radnika koji navode da su jako dobro ili dobro obaviješteni o rizicima zdravlja i zaštite na radu, vezanima uz posao, narastao je u 2010. godini na čak 90%.

Slika 10: Izloženost duhanskom dimu, po državama, 2005. i 2010. (%)



Opaska: podaci se odnose na ispitanike koji su izloženi duhanskom dimu barem četvrtinu svoga radnog vremena; podaci su dostupni samo za 2005. i 2010. godinu.

A što kada mi budu 64 godine? Produžetak radnog vijeka

Otprilike 60 % radnika u EU27 smatra da bi i u svojoj 60. godini bilo sposobno obavljati sadašnji posao. Taj je postotak od 2000. godine neznatno porastao s 57 % na 59 %. Ne čudi što radnici na različitim radnim mjestima različito odgovaraju na to pitanje. Oko 72 % visoko obrazovanih službenika i 61 % niže obrazovanih službenika navelo je da bi svoj sadašnji posao mogli obavljati u dobi od 60 godina. No to je slučaj samo za 49 % visoko kvalificiranih manualnih

radnika te 44 % niže kvalificiranih manualnih radnika.

Do koje će mjere rad i posao biti "održivi" ovisi o tome dozvoljava li radno vrijeme zadovoljavanje i drugih aktivnosti, omogućuje li se radnicima izobrazba na poslu i time jamči sigurnost radnog mjesta, koliko osobna autonomija pomaže radniku u zadovoljavanju radnih zahtjeva te u kojoj mjeri radni uvjeti dugoročno čuvaju zdravlje. U slučajevima u kojima su ovi uvjeti zadovoljeni, stvoreni su temelji za radnike koji nastoje čim dulje ostati zaposleni, što je u skladu s ciljevima politike EU.

Metodologija

Svakih pet godina, Eurofound obavlja anketiranje u svrhu istraživanja radnih uvjeta u Europi (EWCS) zaposlenih i samostalno zaposlenih osoba o ključnim temama vezanim uz njihov rad i zaposlenje. S vremenom su se teme anketiranja proširile. Istraživanje je do danas provedeno pet puta.

- Prvo EWCS istraživanje 1990./1991. – ispitivani su radnici u EZ12.
- Drugo EWCS istraživanje 1995./1996. - ispitivani su radnici u EU15.
- Treće EWCS istraživanje 2000. - EU15 i Norveška anketirani su u prvoj fazi, nakon čega je ispitivanje 2001. u drugoj fazi prošireno na 12 novih članica i Tursku.
- Četvrto istraživanje 2005. – EU27 te Norveška, Hrvatska, Turska i Švicarska.
- Terensko ispitivanje za peto EWCS istraživanje provedeno je od siječnja do lipnja 2010. na gotovo 44 000 radnika u EU27, Norveškoj, Hrvatskoj, Bivšoj jugoslavenskoj republici Makedoniji, Turskoj, Albaniji, Crnoj Gori i Kosovu.

Podaci iz studije EWCS procjene su temeljene na reprezentativnom uzorku europskih radnika, a ne na čitavoj populaciji. Zato razlike u vremenu i među državama treba interpretirati s oprezom. Gornji tekst navodi samo one razlike koje s velikom vjerojatnošću odražavaju istinske razlike, a nisu rezultati uzorkovanja.

U ovom sažetku analizirani su samo odgovori radnika iz EU27. Nadalje, analize trendova ne sežu nužno u čitavo 20-godišnje razdoblje studije: neka su pitanja dodana tek u recentnim anketama. Detaljnija izvješća o trendovima, rezultatima i analizama bit će objavljena idućih mjeseci na internetskoj stranici Eurofounda, gdje su dostupne i dodatne informacije o metodologiji.

Dodatne informacije

Dodatne informacije o EWCS (europskom istraživanju o radnim uvjetima) dostupne su na:
www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm

Sophia MacGoris, službenica istraživanja,
smg@eurofound.europa.eu

Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta
(Eurofound)

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irska
Telefon: (+353 1) 204 31 00

E-mail: information@eurofound.europa.eu

Web stranica: <http://www.eurofound.europa.eu>

