



Europejska Fundacja
na rzecz Poprawy
Warunków Życia i Pracy

Zmiany na przestrzeni czasu – Pierwsze ustalenia piątego badania warunków pracy w Europie

> podsumowanie <

„Rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu oznacza wzmocnienie pozycji obywateli poprzez zapewnienie wysokiego poziomu zatrudnienia, inwestowanie w kwalifikacje, zwalczanie ubóstwa, oraz modernizowanie rynków pracy, systemów szkoleń i ochrony socjalnej, aby pomóc ludziom przewidywać zmiany i radzić sobie z nimi oraz móc budować spójne społeczeństwo. [...] Chodzi o to, aby każdy obywatel przez całe swoje życie miał przed sobą otwarte możliwości. Aby poradzić sobie z problemami starzejącego się społeczeństwa i rosnącej światowej konkurencji, Europa musi w stu procentach wykorzystać potencjał swojej siły roboczej. Jeśli chcemy zwiększyć współczynnik aktywności zawodowej, potrzebne będą strategie na rzecz zwiększenia równouprawnienia płci. Przyczyni się to do większego rozwoju i spójności społecznej.”

Komisja Europejska, *Europa 2020: Europejska strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*



Kluczowe ustalenia

Najistotniejsze tendencje odnoszące się do warunków pracy w Europie wykształciły się na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci.

- Model pracy w całej Europie nadal ulega zmianom, które przejawiają się w stopniowym odchodzeniu od rolnictwa i produkcji na rzecz usług.
- Podczas gdy ten sektorowy model pracy podlega zmianom, utrwalona w nim segregacja płciowa utrzymuje się na stałym poziomie.
- Większa liczba kobiet sprawuje funkcje nadzorcze. W coraz większym stopniu zarządzają one innymi kobietami.
- Odsetek pracowników zatrudnionych na podstawie czasowej umowy o pracę zasadniczo wzrasta.
- Średnia liczba godzin przepracowanych w tygodniu w dalszym ciągu maleje.
- Standardowy czas pracy – pięciodniowy, 40-godzinny tydzień, praca od poniedziałku do piątku – to w dalszym ciągu norma dla większości Europejczyków.
- Prawie jedna piąta europejskich pracowników ma trudności w utrzymaniu zadowalającej równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym – w porównaniu z poziomem z 2000 r. odsetek ten nieznacznie się zmniejszył.
- Liczba szkoleń opłacanych przez pracodawcę na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy wzrosła w 2010 r. zauważalnie w porównaniu z rokiem 2005.
- Nie odnotowano zwiększenia ilości wyzwań intelektualnych stwarzanych przez pracę; pracownicy cieszą się zasadniczo takim samym poziomem autonomii, jak dziesięć lat temu;

ponadto monotonna praca zdaje się być nieco bardziej powszechna.

- Mniejsza liczba pracowników uważa, że ich zdrowie i bezpieczeństwo jest zagrożone w związku z wykonywaną pracą. Stopień narażenia pracowników na (większość) zagrożeń fizycznych nie uległ zmianie.
- Stopień narażenia na dym tytoniowy zmniejszył się w ciągu ostatnich pięciu lat dzięki powszechnemu wdrożeniu ustawodawstwa zmierzającego do ograniczenia użycia tytoniu.
- Wysoki poziom intensywności pracy jest utrzymywany, choć wydaje się, że ustabilizował się on w porównaniu do ostatnich dwóch dziesięcioleci.
- Znaczna liczba Europejczyków nie ma przeświadczenia, że będzie miała możliwość pozostania w swoim miejscu pracy do 60 roku życia.

Lepsze miejsca pracy w Europie

W europejskiej strategii uznaje się konkurencyjność i zrównoważony rozwój za kluczowe cele dla UE, które można osiągnąć poprzez budowanie dynamicznej gospodarki i spójnej społecznie Unii. Wymaga to od Europy modernizacji życia zawodowego, tworzenia lepszych i liczniejszych miejsc pracy, jak ujmuje to strategia lizbońska, lub zapewnienia „inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” zgodnie z postanowieniami strategii „Europa 2020”. Zapewnienie jakości pracy i zatrudnienia to element kluczowy dla realizacji tego celu. Postępy poczynione już w tym kierunku przez przedsiębiorstwa i partnerów społecznych można dalej wzmocnić poprzez tworzenie środowisk pracy, które przyciągają nowych pracowników i zapewniają im zatrudnienie, poprawę zdolności dostosowawczych pracowników i przedsiębiorstw, wypracowywanie

zrównoważonych praktyk i środowisk pracowniczych, zwiększanie kapitału ludzkiego za pośrednictwem lepszych szkoleń i rozwoju umiejętności, przy jednoczesnym zapewnieniu ochrony zdrowia pracowników i promowaniu ich dobrego samopoczucia w trakcie ich życia zawodowego.

Badanie sposobu, w jaki zmieniły się warunki pracy (lub powodu, dla którego pozostały niezmiennymi) może rzucić światło na kwestię postępów poczynionych w realizacji tych strategicznych celów. Może ono również wskazać wpływ, jaki czynniki powodujące zmiany, takie jak globalizacja, rozwój technologiczny, bardziej elastyczne formy organizacji pracy, starzenie się ludności Europy i wzrost liczby gospodarstw domowych, w których dwie osoby otrzymują wynagrodzenie, wywarły na sposób, w jaki ludzie wykonują pracę i są zatrudniani.

Niniejsze pierwsze wnioski z piątego badania warunków pracy w Europie (EWCS) przeprowadzonego przez Eurofound stanowią wstępny przegląd niektórych kluczowych zmian w warunkach pracy na przestrzeni czasu.¹

Zwiększanie aktywności zawodowej

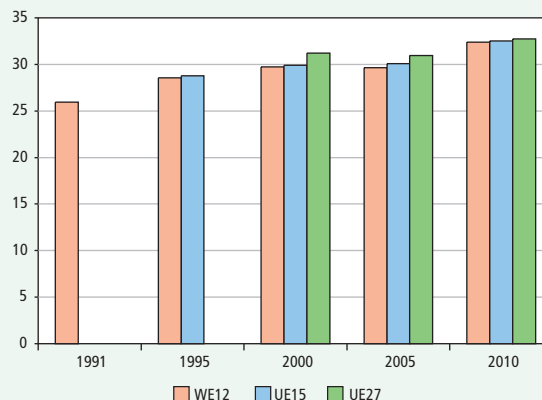
Zwiększanie aktywności zawodowej stanowi kluczowy element europejskiej polityki zatrudnienia – zwłaszcza poprzez angażowanie większej liczby kobiet i pracowników w starszym wieku. By zachęcić większą liczbę osób do podjęcia zatrudnienia konieczne jest z kolei wprowadzenie zmian w sposobie wykonywania przez Europejczyków pracy. Ponadto infrastruktura społeczna wspierająca pracowników – na przykład placówki opiekuńcze lub godziny otwarcia szkół – musi zostać dostosowana w taki sposób, by w większym stopniu odpowiadać ich potrzebom; należy również stworzyć nowe formy umów o pracę, odzwierciedlające coraz bardziej zróżnicowane potrzeby osób i przedsiębiorstw.

Większa i bardziej zróżnicowana siła robocza

Między 1990 a 2010 r. fakt przystąpienia 15 nowych państw członkowskich do Unii Europejskiej, jak również zwiększony udział kobiet, przyczyniły się do wzrostu siły roboczej UE z poziomu około 150 milionów pracowników, do około 235 milionów. Podczas gdy stopa zatrudnienia w odniesieniu do mężczyzn utrzymywała się w tym okresie na poziomie przekraczającym 75% (okresowo wzrastając do 80%), stopa zatrudnienia w odniesieniu do kobiet wzrosła z 50% do około 63%. Natomiast odsetek pracujących osób starszych (między 50 a 64 rokiem życia) zwiększył się z poziomu około 49% w 2000 r. do ponad 56% w 2009 r.

Odsetek kobiet sprawujących funkcje nadzorcze ustawicznie wzrastał na przestrzeni ostatnich 20 lat, zwiększając się z poziomu 26% wszystkich kierowników w 1991 r. (w ówczesnych 12 państwach członkowskich – WE12) do poziomu 33% w UE27 w 2010 r. Odsetek pracowników, których przełożonym jest kobieta, również się zwiększył – z 24% w 2000 r. do 29% w 2010 r. Większość tych pracowników także jest kobietami: w 2010 r. 47% pracujących kobiet twierdziło, że ich przełożonym jest kobieta, podczas gdy w przypadku mężczyzn odsetek ten wynosił jedynie 12%. Ta segregacja zdaje się pogłębiać: podczas gdy odsetek pracowników, których przełożonym jest kobieta, zwiększył się z 31% w 2000 r. do 36% w 2010 r. w sektorze usług (obszarze silnie zdominowanym przez

Wykres 1: Odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych, 1991–2010 r. (w%)



kobiety), to w sektorze produkcyjnym – silnie zdominowanym przez mężczyzn – utrzymał się na stałym poziomie 11%.

Większe zróżnicowanie siły roboczej (we wszystkich postaciach) ma również drugą stronę medalu – ryzyko wystąpienia dyskryminacji w miejscu pracy. W 2010 r. 6% europejskich pracowników przyznało, że doświadczyło pewnej formy dyskryminacji w miejscu pracy – odsetek ten nieznacznie wzrósł w porównaniu z poziomem z 2005 r. Co uderzające, biorąc pod uwagę wyznaczony w europejskiej polityce cel dłuższego zatrzymywania osób w pracy, skargi najczęściej dotyczyły dyskryminacji ze względu na wiek – 3% pracowników przyznało, że padło ofiarą dyskryminacji tego rodzaju. (W badaniu nie jest jednak możliwe zmierzenie, w jakim zakresie dyskryminacja uniemożliwia osobom sam dostęp do rynku pracy).

Usługi wciąż zyskują na znaczeniu

W ostatnim dziesięcioleciu stopniowo zmniejszał się odsetek pracowników zatrudnionych w rolnictwie i rybołówstwie, oraz w przemyśle (sektorze produkcyjnym). Zbiegło się to w czasie z nieznacznym wzrostem odsetka osób pracujących w sektorze usług. Segregacja płciowa utrzymywała się w całym omawianym okresie: przewaga kobiet jest szczególnie widoczna w sektorze usług – zwłaszcza w szkolnictwie, ochronie zdrowia i opiece społecznej, oraz w administracji publicznej. Na przykład w 2007 r. w szkolnictwie pracowało 17% zatrudnionych kobiet, w porównaniu z tylko 4% zatrudnionych mężczyzn. Mężczyźni stanowią natomiast większość siły roboczej zatrudnionej w sektorze produkcyjnym i budowlanym.

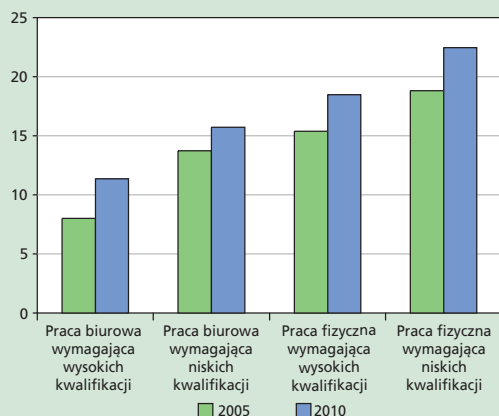
Zwiększanie elastyczności statusu zatrudnienia

Odsetek samozatrudnionej siły roboczej utrzymywał się na przestrzeni ostatnich 20 lat na stałym poziomie wynoszącym 14%. Wśród osób samozatrudnionych dwukrotnie więcej jest mężczyzn niż kobiet – ten współczynnik również nie uległ zmianie w omawianym okresie.

Tradycyjna „stała” umowa na czas nieokreślony jest wciąż najbardziej popularną formą umowy o pracę (ten rodzaj umowy zawiera około 80% pracowników). Odsetek pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony – lub umowy tymczasowej – zwiększył się w wyraźny, choć niejednorodny sposób na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat. Podczas gdy pracownicy z umową na czas określony stanowili 10% siły roboczej w WE12 w 1991 r., do 2007 r. odsetek ten

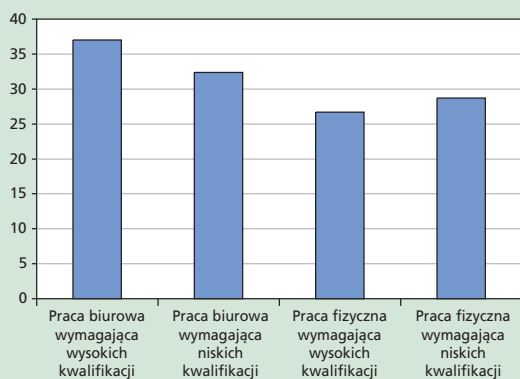
¹ Zakres badania przeprowadzanego co pięć lat od 1990 r. zwiększono wraz z rozszerzeniem Unii. W związku z tym ustalenia nie są dostępne w odniesieniu do wszystkich lat, wszystkich zagadnień ani wszystkich krajów.

Wykres 2: Postrzeganie niepewności zatrudnienia, 2005–2010 r., według zawodu, UE27 (w%)



Uwaga: Liczby przedstawiają odsetki pracowników, którzy zdecydowanie przyznali, że mogą stracić pracę w ciągu najbliższych sześciu miesięcy.

Wykres 3: Postrzeganie bezpieczeństwa zatrudnienia, 2010 r., EU27 (w %)



Uwaga: Liczby przedstawiają odsetki pracowników, którzy zdecydowanie przyznali, że mogliby z łatwością znaleźć nową pracę w przypadku utraty obecnej pracy.

wzrósł do ponad 14% siły roboczej UE27. W 2009 r. zmniejszył się on jednak do 13,5%.

Niepewność zatrudnienia

Choć w ostatnich latach zwiększył się współczynnik aktywności zawodowej, wzrósł również niepokój pracowników w odniesieniu do kwestii bezpieczeństwa zatrudnienia. W 2005 r. 14% pracowników w UE27 obawiało się, że może stracić swoją pracę w ciągu kolejnych sześciu miesięcy; w 2010 r. odsetek ten wzrósł do 16%, co stanowi niewątpliwie odzwierciedlenie skutków recesji.

Pracownicy zatrudnieni na podstawie umów tymczasowych czują się mniej pewnie, niż pracownicy zatrudnieni na podstawie umów na czas nieokreślony: w 2005 r. 10% pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas nieokreślony odczuwało obawy związane ze swoim bezpieczeństwem zatrudnienia; dla porównania, podobne obawy odczuwało 35% pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony i 43% pracowników tymczasowych zatrudnianych przez agencje. Do 2010 r. odsetek ten zwiększył się odpowiednio do 11%, 39% i 53%.

Pracownicy zatrudnieni na podstawie umów na czas nieokreślony odczuwają w 2010 r. tylko nieznacznie większą pewność w kwestii możliwości znalezienia nowej pracy (za podobnym wynagrodzeniem) w przypadku, gdyby stracili obecnie wykonywaną pracę: 31% pracowników zatrudnionych na podstawie umów

na czas nieokreślony i 26% pracowników tymczasowych (zatrudnionych na podstawie umów na czas określony i skierowanych przez agencję pracy tymczasowej) uznało, że z łatwością znalazłoby inną pracę.

Pracownicy fizyczni – a w szczególności nisko wykwalifikowani pracownicy fizyczni – czują się mniej pewnie w swoich miejscach pracy niż pracownicy biurowi i różnica ta pogłębia się od 2005 r. Odczuwają oni także mniejszą pewność w kwestii znalezienia innej pracy za podobnym wynagrodzeniem w przypadku, gdyby stracili swoje obecne stanowisko.

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i czas pracy

Kluczowym elementem zatrudnienia – zarówno dla decydentów, jak i dla pracodawców i pracowników – jest długość czasu pracy i sposób jego organizacji. Prowadzone przez ostatnie 20 lat dyskusje na szczeblu UE skupiały się na zwiększaniu elastyczności czasu pracy i skracaniu godzin pracy, zarówno w celu sprawienia, by miejsca pracy były dostępne dla większej liczby obywateli, jak i w celu pogodzenia (w coraz większym stopniu) pracy z życiem prywatnym.

Skracanie średniego czasu pracy

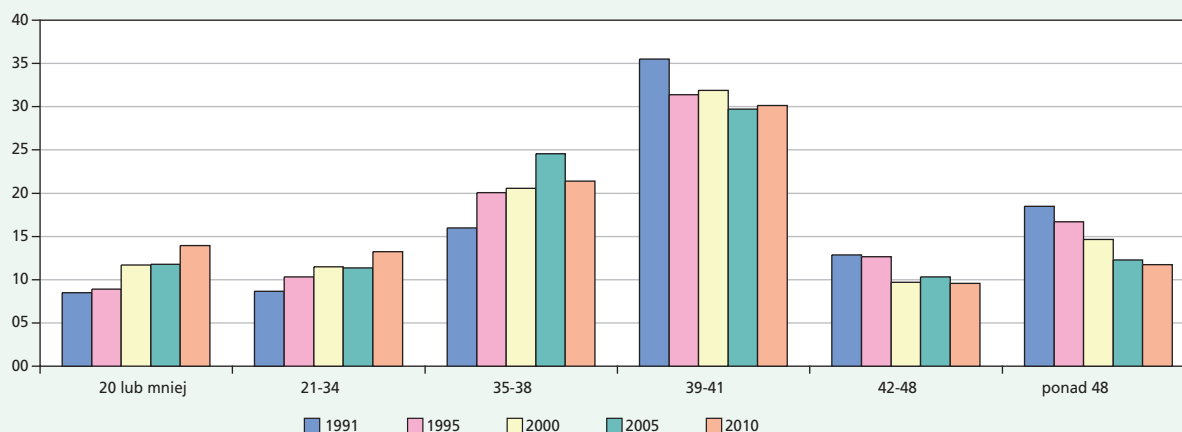
Średnia długość europejskiego tygodnia pracy zmniejsza się: z 40,5 godziny w 1991 r. w WE12 do 37,5 godziny w 2010 r. w UE27 (36,4 godziny w WE12 w 2010 r.). Obserwowane skrócenie czasu pracy można uznać za skutek czterech kluczowych zmian.

- Odsetek siły roboczej o wydłużonym tygodniu pracy (pracującej więcej niż 48 godzin w tygodniu) zmniejszył się: z 15% w UE27 w 2000 r. do 12% w 2010 r.
- Odsetek siły roboczej o skróconym tygodniu pracy (pracującej mniej niż 20 godzin w tygodniu) zwiększył się na przestrzeni ostatnich dwóch dziesięcioleci. W 1991 r. 8% siły roboczej w WE12 miało skrócony tydzień pracy; w 2010 r. odsetek ten prawie się podwoił, osiągając poziom 14%. (W skali całej UE27 zwiększył się on nieznacznie z 12% w 2000 r. do 13% w 2010 r.).
- W wielu krajach i sektorach zmniejszył się zakres czasu pracy ustalanego zbiorowo.
- Ograniczenia czasu pracy w odpowiedzi na recesję – czy to w wyniku decyzji poszczególnych przedsiębiorstw, czy sponsorowanych przez państwo programów pracy krótkotrwałej – mogły również przyczynić się do skrócenia czasu pracy.

Wydłużony tydzień pracy był i pozostaje zjawiskiem dotyczącym głównie mężczyzn: 18% mężczyzn w UE27 miało wydłużony tydzień pracy, w porównaniu z 8% kobiet. Osoby samozatrudnione również dużo częściej wydłużają swój tydzień pracy – 42% takich osób w UE27 pracuje więcej niż 48 godzin w tygodniu; od 2000 r. odsetek ten stopniowo się jednak zmniejsza. Wydłużony tydzień pracy nadal występuje częściej w sektorze produkcyjnym (gdzie 20% pracowników pracowało więcej niż 48 godzin w 2010 r.) niż w sektorze usług (gdzie 15% pracowników miało wydłużony tydzień pracy); ponownie, w odniesieniu do obu tych sektorów można zaobserwować podobny spadek na przestrzeni czasu.

Zjawisko skracania tygodnia pracy dotyczy głównie kobiet – 20% zatrudnionych kobiet pracuje mniej niż 20

Wykres 4: Zmiana zakresu godzin pracy w tygodniu, 1991–2010 r., WE12



godzin tygodniowo, w porównaniu z 7% mężczyzn. Ze skróconym tygodniem pracy nadal mamy do czynienia częściej w sektorze usług niż w sektorze produkcyjnym czy rolnictwie. Częstość występowania skróconego tygodnia pracy różni się w znacznym stopniu w zależności od kraju, co odzwierciedla różnice kulturowe w odniesieniu do pracy w niepełnym wymiarze godzin, jak również czynniki takie jak dostępność placówek opiekuńczych i godziny otwarcia szkół.

Mężczyźni wykonują pracę za wynagrodzeniem średnio około siedem godzin dłużej w tygodniu niż kobiety; różnica ta pozostaje mniej więcej stała na przestrzeni czasu.

„Standardowe” godziny pracy wciąż są normą

Wbrew powszechnie przewidywanemu przesunięciu w kierunku „społeczeństwa 24-godzinnego”, godziny pracy w Europie pozostały ogólnie bardzo standardowe. W przypadku większości wskaźników odnoszących się do stabilności czasu pracy liczby pozostały niezmienione od 2000 r. – zgodnie ze wskazaniami 67% pracowników pracuje taką samą liczbę godzin w tygodniu, a 58% taką samą liczbę godzin każdego dnia. Ponadto odsetek europejskich pracowników pracujących taką samą liczbę dni w tygodniu nieznacznie się zwiększył, z 74% pracowników w 2005 r. do 77% w 2010 r. W porównaniu z poziomem z 2000 r., w 2010 r. nieco mniejsza liczba pracowników zaczynała i kończyła pracę w tym samym czasie każdego dnia (61% w 2010 r. w porównaniu z 65% w 2000 r.).

W 2010 r. około jedna czwarta (26%) pracowników pracowała w co najmniej jedną niedzielę w miesiącu, w porównaniu z 30% w 1995 r. W 2010 r. 18% europejskich pracowników pracowało w nocy – odsetek ten zmniejszył się nieznacznie w porównaniu z poziomem z 1991 r. Odsetek pracowników pracujących w systemie zmianowym również zmniejszył się nieznacznie z 20% w 2000 r. do 17%.

W odniesieniu do standardowego czasu pracy istnieje wyraźne zróżnicowanie ze względu na płeć. O ile praca w systemie zmianowym była wykonywana tak samo często przez mężczyzn i kobiety w ciągu ostatnich 10 lat, kobiety częściej niż mężczyźni pracują w oparciu o stały grafik, zaś rzadziej nocami, lub w soboty; to zróżnicowanie ze względu na płeć utrzymywało się na przestrzeni ostatniego dziesięciolecia.

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym trudna do osiągnięcia dla wielu

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym nadal stanowi kluczowy element prowadzonej w

Europie debaty; europejska strategia zatrudnienia podkreśla na przykład jej istotność dla kwestii ułatwiania osobom wchodzenia na rynek pracy i pozostawania na nim, oraz jej potencjał wprowadzania większego równouprawnienia płci. Zwiększenie liczby gospodarstw domowych, w których pracuje oboje partnerów, podniosło rangę kwestii równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, co znalazło swoje odzwierciedlenie także w sposobie organizacji miejsca pracy.

Ogólnie 18% pracowników w UE27 nie odczuwa zadowolenia w kwestii równowagi między swoim życiem zawodowym a prywatnym – od 2000 r. odsetek ten minimalnie się zmniejszył. Podczas gdy mężczyźni najczęściej doświadczają problemów z utrzymaniem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w środkowym okresie swojej kariery (między 30 a 49 rokiem życia), kobiety na przestrzeni swojej kariery doświadczają niezadowolenia rzadziej, ale na stałym, utrzymującym się poziomie. Biorąc pod uwagę fakt, że kobiety wciąż wykonują większość prac domowych i opiekuńczych, może się to wydawać nieco zaskakujące. O wiele więcej kobiet niż mężczyzn dopasowuje jednak swoje życie zawodowe do obowiązków związanych z utrzymywaniem gospodarstwa domowego – na przykład pracując w niepełnym wymiarze godzin, lub pracując w regularnych godzinach – i w ten sposób ma możliwość ograniczenia konfliktu między tymi dwiema przeciwnymi grupami wymagań.

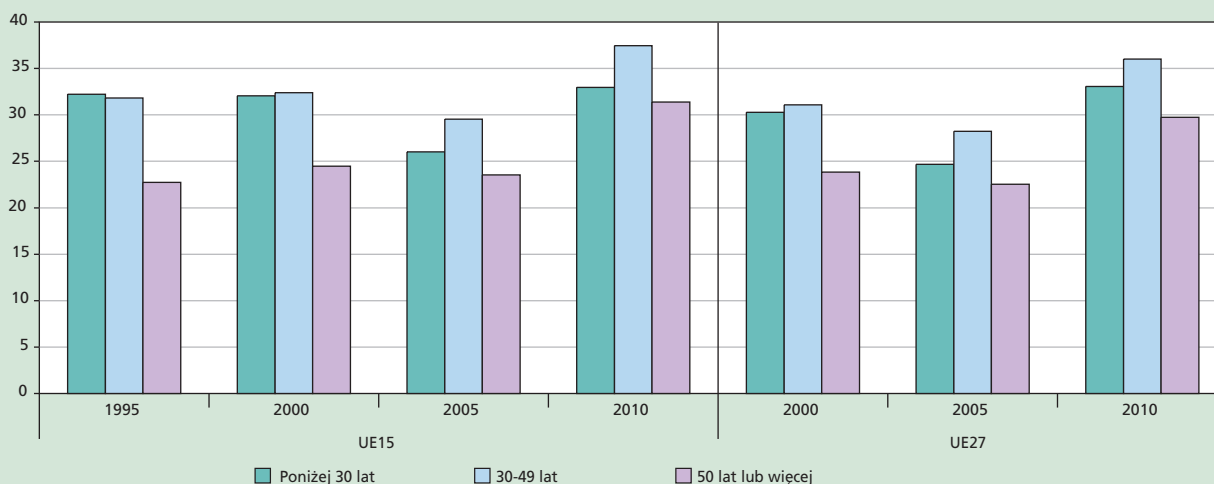
Rozwój w miejscu pracy

Chociaż polityka europejska dąży do zwiększenia liczby miejsc pracy, ma również na celu pełniejsze wykorzystanie umiejętności i wiedzy fachowej pracowników w celu zwiększenia wydajności, przede wszystkim poprzez stwarzanie warunków sprzyjających nabywaniu umiejętności i większej samodzielności przez pracowników. Zarówno organizacja szkoleń, jak i organizacja pracy odgrywają ważną rolę w tym procesie.

Większa liczba pracowników podejmuje szkolenia

Badanie wykazało, że w 2010 r. liczba szkoleń opłacanych przez pracodawców była najwyższa od 1995 r. (w odniesieniu do UE15) – 34% pracowników odbyło szkolenia w ciągu 12 miesięcy poprzedzających przeprowadzenie badania. W ten sposób przełamana została trwająca od 15 lat tendencja, zgodnie z którą liczba szkoleń organizowanych przez pracodawcę nie zwiększała się (liczba ta wręcz zmniejszyła się między

Wykres 5: Tendencje w zakresie szkoleń organizowanych na koszt zatrudniającego, według wieku pracownika, 1995–2010 r., UE15 i UE27 (w %)



2000 a 2005 r.). Ponadto organizowanie szkoleń w miejscu pracy również stało się bardziej powszechne – w 2005 r. zjawisko to dotyczyło 24% pracowników, a w 2010 r. – 30%.

Nie wszyscy pracownicy odbywają taką samą liczbę szkoleń. Pracownicy w starszym wieku są objęci mniejszą ilością szkoleń – 30% spośród osób po 50 roku życia skorzystało ze szkoleń opłaconych przez pracodawcę, w porównaniu z 36% pracowników między 30 a 49 rokiem życia. Ta dysproporcja zmniejszyła się jednak nieco, gdyż odsetek pracowników w starszym wieku odbywających szkolenia wzrósł o siedem punktów procentowych na przestrzeni ostatnich 15 lat, zaś w młodszej grupie wzrost wyniósł tylko cztery punkty procentowe.

Stali pracownicy czerpią więcej korzyści ze szkoleń opłaconych przez pracodawcę, niż pracownicy zatrudnieni na innych warunkach: w 2010 r. 39% stałych pracowników skorzystało ze szkoleń opłaconych przez pracodawcę, w porównaniu z zaledwie 26% pozostałych pracowników. Ponadto dysproporcja ta pogłębiła się na przestrzeni ostatnich 10 lat – wynosząca w 2000 r. siedem punktów procentowych różnica w 2010 r. uległa niemalże podwojeniu do 14 punktów procentowych.

Obraz jest również zróżnicowany ze względu na grupy zawodowe. Wysoko wykwalifikowani pracownicy biurowi znajdują się w najlepszej sytuacji – 47% takich pracowników odbywa szkolenia opłacone przez pracodawcę, w porównaniu z 36% nisko wykwalifikowanych pracowników biurowych. O ile wszystkie grupy zawodowe skorzystały na zwiększeniu dostępu do szkoleń opłaconych przez pracodawcę między 2000 a 2010 r., pracownicy fizyczni znaleźli się w lepszej sytuacji, niż pracownicy biurowi – odsetek pracowników fizycznych korzystających ze szkoleń wzrósł z 18 do 22%. Choć wzrost ten był większy niż wzrost w odniesieniu do pracowników biurowych, pracownicy fizyczni nadal odbywają mniejszą liczbę szkoleń.

Podczas gdy pod koniec dekady pracodawcy opłacali większą liczbę szkoleń dla swoich pracowników, również większa liczba pracowników płaciła za swoje własne szkolenia. W 2005 r. 6% pracowników opłaciło swoje własne szkolenia; w 2010 r. odsetek ten zwiększył się o jedną trzecią, osiągając 9%.

Należy zauważyć, że choć ogólny wzrost liczby szkoleń jest mile widziany, to może on przynajmniej w części stanowić reakcję na pogorszenie koniunktury gospodarczej. Wiele spośród programów pracy krótkotrwałej realizowanych na przestrzeni ostatnich dwóch lat obejmowało szkolenia w różnej postaci,

przeprowadzane w godzinach wolnych od pracy. Ponadto poczucie niepewności zatrudnienia mogło skłonić pracowników do dążenia do zwiększenia poziomu swoich kwalifikacji w celu podniesienia swojej zdolności do zatrudnienia.

Czy praca jest dla nas wyzwaniem?

Podstawowym aspektem rozwoju w pracy jest możliwość podejmowania w niej wyzwań kognitywnych – na przykład uczenia się nowych rzeczy, samodzielnego rozwiązywania nieprzewidzianych problemów, czy wykonywania złożonych czynności. Jest to ważne zarówno dla dobrego samopoczucia pracowników, jak i dla zapewnienia, aby przedsiębiorstwa stale rozwijały swoją wewnętrzną kreatywność i innowacyjność. Zasadniczo na przestrzeni czasu nie nastąpiła pod tym względem znacząca poprawa.

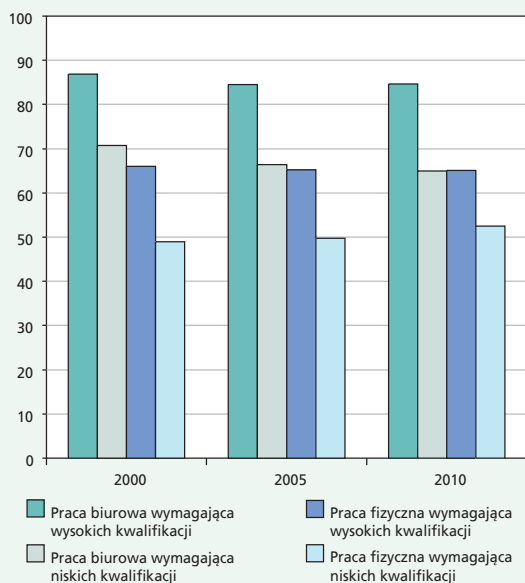
- W 2010 r. 68% pracowników w UE27 stwierdziło, że uczy się w pracy nowych rzeczy – zasadniczo liczba ta nie uległa zmianie od 2000 r.
- W piętnastoletnim okresie przypadającym na lata 1995–2010 odsetek pracowników samodzielnie rozwiązujących nieprzewidziane problemy pozostał taki sam i wynosi 83%.
- W tym samym okresie odsetek pracowników wykonujących złożone czynności zmienił się w niewielkim stopniu i wynosi 58%.
- W latach 1995–2010 odsetek pracowników wykonujących monotonne czynności wzrósł z 40% do 45%.
- Wykonywanie powtarzalnych czynności nadal stanowi istotny element pracy Europejczyków, z których 40% wykonuje powtarzalne czynności trwające krócej niż 10 min. (choć odsetek ten wynosi mniej niż 20 lat temu, kiedy takie czynności wykonywało 51% Europejczyków); 27% wykonuje natomiast powtarzalne czynności trwające krócej niż 1 min. – odsetek ten nie zmienił się od 2000 r.

Należy również zauważyć, że kobiety regularnie zgłaszają, że stawia się im niższe wymagania kognitywne niż mężczyznom (i że wykonują więcej monottonnych i powtarzalnych czynności niż mężczyźni) – różnica ta utrzymała się w kolejnych odsłonach badania.

Samodzielne podejmowanie decyzji – autonomia w pracy

Promowanie większej autonomii – zapewnianie pracownikom możliwości decydowania o sposobie

Wykres 6: Możliwość zmiany metod pracy, według zawodu, UE27 (w %)



spełniania wymagań stawianych im w trakcie pracy – może ułatwić spełnianie wymagań pracy i przyczynić się do promowania dobrego samopoczucia. Jednocześnie, jeżeli chodzi o firmy, wykorzystywanie elastyczności, umiejętności i kreatywności pracowników oraz umożliwianie im przejmowania większej inicjatywy i stosowania nowocześniejszych rozwiązań może stymulować rozwój zatrudnienia, produktywność i konkurencyjność Europy.

W ramach badania warunków pracy w Europie stopień autonomii mierzy się za pomocą szeregu wskaźników, z których wszystkie dotyczą możliwości zmiany następujących aspektów pracy:

- szybkości lub tempa pracy;
- sposobu wykonywania pracy;
- kolejności wykonywania obowiązków.

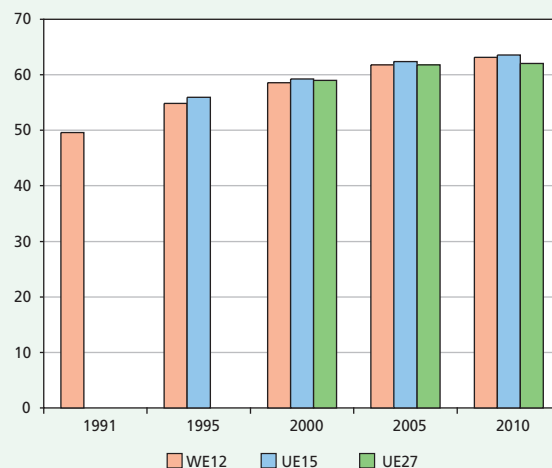
Wyniki badania wskazują na niewielkie zmiany idące w różnych kierunkach. Na przykład od 2000 r. w UE27 możliwość zmiany szybkości, lub tempa pracy przez pracowników pozostała niezmienna; możliwości pracowników w zakresie zmiany sposobu wykonywania przez nich pracy nieznacznie zmalały, mają oni natomiast nieco większą możliwość wyboru lub zmiany kolejności wykonywania obowiązków. Niezależnie od zakresu autonomii, jaką dysponują pracownicy indywidualni, więcej pracowników europejskich może dostosowywać szybkość pracy, raczej niż sposób jej wykonywania, czy kolejność wykonywania obowiązków.

Nie dziwi jednak fakt, że pracownicy wykonujący różne rodzaje pracy posiadają różny zakres autonomii. Pracownicy fizyczni o niższych kwalifikacjach posiadają najmniejszy zakres autonomii ze wszystkich grup zawodowych, choć poziom ich autonomii wzrósł w latach 2000–2010. Zakres autonomii na poziomie państw zmienił się na przestrzeni czasu, co wskazuje na efekty stosowania różnych praktyk i polityk.

Ochrona zdrowia i promowanie dobrego samopoczucia

Kluczowym elementem koncepcji „lepszych miejsc pracy” jest zapewnienie ochrony zdrowia pracowników – stworzenie optymalnego środowiska sprzyjającego

Wykres 7: Praca obejmująca napięte terminy, WE12, UE15 i UE27, 1991–2010 r. (w %)



Uwaga: Przedstawiono odsetki pracowników, których praca obejmuje napięte terminy co najmniej przez jedną czwartą czasu pracy.

zdrowiu i dobremu samopoczuciu, zapobiegającego wystąpieniu ryzyka i gwarantującego, że pracownicy nie będą opuszczać swoich miejsc pracy z powodu złego stanu zdrowia. W dyrektywie ramowej z 1989 r. dotyczącej zdrowia i bezpieczeństwa podkreślono znaczenie dostosowania pracy do danego pracownika, oraz przyjęto szeroką perspektywę uwzględniającą zagadnienia techniczne, sposoby organizacji pracy, warunki pracy, oraz relacje społeczne.

Natężenie pracy

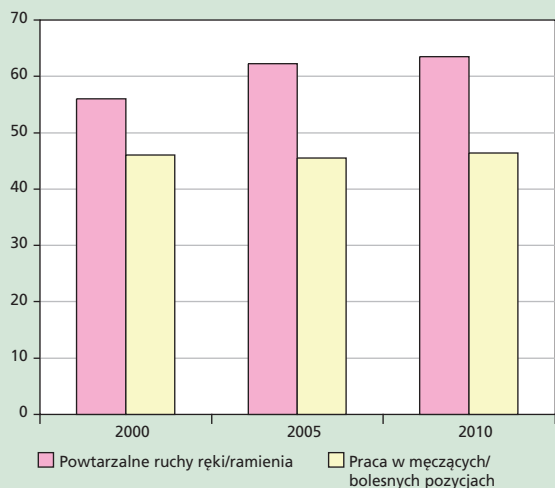
Wykonywanie pracy o większym natężeniu (na przykład wykonywanie pracy z dużą prędkością lub praca obejmująca napięte terminy) ma bardzo negatywny wpływ na samopoczucie pracowników – w szczególności, jeżeli pracownicy posiadają niewielką autonomię, lub otrzymują niewielkie wsparcie od kolegów i przełożonych.

Przez ostatnie dwie dekady poziom natężenia pracy wzrósł w większości państw europejskich (wykres 7 przedstawia zasadniczo wzrostową tendencję, jeżeli chodzi o odsetek pracowników realizujących napięte terminy; niemal identycznie wygląda wykres dotyczący odsetka pracowników wykonujących swoje obowiązki z dużą prędkością). Wydaje się jednak, że wzrost ten przynajmniej ustabilizował się na tym wysokim poziomie od 2005 r.

W przypadku większości pracowników w UE27 (67%) tempo pracy zależy od bezpośrednich wymagań innych ludzi – na przykład od kontaktów z klientem. Jedynie w przypadku 18% pracowników europejskich tempo pracy zależy natomiast od automatycznej prędkości maszyny; odsetek ten zmalał w ciągu ostatnich 15 lat. W ostatnich 10 latach wzrosła liczba pracowników uznających bezpośrednią kontrolę szefa za czynnik decydujący o tempie ich pracy: odsetek ten wzrósł z 33% do 37%. Im więcej czynników – tzw. „determinantów tempa pracy” – wpływa na tempo pracy, tym więcej wymagań stoi przed pracownikami i w związku z tym większa jest możliwość, że praca wpłynie niekorzystnie na ich stan zdrowia. Pracownicy przemysłu wytwórczego doświadczają dwa razy więcej determinantów tempa pracy, niż pracownicy sektora usług.

Wydaje się, że próg, którego osiągnięcia oczekuje się od pracowników w odniesieniu do niektórych kwestii, coraz bardziej się podwyższa: w UE27 coraz wyższy jest

Wykres 8: Tendencje w zakresie wymagań fizycznych pracy 2000–2010 r., UE27 (w %)



Uwaga: Liczby dotyczą pracowników, którzy twierdzą, że byli narażeni na powyższe zagrożenia co najmniej przez jedną czwartą czasu pracy.

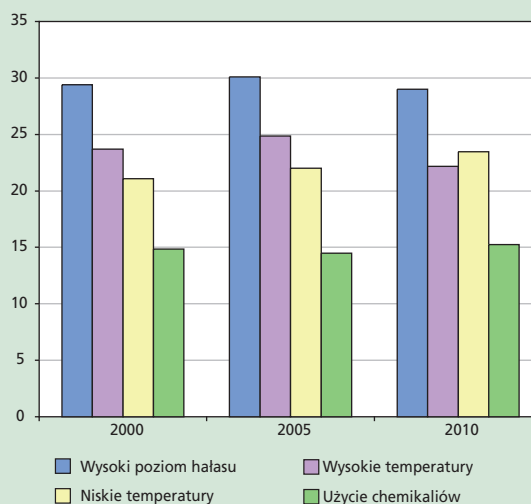
odsetek pracowników, od których wymaga się spełniania w pracy ściśle określonych norm (obecnie 74%, w porównaniu do 69% w 2000 r.).

Zagrożenia fizyczne na stałym poziomie

Europejscy pracownicy są narażeni na zagrożenia fizyczne w takim samym stopniu, jak 20 lat temu, co stanowi odzwierciedlenie faktu, że wielu Europejczyków nadal wykonuje pracę fizyczną. Na przykład 33% pracowników nosi ciężkie ładunki przez co najmniej jedną czwartą czasu pracy, natomiast 23% pracowników jest narażonych na wibracje – liczby te nie uległy zmianie od 2000 r. Zagrożenia fizyczne nie dotyczą jedynie pracowników fizycznych: prawie połowa wszystkich pracowników (46%) pracuje w męczących lub bolesnych pozycjach co najmniej przez jedną czwartą czasu. Ponadto powtarzalne ruchy ręki lub ramienia stanowią element pracy większej liczby Europejczyków niż 10 lat temu.

Narażenie kobiet i mężczyzn na zagrożenia fizyczne nie jest jednakowe, co być może jest związane z nadal powszechną segregacją płciową w wielu sektorach. Różnice i podobieństwa ze względu na płeć również pozostały zasadniczo niezmiennie na przestrzeni czasu. Na przykład 33% mężczyzn i jedynie 10% kobiet jest regularnie narażonych na wibracje, natomiast 42% mężczyzn i 24% kobiet nosi ciężkie ładunki. Z kolei 13% kobiet i jedynie 5% mężczyzn wykonuje pracę

Wykres 9: Tendencje w zakresie narażenia na zagrożenia środowiskowe, 2000–2010 r., UE27 (w %)



Uwaga: Liczby dotyczą pracowników, którzy twierdzą, że byli narażeni na powyższe zagrożenia co najmniej przez jedną czwartą czasu pracy.

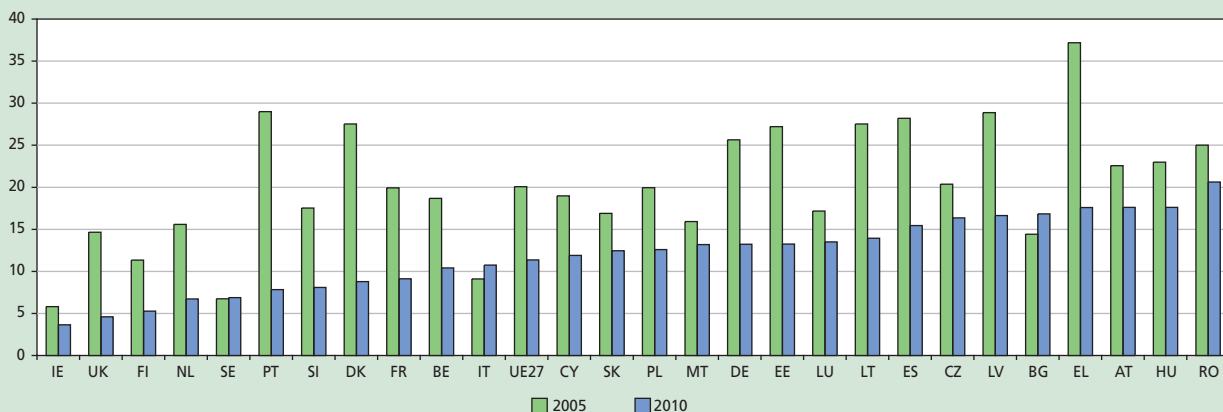
wymagającą podnoszenia lub przenoszenia ludzi. Podobny jest jednak odsetek mężczyzn i kobiet pracujących w męczących pozycjach (odpowiednio 48% i 45%) lub wykonujących powtarzalne ruchy ręki lub ramienia (odpowiednio 64% i 63%).

Praca wiąże się również z zagrożeniami innego rodzaju. W środowisku pracy może panować hałas, zbyt wysoka, lub zbyt niska temperatura, lub mogą znajdować się w nim materiały patogeniczne (mogące powodować choroby).

- W 2010 r. prawie 30% pracowników w UE27 było narażonych na wysoki poziom hałasu przez co najmniej jedną czwartą czasu pracy; liczba ta nie uległa zmianie od 2000 r.
- Z kolei 15% pracowników wdycha dym, pary lub kurz lub używa niebezpiecznych chemikaliów – jest to również taki sam odsetek, jak 10 lat temu.
- W 2010 r. materiałów zakaźnych używał w pracy większy odsetek pracowników niż w 2005 r. (odpowiednio 11% i 9%).
- Ponadto w 2010 r. 23% pracowników w państwach UE15 było narażonych na niskie temperatury; jest to taki sam odsetek, jak w 1995 r.

Dzięki wprowadzanemu w całej Unii Europejskiej ustawodawstwu zmierzającemu do ograniczenia użycia tytoniu, mniej pracowników narażonych jest na kontakt

Wykres 10: Narażenie na dym papierosowy, według państwa, 2005 r. i 2010 r. (w %)



Uwaga: Liczby dotyczą pracowników narażonych na dym papierosowy przez co najmniej jedną czwartą czasu pracy; dostępne są jedynie dane za lata 2005 i 2010.

z dymem papierosowym pochodzącym od innych osób. Różnice między państwami odzwierciedlają – częściowo – różny zakres ustawodawstwa.

Od 2000 r. w UE27 liczba pracowników, którzy twierdzą, że ich zdrowiu i bezpieczeństwu zagraża ryzyko w związku z wykonywaną przez nich pracą, spadła z 31% do 24%. (W WE12 odsetek ten spadł z 40% w 1991 r. do 28% w 2010 r.) Może to częściowo odzwierciedlać lepszy sposób informowania na temat zdrowia i bezpieczeństwa. Odsetek pracowników, którzy twierdzą, że są bardzo dobrze lub dobrze informowani na temat ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa związanego z wykonywaniem ich pracy, wzrósł do 90% w 2010 r.

Kiedy skończę 64 lata - pozostanie w miejscu pracy przez wiele lat

Okolo 60% pracowników w UE27 uważa, że będzie mieć możliwość wykonywania swojej obecnej pracy w wieku

lat 60. Odsetek ten wzrósł od 2000 r. nieznacznie, z 57% do 59%. Nie dziwi fakt, że pracownicy wykonujący różne zawody mają również różne opinie. Okolo 72% wysoko wykwalifikowanych pracowników biurowych i 61% niżej wykwalifikowanych pracowników biurowych stwierdziło, że mogłoby wykonywać swoją obecną pracę w wieku lat 60. To samo można jednak powiedzieć jedynie o 49% wysoko wykwalifikowanych pracowników fizycznych i o 44% niżej wykwalifikowanych pracowników fizycznych.

Stopień „stabilności” pracy i zatrudnienia zależy od tego, czy czas pracy pozwala na wypełnienie innych obowiązków, czy rozwija się umiejętności danej osoby w celu zachowania bezpieczeństwa zatrudnienia, jak dużą autonomię osobistą posiada pracownik, jeżeli chodzi o spełnianie wymagań pracy, oraz w jakim stopniu warunki pracy chronią zdrowie w perspektywie długoterminowej. Jeżeli warunki te są spełnione, istnieje możliwość przedłużenia zatrudnienia, zgodnie z celami polityki UE.

Metodyka

Co pięć lat Eurofound przeprowadza badanie mające na celu dokonanie analizy warunków pracy w Europie, tzw. badanie warunków pracy w Europie, w ramach którego zarówno pracowników, jak i osoby samozatrudnione pyta się o kwestie związane z ich pracą i zatrudnieniem. Na przestrzeni czasu zakres analizowanych tematów poszerzono. Badanie przeprowadzono pięć razy.

- Pierwsze badanie warunków pracy w Europie w latach 1990–1991: badanie przeprowadzono wśród pracowników w WE12.
- Drugie badanie warunków pracy w Europie w latach 1995–1996: badanie przeprowadzono wśród pracowników w UE15.
- Trzecie badanie warunków pracy w Europie w 2000 r.: w pierwszej fazie badanie przeprowadzono w UE15 i w Norwegii, następnie, w drugiej fazie, badanie rozszerzono o 12 nowych państw członkowskich w 2001 r. oraz Turcję w 2002 r.
- Czwarte badanie warunków pracy w Europie w 2005 r.: UE27 oraz Norwegia, Chorwacja, Turcja i Szwajcaria.
- Pracę w terenie w ramach piątego badania warunków pracy w Europie prowadzono od stycznia do czerwca 2010 r.; przeprowadzono rozmowy z 44000 pracowników w UE27, Norwegii, Chorwacji, Byłej Jugosłowiańskiej Republice Macedonii, Turcji, Albanii, Czarnogórze i Kosowie.

Uzyskane w ramach badania wyniki są szacunkowe. Uzyskano je w oparciu o odpowiedzi próby reprezentatywnej pracowników europejskich i nie dotyczą one całej populacji. W związku z tym różnice, które powstały na przestrzeni czasu, i różnice między państwami należy interpretować w sposób ostrożny. W powyższym tekście omówiono tylko te różnice, które prawdopodobnie odzwierciedlają rzeczywiste różnice, a nie wynikają jedynie z badania danej próby.

W niniejszym podsumowaniu omówiono jedynie odpowiedzi pracowników w UE27. Ponadto analizy tendencji nie muszą dotyczyć dwudziestoletniego okresu prowadzenia badań warunków pracy w Europie trwającego do chwili obecnej: niektóre pytania zadano jedynie w ostatnich „odśłonach” badania. Bardziej szczegółowe sprawozdania dotyczące tendencji, wyników i analiz będą publikowane w nadchodzących miesiącach na stronach internetowych Eurofund, na których dostępne są również dalsze informacje na temat metodyki badania.

Dalsze informacje

Więcej informacji na temat badania warunków pracy w Europie można znaleźć na stronie internetowej www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm.

Sophia MacGoris, asystent ds. badań, smg@eurofound.europa.eu

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofund)

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlandia

Telefon: (+353 1) 204 31 00

E-mail: information@eurofound.europa.eu

Strona internetowa: <http://www.eurofound.europa.eu>

