



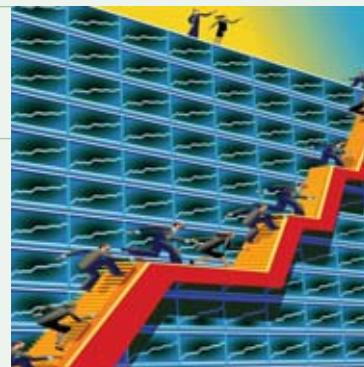
Fundația Europeană
pentru Îmbunătățirea
Condițiilor de Viață și de Muncă

A patra anchetă europeană privind condițiile de muncă

> fișă informativă <

„Instituțiile angajatoare trebuie să îmbunătățească organizarea muncii astfel încât să crească atât calitatea acesteia, cât și creativitatea și spiritul inovator al angajaților, ceea ce va contribui la creșterea productivității.”

Declarația reuniunii informale a Consiliului Miniștrilor pentru probleme de ocupare a forței de muncă, sociale și de sănătate, Helsinki, 6–8 iulie 2006



CARE este contextul?

Munca ocupă un rol important în viața majorității europenilor. Este recunoscut la nivelul politic al UE că înțelegerea condițiilor de muncă din diferite țări ale UE este esențială pentru a obține o calitate mai bună a muncii, o productivitate mai mare și o mai bună ocupare a forței de muncă – așa-numitele obiective de la Lisabona.

Anchetele europene privind condițiile de muncă realizate de Fundație la fiecare cinci ani au furnizat o perspectivă unică asupra aspectelor legate de calitatea muncii începând cu anul 1990. Cea de-a patra anchetă prezintă opiniile lucrătorilor într-o gamă largă de aspecte, inclusiv organizarea muncii, durata programului de lucru, șanse egale, formare, sănătate și bunăstare, precum și satisfacția față de locul de muncă. Interveniurile au avut loc la sfârșitul anului 2005 cu aproape 30 000 de muncitori în 31 de țări (UE25, cele două țări în curs de aderare Bulgaria și România, precum și Croația, Turcia, Elveția și Norvegia). În momentul anchetei, aproximativ 235 de milioane de persoane erau angajate în aceste 31 de țări.

Cu un ciclu de cinci ani, ancheta reprezintă un mijloc eficient de urmărire în timp a incidenței aspectelor și evenimentelor cruciale: extinderea UE, îmbătrânirea forței de muncă și presiunile asociate cu un ritm de viață în continuă creștere, competitivitatea, productivitatea, globalizarea și restructurarea. Scopul anchetei este de a furniza o imagine detaliată a modului în care lucrătorii europeni trăiesc și își evaluează propria viață profesională și condițiile în care lucrează, imaginea respectivă urmând să fie folosită drept sursă de referință pentru factorii de decizie și bază de pornire pentru cercetările ulterioare.

CE spun lucrătorii?

- În general, lucrătorii europeni sunt mulțumiți de condițiile lor de muncă: aceasta se datorează securității muncii, atmosferei pozitive de lucru și perspectivelor bune de a învăța și a se dezvolta. Echilibrul viață profesională - viață particulară este evaluat în general pozitiv de către cei care lucrează după programe regulate și previzibile.
- Intensificarea muncii crește odată cu numărul celor care lucrează în cadențe intense și cu termene strânse. Nivelurile de autonomie ale lucrătorilor sunt ridicate, chiar dacă nu cresc. Cerințele directe ale oamenilor, precum și planurile de performanță determină ritmul de lucru. Orele de lucru săptămânale scad.
- Condițiile de muncă din Europa variază în mod considerabil – între statele membre individuale, între statele membre „vechi” și „noi”, dar și între sectoare, femei și bărbați, angajați și lucrători independenți, și între diferitele grupuri de vârstă. Aceasta prezintă o provocare pentru obiectivele strategiei de la Lisabona de a îmbunătăți în continuare calitatea și productivitatea muncii.
- Utilizarea calculatorului a crescut în Europa. Tot mai multe persoane utilizează calculatorul pe aproape toată durata timpului de lucru – un pas către societatea de cunoaștere.
- Majoritatea lucrătorilor europeni declară că locul lor de muncă este interesant și le oferă noi oportunități de a învăța. Accesul la formarea profesională nu s-a îmbunătățit. Acesta este în special cazul pentru lucrătorii mai în vârstă și mai puțin calificați, subliniind un deficit în progresul către o instruire pe întreaga durată a vieții.
- O proporție scăzută a lucrătorilor europeni consideră că sănătatea și siguranța le sunt amenințate din cauza muncii pe care o efectuează, deși lucrătorii din „noile” state membre raportează niveluri semnificativ mai ridicate decât lucrătorii din UE15.
- Tot mai multe femei ocupă funcții ierarhice de conducere, dar discriminările legate de sex nu au dispărut, subliniind provocările permanente în realizarea obiectivelor de șanse egale.

Constatări principale

- Peste 80% din lucrători se declară „mulțumiți” sau „foarte mulțumiți” de condițiile în care lucrează.
- 80% din lucrători se declară „mulțumiți” de echilibrul lor viață profesională-viață particulară, deși peste 44% dintre cei care au un program lung de lucru – peste 48 de ore pe săptămână – se declară „nemulțumiți” de echilibrul lor viață profesională-viață particulară.
- Aproximativ 5% din lucrători declară că au avut de suferit de pe urma unor acte de agresiune, intimidare sau hărțuire la locul de muncă. Lucrătorii din sectoarele educației și sănătății se confruntă cu amenințări de violență fizică de șase ori mai des decât colegii lor din industria manufacturieră.
- 78% din lucrătorii europeni sunt angajați cu un contract de muncă pe perioadă nedeterminată sau pe termen nelimitat.
- Sectorul de servicii este cel mai larg sector din UE27 și continuă să se dezvolte: acest sector angajează aproximativ 66% din lucrătorii UE.
- Lucrătorii cu înaltă calificare (atât „guler albastru” cât și „guler alb”) ocupă mai mult de jumătate (55%) din locurile de muncă din Europa.
- Un sfert din lucrători declară că trebuie să lucreze în cadențe intense pe toată sau aproape toată durata timpului de lucru.
- Peste 60% din lucrători pot alege sau modifica ordinea în care își îndeplinesc sarcinile, viteza de lucru sau metodele de lucru.
- Lucrătorii din sectorul public beneficiază de două ori mai mult de cursuri de formare decât cei din sectorul privat (41% și respectiv 21%).
- În timp ce bărbații efectuează programe de lucru mai lungi decât femeile cu locuri de muncă remunerate în toate țările, femeile muncesc mai multe ore decât bărbații dacă orele remunerate și neremunerate sunt cumulate.
- Lucrul de la distanță rămâne marginal: mai puțin de 2% din lucrători lucrează la distanță cu normă întreagă. Alți 4% lucrează la distanță în mod ocazional (între un sfert și trei sferturi din timpul de lucru).
- Cele mai comune două riscuri pentru bărbați și femei sunt mișcările repetitive ale mâinilor/brațelor și munca în poziții dureroase sau obositoare: peste 62% fac mișcări repetitive ale mâinilor/brațelor un sfert din timpul de lucru sau mai mult, în timp ce 46% lucrează în poziții dureroase sau obositoare.
- Un sfert din lucrători efectuează cel puțin o parte din durata timpului de lucru în afara amplasamentului firmei; ei asociază acest tip de lucru cu un nivel mai ridicat de pericol pentru sănătatea și siguranța lor.
- Femeile ocupă locuri de muncă slab remunerate mai des decât bărbații, în parte pentru că ele sunt angajate cu normă parțială mai des decât bărbații.
- Angajații cu normă parțială și angajații nepermanenți beneficiază mai rar de cursuri de formare decât colegii lor angajați cu normă întreagă și angajații permanenți – 25% din angajații cu normă parțială și 23% din angajații nepermanenți beneficiază de cursuri de formare, față de aproximativ 30% din angajații cu normă întreagă și angajații permanenți.

Forță de muncă în schimbare

În ciuda schimbărilor semnificative în domeniul forței de muncă europene din ultimii cinci ani – declanșate de aderarea a 10 noi state membre (NSM), dezvoltarea contractelor netradiționale de angajare, precum angajarea cu normă parțială și temporară, și creșterea numărului de femei pe piața muncii – rezultatele celei de-a patra *anchete europene privind condițiile de muncă* indică faptul că condițiile de muncă au rămas relativ stabile.

Statutul muncii

- > În medie, 78% din lucrătorii europeni sunt angajați cu un contract de muncă pe perioadă nedeterminată.
- > Femeile sunt angajate cu un contract de muncă pe perioadă determinată (14%) mai des decât bărbații (10%).
- > Contractele de angajare temporară printr-o agenție sunt utilizate destul de rar: în medie în UE27, mai puțin de 2% din lucrători au asemenea contracte. Cu toate acestea, un număr de țări prezintă proporții puțin mai ridicate de lucrători angajați cu asemenea contracte, ca de exemplu Cipru (5%), Grecia și Spania (ambele 3%).
- > Proporția persoanelor angajate cu contracte temporare (atât contracte de muncă pe perioadă determinată cât și contracte de angajare temporară printr-o agenție) este mai ridicată decât media în domeniul hotelier și restaurante (21%), agricultura (15%) și educație (16%).
- > În medie, în UE27, 7% din angajați declară că nu au un contract de muncă; această proporție este mai ridicată în sectorul agricol, respectiv în domeniul hotelier și restaurante (22% și respectiv 21%).

Femei și bărbați la locul de muncă

În UE27¹, forța de muncă este ocupată de mai mulți bărbați (56%) decât femei (44%).

- > Numeroase sectoare sunt încă larg dominate de bărbați.
- > Femeile reprezintă majoritatea lucrătorilor în sănătate (79%), educație (72%), alte servicii (61%), comerț cu ridicata și cu amănuntul (55%). Aceste sectoare angajează mai mult de jumătate din femeile de pe piața forței de muncă; orice schimbări în condițiile de muncă în aceste sectoare ar avea o incidență considerabilă asupra calității muncii și ocupării forței de muncă pentru femei.
- > Bărbații reprezintă 89% din angajații din sectorul de construcții, 80% în serviciile publice, și 74% în transport și comunicații.
- > Numai 23% din forța de muncă ocupă posturi care integrează ambele genuri (cu alte cuvinte femeile reprezintă între 40% și 60% din forța de muncă).

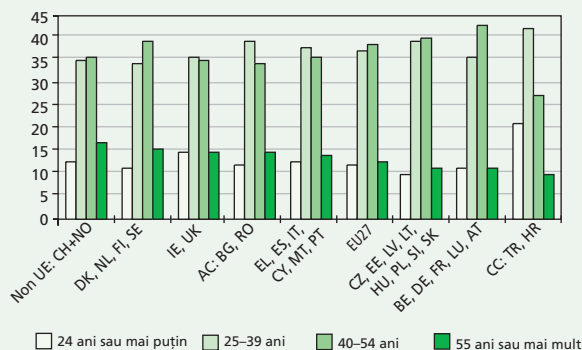
Vârsta

Odată cu îmbătrânirea treptată a populației Europei, multe țări europene vor pierde aproximativ 13% din

forța de muncă prin fenomenul de pensionare în următorii 10 ani.

O proporție semnificativă a lucrătorilor (peste 15%) din grupul de vârstă de 55 de ani și peste indică o schimbare de politică semnificativă în curs, în special pentru Olanda și țările scandinave.

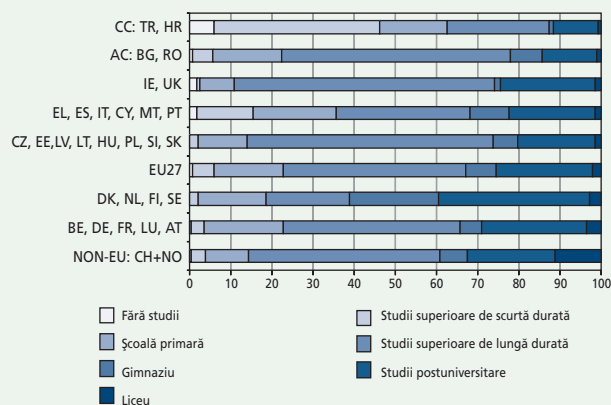
Figura 1 Profil de vârstă pe grupe de țări (%)



Nivel de educație

În prezent în Europa, cel mai comun nivel de educație al respondenților este nivelul de studii superioare de scurtă durată (43% din respondenți). În medie, numai 7% din lucrători nu au progresat dincolo de un nivel de educație primară; această proporție este mai scăzută în Irlanda și Regatul Unit (1%) și mai ridicată în țările sud-europene (14%). Mai mult de un sfert din angajați au încheiat un nivel de educație de studii postuniversitare; Olanda și țările scandinave, și țările continentale (Austria, Belgia, Franța, Germania și Luxemburg) prezintă proporții peste medie de angajați cu nivel de educație de studii postuniversitare (39% și respectiv 29%).

Figura 2 Cel mai înalt nivel de educație obținut, pe grupe de țări (%)



Nivel de aptitudini

Locurile de muncă pentru „gulerele albe” cu înaltă calificare reprezintă în prezent peste 40% din locurile de muncă din cele 9 state membre (Belgia, Danemarca, Estonia, Finlanda, Germania, Luxemburg, Olanda, Suedia și Regatul Unit).

Sectoare

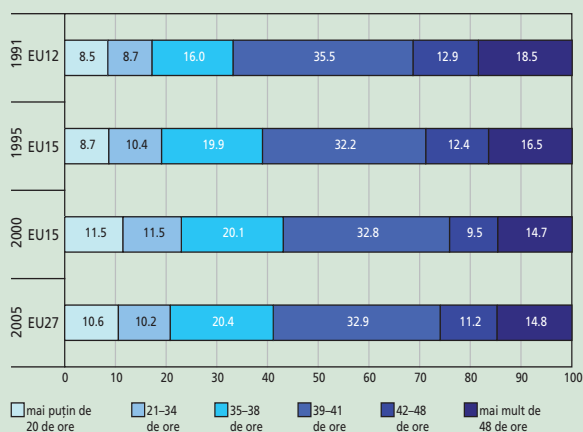
Sectorul de servicii este cel mai larg sector în UE27, angajând aproximativ 66% din lucrători. 29% din lucrători sunt angajați în industria manufacturieră și numai 5% în agricultură. Aproape 70% din lucrători sunt angajați în sectorul privat, 25% în sectorul public și 6% în organizații neguvernamentale (ONG-uri) sau organisme aferente.

¹ Pentru definițiile grupurilor de țări utilizate în acest pliant, a se vedea ultima pagină.

Durata programului de lucru

Începând cu 1991, s-a observat o reducere constantă în durata săptămânii de lucru în UE – o tendință care s-a schimbat în 2005 după aderarea noilor state membre (NSM), unde programul de lucru mediu este mai lung. Cu toate acestea, chiar și în noile state membre (NSM), proporția celor care lucrează mai mult de 41 de ore pe săptămână a scăzut începând cu 2001, în timp ce proporția lucrătorilor care efectuează programe de lucru mai scurte crește treptat.

Figura 3 Evoluția orelor de lucru săptămânale (%)



În general, țările europene din est și sud tind să aibă zile de lucru și săptămâni de lucru mai lungi, în timp ce țările europene centrale și nordice tind să aibă ore și săptămâni de lucru mai scurte. Olanda, cu incidența sa foarte ridicată de angajare cu normă parțială, prezintă cea mai scăzută medie de ore de lucru pe săptămână.

Ore de lucru standard

Orele de lucru standard par în continuare să reprezinte norma pentru majoritatea lucrătorilor. Proporția lucrătorilor care efectuează ore neregulate (lucrul pe timp de noapte sau în week-end) a scăzut puțin începând cu 1995. Cu toate acestea, orele neregulate sunt încă predominante în domeniul hotelier și restaurante, agricultură, respectiv transport și comunicații.

Durata programului de lucru în Europa se caracterizează printr-un grad ridicat de regularitate. În general în UE27, programul de lucru pentru majoritatea forței de muncă corespunde unei săptămâni de cinci zile, 40 de ore:

- > 58% din lucrători efectuează același număr de ore în fiecare zi;
- > 74% efectuează același număr de zile în fiecare săptămână;
- > 61% au stabilit ore de începere și de terminare a programului de lucru.

Programele de lucru sunt, cu toate acestea, mai flexibile în țările europene nordice decât în cele sudice.

Organizarea timpului de lucru

Mai mult de jumătate din lucrători (56%) respectă un program de lucru stabilit de către firmă fără nici o posibilitate de modificare; 9% din lucrători pot alege între mai multe programe de lucru stabilite, 17% pot adapta orele de lucru între anumite limite și, în 18% din cazuri, lucrătorul este cel care stabilește orele de lucru individuale (spre exemplu, lucrătorii independenți). Peste 50% din lucrătorii din Olanda și din țările scandinave își pot adapta orarul de lucru (într-o anumită măsură) la propriile necesități. Pe de altă parte, mai puțin de 25% din lucrătorii din țările europene sudice și estice au această posibilitate.

Angajarea cu normă parțială

- > Angajarea cu normă parțială este mai mare decât media (17%) în Olanda (34%) și Regatul Unit (29%); aceasta predomină cel mai puțin în Cipru, Republica Cehă, Grecia, Ungaria, Letonia, Lituania, Malta, Portugalia, Slovacia și Slovenia (unde mai puțin de 10% din lucrători sunt angajați cu normă parțială).
- > Angajarea cu normă parțială predomină în alte servicii (30%), sănătate (28%), hoteluri și restaurante (27%), educație (24%) și comerț cu ridicata și cu amănuntul (23%), toate acestea fiind sectoare dominate de femei.
- > Puțin peste trei sferturi din angajații cu normă parțială sunt femei; bărbații reprezintă majoritatea angajaților cu normă întreagă (62%).
- > În ceea ce privește toate locurile de muncă, 4% sunt ocupate de către bărbații angajați cu normă parțială, 13% de către femeile angajate cu normă parțială, 32% de către femeile angajate cu normă întreagă și 52% de către bărbații angajați cu normă întreagă.

Programe lungi de lucru

Programele lungi de lucru în contextul celei de-a patra Anchete europene privind condițiile de muncă se referă la o săptămână de muncă de 48 sau mai multe ore.

- > În medie, 15% din lucrătorii din Europa trebuie să respecte programe de lucru lungi.
- > Programele de lucru lungi (în locuri de muncă remunerate) constituie un fenomen predominant masculin: 20% din bărbați sunt supuși unor programe de lucru lungi, față de numai peste 8% din femei.
- > 44% din lucrătorii independenți efectuează mai mult de 48 de ore pe săptămână, față de numai peste 9% din angajați.

Echilibrul viață profesională - viață particulară

Patru din cinci lucrători (80%) se declară mulțumiți de modul în care programele lor de lucru corespund angajamentelor familiale sau sociale din afara serviciului. În timp ce acest procentaj a rămas stabil în UE15 în cei 15 de ani de când au început anchetele privind condițiile de muncă, în noile state membre (NSM) și Bulgaria și România a scăzut puțin între 2001 și 2005.

Un factor cheie care influențează echilibrul viață profesională-viață particulară este durata săptămânii de lucru. 45% din lucrătorii supuși unor programe de lucru lungi se declară nemulțumiți de echilibrul lor viață profesională-viață particulară; pe de altă parte, 85% din cei care efectuează mai puțin de 30 de ore pe săptămână se declară mulțumiți de echilibrul lor viață profesională-viață particulară. Zilele de lucru lungi regulate (cu o durată de peste 10 ore) au de asemenea o incidență negativă.

Un program de lucru regulat, de aproximativ 40 de ore pe săptămână, cu același număr de zile pe săptămână și același număr de ore pe zi – și cu ore fixe de începere și de terminare a programului de lucru – este considerat cel mai bun mijloc de a echilibra viața profesională și viața particulară.

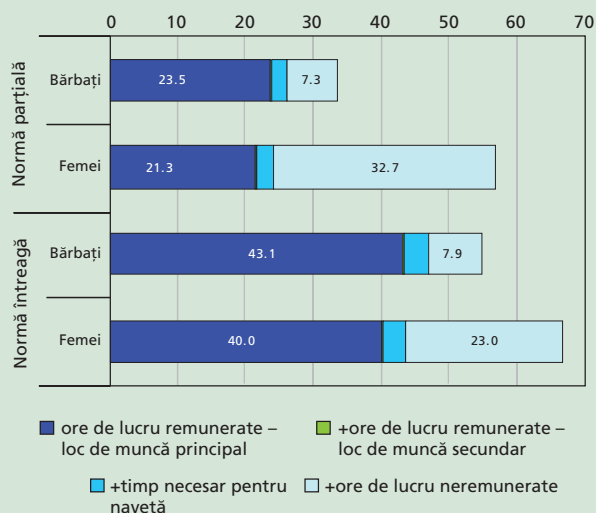
Bărbații, în special tații care lucrează, se declară mai nemulțumiți de echilibrul lor viață profesională-viață particulară decât femeile. Tații care lucrează tind să aibă orare de lucru mai lungi; aceasta, atunci când se cumulează cu așteptările sociale schimbătoare ale rolului casnic al unui tată (și poate frustrarea provocată de incapacitatea lor de a răspunde acestor așteptări), poate contribui la nemulțumirea relativă a taților care lucrează.

Ore de lucru cumulate

Anchetele standard privind forța de muncă măsoară timpul de lucru în funcție de timpul petrecut la locul de muncă principal remunerat al unui individ. *Ancheta europeană privind condițiile de muncă* a extins această definiție astfel încât să includă următoarele elemente:

- > ore de lucru remunerate – locul de muncă secundar;
- > timpul necesar pentru navetă (în general 40 de minute pe zi);
- > ore de lucru neremunerate - timpul petrecut cu îngrijirea copiilor și a rudelor în vârstă , precum și timpul dedicat treburilor casnice.

Figura 4 Orele de lucru cumulate pe săptămână, pe tip de loc de muncă și sex (numai UE27)

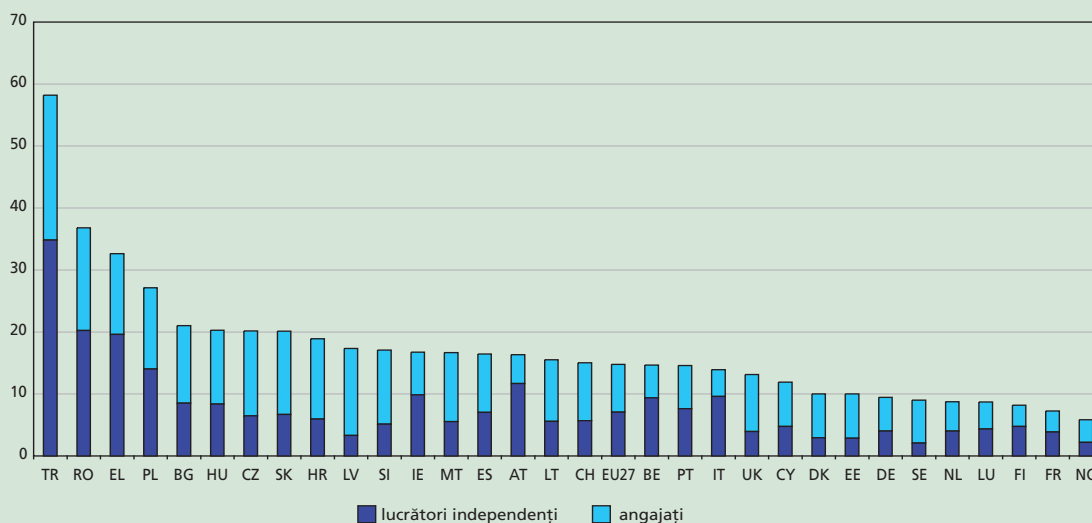


În timp ce bărbații sunt supuși unor programe de lucru mai lungi decât femeile la locul lor de de muncă remunerat în toate țările, dacă durata programului de lucru este calculată ca ore de lucru remunerate și neremunerate cumulate, rezultatele anchetei indică faptul că femeile efectuează mai multe ore decât bărbații, chiar și în cazul femeilor angajate cu normă parțială.

Diferențele în durata programului de lucru pentru bărbați și femei variază în funcție de țară. În Bulgaria și România, bărbații petrec numai două ore pe săptămână cu îngrijirea și educarea copiilor, iar femeile peste 10 ore pe săptămână; în țările scandinave, bărbații petrec șapte ore pe săptămână cu îngrijirea și educarea copiilor, iar femeile peste 16 ore.

Bărbații angajați cu normă parțială tind să își utilizeze orele de lucru neremunerate pentru instruire, în timp ce femeile angajate cu normă parțială își utilizează timpul liber în principal pentru treburi casnice.

Figura 5 Proporția lucrătorilor care efectuează mai mult de 48 de ore pe săptămână (%)



Aptitudini și cursuri de formare

Utilizarea calculatorului

Utilizarea calculatorului este în creștere constantă de la prima Anchetă europeană privind condițiile de muncă din 1990. Aproximativ 27% din angajați lucrează în prezent cu calculatorul pe toată, sau aproape toată durata programului de lucru; în 1990, cifra echivalentă era aproximativ 13%. Cu toate acestea, o proporție destul de mare (64%) de lucrători nu utilizează niciodată sau aproape niciodată internetul și e-mailul, și aproximativ numai 2% sunt angajați în lucrul la distanță cu normă întreagă.

Sectoarele cele mai relevante privind utilizarea calculatorului sunt intermedierea financiară, activitățile imobiliare și administrația publică. Angajații din întreprinderile mai mari utilizează calculatorul mai mult decât angajații din întreprinderile mici. Angajații mai tineri utilizează tehnologia informațiilor mai mult decât angajații mai în vârstă: în grupul de vârstă 25–39, aproape 20% din angajați lucrează cu calculatorul pe toată durata programului de lucru, față de 11% din angajații cu vârsta peste 55 de ani.

Solicitări intelectuale ale muncii

Solicitările intelectuale ale muncii – spre exemplu, rezolvarea problemelor, îndeplinirea de sarcini/ operațiuni complexe, învățarea unor lucruri noi, posibilitatea de a-și aplica propriile idei la locul de muncă și autoevaluarea calității propriei munci – contribuie la creșterea nivelului de aptitudini al muncii.

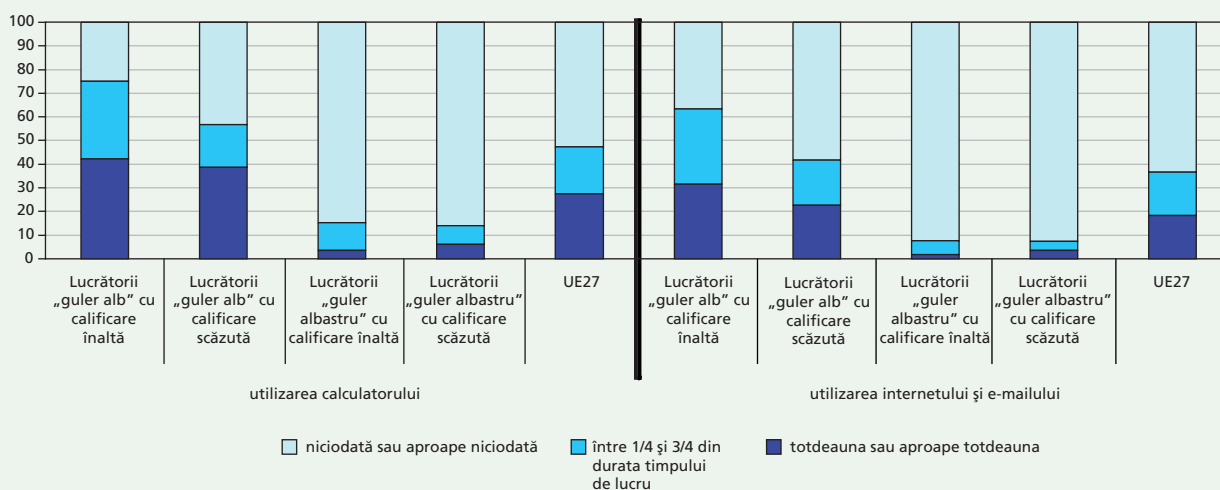
- Cerințele intelectuale ale unui loc de muncă variază în funcție de statutul profesional: persoanele angajate cu contracte de muncă pe perioadă nedeterminată trebuie să rezolve singuri mult mai des probleme neprevăzute (82%). Cifrele echivalente pentru persoanele angajate cu contracte de muncă pe perioadă determinată sau cu contracte de angajare temporară printr-o agenție sunt 75%, respectiv 64%.
- Nivelul de educație este, de asemenea, important: 62% din angajații care au încheiat numai un nivel de educație primară efectuează sarcini/ operațiuni monotone, în timp ce cifra echivalentă pentru cei care au încheiat un nivel de educație de studii postuniversitare este 31%.

Acces la cursuri de formare

Formarea reprezintă o dimensiune importantă a ocupării forței de muncă.

- Există diferențe substanțiale între țările anchetate în ceea ce privește nivelul de formare asigurat de către angajator: acesta variază de la 10% în Bulgaria și România la aproximativ 40% în Europa de Nord.
- Există diferențe în funcție de vârstă și de sex: angajații mai tineri și femeile beneficiază mai mult de formare: 25% din bărbații în vârstă cuprinsă între 30 și 49 de ani au beneficiat de formare din partea angajatorului lor, față de 20% din bărbații cu vârsta peste 50 de ani.
- Angajații cu un nivel superior de educație beneficiază mai mult de formare: numai 10% din cei cu un nivel de educație primară au beneficiat de formare în ultimul an față de 41% din cei cu un nivel de educație de studii postuniversitare.
- Lucrătorii din sectoarele publice beneficiază de două ori mai mult de cursuri de formare decât cei din sectorul privat (41%, respectiv 21%).
- Majoritatea cursurilor de formare este acordată angajaților cu contracte de muncă permanente (31%), urmate de contractele de muncă pe perioadă determinată (29%). Persoanele angajate cu un contract de angajare temporară printr-o agenție (18%) sau fără contract de muncă (11%) beneficiază cel mai puțin de cursuri de formare.
- Când formarea este asigurată, numărul mediu de zile plătite de formare pe an este scăzut: 60% au primit între una și cinci zile și 20% au beneficiat de șase până la zece zile de formare.

Figura 6 Utilizarea calculatorului, e-mailului și internetului la locul de muncă, pe tip de ocupații (%)



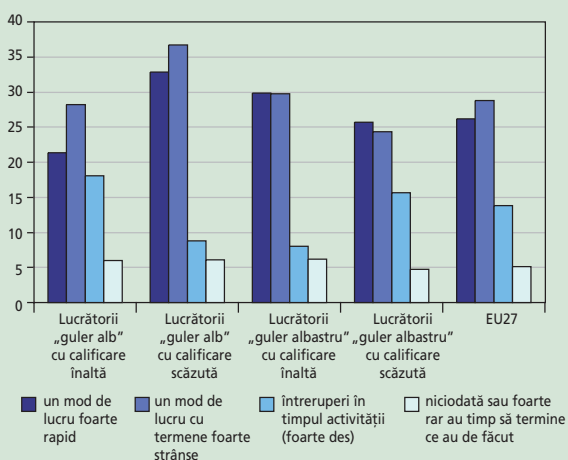
Organizarea muncii

Intensitatea muncii

Intensitatea muncii – mod de lucru foarte rapid sau cu termene foarte strânse – este în creștere. În 2005, 26% din forța de muncă din țările UE27 a declarat că lucrează în cadențe intense pe toată sau aproape toată durata programului de lucru. În 1990, cifra echivalentă era 19% (pentru UE12).

Nivelurile de intensitate a muncii sunt cele mai ridicate pentru lucrătorii „guler albastru” cu înaltă calificare: 33% dintre acești angajați declară că lucrează în cadențe intense – și 37% declară că lucrează cu termene strânse – pe toată sau aproape toată durata timpului de lucru. Lucrătorii mai în vârstă sunt mai puțin expuși decât lucrătorii mai tineri la un ritm de muncă intens.

Figura 7 Intensitatea muncii (%)



Ritmul de muncă

Factorii care influențează ritmul de muncă variază în funcție de sector.

- Ritmul de muncă poate fi determinat de diverși factori, în funcție de ocupație. În UE27, ritmul de muncă este determinat de cerințele directe ale oamenilor, ca de exemplu clienții sau călătorii (68%), lucrul colegilor (42%), obiectivele cantitative de producție (42%), controlul direct din partea șefului (36%) și viteza/mișcarea automată a unei mașini (19%).
- Pentru aproximativ 80% din lucrătorii din comerțul cu ridicata și cu amănuntul, domeniul hotelier și restaurante, educație și sănătate, ritmul de muncă este determinat de cerințele directe ale oamenilor.
- Pentru peste 60% din lucrătorii din sectorul de construcții, ritmul de muncă este stabilit de către colegii lor.
- Aproximativ 40% din lucrătorii din industria manufacturieră și minieră lucrează după ritmul stabilit de utilaje.
- Lucrătorii al căror ritm de muncă este determinat de viteza/mișcarea automată a mașinii, sau de obiectivele cantitative de producție, sunt mai afectați de probleme de sănătate fizice, ei percep munca fiind mai intensă și stresantă și beneficiază de niveluri mai scăzute de autonomie a muncii. Pe de altă parte, cei al căror ritm de muncă este determinat de cerințele directe ale oamenilor prezintă niveluri mai ridicate de probleme de sănătate psihologice.

Autonomia muncii

Autonomia muncii – având un cuvânt de spus despre modul de organizare a muncii – rezultă în general într-o mai mare satisfacție față de locul de muncă și un simț de autodezvoltare. Ancheta a indicat faptul că peste 60% din lucrători pot alege sau modifica ordinea în care efectuează sarcinile, viteza de lucru sau metodele de lucru.

- Așa cum s-ar putea aștepta, lucrătorii „guler alb” cu înaltă calificare prezintă cea mai mare autonomie a muncii, în timp ce lucrătorii „guler albastru” cu calificare scăzută prezintă cea mai puțină autonomie.
- Cu cât mai înalt este nivelul de educație, cu atât mai mare este nivelul de control al muncii. Numai aproximativ 50% din lucrătorii cu un nivel de educație primară își pot alege metodele de lucru, față de 80% din lucrătorii cu un nivel de educație de studii postuniversitare.
- Cel mai scăzut nivel de autonomie a muncii îl prezintă lucrătorii din industria manufacturieră, construcții, electricitate și gaz, iar cel mai înalt nivel îl prezintă lucrătorii din intermedierea financiară și activitățile imobiliare.

Figura 8 8 Factorii care determină ritmul de muncă (%)

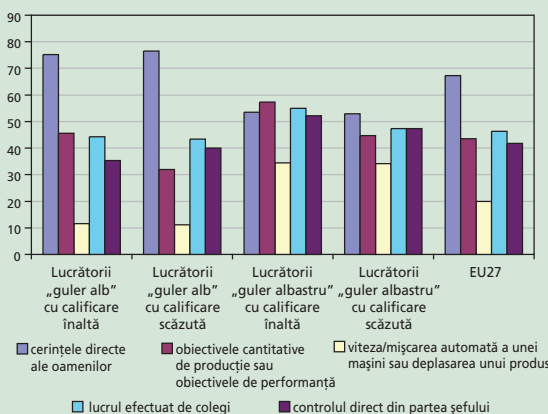
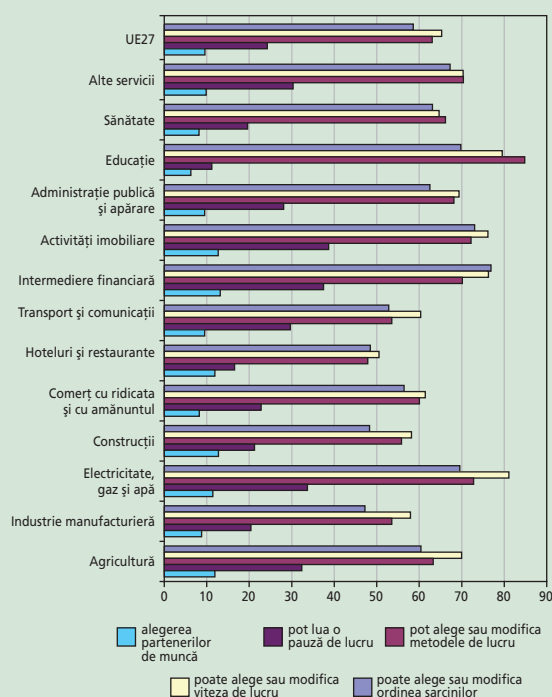


Figura 9 Autonomia muncii în funcție de sector, numai angajați (%)



Sănătate și siguranță la locul de muncă

Riscuri fizice

Proporția forței de muncă europene angajate în sectoarele tradiționale, exigente din punct de vedere fizic, cum ar fi industria manufacturieră și agricultura, este în declin; cu toate acestea, ancheta indică faptul că anumite riscuri fizice persistă în continuare: există îmbunătățiri pentru unii indicatori, dar alții s-au înrăutățit, chiar dacă într-un grad scăzut.

- > Proporția lucrătorilor care raportează mișcări repetitive ale mâinilor și brațelor a crescut cu patru procente. Acesta este riscul fizic cel mai des citat, 62% din populație raportând expunere un sfert sau mai mult din timpul de lucru;
- > 46% din angajați declară că lucrează în poziții dureroase sau oboseitoare cel puțin un sfert din timp;
- > În ceea ce privește expunerea la risc, țările în curs de aderare, Bulgaria și România, în general, prezintă cele mai ridicate niveluri: spre exemplu, peste 75% în aceste două țări raportează mișcări repetitive ale mâinilor și brațelor un sfert sau mai mult din timpul de lucru, față de 62% în UE27.

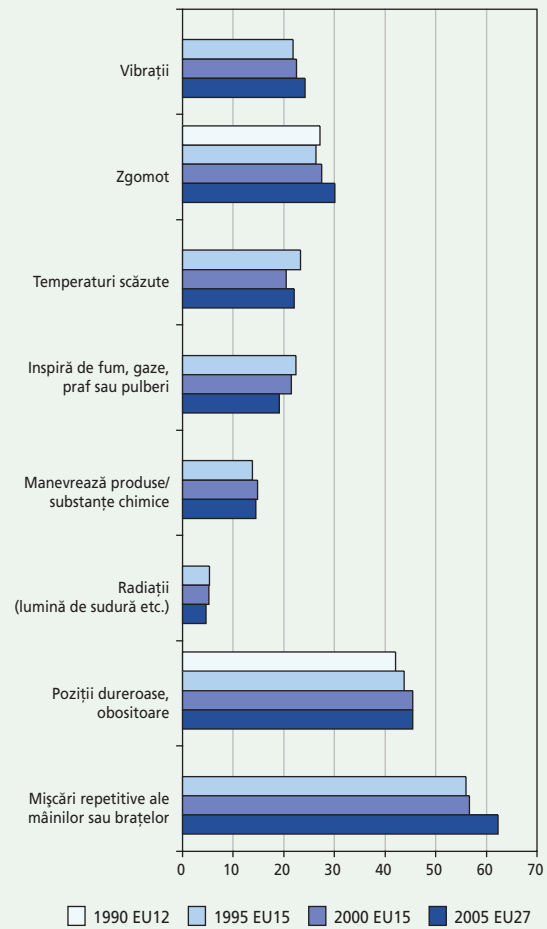
Bărbații sunt mai expuși decât femeile la unele riscuri, și vice versa.

- > Bărbații, și în special tinerii, raportează expuneri mai mari la riscuri de muncă fizice tradiționale (spre exemplu zgomot, vibrații) decât femeile: în jur 15% din bărbați raportează expunere la vibrație, și 14% la zgomot, pe toată sau aproape toată durata timpului de lucru, față de între 5% și respectiv 7% din femei.
- > Riscurile ergonomice (mișcări repetitive ale mâinilor și brațelor, poziții dureroase sau oboseitoare etc.) tind să fie neutre raportate la sex.

Pentru anumite riscuri, predominanța este mai ridicată printre femeile lucrătoare, îndeosebi în educație și sănătate. Spre exemplu, peste 5% din femei declară că slujba lor necesită ridicarea sau mutarea persoanelor în mod regulat, față de numai peste 1% din bărbați.

Lucrătorii „guler albastru” sunt în mod semnificativ mai expuși la aproape toate riscurile fizice de la locul de muncă decât colegii lor „guler alb”.

Figura 10 Expunere la riscuri fizice pe tip de risc (%)



Observație: Procentajul este al lucrătorilor care raportează expunere pe durata a un sfert sau mai mult din timpul de lucru.

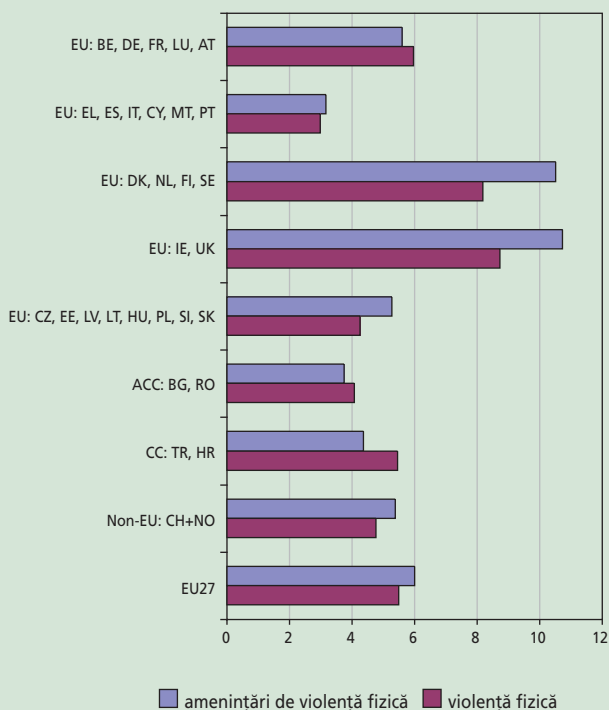
- > 18% din lucrătorii „guler albastru” trebuie să poarte sau să transporte greutăți mari pe toată sau aproape toată durata timpului de lucru, față de numai sub 5% din lucrătorii „guler alb”. Diferențe similare sunt valabile pentru expunerea la zgomot.
- > Expunerea la toate tipurile de risc (zgomot, vibrații, ergonomic, și expunere la agenți biologici și chimici) este cea mai mare în sectorul de construcții, și cea mai scăzută în intermedierea financiară.

Violență, hărțuire și intimidare

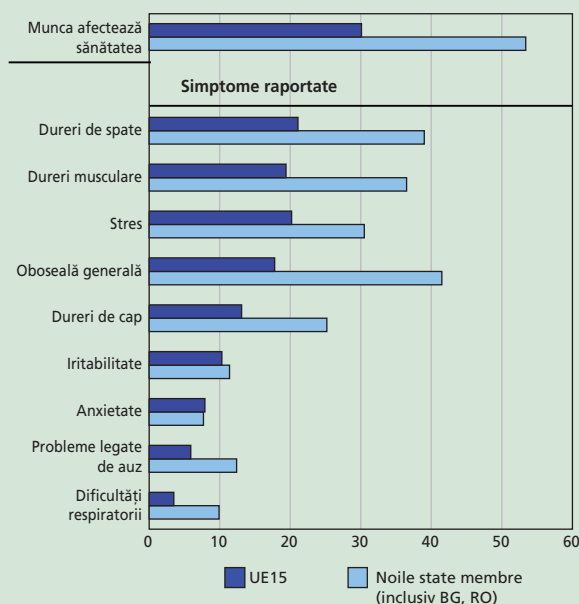
Intimidarea sau hărțuirea, violența sau amenințarea de violență, și formele diverse de discriminare contribuie la probleme psihologice și de stres. Aproximativ 5% din lucrători declară că au avut de suferit de pe urma unor acte de agresiune, intimidare sau hărțuire la locul de muncă în ultimul an. Observație: diferențele dintre țări pot reflecta conștientizarea problemelor în cauză și dispoziția de a raporta, precum și variațiile de predominanță.

- > În general, expunerea la violență și amenințări de violență este mai mare în Europa de Nord: niveluri peste medie sunt raportate în Olanda (10%), Franța și Regatul Unit (9%) și Irlanda (8%).
- > Nivelurile raportate de hărțuire sau intimidare la locul de muncă variază de la 17% în Finlanda și 12% în Olanda la 2% în Italia și Bulgaria.
- > Se observă o ușoară creștere în nivelul de violență fizică raportat: 4% în perioada 1995–2005 (pentru UE15) față de 6% în 2005.
- > Femeile, în special femeile mai tinere, suferă mai mult de pe urma unor acte de intimidare sau hărțuire decât bărbații: spre exemplu, de trei ori mai multe femei decât bărbați suferă de pe urma unor avansuri nedorite.
- > Un nivel mai mare de intimidare și hărțuire este raportat în întreprinderile mari (peste 250 de muncitori) și în sectoarele de educație, sănătate, hotelier și restaurante.

Figura 11 Expunere la violență, pe grupuri de țări (%)



Schema 12 Impactul muncii asupra sănătății (%)



Probleme de sănătate legate de muncă

- > Simptomele cele mai raportate sunt durerile de spate (25%) și durerile musculare (23%), urmate de oboseală generală și stres (22%). Aceste probleme sunt raportate în principal de către lucrătorii din agricultură, sănătate, educație și construcții.
- > Munca pe timp de noapte prezintă cel mai intens grad de asociere cu ambele tipuri de probleme de sănătate legate de muncă, fizice și psihosociale. Persoanele care suferă de pe urma actelor de violență sau hărțuire la locul de muncă raportează niveluri mai ridicate de probleme de sănătate legate de muncă decât cele care nu sunt confruntate cu astfel de acte – aproape de patru ori nivelul de simptome de probleme psihologice, cum ar fi probleme cu somnul, anxietate și iritabilitate, precum și indispoziții fizice, cum ar fi durerile de stomac.
- > Persoanele expuse la riscuri psihosociale, în special intimidare și hărțuire, raportează absențe peste medie pe motiv de probleme de sănătate legate de muncă (23% față de 7%). Ele prezintă, de asemenea, o tendință mai puternică de absenteism de la locul de muncă.

Plată

Statutul profesional al lucrătorilor (indiferent dacă sunt angajați cu normă întreagă sau cu normă parțială) și ocupația lor par a fi cele mai importante elemente determinante ale nivelului de venit. Angajații cu normă parțială, angajații cu contracte de muncă temporare și lucrătorii din agricultură se încadrează mai des în categoriile cu venituri mai scăzute, în timp ce cadrele medii, superioare sau experții, și persoanele aflate într-o funcție de conducere, se încadrează mai degrabă în categoriile cu cele mai mari venituri. Femeile se încadrează mai des decât bărbații în grupurile cu venituri mai scăzute.

Posturile de conducere sunt asociate atât cu programe lungi de lucru, cât și cu venituri mai mari. Lucrătorii cu un nivel superior de educație sunt, de asemenea, mai bine plătiți. Mai mult de 60% din angajații cu un nivel de educație de studii postuniversitare, și 40% cu un nivel de educație de studii superioare, se încadrează în cele două categorii superioare de venituri ridicate, față de mai puțin de 10% din cei cu un nivel de educație primară.

Sex și plată

În UE27, aproximativ 50% din femei se poziționează în treimea inferioară de pe scara de venituri. Numai aproximativ 20% din bărbați ocupă această poziție, în timp ce ei sunt supraprezențați în treimea superioară

de pe scara de venituri. Predominanța lucrătorilor femei cu normă parțială justifică, în parte, acest lucru. Cu toate acestea, diferențele sunt încă marcate printre lucrătorii cu normă întreagă. Femeile sunt, în special, subreprezentate în treimea superioară de pe scara de venituri, în toate țările.

Elemente de plată

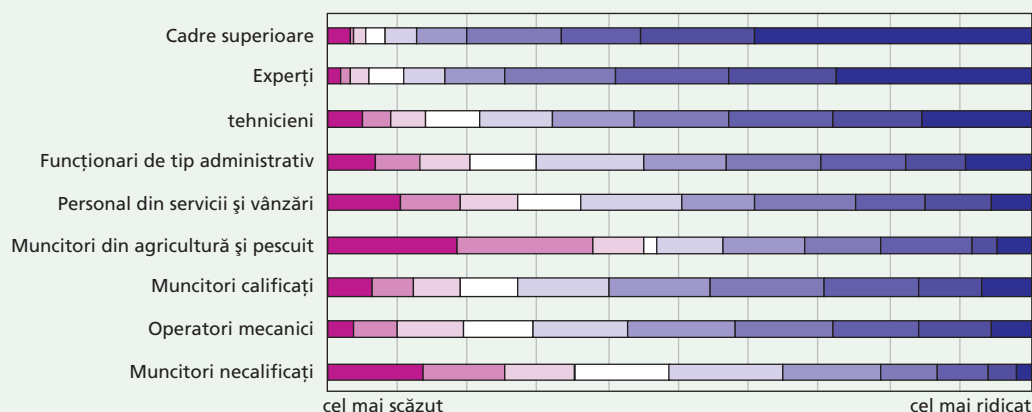
Mai mult de 95% din angajații europeni au un salariu periodic, fix. Numai în statele baltice și în Bulgaria și România o proporție semnificativă de lucrători – 20% – nu au o remunerație fixă.

Pentru mai mult de 50% din lucrători, există, de asemenea, un element de plată variabil care, de obicei, ia forma unei plăți a orelor suplimentare. Aproximativ o treime din lucrători beneficiază de plata orelor suplimentare și această formă de muncă predomină, în special, în Austria, Republica Cehă, Italia, Slovacia și Slovenia.

Proporția lucrătorilor care beneficiază de plată pe baza raportului performanță totală a firmei-performanță de ansamblu a departamentului este relativ scăzută în UE: în jur de 12%. Este destul de comun în țările din Europa de Est.

În majoritatea țărilor europene, participarea financiară este rar utilizată ca element de plată.

Figura 13 Venitul angajaților cu normă întreagă, pe tip de ocupație (UE27)



Observație: Scara merge de la nivelul cel mai scăzut de venit la nivelul cel mai ridicat de venit.

Satisfacția față de locul de muncă

În general, munca pare să constituie o experiență pozitivă și satisfăcătoare pentru majoritatea lucrătorilor europeni: peste 80% se declară „mulțumiți” sau „foarte mulțumiți” de condițiile în care lucrează la locul lor de muncă principal remunerat, o imagine care s-a schimbat puțin începând cu 1995. Un număr de factori par să favorizeze nivelurile ridicate de satisfacție față de locul de muncă:

- > sentimentul de a „aparține” unei organizații;
- > sentimentul de a fi bine plătit pentru munca efectuată (sentimentul pare a fi mult mai important decât nivelul de venit în sine);
- > mai mare autonomie și control al muncii;
- > mai mari cerințe intelectuale ale muncii, fără presiune sau intensitate excesivă a acestora;
- > perspective potențiale de a avansa în carieră;
- > satisfacție generală față de echilibrul viață profesională / viață particulară.

Respondenții la anchetă au fost, de asemenea, optimiști privind siguranța locului lor de muncă: numai 13% au considerat probabil să își piardă slujba în următoarele șase luni. Pe de altă parte, cel puțin 30% din lucrători nu se consideră bine plătiți pentru munca pe care o depun. Lucrătorii sunt mult mai puțin optimiști privind perspectivele de dezvoltare profesională sau personală la locul de muncă decât ar putea să o sugereze nivelurile ridicate de satisfacție globală față de condițiile de muncă.

Nivelurile mai scăzute de satisfacție sunt legate de:

- > programe de lucru lungi sau neregulate;
- > niveluri ridicate de intensitate a muncii;
- > niveluri scăzute ale controlului muncii;

Figura 15 Satisfacția față de locul de muncă, în funcție de țară (%)

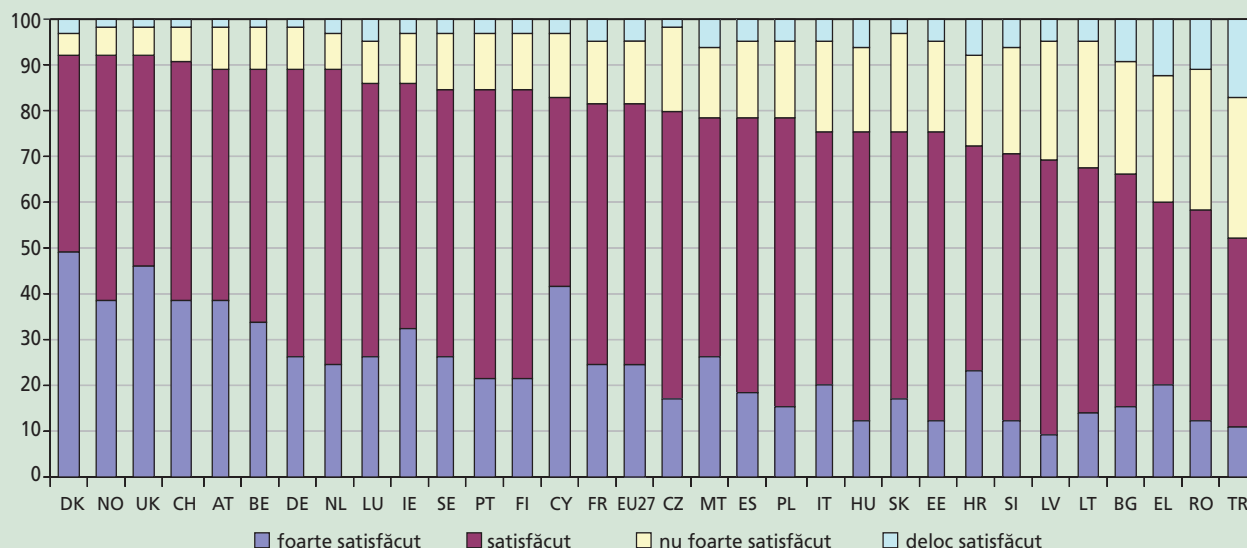
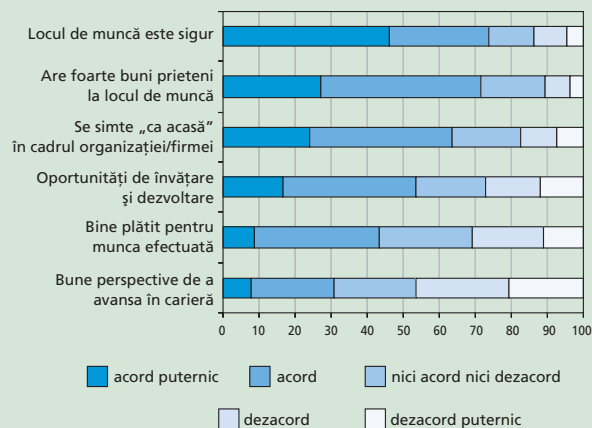


Figura 14 Opinii despre elementele pozitive ale locului de muncă (%)



- > expunere la riscuri fizice sau psihosociale (cu rezultate asociate negative legate de muncă).

Lucrătorii care declară că munca le afectează sănătatea și că sănătatea și siguranța lor sunt în pericol la locul de muncă sunt de cinci ori mai nemulțumiți de locul lor de muncă decât cei care nu își consideră sănătatea afectată sau în pericol.

Nivelurile de satisfacție în sectoarele de servicii predominant bazate pe munca de birou, cum ar fi intermedierea financiară și activitățile imobiliare, sunt considerabil mai ridicate (aproape 90%) decât în sectoarele tradiționale, fără legătură cu prestarea de servicii, cum ar fi sectorul de agricultură și pescuit (64%). Declinul sectorial în acestea din urmă, precum și alte aspecte negative ale muncii (programe de lucru lungi, remunerații scăzute și niveluri ridicate de expunere la risc fizic) pot justifica aceasta.

Metodologia de anchetă

- Interviuri personale cu 29 980 de lucrători, la domiciliul acestora.
- Munca de teren s-a desfășurat între septembrie și noiembrie 2005 în 31 de țări: UE25, două țări în curs de aderare (Bulgaria și România), două țări candidate (Croația și Turcia), precum și Elveția și Norvegia.
- Respondenții au fost selectați prin eșantionare aleatorie multistadială, astfel încât eșantionul să fie reprezentativ pentru populația din cele 31 de țări studiate.
- Munca de teren a fost coordonată de către Gallup Europe.
- Chestionarul a fost formulat în cooperare cu un grup expert de elaborare a chestionarelor, precum și experți europeni principali în domeniul condițiilor de muncă și al metodologiei de anchetă.
- Cadru de asigurare a calității anchetei, pentru a asigura o verificare completă a integrității datelor.

Definiții ale țărilor

UE15	15 state membre UE în prealabil lărgirii în 2004
NSM	10 noi state membre care au aderat în 2004
UE25	15 state membre UE, plus 10 NSM
UE27	25 state membre UE, plus Bulgaria și România

Grupuri de țări

În cea de-a patra Anchetă europeană privind condițiile de muncă din 2005, țările sunt prezentate în grupuri în funcție de o tipologie adaptată Esping-Andersen, care a fost extinsă astfel încât să includă toate țările acoperite de anchetă. Țările sunt împărțite în opt grupe, după cum urmează:

- țări continentale: AT, BE, DE, FR, LU
- Irlanda și Marea Britanie: IE, UK
- țările est-europene: CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SI, SK
- țările sud-europene: CY, EL, ES, IT, MT, PT
- țările scandinave și Olanda: DK, FI, NL, SE
- țările în curs de aderare: BG, RO
- țările candidate: HR, TR
- Asociația Europeană a Liberului Schimb (AELS): CH, NO

Instituit în 2003 ca un proiect al Fundației Europene, Observatorul European pentru Condițiile de Muncă (EWCO) monitorizează dezvoltările privind calitatea muncii și ocuparea forței de muncă în statele membre ale UE și la nivelul UE. Domeniile cheie de concentrare includ: siguranța la locul de muncă; sănătatea și bunăstarea; dezvoltarea de competențe și aptitudini; și echilibrul viață profesională - viață particulară.

EWCO

www.eurofound.europa.eu/ewco/

Mai multe informații

Detalii privind anchetele realizate asupra condițiilor de muncă din Europa:

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>

Mai multe analize detaliate ale datelor vor fi făcute disponibile în cursul anului 2007.

Sara Riso, Responsabil pentru informarea publicului:
sri@eurofound.europa.eu

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland

Telefon: (+353 1) 204 31 00

Email: postmaster@eurofound.europa.eu

Website: <http://www.eurofound.europa.eu>



Oficiul de publicații

Publications.europa.eu