



# Piektais Eiropas Darba apstākļu apsekojums

## Kopsavilkums

### Ievads

Darbam ir būtiska loma cilvēku dzīvē, uzņēmumos un sabiedrībā kopumā. Eiropas Savienība kopš tās pirmsākumiem ir īpaši pievērsusi uzmanību darbam, un darba apstākļu uzlabošana ir viens no tās politikas galvenajiem mērķiem. Kā noteikts EK līguma 136. pantā, dalībvalstīm aktīvi jāstrādā, lai sasniegtu "nodarbinātības veicināšanas" un „dzīves un darba apstākļu uzlabošanas” mērķus nolūkā „tos saskaņot, turpinot ieviest uzlabojumus”.

Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (*Eurofound*) 1990. gadā izstrādāja Eiropas Darba apstākļu apsekojumu (*EWCS*), lai nodrošinātu augstas kvalitātes informāciju par dzīvošanas un darba apstākļiem Eiropā. Līdz šim apsekojums ir veikts piecās kārtas, ļaujot novērot un analizēt ilgtermiņa tendences. Šajā kopsavilkumā ir izklāstīti galvenie konstatējumi no piektā *EWCS*, kas tika veikts 2010. gadā 34 Eiropas valstīs, kopumā aptverot 44 000 darbinieku.

### Politikas konteksts

Lai sasniegtu stratēģijas „Eiropa 2020” politikas mērķi attiecībā uz „gudru, ilgtspējīgu un integrējošu izaugsmi”, ir nepieciešams pievērst uzmanību darbam un darba apstākļiem, jo īpaši izaugsmes ietekmei uz darba kvalitāti, darbinieku nodarbinātību un uzņēmumu veiktspēju. Daudzo *EWCS* rezultāti tiek iekļauti dažādos stratēģijas „Eiropa 2020” virzienos, piemēram, „Jaunu prasmju un darbavietu programma” un „Inovācijas Savienība”.

Darbs ir nozīmīga dimensija vairākās ilglaicīgās Eiropas politikas jomās un normatīvos, aptverot tādus aspektus kā vienlīdzīgas iespējas vīriešiem un sievietēm, aktīvas vecumdienas, darba laiks, mūžizglītība, darba organizācija, darba un privātās dzīves līdzsvars, veselība un drošība, nodarbinātības standarti un diskriminācijas novēršana, ar darbu saistīta spriedze un nodarbināto

cilvēku nabadzība. *EWCS* var veicināt diskusijās par darba svarīgumu saistībā ar labklājību individuālā un sabiedrības līmenī.

*EWCS*, kur ietverta analīze un salīdzināma informācija par darba apstākļiem Eiropā, ir noderīgs rīks politikas dalībniekiem, tostarp darba devējiem, arodbiedrībām un valdībām, un var rosināt debates par darba kvalitāti un nodarbinātības jautājumiem.

### Galvenie konstatējumi

- Pakļautības pakāpe fiziskam riskam darbavietās, par ko tiek ziņots, kopš pirmā apsekojuma 1991. gadā nav ievērojami samazinājusies.
- Psihosociālais risks, kas negatīvi ietekmē darbinieku veselību un labklājību, ietver augstas prasības un darba intensitāti, emocionālās prasības, autonomijas trūkumu, ētiskos konfliktus un vājas sabiedriskās attiecības, kā arī darba un darbavietas nestabilitāti.
- Psihosociālais risks mēdz būt cieši saistīts ar fiziskā riska veidiem.
- Lielākā daļa darbinieku dzīvo māsaimniecībās, kur vai nu abi partneri strādā pilnu slodzi (40%), vai viens no partneriem strādā nepilnu slodzi (29%).
- Tikai neliela daļa darbinieku (17% sieviešu un 14% vīriešu) strādā profesijās, kurās nodarbināti abu dzimumu pārstāvji.
- Iekārtu un mašīnu operatori, amatniecības un tirdzniecības darbinieki, vienkāršu profesiju strādnieki un biroja darbinieki ziņo par darba intensitāti, kas pārsniedz vidējo līmeni, un par autonomiju, kas zemāka par vidējo līmeni.

- Izglītības, veselības un finanšu pakalpojumu sniedzēji vairāk nekā pārējie ziņo par inovatīvām praksēm darba vietā.
- Lielākajai daļai darbinieku ES 27 valstīs ir darbs, kas ietver zināmu radošumu: 82 % ziņo par iespēju risināt neparedzētas problēmas un 75 % darbā var īstenot savas idejas.
- 55 % darbinieku norāda, ka to pašreizējās prasmes atbilst viņu darba pienākumiem, 13 % darbinieku ziņo, ka nepieciešama papildu apmācība, un 32 % uzskata, ka tiem ir prasmes tikt galā ar sarežģītākiem darba pienākumiem.
- 43 % pašnodarbināto un 29 % darba ņēmēju norāda, ka tie vēlētos samazināt savu darba laiku, un pretēji — 11 % pašnodarbināto un 14 % darba ņēmēju vēlētos to palielināt.
- Ilgs darba laiks tiek saistīts ar augstu darba intensitātes pakāpi.
- 52 % darbinieku ziņo, ka darba vietā ir darbinieku pārstāvis.
- 18 % darbinieku ziņo par nepietiekamu darba un privātās dzīves līdzsvaru. Ar labu darba un privātās dzīves līdzsvaru saistītie faktori ietver nepilnu darba laiku, darbu bez ilgām darba stundām, elastīgu darba laika sistēmu un iespēju steidzami doties prom ārkārtas situācijās, kā arī regulāras darba stundas.
- 20 % darbinieku ziņo par zemu garīgās labklājības līmeni.
- Dažās grupās nelabvēlīgi darba apstākļi var būt neproporcionāli grupēti. Tādēļ politikas risinājumiem jābūt daudzdimensionāliem, ietverot mūžizglītību, darba laiku un darba un privātās dzīves līdzsvaru, veselību un drošību, atalgojumu un darba organizācijas prakses.
- Vīriešu un sieviešu situācijas atšķirību apjoms pastiprina vajadzību izstrādāt pa dzimumiem sadalītas analīzes un politiku saistībā ar darba mūžu.
- Konsultācijas un darbinieku pārstāvība ir galvenie faktori, lai darba apstākļu uzlabošanas politika būtu efektīva.
- Jāveicina abpusēji izdevīgas vienošanās: darba apstākļi, kurus biežāk asociē ar darbinieku augstāku labklājību, tiek saistīti arī ar augstu motivāciju, saistību uzņemšanos un ilgtspējīgu darbu.
- Pašreizējās nodarbinātības politikas prioritāšu — paaugstināt nodarbinātības līmeni, pagarināt darba mūžu, uzlabot sieviešu iesaistīšanos un palielināt elastīgumu un produktivitāti — panākumi ir atkarīgi ne tikai no izmaiņām ārējā darba tirgū, bet arī no darba un mājas dzīves veiksmīgas organizācijas visām iesaistītajām personām, kā arī no piemērota sociālā atbalsta.
- Labas kvalitātes darbs, ļoti iespējams, ir viens no gudras, ilgtspējīgas un integrējošas izaugsmes galvenajiem aspektiem.

## Politikas norādes

- Politikas pievēršanās nodarbinātības statusa pārveidošanai laika gaitā, kā arī darbavietu strukturālās izmaiņas ekonomikā, iespējams, ir novērsušas uzmanību no pārmaiņām darba raksturā.
- Kopumā darba apstākļu izmaiņas pēdējo 20 gadu laikā ir bijušas ierobežotas, taču tas neuzrāda izmaiņas vairākos aspektos dažās darbinieku grupās.
- Risinot sociālo nevienlīdzību, jāpievēršas nevienlīdzības jautājumiem darba vietā.

## Metodika

Reizi piecos gados *Eurofound* veic Eiropas Darba apstākļu apsekojumu (*EWCS*), intervējot darbiniekus un pašnodarbinātos par galvenajiem jautājumiem saistībā ar viņu darbu un nodarbinātību. Laika gaitā pētīto jautājumu skaits ir paplašināts.

Darbs pie piektā *EWCS* notika no 2010. gada janvāra līdz jūnijam, intervējot gandrīz 44 000 darbinieku viņu mājās ES 27 valstīs, Norvēģijā, Horvātijā, Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā, Turcijā, Albānijā, Melnkalnē un Kosovā. *EWCS* iekļautie skaitļi ir provizoriski un balstīti uz Eiropas darbinieku reprezentatīvu izlasi, nevis uz visiem iedzīvotājiem. Piesardzīgi jāinterpretē atšķirības laikā un starp valstīm. Ziņojumā aplūkotas tikai tās atšķirības, kas, visticamāk, tiešām pastāv, nevis ir izlases veidošanas rezultāts.

## Papildu informācija

Papildu informācija par Eiropas Darba apstākļu apsekojumu ir pieejama vietnē: [www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm)

*Sophia MacGoris*, atbildīgā par apsekojumu  
[smg@eurofound.europa.eu](mailto:smg@eurofound.europa.eu)