



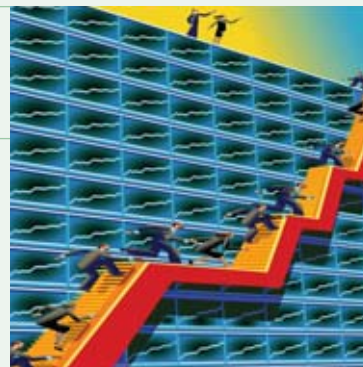
Eiropas Dzīves
un darba apstākļu
uzlabošanas fonds

Ceturtais Eiropas darba apstākļu apsekojums

> kopsavilkums <

„Darbavietās ir jāattīsta darba organizēšana, lai sekmētu gan darba kvalitāti, gan darbinieku radošās spējas un jaunradi, kas savukārt uzlabo produktivitāti”.

Paziņojums, kas izskanēja Padomes neoficiālajā sanāksmē par nodarbinātības jautājumiem, piedaloties sociālo lietu un veselības aizsardzības ministriem, 2006. gada 6.-8. jūlijā, Helsinkos



Konteksts

Darbs ir būtiska vairums eiropiešu dzīves daļa. ES politikas līmenī ir atzīts, ka izpratne par apstākļiem, kādos cilvēki strādā dažādās ES valstīs, ir ļoti svarīga, lai nodrošinātu darba kvalitātes uzlabošanu, lielāku produktivitāti un nodarbinātības pieaugumu, t. i., īstenotu tā sauktos Lisabonas stratēģijas mērķus.

Fonda *Eiropas Darba apstākļu apsekojums*, kas tiek veikts ik pēc pieciem gadiem, sniedz vērtīgu ieskatu darba kvalitātes jautājumos kopš 1990. gada. Šis ceturtais pētījums atspoguļo strādājošo viedokli plašā jautājumu lokā, tostarp attiecībā uz darba organizāciju, darbalaiku, vienādām iespējām, apmācību, veselību un labklājību un apmierinātību ar darbu. Intervijas tika veiktas 2005. gada beigās un tika aptaujāti gandrīz 30 000 strādājošo 31 valstī (ES25, divās jaunpievienotās valstīs – Bulgārijā un Rumānijā, kā arī Horvātijā, Turcijā, Šveicē un Norvēģijā). 31 valstī apsekojuma veikšanas laikā bija nodarbināti aptuveni 235 miljoni cilvēku.

Piecu gadu cikla apsekojums atspoguļo efektīvus veidus, kā laika gaitā izsekot tādu būtisku jautājumu un notikumu ietekmei kā ES paplašināšanās, darbaspēka novecošanās un spiediens, kas saistīts ar aizvien pieaugošu dzīves tempu, konkurētspēju, produktivitāti, globalizāciju un pārstrukturēšanos. Apsekojuma mērķis ir izstrādāt plašu atspoguļojumu attiecībā uz to, kā strādājošie Eiropā gūst pieredzi un novērtē savu darba dzīvi un darba apstākļus, un šo atspoguļojumu politikas veidotāji izmantos kā atsauces avotu un pamatu turpmākiem pētījumiem.

Ko saka strādājošie

- Kopumā strādājošie Eiropā ir apmierināti ar saviem darba apstākļiem – tas ir saistīts ar darba drošību, pozitīvu gaisotni darbavietā un labām mācību un izaugsmes iespējām. Darba un privātās dzīves līdzsvaru visaugstāk vērtē tie strādājošie, kuri strādā pēc regulāra un paredzama grafika.
- Pieaug darba intensitāte – pieaug to strādājošo skaits, kam ir augsts darba temps un īsi darba paveikšanas termiņi. Strādājošo patstāvības līmenis ir augsts, taču nepieaug. Darba tempu nosaka tiešas cilvēku prasības, kā arī darbības mērķi. Darba stundu skaits nedēļā samazinās.
- Darba apstākļi Eiropā ievērojami atšķiras – ne vien starp atsevišķām dalībvalstīm, starp “vecajām” un “jaunajām” dalībvalstīm, bet arī starp nozarēm, sievietēm un vīriešiem, nodarbinātajiem un pašnodarbinātajiem un dažādām vecuma grupām. Tas ir izaicinājums Lisabonas programmas mērķim turpmāk uzlabot darba kvalitāti un produktivitāti.
- Eiropā ir pieaudzis datoru lietojums. Aizvien vairāk cilvēku izmanto datoru pastāvīgi – tas ir solis uz izglītotu sabiedrību.
- Vairums Eiropas strādājošo uzskata, ka darbs ir interesants un sniedz jaunas iespējas ko iemācīties. Piekļuve apmācībām nav uzlabojusies. Tas īpaši attiecas uz gados vecākiem un mazāk kvalificētiem darbiniekiem, tādējādi uzsverot attīstības trūkumu saistībā ar mūžizglītību.
- Samazinās to Eiropas strādājošo skaits, kuri uzskata, ka to veselība un drošība ir apdraudēta darba dēļ, tomēr strādājošie “jaunajās” dalībvalstīs ziņo par ievērojami lielāku risku nekā ES15.
- Aizvien vairāk sieviešu ieņem vadošus amatus, taču joprojām pastāv darba samaksas atšķirības atkarībā no dzimuma, tādējādi uzsverot pastāvīgus izaicinājumus vienlīdzīgu iespēju mērķa sasniegšanā.

Galvenie secinājumi

- Kopumā 80 % strādājošo apgalvo, ka ir „apmierināti” vai „ļoti apmierināti” ar darba apstākļiem savā darbavietā.
- 80 % strādājošo apgalvo, ka ir apmierināti ar līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi, taču vairāk nekā 44 % no tiem, kuri strādā ilgās darba stundas – vairāk par 48 stundām nedēļā – ir ļoti neapmierināti ar līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi.
- Aptuveni 5% strādājošo apgalvo, ka ir saskārušies ar vardarbību, iebiedēšanu vai aizskaršanu darbavietā. Izglītības un veselības aprūpes nozarē strādājošie sešas reizes biežāk ir saskārušies ar fiziskas vardarbības draudiem salīdzinājumā ar ražošanas nozarē strādājošajiem.
- 78% strādājošo Eiropā ir nodarbināti uz beztermiņa darba līguma pamata.
- Pakalpojumu nozare ir lielākā nozare ES27 un joprojām paplašinās: tajā nodarbināti aptuveni 66% ES darba ņēmēju.
- Augsti kvalificēti darbi (gan „baltās”, gan „zilās” apkaklītes) veido vairāk nekā pusi (55%) no visām darbavietām Eiropā.
- Viena ceturtda daļa visu strādājošo ir spiesti strādāt ļoti lielā tempā pastāvīgi vai gandrīz pastāvīgi.
- Vairāk nekā 60% strādājošo ir iespējas izvēlēties vai mainīt veicamo darbu kārtību, darba ātrumu vai darba metodes.
- Valsts sektorā strādājošiem divreiz biežāk ir iespēja saņemt apmācību salīdzinājumā ar privātsektorā strādājošajiem (attiecīgi 41% un 21%).
- Vīrieši algotu darbu visās valstīs strādā vairāk stundu nekā sievietes, taču sievietes strādā vairāk stundu nekā vīrieši, ja ir kombinētas apmaksātas un neapmaksātas darba stundas.
- Tāldarba īpatsvars joprojām ir neliels – mazāk nekā 2% strādājošo veic tāldarbu uz pilnu slodzi. 4% strādā tāldarbu neregulāri (tas aizņem vienu ceturto daļu vai trīs ceturtdaļas laika).
- Divi visbiežāk sastopamie draudi vīriešiem un sievietēm ir atkārtotas plaukstu/roku kustības un strādāšanas sāpes radošās vai nogurdinošās pozās – vairāk nekā 62% strādājošo veic atkārtotas plaukstu/roku kustības ceturto daļu darbalaika vai ilgāk, bet 46% strādā sāpes radošās vai nogurdinošās pozās.
- Viena ceturtda daļa strādājošo vismaz daļu laika velta darbam ārpus uzņēmuma telpām; viņi uzskata, ka šāds darbs ir saistīts ar lielāku risku to veselībai un drošībai.
- Sievietes biežāk nekā vīrieši strādā maz atalgotu darbu – daļēji tāpēc, ka viņas biežāk nekā vīrieši strādā nepilnu slodzi.
- Nepilnas slodzes un nepastāvīgajiem darbiniekiem ir mazākas iespējas saņemt apmācību nekā pilnu slodzi un pastāvīgi strādājošajiem – salīdzinājumā ar aptuveni 30% pilnu slodzi un pastāvīgi strādājošajiem apmācību saņem 25% nepilnas slodzes strādājošo un 23% nepastāvīgi strādājošo.

Mainīgais darbaspēks

Neskatoties uz dramatiskajām izmaiņām, kas novērotas Eiropas darbaspēka apritē pēdējo piecu gadu laikā – 10 jauno dalībvalstu pievienošanās dēļ izraisīts darbaspēka pieaugums tādos netradicionālos nodarbinātības veidos kā nepilnas slodzes un pagaidu darbā un pieaudzis sieviešu skaits darba tirgū, – šie ceturktā *Eiropas Darba apstākļu apsekojuma* secinājumi norāda, ka darba apstākļi ir saglabājušies relatīvi nemainīgi.

Nodarbinātības statuss

- > Vidēji 78 % Eiropas strādājošo noslēguši darba līgumu uz nenoteiktu laiku.
- > Līgumi uz noteiktu laiku biežāk tiek noslēgti ar sievietēm (14%) nekā ar vīriešiem (10%).
- > Līgumi ar pagaidu darba devēju tiek izmantoti reti – ES27 vidēji mazāk kā 2% strādājošo ir šādi līgumi. Tomēr dažās valstīs ir nedaudz lielāks to strādājošo skaits, kam ir šādi līgumi, piemēram, Kiprā (5%), Grieķijā un Spānijā (abās 3%).
- > To darba ņēmēju proporcija, kam ir pagaidu darba līgumi (gan uz noteiktu laiku, gan ar pagaidu darba devēju), viesnīcu un restorānu nozarē (21%), lauksaimniecībā (15%) un izglītības sfērā (16%) ir lielāka nekā vidējā proporcija.
- > ES27 vidēji 7% strādājošo nav darba līguma; šī proporcija lauksaimniecības un viesnīcu un restorānu nozarē (attiecīgi 22% un 21%) ir vislielākā.

Sievietes un vīrieši darbā

ES27¹ vīriešu nodarbinātība (56%) ir lielāka nekā sieviešu nodarbinātība (44%).

- > Daudzās nozarēs joprojām dominē viens dzimums.
- > Sievietes veido lielāko daļu strādājošo veselības aprūpes (79%), izglītības (72%) jomā un citos pakalpojumos (61%), vairumtirdzniecībā un mazumtirdzniecībā (55%). Šajās nozarēs ir nodarbināta vairāk nekā puse visu strādājošo sieviešu; jebkādam izmaiņām darba apstākļos šajās nozarēs būtu ievērojama ietekme uz sieviešu darba kvalitāti un nodarbinātību.
- > 89% vīriešu ir nodarbināti būvniecības nozarē, 80% komunālo pakalpojumu uzņēmumos un 74% transporta un sakaru jomā.
- > Tikai 23% strādājošo ir nodarbināti dzimumu līdztiesīgās darbavietās (tādās, kur aptuveni 40% līdz 60% nodarbināto ir sievietes).

Vecums

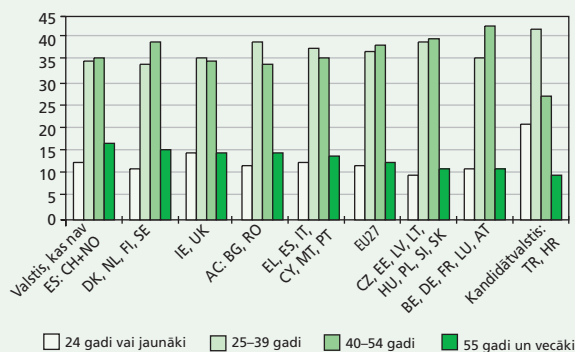
Sakarā ar Eiropas iedzīvotāju pakāpenisko novecošanos daudzas Eiropas valstis zaudēs aptuveni 13% darbaspēka, kas tuvāko 10 gadu laikā dosies pensijā.

Lielais skaits strādājošo (vairāk nekā 15%), kas ietilpst vecuma grupā – 55 gadīgi un vecāki, liecina par aktuālu politikas uzdevumu, jo īpaši Nīderlandē un Skandināvijas valstīs.

Izglītības līmenis

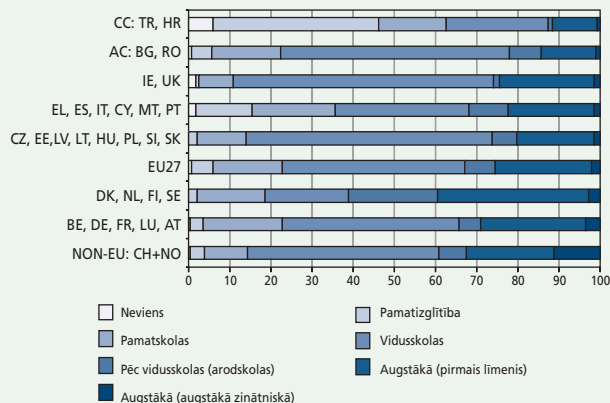
Šodien Eiropā visbiežāk sastopamais respondentu iegūtās izglītības līmenis ir vidusskolas izglītības līmenis (43% respondentu). Vidēji tikai 7% strādājošo nav

1. diagramma. Vecumu raksturojums pēc valstu grupām (%)



ieguvuši vairāk kā pamatizglītību; šī proporcija viszemākā ir Īrijā un Apvienotajā Karalistē (1%), bet visaugstākā Dienvideiropas valstīs (14%). Vairāk kā ceturtdaļa visu strādājošo ir ieguvuši trešā līmeņa izglītību; Nīderlandē un Skandināvijas valstīs, kā arī kontinentālās Eiropas valstīs (Austrijā, Beļģijā, Francijā, Vācijā un Luksemburgā) strādājošo, kas ieguvuši trešā līmeņa kvalifikāciju, proporcija ir lielāka par vidējo (attiecīgi 39% un 29%).

2. diagramma. Augstākais iegūtās izglītības līmenis, pēc valstu grupas (%)



Pasmju līmenis

Augsti kvalificētu „balto apkaklišu” darbavietas šobrīd veido vairāk nekā 40% darbavietu deviņās dalībvalstīs (Beļģijā, Dānijā, Igaunijā, Somijā, Vācijā, Luksemburgā, Nīderlandē, Zviedrijā un Apvienotajā Karalistē).

Nozares

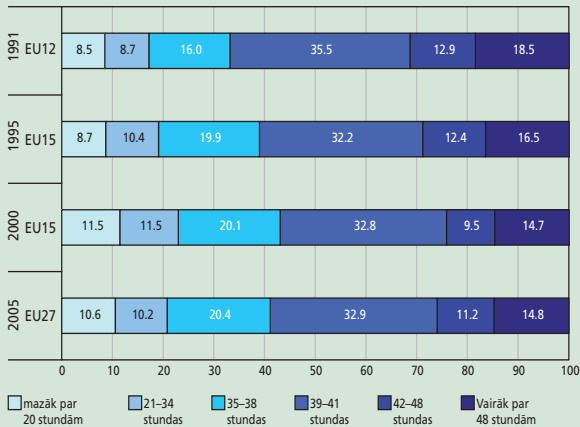
Pakalpojumu nozare ir lielākā nozare E27, kurā nodarbināti aptuveni 66% strādājošo. 29% visu strādājošo ir nodarbināti ražošanas nozarē un tikai 5% lauksaimniecībā. Gandrīz 70% strādājošo ir nodarbināti privāts sektorā, 25% valsts sektorā un 6% nevalstiskajās organizācijās (NVO) vai apvienotajās iestādēs.

¹ Šeit izmantoto valstu grupu definīcijas sk. pēdējā lapā.

Darbalaiks

Kopš 1991. gada ir vērojams stabils darba nedēļas ilguma samazinājums ES – tendence, kas 2005. gadā mainījās sakarā ar jauno dalībvalstu pievienošanu, jo tajās darba stundas vidēji ir garākas. Tomēr pat jaunajās dalībvalstīs to strādājošo skaits, kas strādā vairāk par 41 stundu nedēļā, kopš 2001. gada ir samazinājies, savukārt to strādājošo skaits, kas strādā mazāk stundu, ir pakāpeniski palielinājies.

3. diagramma. Darba stundu skaits nedēļā (%)



Kopumā Austrumeiropas un Dienvideiropas valstīs ir garākas darba dienas un darba nedēļas, bet Centrāleiropas un Ziemeļeiropas valstīs – mazāk darba stundu un īsākas darba nedēļas. Nīderlandē, kur ir ļoti augsts nepilna darbalaika darba īpatsvars, vidēji ir vismazāk darba stundu nedēļā.

Standarta darba stundas

Standarta darba stundu skaits joprojām lielākajai daļai strādājošo ir norma. To strādājošo skaits, kas strādā nestandarta darba stundas (strādā naktī vai nedēļas nogalēs), kopš 1995. gada ir nedaudz samazinājies. Tomēr nestandarta darba stundas joprojām ir ierastas viesnīcu un restorānu, lauksaimniecības, transporta un sakaru jomās.

Darbalaiku Eiropā raksturo augsta regularitātes pakāpe. Kopumā ES27 darba stundu skaitu vairumam strādājošo veido piecas dienas – 40 stundu darba nedēļa:

- > 58% visu strādājošo katru dienu strādā vienādu stundu skaitu;
- > 74% katru nedēļu strādā vienādu dienu skaitu;
- > 61% ir noteikts darba sākuma un beigu laiks.

Tomēr darba grafiki Ziemeļeiropā ir elastīgāki nekā Dienvideiropas valstīs.

Darbalaika organizēšana

Vairāk nekā pusei visu strādājošo (56%) darbalaika grafiku nosaka uzņēmums, un tiem nav iespēju to mainīt; 9% strādājošo ir iespēja izvēlēties starp vairākiem noteiktiem laika darba grafikiem, 17% zināmās robežās ir iespējas pielāgot savas darba stundas un 18% gadījumu darbiniekam ir ļauts pašam noteikt savas individuālā darba stundas (piemēram, pašnodarbinātajiem). Vairāk nekā 50% strādājošo Nīderlandē un Skandināvijas valstīs var pielāgot darbalaiku (zināmās robežās) savām īpašajām vajadzībām. Turpretī Dienvideiropas un Austrumeiropas valstīs mazāk nekā 25% strādājošo ir šādas iespējas.

Nepilnas slodzes darbs

- > Nepilnas slodzes darbs pārsniedz vidējos rādītājus (17%) Nīderlandē (34%) un Apvienotajā Karalistē (29%); mazāk izplatīts tas ir Kiprā, Čehijas Republikā, Grieķijā, Ungārijā, Latvijā, Lietuvā, Maltā, Portugālē, Slovēnijā un Slovākijā (kur mazāk kā 10% strādājošo strādā nepilnu slodzi).
- > Nepilnas slodzes darbs ir vairāk izplatīts citās pakalpojumu jomās (30%), veselības aprūpē (28%), viesnīcu un restorānu jomā (27%), izglītības (24%) jomā un vairum- un mazumtirdzniecībā (23%); visās šajās nozarēs dominē sievietes.
- > Nedaudz vairāk kā trīs ceturtdaļas to nodarbināto, kas strādā nepilnu slodzi, ir sievietes; vīrieši veido lielāko daļu pilnu slodzi strādājošo (62%).
- > Izvērtējot visas darbavietas, secināts, ka 4% veido vīrieši, kas strādā nepilnu slodzi, 13% – sievietes, kas strādā nepilnu slodzi, 32% – sievietes, kas strādā pilnu slodzi, un 52% – vīrieši, kas strādā pilnu slodzi.

Ilgas darba stundas

Ilgas darba stundas ceturktā *Eiropas Darba apstākļu apsekojuma* kontekstā liecina par 48 stundu vai ilgāku darba nedēļu.

- > Vidēji 15% strādājošo Eiropā ir spiesti strādāt ilgas darba stundas.
- > Ilgas darba stundas (algotā darbā) pārsvarā raksturīgas vīriešiem – 20% vīriešu strādā ilgas darba stundas salīdzinājumā ar tikai vairāk kā 8% sieviešu.
- > 44% pašnodarbināto strādā vairāk par 48 stundām nedēļā salīdzinājumā ar tikai vairāk kā 9% darbaņēmēju.

Līdzsvars starp darbu un privāto dzīvi

Četri no pieciem strādājošiem (80%) uzskata, ka ir apmierināti ar darba grafiku savietojamību ar viņu pienākumiem, kas nav saistīti ar darbu. Šis procentuālais rādītājs ES15 ir saglabājies nemainīgs 15 gadus, kopš sākās darba apstākļu apsekošana, taču jaunajās dalībvalstīs - Bulgārijā un Rumānijā - laikā no 2001. gada līdz 2005. gadam tas ir nedaudz samazinājies.

Būtisks faktors, kas ietekmē darba un privātās dzīves līdzsvaru, ir darba nedējas ilgums. No tiem, kuri strādā ilgas darba stundas, 45% apgalvo, ka nav apmierināti ar savu darba un privātās dzīves līdzsvaru; turpretī 85% no tiem, kas strādā mazāk par 30 stundām nedēļā, ir ļoti apmierināti ar savu darba un privātās dzīves līdzsvaru. Regulārām ilgām darba dienām (vairāk par 10 stundām) arī ir negatīva ietekme.

Regulārs darba grafiks ar aptuveni 40 stundām nedēļā, ar vienādu darba dienu skaitu nedēļā un stundu skaitu dienā, kā arī ar noteiktu darba sākuma un beigšanas laiku, ir uzskatāms par labāko veidu, kā līdzsvarot darbu un privāto dzīvi.

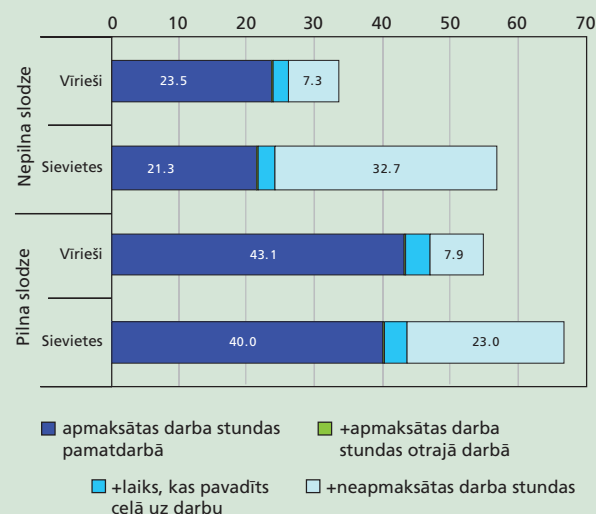
Vīrieši, jo īpaši strādājošie tēvi, ir neapmierinātāki ar savu darba un privātās dzīves līdzsvaru nekā sievietes. Strādājoši tēvi pavada darbā vairāk stundu; papildu mainīgajām sociālajām cerībām, kas saistītas ar tēva lomu ģimenē (un, iespējams, vilšanās to spējā piepildīt šīs cerības), var rasties zināma neapmierinātība strādājošo tēvu vidū.

Kombinēts darbalais

Standarta darbaspēka apsekojumos darbalais tiek vērtēts, ņemot vērā laiku, ko strādājošais pavadījis apmaksātajā pamatdarbā. *Eiropas Darba apstākļu apsekojumā* šī definīcija ir paplašināta, lai ietvertu arī šādus aspektus:

- laiks, kas pavadīts otrā apmaksātajā darbā;
- laiks, kas pavadīts ceļā uz darbu (parasti 40 minūtes dienā);
- laiks, kas pavadīts, veicot neapmaksātu darbu – bērna aprūpe, gados vecāku radnieku aprūpe un mājas darbi.

4. diagramma. Rādītājs kombinētajam darba stundu skaitam nedēļā, dalījums pēc nodarbinātības un dzimuma (tikai ES27)

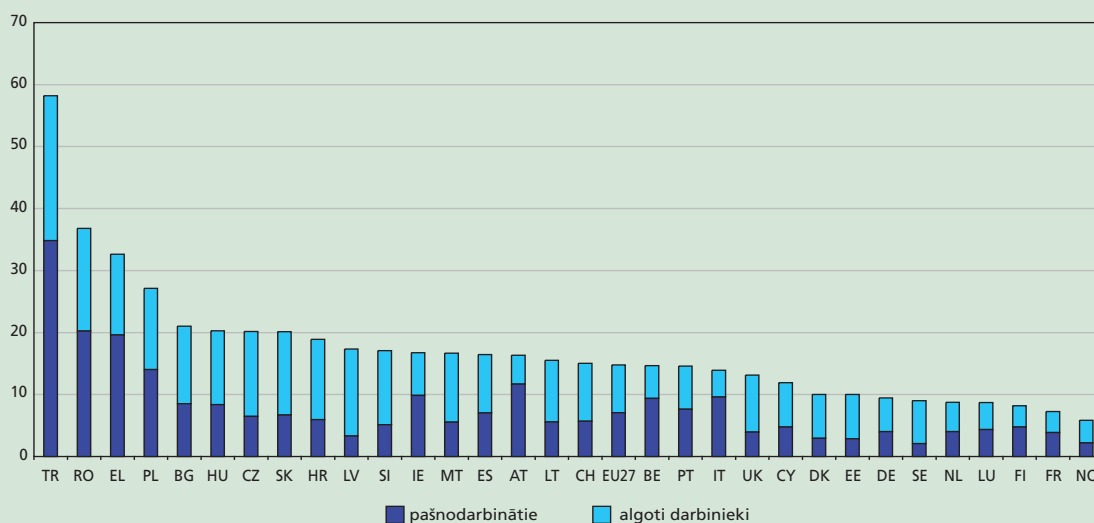


Kaut arī vīrieši visās valstīs apmaksātajā darbā strādā ilgākas stundas, ja darbalais tiek aprēķināts kā kombinēta darba apmaksātās un neapmaksātās darba stundas, apsekojums liecina, ka sievietes strādā vairāk stundu nekā vīrieši, pat ja sieviete strādā nepilnu slodzi.

Darbalais atšķirības starp vīriešiem un sievietēm dažādās valstīs ir atšķirīgas. Bulgārijā un Rumānijā vīrieši tikai vairāk nekā divas stundas nedēļā velta bērniem, savukārt sievietes bērniem velta vairāk par 10 stundām nedēļā; Skandināvijas valstīs vīrieši bērnu aprūpei velta septiņas stundas nedēļā, savukārt sievietes – vairāk nekā 16 stundas.

Vīrieši, kas strādā nepilnu slodzi, cenšas izmantot neapmaksātās darba stundas izglītībai, bet sievietes, kas strādā nepilnu slodzi, savu brīvo laiku velta galvenokārt mājas darbiem.

5. diagramma. To strādājošo skaits, kas strādā vairāk par 48 stundām nedēļā (%)



Prasmes un apmācība

Datorlietošana

Kopš pirmā Eiropas Darba apstākļu apsekojuma 1990. gadā datori tiek lietoti aizvien vairāk. Šobrīd aptuveni 27% strādājošo izmanto datoru visu vai gandrīz visu laiku; 1990. gadā šis skaitlis bija aptuveni 13%. Tomēr ievērojama daļa (64%) strādājošo joprojām nekad vai gandrīz nekad neizmanto internetu vai e-pastu, un tikai aptuveni 2% strādā tāldarbu uz pilnu slodzi.

Datorus visvairāk izmanto tādās nozarēs kā finanšu starpniecībā, nekustamo īpašumu jomā un valsts pārvaldē. Lielos uzņēmumos strādājošie datorus izmanto biežāk nekā mazos uzņēmumos strādājošie. Gados jaunāki strādājoši izmanto datortehnoloģijas biežāk nekā gados vecāki darbinieki – vecuma grupā no 25 līdz 39 gadiem gandrīz 20% darbinieku izmanto datoru visu laiku salīdzinājumā ar 11% to darbinieku, kas vecāki par 55 gadiem.

Izzinoši uzdevumi darbā

Izzinoši uzdevumi darbā – piemēram, problēmu risināšana, sarežģītu uzdevumu veikšana, jaunu prasmju apgūšana, iespēja izmantot darbinieka idejas darba procesā un sava darba kvalitātes novērtēšana sekmē prasmju līmeņa paaugstināšanu.

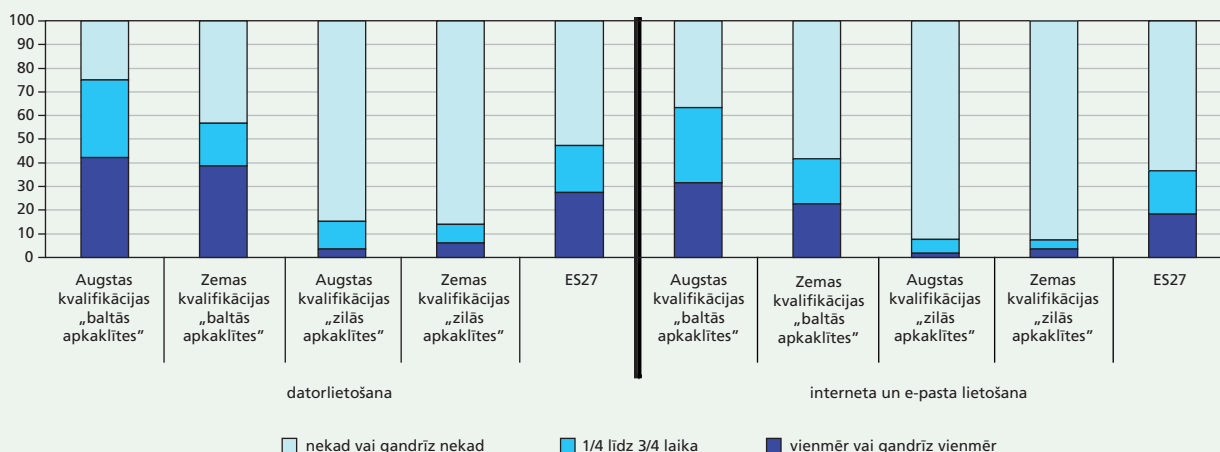
- Darbā nepieciešamās intelektuālās prasības atšķiras atbilstoši nodarbinātības statusam – tiem strādājošiem, kam noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, bieži ir jārisina neparedzētas problēmas pašiem (82%). Šie rādītāji strādājošiem, kam ir līgums uz noteiktu laiku vai ar pagaidu darba devējiem, attiecīgi ir 75% un 64%.
- Svarīgs ir arī izglītības līmenis – 62% strādājošo, kam ir tikai pamatzglītība, veic vienkāršus uzdevumus, savukārt to pašu darbu dara 31% to, kuri ieguvuši trešo izglītības līmeni.

Apmācību pieejamība

Apmācība ir būtisks nodarbinātības aspekts.

- Attiecībā uz darba devēju nodrošināto apmācību līmeni starp apsekotajām valstīm pastāv būtiskas atšķirības – no 10% Bulgārijā un Rumānijā līdz aptuveni 40% Ziemeļeiropā.
- Pastāv arī vecuma un dzimuma atšķirības – gados jaunāki darbinieki un sievietes biežāk saņem apmācību; darba devējs ir nodrošinājis apmācību 25% vīriešu vecumā starp 30 un 49 gadiem salīdzinājumā ar 20% vīriešu, kas vecāki par 50 gadiem.
- Darbiniekiem ar augstāku izglītības līmeni biežāk tiek nodrošināta apmācība – tikai 10% no tiem, kuriem ir pamatzglītība, ir saņēmuši apmācību iepriekšējo 12 mēnešu laikā salīdzinājumā ar 41% to strādājošo, kuriem ir trešais izglītības līmenis.
- Valsts sektorā strādājošajiem divreiz biežāk tiek nodrošināta apmācība nekā privātsektorā strādājošajiem (attiecīgi 41% un 21%).
- Biežāk apmācība tiek nodrošināta tiem strādājošajiem, kam ir pastāvīgi darba līgumi (31%), un tiem, kam līgumi noslēgti uz noteiktu laiku (29%). Vismazāk iespēju saņemt apmācību ir tiem, kam ir līgums ar pagaidu darba devēju (18%), vai tiem, kas strādā bez līguma (11%).
- Ja tiek sniegta apmācība, vidējais gadā apmaksāto mācību dienu skaits ir mazs – 60% ir saņēmuši apmācību vienu līdz piecas dienas un 20% - no sešām līdz desmit dienām.

6. diagramma. Datora, e-pasta un interneta lietošana darbā, dalījums pēc profesiju veidiem (%)



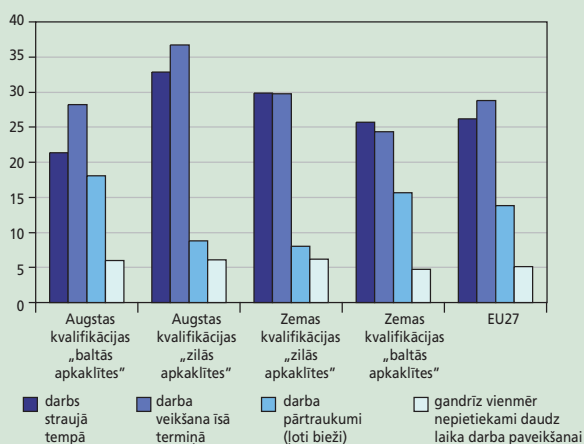
Darba organizācija

Darba intensitāte

Darba intensitāte – darba paveikšana īsos termiņos vai darbs ātrā tempā – pieaug 2005. gadā 26% no tā darbaspēka, kas tagad ir ES27, strādāja ļoti ātrā tempā visu vai gandrīz visu laiku. 1990. gadā šis rādītājs bija 19% (ES12).

Visaugstākais darba intensitātes līmenis ir augsti kvalificētām „zilajām apkaklītēm” – 33% no šiem strādājošajiem ziņo, ka strādā ātrā tempā, un 37% strādā saskaņā ar īsiem termiņiem visu vai gandrīz visu laiku. Gados vecāki darbinieki retāk tiek pakļauti ātram darba tempam salīdzinājumā ar jauniem darbiniekiem.

7. diagramma Darba intensitāte (%)



Darba temps

Faktori, kas ietekmē darba tempu, atšķiras atkarībā no nozares.

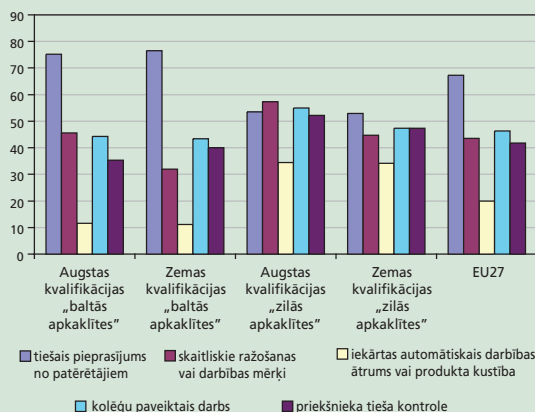
- Darba tempu var ietekmēt vairāki faktori atkarībā no nodarbošanās. ES27 darba tempu nosaka tiešais pieprasījums, piemēram, pasūtītāji un pasažieri (68%), kolēģu darbs (42%), skaitliskie un ražošanas mērķi (42%), priekšnieku tieša kontrole (36%) un iekārtu automātiskais darbības ātrums (19%).
- Darba tempu tiešas citu cilvēku prasības nosaka aptuveni 80% strādājošo mazumtirdzniecībā un vairumtirdzniecībā, viesnīcu un restorānu, izglītības un veselības aprūpes nozarē.
- Vairāk kā 60% būvniecības nozarē strādājošo darba tempu nosaka to darbabiedri.
- Aptuveni 40% ražošanas un kalnrūpniecības nozarē strādājošo darba temps ir atkarīgs no iekārtu darbības.
- Tos strādājošos, kuru darba temps ir atkarīgs no iekārtu automātiskās darbības ātruma vai skaitliskajiem ražošanas mērķiem, biežāk skar fiziskās veselības problēmas, viņi uztver darbu kā intensīvāku un saspringtāku, un to darba patstāvības līmenis ir zemāks. No otras puses, tiem, kuru darba tempu nosaka patērētāju tiešas prasības, konstatēts augstāks psiholoģiskās veselības rādītāju līmenis.

Patstāvība darbā

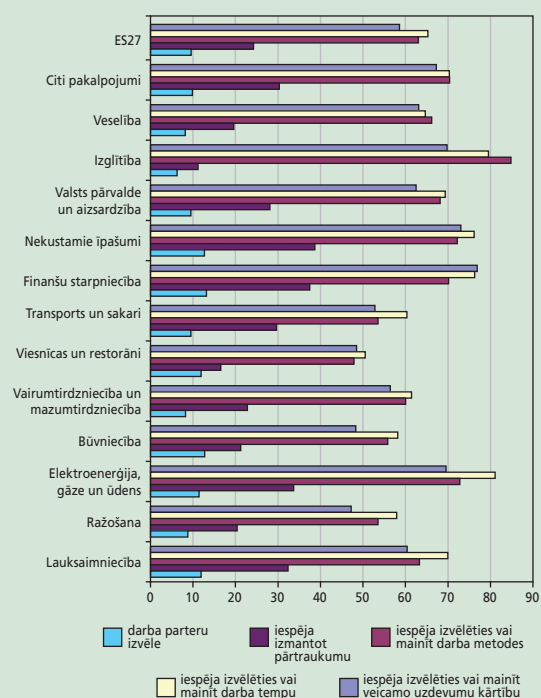
Patstāvība darbā jeb darba patstāvīga organizēšana nodrošina lielāku apmierinātību ar darbu un pašizaugsmes sajūtu. Apsekojumā konstatēts, ka vairāk nekā 60% strādājošo var izvēlēties vai mainīt darbu veikšanas kārtību, darba tempu un darba metodes.

- Kā paredzams, augsti kvalificētām „baltajām apkaklītēm” darbā ir vislielākā patstāvība, savukārt zemi kvalificētām „zilajām apkaklītēm” vismazākā.
- Jo augstāks izglītības līmenis, jo augstāks darba kontroles līmenis. Tikai aptuveni 50% strādājošo ar pamatzglītību ir iespēja izvēlēties savas darba metodes salīdzinājumā ar 80% strādājošo, kuriem ir trešā līmeņa izglītība.
- Zemāko līmeni patstāvībai darbā var konstatēt starp strādājošajiem ražošanas, būvniecības un elektroenerģijas un gāzes nozarē, savukārt visaugstāko starp strādājošajiem finanšu starpniecībā un nekustamo īpašumu jomā.

8. diagramma. Faktori, kas nosaka darba tempu (%)



9. diagramma. Strādājošo patstāvība pa nozarēm, tikai darbaņēmēji (%)



Veselības aizsardzība un drošība darbavietā

Fiziskie draudi

Samazinās to Eiropas strādājošo skaits, kas nodarbināti tādās ierastās fiziskā darba nozarēs kā ražošana un lauksaimniecība; tomēr apsekojums atklāj, ka joprojām pastāv daži fiziski draudi – daži rādītāji ir uzlabojušies, bet citi pasliktinājušies, kaut arī tikai nedaudz.

- > Par četriem procentu punktiem ir palielinājusies to strādājošo daļa, kas informē par atkārtotām plaukstas vai rokas kustībām. Šis ir visbiežāk minētais fiziskais apdraudējums, par ko ziņo 62% strādājošo, kas tam pakļauti ceturto daļu darbalaika vai ilgāk;
- > 46% strādājošo ziņo par darbu sāpes radošās vai nogurdinošās pozās vismaz vienu ceturto daļu no darbalaika;
- > Attiecībā uz pakļautību draudiem pievienotajās valstīs – Bulgārijā un Rumānijā – kopumā ir visaugstākais līmenis, piemēram, 75% strādājošo šajās divās valstīs ziņo par atkārtotām plaukstas vai rokas kustībām ceturto daļu darbalaika vai ilgāk salīdzinājumā ar 62% strādājošo ES27.

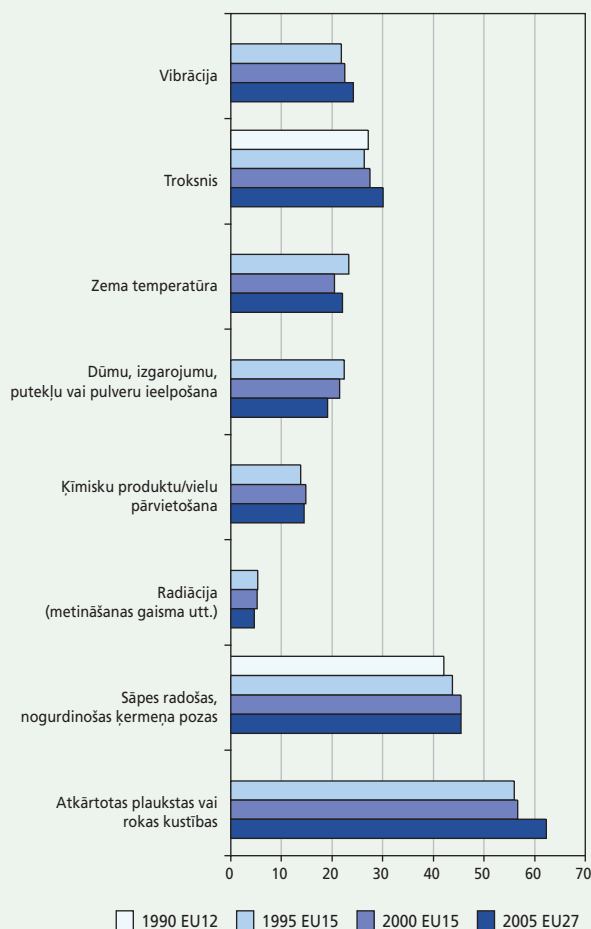
Dažiem draudiem vairāk ir pakļauti vīrieši, dažiem - sievietes.

- > Vīrieši, jo īpaši jauni vīrieši, vairāk ir pakļauti tradicionāliem fiziskā darba draudiem (piem., troksnim, vibrācijām) nekā sievietes – aptuveni 15% vīriešu apgalvo, ka tiek pakļauti vibrācijai, un 14% troksnim visu vai gandrīz visu darbalaiku salīdzinājumā ar attiecīgi 5% - 7% sieviešu.
- > Ergonomiskie draudi (atkārtotas plaukstas vai rokas kustības, darbs sāpes radošās vai nogurdinošās pozās utt.) nav tik ļoti saistāmi ar konkrētu dzimumu.

Daži draudi ir vairāk izplatīti starp strādājošām sievietēm, jo īpaši izglītības un veselības aprūpes jomā. Piemēram, salīdzinājumā ar vairāk nekā 1% vīriešu vairāk nekā 5% sieviešu apgalvo, ka to darba pienākumos ietilpst regulāra cilvēku celšana un pārvietošana.

„Zilās apkaklītes” ievērojami vairāk ir pakļautas gandrīz visiem fiziskā darba draudiem salīdzinājumā ar „baltajām apkaklītēm”.

10.diagramma. Pakļautība fiziskiem draudiem, dalījums pēc drauda veida (%)



Piezīme: Procentuālo daudzumu veido tie strādājošie, kuri pakļauti draudiem ceturto daļu laika vai ilgāk.

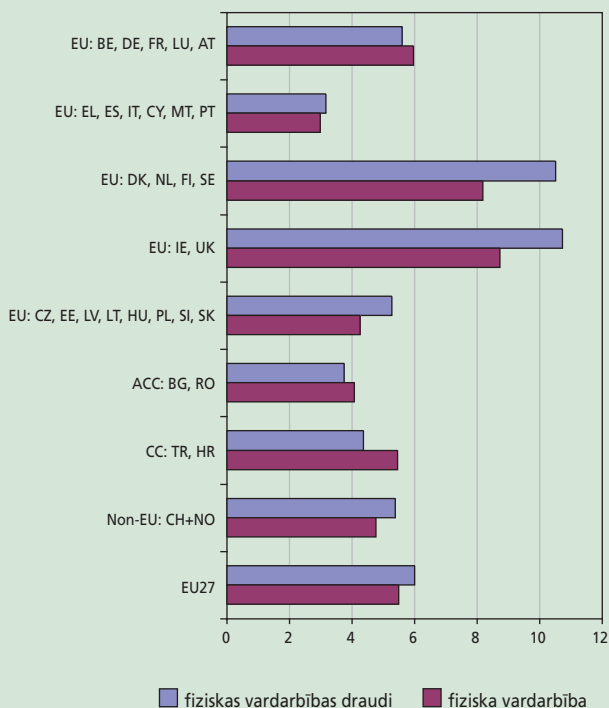
- > 18% „zilo apkaklīšu” ir jāpārvieto lieli smagumi visu vai gandrīz visu laiku, turpretī to pašu dara mazāk par 5% „balto apkaklīšu”. Līdzīgas atšķirības vērojamas arī attiecībā uz pakļautību trokšņiem.
- > Pakļautība visa veida draudiem (troksnis, vibrācija, ergonomija, bioloģisku un ķīmisku vielu iedarbība) visvairāk vērojama būvniecības nozarē, bet vismazāk finanšu starpniecībā.

Vardarbība, aizskaršana un iebiedēšana

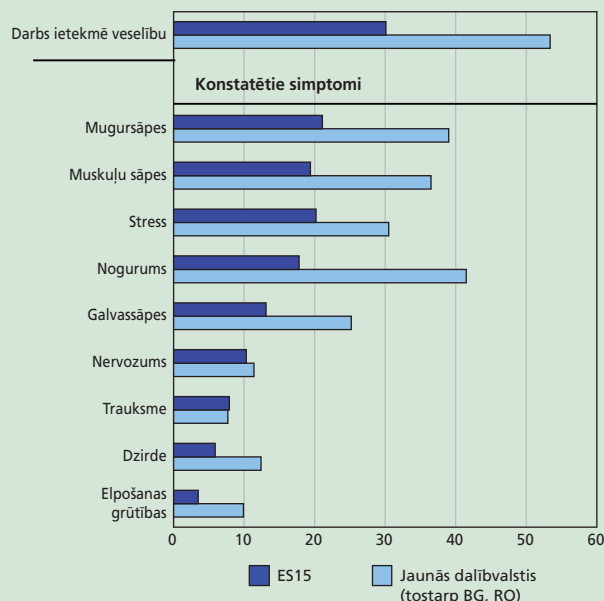
Iebiedēšana un aizskaršana, vardarbība vai vardarbības draudi un dažādas diskriminācijas formas veicina psiholoģiski sliktu veselību un stresu. Aptuveni 5% strādājošo ziņo, ka iepriekšējo 12 mēnešu laikā darbavietā ir saskārušies ar dažiem vardarbības, iebiedēšanas vai aizskaršanas veidiem. Jāpiebilst, ka valstu atšķirības var atspoguļot informētību par šo tēmu un vēlēšanos par to ziņot, kā arī dominējošās variācijas.

- > Kopumā pakļautība vardarbībai un vardarbības draudiem vairāk vērojama Ziemeļeiropā – līmenis, kas augstāks par vidējo, konstatēts Nīderlandē (10%), Francijā un Apvienotajā Karalistē (9%) un Īrijā (8%).
- > Informācija par aizskaršanu vai iebiedēšanu darbavietā liecina par 17% Somijā un 12% Nīderlandē un 2% Itālijā un Bulgārijā.
- > Konstatēts neliels fiziskās vardarbības līmeņa palielinājums – 4% laika posmā no 1995. gada līdz 2005. gadam (ES15) salīdzinājumā ar 6% 2005. gadā.
- > Sievietes, jo īpaši jaunas sievietes, vairāk saskaras ar iebiedēšanu vai aizskaršanu nekā vīrieši, piemēram, sievietes trīs reizes biežāk cieš no nevēlamas seksuālas uzmanības.
- > Lielāks iebiedēšanas un aizskaršanas līmenis konstatēts lielos uzņēmumos (vairāk par 250 darbiniekiem) un izglītības, veselības aprūpes un viesnīcu un restorānu nozarē.

11. diagramma. Pakļautība vardarbībai, dalījums pēc valstu grupām (%)



12. diagramma. Darba ietekme uz veselību (%)



Ar darbu saistīta ietekme uz veselību

- > Visbiežāk konstatētie simptomi ir mugursāpes (25%) un muskuļu sāpes (23%), kā arī nogurums un stress (22%). Par šīm problēmām galvenokārt informē lauksaimniecības, veselības aprūpes, izglītības un būvniecības nozarē strādājošie.
- > Nakts darbs vistiešāk ir saistīts ar abu veidu – fizisko un psihosociālo – ar darbu saistītiem veselības traucējumiem. Strādājošie, kuri darbavietā saskaras ar vardarbību vai aizskaršanu, informē par pieaugošu ar darbu saistītu veselības pasliktināšanās līmeni, piemēram, gandrīz četrreiz biežāk par tādiem psiholoģiskas dabas traucējumiem kā miega problēmas, trauksme un nervozums, kā arī tādām slimībām izpausmēm kā vēdersāpes, salīdzinājumā ar tiem, kuri ar to nesaskaras.
- > To, kuri pakļauti psihosociāliem draudiem, jo īpaši iebiedēšanai un aizskaršanai, ļoti iespējams, ir ievērojami vairāk nekā vidēji ziņots par darba kavējumiem ar darbu saistītu slimību dēļ (23% salīdzinājumā ar 7%). Šo strādājošo prombūtne no darba arī mēdz būt uz ilgāku laiku.

Atalgojums

Strādājošā nodarbinātības statuss (neatkarīgi no tā, vai tie strādā pilnu vai nepilnu slodzi) un nodarbošanās ir uzskatāmi par svarīgākajiem ienākuma līmeni nosakošajiem faktoriem. Nepilnu slodzi strādājošie, strādājošie uz pagaidu līguma pamata un lauksaimniecības nozarē strādājošie visdrīzāk ietilpst zemu ienākumu kategorijā, savukārt augstākās amatpersonas, vadītāji vai profesionāļi un personas ar uzraudzības funkcijām pieder augsto ienākumu kategorijai. Sievietes biežāk nekā vīrieši ietilpst zemo ienākumu grupā.

Vadošie amati ir saistīti gan ar ilgām darba stundām, gan augstiem ienākumiem. Strādājošie ar augstāku izglītības līmeni arī mēdz būt labāk atalgoti. Vairāk nekā 60% strādājošo, kam ir augstskolas izglītība, un 40%, kam ir pēdējā kursa izglītība, ietilpst divās augstākajās ienākumu kategorijās salīdzinājumā ar mazāk nekā 10% to strādājošo, kuriem ir tikai pamatzglītība.

Dzimums un atalgojums

ES27 aptuveni 50% visu nodarbināto sieviešu ietilpst ienākumu skalas apakšējā trešdaļā. Turpretī šo pozīciju ieņem tikai aptuveni 20% vīriešu, vīrieši pārstāv ienākumu skalas augšējo trešdaļu. Tā iemesls daļēji ir

nepilnu slodzi strādājošu sieviešu pārsvars. Tomēr joprojām ir vērojamas atšķirības starp pilnu slodzi strādājošajiem. Sievietes visās valstīs ir pārāk maz pārstāvētas ienākumu skalas augšējā trešdaļā.

Atalgojuma aspekti

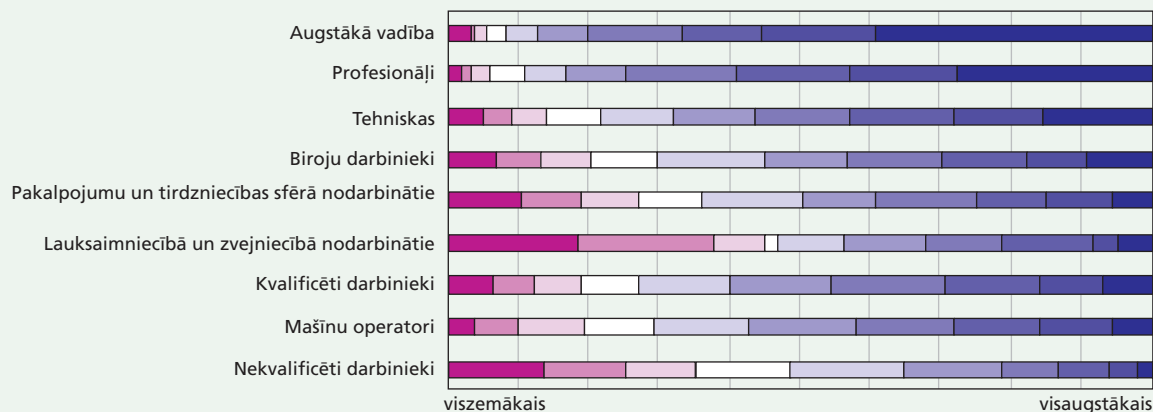
Vairāk nekā 95% Eiropas nodarbināto ir regulāra, noteikta alga. Tikai Baltijas valstīs, kā arī Bulgārijā un Rumānijā ir ievērojams skaits to strādājošo, proti, 20%, kas nesaņem noteiktu atalgojumu.

Uz vairāk nekā 50% strādājošajiem attiecas mainīgs atalgojuma aspekts, kas parasti ir atlīdzība par virsstundām. Aptuveni viena trešā daļa strādājošo saņem atlīdzību par virsstundām, un šāda atlīdzība ir īpaši izplatīta Austrijā, Čehijas Republikā, Itālijā, Slovākijā un Slovēnijā.

To strādājošo skaits, kuri saņem samaksu par gabaldarbu/samaksu par padarīto apjomu, Eiropā kopumā ir relatīvi mazs – aptuveni 12%. Tas ir diezgan raksturīgi Austrumeiropas valstīs.

Vairumā Eiropas valstu finansiālā līdzdalība reti tiek izmantota kā atalgojuma elements.

13. diagramma. Pilnas slodzes strādājošo ienākumi, dalījums pēc nodarbošanās (ES27)



Piezīme: Skalā klasificēti ienākumi no zemākajiem līdz augstākajiem.

Apmierinātība ar darbu

Kopumā lielākajai daļai Eiropas strādājošo darbs šķiet pozitīva un gandarījumu sniedzoša pieredze – vairāk nekā 80% uzskata, ka ir „apmierināti” vai „ļoti apmierināti” ar darba apstākļiem to apmaksātajā pamatdarbā; šī aina kopš 1995. gada ir nedaudz mainījusies. Lielāku apmierinātību ar darbu veicina vairāki faktori:

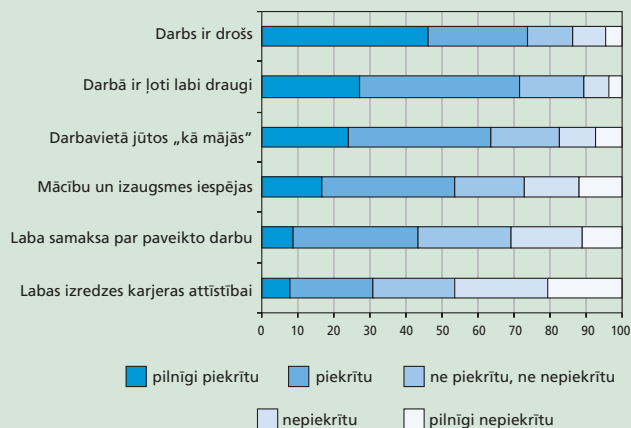
- > „piederības” izjūta kādai organizācijai;
- > izpratne par labu atalgojumu (izjūta šķiet daudz svarīgāka par pašu ienākumu līmeni);
- > lielāka patstāvība un darba kontrole;
- > augstākas intelektuālās prasības pret darbu bez pārmērīgas darba intensitātes;
- > karjeras attīstības iespējas;
- > vispārēja apmierinātība ar līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi.

Apsekojuma respondenti pauda pozitīvu viedokli arī par darba drošību; tikai 13% uzskatīja, ka varētu zaudēt darbu tuvāko sešu mēnešu laikā. No otras puses, vismaz 30% strādājošo uzskata, ka netiek labi atalgoti par savu darbu. Turklāt šie strādājošie nav tik optimistiski attiecībā uz to karjeras perspektīvu jeb personīgo izaugsmi darbā, kā to varētu secināt no kopējā augstā apmierinātības līmeņa attiecībā uz darba apstākļiem.

Zemāks apmierinātības līmenis ir saistāms ar:

- > ilgām vai nestandarta darba stundām;
- > augstu darba intensitātes līmeni;
- > zemu darba kontroles līmeni;

14. diagramma. Viedokļi par darba pozitīvajiem aspektiem (%)

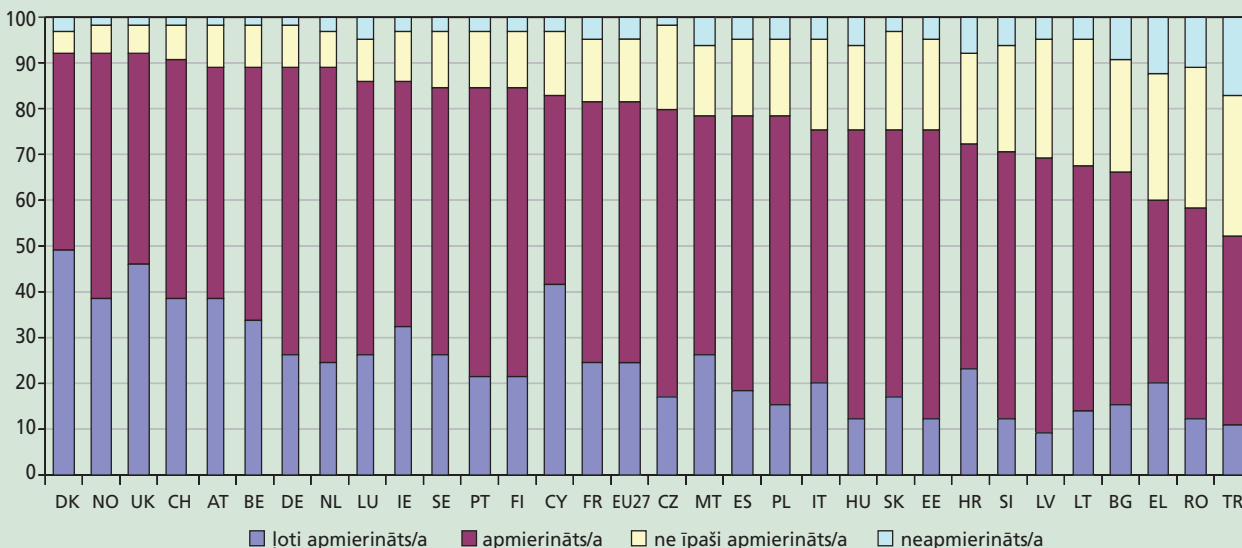


- > pakļautību fiziskiem vai psihosociāliem draudiem (un ar tiem saistītajiem negatīvajiem darba procesā izraisītajiem veselības traucējumiem).

Tie strādājošie, kuri uzskata, ka to darbs ietekmē veselību un ka to veselība un drošība darbavietā ir apdraudēta, piecas reizes biežāk ir neapmierināti ar savu darbu salīdzinājumā ar tiem, kuri savu veselību neuzskata par ietekmētu vai apdraudētu.

Apmierinātības līmenis tādā dominējošā uz biroja darbu balstītu pakalpojumu nozarē kā finanšu starpniecība un nekustamie īpašumi ir ievērojami augstāks (gandrīz 90%) nekā tradicionālos, uz pakalpojumiem nebalstītās nozarēs kā lauksaimniecībā un zvejniecībā (64%). Tam par iemeslu var būt pagrimums pēdējās minētajās nozarēs, kā arī citi negatīvi darba aspekti (ilgas darba stundas, šķietami zems atalgojums un augsts fizisku draudu līmenis).

15. diagramma. Apmierinātība ar darbu, dalījums pēc valstīm (%)



Apsekojuma metodoloģija

- Tiešas intervijas tika veiktas ar 29 980 strādājošajiem to mājās.
- Statistisko datu vākšana notika laikā no 2005. gada septembra līdz novembrim 31 valstī: ES25, divās pievienotajās valstīs (Bulgārijā un Rumānijā), divās kandidātvalstīs (Horvātijā un Turcijā), kā arī Šveicē un Norvēģijā.
- Respondentus izvēlējās nejaušā daudzpakāpju atlasē, lai pārstāvētu darbaspēku 31 apsekojuma valstī.
- Statistisko datu vākšanu koordinēja Gallup Europe.
- Aptaujas anketas jautājumi tika formulēti sadarbībā ar anketu izstrādes ekspertu grupu, kā arī vadošajiem Eiropas ekspertiem darba apstākļu un pētījumu metodoloģijas jautājumos.
- Datu integritāti uzraudzīja, izmantojot apsekojuma kvalitātes sistēmu.

Valstu definīcijas

ES15	15 ES dalībvalstis pirms paplašināšanās 2004. gadā
Jaunās dalībvalstis	10 jaunās dalībvalstis, kas pievienojās 2004. gadā
ES25	15 ES dalībvalstis plus 10 jaunās dalībvalstis
ES27	25 ES dalībvalstis plus Bulgārija un Rumānija

Valstu grupas

Ceturtajā Eiropas Darba apstākļu apsekojumā 2005. gadā valstis ir sadalītas grupās saskaņā ar pielāgoto *Esping-Andersen* tipoloģiju, kas paplašināta, lai tajā varētu ietvert visas apsekotās valstis. Valstis ir iedalītas astoņās grupās:

- kontinentālās Eiropas valstis: AT, BE, DE, FR, LU
- Īrija un Apvienotā Karaliste: IE, UK
- Austrumeiropas valstis: CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SI, SK
- Dienvideiropas valstis: CY, EL, ES, IT, MT, PT
- Skandināvijas valstis un Nīderlande: DK, FI, NL, SE
- jaunpievienotās valstis: BG, RO
- kandidātvalstis: HR, TR
- Eiropas Brīvās tirdzniecības asociācija (EBTA): CH, NO

Eiropas Darba apstākļu uzraudzības centrs (EWCO), kas izveidots 2003. gadā kā Eiropas Fonda projekts, uzrauga izaugsmi darba kvalitātē un nodarbinātībā ES dalībvalstīs un ES līmenī. Tā uzraudzības galvenās jomas ir: nodarbinātības drošība, veselība un labklājība, kompetence un prasmju pilnveidošana, un darba un privātās dzīves līdzsvars.

www.eurofound.europa.eu/ewco/



Plašāka informācija

Plašāki rezultāti būs pieejami Eiropas Darba apstākļu uzraudzības centra tīmekļa vietnē:
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>
 Plašāka datu analīze būs pieejama 2007. gada laikā.

Sara Riso, Informācijas sadarbības koordinatore:
sri@eurofound.europa.eu

Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds
 (European Foundation for the Improvement of Living
 and Working Conditions)
 Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Īrija
 Tālrunis: (+353 1) 204 31 00
 E-pasts: postmaster@eurofound.europa.eu
 Tīmekļa vietne: <http://www.eurofound.europa.eu>



Publikāciju birojs

Publications.europa.eu