



Europejska Fundacja
na Rzecz Poprawy
Warunków Życia i Pracy

Czwarte europejskie badanie warunków pracy

> streszczenie <

„Miejsca pracy muszą zachęcać do takiej organizacji pracy, dzięki której wzrośnie zarówno jakość pracy, jak i kreatywność i innowacyjność zatrudnionych, co wpłynie na poprawę wydajności”.

Oświadczenie z nieformalnego posiedzenia Rady Ministrów Spraw Społecznych i Zdrowia w Helsinkach w dniach 6–8 lipca 2006 r.



Kontekst

Praca odgrywa znaczącą rolę w życiu większości Europejczyków. Na szczeblu polityki UE uznaje się, że zrozumienie warunków, w jakich pracują ludzie w poszczególnych krajach UE, jest warunkiem niezbędnym do osiągnięcia poprawy jakości pracy, zwiększenia wydajności i wzrostu zatrudnienia – są to tak zwane cele Agendy Lizbońskiej.

Począwszy od 1990 roku, europejskie badanie warunków pracy, przeprowadzane przez Fundację co pięć lat, dostarcza jedyne w swoim rodzaju wglądu w kwestie związane z jakością pracy. Czwarte badanie prezentuje opinie pracowników na temat wielu zagadnień, w tym organizacji pracy, czasu pracy, równości szans, szkolenia, zdrowia i dobrego samopoczucia oraz zadowolenia z pracy. Pod koniec 2005 r. przeprowadzono wywiady z blisko 30 tys. pracowników w 31 krajach (UE-25, dwóch krajach przystępujących – Bułgarii i Rumunii, oraz w Chorwacji, Turcji, Szwajcarii i Norwegii). W owych 31 krajach w czasie przeprowadzania ankiety zatrudnionych było około 235 milionów ludzi.

Cykliczne badanie przeprowadzane co pięć lat stanowi skuteczny środek śledzenia w czasie skutków najważniejszych problemów i wydarzeń: poszerzenia UE, starzenia się pracowników i presji związanej z ciągłym przyspieszającym tempem życia, konkurencyjnością, wydajnością, globalizacją i restrukturyzacją. Celem badania jest stworzenie przejrzystego obrazu, w jaki sposób pracownicy w Europie doświadczają i oceniają swoje życie zawodowe i warunki pracy, który będzie służył jako odniesienie dla decydentów politycznych i jako podstawa do dalszych badań.

Co mówią pracownicy

- Ogólnie pracownicy europejscy są zadowoleni z warunków swojej pracy: wiąże się to z pewnością zatrudnienia, pozytywną atmosferą i dobrymi możliwościami zdobywania wiedzy i rozwoju. Równowaga pomiędzy pracą a życiem prywatnym jest najlepiej oceniana przez osoby pracujące według regularnego i przewidywalnego harmonogramu pracy.
- Rośnie intensywność pracy, a jednocześnie coraz więcej osób pracuje z dużą szybkością i w napiętych terminach. Poziom autonomii pracowników jest wysoki, ale nie rośnie. Tempo pracy determinują bezpośrednie potrzeby ludzi i cele związane z wydajnością. Obniża się liczba godzin pracy tygodniowo.
- Europejskie warunki pracy wykazują dużą zmienność – pomiędzy poszczególnymi państwami członkowskimi, pomiędzy „starymi” a „nowymi” państwami członkowskimi, ale także pomiędzy sektorami, kobietami a mężczyznami, pracownikami a osobami samozatrudnionymi oraz pomiędzy różnymi grupami wiekowymi. Stanowi to wyzwanie dla celu Agendy Lizbońskiej przewidującego dalszą poprawę jakości i wydajności pracy.
- W całej Europie wzrosło użycie komputera. Więcej osób przez cały czas korzysta z komputerów, co stanowi krok w kierunku społeczeństwa opartego na wiedzy.
- Większość pracowników europejskich zauważa, że ich praca jest ciekawa i oferuje nowe możliwości zdobywania wiedzy. Dostęp do szkoleń nie uległ poprawie. Dotyczy to szczególnie pracowników starszych i mniej wykwalifikowanych, co uwydatnia brak postępu w dążeniu do uczenia się przez całe życie.
- Coraz mniejszy odsetek pracowników europejskich uważa swe zdrowie i bezpieczeństwo za zagrożone z powodu pracy, choć pracownicy w „nowych” państwach członkowskich zgłaszają te obawy znacznie częściej niż ci z UE 15.
- Więcej kobiet awansuje na stanowiska kierownicze, jednak nadal istnieje rozbieżność płacowa pomiędzy przedstawicielami obu płci, co podkreśla ciągle problem z realizacją celu równości szans.

Najważniejsze wnioski

- Ponad 80% pracowników twierdzi, że jest „zadowolonych” lub „bardzo zadowolonych” z warunków swojej pracy.
- 80% pracowników mówi, że jest zadowolonych z równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym, choć ponad 44% osób pracujących w wydłużonych godzinach – ponad 48 godzin tygodniowo – zgłasza niezadowolenie ze swojej równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym.
- Około 5% pracowników wyznało, że w ubiegłym roku padli ofiarami przemocy, napastowania lub prześladowań w miejscu pracy. Pracownicy sektorów edukacji i zdrowia są sześć razy bardziej narażeni na przemoc fizyczną niż pracownicy sektora produkcyjnego.
- 78% pracowników europejskich jest zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony.
- Sektor usług jest największym sektorem w UE-27 i nadal się rozwija – zatrudnia około 66% pracowników UE.
- Miejsca pracy wymagające wysokich kwalifikacji (zarówno w pracy fizycznej, jak i umysłowej) stanowią ponad połowę (55%) wszystkich miejsc pracy w Europie.
- Jedna czwarta wszystkich pracowników zgłasza, że musi pracować z bardzo dużą szybkością przez cały lub prawie cały czas.
- Ponad 60% pracowników może wybierać lub zmieniać kolejność wykonywania swoich zadań, tempo pracy lub metody pracy.
- Pracownicy sektora publicznego dwa razy częściej korzystają ze szkoleń niż ci z sektora prywatnego (odpowiednio 41% i 21%).
- Choć mężczyźni dłużej niż kobiety wykonują pracę za wynagrodzeniem we wszystkich krajach, kobiety przepracowują więcej godzin niż mężczyźni, jeśli uwzględnione zostaną razem godziny pracy za wynagrodzeniem i bez wynagrodzenia.
- Telepraca nadal jest zjawiskiem marginalnym – niecałe 2% pracowników wykonuje telepracę w pełnym wymiarze godzin. Kolejne 4% wykonuje telepracę okazjonalnie (od jednej czwartej do trzech czwartych czasu).
- Dwoma najbardziej powszechnymi zagrożeniami dla mężczyzn i kobiet są powtarzające się ruchy dłonią/ręką i praca w sprawiających ból lub męczących pozycjach – ponad 62% wykonuje powtarzające się ruchy dłonią/ręką przez jedną czwartą czasu pracy lub dłużej, natomiast 46% pracuje w pozycjach sprawiających ból lub męczących.
- Jedna czwarta wszystkich pracowników pracuje przynajmniej przez część czasu poza terenem swojego zakładu pracy; zwykle kojarzą oni taką pracę z wyższym poziomem zagrożenia dla swojego zdrowia i bezpieczeństwa.
- Kobiety częściej wykonują pracę gorzej opłacaną niż mężczyźni, częściowo dlatego, że częściej niż mężczyźni pracują w niepełnym wymiarze godzin.
- Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin i pracownicy czasowi rzadziej korzystają ze szkoleń niż pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin i na czas nieokreślony – 25% pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin i 23% pracowników zatrudnionych na czas określony korzysta ze szkoleń w porównaniu do 30% pracowników pełnoetatowych i zatrudnionych na czas nieokreślony.

Zmieniająca się struktura siły roboczej

Mimo dramatycznych zmian, jakie zaszły w ostatnich pięciu latach w strukturze europejskiej siły roboczej – zainicjowanych przez przystąpienie 10 nowych państw członkowskich, wzrost nietradycyjnych form zatrudnienia, takich jak praca w niepełnym wymiarze godzin i praca tymczasowa, oraz większa liczba kobiet wkraczających na rynek pracy – wnioski z czwartego europejskiego badania warunków pracy wskazują, że warunki pracy utrzymały się na względnie stabilnym poziomie.

Status zatrudnienia

- Średnio 78% pracowników europejskich pracuje na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.
- Umowy na czas określony są częściej zawierane z kobietami (14%) niż z mężczyznami (10%).
- Umowy z agencjami pracy tymczasowej zawierane są rzadko – średnio w UE-27 umowy takie posiada niecałe 2% pracowników. Jednak w niektórych krajach pracownicy zatrudnieni na podstawie takich umów stanowią nieco większy odsetek, np. na Cyprze (5%), w Grecji i Hiszpanii (po 3%).
- Odsetek pracowników posiadających umowy tymczasowe (zarówno na czas określony, jak i umowy z agencjami pracy tymczasowej) jest wyższy niż średnia w sektorze hotelowo-restauracyjnym (21%), w rolnictwie (15%) i oświacie (16%).
- W UE-27 przeciętnie 7% pracowników zgłasza brak zawartej umowy o pracę; odsetek ten jest najwyższy w rolnictwie oraz w sektorze hotelowo-restauracyjnym (odpowiednio 22% i 21%).

Kobiety i mężczyźni w pracy

W UE-27¹ zatrudnionych jest więcej mężczyzn (56%) niż kobiet (44%).

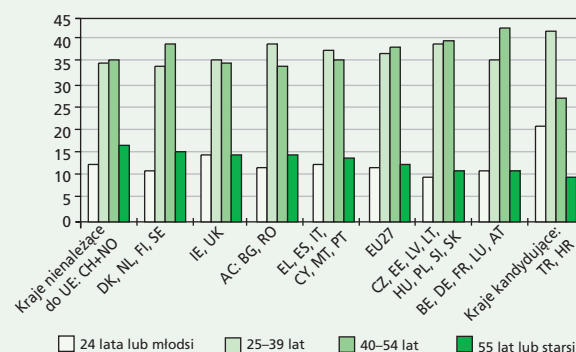
- W wielu sektorach nadal dominuje jedna płeć.
- Kobiety stanowią większość zatrudnionych w sektorach: zdrowia (79%), oświaty (72%), pozostałych usługach (61%), handlu hurtowego i detalicznego (55%). W tych sektorach zatrudniona jest ponad połowa kobiet posiadających zatrudnienie; wszelkie zmiany warunków pracy w tych sektorach miałyby znaczący wpływ na jakość pracy i zatrudnienia dla kobiet.
- Mężczyźni stanowią 89% osób zatrudnionych w sektorze budownictwa, 80% zatrudnionych w sektorze usług komunalnych i 74% zatrudnionych w transporcie i łączności.
- Zaledwie 23% osób jest zatrudnionych w zawodach zintegrowanych pod względem płci (tzn., w których kobiety stanowią 40–60% siły roboczej).

Wiek

Wraz ze stopniowym starzeniem się populacji Europy wiele krajów europejskich straci około 13% swojej siły roboczej z powodu odchodzenia pracowników na emeryturę w ciągu kolejnych 10 lat.

Znaczny odsetek pracowników (ponad 15%) w grupie wiekowej 55 lat i starszych wskazuje na znaczące ciążące wyzwanie dla polityki, szczególnie dla Holandii i krajów skandynawskich.

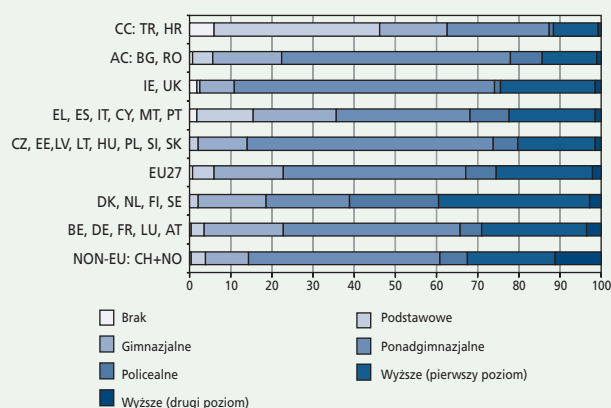
Rysunek 1 Profil wiekowy według grup krajów (w %)



Poziom wykształcenia

Obecnie w Europie najpowszechniejszym poziomem wykształcenia uzyskiwanym przez respondentów jest poziom ponadgimnazjalny (43% respondentów). Średnio zaledwie 7% pracowników nie przekroczyło podstawowego poziomu wykształcenia; odsetek ten jest najniższy w Irlandii i Wielkiej Brytanii (1%), a najwyższy w krajach południowoeuropejskich (14%). Ponad jedna czwarta wszystkich pracowników uzyskała wykształcenie wyższe; Holandia i kraje skandynawskie oraz kraje kontynentalne (Austria, Belgia, Francja, Niemcy i Luksemburg) posiadają najwyższy odsetek pracowników posiadających wykształcenie wyższe (odpowiednio 39% i 29%).

Rysunek 2 Najwyższy poziom uzyskanego wykształcenia według grup krajów (w %)



Poziom umiejętności

Prace umysłowe wymagające wysokich kwalifikacji stanowią obecnie ponad 40% miejsc pracy w dziewięciu państwach członkowskich (Belgia, Dania, Estonia, Finlandia, Niemcy, Luksemburg, Holandia, Szwecja i Wielka Brytania).

Sektory

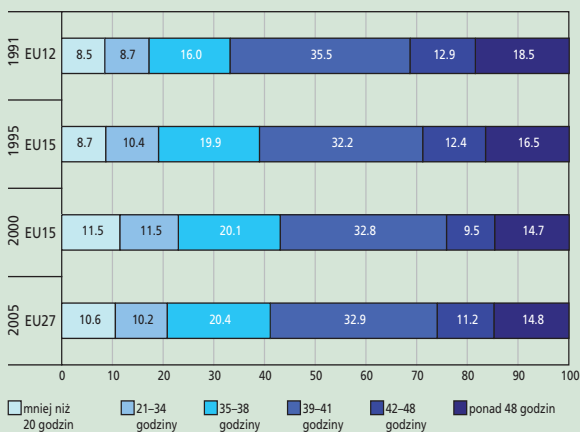
Sektor usług jest największym sektorem w UE-27 zatrudniającym około 66% pracowników. 29% wszystkich pracowników jest zatrudnionych w sektorze produkcyjnym, a zaledwie 5% w rolnictwie. Prawie 70% pracowników jest zatrudnionych w sektorze prywatnym, 25% w sektorze publicznym, a 6% w organizacjach pozarządowych (NGO) lub organach połączonych.

¹ Definicje grup państw wykorzystane w niniejszej broszurze znajdują się na ostatniej stronie.

Czas pracy

Od 1991 r. stale maleje długość tygodnia pracy w UE – trend ten uległ zmianie w 2005 r. po przystąpieniu nowych państw członkowskich, w których średnia liczba godzin roboczych jest wyższa. Jednak nawet w nowych państwach członkowskich odsetek osób pracujących ponad 41 godzin tygodniowo spada od 2001 r., natomiast odsetek osób pracujących krócej stopniowo rośnie.

Rysunek 3 Ewolucja wymiaru godzinowego tygodnia pracy (w %)



Ogólnie kraje wschodnio- i południowoeuropejskie mają dłuższe godziny pracy i tygodnie pracy, natomiast w krajach środkowo- i północnoeuropejskich godziny i tygodnie pracy są zazwyczaj krótsze. Holandia, przy bardzo dużej powszechności pracy w niepełnym wymiarze godzin, ma najkrótszy tydzień pracy pod względem godzinowym.

Standardowe godziny pracy

Standardowe godziny pracy nadal wydają się być normą w przypadku większości pracowników. Odsetek osób pracujących w godzinach niestandardowych (w nocy lub w weekendy) nieco spadł od 1995 r. Jednak godziny niestandardowe są wciąż powszechne w hotelach i restauracjach, w rolnictwie oraz w sektorze transportu i łączności.

Czas pracy w Europie charakteryzuje się dużym stopniem regularności. Ogólnie w UE-27 godziny pracy w przypadku większości pracowników są zbliżone do pięciodniowego, 40-godzinnego tygodnia pracy:

- > 58% wszystkich pracowników pracuje przez tę samą liczbę godzin każdego dnia;
- > 74% pracuje przez tę samą liczbę dni w tygodniu;
- > 61% ma stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Harmonogramy pracy są jednak bardziej elastyczne w krajach północnoeuropejskich niż w południowoeuropejskich.

Organizacja czasu pracy

Ponad połowa pracowników (56%) ma harmonogram godzin pracy ustalony przez pracodawcę, bez możliwości zmian; 9% pracowników może wybierać spośród kilku stałych harmonogramów pracy, 17% może dostosowywać swoje godziny pracy z pewnymi ograniczeniami, a w 18% przypadków pracownik sam decyduje o swoich godzinach pracy (np. pracownicy samozatrudnieni). Ponad 50% pracowników w Holandii i krajach skandynawskich może dostosowywać swój czas pracy (w pewnym zakresie) do własnych potrzeb. W odróżnieniu od nich niecałe 25% pracowników w krajach południowo- i wschodnioeuropejskich ma taką samą możliwość.

Praca w niepełnym wymiarze godzin

- > Praca w niepełnym wymiarze godzin przewyższa średnią (17%) w Holandii (34%) i Wielkiej Brytanii (29%); jest natomiast mniej rozpowszechniona na Cyprze, w Czechach, Grecji, na Litwie, Łotwie, Malcie, w Portugalii, Słowacji, Słowenii i na Węgrzech (w krajach tych w niepełnym wymiarze godzin pracuje mniej niż 10% osób).
- > Praca w niepełnym wymiarze godzin jest najbardziej rozpowszechniona w sektorze usług pozostałych (30%), zdrowia (28%), hotelowo-restauracyjnym (27%), oświaty (24%) oraz handlu hurtowego i detalicznego (23%), przy czym wszystkie te sektory są zdominowane przez kobiety.
- > Nieco ponad trzy czwarte osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin to kobiety; mężczyźni stanowią większość wśród pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin (62%).
- > Uwzględniając wszystkie miejsca pracy, 4% jest obsadzone mężczyznami pracującymi w niepełnym wymiarze, 13% – kobietami pracującymi w niepełnym wymiarze, 32% – kobietami zatrudnionymi w pełnym wymiarze godzin i 52% – mężczyznami zatrudnionymi w pełnym wymiarze.

Wydłużone godziny pracy

Pojęcie wydłużonych godzin pracy w kontekście czwartego europejskiego badania warunków pracy odnosi się do tygodnia pracy trwającego 48 godzin i więcej.

- > Średnio 15% pracowników jest zmuszonych do pracy w wydłużonych godzinach.
- > Wydłużone godziny pracy (przy zatrudnieniu za wynagrodzeniem) są zjawiskiem występującym głównie wśród mężczyzn: w wydłużonych godzinach pracy pracuje 20% mężczyzn i zaledwie 8% kobiet.
- > 44% osób samozatrudnionych pracuje dłużej niż przez 48 godzin tygodniowo, podczas gdy to samo dotyczy niewiele ponad 9% pracowników.

Równowaga pomiędzy pracą a życiem prywatnym

Czterech na pięciu pracowników (80%) zgłasza, że są zadowoleni z dopasowania harmonogramu czasu pracy do obowiązków poza pracą. Choć odsetek ten utrzymał się na tym samym poziomie w UE-15 w ciągu 15 lat od

rozpoczęcia badań warunków pracy, to w nowych państwach członkowskich, Bułgarii i Rumunii, spadł on nieznacznie w latach 2001–2005.

Podstawowym czynnikiem wpływającym na równowagę pomiędzy pracą a życiem prywatnym jest długość tygodnia pracy. Spośród osób pracujących w wydłużonych godzinach 45% zgłasza niezadowolenie ze swojej równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym, a 85% osób pracujących mniej niż 30 godzin tygodniowo mówi, że są zadowoleni z równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym. Regularna praca w wydłużonych godzinach (sięgająca ponad 10 godzin dziennie) ma również swój negatywny wpływ.

Regularny harmonogram pracy złożony z około 40 godzin tygodniowo zawierający tę samą liczbę dni w tygodniu i godzinami rozpoczęcia i zakończenia pracy jest uważany za najlepszy sposób zrównoważenia pracy z życiem prywatnym.

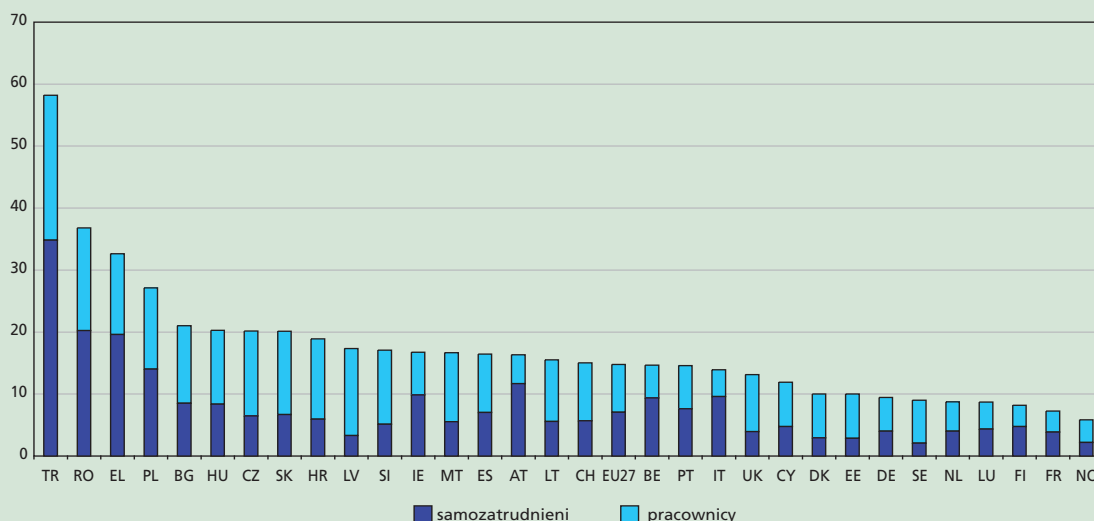
Mężczyźni, a szczególnie pracujący ojcowie, częściej zgłaszają niezadowolenie z równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym niż kobiety. Pracujący ojcowie zwykle pracują w wydłużonych godzinach, a to w połączeniu ze zmieniającymi się oczekiwaniami społecznymi wobec roli ojca w domu (i być może ich frustracją z powodu niemożności spełnienia tych oczekiwań) mogą się przyczyniać do względnego niezadowolenia pracujących ojców.

Kumulujące się godziny pracy

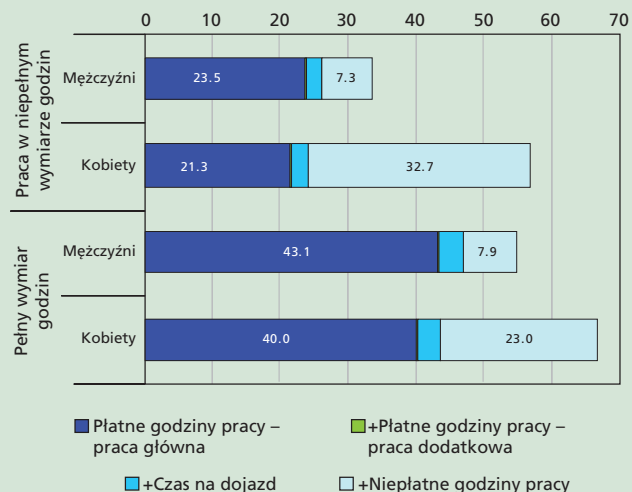
Standardowe badania pracowników mierzą czas pracy rozumiany jako czas spędzony przez osobę w jej podstawowym miejscu pracy zarobkowej. W Europejskim badaniu warunków pracy tę definicję rozszerzono o następujące elementy:

- > czas spędzony w drugiej pracy zarobkowej;
- > czas spędzony na dojeździe do pracy (zazwyczaj 40 minut dziennie);
- > czas spędzony na wykonywaniu pracy bez wynagrodzenia: opieka nad dziećmi, opieka nad starszymi krewnymi i obowiązki domowe.

Rysunek 5 Odsetek osób pracujących ponad 48 godzin tygodniowo (w %)



Rysunek 4 Wskaźnik skumulowanych godzin pracy według rodzaju zatrudnienia i płci (wyłącznie UE-27)



Choć we wszystkich krajach mężczyźni pracują dłużej niż kobiety w pracy płatnej, jeżeli czas pracy zostanie obliczony przez dodanie płatnych i niepłatnych godzin pracy, wyniki badania pokazują, że kobiety przepracowują więcej godzin niż mężczyźni, nawet w przypadku kobiet pracujących w niepełnym wymiarze godzin.

Różnice czasu pracy pomiędzy mężczyznami a kobietami są odmienne w poszczególnych państwach członkowskich. W Bułgarii i Rumunii mężczyźni spędzają niewiele ponad dwie godziny, opiekując się dziećmi, natomiast kobiety zajmują się nimi przez ponad 10 godzin tygodniowo; w krajach skandynawskich mężczyźni spędzają na opiece nad dziećmi siedem godzin w tygodniu, natomiast kobiety – ponad 16 godzin.

Mężczyźni pracujący w niepełnym wymiarze godzin zwykle wykorzystują niepłatne godziny pracy na dalszą edukację, podczas gdy kobiety zatrudnione w niepełnym wymiarze wykorzystują czas wolny głównie na wykonywanie obowiązków domowych.

Umiejętności i szkolenie

Użycie komputera

Użycie komputera stopniowo wzrasta od czasu pierwszego europejskiego badania warunków pracy przeprowadzonego w 1990 r. Około 27% pracowników używa komputera przez cały lub prawie cały czas pracy; w 1990 r. wartość ta wynosiła odpowiednio około 13%. Jednak spory odsetek (64%) pracowników nadal nigdy albo prawie nigdy nie korzysta z Internetu ani poczty elektronicznej, a zaledwie około 2% osób to telepracownicy pracujący w pełnym wymiarze godzin.

Sektorami najbardziej zależnymi od komputerów są: pośrednictwo finansowe, nieruchomości i administracja publiczna. Pracownicy większych przedsiębiorstw używają komputerów częściej niż pracownicy małych firm. Młodszy pracownicy korzystają z technologii komputerowej częściej niż starsi pracownicy: w grupie wiekowej 25–39 lat prawie 20% pracowników używa komputera przez cały czas w porównaniu do 11% pracowników w wieku 55 lat i starszych.

Wyzwania poznawcze związane z pracą

Wyzwania poznawcze związane z pracą – np. rozwiązywanie problemów, realizowanie złożonych zadań, nabywanie nowej wiedzy, zdolność do zastosowania nowych pomysłów w pracy i ocena jakości własnej pracy – wszystkie przyczyniają się do wzrostu poziomu umiejętności potrzebnych w danej pracy.

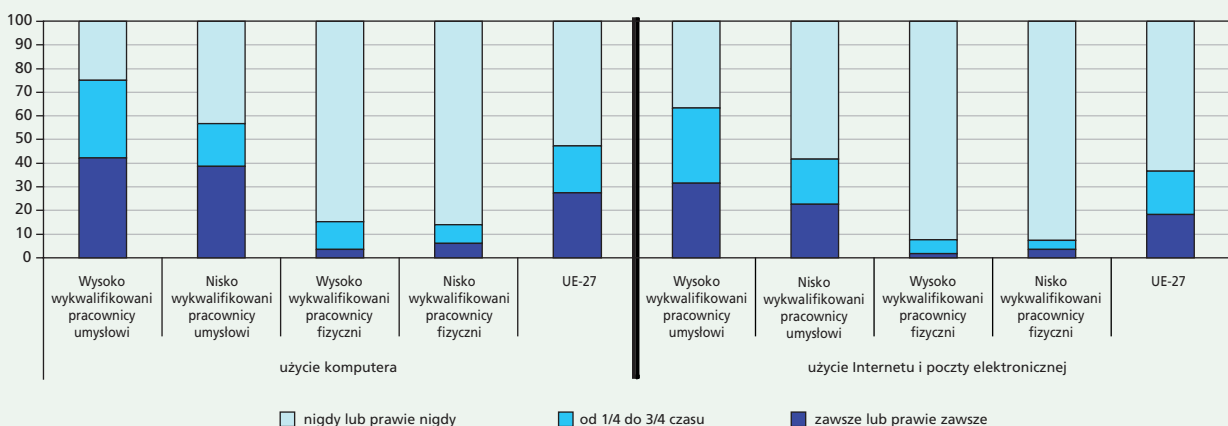
- Wymagania intelektualne pracy są odmienne w zależności od statusu zatrudnienia: pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę na czas nieokreślony najczęściej muszą sami rozwiązywać nieprzewidziane problemy (82%). Podobne wskaźniki dla pracowników zatrudnionych na czas określony lub przez agencje pracy tymczasowej wynoszą odpowiednio: 75% i 64%.
- Istotny jest także poziom wykształcenia: 62% pracowników posiadających jedynie wykształcenie podstawowe wykonuje monotonne zadania, podczas gdy odpowiedni odsetek wśród osób, które ukończyły szkołę wyższą wynosi 31%.

Dostęp do szkolenia

Szkolenie jest ważnym aspektem zdolności do zatrudnienia.

- Pomiędzy badanymi krajami występują znaczące różnice pod względem poziomu szkolenia zapewnianego przez pracodawców: wynosi on od 10% w Bułgarii i Rumunii do około 40% w północnej Europie.
- Różnice występują pomiędzy grupami wiekowymi i płciami: młodszy pracownicy i kobiety częściej biorą udział w szkoleniach – 25% mężczyzn w wieku 30–49 lat miało zapewnione szkolenie przez swojego pracodawcę w porównaniu do 20% mężczyzn w wieku ponad 50 lat.
- Pracownicy posiadający wyższy poziom wykształcenia częściej biorą udział w szkoleniach: jedynie 10% osób posiadających wykształcenie podstawowe brało udział w szkoleniu w okresie ostatnich 12 miesięcy w porównaniu do 41% osób posiadających wykształcenie wyższe.
- Pracownicy sektora publicznego dwa razy częściej korzystają ze szkoleń niż ci z sektora prywatnego (odpowiednio 41% i 21%).
- Większość szkoleń zapewniana jest pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony (31%), a w drugiej kolejności pracownikom zatrudnionym na czas określony (29%). Osoby pracujące na podstawie umowy z agencją pracy tymczasowej (18%) lub bez umowy (11%) najrzadziej biorą udział w szkoleniach.
- Jeżeli szkolenia są zapewniane pracownikom, średnia liczba płatnych dni szkolenia rocznie jest niska: 60% pracowników brało udział w szkoleniach trwających od jednego do pięciu dni, a 20% – w szkoleniach trwających od sześciu do 10 dni.

Rysunek 6 Użycie komputera, poczty elektronicznej i Internetu w pracy według rodzaju zawodu (w %)



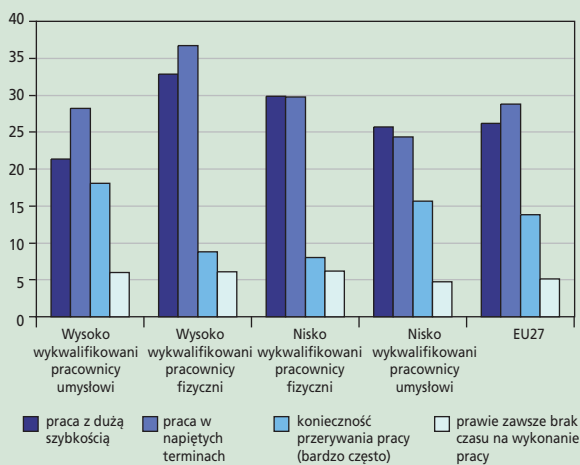
Organizacja pracy

Intensywność pracy

Intensywność pracy – praca w napiętych terminach lub praca z dużą szybkością – rośnie. W 2005 r. 26% pracowników krajów tworzących obecnie UE-27 zgłaszało, że musi pracować z bardzo dużą szybkością przez cały lub prawie cały czas. W 1990 r. wskaźnik ten wynosił 19% (dla UE-12).

Poziom intensywności pracy jest najwyższy wśród wysoko wykwalifikowanych pracowników fizycznych: 33% spośród nich zgłasza pracę z dużą szybkością – a 37% pracę w napiętych terminach – przez cały lub prawie cały czas. Starsi pracownicy są mniej narażeni niż pracownicy młodzi na duże tempo pracy.

Rysunek 7 Intensywność pracy (w %)



Tempo pracy

Czynniki wpływające na tempo pracy są różne w zależności od sektora.

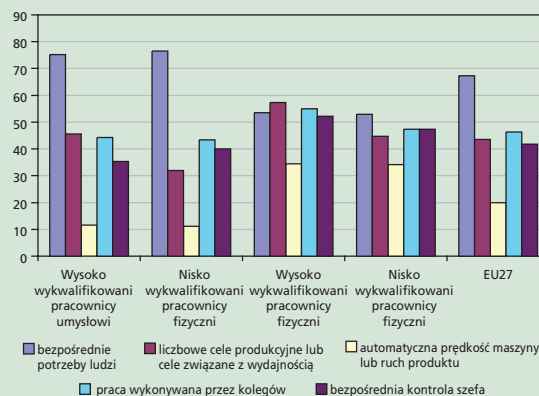
- Na tempo pracy mogą wpływać różne czynniki, zależnie od zawodu. W UE-27 tempo pracy określają bezpośrednio potrzeby ludzi, np. klientów lub pasażerów (68%), praca kolegów (42%), cele liczbowe i produkcyjne (42%), bezpośrednia kontrola szefa (36%) oraz automatyczna prędkość maszyny (19%).
- W przypadku około 80% pracowników w sektorach: handlu hurtowego i detalicznego, hotelowo-restauracyjnym, oświaty i zdrowia, tempo pracy determinują bezpośrednio potrzeby innych ludzi.
- W przypadku ponad 60% pracowników sektora budownictwa tempo pracy jest ustalane przez ich kolegów.
- Około 40% pracowników w sektorze produkcyjnym i górnictwie najczęściej pracuje w tempie narzucanym przez maszyny.
- Ci pracownicy, których tempo pracy jest ustalane przez automatyczną prędkość maszyny lub liczbowe cele produkcyjne, częściej cierpią na problemy związane ze zdrowiem fizycznym, postrzegają pracę jako bardziej intensywną i stresującą, a także mają mniejszą autonomię w pracy. Z drugiej strony osoby, których tempo pracy wynika z bezpośrednich potrzeb ludzi, częściej uskarżają się na problemy związane ze zdrowiem psychicznym.

Autonomia w pracy

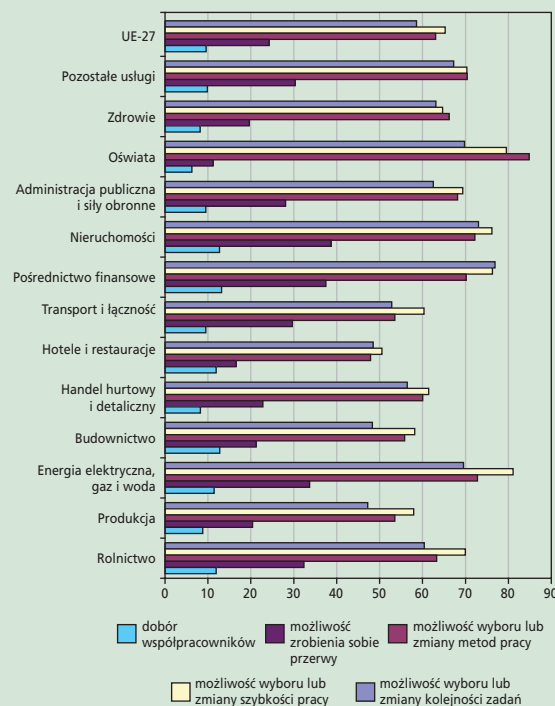
Autonomia w pracy, czyli posiadanie wpływu na sposób organizacji pracy, ogólnie skutkuje wyższą satysfakcją z pracy i poczuciem samorozwoju. W badaniu wykazano, że ponad 60% pracowników może wybierać lub zmieniać kolejność wykonywania swoich zadań, tempo pracy lub metody pracy.

- Jak można się było spodziewać, wysoko wykwalifikowani pracownicy umysłowi w swojej pracy cieszą się największą autonomią, najmniejszą – nisko wykwalifikowani pracownicy fizyczni.
- Im wyższy jest poziom wykształcenia, tym wyższy stopień kontroli nad pracą. Jedynie około 50% pracowników posiadających wykształcenie podstawowe może decydować o metodach swojej pracy w porównaniu do 80% pracowników posiadających wykształcenie wyższe.
- Najniższy poziom autonomii w pracy mają pracownicy sektorów: produkcyjnego, budownictwa, energetycznego i gazowego, a najwyższy – pracownicy sektorów pośrednictwa finansowego i nieruchomości.

Rysunek 8 Czynniki decydujące o tempie pracy (w %)



Rysunek 9 Autonomia w pracy według sektorów, wyłącznie pracownicy (w %)



Zdrowie i bezpieczeństwo w pracy

Zagrożenia fizyczne

Odsetek pracowników europejskich zatrudnionych w tradycyjnych, wymagających fizycznie sektorach takich, jak produkcja i rolnictwo, spada; jednak badanie pokazuje, że niektóre zagrożenia fizyczne nadal istnieją: niektóre wskaźniki ulegają poprawie, ale inne się pogorszyły, aczkolwiek w niewielkim stopniu.

- > Odsetek pracowników zgłaszających powtarzające się ruchy dłonią lub ręką wzrósł o cztery punkty procentowe. Jest to najczęściej wskazywane zagrożenie fizyczne – 62% populacji osób pracujących zgłasza narażenie przez jedną czwartą lub więcej czasu pracy;
- > 46% pracowników zgłasza pracę w pozycjach sprawiających ból lub męczących przez co najmniej jedną czwartą czasu pracy;
- > Pod względem narażenia na ryzyko kraje przystępujące – Bułgaria i Rumunia – wykazują najwyższy poziom: na przykład ponad 75% pracowników w tych dwóch krajach zgłasza wykonywanie powtarzających się ruchów dłonią lub ręką przez jedną czwartą czasu lub dłużej w porównaniu do 62% w UE-27.

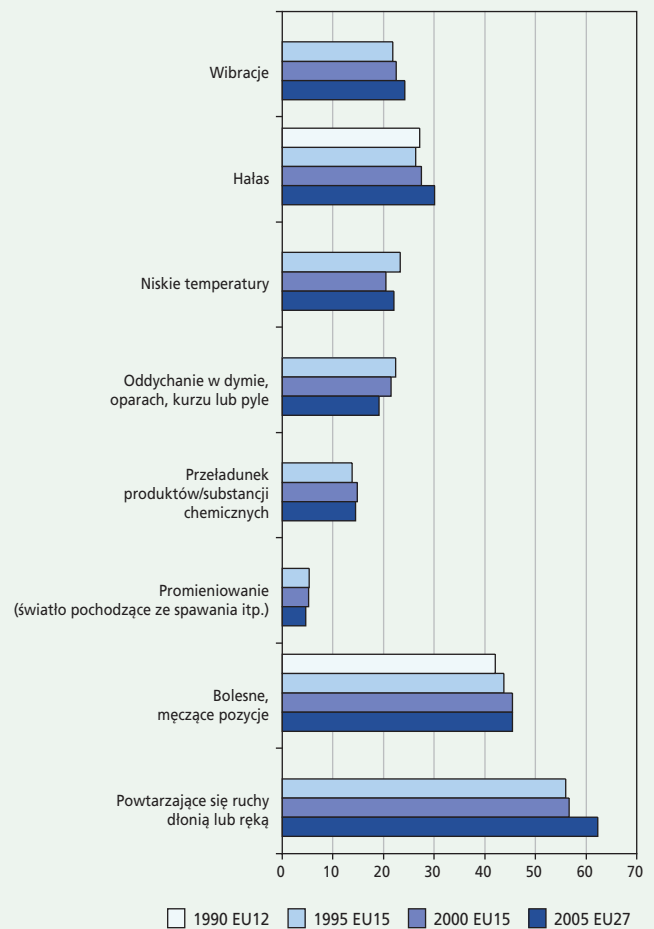
Na niektóre rodzaje ryzyka bardziej narażeni są mężczyźni niż kobiety i odwrotnie.

- > Mężczyźni, szczególnie młodszy, zgłaszają większe narażenie na tradycyjne zagrożenia związane z pracą fizyczną (np. hałas, wibracje) niż kobiety: około 15% mężczyzn zgłasza narażenie na wibracje i 14% na hałas przez cały lub prawie cały czas w porównaniu odpowiednio do 5% i 7% kobiet.
- > Zagrożenia związane z ergonomią (powtarzające się ruchy dłoni lub rąk, praca wymagająca pozostawania w pozycjach sprawiających ból lub męczących itp.) w podobnym stopniu dotyczą obu płci.

W przypadku niektórych rodzajów ryzyka ich rozpowszechnienie jest wyższe wśród pracujących kobiet niż wśród mężczyzn, szczególnie w sektorach oświaty i zdrowia. Na przykład ponad 5% kobiet twierdzi, że ich praca wymaga od nich regularnego podnoszenia lub przenoszenia ludzi w porównaniu do zaledwie 1% mężczyzn.

Pracownicy fizyczni są znacznie bardziej narażeni na prawie wszystkie fizyczne rodzaje ryzyka zawodowego niż pracownicy umysłowi.

Rysunek 10 Narażenie na ryzyko fizyczne według rodzajów (w %)



Uwaga: –Odsetek dotyczy pracowników zgłaszających narażenie przez jedną czwartą czasu pracy i dłużej.

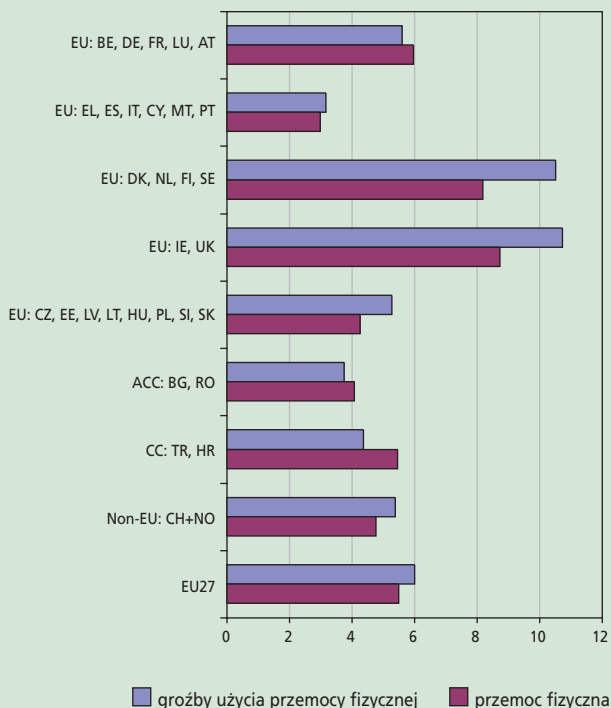
- > 18% pracowników fizycznych musi przemieszczać ciężkie ładunki przez cały lub prawie cały czas, podczas gdy to samo robi niespełna 5% pracowników umysłowych. Podobne różnice dotyczą narażenia na hałas.
- > Narażenie na wszelkie rodzaje ryzyka (hałas, wibracje, zagrożenia związane z ergonomią oraz narażenie na środki biologiczne i chemiczne) jest najwyższe w sektorze budownictwa, a najniższe w sektorze pośrednictwa finansowego.

Przemoc, napastowanie i prześladowanie

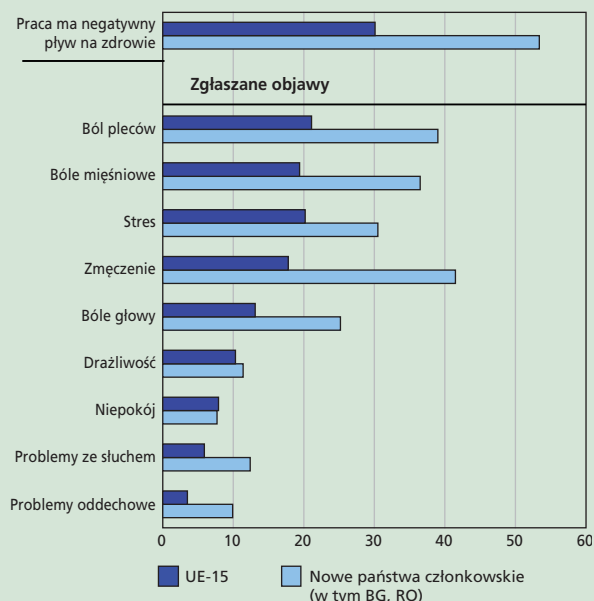
Prześladowanie lub napastowanie, przemoc lub groźby użycia przemocy oraz różne formy dyskryminacji przyczyniają się do złego stanu psychicznego pracowników i stresu. Około 5% pracowników przyznało, że padli ofiarą takiej czy innej przemocy, prześladowania lub napastowania w miejscu pracy w okresie ostatnich 12 miesięcy. Należy zauważyć, że różnice pomiędzy poszczególnymi krajami mogą odzwierciedlać świadomość problemu i chęć zgłaszania go, a także zmienność związaną z powszechnością tego zjawiska.

- > Ogólnie rzecz biorąc, narażenie na przemoc i groźby użycia przemocy są większe w Europie Północnej: poziom wyższy od średniej odnotowany został w Holandii (10%), Francji i Wielkiej Brytanii (9%) oraz Irlandii (8%).
- > Zgłaszany poziom napastowania lub prześladowania w miejscu pracy wynosi od 17% w Finlandii i 12% w Holandii do 2% we Włoszech i Bułgarii.
- > Nieco wzrósł poziom zgłaszanej przemocy fizycznej: 4% w latach 1995–2005 (dla UE-15) w porównaniu do 6% w 2005 r.
- > Kobiety, szczególnie młodsze, częściej padają ofiarami prześladowania lub napastowania niż mężczyźni: na przykład trzykrotnie więcej kobiet niż mężczyzn skarży się na niechciane zaloty o charakterze seksualnym.
- > Wyższy poziom prześladowań i napastowania zgłaszany jest w większych przedsiębiorstwach (powyżej 250 pracowników) oraz w sektorach oświaty, zdrowia i hotelowo-restauracyjnym.

Rysunek 11 Narażenie na przemoc według grup krajów (w %)



Rysunek 12 Wpływ pracy na zdrowie (w %)



Wpływ pracy na zdrowie

- > Najczęściej zgłaszanymi objawami są: bóle pleców (25%) i bóle mięśniowe (23%), w dalszej kolejności zmęczenie i stres (22%). Problemy te zgłaszane są głównie przez pracowników rolnictwa, sektorów zdrowia, oświaty i budownictwa.
- > Praca w nocy najczęściej wiąże się z obydwojoma rodzajami wpływu pracy na zdrowie – fizycznym i psychospołecznym. Osoby będące ofiarami przemocy lub napastowania w miejscu pracy zwykle zgłaszają wyższy poziom problemów zdrowotnych związanych z pracą niż osoby niedoświadczające przemocy ani napastowania – prawie czterokrotnie częściej zgłaszają objawy zaburzeń psychicznych, takich jak zaburzenia snu, niepokój i drażliwość, a także schorzenia fizyczne, takie jak bóle żołądka.
- > Osoby narażone na zagrożenia psychospołeczne, szczególnie na prześladowanie i napastowanie, znacznie częściej zgłaszają nieobecność w pracy związaną z problemami zdrowotnymi spowodowanymi pracą. Osoby te także biorą dłuższe zwolnienia chorobowe.

Wynagrodzenie

Status zatrudnienia pracownika (niezależnie od wymiaru godzin – pełnego czy niepełnego) i jego zawód wydają się być najważniejszymi czynnikami decydującymi o wysokości dochodów. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin, na umowy na czas określony oraz pracownicy sektora rolniczego częściej plasują się w kategoriach niższych dochodów, natomiast wyżsi urzędnicy, kierownicy lub specjaliści, a także osoby zajmujące stanowiska nadzorcze częściej przynależą do kategorii o najwyższych dochodach. Kobiety częściej niż mężczyźni plasują się w grupach o niższych dochodach.

Piastowanie stanowiska kierowniczego wiąże się z wydłużonymi godzinami pracy oraz z wyższymi dochodami. Lepiej opłacani są także zwykle pracownicy posiadający wyższy poziom wykształcenia. Ponad 60% pracowników posiadających wykształcenie podyplomowe i 40% osób posiadających wykształcenie licencjackie znajduje się w dwóch najwyższych kategoriach dochodów w porównaniu do niecałych 10% osób posiadających jedynie wykształcenie podstawowe.

Płeć a wynagrodzenie

W UE-27 około 50% wszystkich kobiet pracujących lokuje się w niższej trzeciej skali dochodów. Tę samą pozycję zajmuje zaledwie 20% mężczyzn, którzy z kolei

są nadreprezentowani w górnych 33% skali. Większy odsetek kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin częściowo odpowiada za ten stan. Różnice są jednak wyraźne pomiędzy pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze. Kobiety są szczególnie niedostatecznie reprezentowane w górnych 33% skali dochodów we wszystkich krajach.

Składowe wynagrodzenia

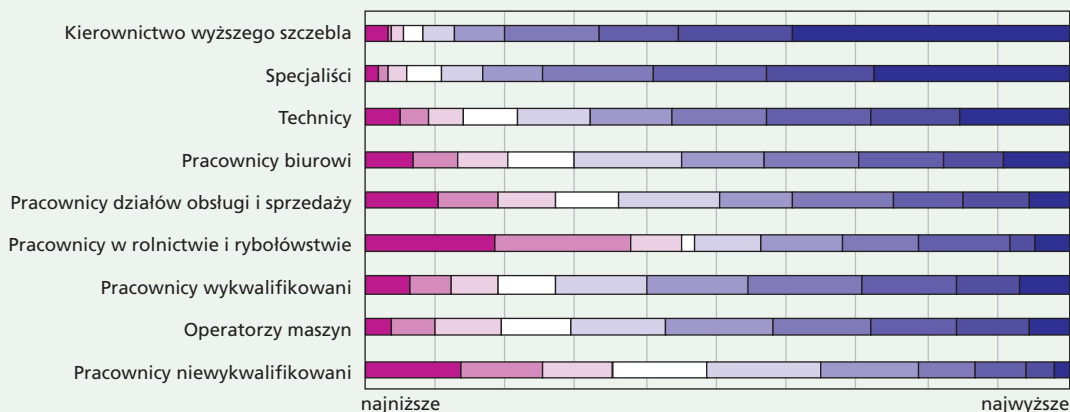
Ponad 95% pracowników europejskich posiada regularną stałą pensję. Jedyne w państwach bałtyckich oraz w Bułgarii i Rumunii znaczny odsetek pracowników – 20% – nie posiada stałej pensji.

W przypadku ponad 50% pracowników wynagrodzenie posiada również element zmienny, który zazwyczaj przybiera formę wynagrodzenia za nadgodziny. Około jednej trzeciej pracowników otrzymuje wynagrodzenie za nadgodziny, a ta forma pracy jest szczególnie rozpowszechniona w Austrii, Czechach, Włoszech, Słowacji, i Słowenii.

Odsetek pracowników otrzymujących stawkę za sztukę/wynagrodzenie za wydajność jest względnie niski w całej UE: wynosi około 12%. Ta forma wynagrodzenia jest dość powszechna w krajach Europy Wschodniej.

W większości krajów europejskich udział w zyskach jest rzadko stosowany jako składowa wynagrodzenia.

Rysunek 13 Dochody pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin według zawodów (UE-27)



Uwaga: Skala ma zakres od najniższych widełek dochodów do najwyższych.

Zadowolenie z pracy

Ogólnie rzecz biorąc, praca wydaje się być pozytywnym i zadowalającym doświadczeniem dla większości pracowników europejskich: ponad 80% pracowników mówi, że jest „zadowolonych” lub „bardzo zadowolonych” z warunków swojej głównej pracy zarobkowej, a więc stan ten niewiele się zmienił od 1995 r. Wydaje się, że na tak wysoki poziom zadowolenia z pracy wpływa kilka czynników:

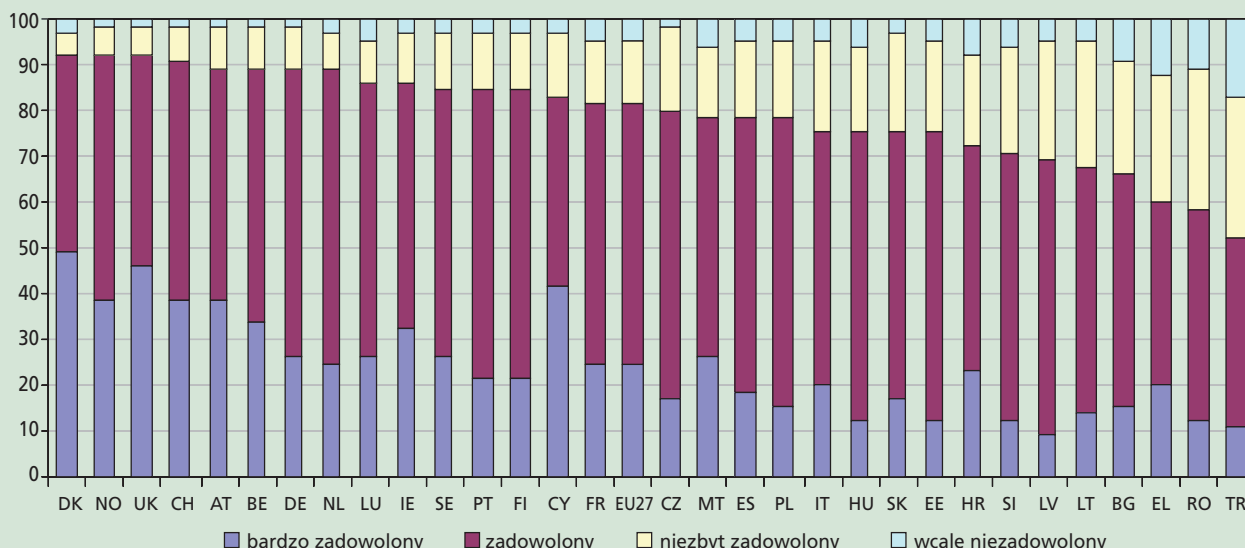
- > poczucie „przynależności” do organizacji pracownika;
- > poczucie bycia dobrze wynagradzonym (poczucie to wydaje się znacznie ważniejsze niż sam poziom dochodów);
- > większa autonomia i kontrola nad własną pracą;
- > większe wymagania intelektualne w pracy, bez nadmiernej presji lub intensywności pracy;
- > potencjalne możliwości rozwoju kariery;
- > ogólne zadowolenie z równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym.

Respondenci badania optymistycznie wyrażali się także o pewności swojego zatrudnienia: jedynie 13% uważało za prawdopodobną utratę pracy w najbliższych sześciu miesiącach. Z drugiej strony co najmniej 30% pracowników nie uważa się za dobrze opłacanych za wykonywaną pracę. Pracownicy znacznie mniej optymistycznie oceniają swoje perspektywy związane z karierą lub rozwojem osobistym w pracy, niż mogłyby to sugerować wysoki poziom ogólnego zadowolenia z warunków pracy.

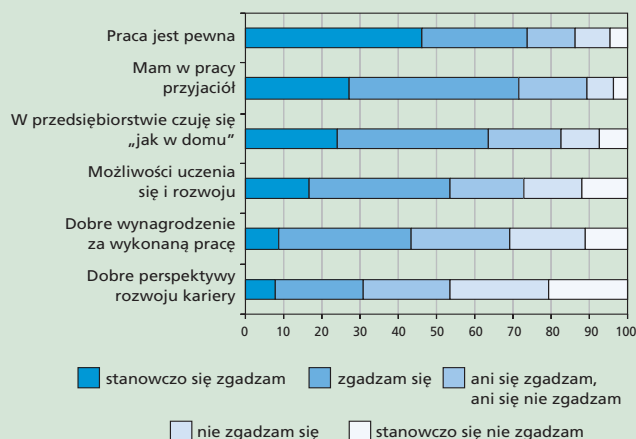
Niższy poziom zadowolenia wydaje się wiązać z:

- > wydłużonymi lub niestandardowymi godzinami pracy;
- > wysokim poziomem intensywności pracy;
- > niskim poziomem kontroli pracy;

Rysunek 15 Zadowolenie z pracy według krajów (w %)



Rysunek 14 Opinie o pozytywnych elementach pracy (w %)



- > narażeniem na zagrożenia fizyczne i psychospołeczne (wraz z towarzyszącymi negatywnymi skutkami zdrowotnymi).

Pracownicy skarżący się na to, że praca ma negatywny wpływ na ich zdrowie oraz na to że w miejscu pracy zagrożone jest ich zdrowie i bezpieczeństwo, są pięciokrotnie częściej niezadowoleni z pracy niż osoby, które są odmiennego zdania.

Poziomy zadowolenia w sektorach usługowych funkcjonujących głównie w biurach, takich jak pośrednictwo finansowe i nieruchomości, są wyraźnie wyższe (prawie 90%) niż w tradycyjnych sektorach nieusługowych, takich jak rolnictwo i rybołówstwo (64%). Za ten wynik może odpowiadać pogarszająca się sytuacja w dwóch ostatnich sektorach, a także inne negatywne aspekty pracy (wydłużone godziny pracy, wynagrodzenie postrzegane jako niskie i wysoki poziom narażenia na ryzyko fizyczne).

Mtologia badań

- Przeprowadzono wywiady bezpośrednie z 29 980 pracownikami w ich domach.
- Prace w terenie wykonano pomiędzy wrześniem a listopadem 2005 r. w 31 krajach: UE-25, dwóch krajach przystępujących (Bułgarii i Rumunii), dwóch krajach kandydujących (Chorwacji i Turcji) oraz w Szwajcarii i Norwegii.
- Respondenci zostali wybrani metodą wieloetapowej próby losowej, reprezentatywnej dla ludności pracującej w 31 krajach objętych badaniem.
- Pracę w terenie koordynował ośrodek Gallup Europe.
- Kwestionariusz został stworzony we współpracy z grupą ekspertów ds. opracowywania kwestionariuszy oraz z wiodącymi specjalistami europejskimi z dziedziny warunków pracy i metodologii badań.
- Integralność danych była monitorowana za pomocą ramy jakościowej badania.

Definicje krajów

- UE-15 15 państw członkowskich UE sprzed rozszerzenia w 2004 r.
 NPC 10 nowych państw członkowskich UE, które przystąpiły do UE w 2004 r.
 UE-25 15 państw członkowskich UE oraz 10 NPC
 UE-27 25 państw członkowskich UE oraz Bułgaria i Rumunia

Grupy krajów

W czwartym europejskim badaniu warunków pracy z 2005 r. kraje przedstawiane są grupami według przyjętej typologii Esping-Andersena, którą rozszerzono o wszystkie kraje objęte badaniem. Kraje podzielono na osiem następujących grup:

- kraje kontynentalne: AT, BE, DE, FR, LU
- Irlandia i Wielka Brytania: IE, UK
- kraje wschodnioeuropejskie: CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SI, SK
- kraje południowoeuropejskie: CY, EL, ES, IT, MT, PT
- kraje skandynawskie i Holandia: DK, FI, NL, SE
- kraje przystępujące: BG, RO
- kraje kandydujące: HR, TR
- Europejskie Stowarzyszenie Wolnego Handlu (EFTA): CH, NO

Powołane w 2003 r. jako projekt Europejskiej Fundacji, Europejskie Obserwatorium Warunków Pracy (EWCO) monitoruje zmiany jakości pracy i zatrudnienia w poszczególnych państwach członkowskich UE i na szczeblu UE. Podstawowymi dziedzinami zainteresowania Obserwatorium są: pewność zatrudnienia, zdrowie i dobre samopoczucie, rozwój kompetencji i umiejętności oraz równowaga pomiędzy pracą a życiem prywatnym.



www.eurofound.europa.eu/ewco/

Dodatkowe informacje

Bardziej szczegółowe wyniki będą dostępne na stronie internetowej Europejskiego Obserwatorium Warunków Pracy: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>
 Bardziej szczegółowe analizy danych zostaną udostępnione w ciągu roku 2007.

Sara Riso, osoba kontaktowa ds. informacji:
sri@eurofound.europa.eu

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy
 Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlandia
 Tel.: (+353 1) 204 31 00
 E-mail: postmaster@eurofound.europa.eu
 Strona internetowa: <http://www.eurofound.europa.eu>



Urząd Publikacji
 Publications.europa.eu