



Európska nadácia
pre zlepšovanie životných
a pracovných podmienok

Zmeny počas sledovaného obdobia – prvé zistenia z piateho európskeho prieskumu pracovných podmienok

> zhrnutie <

„Inkluzívny rast zahŕňa posilnenie úlohy občanov prostredníctvom vysokej miery zamestnanosti, investovania do zručností, boja s chudobou a modernizácie trhov práce, systémov vzdelávania a sociálnej ochrany s cieľom pomôcť ľuďom predvídať a riadiť zmeny a vytvárať súdržnú spoločnosť. [...] Je potrebné zabezpečiť prístup a možnosti pre všetkých v priebehu celého života. Európa musí naplno využívať svoj potenciál pracovných síl, aby mohla čeliť výzvam vyplývajúcim zo starnutia obyvateľstva a rastúcej globálnej konkurencie. Na zvýšenie účasti pracovnej sily, ktorá prispeje k rastu, ako aj sociálnej súdržnosti, bude potrebné zabezpečiť politiky na podporu rodovej rovnosti.“

Európska Komisia, *Európa 2020: Európska stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu*



Hlavné zistenia

Počas posledných desaťročí sa objavili kľúčové trendy vo vývoji pracovných podmienok v Európe.

- Model zamestnanosti sa v rámci Európy naďalej mení, pričom naďalej pokračuje presun zamestnancov z poľnohospodárstva a výroby do sektora služieb.
- Zatiaľ čo medzi jednotlivými sektormi dochádza k presunom zamestnancov, hlboko zakorenená rodová segregácia sa v rámci nich nezmenila.
- Stále viac žien zastáva riadiace funkcie. Tieto ženy potom v čoraz väčšej miere riadia iné ženy.
- Podiel zamestnancov, ktorí majú zmluvy na dobu určitú, celkovo rastie.
- Počet hodín odpracovaných za týždeň v priemere naďalej klesá.
- Štandardná úprava pracovného času – päťdňový pracovný týždeň so 40 hodinami rozvrhnutými od pondelka do piatka je ešte stále pre väčšinu Európanov normou.
- Takmer jedna pätina zamestnancov v Európe má problémy s dosiahnutím uspokojivej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, čo znamená mierny pokles od roku 2000.
- Počet školení hradených zamestnávateľom od roku 2005 do roku 2010 viditeľne vzrástol za uplynulých 12 mesiacov.
- Pokiaľ ide o intelektuálne výzvy v zamestnaní, zaznamenal sa len malý alebo žiadny nárast; zdá sa, že zamestnanci dosahujú v podstate rovnakú úroveň samostatnosti ako pred desiatimi rokmi; okrem toho

sa zdá, že monotónna práca sa vyskytuje o niečo častejšie.

- Menej zamestnancov má pocit, že práca ohrozuje ich zdravie a bezpečnosť. Miera, do akej sú zamestnanci vystavení (väčšine) fyzických rizík, zostáva nezmenená.
- Miera vystavenia vplyvom tabakového dymu počas uplynulých piatich rokov poklesla v dôsledku zavedenia rozsiahlych právnych predpisov proti fajčeniu.
- Intenzita práce zostáva na vysokej úrovni, hoci sa zdá, že sa v porovnaní s predchádzajúcimi dvoma desaťročiami stabilizovala.
- Značný počet Európanov nie je presvedčených o tom, že budú môcť zostať vo svojom terajšom zamestnaní do veku 60 rokov.

Lepšie pracovné miesta v Európe

Európska politika uznáva konkurencieschopnosť a udržateľnosť ako hlavné ciele EÚ, ktoré sa majú dosiahnuť prostredníctvom budovania sociálne súdržnej Únie s dynamickým hospodárstvom. Toto si vyžaduje, aby Európa zmodernizovala pracovný život, vytvorila – ako sa uvádza v lisabonskej stratégii – „viac lepších pracovných príležitostí“, alebo, použijúc slová stratégie Európa 2020, aby dosiahla „inteligentný a udržateľný rast, ktorý je dostupný pre všetkých“. Hlavným prvkom pri dosahovaní tohto cieľa je zabezpečenie kvality práce a zamestnanosti. Pokrok, ktorý v tomto smere už dosiahli podniky a sociálni partneri, možno ďalej upevniť prostredníctvom vytvorenia pracovného prostredia, ktoré priláka zamestnancov do daného zamestnania a dokáže ich v ňom udržať, zlepšiť adaptabilitu zamestnancov a spoločností, povedie k vytvoreniu

udržateľných pracovných postupov a pracovného prostredia, zlepši ľudský kapitál prostredníctvom lepšej odbornej prípravy a rozvoja zručností, pričom bude naďalej zabezpečená ochrana zdravia zamestnancov a podpora ich duševnej pohody počas produktívneho veku.

Bližšie preskúmanie toho, ako sa pracovné podmienky zmenili (či nezmenili), môže bližšie objasniť mieru pokroku dosahovaného pri plnení týchto politických cieľov. Môže to tiež naznačiť, aký vplyv majú tzv. hnacie sily zmien, ako napríklad globalizácia, technický rozvoj, pružnejšie formy organizácie práce, starnúce obyvateľstvo Európy a rastúci počet domácností s dvoma príjmami, na spôsob práce a zamestnanosť ľudí.

Tieto prvé zistenia z piateho európskeho prieskumu pracovných podmienok, ktorý uskutočnila nadácia Eurofound, predstavujú úvodný prehľad niektorých kľúčových zmien pracovných podmienok, ku ktorým v priebehu času došlo.¹

Vyššia účasť na trhu práce

Podpora účasti na trhu práce je jedným z kľúčových prvkov európskej politiky v oblasti zamestnanosti, a to v neposlednom rade prostredníctvom zvyšovania podielu žien a starších zamestnancov na trhu práce. Na podporu zamestnanosti väčšieho počtu ľudí je potrebné prispôsobiť spôsoby práce Európanov. Okrem toho sa musí prispôsobiť aj sociálna infraštruktúra na pomoc zamestnancom, napríklad opatrovateľské služby alebo doba, počas ktorej sú otvorené školy, aby lepšie vyhovovala potrebám zamestnancov. Sú potrebné nové formy pracovných zmlúv, ktoré by odrážali čoraz rozmanitejšie potreby jednotlivcov a spoločností.

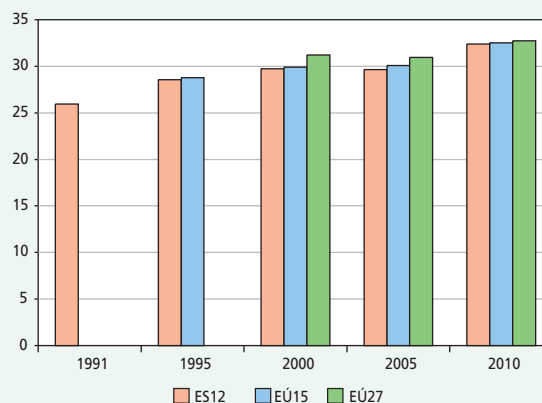
Početnejšie, rôznorodejšie pracovné sily

Od roku 1990 do roku 2010 sa v dôsledku rozšírenia EÚ o ďalších 15 členských štátov a vyššej účasti žien počet pracovných síl v Únii zvýšil približne zo 150 mil. zamestnancov na približne 235 mil. Zatiaľ čo miera zamestnanosti mužov zostala počas uvedeného obdobia približne na úrovni vyše 75 % (občas sa zvýšila na 80 %), miera zamestnanosti žien sa zvýšila z 50 % na približne 63 %. Podiel zamestnaných starších pracovníkov (vo veku 50 až 64 rokov) sa zvýšil z približne 49 % v roku 2000 na viac ako 56 % v roku 2009.

Podiel žien zastávajúcich vedúce pozície sa počas uplynulých 20 rokov neustále zvyšoval, a to z 26 % všetkých vedúcich pracovníkov v roku 1991 (vo vtedajších 12 členských štátoch – E512) na 33 % v rámci EÚ27 v roku 2010. Podiel zamestnancov, ktorých nadriadeným zamestnancom je žena sa tiež zvýšil z 24 % v roku 2000 na 29 % v roku 2010. Väčšina týchto zamestnancov sú tiež ženy: 47 % žien v roku 2010 uviedlo, že ich nadriadeným je žena, v porovnaní s len 12 % mužov. Zdá sa, že táto segregácia sa zvyšuje. Zatiaľ čo podiel zamestnancov, ktorých riadi žena, sa v sektore služieb (v ktorom výrazne prevládajú ženy) zvýšil z 31 % v roku 2000 na 36 % v roku 2010, vo výrobnnej sfére, v ktorej prevládajú muži zostal stabilný na úrovni 11 %.

Odvrátenou stranou väčšej rozmanitosti (všetkých foriem) pracovnej sily je skutočnosť, že naďalej existuje

Obrázok 1: Podiel žien v riadiacich funkciách, 1991 – 2010 (%)



riziko diskriminácie pri práci. V roku 2010 uviedlo 6 % európskych zamestnancov, že sa stretlo s určitou formou diskriminácie pri práci, čo je v porovnaní s rokom 2005 mierny nárast. Vzhľadom na cieľ európskej politiky, ktorým je udržanie zamestnancov v zamestnaní do vyššieho veku, je pozoruhodné, že najčastejšie sa sťažnosti týkali diskriminácie z dôvodu veku, ako to uviedli 3 % zamestnancov. (Prieskumom však nemožno zmerať rozsah diskriminácie, ktorá ľuďom v prvom rade bráni v prístupe na trh práce).

Nárast významu sektora služieb pokračuje

V poslednom desaťročí bolo zaznamenané postupné znižovanie podielu zamestnancov pracujúcich v poľnohospodárstve a rybolove a v priemysle (vo výrobe). Súčasne došlo k miernemu nárastu podielu osôb zamestnaných v sektore služieb. Rodová segregácia v tomto období pretrvávala. V sektore služieb naďalej dominovali ženy, konkrétne v sektore vzdelávania, zdravotníctva a sociálnych služieb a vo verejnej správe. Napríklad zatiaľ čo v roku 2007 pracovalo v sektore vzdelávania 17 % pracujúcich žien, v prípade mužov to boli len 4 %. A naopak, muži tvoria väčšinu vo výrobe a v stavebníctve.

Väčšia pružnosť v rámci pracovného postavenia

Podiel samostatne zárobkovo činných osôb sa za posledných 20 rokov nezmenil, zostal na úrovni 14 %. Medzi samostatne zárobkovo činnými osobami je dvakrát viac mužov ako žien a tento podiel zostáva tiež nemenný.

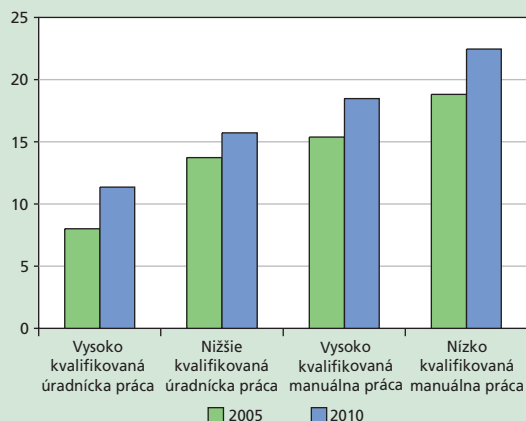
Tradičné „trvalé“ pracovné zmluvy, ktoré sú časovo neobmedzené, sú aj naďalej najbežnejšou formou pracovných zmlúv (má ich asi 80 % zamestnancov). Podiel zamestnancov, ktorí majú zmluvu na dobu určitú – resp. dočasnú zmluvu – sa však počas uplynulých dvoch desaťročí výrazne hoci nerovnomerne zvyšoval. Zatiaľ čo zamestnanci na dobu určitú tvorili v roku 1991 v rámci krajín E512 len o niečo viac ako 10 % pracovných síl, do roku 2007 už v rámci EÚ27 tvorili viac ako 14 % pracovných síl. V roku 2009 však ich podiel poklesol na 13,5 %.

Obavy zo straty zamestnania

Zatiaľ čo miera účasti na pracovnom trhu sa v uplynulých rokoch zvýšila, zvýšili sa aj obavy zamestnancov zo straty zamestnania. V roku 2005 sa 14 % zamestnancov v rámci

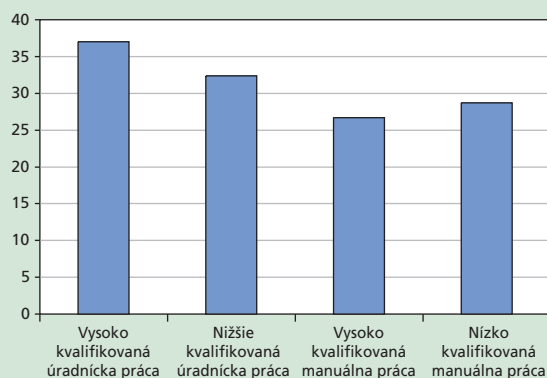
¹ Prieskum, ktorý sa od roku 1990 uskutočňuje každých päť rokov, sa postupne rozširoval spolu s rozširovaním Únie. Preto nie sú k dispozícii výsledky za jednotlivé roky pre každú otázku v každej krajine.

Obrázok 2: Pocit neistoty v zamestnaní, 2005 – 2010, podľa povolania, EÚ27 (%)



Poznámka: Údaje predstavujú percentuálny podiel zamestnancov, ktorí majú vážne obavy, že by mohli v nasledujúcich šiestich mesiacoch stratiť zamestnanie.

Obrázok 3: Pociťovanie istoty v zamestnaní, podľa povolania, 2010, EÚ27 (%)



Poznámka: Údaje sú za percento zamestnancov, ktorí sú presvedčení, že v prípade, ak by stratili terajšie zamestnanie, ľahko by si našli novú prácu.

EÚ27 obávalo, že by mohli v nasledujúcich šiestich mesiacoch prísť o zamestnanie. V roku 2010 sa priemerný podiel zvýšil na 16%, čo je bezpochyby odrazom vplyvu hospodárskej recesie.

Zamestnanci s pracovnými zmluvami na dobu určitú pociťujú väčšie obavy ako stáli zamestnanci. V roku 2005 pociťovalo obavy z možnej straty zamestnania 10% zamestnancov so zmluvou na dobu neurčitú, a naopak až 35% zamestnancov so zmluvou na dobu určitú a 43% dočasných zamestnancov zamestnaných prostredníctvom personálnych agentúr. Do roku 2010 sa tieto podiely zvýšili na 11%, 39% a 53%.

Zamestnanci na dobu neurčitú si však v roku 2010 dôverujú len o niečo viac ako zamestnanci pracujúci na dobu určitú, že si nájdu novú prácu (s podobným platom), ak by stratili svoju terajšiu prácu: 31% stálych zamestnancov a 26% dočasných zamestnancov (so zmluvami na dobu určitú i dočasne pridelených prostredníctvom personálnej agentúry) uviedlo, že by si ľahko dokázali nájsť inú prácu.

Manuálne pracujúci, a to najmä nízko kvalifikovaní, zamestnanci sú si svojou prácou menej istí ako úradníci a tento rozdiel sa od roku 2005 zvýšil. Menej si dôverujú aj v tom, že by si našli inú prácu s podobným platom, ak by stratili svoje terajšie zamestnanie.

Rovnováha medzi prácou a osobným životom a pracovný čas

Jedným z kľúčových prvkov zamestnanosti pre tvorcov politik, zamestnávateľov, ako aj pre zamestnancov, je dĺžka pracovného času a spôsob jeho organizácie. Diskusie na úrovni EÚ sa počas uplynulých 20 rokov zamerali na pružnejšiu organizáciu pracovného času a umožňovanie kratšej pracovnej doby, jednak preto, aby sa vytvorili pracovné príležitosti pre viacerých občanov, ale (a to čoraz častejšie) aj preto, aby zamestnanci mohli zosúladiť prácu s osobným životom.

Skracovanie pracovného času – v priemere

Priemerná dĺžka týždenného pracovného času sa v Európe skracuje. Poklesla zo 40,5 hod. v roku 1991 v ES12 na 37,5 hod. v roku 2010 v rámci krajín EÚ27 (36,4 hodiny v rámci ES12 v roku 2010). Toto skracovanie pracovného času možno vysvetliť štyrmi hlavnými vývojovými trendmi:

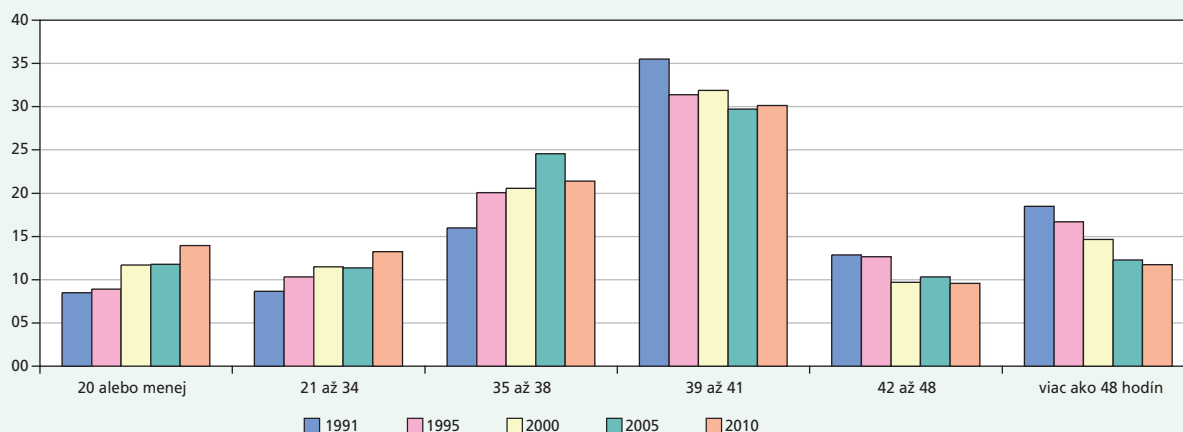
- Podiel zamestnancov s dlhým pracovným časom (viac ako 48 hodín týždenne) poklesol v rámci EÚ27 z 15% v roku 2000 na 12% v roku 2010.
- Podiel zamestnancov so skráteným pracovným časom (menej ako 20 hodín týždenne) sa počas uplynulých dvoch desaťročí zvýšil. V roku 1991 bolo v rámci ES12 len 8% zamestnancov so skrátenou pracovnou dobou. Do roku 2010 sa ich podiel takmer zdvojnásobil a predstavuje 14%. (V rámci krajín EÚ27 ako celku sa mierne zvýšil, a to z 12% v roku 2000 na 13% v roku 2010).
- Pracovný čas dohodnutý v rámci kolektívneho vyjednávania sa v mnohých krajinách a v mnohých sektoroch skrátil.
- K skracovaniu pracovného času možno prispelo aj skracovanie pracovného času v dôsledku recesie, či už v dôsledku rozhodnutia jednotlivých spoločností alebo v rámci štátom dotovaných programov na skracovanie pracovného času.

Dlhý pracovný čas bol a naďalej zostáva prevažne doménou mužov. V EÚ 27 malo dlhý pracovný čas 18% mužov, ale len 8% žien. Samostatne zárobkovo činné osoby tiež omnoho častejšie pracujú dlhšie. Až 42% samostatne zárobkovo činných osôb v rámci krajín EÚ27 pracuje viac ako 48 hodín týždenne. Tento podiel však od roku 2000 postupne klesá. Dlhý pracovný čas je častejší v sektore výroby (kde v roku 2010 pracovalo 20% zamestnancov viac ako 48 hodín týždenne) ako v sektore služieb (15% zamestnancov s dlhým pracovným časom). Aj v tomto prípade obidva sektory vykazujú podobný pokles v priebehu času.

Kratší pracovný čas je najmä doménou žien, pričom 20% zamestnaných žien pracuje menej ako 20 hodín týždenne, v porovnaní so 7% mužov. Kratší pracovný čas sa naďalej častejšie vyskytuje v sektore služieb ako vo výrobe a v poľnohospodárstve. Výskyt skráteného pracovného času sa medzi jednotlivými krajinami značne líši, čo je odrazom kultúrnych rozdielov, pokiaľ ide o prácu na skrátenej úväzok, ale aj faktorov, ako napríklad dostupnosť opatrovateľských služieb a doby, počas ktorej sú otvorené školy.

Muži pracujú v platenom zamestnaní v priemere približne o sedem hodín týždenne viac ako ženy, a tento rozdiel bol počas sledovaného obdobia viac-menej stabilný.

Obrázok 4: Vývoj týždenného pracovného času, 1991 – 2010, ES12



Tzv. štandardný pracovný čas je naďalej bežný

Napriek tomu, že sa vo veľkej miere predvídal prechod na spoločnosť s 24-hodinovým pracovným časom, zostal pracovný čas v Európe vo všeobecnosti pozoruhodne štandardný. Väčšina ukazovateľov stability pracovného času sa od roku 2000 nezmenila, pričom 67 % zamestnancov odpracuje týždenne rovnaký počet hodín a 58 % zamestnancov odpracuje rovnaký počet hodín každý deň. Okrem toho sa podiel európskych zamestnancov, ktorí odpracujú rovnaký počet dní za týždeň o niečo zvýšil, a to zo 74 % zamestnancov v roku 2005 na 77 % v roku 2010. V roku 2010 o niečo menej zamestnancov ako v roku 2000 začínalo a končilo svoju prácu v rovnakom čase každý deň (61 % v roku 2010 v porovnaní so 65 % v roku 2000).

V roku 2010 pracovala približne štvrtina (26 %) zamestnancov aspoň jednu nedeľu mesačne, v porovnaní s 30 % v roku 1995. V roku 2010 pracovalo 18 % európskych zamestnancov v noci, čo je od roku 1991 mierny pokles. Podiel zamestnancov pracujúcich na zmeny tiež mierne poklesol, a to z 20 % v roku 2000 na 17 %.

Pokiaľ ide o štandardný pracovný čas, existujú jasné rozdiely medzi ženami a mužmi. Zatiaľ čo počas uplynulých rokov pracovali na zmeny rovnako často ženy ako aj muži, ženy majú častejšie pravidelnú pracovnú dobu ako muži a menej často pracujú v noci alebo v sobotu. Tento rozdiel medzi ženami a mužmi v poslednom desaťročí pretrval.

Rovnováha medzi pracovným a osobným životom mnohým uniká

Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom je naďalej jedným z kľúčových prvkov diskusií na európskej úrovni, pričom v európskej stratégii zamestnanosti sa napríklad zdôrazňuje význam tejto rovnováhy v oblasti pomoci osobám pri nástupe do zamestnania a zotrvaní v ňom a tiež tým, že má potenciál prispievať k väčšej rovnosti mužov a žien. Nárast počtu domácností, kde obaja partneri pracujú, posunul otázku rovnováhy medzi pracovným a osobným životom v rámci diskusií na vyššiu úroveň, čo sa odrazilo aj pri organizácii pracoviska.

Celkovo 18 % zamestnancov v rámci krajín EÚ27 nie je spokojných s vyvážením ich pracovného a osobného života, čo znamená len nepatrný pokles od roku 2000. Zatiaľ čo muži majú častejšie problémy s vyvážením ich pracovného a súkromného života uprostred produktív-

neho veku (vo veku 30 až 49 rokov), ženy sú nespokojné síce menej často, ale konštantne počas celého produktívneho veku. Môže sa to zdať trochu prekvapujúce, keďže ženy ešte stále vykonávajú väčšinu domácich prác a starajú sa o deti. Omnoho viac žien ako mužov si však vie prispôbiť svoj pracovný život tak, aby mohli plniť aj tieto domáce povinnosti, napríklad prácou na skrátenej pracovnej úväzok alebo pravidelným pracovným časom, a tak môžu obmedziť konflikt existujúci medzi týmito dvoma rozdielnymi súbormi povinností.

Rozvoj zamestnancov

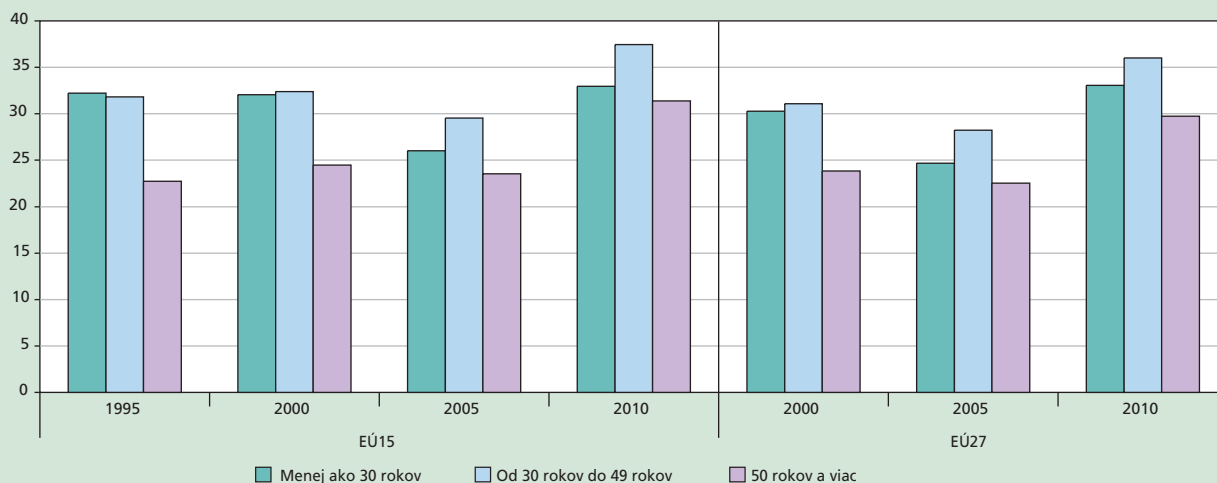
Európska politika sa snaží zvyšovať počet pracovných miest, zároveň sa však tiež snaží lepšie využívať zručnosti a odborné znalosti zamestnancov s cieľom zvyšovať produktivitu, a to v neposlednom rade vytváraním podmienok, ktoré podporujú nadobúdanie nových zručností a podporujú zvyšovanie úrovne samostatnosti pracovníka. Významnú úlohu pri tom zohráva odborná príprava a organizácia práce.

Viac zamestnancov absolvuje odbornú prípravu a školenia

V rámci prieskumu sa zistilo, že v roku 2010 bol počet školení hradených zamestnávateľmi najvyšší od roku 1995 (v rámci EÚ15), pričom 34 % zamestnancov sa zúčastnilo na školeniach počas 12 mesiacov pred konaním prieskumu. Znamená to prerušenie 15-ročného trendu, počas ktorého sa počet školení hradených zamestnávateľmi nezvyšoval (tento údaj dokonca v období 2000 až 2005 klesal). Okrem toho sa častejšie vyskytovali prípady odbornej prípravy v rámci zamestnania, na ktorej sa v roku 2005 zúčastnilo 24 % zamestnancov a v roku 2010 to bolo 30 % zamestnancov.

Nie všetci zamestnanci majú rovnaké možnosti absolvovať odbornú prípravu. Starší zamestnanci sa zúčastňujú na školeniach menej, len 30 % zamestnancov starších ako 50 rokov sa zúčastnilo na školeniach hradených zamestnávateľom, v porovnaní s 36 % zamestnancov vo veku 30 až 49 rokov. Tento rozdiel sa však trochu zmiernil tým, že podiel starších zamestnancov, ktorí sa zúčastnili na školeniach a odbornej príprave sa za posledných 15 rokov zvýšil o sedem percentuálnych bodov, v porovnaní s nárastom o len štyri percentuálne body v skupine mladších zamestnancov.

Obrázok 5: Trendy v oblasti odbornej prípravy hradenej zamestnávateľom, podľa veku zamestnanca, 1995 – 2010, EÚ15 a EÚ27 (%)



Stáli zamestnanci sa môžu omnoho častejšie zúčastňovať na školeniach hradených zamestnávateľom ako ostatní zamestnanci. V roku 2010 sa na školeniach hradených zamestnávateľom zúčastnilo 39 % stálych zamestnancov v porovnaní s len 26 % ostatných zamestnancov. Tento rozdiel sa za predchádzajúcich 10 rokov ešte zvýšil keď sa rozdiel 7 percentuálnych bodov zaznamenaný v roku 2000 takmer zdvojnásobil a dosiahol 14 percentuálnych bodov v roku 2010.

Zmenil sa aj obraz situácie, pokiaľ ide o skupiny povolání. Vysoko kvalifikovaní úradníci sú na tom najlepšie, až 47 % týchto zamestnancov absolvovalo školenia hradené zamestnávateľom, v porovnaní s 36 % nižšie kvalifikovaných úradníkov. Zatiaľ čo zlepšenie možnosti prístupu k odbornej príprave hradenej zamestnávateľom sa v období rokov 2000 až 2010 týkalo všetkých skupín zamestnancov, manuálne pracujúci zamestnanci dopadli lepšie ako úradníci. Podiel manuálne pracujúcich, ktorí mali prístup k odbornej príprave sa zvýšil z 18 % na 22 %. A hoci bol tento nárast vyšší ako nárast v prípade úradníkov, manuálne pracujúci zamestnanci sa ešte stále celkovo zúčastňujú na školeniach a odbornej príprave menej často.

Kým koncom desaťročia čoraz viac školení hradili zamestnancom ich zamestnávateľia, školenia si platilo aj čoraz viac samotných zamestnancov. V roku 2005 si za školenia zaplatilo len 6 % zamestnancov. V roku 2010 sa ich počet zvýšil o jednu tretinu na 9 %.

Je potrebné poznamenať, že zatiaľ čo je tento celkový nárast odbornej prípravy vítaný, pravdepodobne je aspoň čiastočne reakciou na hospodársky pokles. Súčasťou mnohých schém práce so skrátenou pracovnou dobou, ktoré sa zaviedli počas uplynulých dvoch rokov, bola určitá forma odbornej prípravy, ktorá sa uskutočňovala počas hodín o ktoré bol pracovný čas skrátený. Okrem toho obavy zo straty zamestnania viedli zamestnancov k tomu, aby sa snažili zlepšovať svoje zručnosti a zvýšili svoju zamestnateľnosť.

Je pre nás práca výzvou?

Základným aspektom odborného rastu v zamestnaní je príležitosť riešiť kognitívne výzvy v práci, napríklad učenie sa nových vecí, samostatné riešenie nepredvídaných problémov alebo plnenie zložitých úloh. Je dôležité zabezpečiť pre samotný dobrý pocit zamestnancov aj pre spoločnosti, aby nepretržite zlepšovali svoje tvorivé a inovatívne schopnosti. Vo všeobecnosti povedané, v tejto súvislosti nedošlo počas sledovaného obdobia k žiadnemu výraznému zlepšeniu.

- V roku 2010 uviedlo 68 % zamestnancov v rámci krajín EÚ27, že sa v zamestnaní naučili nové veci, čiže situácia sa od roku 2000 prakticky nemenila.
- Počas 15-ročného obdobia, od roku 1995 do roku 2010, zostal podiel zamestnancov, ktorí samostatne riešili nepredvídané problémy, stále rovnaký, a to na úrovni 83 %.
- Počas rovnakého obdobia sa podiel zamestnancov, ktorí vykonávali zložité úlohy mierne zmenil a je na úrovni 58 %.
- Od roku 1995 do roku 2010 sa podiel zamestnancov vykonávajúcich monotónnu prácu zvýšil zo 40 % na 45 %.
- Opakujúce sa úlohy tvoria stále značnú časť práce Európanov, pričom opakujúce sa úlohy vykonáva 40 % zamestnancov po dobu kratšiu ako 10 minút (hoci tento údaj je nižší ako pred 20 rokmi, keď to bolo 51 % zamestnancov). Počet zamestnancov, ktorí vykonávajú opakujúce sa úlohy menej ako jednu minútu, sa od roku 2000 nezmenil a je na úrovni 27 %.

Za zmienku stojí, že ženy systematicky uvádzajú nižší podiel nárokov na učenie sa nových vecí (a vykonávajú monotónnejšie a opakujúce sa úlohy) ako muži. Tento rozdiel pretrvával počas jednotlivých prieskumov.

Samostatné rozhodovanie - samostatnosť v práci

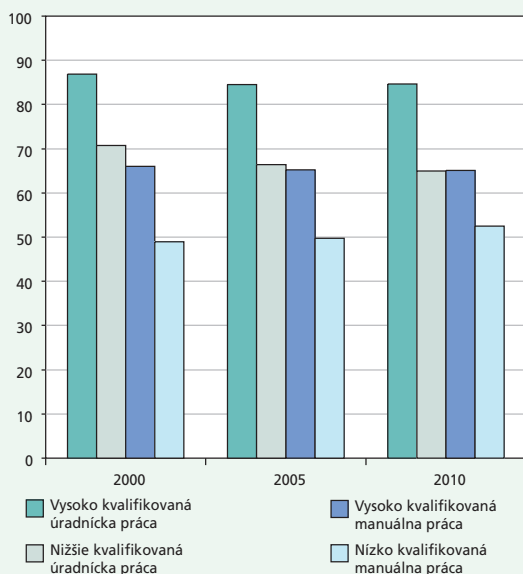
Presadzovanie väčšej samostatnosti pri práci umožňuje zamestnancom robiť rozhodnutia o tom ako budú reagovať na požiadavky, s ktorými sa pri svojej práci stretávajú – čím sa môžu stať pracovné požiadavky prijateľnejšie a prispieje to k celkovej pohode. Využitie flexibility, zručností a kreativity zamestnancov spoločnosťami a umožnenie zamestnancom, aby boli pri práci iniciatívnejší a inovatívnejší, môže pomôcť zvýšiť zamestnanosť, produktivitu a konkurencieschopnosť v Európe.

V prieskume európskych pracovných podmienok sa hodnotí samostatnosť prostredníctvom niekoľkých ukazovateľov, pričom všetky z nich zohľadňujú schopnosť dokázať zmeniť aspekty vlastnej práce.

- rýchlosť alebo tempo práce,
- metóda práce,
- poradie úloh.

Výsledky prieskumu poukazujú na malé zmeny v jednotlivých ukazovateľoch. Napríklad od roku 2000

Obrázok 6: Schopnosť zmeniť metódy práce, podľa povolania, EÚ27 (%)



sa v rámci EÚ27 schopnosť zamestnancov zmeniť rýchlosť alebo tempo práce nezmenila. Ich schopnosť zmeniť spôsob práce mierne poklesla. Na rozdiel od toho sú o niečo schopnejší zvoliť alebo zmeniť poradie úloh. Bez ohľadu na to, nakoľko majú jednotliví európski zamestnanci možnosť sa samostatne rozhodovať, dokážu si skôr prispôsobiť rýchlosť práce ako spôsob práce alebo poradie úloh.

Nie je prekvapením, že jednotlivé skupiny zamestnancov majú rôznu úroveň samostatnosti pri práci. Nižšie kvalifikovaní manuálne pracujúci zamestnanci majú najnižšiu úroveň samostatnosti spomedzi všetkých skupín povolanií, hoci sa ich miera samostatnosti v období od roku 2000 do roku 2010 o niečo zvýšila. Úroveň samostatnosti sa na úrovni jednotlivých krajín v priebehu času zmenila, čo svedčí o vplyve rozdielnych postupov a politík.

Ochrana zdravia a zvyšovanie pocitu spokojnosti

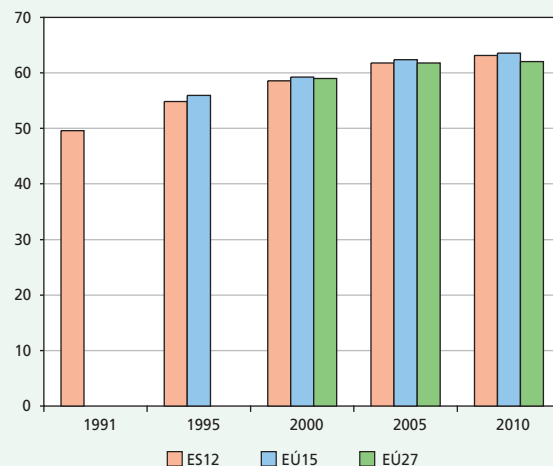
Jedným z kľúčových prvkov pojmu „lepšie pracovné príležitosti“ je zabezpečiť ochranu zdravia zamestnancov, a to vytvorením optimálneho prostredia, ktoré prospieva zdraviu a pocitu spokojnosti, umožňuje predchádzanie rizikám a prevenciu toho, aby zamestnanci odchádzali z práce zo zdravotných dôvodov. V rámcovej smernici o bezpečnosti a ochrane zdravia z roku 1989 sa zdôrazňuje význam prispôsobenia práce jednotlivcovi a prijíma sa širšie hľadisko, ktoré berie do úvahy techniku, organizáciu práce, pracovné podmienky a sociálne vzťahy.

Intenzita práce

Vyššia intenzita práce (napríklad práca vo veľkej rýchlosti alebo práca pod tlakom krátkych termínov) má veľmi negatívny vplyv na pocit spokojnosti zamestnancov, najmä v prípadoch, keď majú zamestnanci malé možnosti samostatného rozhodovania alebo majú malú podporu kolegov či nadriadených.

Intenzita práce sa vo väčšine európskych krajín v posledných dvoch desaťročiach zvýšila (na obrázku 7 je názorný vo všeobecnosti rastúci trend podielu

Obrázok 7: Práca pod tlakom krátkych termínov, ES12, EÚ15 a EÚ27, 1991 – 2010 (%)



Poznámka: Percentuálny podiel zamestnancov, ktorí aspoň počas štvrtiny pracovného času vykonávajú prácu pod tlakom krátkych termínov.

zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu pod tlakom krátkych termínov. Tento graf sa takmer zhoduje s grafom týkajúcim sa zamestnancov, ktorí pracujú vo veľkej rýchlosti). Zdá sa však, že sa tento nárast na tejto úrovni stabilizoval aspoň od roku 2005.

U väčšiny zamestnancov (67%) v rámci krajín EÚ27 sa tempo práce stanovuje na základe priamej požiadavky iných osôb, napríklad pri spolupráci s klientom. Na rozdiel od toho len 18% európskych zamestnancov stanovuje tempo práce automatická rýchlosť práce stroja a tento podiel počas uplynulých 15 rokov klesal. Počas uplynulých 10 rokov viac zamestnancov uviedlo, že o ich tempe práce rozhoduje priama kontrola zo strany nadriadeného. Tento podiel sa zvýšil z 33% na 37%. Čím viac faktorov rozhoduje o tempe práce zamestnancov – takzvané determinanty tempa práce – tým väčšie nároky sú na nich kladené, a tým je väčšia pravdepodobnosť, že práca bude mať negatívny vplyv na ich zdravie. V prípade zamestnancov v sektore výroby existuje dvakrát viac determinantov tempa práce ako v sektore služieb.

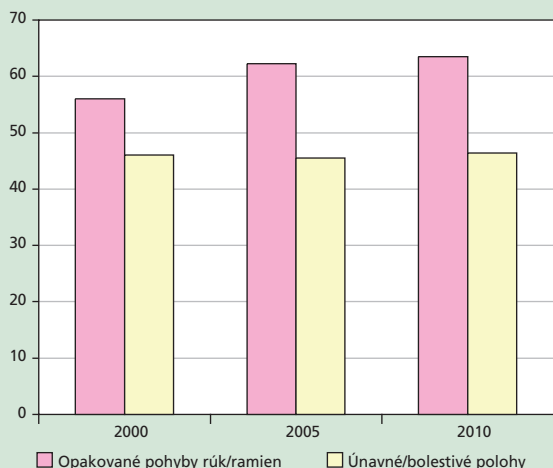
Zdá sa, že prahová hodnota, ktorú musia zamestnanci v niektorých ohľadoch dosiahnuť, je čoraz ťažšie dosiahnuteľná. Od stále väčšieho počtu zamestnancov v rámci EÚ27 sa vyžaduje, aby splňali presné normy kvality práce (74% v súčasnosti v porovnaní so 69% zamestnancov v roku 2000).

Fyzické riziká pretrvávajú rovnako ako predtým

Zamestnanci v Európe sú naďalej vystavení fyzickým rizikám, ako boli pred 20 rokmi, čo odráža skutočnosť, že veľa pracovných pozícií v Európe si ešte stále vyžaduje fyzickú prácu. Napríklad 33% zamestnancov aspoň počas štvrtiny pracovného času zdvíha ťažké bremená, zatiaľ čo 23% je vystavených vibráciám, pričom tento údaj sa od roku 2000 nezmenil. Fyzické riziká sa netýkajú len manuálne pracujúcich. Takmer polovica všetkých zamestnancov (46%) pracuje aspoň štvrtinu pracovného času v únavných alebo bolestivých polohách. Okrem toho sú opakované pohyby rúk a ramien typické pre prácu väčšieho počtu Európanov ako pred 10 rokmi.

Vystavenie žien a mužov fyzickým rizikám sa líši, čo možno čiastočne súvisí so stále rozšírenou rodovou segregáciou v mnohých sektoroch. Tieto rodové rozdiely a podobnosti boli počas sledovaného obdobia taktiež

Obrázok 8: Trendy v oblasti fyzických nárokov v rámci práce 2000 – 2010, EÚ27 (%)



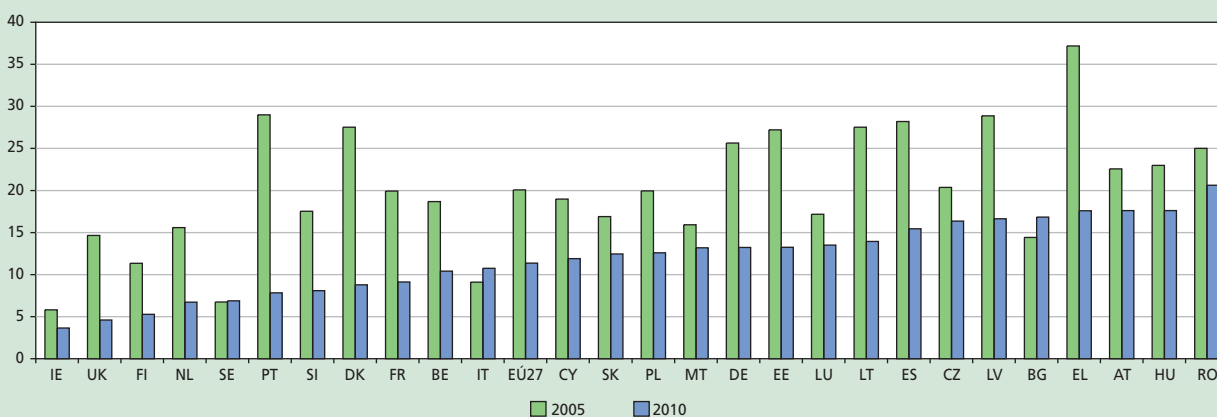
Poznámka: Údaje sa týkajú zamestnancov, ktorí sú aspoň štvrtinu pracovného času vystavení týmito rizikám.

viac menej stále. Napríklad vibráciám je pravidelne vystavených 33 % mužov, ale len 10 % žien, zatiaľ čo 42 % mužov zdvíha ťažké bremená, v porovnaní s 24 % žien. Naopak, 13 % žien v rámci svojej práce zdvíha a prenáša iné osoby, ale u mužov je to len 5 %. V únavných polohách však pracuje podobný podiel mužov a žien (48 % mužov, 45 % žien). Opakované pohyby rúk a ramien tiež vykonáva podobný podiel mužov a žien (64 % mužov, 63 % žien).

S prácou sú spojené aj iné druhy rizík. Pracovné prostredie môže byť hlučné, môže tam byť príliš horúco alebo príliš chladno alebo sa v ňom môžu nachádzať patogénne materiály, (ktoré môžu spôsobiť ochorenie).

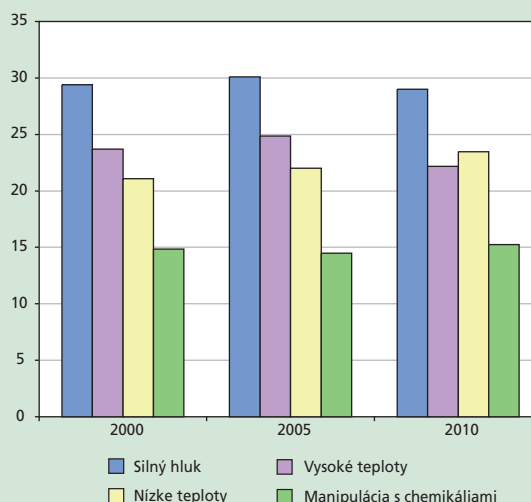
- V roku 2010 takmer 30% zamestnancov v rámci EÚ27 pracovalo aspoň počas štvrtiny pracovného času v hlučnom prostredí, pričom tento údaj sa od roku 2000 nezmenil.
- Zatiaľ čo 15 % vdychovalo buď dym, výpary alebo prach alebo manipulovali s nebezpečnými chemikáliami, ani tento podiel sa počas uplynulých 10 rokov nezmenil.
- V roku 2010 manipulovalo s infekčnými materiálmi viac zamestnancov (11 %) ako v roku 2005 (9 %).

Obrázok 10: Vystavenie tabakovému dymu podľa jednotlivých krajín, 2005 a 2010 (%)



Poznámka: Údaje sa týkajú zamestnancov, ktorí sú vystavení tabakovému dymu aspoň počas štvrtiny pracovného času. K dispozícii sú len údaje za roky 2005 a 2010.

Obrázok 9: Trendy v oblasti vystavenia osôb environmentálnym rizikám, 2000 – 2010, EÚ27 (%)



Poznámka: Údaje sa týkajú zamestnancov, ktorí sú týmto rizikám vystavení aspoň počas štvrtiny pracovného času.

- A v roku 2010 bolo počas práce vystavených nízkou teplotou 23 % zamestnancov v krajinách EÚ15, teda rovnaký podiel ako v roku 1995.

V rámci postupného zavádzania právnych predpisov proti fajčeniu v rámci Európskej únie je čoraz menej zamestnancov vystavených dymu z tabakových výrobkov pri tzv. pasívnom fajčení. Rozdiely medzi jednotlivými krajinami čiastočne odrážajú rozdielny stupeň uplatňovania týchto právnych predpisov.

Podiel zamestnancov v rámci krajín EÚ27, ktorí majú pocit, že ich zdravie a bezpečnosť sú v dôsledku ich práce ohrozené, od roku 2000 klesá, pričom došlo k poklesu z 31 % na 24 %. (V rámci krajín ES12 tento podiel klesol zo 40 % v roku 1991 na 28 % v roku 2010.) To môže byť čiastočne odrazom lepšieho poskytovania informácií týkajúcich sa ochrany zdravia a bezpečnosti. Podiel zamestnancov, ktorí uvádzajú, že sú veľmi dobre alebo dobre informovaní o rizikách v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti spojených s vykonávaním ich práce sa v roku 2010 zvýšil až na 90 %.

Keď budem mať 64 rokov? Zostanem naďalej v práci

Približne 60 % zamestnancov v krajinách EÚ27 sa domnieva, že bude môcť vykonávať svoje súčasné zamestnanie aj vo veku 60 rokov. Toto percento sa od roku 2000 zvýšilo len nepatrne, z 57 % na 59 %. Nie je prekvapením, že zamestnanci v rámci rôznych povolání to vnímajú rozdielne. Približne 72 % vysoko kvalifikovaných úradníkov a 61 % nižšie kvalifikovaných úradníkov uviedlo, že svoju prácu by mohli vykonávať aj vo veku 60 rokov. V prípade vysoko kvalifikovaných manuálne pracujúcich zamestnancov je to však len 49 % a len 44 % v prípade nižšie kvalifikovaných manuálne pracujúcich zamestnancov.

Miera, do akej sa práca a zamestnanie považujú za „udržateľné“ závisí od toho, či pracovný čas umožňuje aj plnenie ďalších úloh, či si zamestnanci môžu ďalej rozvíjať a zdokonaľovať svoje zručnosti, aby si dokázali udržať zamestnanie, koľko majú zamestnanci osobnej samostatnosti, ktorá by im pomáhala zvládať pracovné povinnosti, a do akej miery pracovné podmienky chránia dlhodobo ich zdravie. Ak sú splnené tieto podmienky je tu pravdepodobnosť, že v súlade s cieľmi politiky EÚ zostanú zamestnanci v zamestnaní dlhšie.

Metodika

Nadácia Eurofound vykonáva každých päť rokov prieskum pracovných podmienok v Európe s názvom "Európsky prieskum pracovných podmienok (European Working Conditions Survey, EWCS)", v rámci ktorého sa konajú rozhovory so zamestnancami i samostatne zárobkovo činnými osobami o kľúčových otázkach týkajúcich sa ich práce a zamestnania. Počet skúmaných tém sa časom rozšíril. Prieskum sa doposiaľ uskutočnil päťkrát.

- Prvý európsky prieskum pracovných podmienok v rokoch 1990/1991: prieskum sa uskutočnil medzi zamestnancami v rámci krajín E512.
- Druhý európsky prieskum pracovných podmienok v rokoch 1995/1996: prieskum sa uskutočnil medzi zamestnancami v rámci krajín EÚ15.
- Tretí európsky prieskum pracovných podmienok v roku 2000: v prvej fáze sa prieskum uskutočnil v rámci krajín EÚ15 a v Nórsku, druhej fáze sa jeho rozsah rozšíril, a to tak, že v roku 2001 zahrnul 12 nových členských štátov a v roku 2002 Turecko.
- Štvrtý európsky prieskum pracovných podmienok v roku 2005: krajiny EÚ27, ako aj Nórsko, Chorvátsko, Turecko a Švajčiarsko.
- Praktická časť piateho prieskumu sa uskutočnila od januára do júna 2010, pričom sa v rámci nej vykonali rozhovory s takmer 44 000 zamestnancami v rámci krajín EÚ27, v Nórsku, Chorvátsku, Bývalej juhoslovanskej republike Macedónsko, Turecku, Albánsku, Čiernej Hore a v Kosove.

Údaje z prieskumu pracovných podmienok sú odhady. Vychádzajú z reprezentatívnej vzorky zamestnancov v Európe, a nie z údajov pokrývajúcich celé obyvateľstvo. Je preto potrebná opatrnosť pri výklade rozdielov v priebehu času a medzi jednotlivými krajinami. V predchádzajúcom texte sa hovorí len o tých rozdieloch, ktoré s najväčšou pravdepodobnosťou odrážajú skutočné rozdiely, a teda nie tých, ktoré by mohli vzniknúť len v dôsledku výberu danej vzorky respondentov.

V tomto zhrnutí sa analyzujú len odpovede zamestnancov v rámci krajín EÚ27. Okrem toho analýzy trendov nie vždy nevyhnutne zahŕňajú obdobie európskych prieskumov pracovných podmienok za obdobie posledných 20 rokov až do súčasnosti. Niektoré otázky boli položené len v rámci tzv. nedávnych vln prieskumov. Podrobnejšie správy o trendoch, výsledkoch a analýzach budú uverejnené v nasledujúcich mesiacoch na webovej stránke nadácie Eurofound, kde sú dostupné ďalšie informácie o metodike.

Ďalšie informácie

Ďalšie informácie o Európskom prieskume pracovných podmienok sú dostupné na stránke www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm

Sophia MacGoris, asistentka pre výskum,
smg@eurofound.europa.eu

Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound)

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Írsko

Telefón: (+353 1) 204 31 00

E-mail: information@eurofound.europa.eu

Webová stránka: <http://www.eurofound.europa.eu>

