



Evropska fundacija za
izboljšanje življenjskih
in delovnih razmer

Spremembe skozi čas – prve ugotovitve iz pete evropske raziskave o delovnih razmerah

> Povzetek <

„Vključujoča rast pomeni krepitev vloge in položaja ljudi z omogočanjem visoke stopnje zaposlenosti, vlaganjem v kvalifikacije, zmanjševanjem revščine in posodabljanjem trga dela, z usposabljanjem in uveljavljanjem sistemov socialnega varstva, da bi se ljudje lažje prilagajali spremembam in jih obvladovali ter da bi bila družba bolj povezana. [...] Poskrbeti je treba, da so koristi in priložnosti prisotne v vsem življenjskem ciklu. Evropa mora v celoti izkoristiti svoj delovni potencial, da bo uspešna pri obvladovanju težav zaradi staranja prebivalstva in vse močnejše svetovne konkurence. V pripravo politik za spodbujanje enakosti spolov je treba dejavnejše vključiti delavce, da bi se okrepili rast in socialna kohezija.“

Evropska komisija, *Evropa 2020: Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast*



Ključne ugotovitve

V zadnjih desetletjih so se glede delovnih razmer v Evropi pojavila nekatera ključna gibanja.

- Vzorec zaposlovanja se po Evropi še naprej spreminja, in sicer gre za stalen premik delovne sile iz kmetijskega in proizvodnega sektorja v storitveni sektor.
- Medtem ko se ta sektorski vzorec zaposlovanja spreminja, pa zakoreninjeno ločevanje med spoloma znotraj tega vzorca ostaja nespremenjeno.
- Vse več žensk prevzema vodilne položaje in vodi druge ženske.
- Delež delavcev z začasno pogodbo na splošno narašča.
- Število opravljenih ur dela na teden se v povprečju še naprej zmanjšuje.
- Standardna ureditev delovnega časa – petdnevni 40-urni teden, od ponedeljka do petka – je še vedno norma za večino Evropejcev.
- Skoraj petina evropskih delavcev ima težave z doseganjem zadovoljivega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, kar pomeni rahlo zmanjšanje od leta 2000.
- Raven usposabljanja v zadnjih dvanajstih mesecih, ki ga plača delodajalec, se je med letoma 2005 in 2010 močno povečala.
- Stopnja intelektualne težavnosti dela je ostala nespremenjena ali se je malo povečala. Delavci imajo pravzaprav enako stopnjo neodvisnosti kot

pred desetimi leti. Poleg tega je monotono delo nekoliko bolj razširjeno.

- Manj delavcev meni, da njihovo delo ogroža njihovo zdravje ali varnost. Delavci so (večini) fizikalnih nevarnosti izpostavljeni v nespremenjenem obsegu.
- Izpostavljenost cigaretne dimu se je po začetku izvajanja obsežne protikadilske zakonodaje v zadnjih petih letih zmanjšala.
- Stopnja delovne intenzivnosti ostaja visoka, čeprav se zdi, da se je v primerjavi s prejšnjima dvema desetletjema umirila.
- Veliko število Evropejcev ni prepričanih, da bodo lahko ostali na svojem delovnem mestu do starosti 60 let.

Boljša delovna mesta v Evropi

V evropski politiki sta konkurenčnost in trajnost priznani kot bistvena cilja EU, ki ju je treba doseči z vzpostavitvijo gospodarsko dinamične in socialno kohezivne Unije. Za izpolnitev tega cilja mora Evropa posodobiti poklicno življenje, ustvariti „nova in boljša delovna mesta“, kot je navedeno v lizbonski strategiji, ali – kot je zapisano v strategiji Evropa 2020 – zagotoviti „pametno, trajnostno in vključujočo rast“. Zagotavljanje kakovosti dela in zaposlitve je ključni element pri doseganju tega cilja. Napredek, ki so ga v tej smeri že dosegli podjetja in socialni partnerji, je mogoče dodatno utrditi z ustvarjanjem delovnega okolja, ki je privlačno za ljudi in v katerem želijo ohraniti zaposlitev, izboljšuje prilagodljivost delavcev in podjetij, ustvarja trajnostne delovne prakse in okolje, spodbuja človeški kapital prek boljšega izobraževanja ter razvoja znanj in

spretnosti, hkrati pa še vedno varuje zdravje delavcev in spodbuja njihovo dobro počutje med delovno dobo.

S proučevanjem spreminjanja delovnih razmer (ali njihove nespremenjenosti) je mogoče pojasniti napredek pri doseganju teh političnih ciljev. Prav tako je mogoče opredeliti, kako na način dela in zaposlovanja ljudi vplivajo dejavniki sprememb, kot so globalizacija, tehnološki razvoj, prožnejše oblike organizacije dela, starajoče se prebivalstvo Evrope in povečanje števila gospodinjstev z dvema viroma prihodkov.

Te prve ugotovitve iz Eurofoundove pete evropske raziskave o delovnih razmerah (European Working Conditions Survey, EWCS) zagotavljajo začetni pregled nekaterih ključnih sprememb delovnih razmer skozi čas.¹

Večja udeležba na trgu dela

Povečanje udeležbe na trgu dela je ključni element evropske politike zaposlovanja, ne nazadnje prek vključevanja večjega števila žensk in starejših delavcev. Spodbujanje večjega števila ljudi k zaposlitvi zahteva prilagoditev načinov dela Evropejcev. Poleg tega je treba prilagoditi socialno infrastrukturo, ki podpira delavce – na primer odpiralni čas vrtcev in šol –, da bolj upošteva potrebe delavcev, ter ustvariti nove oblike zaposlitvenih pogodb, ki odražajo vse bolj raznolike potrebe posameznikov in podjetij.

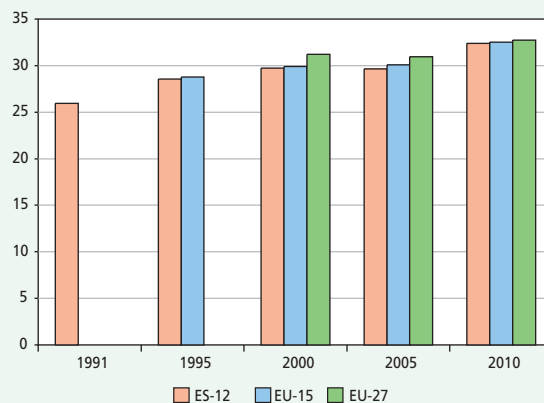
Večja in bolj raznolika delovna sila

Med letoma 1990 in 2010 sta pristop 15 novih držav članic k EU in večja udeležba žensk povzročila, da se je število zaposlenih v Evropski uniji povečalo s približno 150 milijonov delavcev na približno 235 milijonov. Medtem ko je bila v tem obdobju stopnja zaposlenosti moških še vedno višja od 75 odstotkov (včasih je celo narasla do 80 odstotkov), se je stopnja zaposlenosti žensk s 50 odstotkov povečala na približno 63 odstotkov. Delež zaposlenih starejših ljudi (starih od 50 do 64 let) se je povečal s približno 49 odstotkov v letu 2000 na več kot 56 odstotkov v letu 2009.

Delež žensk na vodilnih položajih se v zadnjih dvajsetih letih stalno povečuje, pri čemer se je s 26 odstotkov vseh vodilnih v letu 1991 (v tedanjih dvanajstih državah članicah – ES-12) povečal na 33 odstotkov v EU-27 v letu 2010. Povečal se je tudi delež delavcev, ki imajo šefinjo, in sicer s 24 odstotkov v letu 2000 na 29 odstotkov v letu 2010. Večina teh delavcev je žensk: leta 2010 je 47 odstotkov delavk navedlo, da imajo šefinjo, v primerjavi z le 12 odstotki moških. Zdi se, da se to ločevanje povečuje: medtem ko se je v storitvenem sektorju (velika prevlada žensk) delež delavcev, ki imajo šefinjo, zelo povečal – z 31 odstotkov v letu 2000 na 36 odstotkov v letu 2010 –, je ta delež ostal ustaljen (11 odstotkov) v proizvodnji (v tem sektorju prevladujejo moški).

Slaba stran večje raznolikosti (v vseh oblikah) delovne sile je, da je diskriminacija na delovnem mestu še

Slika 1: Delež žensk na vodilnem položaju, 1991–2010 (v odstotkih)



vedno prisotna. Leta 2010 je 6 odstotkov evropskih delavcev navedlo, da so doživeli neko obliko diskriminacije na delovnem mestu, kar je rahlo povečanje v primerjavi z letom 2005. Ker je evropski politični cilj ohraniti delovno aktivne ljudi v zaposlitvi dlje časa, je presenetljivo, da je bila najpogostejša pritožba starostna diskriminacija, o kateri so poročali 3 odstotki delavcev. (Vendar v raziskavi ni mogoče meriti obsega diskriminacije, ki ljudem preprečuje že dostop do trga dela.)

Pomen storitev še naprej narašča

V zadnjem desetletju se postopoma zmanjšuje delež delavcev, zaposlenih v kmetijstvu in ribištvu ter industriji (proizvodnji). To sovпада z rahlim povečanjem deleža delavcev v storitvenem sektorju. V tem obdobju se je nadaljevalo ločevanje med spoloma: ženske prevladujejo zlasti v storitvenem sektorju, predvsem v izobraževanju, zdravstvu in socialnem delu ter v javni upravi. Leta 2007 je bilo v sektorju izobraževanja na primer zaposlene 17 odstotkov ženske in le 4 odstotke moške delovne sile. Nasprotno pa moški predstavljajo večino delovne sile v proizvodnji in gradbeništvu.

Večja prožnost zaposlitvenega statusa

Delež delovne sile, ki je samozaposlena, je v zadnjih dvajsetih letih ostal nespremenjen in znaša 14 odstotkov. Samozaposlenih je dvakrat več moških kot žensk, pri čemer se ta delež skozi čas ne spreminja.

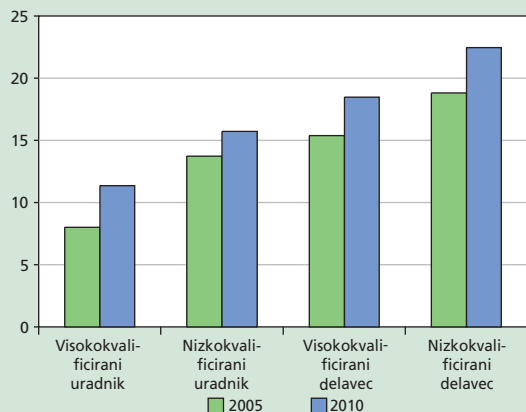
Običajna pogodba za nedoločen čas je še vedno najpogostejša oblika zaposlitvene pogodbe (ima jo približno 80 odstotkov delavcev). Vendar se je v zadnjih dveh desetletjih močno, a neenakomerno povečal delež delavcev, zaposlenih na podlagi začasne ali nestalne pogodbe. Čeprav so leta 1991 zaposleni za določen čas pomenili le nekaj več kot 10 odstotkov delovne sile v ES-12, se je njihov delež do leta 2007 povečal na več kot 14 odstotkov delovne sile EU-27, vendar se je ta delež leta 2009 zmanjšal na 13,5 odstotka.

Negotovost zaposlitve

Čeprav se je udeležba na trgu dela povečala, se je v zadnjih letih povečala tudi zaskrbljenost delavcev glede gotovosti zaposlitve. Leta 2005 je 14 odstotkov delavcev v EU-27 skrbelo, da bodo v naslednjih šestih mesecih izgubili službo; leta 2010 se je ta povprečni

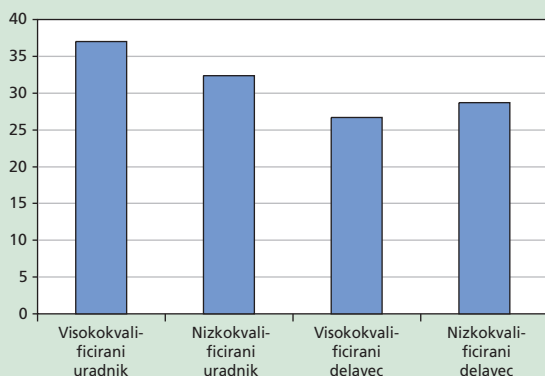
¹ Obseg raziskave, ki se izvaja vsakih pet let od leta 1990, se je postopno povečeval v skladu s širitvijo Unije. Zato podatki niso na voljo za vsako leto, vsako vprašanje in vsako državo.

Slika 2: Zaznana negotovost zaposlitve v obdobju 2005–2010 po poklicu v EU-27 (v odstotkih)



Opomba: Podatki se nanašajo na delež delavcev, ki se popolnoma strinjajo z izjavo, da lahko v naslednjih šestih mesecih izgubijo službo.

Slika 3: Zaznana zaposlitvena varnost po poklicu, 2010, EU-27 (v odstotkih)



Opomba: Podatki se nanašajo na delež delavcev, ki se popolnoma strinjajo, da lahko zlahka najdejo novo zaposlitev, če izgubijo sedanjo.

delež povečal na 16 odstotkov, kar nedvomno odraža vpliv recesije.

Delavci, zaposleni na podlagi začasnih pogodb, so bolj negotovi od delavcev, zaposlenih za nedoločen čas: leta 2005 je bilo 10 odstotkov delavcev, zaposlenih na podlagi pogodb za nedoločen čas, zaskrbljenih glede varnosti zaposlitve; nasprotno pa je bilo glede tega zaskrbljenih 35 odstotkov delavcev s pogodbo za določen čas in 43 odstotkov delavcev s pogodbo o začasnem delu prek agencije. Do leta 2010 so se ti deleži povečali na 11 odstotkov, 39 odstotkov in 53 odstotkov.

Vendar so leta 2010 delavci, zaposleni na podlagi pogodb za nedoločen čas, le malo bolj prepričani kot začasni delavci, da bi našli novo zaposlitev (s podobno plačo), če bi izgubili sedanjo službo: 31 odstotkov stalnih delavcev in 26 odstotkov začasnih delavcev (zaposlenih na podlagi pogodbe za določen čas in pogodbe o začasnem delu prek agencije) je navedlo, da bi zlahka našli novo zaposlitev.

Vendar so delavci, ki opravljajo fizična dela, zlasti nizkokvalificirani delavci, manj prepričani o svoji zaposlitvi od uradnikov, ta vrzel pa se povečuje od leta 2005. Poleg tega so manj prepričani, da bi našli drugo zaposlitev s podobno plačo, če bi izgubili sedanje delo.

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter delovni čas

Ključni dejavnik zaposlovanja za oblikovalce politik, delodajalce in delavce je dolžina delovnega časa in njegova organizacija. Razprave na ravni EU so bile v zadnjih dvajsetih letih osredotočene na doseganje večje prožnosti delovnega časa in spodbujanje krajšega delovnika, da se tako zagotovi večje število delovnih mest za več državljanov ter (vedno bolj) da se uskladi delovno in zasebno življenje.

Delovni čas se v povprečju skrajšuje

Povprečna dolžina evropskega delovnega tedna se skrajšuje: s 40,5 ure v ES-12 leta 1991 se je zmanjšala na 37,5 ure v EU-27 leta 2010 (36,4 ure v ES-12 leta 2010). To skrajšanje delovnega časa je mogoče pojasniti s štirimi ključnimi dejavniki.

- Delež delovne sile, ki dela več ur (več kot 48 ur na teden), se je zmanjšal: v EU-27 se je zmanjšal s 15 odstotkov leta 2000 na 12 odstotkov leta 2010.
- Delež delovne sile, ki dela manj ur (manj kot 20 ur na teden), se je v zadnjih dveh desetletjih povečal. Leta 1991 je 8 odstotkov delovne sile v ES-12 delalo manj ur, do leta 2010 pa se je ta delež skoraj podvojil in znaša 14 odstotkov. (Za EU-27 kot celoto se je nekoliko povečal, in sicer z 12 odstotkov leta 2000 na 13 odstotkov leta 2010.)
- Kolektivno določen delovni čas se je v številnih državah in sektorjih skrajšal.
- Zmanjšanje števila delovnih ur zaradi recesije, ki je bodisi rezultat odločitev posameznih družb ali ureditev dela s krajšim delovnim časom, ki ga financira država, je morda prav tako pripomoglo k skrajšanju delovnega časa.

Dolg delovnik je bil in je še vedno predvsem moški pojav: 18 odstotkov moških v EU-27 ima dolg delovnik v primerjavi z 8 odstotki žensk. Poleg tega je pri samozaposlenih delavcih veliko verjetnejše, da bodo delali več ur, pri čemer je delež tistih, ki delajo več kot 48 ur na teden, v EU-27 42 odstotkov, vendar se ta delež od leta 2000 postopoma zmanjšuje. Dolg delovnik je še vedno pogostejši v proizvodnem sektorju (tu je leta 2010 20 odstotkov delovne sile delalo več kot 48 ur) kot v storitvenem sektorju (tu ima dolg delovnik 15 odstotkov delavcev); v obeh sektorjih se ta deleža podobno zmanjšujeta.

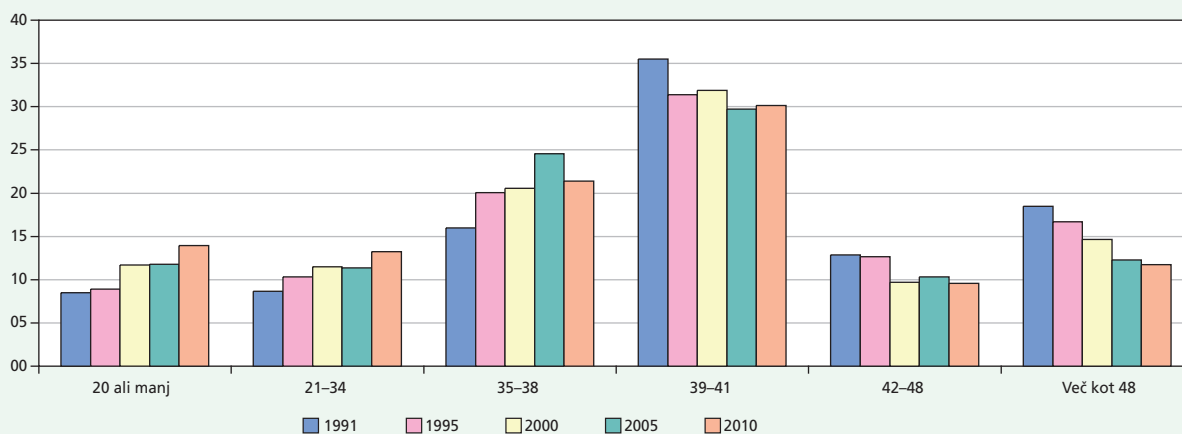
Krajši delovnik je predvsem ženski pojav, pri čemer 20 odstotkov zaposlenih žensk dela manj kot 20 ur na teden v primerjavi s 7 odstotki moških. Krajši delovnik je še vedno pogostejši v storitvenem sektorju kot v proizvodnji in kmetijstvu. Razširjenost dela s krajšim delovnikom se po državah močno razlikuje in odraža kulturne razlike v zvezi z delom s skrajšanim delovnim časom ter dejavnike, kot je odpiralni čas vrtcev in šol.

V povprečju moški v plačani zaposlitvi delajo približno sedem ur na teden več kot ženske, pri čemer je ta razlika vseskozi bolj ali manj stalna.

Še vedno je norma „standardni“ delovnik

Kljub vsesplošno napovedanim premikom k 24-urni družbi je evropski delovni čas na splošno ostal

Slika 4: Razvoj tedenskega delovnega časa, 1991–2010, ES-12



presenetljivo standarden. Za večino kazalnikov stabilnosti delovnega časa so številke že od leta 2000 nespremenjene, pri čemer 67 odstotkov delavcev dela enako število ur na teden, 58 odstotkov pa jih enako število ur dela vsak dan. Poleg tega se je delež evropskih delavcev, ki delajo enako število dni na teden, nekoliko povečal, s 74 odstotkov delovne sile v letu 2005 na 77 odstotkov v letu 2010. V letu 2010 nekoliko manjše število delavcev kot leta 2000 vsak dan začne in konča delo ob istem času (61 odstotkov leta 2010 v primerjavi s 65 odstotki leta 2000).

Leta 2010 je približno četrtnina delavcev (26 odstotkov) delala vsaj eno nedeljo na mesec v primerjavi s 30 odstotki leta 1995. Leta 2010 je 18 odstotkov evropskih delavcev delalo ponoči, kar je majhno zmanjšanje od leta 1991. Zmanjšal se je tudi delež delavcev, ki imajo izmensko delo, in sicer z 20 odstotkov leta 2000 na 17 odstotkov.

V zvezi s standardnim delovnim časom obstajajo izrazite razlike med spoloma. Čeprav ženske in moški v zadnjih desetih letih enako pogosto opravljajo izmensko delo, je pri ženskah večja verjetnost, da imajo reden urnik, in manjša verjetnost, da delajo ponoči ali ob sobotah; te razlike med spoloma obstajajo zadnjih deset let.

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je za mnoge oteženo

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je še naprej ključni del evropske razprave, pri čemer sta v evropski zaposlitveni strategiji na primer poudarjena njegov pomen pri omogočanju dostopa do zaposlitve in ohranjanja zaposlitve ter njegov potencial za spodbujanje večje enakosti spolov. Zaradi povečanja števila gospodinjstev, v katerih sta zaposlena oba partnerja, je usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja postalo pomembnejše, kar se kaže tudi v organizaciji delovnega mesta.

Na splošno 18 odstotkov delavcev v EU-27 ni zadovoljnih z uskladitvijo svojega poklicnega in zasebnega življenja, kar predstavlja rahlo zmanjšanje v primerjavi z letom 2000. Medtem ko je pri moških največja verjetnost, da bodo imeli težave z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja, na sredi poklicne poti (med 30. in 49. letom starosti), je pri ženskah manj verjetno, da bodo nezadovoljne, če pa že, je to nezadovoljstvo enakomerno

porazdeljeno čez vso delovno dobo. Ker ženske še vedno opravljajo večino gospodinjstev in skrbijo za otroke, je to mogoče nekoliko presenetljivo. Vendar veliko več žensk kot moških prilagodi svoje poklicno življenje gospodinjstvom – na primer z delom s skrajšanim delovnim časom ali rednim delovnim časom – in s tem omeji navzkrižja, ki nastajajo zaradi dveh nasprotujočih si sklopov obveznosti.

Razvoj na delovnem mestu

Čeprav je cilj evropske politike povečati število delovnih mest, si prav tako prizadeva bolj izkoriščati znanje in spretnosti delavcev, da bi s tem povečali produktivnost, med drugim z ustvarjanjem pogojev, ki spodbujajo pridobivanje znanj in spretnosti ter samostojnost delavcev. Pri tem imata pomembno vlogo izobraževanje in organizacija dela.

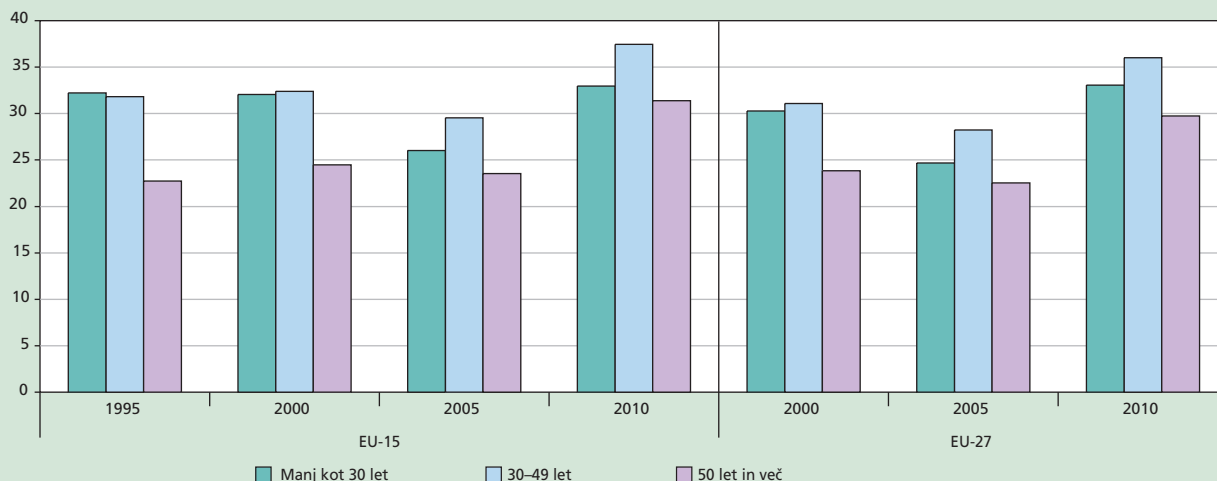
Izobražuje se več delavcev

V raziskavi je bilo ugotovljeno, da je bilo leta 2010 izobraževanje, ki ga plača delodajalec, na najvišji ravni od leta 1995 (za EU-15), pri čemer se je izobraževanja v dvanajstih mesecih pred raziskavo udeležilo 34 odstotkov delavcev. To pomeni prekinitev petnajstletnega gibanja, med katerim se je izobraževanje, ki ga zagotovi delodajalec, ni povečalo (ta številka se je med letoma 2000 in 2005 dejansko zmanjševala). Poleg tega je postalo izobraževanje na delovnem mestu bolj razširjeno, udeležilo pa se ga je 24 odstotkov delavcev v letu 2005 in 30 odstotkov v letu 2010.

Vsi delavci se ne izobražujejo v enakem obsegu. Starejši delavci se izobražujejo manj, pri čemer se izobraževanja, ki ga plača delodajalec, udeleži 30 odstotkov delavcev, starejših od 50 let, v primerjavi s 36 odstotki delavcev, starih od 30 do 49 let. Vendar se je to neskladje nekoliko zmanjšalo, saj se je delež starejših delavcev, ki se izobražujejo, v zadnjih 15. letih povečal za sedem odstotnih točk v primerjavi z le štirimi odstotnimi točkami pri mlajših delavcih.

Zaposleni za nedoločen čas imajo veliko več koristi od izobraževanja, ki ga plača delodajalec, kot zaposleni na podlagi druge ureditve; leta 2010 se je izobraževalo 39 odstotkov zaposlenih za nedoločen čas v primerjavi z le 26 odstotki drugih zaposlenih.

Slika 5: Trendi v zvezi z izobraževanjem, ki ga plača delodajalec, po starosti delavca v obdobju 1995–2010, EU-15 in EU-27 (v odstotkih)



Poleg tega se je to neskladje v zadnjih desetih letih povečalo, in sicer se je s sedmih odstotnih točk leta 2000 skoraj podvojilo na 14 odstotnih točk leta 2010.

Razlike so tudi glede na poklicne skupine. V najboljšem položaju so visokokvalificirani uradniki, saj se izobraževanja, ki ga plača delodajalec, udeležuje 47 odstotkov takih delavcev v primerjavi s 36 odstotki nizkokvalificiranih uradnikov. Čeprav so imele med letoma 2000 in 2010 vse poklicne skupine koristi od povečanja obsega izobraževanja, ki ga plača delodajalec, so v boljšem položaju v primerjavi z uradniki delavci, ki opravljajo fizična dela, pri čemer se je delež delavcev, ki opravljajo fizična dela in se izobražujejo, povečal z 18 na 22 odstotkov. Čeprav je bilo to povečanje večje kot povečanje pri uradnikih, so se delavci, ki opravljajo fizična dela, še vedno manj izobraževali.

Čeprav so delodajalci do konca desetletja plačevali več izobraževanj za zaposlene, pa je tudi več zaposlenih samih plačevalo za svoje izobraževanje. Leta 2005 je 6 odstotkov zaposlenih plačalo svoje izobraževanje, leta 2010 pa se je ta delež povečal za tretjino in dosegal 9 odstotkov.

Treba je opozoriti, da lahko povečanje splošnega izobraževanja, ki je pozitivno, vsaj delno odraža odzive na upad gospodarske rasti. Številne ureditve dela za krajši delovni čas, ki se izvajajo v zadnjih dveh letih, vključujejo neko obliko izobraževanja v času ur zunaj delovnika. Poleg tega so občutki negotovosti zaposlitve morda zaposlene prisilili k posodobitvi znanj in spretnosti za povečanje zaposljivosti.

Nam je delo izziv?

Temeljni vidik razvoja pri delu je imeti priložnost obvladovati kognitivne izzive, na primer učiti se nove veščine, samostojno reševati nepredvidene težave ali opravljati kompleksne naloge. To je pomembno za dobro počutje delavcev in podjetja, saj se zagotovi redno posodabljanje internih zmogljivosti za ustvarjanje in inovativnost. Na splošno se v zvezi s tem skozi čas ni zgodilo nobeno pomembno izboljšanje.

- Leta 2010 je 68 odstotkov delavcev v EU-27 navedlo, da so se pri delu naučili novih stvari, kar je pravzaprav nespremenjeno od leta 2000.

- V petnajstletnem obdobju – od leta 1995 do leta 2010 – je delež delavcev, ki samostojno rešujejo nepredvidene težave, ostal nespremenjen, in sicer 83 odstotkov.
- V istem časovnem obdobju se je delež delavcev, ki opravljajo zapletene naloge, le malo spremenil in meri 58 odstotkov.
- Med letoma 1995 in 2010 se je delež delavcev, ki opravljajo monotone naloge, povečal s 40 na 45 odstotkov.
- Ponavljajoče se naloge še vedno pomenijo velik del dela Evropejcev, pri čemer jih 40 odstotkov opravlja ponavljajoče se naloge, ki trajajo manj kot deset minut (čeprav je ta delež manjši kot pred dvajsetimi leti, ko je take naloge opravljal 51 odstotkov delavcev); 27 odstotkov jih opravlja ponavljajoče se naloge, ki trajajo manj kot eno minuto, ta delež pa je nespremenjen od leta 2000.

Treba je opozoriti tudi na dejstvo, da ženske sistematično navajajo nižje stopnje kognitivnih zahtev (in opravljajo več monotonih in ponavljajočih se nalog) kot moški, ta razlika pa se je ohranila v različnih obdobjih raziskave.

Samostojno odločanje – neodvisnost pri delu

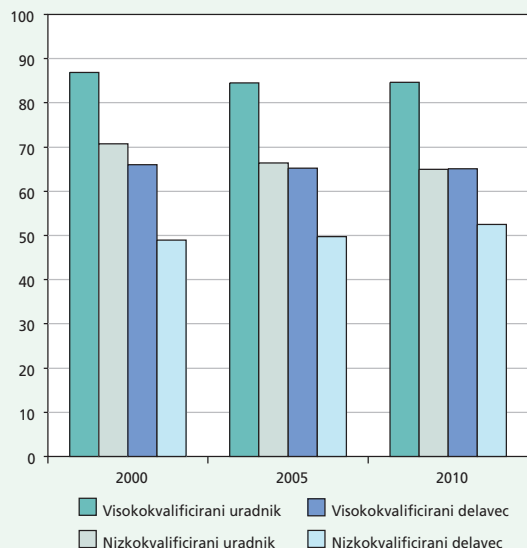
Spodbujanje večje neodvisnosti – omogočati, da delavci sprejemajo odločitve, kako se odzivati na zahteve pri delu – lahko omili delovne zahteve in spodbuja dobro počutje. Hkrati lahko podjetja spodbujajo evropsko zaposlovanje, produktivnost in konkurenčnost z izkoriščanjem prožnosti, znanj, spretnosti in ustvarjalnosti zaposlenih ter z omogočanjem zaposlenim, da prevzemajo pobudo pri delu in so bolj inovativni.

V okviru evropske raziskave o delovnih razmerah je bila izmerjena neodvisnost na podlagi več kazalnikov in vsi vključujejo zmožnost spremembe vidikov svojega dela:

- hitrost ali tempo dela,
- metoda dela,
- vrstni red delovnih nalog.

Ugotovitve raziskave kažejo na majhne spremembe v različnih smereh. Od leta 2000 je na primer v EU-27 zmožnost delavcev, da spremenijo hitrost ali tempo

Slika 6: Zmožnost spremembe metode dela po poklicu, EU-27 (v odstotkih)



svojega dela, ostala nespremenjena; zmožnost spremeniti metodo dela se je nekoliko zmanjšala, nasprotno pa so delavci nekako bolj zmožni izbrati ali spremeniti vrstni red delovnih nalog. Ne glede na to, kako neodvisni so posamezni delavci, lahko več evropskih delavcev prilagaja hitrost svojega dela kot metodo dela ali vrstni red delovnih nalog.

Ni presenetljivo, da imajo različne vrste delavcev različne stopnje neodvisnosti. Nizkokvalificirani delavci so najmanj neodvisni od vseh poklicnih skupin, čeprav se je njihova neodvisnost med letoma 2000 in 2010 povečala. Stopnje neodvisnosti na ravni države so se skozi čas spremenile, kar kaže na učinke različnih praks in politik.

Varovanje zdravja in spodbujanje dobrega počutja

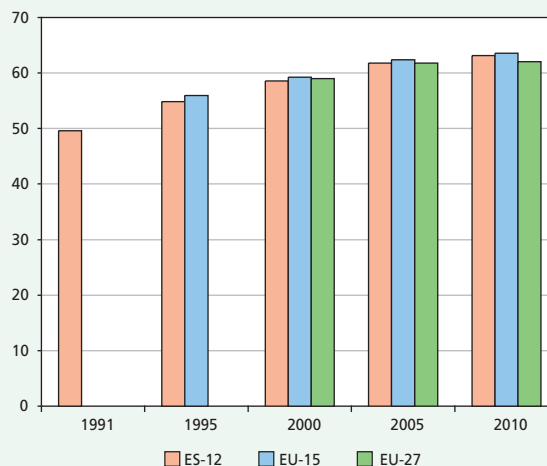
Ključni dejavnik zasnove „boljša delovna mesta“ je zagotavljanje zdravja delavcev – vzpostavljanje optimalnega okolja, ki podpira zdravje in dobro počutje, preprečuje tveganja in ščiti pred odsotnostjo delavcev z dela zaradi bolezni. V okvirni direktivi o zdravju in varnosti iz leta 1989 je bil poudarjen pomen prilagajanja dela posamezniku ter sprejet obsežen vidik, ki upošteva tehnologijo, organizacijo dela in družbena razmerja.

Delovna intenzivnost

Velika delovna intenzivnost (npr. delo v hitrem tempu ali delo s kratkimi roki) zelo negativno vpliva na dobro počutje delavcev, še zlasti tam, kjer imajo delavci nizko stopnjo neodvisnosti ali malo podpore sodelavcev in nadrejenih.

Delovna intenzivnost se je v zadnjih dveh desetletjih v večini evropskih držav povečala (na sliki 7 je ponazorjeno na splošno naraščajoče gibanje pri deležih delavcev, ki delajo s kratkimi roki, pri čemer je slika skoraj enaka za delavce, ki delajo v hitrem tempu). Vendar se zdi, da se je od leta 2005 to povečanje vsaj ustalilo na tej visoki stopnji.

Slika 7: Delo s kratkimi roki, ES-12, EU-15 in EU-27, 1991–2010 (v odstotkih)



Opomba: Deleži se nanašajo na delavce, ki delo s kratkimi roki opravljajo vsaj četrtino svojega delovnega časa.

Za večino delavcev (67 odstotkov) v EU-27 ritem dela določajo neposredne zahteve ljudi, na primer interakcija s stranko. Nasprotno pa le pri 18 odstotkih evropskih delavcev ritem dela določa samodejna hitrost stroja, ta delež pa se v zadnjih petnajstih letih zmanjšuje. V zadnjih desetih letih več delavcev navaja, da njihov ritem dela določa neposreden nadzor njihovega nadrejenega, pri čemer se je ta delež povečal s 33 na 37 odstotkov. Večje je število dejavnikov, ki določajo ritem dela, tako imenovanih „dejavnikov ritma“, več je zahtev, ki se naložijo delavcem, in večja je možnost, da bo delo negativno vplivalo na njihovo zdravje. Pri delavcih v proizvodnem sektorju je dvakrat več dejavnikov ritma kot pri delavcih v storitvenem sektorju.

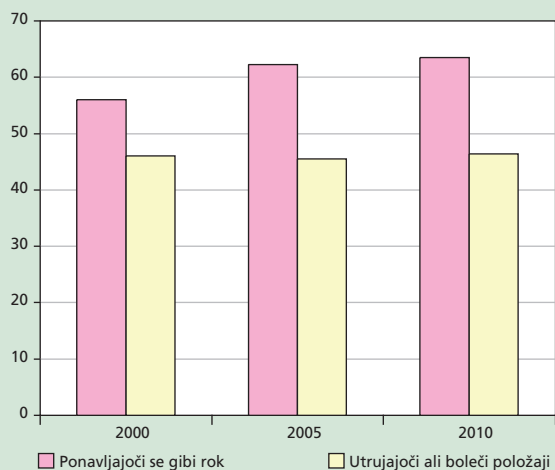
Zdi se, da je prag, ki ga morajo delavci doseči v zvezi z nekaterimi vidiki, vse bolj natančno določen: vse večji delež delavcev v EU-27 mora pri svojem delu izpolnjevati natančne standarde kakovosti (74 odstotkov danes v primerjavi z 69 odstotki leta 2000).

Fizikalne nevarnosti so še vedno prisotne

Evropski delavci so podobno kot pred dvajsetimi leti še naprej izpostavljeni fizikalnim nevarnostim, kar kaže na dejstvo, da je veliko delovnih mest v Evropi še vedno povezanih s fizičnim delom. Tako na primer 33 odstotkov delavcev prenaša težke tovore vsaj četrtino svojega delovnega časa, 23 odstotkov pa jih je izpostavljenih vibracijam, oba deleža pa se nista spremenila od leta 2000. Fizikalne nevarnosti niso omejene zgolj na delavce, ki opravljajo fizična dela: skoraj polovica vseh delavcev (46 odstotkov) dela v utrujajočih ali bolečih položajih vsaj četrtino časa. Poleg tega delo večjega števila Evropejcev kot pred desetimi leti vključuje ponavljajoče se gibe rok.

Ženske in moški so različno izpostavljeni fizikalnim nevarnostim, kar je morda delno povezano s še vedno razširjenim ločevanjem med spoloma v številnih sektorjih. Tudi razlike in podobnosti med spoloma so skozi čas ostale bolj ali manj nespremenjene. Vibracijam je na primer redno izpostavljenih 33 odstotkov moških, a le 10 odstotkov žensk,

Slika 8: Trendi fizične zahtevnosti dela v obdobju 2000–2010, EU-27 (v odstotkih)



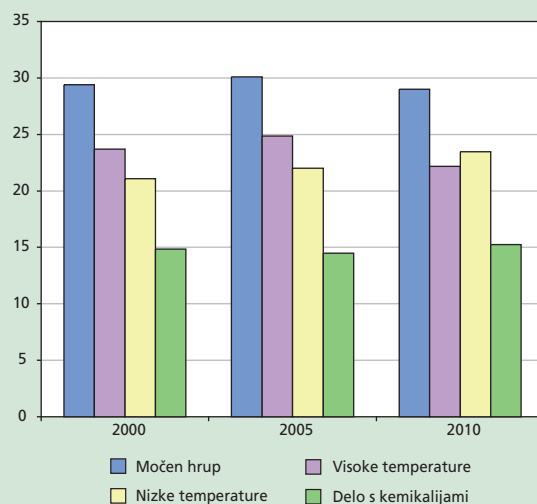
Opomba: Podatki se nanašajo na delavce, ki so navedli, da so tem nevarnostim izpostavljeni vsaj četrtno svojega delovnega časa.

medtem ko težke tovore prenaša 42 odstotkov moških, a le 24 odstotkov žensk. Nasprotno pa delo 13 odstotkov žensk, a le 5 odstotkov moških, vključuje dvigovanje ali premikanje ljudi. Vendar pa sta podobna deleža moških in žensk, katerih delo vključuje utrujajoče položaje (48 oziroma 45 odstotkov) ali ponavljajoče se gibe rok (64 oziroma 63 odstotkov).

Delo lahko vključuje druge vrste nevarnosti. Delovno okolje je lahko hrupno, prevroče, prehladno ali pa vključuje patogene materiale (ki lahko povzročijo bolezen).

- Leta 2010 je bilo skoraj 30 odstotkov delavcev v EU-27 izpostavljenih glasnemu hrupu vsaj četrtno svojega delovnega časa, ta delež je nespremenjen od leta 2000.
- Pri tem 15 odstotkov delavcev vdihuje dim, hlape ali prah ali ravna z nevarnimi kemikalijami, kar je spet isti delež kot pred desetimi leti.
- Leta 2010 je s kužnimi materiali delal večji delež delovne sile kot leta 2005 (11 oziroma 9 odstotkov).

Slika 9: Trendi izpostavljenosti okoljskim nevarnostim v obdobju 2000–2010, EU-27 (v odstotkih)



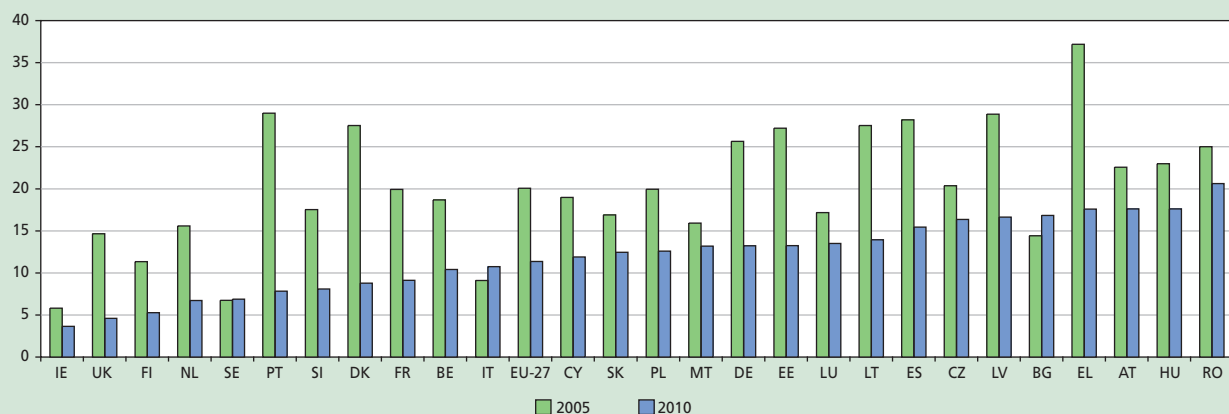
Opomba: Podatki se nanašajo na delavce, ki so navedli, da so tem nevarnostim izpostavljeni vsaj četrtno svojega delovnega časa.

- Nazadnje, leta 2010 je bilo nizkim temperaturam izpostavljenih 23 odstotkov delavcev v EU-15, kar je isti delež kot leta 1995.

Ker se v vsej Uniji postopoma uvaja protikadilska zakonodaja, je cigaretnemu dimu drugih ljudi izpostavljenih manj delavcev. Nacionalne razlike delno kažejo različen obseg zakonodaje.

Delež delavcev v EU-27, ki menijo, da njihovo delo ogroža njihovo zdravje in varnost, se zmanjšuje od leta 2000, in se je zmanjšal z 31 odstotkov delavcev na 24 odstotkov. (V ES-12 se je ta delež zmanjšal s 40 odstotkov leta 1991 na 28 odstotkov leta 2010.) To lahko delno odraža boljše zagotavljanje informacij o zdravju in varnosti. Delež delavcev, ki poročajo, da so zelo dobro ali dobro obveščeni o tveganjih za varnost in zdravje, ki je povezano z opravljanjem njihovega dela, se je povečal – do 90 odstotkov delavcev leta 2010.

Slika 10: Izpostavljenost cigaretnemu dimu po državah, 2005 in 2010 (v odstotkih)



Opomba: Podatki se nanašajo na delavce, ki so izpostavljeni cigaretnemu dimu vsaj četrtno svojega delovnega časa; na voljo so le podatki za leti 2005 in 2010.

Ko bom dopolnil 64 let? Ostati zaposleni dlje časa

Približno 60 odstotkov delavcev v EU-27 meni, da bi lahko svoje sedanje delo opravljali do starosti 60 let. Ta delež se je od leta 2000 rahlo povečal, in sicer s 57 na 59 odstotkov. Ne preseneča, da se delavci, ki opravljajo različne poklice, tudi počutijo različno. Približno 72 odstotkov visokokvalificiranih uradnikov in 61 odstotkov nizkokvalificiranih uradnikov je navedlo, da bi lahko opravljali svoje sedanje delo pri starosti 60 let. Vendar je isto navedlo le 49 odstotkov visokokvalificiranih delavcev in 44 odstotkov nizkokvalificiranih delavcev.

Obseg, v katerem so delo in zaposlitve „trajnostni“, je odvisen od tega, ali delovni čas omogoča izpolnjevanje drugih obveznosti, ali se znanja in spretnosti delavca posodablja za zaščito zaposlitvene varnosti, koliko osebne neodvisnosti ima delavec pri obvladovanju delovnih zahtev in do katere mere delovne razmere dolgoročno varujejo zdravje. Kjer so vzpostavljene te razmere, bodo lahko delavci v skladu s političnimi cilji EU ostali zaposleni dlje časa.

Metodologija

Fundacija Eurofound vsakih pet let izvede raziskavo za proučitev delovnih razmer v Evropi, to je evropsko raziskavo o delovnih razmerah (EWCS), v okviru katere se z delavci in samozaposlenimi osebami opravijo razgovori o ključnih vprašanjih, povezanih z njihovim delom in zaposlitvijo. Število tem, vključenih v raziskavo, se je sčasoma povečalo. Raziskava je bila izvedena petkrat.

- Prva evropska raziskava o delovnih razmerah v obdobju 1990–1991: anketirani so bili delavci v državah ES-12.
- Druga evropska raziskava o delovnih razmerah v obdobju 1995–1996: anketirani so bili delavci v državah EU-15.
- Tretja evropska raziskava o delovnih razmerah leta 2000: v prvi fazi so bili anketirani delavci iz držav EU-15 in Norveške, nato je bila v drugi fazi raziskava razširjena, da je zajela 12 novih držav članic leta 2001 in Turčijo leta 2002.
- Četrta evropska raziskava o delovnih razmerah leta 2005: države EU-27, Norveška, Hrvaška, Turčija in Švica.
- Terensko delo za peto evropsko raziskavo o delovnih razmerah je potekalo od januarja do junija 2010, pri tem so bili opravljeni razgovori s skoraj 44 000 delavci v državah EU-27, na Norveškem, Hrvaškem, v Nekdanji jugoslovanski republiki Makedoniji, Turčiji, Albaniji, Črni gori in na Kosovu.

Podatki iz evropske raziskave o delovnih razmerah so ocene, ki temeljijo na reprezentativnem vzorcu evropskih delavcev in ne na celotni populaciji. Razlike v času in razlike med državami je zato treba razlagati previdno. V zgornjem besedilu so omenjene le tiste razlike, ki z veliko verjetnostjo odražajo dejanske razlike in niso posledica vzorčenja.

V tem povzetku so analizirani le odgovori delavcev v državah EU-27. Poleg tega analize gibanj niso nujno razširjene na zadnjih dvajset let izvajanja evropske raziskave o delovnih razmerah do danes – nekatera vprašanja so bila zastavljena le v zadnjih vprašalnikih. Podrobnejša poročila o gibanjih, rezultatih in analizah bodo objavljena v prihodnjih mesecih na spletni strani fundacije Eurofound, kjer so na voljo dodatne metodološke informacije.

Dodatne informacije

Več informacij o evropski raziskavi o delovnih razmerah je na voljo na spletnem naslovu www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm.

Sophia MacGoris, uradnica za raziskave, smg@eurofound.europa.eu

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound)

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irska

Telefon: (+353 1) 2043100

E-naslov: information@eurofound.europa.eu

Spletna stran: <http://www.eurofound.europa.eu>

