



Europos gyvenimo
ir darbo sąlygų
gerinimo fondas

Pokyčiai laikui bėgant: pirmosios 5-ojo Europos darbo sąlygų tyrimo išvados

> Santrauka <

„Integracinis augimas reiškia, kad žmonėms suteikiama daugiau galios užtikrinant aukštą užimtumo lygį, investuojant į įgūdžius, kovojant su skurdu ir modernizuojant darbo rinkas, mokymo ir socialinės apsaugos sistemas, kad žmonės galėtų pasirėngti pokyčiams ir juos valdyti, ir kurti solidaresnę visuomenę. [...]Siekiami užtikrinti, kad visi galėtų pasinaudoti galimybėmis bet kuriuo gyvenimo etapu. Europa turi visiškai išnaudoti savo darbo jėgos potencialą, kad galėtų spręsti gyventojų senėjimo ir nuožmesnės pasaulinės konkurencijos uždavinius. Lyčių lygybės skatinimo politika bus reikalinga siekiant didinti darbo jėgos aktyvumą ir taip skatinti augimą ir socialinę sanglaudą.“

Europos Komisija, *Europa 2020: pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija*



Svarbiausios išvados

Pagrindinės darbo sąlygų Europoje tendencijos atsirado paskutiniaisiais dešimtmečiais.

- Užimtumo struktūra ir toliau kinta visoje Europoje, vyksta perėjimas nuo žemės ūkio ir gamybos prie paslaugų.
- Kol ši užimtumo struktūra kinta pagal sektorius, joje įsišaknijusi lyčių segregacija lieka stabili.
- Daugiau moterų užima vadovaujamąsias pareigas. Vis daugiau jų vadovauja kitoms moterims.
- Apskritai daugėjo laikinų darbuotojų.
- Apskritai paėmus ir toliau mažėja savaitinių darbo valandų skaičius vidurkis.
- Įprasta 40 darbo valandų penkių darbo dienų (nuo pirmadienio iki penktadienio) savaitė daugeliui europiečių vis dar yra jų darbo standartas.
- Beveik penktadaliui Europos darbuotojų sunku rasti juos tenkinančią darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, o tai yra kiek mažesnis skaičius, palyginti su 2000 m.
- 2005–2010 m. itin padaugėjo atvejų, kai darbdavys sumoka už mokymą (imamas laikotarpis – 12 pastarųjų mėnesių).
- Dirbant reikia kiek daugiau arba tiek pat protinių gebėjimų; atrodo, kad darbuotojai iš

esmės išsaugojo prieš dešimtmetį turėtą savarankiškumą; taip pat paaiškėjo, kad darbas vis dažniau būna monotoniškas.

- Mažiau darbuotojų mano, kad jų darbas kelia pavojų jų sveikatai ir saugumui. Daugumos darbuotojams kylančių fizinių pavojų mastas nepakito.
- Visuotinai įgyvendinus rūkymą reglamentuojančius teisės aktus, per pastaruosius penkerius metus rūkymo poveikis sumažėjo.
- Išlieka aukštas darbo intensyvumo lygis, nors, palyginti su pastaraisiais dviem dešimtmečiais, jis stabilizavosi.
- Daug europiečių nėra tikri, ar jiems pavyks išsaugoti turimą darbą iki jiems sueis 60 metų.

Geresnės darbo vietos Europoje

Europos politikoje konkurencingumas ir tvarumas pripažįstami esminiais ES tikslais, kurių siekiama kuriant ekonomiškai dinamišką ir socialiai solidarią Europos Sąjungą. Tam reikia, kad Europa modernizuotų profesinį gyvenimą, sukurdamą „daugiau ir geresnių darbo vietų“, kaip suformuluota Lisabonos strategijoje, arba, kaip pabrėžiama strategijoje „Europa 2020“, užtikrintų „pažangų, tvarų ir integracinį augimą“. Siekiant šio tikslo svarbiausia užtikrinti darbo kokybę ir užimtumą. Šioje srityje įmonių ir socialinių partnerių pasiektą pažangą galima įtvirtinti kuriant darbo aplinką, kuri pritraukia ir išlaiko žmones, pagerina darbuotojų ir bendrovių gebėjimą prisitaikyti, kurioje taikoma tvari darbo

praktika ir sudaromos tinkamos darbo sąlygos, geresniu mokymu ir įgūdžių ugdymu didinamas žmogiškasis kapitalas, tačiau kartu saugoma darbuotojų sveikata bei gerinamos jų darbo sąlygos, kol jie yra darbingo amžiaus.

Tiriant, kaip pasikeitė (arba liko nepakitęs) darbo sąlygos, galima sužinoti, kokia pažanga pasiekta įgyvendinant šiuos politikos tikslus. Tai taip pat gali atskleisti, kokios įtakos žmonių darbo pobūdžiui ir užimtumui turi tokie pokyčių veiksniai, kaip globalizacija, technologinė plėtra, lankstesnės darbo organizavimo formos, Europos gyventojų senėjimas ir didesnis namų ūkių su dviem dirbančiais asmenimis skaičius.

Šiose pirmosiose „Eurofound“ 5-ojo Europos darbo sąlygų tyrimo (EDST) išvadose pateikiama pirminė kai kurių svarbiausių tam tikro laikotarpio darbo sąlygų pokyčių apžvalga.¹

Didesnis aktyvumas darbo rinkoje

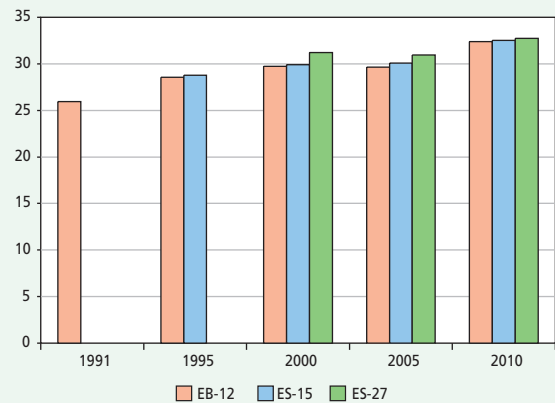
Europos užimtumo politikoje didžiausias dėmesys skiriamas darbo jėgos aktyvumui skatinti. Siekiant šio tikslo labai svarbu įtraukti daugiau moterų ir vyresnio amžiaus darbuotojų. Kad daugiau žmonių siektų gauti darbo, reikia pakoreguoti ir europiečių darbo pobūdį. Be to, būtina darbuotojams reikalingą socialinę infrastruktūrą, pvz., priežiūros paslaugas arba pamokų laiką mokyklose, geriau pritaikyti darbuotojų poreikiams, taip pat reikia sukurti naujas darbo sutarčių formas, kurios apimtų vis įvairesnius asmenų ir bendrovių poreikius.

Didesnė ir įvairesnė darbo jėga

1990–2010 m. į ES įstojus dar 15 valstybių narių ir padidėjus moterų aktyvumui, Europos Sąjungos darbo jėgos padaugėjo nuo maždaug 150 mln. darbuotojų iki maždaug 235 mln. Šiuo laikotarpiu vyrų užimtumas liko didesnis nei 75 proc. (kartais jis išaugdavo iki 80 proc.), o moterų užimtumas didėjo nuo 50 proc. iki maždaug 63 proc. Tuo pat metu dirbančių vyresnio amžiaus žmonių (nuo 50 iki 64 metų) skaičius didėjo nuo maždaug 49 proc. 2000 m. iki daugiau nei 56 proc. 2009 m.

Vadovaujamas pareigas einančių moterų skaičius per pastaruosius 20 metų tolygiai augo nuo 26 proc. visų vadovų 1991 m. (tuometinėse 12 valstybių narių – EB-12) iki 33 proc. 27 valstybių narių Europos Sąjungoje 2010 m. Darbuotojų, kuriems vadovauja moteris, skaičius taip pat išaugo nuo 24 proc. 2000 m. iki 29 proc. 2010 m. Dauguma šių darbuotojų – moterys: 2010 m. 47 proc. dirbančių moterų teigė, kad joms vadovauja moteris, palyginti tik su 12 proc. vyrų, kurių vadovė yra moteris. Pasirodo, kad tokia segregacija didėja: paslaugų sektoriuje (šioje srityje daugiausia dirba moterys) darbuotojų, kuriems vadovauja moteris, skaičius išaugo nuo 31 proc. 2000 m. iki 36 proc. 2010 m., o gamybos sektoriuje, kuriame dirba daugiausia vyrai, šis skaičius nekito ir buvo lygus 11 proc.

1 pav. Vadovaujamas pareigas užimančių moterų skaičius, 1991–2010 m. (%)



Tai, kad darbo jėga tapo įvairesnė (visomis formomis), rodo, jog išlieka diskriminacijos darbe pavojus. 2010 m. 6 proc. Europos darbuotojų, o tai yra kiek daugiau, palyginti su 2005 m., teigė patyrę tam tikrą diskriminaciją darbe. Atsižvelgiant į Europos politikos tikslą pailginti žmonių užimtumo laiką, stebina tai, kad dažniausiai buvo skundžiamasi diskriminacija dėl amžiaus – ją paminėjo 3 proc. darbuotojų. (Tačiau atliekant tyrimą neįmanoma nustatyti diskriminacijos, kuri visų pirma neleidžia žmonėms patekti į darbo rinką, masto.)

Toliau didėja paslaugų sektoriaus svarba

Per pastarąjį dešimtmetį nuolat mažėjo darbuotojų žemės ūkio bei žuvininkystės ir pramonės (gamybos) srityse skaičius. Šis mažėjimas sutapo su nedideliu paslaugų sektoriaus darbuotojų skaičiaus augimu. Šiuo laikotarpiu išliko lyčių segregacija: itin daug moterų ir toliau dirba paslaugų sektoriuje, ypač švietimo, sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, viešojo administravimo srityse. Pavyzdžiui, 2007 m. švietimo srityje dirbo 17 proc. dirbančių moterų ir tik 4 proc. dirbančių vyrų. Priešingai, gamybos ir statybų sektoriuose didžiąją darbo jėgos dalį sudaro vyrai.

Lankstesnės užimtumo formos

Per pastaruosius 20 metų savarankiškai dirbančių asmenų skaičius liko stabilus ir buvo lygus 14 proc. Vyrų savarankiškai dirba dukart daugiau nei moterų, ir laikui bėgant šis skaičius taip pat nekinta.

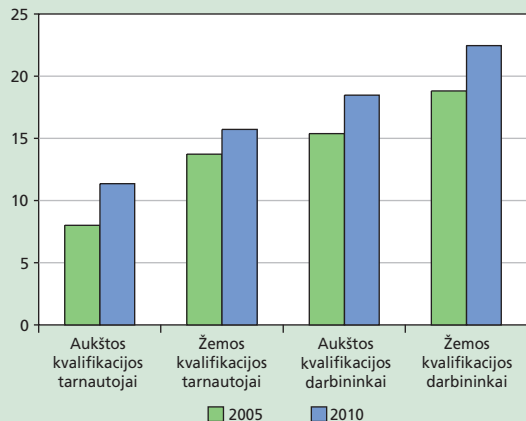
Tradicinė neterminuota „nuolatinė“ sutartis vis dar išlieka labiausiai paplitusi darbo sutarties forma (ją yra sudarę maždaug 80 proc. darbuotojų). Tačiau per pastaruosius du dešimtmečius, nors ir netolygiai, bet smarkiai išaugo pagal laikinąją, arba terminuotą, sutartį dirbančių darbuotojų skaičius. 1991 m. EB-12 darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį, skaičius sudarė 10 proc. darbo jėgos, o 2007 m. jų skaičius viršijo 14 proc. ES-27 darbo jėgos. Tačiau 2009 m. jis vėl sumažėjo iki 13,5 proc.

Darbo vietos garantija

Nors aktyvumas darbo rinkoje padidėjo, pastaraisiais metais taip pat išaugo darbuotojų

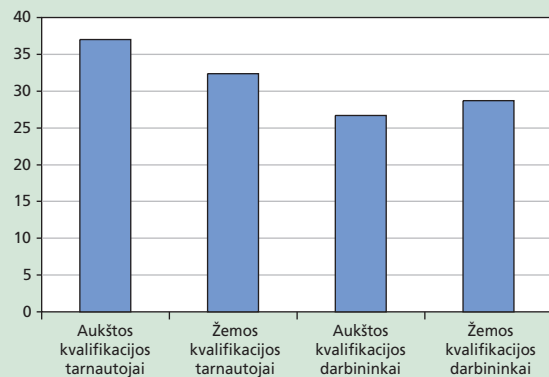
¹ Plečiantis Europos Sąjungai, išsiplėtė ir tyrimo, atliekamo kas penkeri metai nuo 1990 m., geografija. Todėl kiekvieno atsakymo rezultatai kiekvienoje šalyje gali būti pateikiami ne už visus metus.

2 pav. Nesaugumas dėl darbo vietos, 2005–2010 m., pagal profesiją, ES-27 (%)



Pastaba. Pateikiami duomenys apie darbuotojus, kurie nedvejodami patvirtino, kad per ateinantį pusmetį gali prarasti darbą.

3 pav. Suvokiama užimtumo garantija, pagal profesiją, 2010 m., ES-27 (%)



Pastaba. Pateikiami duomenys apie tuos darbuotojus, kurie nedvejodami patvirtino, kad gali lengvai susirasti naują darbą, jeigu prarastų turimą darbą.

susirūpinimas dėl darbo vietos išsaugojimo. 2005 m. 14 proc. ES-27 darbuotojų nerimavo, kad per ateinantį pusmetį jie gali netekti darbo, o 2010 m. iki 16 proc. išaugęs šis vidurkis neabejotinai rodo ekonomikos nuosmukio poveikį.

Laikini darbuotojai jaučiasi ne taip saugiai, kaip nuolatiniai: 2005 m., palyginti su 35 proc. darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą sutartį, ir 43 proc. darbuotojų, dirbančių pagal laikinojo įdarbinimo sutartį, dėl darbo vietos išsaugojimo nerimavo 10 proc. nuolatinų darbuotojų. 2010 m. šie skaičiai atitinkamai išaugo iki 39 proc., 53 proc. ir 11 proc.

2010 m. darbuotojai, dirbantys pagal nuolatinę sutartį, dėl galimybės susirasti naują darbą (ir gauti panašų užmokestį), jeigu netektų turimo darbo, jaučiasi tik šiek tiek užtikrinčiau nei laikini darbuotojai: 31 proc. nuolatinų darbuotojų ir 26 proc. laikinų darbuotojų (dirbančiųjų pagal terminuotą ir laikinojo įdarbinimo sutartį) teigia, kad galėtų lengvai susirasti kitą darbą.

Darbininkai, ypač nekvalifikuoti, jaučiasi mažiau saugūs dėl darbo vietos nei tarnautojai, ir šis skirtumas nuo 2005 m. didėja. Jie taip pat yra ne tokie užtikrinti dėl galimybės susirasti naują darbą už panašų užmokestį, jeigu netektų turimo darbo.

Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra ir darbo laikas

Politikams, darbdaviams ir darbuotojams esminis užimtumo aspektas – darbo laiko trukmė ir darbo organizavimas. Daugiau nei 20 pastarųjų metų ES vykstančiose diskusijose didžiausias dėmesys skiriamas lankstesniam darbo laikui ir galimybei sutrumpinti darbo valandas, kad kuo daugiau piliečių galėtų gauti darbą ir atsirastų (vis didesnės) galimybės suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą.

Trumpesnis vidutinis darbo laikas

Vidutinė Europos darbo savaitė trumpėja: ji sutrumpėjo nuo 40,5 valandos 1991 m. EB-12 iki 37,5 valandos 2010 m. ES-27 (36,4 valandos EB-12 2010 m.). Kodėl trumpėja darbo laikas, galima paaiškinti keturiomis esminėmis aplinkybėmis.

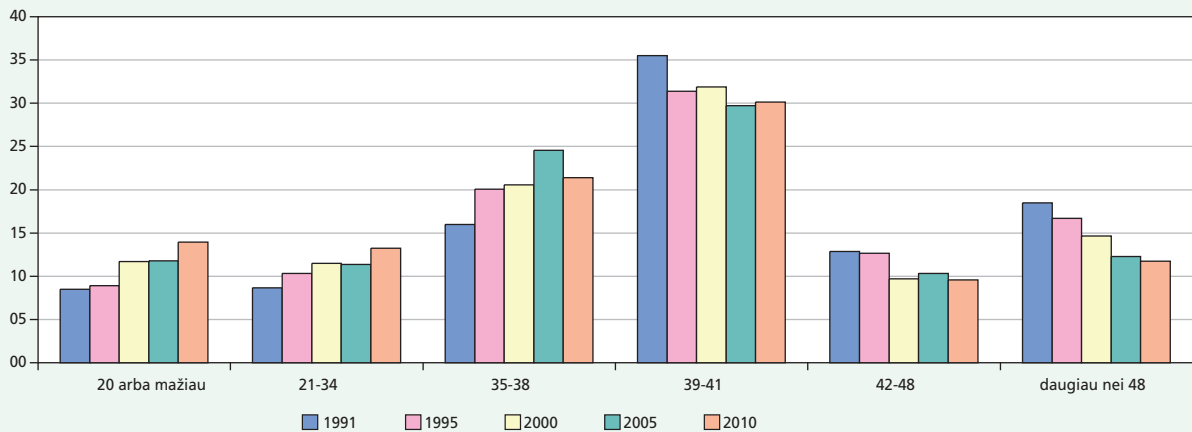
- Sumažėjo ilgai dirbančių (daugiau nei 48 valandas per savaitę) darbuotojų skaičius: ES-27 jis sumažėjo nuo 15 proc. 2000 m. iki 12 proc. 2010 m.
- Per pastaruosius du dešimtmečius išaugo trumpiau dirbančių darbuotojų (mažiau nei 20 valandų per savaitę) skaičius. 1991 m. 8 proc. darbo jėgos EB-12 dirbo trumpą darbo dieną, o 2010 m. šis skaičius išaugo beveik dvigubai iki 14 proc. (ES-27 apskritai jis išaugo nedaug – nuo 12 proc. 2000 m. iki 13 proc. 2010 m.).
- Pagal kolektyvines sutartis darbo laikas sutrumpėjo daugelyje šalių ir sektorių.
- Prie darbo laiko sutrumpėjimo taip pat galėjo prisidėti ir ekonomikos nuosmukio paskatintas darbo valandų mažinimas atskirų bendrovių sprendimu arba pagal valstybės remiamas trumpalaikio darbo schemas.

Ilgą darbo dieną dirbo ir vis dar dirba daugiausia vyrai: ES-27 ilgą darbo dieną dirba 18 proc. vyrų lyginant su 8 proc. moterų. Savarankiškai dirbantys asmenys dažniau dirba ilgą darbo dieną – 42 proc. jų ES-27 dirba daugiau nei 48 valandas per savaitę. Tačiau nuo 2000 m. šis skaičius taip pat nuolat mažėjo. Ilga darbo diena gamybos sektoriuje (kur 2010 m. 20 proc. darbo jėgos dirbo daugiau nei 48 valandas per savaitę) įprastesnė nei paslaugų srityje (15 proc. dirba ilgą darbo dieną). Vis dėlto laikui bėgant abiejuose sektoriuose darbo trukmė trumpėjo panašiai.

Trumpa darbo diena daugiausia būdinga moterims: 20 proc. moterų dirba mažiau nei 20 valandų per savaitę lyginant su 7 proc. vyrų. Trumpa darbo diena paslaugų sektoriuje yra įprastesnė nei gamybos ir žemės ūkio sektoriuose. Įvairiose šalyse trumpos darbo valandos labai skiriasi. Tai rodo kultūrinius skirtumus dėl ne visos darbo dienos ir tokių veiksnių, kaip teikiamos priežiūros paslaugos ir pamokų laikas mokykloje.

Vidutiniškai vyrai dirba maždaug septyniomis mokamomis valandomis per savaitę ilgiau nei moterys, ir šis skirtumas laikui bėgant išlieka daugmaž stabilus.

4 pav. Savaitinių darbo valandų kaita, 1991–2010 m., EB-12



Įprastos darbo valandos išlieka norma

Nepaisant numatyto plataus masto perėjimo prie visą parą dirbančios visuomenės, darbo valandos Europoje apskritai išliko nepakitusios. Dauguma darbo laiko stabilumo rodiklių nuo 2000 m. nepakito: 67 proc. darbuotojų dirba tiek pat valandų per savaitę, o 58 proc. darbuotojų dirba tiek pat valandų per dieną. Be to, tiek pat dienų per savaitę dirbančių darbuotojų Europoje padaugėjo nuo 74 proc. visų dirbančiųjų 2005 m. iki 77 proc. 2010 m. Palyginti su 2000 m., 2010 m. kiek mažiau darbuotojų kiekvieną darbo dieną pradeda ir baigia tuo pačiu laiku (61 proc. 2010 m. lyginant su 65 proc. 2000 m.).

Palyginti su 30 proc. 1995 m., 2010 m. maždaug ketvirtadalis (26 proc.) darbuotojų dirbo bent vieną sekmadienį per mėnesį. 2010 m. 18 proc. Europos darbuotojų dirbo naktį – kiek mažiau nei 1991 m. Pamaininį darbą dirbančių darbuotojų skaičius taip pat nedaug sumažėjo – nuo 20 proc. 2000 m. iki 17 proc.

Atotrūkis jaučiamas lyginant skirtingų lyčių įprastą darbo laiką. Nors per pastaruosius 10 metų vienodai moterų ir vyrų dirbo pamaininį darbą, moterų darbo grafikas dažnai stabilesnis nei vyrų, ir mažiau tikėtina, kad jos dirbs naktį arba šeštadieniais. Per pastarąjį dešimtmetį šis atotrūkis tarp lyčių neišnyko.

Daugeliui nepasiekama darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra

Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra išlieka esminiu diskusijų Europoje objektu, nors Europos užimtumo strategijoje pabrėžiama, pvz., šios pusiausvyros svarba sudarant asmenims geresnes sąlygas pradėti dirbti ir išlaikyti darbą, taip pat užtikrinant lyčių lygybę. Išaugus namų ūkių, kuriuose abu partneriai turi darbą, skaičiui darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros klausimas tapo svarbesnis. Tai atsispindi ir darbovietės organizacijoje.

Iš viso 18 proc. darbuotojų ES-27 nėra patenkinti savo darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra; palyginti su 2000 m., šis skaičius šiek tiek sumažėjo. Didesnė tikimybė, kad vyrai su darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros sunkumais susidurs įpusėję

karjerą (nuo 30 iki 49 metų), o moterų nepasitenkinimas yra mažiau tikėtinas, tačiau pastovus ilguoju jų profesinės karjeros laikotarpiu. Šis faktas stebina, atsižvelgiant į tai, kad moterys ir toliau atlieka didžiąją dalį namų ūkio ir priežiūros darbų. Tačiau kur kas daugiau moterų nei vyrų savo profesinį gyvenimą pritaiko prie asmeninio gyvenimo poreikių, pvz., dirbdamos ne visą darbo dieną arba dirbdamos įprastomis darbo valandomis, todėl gali lengviau suderinti šias visiškai skirtingas sritis.

Kvalifikacijos kėlimas

Europos politika siekiama ne tik padidinti darbo vietų skaičių, bet ir kuo geriau panaudoti darbuotojų įgūdžius ir žinias, kad padidėtų darbo našumas, taip pat sudaryti sąlygas ugdyti įgūdžius ir skatinti darbuotojo savarankiškumą. Šiuo požiūriu svarbus vaidmuo tenka tiek mokymui, tiek darbo organizavimui.

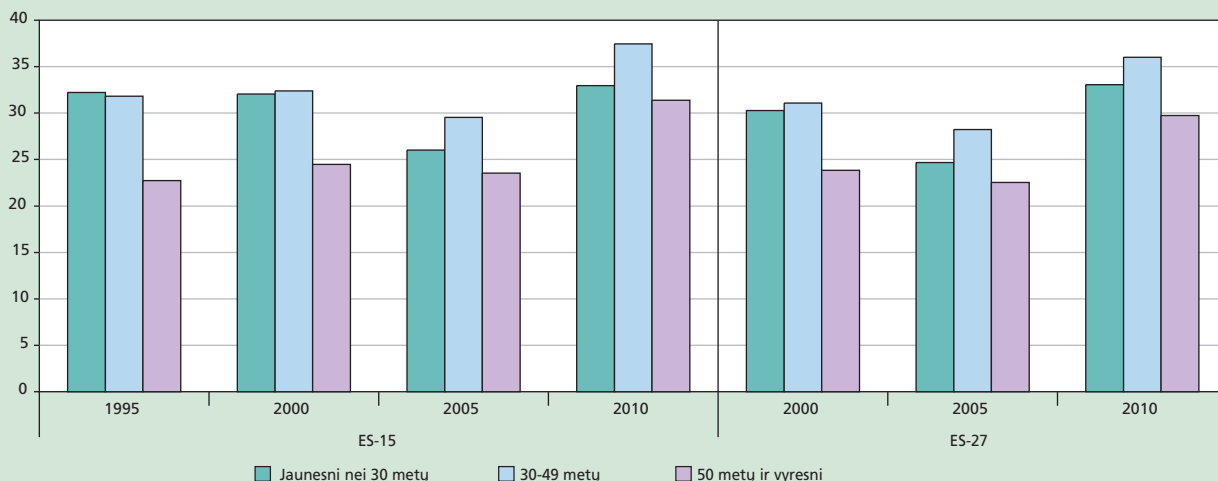
Vis daugiau darbuotojų renkasi mokymus

Tyrimas rodo, kad nuo 1995 m. (ES-15) 2010 m. darbdavių apmokamuose mokymuose dalyvavo didžiausias skaičius darbuotojų – per pastaruosius metus iki tyrimo mokėsi 34 proc. darbuotojų. Tai 15 metų tendencijos lūžis, nes iki tol darbdavių apmokamuose mokymuose dalyvaujančių darbuotojų skaičius nedidėjo (šis skaičius nuo 2000 m. iki 2005 m. iš tikrųjų mažėjo). Be to, vis daugiau darbuotojų mokoma darbo vietoje: 2005 m. jų skaičius sudarė 24 proc., o 2010 m. – 30 proc.

Ne visiems darbuotojams teikiamas vienodas mokymas. Vyresnio amžiaus darbuotojai mokomi mažiau: palyginti su 36 proc. 30-49 amžiaus darbuotojų, darbdavio apmokami mokymai siūlomi 30 proc. vyresnių nei 50 metų darbuotojų. Tačiau šis atotrūkis kiek sumažėjo, nes per pastaruosius 15 metų mokymuose dalyvaujančių vyresnio amžiaus darbuotojų skaičius išaugo 7 proc., o jaunesnių darbuotojų – tik 4 proc.

Nuolatiniams darbuotojams darbdavio apmokami mokymai duoda didesnės naudos nei dirbantiesiems kitais pagrindais: 2010 m. darbdavio

5 pav. Darbdavio apmokami mokymai pagal darbuotojų amžių, 1995–2010 m., ES-15 ir ES-27 (%)



apmokamuose mokymuose dalyvavo 39 proc. nuolatinių darbuotojų ir tik 26 proc. kitų darbuotojų. Be to, šis atotrūkis per pastaruosius 10 metų išaugo: 2000 m. buvęs 7 proc. skirtumas 2010 m. išaugo beveik dvigubai – iki 14 proc.

Duomenys skiriasi ir pagal profesines grupes. Darbdavio apmokamuose mokymuose dalyvauja daugiau aukštą kvalifikaciją turinčių tarnautojų (47 proc.) nei žemos kvalifikacijos tarnautojų (36 proc.). Nors 2000-2010 m. didesnėmis galimybėmis dalyvauti darbdavio apmokamuose mokymuose pasinaudojo visos profesinės grupės, mokymus pasirenko daugiau darbininkų nei tarnautojų, o besimokančių darbininkų skaičius išaugo nuo 18 proc. iki 22 proc. Nors besimokančių darbininkų skaičius augo labiau nei tarnautojų, palyginti su tarnautojais, darbininkai turi mažiau galimybių dalyvauti mokymuose.

Nors dešimtmečio pabaigoje daugiau darbdavių mokėjo už savo darbuotojų mokymą, vis daugiau darbuotojų ir patys mokėjo už savo mokymą. 2005 m. už savo mokymą mokėjo 6 proc. darbuotojų, o 2010 m. šis skaičius išaugo trečdaliu – iki 9 proc.

Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad nors didesnės mokymo galimybės yra teigiamas dalykas, jos gali bent iš dalies parodyti, kaip reaguojama į ekonomikos nuosmukį. Į daugelį trumpalaikio darbo schemų per pastaruosius dvejus metus įtrauktas mokymas, kuris organizuojamas buvusiomis darbo valandomis. Be to, neužtikrinimo dėl darbo vietos jausmas galėjo paskatinti darbuotojus patiems kelti kvalifikaciją, kad padidintų savo galimybes susirasti darbą.

Ar darbas kelia mums sunkumų?

Esminis kvalifikacijos kėlimo aspektas – galimybė įveikti pažinimo sunkumus darbe, pvz., mokantis naujų dalykų, savarankiškai sprendžiant nenumatytas problemas arba atliekant sudėtingas užduotis. Tai svarbu tiek pačių darbuotojų gerovei, tiek bendrovėms, kurios turi nuolat stiprinti savo darbuotojų kūrybinius ir inovacinius gebėjimus. Galima teigti, kad per atitinkamą laikotarpį ypatingo pagerėjimo šiuo požiūriu nepastebėta.

- 2010 m. 68 proc. ES-27 darbuotojų teigė išmokę darbe naujų dalykų - nuo 2000 m. esminio pokyčio nėra.
- Per 15 metų (nuo 1995 m. iki 2010 m.) darbuotojų, kurie savarankiškai sprendžia nenumatytas problemas, skaičius išliko stabilus ir buvo lygus 83 proc.
- Per tą patį laiko tarpą darbuotojų, atliekančių sudėtingas užduotis, skaičius pasikeitė nedaug ir buvo lygus 58 proc.
- Nuo 1995 m. iki 2010 m. darbuotojų, atliekančių monotoniškas užduotis, skaičius išaugo nuo 40 proc. iki 45 proc.
- Pasikartojančios užduotys vis dar sudaro didelę europiečių darbo dalį: 40 proc. darbuotojų atlieka trumpiau nei 10 minučių trunkančias pasikartojančias užduotis (nors šis skaičius yra mažesnis, palyginti su 51 proc. prieš 20 metų), o 27 proc. atlieka trumpiau nei minutę trunkančias pasikartojančias užduotis, ir šis skaičius nuo 2000 m. išlieka stabilus.

Taip pat reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad, palyginti su vyrais, moterų nurodyti pažinimo poreikiai paprastai būna mažesni (jos taip pat atlieka vienodesnes ir pasikartojančias užduotis) – šis skirtumas pastebimas keliuose iš eilės tyrimuose.

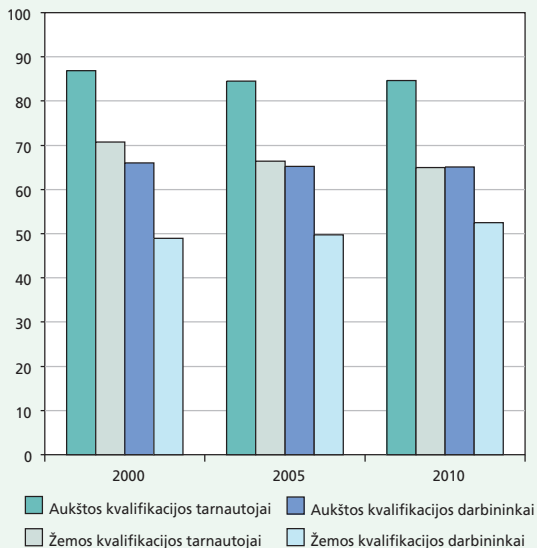
Sprendimų priėmimas – savarankiškumas darbe

Skatinant didesnį darbuotojų savarankiškumą, t. y. suteikiant jiems galimybę priimti sprendimus, kaip įvykdyti darbo metu iškilusių klausimų, galima sušvelninti darbo reikalavimus ir užtikrinti tinkamas darbo sąlygas. Be to, įmonėse užtikrinant darbuotojų darbo lankstumą, panaudojant jų įgūdžius ir kūrybiškumą, sudarant darbuotojams sąlygas imtis daugiau iniciatyvos darbe ir dirbti novatoriškai, Europoje galima padidinti užimtumą, našumą ir konkurencingumą.

EDST savarankiškumą vertina pagal keletą rodiklių, kurie parodo gebėjimą keisti šiuos savo darbo aspektus:

- darbo tempą arba greitį;
- darbo metodiką;
- užduočių atlikimo tvarką.

6 pav. Gebėjimas keisti darbo metodiką, pagal profesiją, ES-27 (%)



Tyrimo išvados rodo nedidelius skirtingus pokyčius. Pavyzdžiui, nuo 2000 m. ES-27 darbuotojų gebėjimas keisti savo darbo tempą arba greitį nekito, gebėjimas keisti darbo metodiką šiek tiek sumažėjo ir, priešingai, jie geba geriau pasirinkti arba keisti užduočių atlikimo tvarką. Nepaisant darbuotojų savarankiškumo laipsnio, Europos darbuotojai darbo tempą gali koreguoti labiau nei darbo metodiką arba užduočių atlikimo tvarką.

Kita vertus, visiškai nestebina tai, kad įvairių grupių darbuotojų savarankiškumo laipsnis skiriasi. Žemesnės kvalifikacijos darbininkų savarankiškumo laipsnis visose profesinėse grupėse žemiausias, nors 2000–2010 m. jų savarankiškumas išaugo. Laikui bėgant savarankiškumo laipsnis valstybės mastu kito, atspindėdamas skirtingų praktinių priemonių ir politikos krypčių taikymo rezultatus.

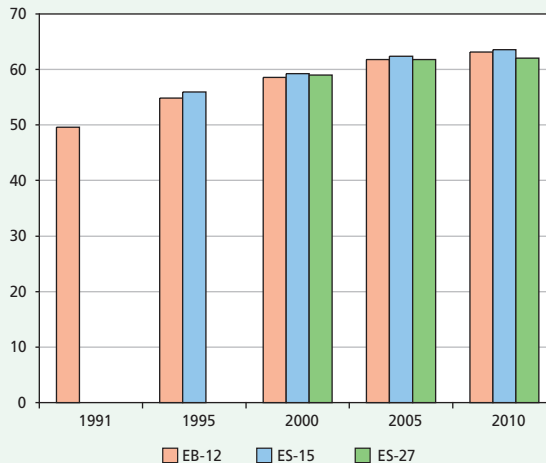
Sveikatos apsauga ir tinkamų darbo sąlygų skatinimas

Pagrindinis „geresnių darbo vietų“ sąvokos aspektas – užtikrinti darbuotojų sveikatos apsaugą, t. y. sukurti optimalią aplinką, kurioje būtų užtikrinama sveikatos apsauga, tinkamos darbo sąlygos, pavojų prevencija ir užkertamas kelias darbuotojams išeiti iš darbo dėl blogos sveikatos. 1989 m. pagrindų direktyvoje dėl sveikatos ir saugos pabrėžiama darbo pritaikymo asmens poreikiams svarba ir numatyta plati veikla technologijos, darbo organizavimo, darbo sąlygų ir socialinių santykių srityje.

Darbo intensyvumas

Didesnis darbo intensyvumas (pvz., darbas dideliu tempu arba darbas pagal įtemptą grafiką) turi neigiamos įtakos darbuotojų darbo sąlygoms, ypač kai darbuotojai turi mažai savarankiškumo arba sulaukia mažai pagalbos iš bendradarbių ir vadovų.

7 pav. Darbas pagal įtemptą grafiką, EB-12, ES-15 ir ES-27, 1991–2010 m. (%)



Pastaba. Pateikiami duomenys apie darbuotojus, kurie pagal įtemptą grafiką dirba ne mažiau kaip ketvirtadalį savo darbo laiko.

Per pastaruosius du dešimtmečius daugumoje Europos šalių darbo intensyvumas didėjo (7 pav. parodyta bendra darbuotojų, dirbančių pagal įtemptą grafiką, skaičiaus augimo tendencija; dideliu tempu dirbančių darbuotojų skaičius augo panašiai). Tačiau atrodo, kad toks didelis augimas nuo 2005 m. stabilizavosi.

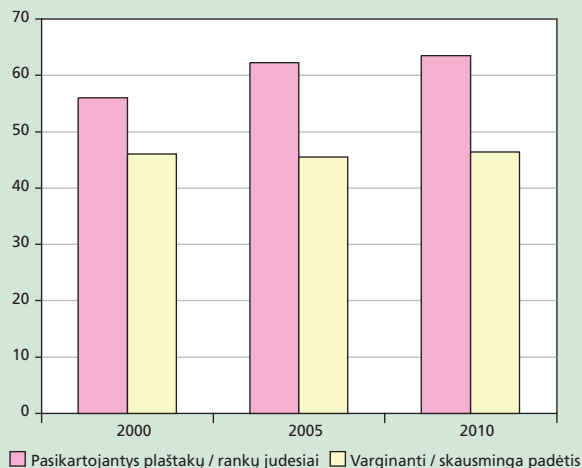
Daugumos ES-27 darbuotojų (67 proc.) darbo tempą diktuoja kitų žmonių tiesioginiai poreikiai, pvz., bendraujant su klientu. Ir tik 18 proc. Europos darbuotojų darbo tempą lemia automatinis įrenginio darbo greitis, ir tokių darbuotojų skaičius per pastaruosius 15 metų mažėjo. Per pastaruosius 10 metų daugiau darbuotojų teigia, kad jų darbo tempą tiesiogiai kontroliuoja jų vadovas: jų skaičius išaugo nuo 33 proc. iki 37 proc. Kuo daugiau veiksnių nulemia darbuotojų darbo tempą (vadinamieji tempo veiksniai), tuo didesni reikalavimai keliami tokiems darbuotojams, ir todėl atsiranda didesnė tikimybė, kad darbas neigiamai paveiks jų sveikatą. Gamybos sektoriaus darbuotojų darbo tempą lemia dukart daugiau veiksnių nei paslaugų sektoriaus darbuotojų.

Riba, kurią tikimasi, kad darbuotojai pasieks tam tikrais atžvilgiais, darosi vis aiškesnė: vis daugiau ES-27 darbuotojų savo darbe turi laikytis tikslių kokybės standartų (šiandien 74 proc., palyginti su 69 proc. 2000 m.).

Fiziniai pavojai tokie patys kaip ir anksčiau

Europos darbuotojams vis dar kyla tie patys fiziniai pavojai, kokie buvo prieš 20 metų, o tai reiškia, kad daugelyje Europos darbo vietų vis dar atliekamas fizinis darbas. Pavyzdžiui, 33 proc. darbuotojų ne mažiau kaip ketvirtadalį darbo laiko neša sunkius krovinius, o 23 proc. yra veikiami vibracijos. Šie skaičiai nesikeitė nuo 2000 m. Fiziniai pavojai kyla ne tik darbininkams: beveik pusė visų darbuotojų (46 proc.) ne mažiau kaip ketvirtadalį darbo laiko praleidžia varginančioje arba skausmingoje padėtyje. Be to, daugiau europiečių nei prieš 10 metų dirbdami atlieka pasikartojančius plaštakų ar rankų judesius.

8 pav. Fiziniai darbo reikalavimai 2000–2010 m., ES-27 (%)



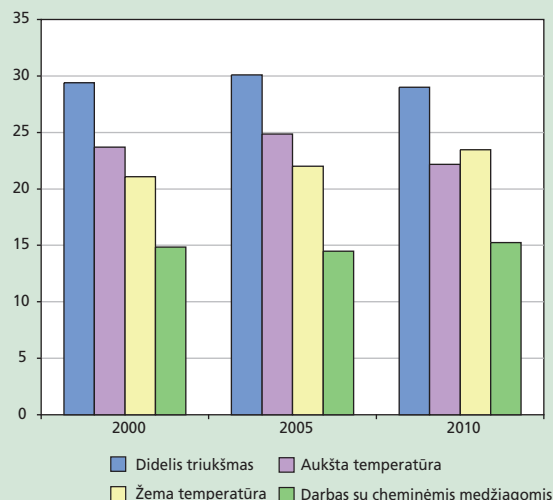
Pastaba. Pateikiami duomenys apie tuos darbuotojus, kurie teigia, kad tokiomis kenksmingomis sąlygomis jie dirba ne mažiau kaip ketvirtadalį savo darbo laiko.

Moterims ir vyrams kyla nevienodas fizinis pavojus, ir iš dalies tai susiję su daugelyje sektorių paplitusia lyčių segregacija. Šie lyčių skirtumai ir panašumai laikui bėgant iš esmės nekito. Pavyzdžiui, 33 proc. vyrų ir tik 10 proc. moterų yra nuolat veikiami vibracijos, o 42 proc. vyrų ir 24 proc. moterų neša sunkius krovinius. Priešingai, 13 proc. moterų ir tik 5 proc. vyrų dirbdami savo darbą kelia arba perneša žmones. Tačiau panašus vyrų ir moterų skaičius dirba varginančioje padėtyje (atitinkamai 48 proc. ir 45 proc.) arba atlieka pasikartojančius plaštakų ir rankų judesius (atitinkamai 64 proc. ir 63 proc.).

Darbe kyla ir kitokių pavojų. Darbo aplinka gali būti triukšminga, pernelyg karšta ar šalta, joje gali būti patogeninių (ligas sukeliančių) medžiagų.

- 2010 m. beveik 30 proc. ES-27 darbuotojų ne mažiau kaip ketvirtadalį darbo laiko dirbo itin triukšmingoje aplinkoje, ir šis skaičius nekito nuo 2000 m.
- Tuo tarpu 15 proc. kvėpuoja dūmais, garais ar dulkėmis arba dirba su pavojingomis cheminėmis medžiagomis, ir šis skaičius lieka toks pat, kaip ir pastaruosius 10 metų.

9 pav. Pavojų, susijusių su darbo aplinka, poveikis, 2000 – 2010 m., ES-27 (%)



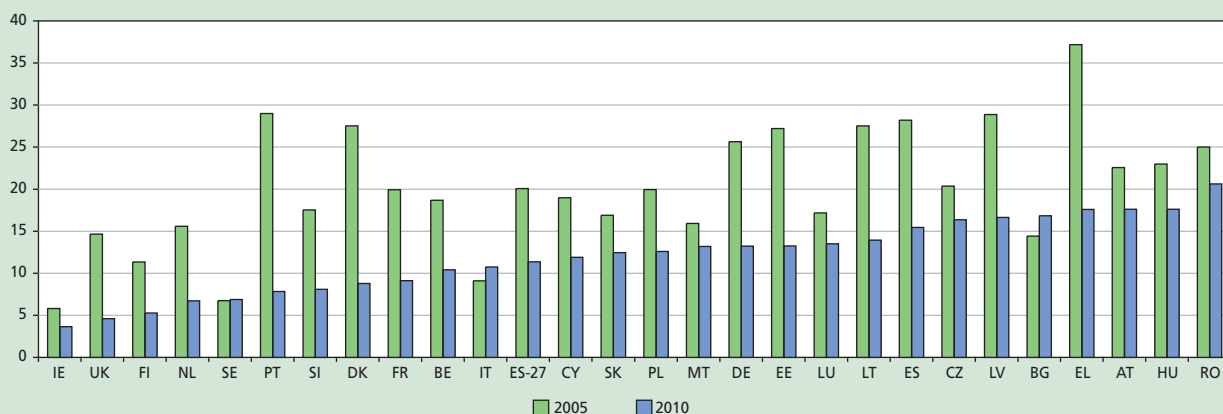
Pastaba. Pateikiami duomenys apie tuos darbuotojus, kurie tokiomis kenksmingomis sąlygomis dirba ne mažiau kaip ketvirtadalį savo darbo laiko.

- 2010 m. su infekcinėmis medžiagomis dirbo daugiau darbuotojų nei 2005 m. (atitinkamai 11 proc. ir 9 proc.).
- O 2010 m. 23 proc. ES-15 darbuotojų, arba tiek pat, kiek ir 1995 m., dirbo žemoje temperatūroje.

Visoje Europos Sąjungoje pamažu įgyvendinant rūkymą reglamentuojančius teisės aktus vis mažiau darbuotojų kenčia dėl kitų žmonių rūkymo. Nacionaliniai skirtumai iš dalies parodo, kokių mastu skiriasi valstybių teisės aktai.

Nuo 2000 m. ES-27 darbuotojų, manančių, kad darbas kelia pavojų jų sveikatai ir saugai, skaičius sumažėjo nuo 31 proc. iki 24 proc. (EB-12 šis skaičius sumažėjo nuo 40 proc. 1991 m. iki 28 proc. 2010 m.) Iš dalies tai gali reikšti, kad daugiau teikiama informacijos apie sveikatą ir saugą. 2010 m. darbuotojų, kurie teigia, kad jie yra labai gerai arba gerai informuoti apie sveikatą ir saugai kylantį pavojų, susijusį su jų atliekamu darbu, skaičius išaugo iki 90 proc.

10 pav. Tabako dūmų poveikis, pagal šalį, 2005 ir 2010 m. (%)



Pastaba. Pateikiami duomenys apie tuos darbuotojus, kuriuos tabako dūmai veikia ne mažiau kaip ketvirtadalį darbo laiko; pateikiami tik 2005 ir 2010 m. duomenys.

Kai man 64. Darbas sulaukus pensinio amžiaus

Maždaug 60 proc. ES-27 darbuotojų mano, kad sulaukę 60 metų jie galėtų toliau dirbti dabartinį darbą. Nuo 2000 m. šis skaičius pakilo nedaug - nuo 57 proc. iki 59 proc. Nestebina ir tai, kad skiriasi įvairių profesijų atstovų nuomonė. Maždaug 72 proc. aukštos kvalifikacijos ir 61 proc. žemesnės kvalifikacijos tarnautojų teigia, kad sulaukę 60 metų jie galėtų ir toliau dirbti turimą darbą. Tą patį sako tik 49 proc. aukštos

kvalifikacijos ir 44 proc. žemesnės kvalifikacijos darbininkų.

Darbo ir darbo vietų „tvarumo“ laipsnis priklauso nuo to, ar darbo laikas leidžia vykdyti kitas pareigas, ar keliama asmens kvalifikacija siekiant užtikrinti užimtumą, kiek savarankiškumo suteikiama darbuotojui siekiant jam padėti įvykdyti darbo reikalavimus ir kokių mastu darbo sąlygos apsaugo sveikatą ilguoju laikotarpiu. Kur sukurtos tokios sąlygos, darbuotojai gali dirbti ilgiau, o tai atitinka ES politikos tikslus.

Metodologija

Kas penkerius metus „Eurofound“ atlieka tyrimą, skirtą Europos darbo sąlygoms iširti (Europos darbo sąlygų tyrimą (EDST)), per kurį tiek darbuotojams, tiek savarankiškai dirbantiems asmenims užduodami esminiai klausimai, susiję su jų darbu ir užimtumu. Laikui bėgant apklausos temų skaičius išsiplėtė. Tyrimas buvo atliktas penkis kartus.

- 1990-1991 m. pirmasis EDST: apklausti EB-12 darbuotojai.
- 1995-1996 m. antrasis EDST: apklausti ES-15 darbuotojai.
- 2000 m. trečiasis EDST: pirmajame etape tyrimas buvo atliekamas ES-15 ir Norvegijoje, antrajame etape 2001 m. jis buvo praplėstas įtraukiant ir 12 naujų valstybių narių, o 2002 m. – ir Turkiją.
- 2005 m. ketvirtasis EDST: ES-27 šalyse ir Norvegijoje, Kroatijoje, Turkijoje, Šveicarijoje.
- Medžiaga penktajam EDST iš tikrųjų buvo renkama nuo 2010 m. sausio iki birželio mėn., ES-27, Norvegijoje, Kroatijoje, Buvusiojoje Jugoslavijos Respublikoje Makedonijoje, Turkijoje, Albanijoje, Juodkalnijoje ir Kosove buvo apklausta beveik 44 000 darbuotojų.

EDST skaičiai yra apytikriai. Tai reprezentatyviai atrinktų Europos darbuotojų, o ne visų gyventojų apklausos duomenys. Todėl reikia atidžiai vertinti atskirų laikotarpių ir įvairių šalių skirtumus. Pirmiau išdėstyame tekste aptariami tik tie skirtumai, kurie tikėtinais atspindi tikruosius skirtumus, o ne atsiradusius dėl apklaustų gyventojų reprezentatyvios atrankos.

Šioje santraukoje analizuojami tik ES-27 darbuotojų atsakymai. Be to, apžvelgiamos nebūtinai pastarųjų 20 metų, kai vykdomas EDST, tendencijos: kai kurie klausimai buvo užduodami tik per paskutinius tyrimus. Išsamesnės tendencijų, rezultatų ir analizių ataskaitos per ateinančius mėnesius bus skelbiamos „Eurofound“ interneto svetainėje. Čia bus pateikiama ir išsamesnė metodologinė informacija.

Daugiau informacijos

Daugiau informacijos apie Europos darbo sąlygų tyrimą žr. www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm.
Sophia MacGoris, tyrimo asistentė, smg@eurofound.europa.eu
Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (Eurofound)
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublinas 18, Airija
Tel. (+353 1) 204 31 00
El. paštas information@eurofound.europa.eu
Svetainė <http://www.eurofound.europa.eu>

