



Fundația Europeană  
pentru Îmbunătățirea  
Condițiilor de Viață și de Muncă

# Modificări în timp – Primele constatări ale celei de-a cincea Anchete europene privind condițiile de muncă

## > document de sinteză <

„O creștere favorabilă incluziunii presupune asigurarea autonomiei cetățenilor prin rate ridicate ale ocupării forței de muncă, investirea în dezvoltarea competențelor, combaterea sărăciei și modernizarea piețelor muncii și a sistemelor de formare și de protecție socială pentru a ajuta cetățenii să anticipeze și să gestioneze schimbările, precum și pentru a construi o societate solidară. [...] O creștere favorabilă incluziunii presupune să se asigure tuturor cetățenilor acces și oportunități pe tot parcursul vieții. Europa trebuie să își valorifice pe deplin potențialul de forță de muncă pentru a face față provocărilor pe care le reprezintă îmbătrânirea populației și creșterea concurenței mondiale. Vor fi necesare politici de promovare a egalității de șanse între femei și bărbați pentru a crește participarea forței de muncă, ceea ce va contribui la creștere și coeziune socială”.

Comisia Europeană „Europa 2020: O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii”



## Constatări principale

În ultimele decenii au apărut anumite tendințe principale în ceea ce privește condițiile de muncă în Europa.

- Tiparul ocupării forței de muncă este în continuă schimbare pe întreg teritoriul Europei, existând o tranziție de la agricultură și producție către servicii.
- În timp ce acest tipar sectorial al ocupării forței de muncă se modifică, segregarea înrădăcinată între femei și bărbați din acest domeniu rămâne constantă.
- Din ce în ce mai multe femei încep să ocupe funcții de conducere. Din ce în ce mai mult, subordonații acestora sunt alte femei.
- Proporția lucrătorilor cu contracte temporare a crescut, în ansamblu.
- Numărul de ore de lucru pe săptămână continuă să fie în scădere – în medie.
- Programele de lucru standard – săptămâna de lucru de cinci zile cu 40 de ore, de luni până vineri – reprezintă încă regula pentru majoritatea europenilor.
- Aproximativ o cincime din lucrătorii europeni au dificultăți în a obține un echilibru satisfăcător între viața profesională și viața privată, această cifră reprezentând o ușoară scădere față de anul 2000.
- Nivelul de formare profesională plătită de către angajator în ultimele 12 luni a crescut considerabil între 2005 și 2010.
- Provocările intelectuale pe care le prezintă munca au rămas aceleași sau au crescut foarte puțin; lucrătorii par să se bucure, în esență, de același nivel de autonomie ca acum un deceniu; în plus, munca monotonă pare să fie oarecum mai frecventă.

- Există mai puțini lucrători care consideră că sănătatea și securitatea lor sunt puse în pericol din cauza muncii pe care o desfășoară. Măsura în care lucrătorii se confruntă cu (majoritatea) pericolelor de ordin fizic rămâne neschimbată.
- Expunerea la fumul de tutun a scăzut în ultimii cinci ani în urma punerii în aplicare la scară largă a legislației împotriva fumatului.
- Intensitatea muncii rămâne la un nivel ridicat, deși pare să se fi stabilizat comparativ cu cele două decenii anterioare.
- Un număr semnificativ de europeni nu sunt încrezători că își vor putea păstra actualul loc de muncă până la vârsta de 60 de ani.

## Locuri de muncă mai bune în Europa

Politica europeană recunoaște competitivitatea și durabilitatea drept obiective esențiale ale Uniunii Europene, care trebuie atinse prin construirea unei Uniuni dinamice din punct de vedere economic și solidar din punct de vedere social. Aceasta obligă Europa la modernizarea vieții profesionale, prin crearea de „locuri de muncă mai multe și mai bune”, conform formulării Strategiei de la Lisabona, sau la „creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii”, conform formulării din Strategia Europa 2020. Asigurarea calității muncii și a ocupării forței de muncă reprezintă un element esențial pentru atingerea acestui obiectiv. Progresele realizate deja de întreprinderi și parteneri sociali în această direcție pot fi consolidate în continuare prin crearea unor medii de lucru care să atragă și să păstreze persoanele la locul de muncă, prin îmbunătățirea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor, crearea de practici și medii de lucru durabile, sporirea capitalului uman printr-o mai bună

formare și prin dezvoltarea competențelor, protejând în același timp sănătatea lucrătorilor și promovând bunăstarea acestora pe parcursul vieții lor profesionale.

Examinarea modului în care condițiile de muncă s-au modificat (sau au rămas aceleași) poate scoate în evidență progresele care se înregistrează în privința acestor obiective ale politicii. Aceasta poate indica și modul în care factorii determinanți ai schimbării, precum globalizarea, dezvoltarea tehnologică, formele mai flexibile ale organizării muncii, îmbătrânirea populației Europei și creșterea numărului de gospodării cu două persoane care au venituri au influențat modul în care oamenii lucrează și sunt încadrați în muncă.

Aceste prime constatări ale celei de-a cincea Anchete europene privind condițiile de muncă (*European Working Conditions Survey, EWCS*), efectuată de Eurofound, prezintă o imagine inițială de ansamblu a unora dintre principalele modificări ale condițiilor de muncă în timp<sup>1</sup>.

## O mai mare participare pe piața muncii

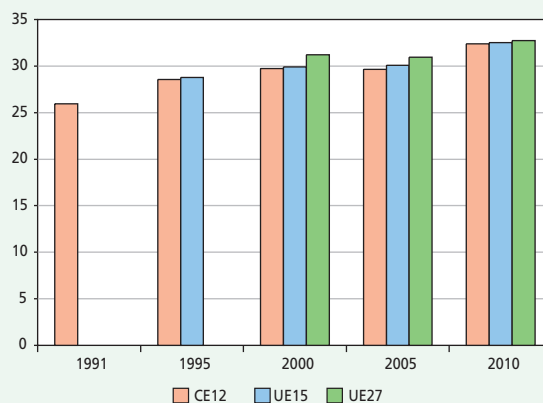
Sporirea participării pe piața forței de muncă reprezintă un element esențial al politicii europene de ocupare a forței de muncă, nu în ultimul rând prin implicarea femeilor și a lucrătorilor mai în vârstă. Pentru a încuraja mai multe persoane să se încadreze în muncă este necesar, de asemenea, ca modul în care europenii muncesc să fie adaptat. În plus, infrastructura socială care vine în sprijinul lucrătorilor – de exemplu, serviciile de îngrijire sau programul de funcționare al școlilor – trebuie adaptate pentru a satisface în mai mare măsură nevoile lucrătorilor și trebuie create noi forme de contracte de muncă, care să reflecte nevoile din ce în ce mai diverse ale persoanelor și întreprinderilor.

### O forță de muncă mai numeroasă și mai diversă

Între 1990 și 2010, aderarea a încă 15 state membre la UE, precum și participarea sporită a femeilor au însemnat o creștere a forței de muncă a Uniunii de la aproximativ 150 de milioane de lucrători la aproximativ 235 de milioane. În timp ce rata ocupării forței de muncă pentru bărbați a rămas la peste 75% în această perioadă (crescând uneori până la 80%), rata de ocupare a femeilor a crescut de la 50% la aproximativ 63%. În același timp, proporția persoanelor mai în vârstă (cu vârste între 50 și 64 de ani) încadrate în muncă a crescut de la aproximativ 49% în 2000 la peste 56% în 2009.

Proporția femeilor care dețin funcții de conducere a crescut constant în ultimii 20 de ani, de la 26% din totalul funcțiilor de conducere în 1991 (în cele 12 state membre de la momentul respectiv – CE12) la 33% în UE27 în 2010. Proporția lucrătorilor care au un șef femeie a crescut, de asemenea, de la 24% în 2000 la 29% în 2010. Majoritatea acestor lucrători sunt, de asemenea, femei: în 2010, 47% dintre lucrătorii femei au declarat că au un șef femeie, comparativ cu doar 12% dintre bărbați. Această segregare pare să fie în creștere: în timp ce proporția de angajați al căror șef este femeie a crescut de la 31% în 2000 la 36% în 2010 în sectorul serviciilor (un domeniu dominat în foarte mare măsură de femei), aceasta a rămas stabilă, la 11% în producție – un sector dominat de bărbați.

Figura 1: Proporția femeilor în poziții de conducere, 1991–2010 (%)



Reversul diversității sporite (în toate formele) în ceea ce privește forța de muncă este faptul că discriminarea la locul de muncă rămâne în continuare un risc. În 2010, 6% dintre lucrătorii europeni au afirmat că s-au confruntat cu o formă de discriminare la locul de muncă, ceea ce reprezintă o ușoară creștere comparativ cu anul 2005. În mod surprinzător având în vedere obiectivul politicii europene de a păstra persoanele încadrate în muncă o perioadă mai mare de timp, cea mai frecventă reclamație în acest sens s-a referit la discriminarea pe criterii de vârstă, raportată de 3% dintre lucrători. (Totuși, ancheta nu poate măsura gradul de discriminare care împiedică persoanele să intre inițial pe piața forței de muncă.)

### Importanța serviciilor continuă să fie în creștere

În ultimul deceniu s-a înregistrat o scădere treptată a proporției de lucrători în agricultură și pescuit și în industrie (producție). Aceasta a coincis cu o creștere ușoară a proporției de lucrători în domeniul serviciilor. În această perioadă, segregarea între femei și bărbați a persistat: femeile rămân o prezență deosebit de dominantă în domeniul serviciilor, în special în educație, sănătate și servicii sociale și în administrația publică. De exemplu, în 2007, în timp ce 17% din forța de muncă feminină lucra în învățământ, doar 4% din forța de muncă masculină lucra în acest domeniu. Prin contrast, bărbații formează cea mai mare parte a forței de muncă din industria producătoare și din construcții.

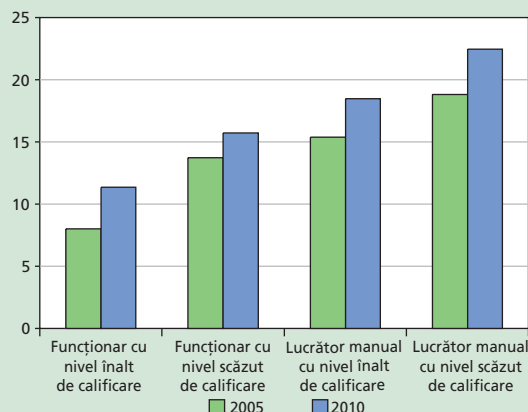
### O mai mare flexibilitate a încadrării în muncă

Proporția de forță de muncă ce desfășoară activități independente a rămas constantă în ultimii 20 de ani, la 14%. De două ori mai mulți bărbați decât femei desfășoară activități independente, acest raport rămânând, de asemenea, constant în timp.

Contractul tradițional permanent „pe perioadă nedeterminată” continuă să fie cea mai frecventă formă de contract de muncă (fiind deținut de aproximativ 80% din angajați). Cu toate acestea, proporția de lucrători cu contracte temporare – sau nepermanente – a crescut semnificativ, deși neuniform, în ultimele două decenii. În timp ce lucrătorii temporari reprezentau doar puțin peste 10% din forța de muncă din CE12 în 1991, până în 2007 aceștia reprezentau peste 14% din forța de muncă a UE27. Totuși această cifră a scăzut din nou la 13,5% în 2009.

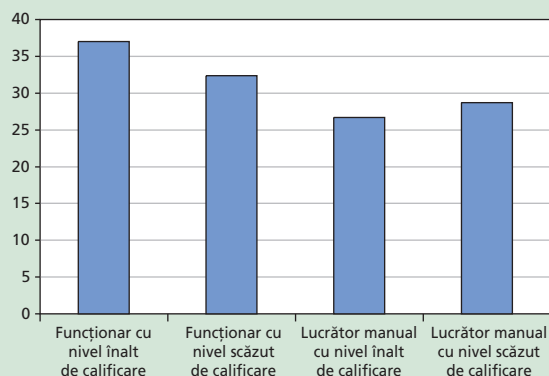
<sup>1</sup> Ancheta, efectuată o dată la cinci ani începând cu anul 1990, și-a extins sfera de cuprindere odată cu extinderea Uniunii. Din acest motiv, constatările nu sunt disponibile pentru fiecare an, pentru fiecare întrebare, în fiecare țară.

**Figura 2:** Lipsa percepută de securitate a locului de muncă, 2005–2010, în funcție de ocupație, UE27 (%)



*Notă:* Cifrele reprezintă procentele de lucrători care au fost ferm de acord cu afirmația că și-ar putea pierde locul de muncă în următoarele șase luni.

**Figura 3:** Securitatea percepută a locului de muncă, în funcție de ocupație, 2010, UE27 (%)



*Notă:* Cifrele reprezintă procentele de lucrători care au fost ferm de acord cu afirmația că și-ar putea găsi cu ușurință un nou loc de muncă dacă și-ar pierde locul de muncă actual.

### Lipsa de securitate a locului de muncă

Deși participarea pe piața forței de muncă a crescut, îngrijorarea lucrătorilor cu privire la securitatea locului lor de muncă a crescut, de asemenea, în ultimii ani. În 2005, 14% dintre lucrătorii din UE27 erau preocupați cu privire la posibilitatea de a-și pierde locul de muncă în următoarele șase luni; în 2010, această cifră medie crescuse la 16%, fără îndoială reflectând impactul recesiunii.

Angajații cu contracte temporare s-au simțit mai puțin siguri decât lucrătorii permanenți: în 2005, 10% dintre lucrătorii cu contracte permanente erau îngrijorați cu privire la securitatea locului lor de muncă; prin contrast, 35% dintre persoanele cu contracte pe perioadă determinată și 43% dintre lucrătorii temporari erau îngrijorați. Până în 2010, aceste cifre au crescut la 11%, 39% și, respectiv 53%.

Cu toate acestea, lucrătorii cu contracte permanente sunt, în 2010, doar cu puțin mai încrezători decât lucrătorii temporari în ceea ce privește posibilitatea de a-și găsi un nou loc de muncă (pentru un salariu similar) în cazul în care și-ar pierde actualul loc de muncă: 31% dintre lucrătorii permanenți și 26% dintre lucrătorii temporari (persoanele cu contracte pe perioadă determinată și persoanele care desfășoară o muncă temporară) au afirmat că și-ar putea găsi cu ușurință un alt loc de muncă.

Lucrătorii manuali, în special lucrătorii manuali cu nivel scăzut de calificare, se simt mai puțin siguri în ceea ce privește locul lor de muncă față de funcționari, iar decalajul a crescut din 2005. Aceștia sunt, de asemenea, mai puțin încrezători cu privire la găsirea altui loc de muncă cu un salariu similar, dacă și-ar pierde locul de muncă actual.

### Echilibrul dintre viața profesională și cea privată și programul de lucru

Un element esențial al ocupării forței de muncă pentru factorii de decizie, angajatori și lucrători este durata programului de lucru și modul în care acesta este organizat. Discuțiile la nivelul UE în ultimii 20 de ani s-au axat pe modalitățile de a face programul de lucru mai flexibil și pe facilitarea unui număr scăzut de ore de lucru, atât ca metodă de a pune locurile de muncă la dispoziția mai multor cetățeni, cât și (din ce în ce mai mult) pentru a echilibra viața profesională cu cea privată.

#### Timpul de lucru în scădere – în medie

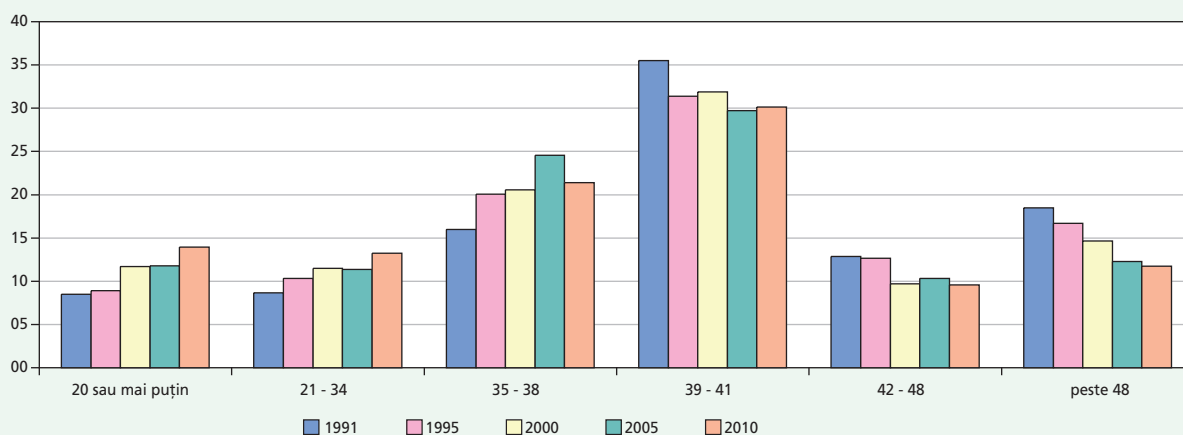
Durata medie a săptămânii de lucru în Europa este în scădere: a scăzut de la 40,5 ore în 1991 în CE12 la 37,5 ore în 2010 în UE27 (36,4 ore în CE12 în 2010). Această scădere a timpului de lucru poate fi explicată de patru evoluții principale.

- Proportia forței de muncă cu un program prelungit de lucru (peste 48 de ore pe săptămână) a scăzut: în UE27, a scăzut de la 15% în 2000 la 12% în 2010.
- Proportia forței de muncă cu un program mai scurt de lucru (mai puțin de 20 de ore pe săptămână) a crescut în ultimele două decenii. În 1991, 8% din forța de muncă din CE12 avea un program scurt de lucru; până în 2010, această cifră aproape s-a dublat, la 14%. (pentru UE27 în ansamblu, aceasta a crescut ușor de la 12% în 2000 la 13% în 2010.)
- Programul de lucru convenit la nivel colectiv s-a redus în numeroase țări și sectoare.
- Reducerea programului de lucru ca răspuns la recesiune – fie ca urmare a unei decizii luate la nivel de întreprindere, fie în cadrul programelor de reducere a programului de lucru subvenționate de stat – este posibil să fi contribuit, de asemenea, la reducerea programului de lucru.

Programul prelungit de lucru rămâne, în mare parte un fenomen legat de forța de muncă masculină: 18% dintre bărbații din UE27 au un program de lucru prelungit, comparativ cu 8% dintre femei. Lucrătorii care desfășoară activități independente sunt, de asemenea, mult mai predispuși la un program de lucru prelungit, 42% dintre acești lucrători din UE27 lucrând peste 48 de ore pe săptămână; această proporție este, însă de asemenea, în scădere din anul 2000. Programul prelungit de lucru rămâne mai frecvent în industria prelucrătoare (unde 20% din forța de muncă a lucrat peste 48 de ore în 2010) comparativ cu serviciile (15% având un program de lucru prelungit); încă o dată, ambele sectoare indică un declin similar în timp.

Programul mai scurt de lucru reprezintă un fenomen care caracterizează în principal forța de muncă feminină, 20% dintre femei lucrând mai puțin de 20 de ore pe săptămână comparativ cu 7% din forța de muncă masculină. Programul mai scurt de lucru rămâne mai

Figura 4: Evoluția numărului de ore de lucru pe săptămână, 1991–2010, CE12



frecvent în domeniul serviciilor decât în industria prelucrătoare și în agricultură. Prevalența programelor scurte de lucru variază considerabil între țări, ceea ce reflectă diferențe culturale cu privire la munca pe bază de fracțiune de normă, precum și alți factori cum ar fi disponibilitatea serviciilor de îngrijire și programul de funcționare al școlilor.

În medie, bărbații desfășoară activități salariate cu aproximativ șapte ore mai mult pe săptămână decât femeile, diferența rămânând mai mult sau mai puțin constantă în timp.

#### Programul de lucru „standard” rămâne în continuare norma

În pofida tranziției preconizate la scară largă către o societate care să fie activă 24 de ore din 24, programul de lucru în Europa s-a păstrat în mod remarcabil în limitele vechiului standard, în general. În ceea ce privește majoritatea indicatorilor referitori la stabilitatea programului de lucru, cifrele au rămas aceleași din 2000, 67% dintre lucrători muncind același număr de ore pe săptămână și 58% muncind același număr de ore pe zi. În plus, proporția lucrătorilor europeni care lucrează același număr de zile pe săptămână a crescut oarecum, de la 74% din forța de muncă în 2005 la 77% în 2010. Un număr ușor mai scăzut de lucrători în 2010 față de 2000 încep și termină programul de lucru la aceeași oră în fiecare zi (61% în 2010 comparativ cu 65% în 2000).

În 2010, aproximativ un sfert (26%) din lucrători au lucrat cel puțin o duminică pe lună, comparativ cu 30% în 1995. În 2010, 18% dintre lucrătorii europeni au lucrat în timpul nopții – un ușor declin față de 1991. Proporția de lucrători care lucrează în ture a scăzut, de asemenea, de la 20% în 2000 la 17%.

Există o diferență clară între femei și bărbați în termeni de program de lucru standard. În timp ce munca în ture a fost practică cu aceeași frecvență de femei și de bărbați în ultimii 10 ani, probabilitatea ca femeile să aibă programe de lucru mai apropiate de cel standard este mai mare decât în cazul bărbaților, iar probabilitatea ca acestea să lucreze noaptea sau sâmbăta este mai mică; această diferență între femei și bărbați a persistat în ultimul deceniu.

#### Echilibrul dintre viața profesională și cea privată rămâne un obiectiv greu de atins pentru mulți

Echilibrul dintre viața profesională și cea privată continuă să reprezinte un element esențial al dezbaterii europene, strategia europeană a ocupării forței de muncă subliniind, de exemplu, importanța acestuia pentru facilitarea intrării și menținerii persoanelor pe

piața muncii și potențialul acestuia de a facilita obținerea unei mai mari egalități de șanse între femei și bărbați. Creșterea numărului de gospodării în care ambii parteneri lucrează a determinat acordarea unei mai mari priorități echilibrului dintre viața profesională și cea privată pe ordinea de zi a dezbaterilor, acest lucru reflectându-se și în organizarea locului de muncă.

În ansamblu, 18% dintre lucrătorii din UE27 nu sunt satisfăcuți de echilibrul dintre viața lor profesională și cea privată, existând o scădere nesemnificativă față de 2000. În timp ce în cazul bărbaților este mai mare probabilitatea ca aceștia să se confrunte cu probleme în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și cea privată la mijlocul carierei (între 30 și 49 de ani), femeile se pot confrunta cu un nivel mai scăzut al lipsei de satisfacție însă în mod constant, permanent, pe parcursul carierei lor. Având în vedere faptul că femeile încă desfășoară majoritatea activităților casnice și de îngrijire a copiilor, acest lucru poate părea oarecum surprinzător. Cu toate acestea, mult mai multe femei decât bărbați își adaptează viața profesională la aceste cerințe domestice – de exemplu, lucrând pe bază de fracțiune de normă sau având un program de lucru standard – putând astfel să diminueze conflictul cu care se confruntă din partea celor două seturi opuse de cerințe.

#### Dezvoltarea la locul de muncă

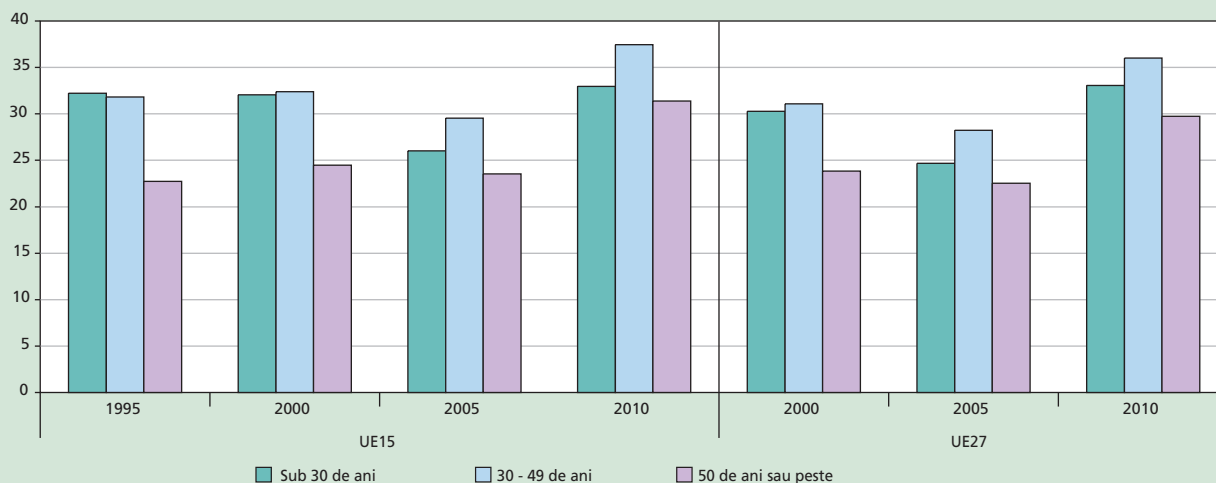
În timp ce politica europeană încearcă să crească numărul de locuri de muncă, aceasta are în vedere și valorificarea în mai mare măsură a competențelor și calificării lucrătorilor pentru a spori productivitatea, nu în ultimul rând prin crearea condițiilor care promovează dobândirea de competențe și încurajează autonomia lucrătorilor. Atât formarea, cât și organizarea muncii au un rol important în ceea ce privește acest aspect.

#### Un număr mai mare de lucrători participă la cursuri de formare

Ancheta a constatat că în 2010, formarea plătită de către angajatori a atins cel mai ridicat nivel din 1995 (pentru UE15), 34% dintre lucrători beneficiind de formare în cele 12 luni anterioare anchetei. Aceasta reprezintă o modificare a unei tendințe de 15 ani în care formarea oferită de angajator nu crescuse (cifra chiar a scăzut între 2000 și 2005). În plus, formarea la locul de muncă a devenit, de asemenea, mai prevalentă, implicând 24% dintre angajați în 2005 și 30% în 2010.

Nu toți lucrătorii beneficiază de același volum de formare. Lucrătorii mai în vârstă beneficiază de un volum mai mic, 30% dintre cei cu vârste peste 50 de ani

Figura 5: Tendințe în ceea ce privește formarea plătită de angajator, în funcție de vârsta angajaților, 1995–2010, UE15 și UE27 (%)



beneficiind de formare plătită de către angajatorul lor, comparativ cu 36% dintre lucrătorii cu vârste între 30 și 49 de ani. Cu toate acestea, această diferență a scăzut ușor, proporția lucrătorilor în vârstă care beneficiază de formare crescând cu șapte procente în ultimii 15 ani, comparativ cu doar patru procente în cazul grupului mai tânăr.

Angajații permanenți beneficiază mult mai mult de formare plătită de către angajator comparativ cu cei angajați pe baza altor tipuri de contracte: în 2010, 39% dintre angajații permanenți au avut acces la formare plătită de către angajator, comparativ cu doar 26% dintre ceilalți angajați. În plus, această diferență a crescut în ultimii 10 ani, procentul de 7% din anul 2000 aproape dublându-se până la 14% în 2010.

Situația în ceea ce privește grupurile profesionale este, de asemenea, variată. Funcționarii cu un nivel înalt de calificare sunt cei mai avantajați, 47% dintre acești lucrători beneficiind de formare plătită de către angajatori, comparativ cu 36% dintre funcționarii cu un nivel mai scăzut de calificare. În timp ce toate grupurile profesionale au beneficiat de o sporire a accesului la formarea plătită de către angajatori în perioada 2000-2010, în cazul lucrătorilor manuali situația a fost mai bună decât în cazul funcționarilor, proporția lucrătorilor manuali care au avut acces la formare crescând de la 18% la 22%. Deși această creștere a fost mai mare decât creșterea pentru funcționari, lucrătorii manuali încă beneficiază de un volum mai scăzut de formare.

În timp ce angajatorii au plătit un număr mai mare de cursuri de formare pentru angajații lor până la finalul deceniului, un număr din ce în ce mai mare de angajați și-au plătit, la rândul lor, propriile cursuri de formare. În 2005, 6% dintre angajați și-au plătit propriile cursuri de formare; în 2010, cifra a crescut cu o treime, la 9%.

Trebuie remarcat că, în timp ce creșterea formării în ansamblu este benefică, aceasta ar putea, cel puțin în parte, să reflecte răspunsuri la încetinirea ritmului de creștere a economiei. Multe dintre programele de reducere a programului de lucru puse în aplicare în ultimii doi ani au inclus o anumită formă de formare în orele în care nu s-a mai lucrat. În plus, este posibil ca sentimentul lipsei de securitate a locului de muncă să fi determinat angajații să încerce să dobândească un nivel mai ridicat de competențe pentru a-și crește capacitatea de inserție profesională.

#### Reprezintă munca o provocare pentru noi?

Un aspect fundamental al dezvoltării la locul de muncă este reprezentat de oportunitatea de a aborda

provocări de natură cognitivă, precum învățarea unor lucruri noi, soluționarea unor probleme neprevăzute pe cont propriu sau realizarea unor sarcini complexe. Acest aspect este important atât pentru propria starea de bine a lucrătorilor, cât și pentru întreprinderi, în sensul că acestea se asigură că își îmbunătățesc în permanență capacitatea internă de creare și inovare. În sens larg, nu a existat o îmbunătățire semnificativă în timp în acest sens.

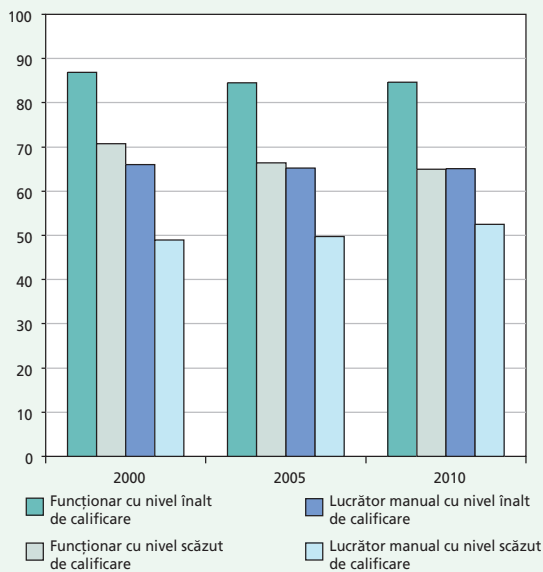
- În 2010, 68% dintre lucrătorii din UE27 au afirmat că au învățat lucruri noi la locul lor de muncă; acest procent a rămas în esență neschimbat din 2000.
- Pe parcursul unei perioade de 15 ani, din 1995 până în 2010, proporția lucrătorilor care au soluționat probleme neprevăzute pe cont propriu a rămas aceeași, 83%.
- În aceeași perioadă, proporția de lucrători care au efectuat sarcini complexe a înregistrat modificări minore, situându-se la 58%.
- Între 1995 și 2010, proporția de lucrători care au desfășurat sarcini monotone a crescut, de la 40% la 45%.
- Sarcinile repetitive reprezintă încă o parte considerabilă a muncii europenilor, 40% dintre aceștia efectuând sarcini repetitive care durează sub 10 minute (deși această cifră este mai mică decât cea de acum 20 de ani, când 51% efectuau astfel de sarcini); în același timp, 27% efectuează sarcini repetitive care durează sub un minut, această proporție rămânând neschimbată din 2000.

Trebuie remarcat, de asemenea, că femeile raportează în mod sistematic niveluri mai scăzute ale solicitărilor de natură cognitivă (și efectuează în mai mare măsură sarcini monotone și repetitive) decât bărbații – o diferență care a rămas aceeași pe parcursul rundelor succesive ale anchetei.

#### Luarea deciziilor pe cont propriu – autonomia la locul de muncă

Promovarea unui grad mai mare de autonomie, însemnând ca lucrătorilor să li se permită să ia decizii cu privire la modul în care răspund solicitărilor cu care se confruntă în cursul activității lor, poate face ca sarcinile de lucru să fie mai ușor de abordat și promovează starea de bine. În același timp, pentru întreprinderi, valorificarea flexibilității, competențelor și creativității angajaților și posibilitatea mai mare oferită acestora de

Figura 6: Posibilitatea de a schimba metodele de lucru, în funcție de ocupație, EE27 (%)



a lua inițiative în cadrul activității lor și de a fi mai inovatori poate duce la creșterea ocupării forței de muncă, a productivității și competitivității în Europa.

EWCS măsoară autonomia prin intermediul mai multor indicatori, toți aceștia implicând capacitatea de a modifica anumite aspecte ale propriei activități:

- viteza sau ritmul propriei munci;
- metoda utilizată pentru desfășurarea activității;
- ordinea sarcinilor.

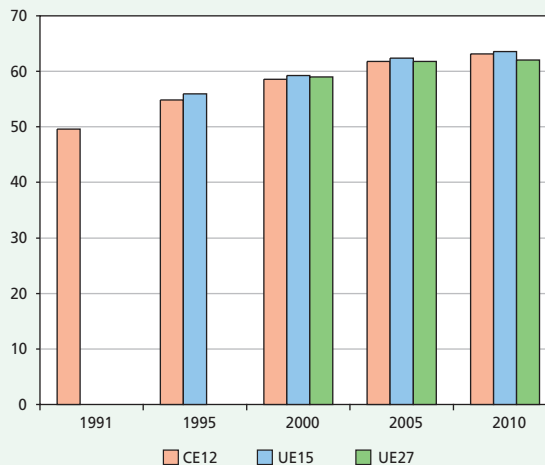
Constatări anchetei indică modificări minore în diferite direcții. De exemplu, din 2000, în UE27, posibilitatea lucrătorilor de a modifica viteza sau ritmul muncii lor a rămas stabilă, posibilitatea acestora de a modifica metoda utilizată pentru desfășurarea activității a scăzut ușor, în schimb au o posibilitate oarecum mai mare de a alege sau modifica ordinea sarcinilor pe care le îndeplinesc. Indiferent de cât de multă sau puțină autonomie se bucură lucrătorii la nivel individual, mai mulți lucrători europeni își pot adapta viteza muncii și metodele de lucru sau ordinea sarcinilor pe care le au de îndeplinit.

Totuși, deloc surprinzător, diferite tipuri de lucrători se bucură de diferite grade de autonomie. Lucrătorii manuali cu un nivel scăzut de calificare au cel mai mic grad de autonomie dintre toate grupurile profesionale, deși autonomia acestora a crescut între 2000 și 2010. Nivelurile de autonomie la nivel de țară s-au modificat în timp, indicând efectele diferitelor practici și politici.

## Protejarea sănătății și promovarea bunăstării

Un element esențial al conceptului de „locuri de muncă mai bune” este asigurarea protejării sănătății lucrătorilor – crearea unui mediu optim care sprijină sănătatea și bunăstarea, previne riscurile și oferă protecție împotriva renunțării la locul de muncă din cauza sănătății precare. Directiva-cadru din 1989 privind sănătatea și securitatea subliniază importanța adaptării muncii la persoane și adoptă o perspectivă cuprinzătoare care ia în considerare tehnologia, organizarea muncii, condițiile de lucru și relațiile sociale.

Figura 7: Activități cu termene de predare scurte, CE12, UE15 și UE27, 1991–2010 (%)



Notă: Procentele reprezintă lucrătorii care desfășoară activități cu termene de predare scurte cel puțin un sfert din timpul de lucru.

## Intensitatea muncii

O intensitate mai mare a muncii (de exemplu, lucrul la viteze mari sau cu termene de predare foarte scurte) are un puternic impact negativ asupra stării de bine a lucrătorilor, în special atunci când autonomia acestora este redusă sau nu beneficiază de foarte mult sprijin din partea colegilor și a managerilor.

Intensitatea muncii a crescut în majoritatea țărilor europene în ultimele două decenii (Figura 7 ilustrează tendința în general crescătoare a proporțiilor de lucrători a căror muncă implică termene de predare foarte scurte; situația este aproape identică în ceea ce privește lucrătorii care lucrează la o viteză ridicată). Cu toate acestea, creșterea pare cel puțin să se fi stabilizat la acest nivel din 2005.

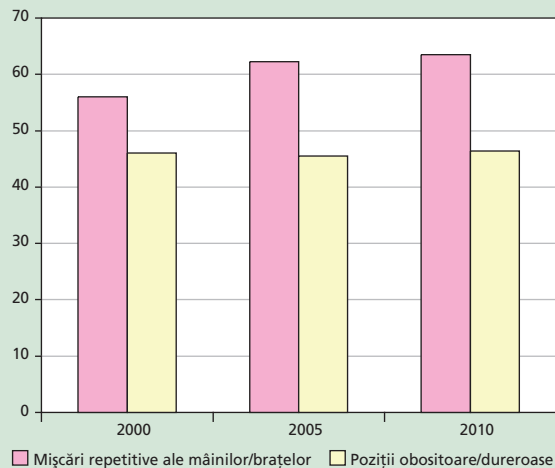
Pentru majoritatea lucrătorilor (67%) din UE27, ritmul de lucru este stabilit de cererea directă a altor persoane, de exemplu, interacțiunea cu un client. Prin contrast, doar în cazul a 18% dintre lucrătorii europeni, ritmul de lucru este stabilit de viteza automată a unui utilaj, iar această proporție a scăzut în ultimii 15 ani. În ultimii 10 ani, mai mulți lucrători au raportat controlul direct al șefului drept un factor determinant al ritmului lor de lucru: această proporție a crescut de la 33% la 37%. Cu cât lucrătorii sunt influențați de mai mulți factori care le stabilesc ritmul de lucru – așa numiții „determinanți ai ritmului de lucru” – cu atât sunt mai mari solicitările cu care se confruntă aceștia și, prin urmare, cu atât este mai mare potențialul ca munca să aibă un impact negativ asupra sănătății lor. Pentru lucrătorii din industria prelucrătoare există de două ori mai mulți factori determinanți ai ritmului de lucru decât pentru lucrătorii din sectorul serviciilor.

Pragul care se așteaptă să fie atins de lucrători în anumite privințe pare să devină mai riguros: o proporție din ce în ce mai mare de lucrători din UE27 trebuie să îndeplinească standarde precise de calitate în activitatea pe care o desfășoară (74% în prezent, comparativ cu 69% în 2000).

## Pericolele de ordin fizic rămân la fel de persistente ca întotdeauna

Lucrătorii europeni rămân la fel de expuși la pericolele de ordin fizic ca în urmă cu 20 de ani, ceea ce reflectă faptul

Figura 8: Tendințe în ceea ce privește solicitările fizice în timpul muncii 2000–2010, UE27 (%)

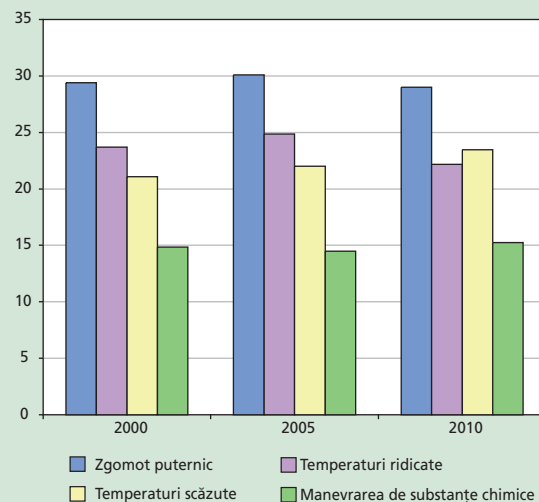


Notă: Cifrele reprezintă persoanele care au declarat că se confruntă cu aceste pericole cel puțin un sfert din timpul lor de lucru.

că locurile de muncă ale multor europeni încă implică muncă fizică. De exemplu, 33% dintre lucrători transportă greutăți mari cel puțin un sfert din timpul de lucru, în timp ce 23% sunt expuși la vibrații – cifrele fiind neschimbate din 2000. De asemenea, pericolele de ordin fizic nu se limitează la lucrătorii manuali: aproximativ jumătate dintre toți lucrătorii (46%) lucrează în poziții oboseitoare sau dureroase cel puțin un sfert din timpul de lucru. În plus, mișcările repetitive ale mâinilor sau brațelor reprezintă o caracteristică a muncii pentru mai mulți europeni decât în urmă cu 10 ani.

Expunerea femeilor și a bărbaților la pericole de ordin fizic diferă, probabil în parte din cauza segregării dintre femei și bărbați care este încă răspândită în numeroase sectoare. Aceste diferențe și asemănări între femei și bărbați au rămas, de asemenea, mai mult sau mai puțin constante în timp. De exemplu, expunerea în mod regulat la vibrații afectează 33% dintre bărbați, dar doar 10% dintre femei, în timp ce 42% dintre bărbați și doar 24% dintre femei transportă greutăți mari. În schimb, 13% dintre femei dar doar 5% dintre bărbați ridică sau deplasează persoane ca parte a activității lor. Cu toate acestea, proporții similare de bărbați și femei lucrează în poziții oboseitoare (48%, respectiv 45%) sau fac mișcări repetitive ale mâinilor și brațelor (64%, respectiv 63%).

Figura 9: Tendințe în ceea ce privește expunerile la pericole legate de mediu, 2000 – 2010, UE27 (%)



Notă: Cifrele reprezintă persoanele care au declarat că se confruntă cu aceste pericole cel puțin un sfert din timpul lor de lucru.

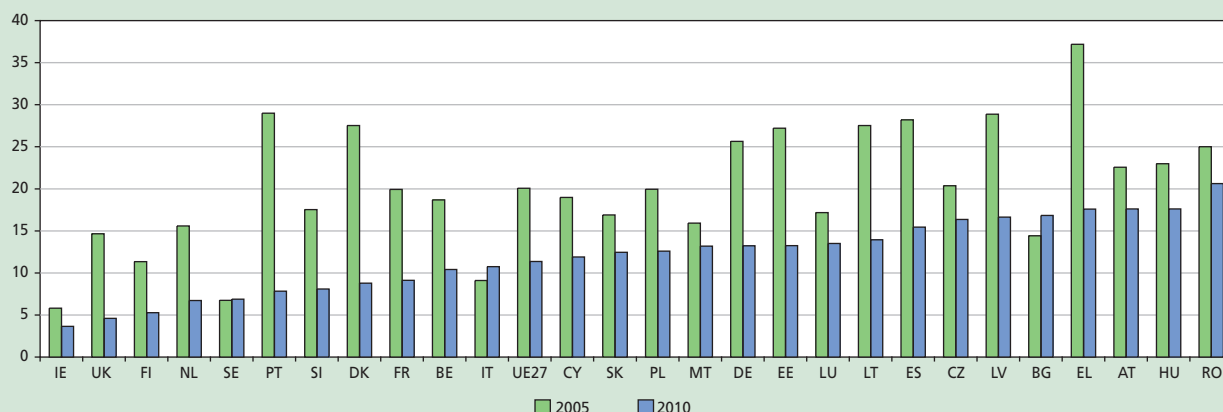
Munca prezintă și alte tipuri de pericole. Mediul de lucru poate fi zgomotos, poate fi caracterizat de temperaturi prea ridicate sau prea scăzute sau poate conține materiale patogene (care pot cauza boli).

- În 2010, aproximativ 30% dintre lucrătorii din UE27 au fost expuși zgomotelor puternice timp de cel puțin un sfert din timpul lor de lucru, o cifră care a rămas neschimbată din 2000.
- Între aceiași timp, 15% fie inspiră fum, vapori sau praf, fie manevrează substanțe chimice periculoase; din nou, proporția este aceeași ca acum 10 ani.
- O mai mare proporție a forței de muncă a manevrat materiale infecțioase în 2010, comparativ cu 2005 (11%, respectiv 9%).
- De asemenea, în 2010, 23% dintre lucrătorii din UE15 au fost expuși la temperaturi scăzute, aceeași proporție ca în 1995.

Odată cu introducerea progresivă a legislației împotriva fumatului în întreaga Uniune, mai puțini lucrători sunt expuși fumului de tutun produs de alte persoane. Diferențele la nivel național reflectă, în parte, sferile diferite ale legislației.

Proporția de lucrători din UE27 care consideră că sănătatea și securitatea lor este expusă riscului din cauza locului lor de muncă este în scădere din 2000, de la 31%

Figura 10: Expunerea la fum de tutun, în funcție de țară, 2005 și 2010 (%)



Notă: Cifrele reprezintă persoanele expuse la fum de tutun cel puțin un sfert din timpul lor de lucru; datele sunt disponibile doar pentru 2005 și 2010.

dintre lucrători la 24%. (În CE12, proporția a scăzut de la 40% în 1991 la 28% în 2010.) Aceasta poate reflecta, în parte, furnizarea la scară mai largă a informațiilor privind sănătatea și securitatea. Proporția de lucrători care raportează că sunt bine sau foarte bine informați cu privire la riscurile legate de sănătate și securitate pe care le presupune efectuarea activităților lor a crescut – până la 90% dintre lucrători în 2010.

## Ce se va întâmpla când voi avea 64 de ani? Menținerea în activitate pentru o perioadă mai lungă

Aproximativ 60% dintre lucrătorii din UE27 consideră că vor putea să desfășoare activitatea pe care o desfășoară în prezent la vârsta de 60 de ani. Această proporție a crescut nesemnificativ din 2000, de la 57% la 59%. Deloc surprinzător, lucrătorii cu ocupații diferite au și perspective diferite. În jur de 72% dintre funcționarii cu

nivel înalt de calificare și 61% dintre funcționarii cu un nivel scăzut de calificare au afirmat că ar putea desfășura activitatea pe care o desfășoară în prezent la vârsta de 60 de ani. Aceeași afirmație este valabilă însă doar pentru 49% dintre lucrătorii manuali cu un înalt nivel de calificare și pentru 44% dintre lucrătorii manuali cu un nivel mai scăzut de calificare.

Măsura în care munca și locurile de muncă sunt „durabile” depinde de posibilitatea ca timpul de lucru să permită îndeplinirea altor responsabilități, de posibilitatea îmbunătățirii competențelor individuale în vederea garantării securității locului de muncă, gradul de autonomie de care se bucură un lucrător în îndeplinirea sarcinilor sale de lucru și de măsura în care condițiile de muncă protejează sănătatea pe termen lung. Atunci când aceste condiții sunt îndeplinite, există posibilitatea ca lucrătorii să rămână în activitate o perioadă mai lungă, în conformitate cu obiectivele politice ale UE.

## Metodologie

Eurofound efectuează o dată la cinci o anchetă pentru a studia condițiile de muncă din Europa, Ancheta europeană privind condițiile de muncă (EWCS), în cadrul căreia sunt intervievați atât angajații, cât și persoanele care desfășoară activități independente cu privire la aspecte esențiale legate de activitatea și locul lor de muncă. În timp, numărul de subiecte incluse în sondaj a fost extins. Ancheta a fost efectuată de cinci ori.

- Prima EWCS în 1990/1991: au fost incluși în sondaj lucrătorii din CE12.
- A doua EWCS în 1995/1996: au fost incluși în sondaj lucrătorii din UE15.
- A treia EWCS în 2000: într-o primă etapă au fost incluse în sondaj țările UE15 și Norvegia, ancheta fiind ulterior extinsă pentru a cuprinde cele 12 noi state membre în 2001 și Turcia în 2002, într-o a doua etapă.
- A patra EWCS în 2005: UE27, plus Norvegia, Croația, Turcia și Elveția.
- Activitatea pe teren pentru a cincea EWCS a avut loc din ianuarie până în iunie 2010, fiind intervievați aproximativ 44 000 de lucrători din UE27, Norvegia, Croația, fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei, Turcia, Albania, Muntenegru și Kosovo.

Cifrele rezultate din EWCS reprezintă estimări. Acestea se bazează pe un eșantion reprezentativ de lucrători europeni și nu pe întreaga populație. Diferențele în timp și între țări trebuie, prin urmare, interpretate cu atenție. Textul de mai sus ia în discuție doar acele diferențe care sunt cel mai probabil să reflecte diferențe reale și care nu sunt un rezultat al eșantionării.

Doar răspunsurile lucrătorilor din UE27 sunt analizate în prezentul document de sinteză. În plus, analizele tendințelor nu au în mod necesar în vedere cei 20 de ani în care s-au efectuat anchete EWCS până în prezent: unele întrebări au fost adresate doar în „rundele” recente. Rapoarte mai detaliate privind tendințele, rezultatele și analizele vor fi publicate în lunile următoare pe site-ul de internet al Eurofound, unde sunt disponibile și informații suplimentare privind metodologia.

### Informații suplimentare

Mai multe informații privind Ancheta europeană privind condițiile de muncă sunt disponibile la [www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm)

Sophia MacGoris, asistent cercetare, [smg@eurofound.europa.eu](mailto:smg@eurofound.europa.eu)

Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound)

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlanda

Telefon: (+353 1) 204 31 00

E-mail: [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)

Website: <http://www.eurofound.europa.eu>

