



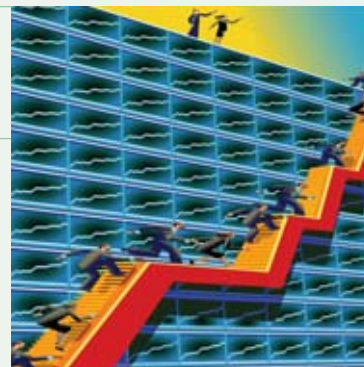
Európska nadácia
pre zlepšovanie životných
a pracovných podmienok

Štvrtý Európsky prieskum pracovných podmienok

> zhrnutie <

„Zlepšenie organizácie práce na pracoviskách je nevyhnutné na podporu kvality práce a kreatívneho a inovatívneho prístupu zamestnancov, čo sa prejavuje na zvýšení produktivity práce.“

Vyhlásenie z neformálneho zasadnutia Rady ministrov zamestnanosti, sociálnych vecí a zdravotníctva v Helsíngách zo 6.-8. júla 2006.



Kontext

Práca zohráva významnú úlohu v živote väčšiny Európanov. Na úrovni politiky EÚ sa uznáva, že na to, aby sa dosiahlo zvýšenie kvality práce, vyššia produktivita a nárast zamestnanosti, tzv. lisabonské ciele, je dôležité porozumieť podmienkam, v ktorých ľudia v rôznych krajinách EÚ pracujú.

Európsky prieskum pracovných podmienok, ktorý nadácia uskutočňuje každých päť rokov, poskytuje od roku 1990 hodnotný náhľad na problematiku kvality práce. Tento štvrtý prieskum prináša názory pracovníkov na celú škálu otázok, vrátane organizácie práce, pracovného času, rovnosti príležitostí, ďalšieho vzdelávania, zdravia a sociálneho blahobytu, a spokojnosti v práci. Koncom roku 2005 sa uskutočnili rozhovory s takmer 30 000 pracovníkmi v 31 krajinách (EÚ-25, dve prístupujúce krajiny – Bulharsko a Rumunsko, ako aj Chorvátsko, Turecko, Švajčiarsko a Nórsko). V čase prieskumu bolo v týchto 31 krajinách zamestnaných asi 235 miliónov ľudí.

Prieskum so svojim päťročným cyklom predstavuje účinný prostriedok zaznamenávania vplyvu zásadných otázok a udalostí v čase: rozširovanie EÚ, starnúca pracovná sila a tlaky spojené so stále sa zvyšujúcim tempom života, konkurencieschopnosť, produktivita, globalizácia a reštrukturalizácia. Cieľom tohto prieskumu je podať zrozumiteľný obraz o tom, ako európski pracovníci prežívajú a hodnotia svoj pracovný život a pracovné podmienky. Získané výsledky sa použijú ako zdroj informácií pre tvorcov politických stratégií a ako základ pre ďalší výskum.

Čo hovoria zamestnanci

- Celkove sú európski zamestnanci spokojní so svojimi pracovnými podmienkami: týka sa to istoty zamestnania, pozitívnej pracovnej atmosféry a dobrých možností pre získavanie poznatkov a rast. Rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom najviac pozitívne hodnotia tí, ktorí majú pravidelnú a predvídateľnú pracovnú dobu.
- Intenzifikácia práce rastie a zvyšuje sa počet osôb, ktorí pracujú vysokým tempom a pod tlakom v dôsledku krátkych termínov. Úroveň samostatnosti pracovníkov je vysoká, hoci sa nezvyšuje. Pracovné tempo určujú priame požiadavky ľudí a aj výkonnostné ciele. Znižuje sa počet pracovných hodín za týždeň.
- Európske pracovné podmienky sa výrazne odlišujú – medzi jednotlivými členskými štátmi, medzi „starými“ a „novými“ členskými štátmi, ale aj medzi odvetvami, ženami a mužmi, zamestnancami a samostatne zárobkovo činnými osobami a medzi rôznymi vekovými skupinami. Predstavuje to výzvu pre dosiahnutie cieľa Lisabonskej agendy so zreteľom na ďalšie zvyšovanie kvality a produktivity.
- Používanie počítačov v Európe vzrástlo. Viac ľudí po celý čas používa počítač – krok k znalostnej spoločnosti.
- Väčšina európskych zamestnancov uvádza, že práca je zaujímavá a ponúka nové možnosti na získavanie poznatkov. Prístup k ďalšiemu vzdelávaniu sa nezlepšil. Týka sa to hlavne starších a menej kvalifikovaných pracovníkov, čo poukazuje na nedostatočný pokrok smerom k celoživotnému vzdelávaniu.
- Klesá podiel európskych zamestnancov, ktorí si myslia, že ich zdravie a bezpečnosť sú vystavené riziku kvôli práci, aj keď zamestnanci v „nových“ členských štátoch uvádzajú podstatne vyššie riziko ako zamestnanci v EÚ-15.
- Viac žien sa dostáva do riadiacich funkcií, ale stále existuje rodová priepasť v odmeňovaní, čo upozorňuje na to, že je potrebné pokračovať v úlohách na dosiahnutie cieľov v oblasti rovnakých príležitostí.

Hlavné zistenia

- Viac ako 80 % pracovníkov tvrdí, že sú „spokojní“ alebo „veľmi spokojní“ s pracovnými podmienkami vo svojej práci.
- 80 % pracovníkov tvrdí, že sú spokojní s rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom, aj keď viac ako 44 % tých, ktorí majú dlhý pracovný čas – viac ako 48 hodín týždenne – uvádza nespokojnosť s rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom.
- Približne 5 % pracovníkov tvrdí, že boli vystavení násiliu, šikanovaniu alebo obťažovaniu na pracovisku. Pracovníci v odvetví vzdelávania a zdravotníctva sa šesťkrát častejšie stretli s hrozbou fyzického násilia, ako pracovníci vo výrobnom odvetví.
- 78 % európskych zamestnancov pracuje na dobu neurčitú alebo na základe časovo neobmedzenej zmluvy.
- Oblasť služieb je najväčším odvetvím v EÚ-27 a stále rastie: zamestnáva približne 66 % pracovníkov v EÚ.
- Vysoko kvalifikované pracovné miesta (robotníci aj úradníci) predstavujú viac ako polovicu (5 %) všetkých pracovných miest v Európe.
- Štvrtina všetkých pracovníkov uvádza, že musia celý alebo takmer celý pracovný čas pracovať veľmi vysokým tempom.
- Viac ako 60 % pracovníkov si môže vybrať alebo zmeniť poradie, v akom vykonávajú úlohy, zvoliť si pracovné tempo alebo pracovné metódy.
- Pracovníci verejného sektora dvakrát častejšie absolvujú školenie (41 %) ako tí, ktorí pracujú v súkromnom sektore (21 %).
- Zatiaľ čo vo všetkých krajinách muži v platenom zamestnaní pracujú dlhšie ako ženy, ak sa spočítajú platené a neplatené odpracované hodiny, ženy pracujú viac hodín ako muži.
- Práca na diaľku (telepráca) tvorí stále nepodstatný podiel: na plný úväzok pracuje na diaľku menej ako 2 % pracovníkov. Ďalšie 4 % pracujú na diaľku príležitostne (od jednej štvrtiny do troch štvrtín pracovného času).
- Medzi dve najčastejšie riziká pre mužov a ženy patria opakované pohyby rúk/ramien a práca v namáhavých alebo únavných polohách: viac ako 62 % vykonáva opakované pohyby rúk/ramien štvrtinu pracovného času alebo viac, pričom 46 % pracuje v namáhavých alebo únavných polohách.
- Štvrtina všetkých pracovníkov pracuje prinajmenšom určitú časť pracovného času mimo priestorov podniku; obvykle spájajú takúto prácu s vyššou úrovňou rizika pre svoje zdravie a bezpečnosť.
- Ženy častejšie pracujú na málo platených pracovných miestach ako muži, čiastočne kvôli tomu, že častejšie ako muži pracujú na čiastočný úväzok.
- Pracovníci, ktorí pracujú na čiastočný úväzok, alebo nie sú v stálom pracovnom pomere, menej často absolvujú školenie ako ich kolegovia, ktorí pracujú na plný úväzok, v stálom pracovnom pomere školenie absolvuje 25 % zamestnancov pracujúcich na čiastočný úväzok a 23 % zamestnancov, ktorí nie sú v stálom pracovnom pomere v porovnaní asi s 30 % zamestnancami na plný úväzok a v stálom pracovnom pomere.

Meniace sa pracovné sily

Napriek dramatickým zmenám, ktoré zaznamenali pracovné sily v Európe za posledných päť rokov - spôsobeným prístupím 10 nových členských štátov, nárastom netradičných foriem zamestnania, ako je práca na čiastočný úväzok a dočasná práca, a vstupom väčšieho počtu žien na trh práce – zistenia štvrtého Európskeho prieskumu pracovných podmienok ukazujú, že pracovné podmienky zostávajú pomerne stabilné.

Pracovný pomer

- > V priemere 78 % európskych zamestnancov pracuje na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú.
- > Zmluvy na dobu určitú majú častejšie ženy (14 %) ako muži (10 %).
- > Zmluvy s agentúrami na dočasné zamestnávanie sa používajú iba zriedka: v EÚ-27 má takéto zmluvy uzavretú v priemere menej ako 2 % pracovníkov. Avšak niekoľko krajín má mierne vyššie podiely pracovníkov pracujúcich na základe takýchto zmlúv, napríklad Cyprus (5 %), Grécko a Španielsko (obidve krajiny po 3 %).
- > Podiel zamestnancov, ktorí majú dočasné zmluvy (aj zmluvy na dobu určitú, aj zmluvy s agentúrami na dočasné zamestnávanie), je vyšší ako priemer v odvetví hotelov a reštaurácií (21 %), poľnohospodárstve (15 %) a školstve (16 %).
- > V priemere 7 % zamestnancov v EÚ-27 uvádza, že nemá pracovnú zmluvu; tento podiel je najvyšší v poľnohospodárstve (22 %) a v hoteloch a reštauráciách (21 %).

Ženy a muži na pracovisku

V EÚ-27¹ je zamestnaných viac mužov (56 %) ako žien (44 %).

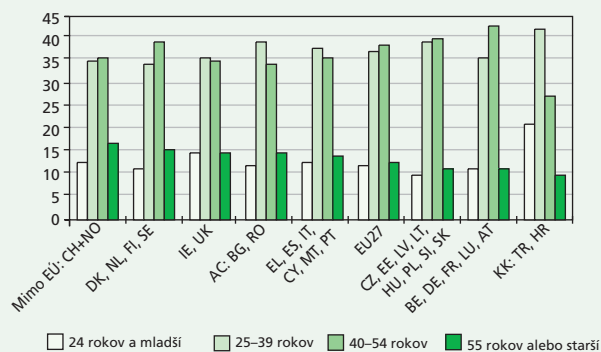
- > V mnohých odvetviach stále do značnej miery prevažuje jedno pohlavie.
- > Ženy tvoria väčšinu pracovníkov v zdravotníctve (79 %), školstve (72 %), ostatných službách (61 %), veľkoobchode a maloobchode (55 %). Tieto odvetvia zamestnávajú viac ako polovicu všetkých zamestnaných žien; akékoľvek zmeny pracovných podmienok v týchto odvetviach by mali významný vplyv na kvalitu práce a zamestnanosť žien.
- > Muži tvoria 89 % zamestnancov v odvetví stavebníctva, 80 % zamestnancov v podnikoch verejných služieb a 74 % v doprave a komunikáciách.
- > Iba 23 % pracovných síl je zamestnaných v rodovo integrovaných povolaniach (t. j. od 40 % do 60 % pracovných síl tvoria ženy).

Vek

Mnoho európskych krajín stratí v ďalších 10 rokoch odchodom do dôchodku v dôsledku postupného starnutia európskej populácie asi 13 % svojich pracovných síl.

Existencia značného podielu pracovníkov (viac ako 15 %) vo vekovej skupine 55 rokov a viac znamená závažnú trvalú politickú výzvu, hlavne v Holandsku a škandinávskych krajinách.

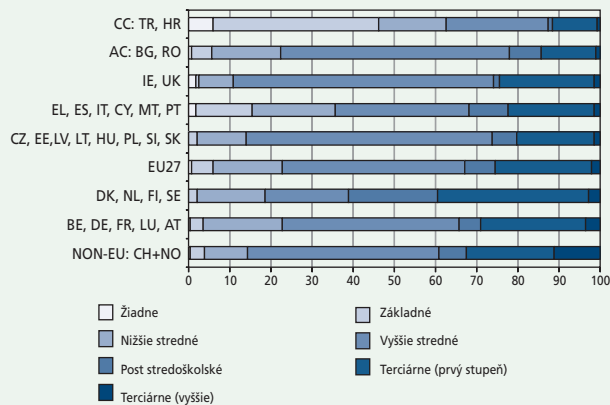
Obrázok 1 Vekový profil podľa skupín krajín (%)



Vzdelanostná úroveň

Vyššie stredné vzdelanie (43 % respondentov) patrí v súčasnosti k najčastejšej úrovni dosiahnutého vzdelania v Európe. V priemere iba 7 % pracovníkov nedosiahlo vyššiu úroveň vzdelania ako základnú; tento podiel je najnižší v Írsku a Spojenom kráľovstve (1 %) a najvyšší v krajinách južnej Európy (14 %). Viac ako štvrtina všetkých zamestnancov ukončila tretí stupeň vzdelávania; Holandsko a škandinávské krajiny s 39 % a kontinentálne krajiny (Rakúsko, Belgicko, Francúzsko, Nemecko a Luxembursko) s 29 % majú nadpriemerný podiel zamestnancov s tretím stupňom kvalifikácie.

Obrázok 2 Najvyššia úroveň dosiahnutého vzdelania podľa skupín krajín (%)



Úroveň odbornej kvalifikácie

Vysokokvalifikované úradnícke pracovné miesta tvoria viac ako 40 % pracovných miest v deviatich členských štátoch (Belgicko, Dánsko, Estónsko, Fínsko, Nemecko, Luxembursko, Holandsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo).

Odvetvia

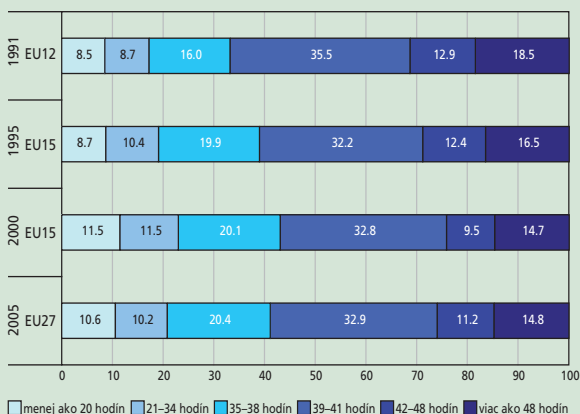
Oblasť služieb je najväčším odvetvím v EÚ-27, ktoré zamestnáva približne 66 % pracovníkov. 29 % všetkých pracovníkov je zamestnaných vo výrobnom odvetví a iba 5 % v poľnohospodárstve. Takmer 70 % pracovníkov je zamestnaných v súkromnom sektore, 25 % vo verejnom sektore a 6 % v mimovládnych organizáciách (MVO) alebo spoločných orgánoch.

¹ Definície skupín krajín, ktoré sa používajú v tomto letáku nájdete na poslednej strane.

Pracovný čas

Od roku 1991 sa neustále skracovala dĺžka pracovného týždňa v EÚ – trend sa zmenil v roku 2005 po vstupe NČŠ, kde je priemerný počet pracovných hodín vyšší. Avšak aj v nových členských štátoch sa od roku 2001 znížil podiel ľudí, ktorí pracujú viac ako 41 hodín týždenne, zatiaľ čo podiel ľudí, ktorí pracujú menej hodín, sa postupne zvyšuje.

Obrázok 3 Vývoj pracovných hodín za týždeň (%)



Vo všeobecnosti krajiny východnej a južnej Európy majú obvykle dlhší pracovný deň a pracovný týždeň, zatiaľ čo stredoeurópske a severoeurópske krajiny majú obvykle kratší pracovný deň a týždeň. Holandsko, ktoré má veľmi vysoký výskyt práce na čiastočný úväzok, má najnižší priemerný počet pracovných hodín za týždeň.

Štandardný počet pracovných hodín

Pre väčšinu pracovníkov je štandardný počet pracovných hodín ešte stále normou. Podiel ľudí, ktorí majú neštandardný počet pracovných hodín (pracujú v noci alebo cez víkendy) od roku 1995 mierne klesol. Neštandardný počet pracovných hodín ešte stále však prevláda v hoteloch a reštauráciách, poľnohospodárstve a odvetví dopravy a komunikácií.

Pracovný čas v Európe je charakteristický vysokým stupňom pravidelnosti. Vo všeobecnosti pracovné hodiny väčšiny pracovných síl v EÚ-27 pozostávajú z päťdňového, 40 hodinového týždňa:

- > 558 % všetkých pracovníkov pracuje každý deň rovnaký počet hodín;
- > 74 % pracuje rovnaký počet dní každý týždeň;
- > 61 % má pevne stanovený začiatok a koniec pracovnej doby.

Pracovná doba je však pružnejšia v severoeurópskych ako v juhoeurópskych krajinách.

Organizácia pracovného času

Viac ako polovica pracovníkov (56 %) má usporiadanie pracovného času stanovené podnikom a nemá žiadnu možnosť zmeny; 9 % pracovníkov si môže vybrať medzi niekoľkými pevne stanovenými rozvrhmi pracovného času; 17 % si môže pracovné hodiny prispôsobiť v rámci určitých obmedzení a v 18 % prípadov je to pracovník, kto rozhoduje o individuálnom počte pracovných hodín (napríklad samostatne zárobkovo činní pracovníci). Viac ako 50 % pracovníkov v Holandsku a škandinávskych krajinách si môže prispôsobiť pracovný čas (do určitej miery) svojim individuálnym potrebám. Naproti tomu v krajinách južnej a východnej Európy takúto možnosť má iba 25 % pracovníkov.

Práca na čiastočný úväzok

- > Práca na čiastočný úväzok je vyššia ako priemer (17 %) v Holandsku (34 %) a v Spojenom kráľovstve (29 %); najmenej rozšírená je na Cypre, v Českej republike, Grécku, Maďarsku, Lotyšsku, Litve, na Malte, v Portugalsku, na Slovensku a v Slovinsku (kde pracuje menej ako 10 % pracovníkov na čiastočný úväzok).
- > Práca na čiastočný úväzok je najrozšírenejšia v ostatných službách (30 %), zdravotníctve (28 %), hoteloch a reštauráciách (27 %), školstve (24 %) a vo veľkoobchode, a maloobchode (23 %), všetky sú odvetvami, kde prevládajú ženy.
- > O niečo viac ako tri štvrtiny tých, ktorí pracujú na čiastočný úväzok sú ženy; muži tvoria väčšinu pracovníkov pracujúcich na plný úväzok (62 %).
- > Ak sa pozrieme na všetky pracovné miesta, 4 % sú obsadené mužmi, ktorí pracujú na čiastočný úväzok, 13 % ženami pracujúcimi na čiastočný úväzok, 32 % ženami pracujúcimi na plný úväzok a 52 % mužmi pracujúcimi na plný úväzok.

Dlhá pracovná doba

Dlhá pracovná doba v kontexte štvrtého *Európskeho prieskumu pracovných podmienok* sa vzťahuje na pracovný týždeň, ktorý má 48 a viac hodín.

- > V priemere sa v Európe požaduje od 15 % pracovníkov, aby pracovali dlho.
- > Dlhá pracovná doba (v platenom zamestnaní) je prevažne mužský fenomén: dlhú pracovnú dobu má 20 % mužov v porovnaní s iba 8 % žien.
- > 44 % samostatne zárobkovo činných osôb pracuje viac ako 48 hodín týždenne v porovnaní s niečo vyše 9 % zamestnancov.

Rovnováha medzi pracovným a osobným životom

Štyria z piatich pracovníkov (80 %) uvádzajú, že sú spokojní s usporiadaním svojho pracovného času a mimopracovných povinností. Zatiaľ čo tento podiel v EÚ-15 zostal stabilný počas 15 rokov, odkedy sa začali prieskumy pracovných podmienok, v nových členských štátoch a v Bulharsku a Rumunsku sa od roku 2001 do roku 2005 mierne znížil.

Kľúčovým faktorom, ktorý ovplyvňuje rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, je dĺžka pracovného týždňa. 45 % tých, ktorí majú dlhý pracovný čas, tvrdí, že sú nespokojní s rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom; naproti tomu 85 % tých, ktorí pracujú menej ako 30 hodín týždenne, je spokojných s rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom. Pravidelné dlhé pracovné dni (10 a viac hodín) majú tiež negatívny dopad.

Pravidelný rozvrh pracovného času s dĺžkou okolo 40 hodín týždenne, s rovnakým počtom dní týždenne a s pevným začiatkom a koncom pracovnej doby sa považuje za najlepší spôsob na dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom.

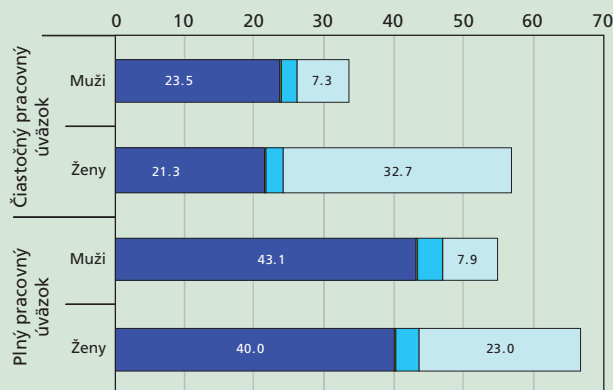
Muži, najmä pracujúci otcovia, uvádzajú viac nespokojnosti s rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom ako ženy. Pracujúci otcovia obvykle pracujú dlhšie; čo v kombinácii s meniacimi sa sociálnymi očakávaniami o domácej úlohe otca (a pravdepodobne frustráciou zo svojej neschopnosti naplniť takéto očakávania) môže prispievať k relatívnej nespokojnosti pracujúcich otcov.

Kombinované pracovné hodiny

Štandardný prieskum pracovných síl meria pracovný čas, ktorý predstavuje doba strávená v hlavnom platenom zamestnaní jednotlivca. *Európsky prieskum pracovných podmienok* rozšíril túto definíciu tak, aby zahŕňala tieto zložky:

- > čas strávený vo vedľajšom platenom zamestnaní;
- > čas strávený dochádzaním (zvyčajne 40 minút denne);
- > čas strávený vykonávaním neplatennej práce: starostlivosť o deti, starostlivosť o starších príbuzných a domáce povinnosti.

Obrázok 4 Súčet pracovných hodín za týždeň podľa typu zamestnania a pohlavia (iba EÚ-27)



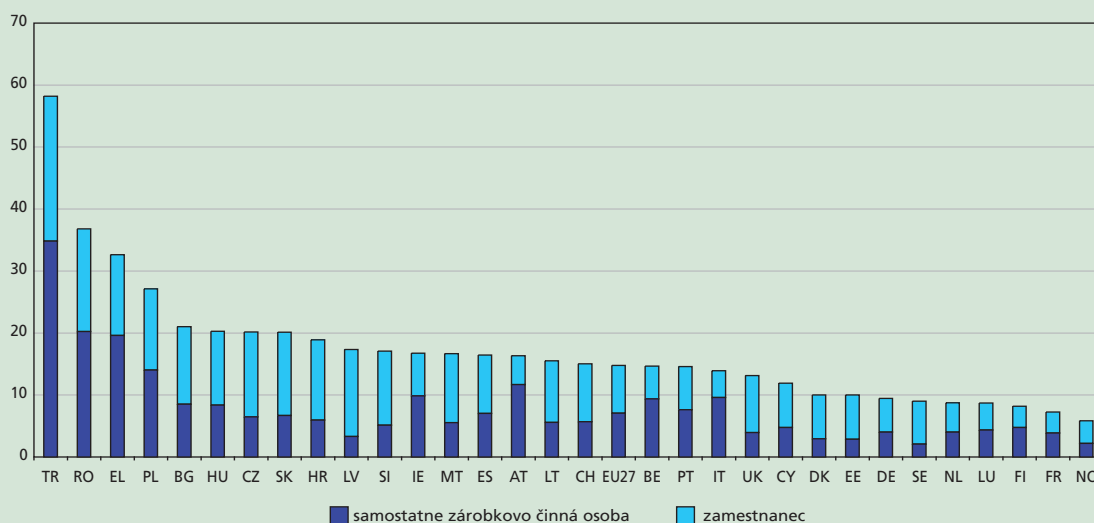
■ Platené pracovné hodiny v hlavnom zamestnaní
 ■ + platené pracovné hodiny vo vedľajšom zamestnaní
 ■ + čas strávený dochádzaním do práce
 □ + neplatené pracovné hodiny

Zatiaľ čo muži v platenom zamestnaní pracujú dlhšie, ako ženy vo všetkých krajinách, ak sa pracovný čas vypočítava ako platené a neplatené hodiny práce spolu, zo zistení prieskumu vyplýva, že ženy pracujú viac hodín ako muži, dokonca aj vtedy, keď ženy pracujú na čiastočný úväzok.

Rozdiely v pracovnom čase mužov a žien sa v rôznych krajinách líšia. V Bulharsku a Rumunsku muži trávajú iba niečo vyššie dvoch hodín týždenne starostlivosťou o deti, zatiaľ čo ženy viac ako 10 hodín týždenne; v škandinávskych krajinách muži trávajú starostlivosťou o deti sedem hodín týždenne, zatiaľ čo ženy viac ako 16 hodín.

Muži, ktorí pracujú na čiastočný úväzok obvykle využívajú neplatené pracovné hodiny na ďalšie vzdelávanie, zatiaľ čo ženy pracujúce na čiastočný úväzok využívajú svoj voľný čas hlavne na domáce povinnosti.

Obrázok 5 Podiel pracovníkov, ktorí pracujú viac ako 48 hodín týždenne (%)



Odborné zručnosti a ďalšie vzdelávanie

Používanie počítačov

Od prvého Európskeho prieskumu pracovných podmienok v roku 1990 používanie počítačov neustále rástlo. V súčasnosti približne 27 % pracovníkov pracuje s počítačom celý alebo takmer celý pracovný čas; v roku 1990 to bolo asi 13 %. Avšak ešte značný podiel (64 %) pracovníkov nikdy alebo takmer nikdy nepoužíva internet alebo e-mail a iba asi 2 % pracujú na diaľku na plný úväzok.

Medzi odvetviami, ktoré sú najviac odkázané na používanie počítačov patria finančné sprostredkovanie, nehnuteľnosti a verejná správa. Pracovníci vo väčších podnikoch používajú počítače viac ako pracovníci v malých podnikoch. Mladší pracovníci častejšie používajú počítačovú technológiu ako starší pracovníci: vo vekovej skupine od 25 do 39 rokov takmer 20 % pracovníkov pracuje s počítačmi po celý čas, v porovnaní s 11 % pracovníkov vo veku nad 55 rokov.

Výzvy spojené so získavaním poznatkov pri práci

Výzvy spojené so získavaním poznatkov pri práci – napríklad riešenie problémov, vykonávanie komplexných úloh, učenie sa novým veciam, schopnosť využívať svoje vlastné nápady v práci a hodnotenie kvality svojej práce – to všetko prispieva k zvyšovaniu odborných zručností pri práci.

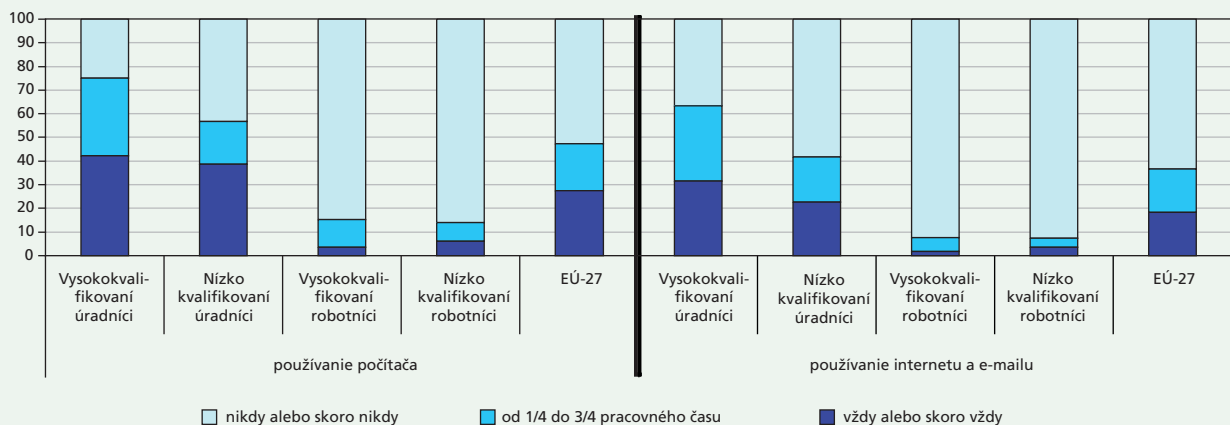
- Intelektuálne nároky na prácu sa líšia podľa druhu pracovného pomeru: pracovníci so zmluvami na dobu neurčitú častejšie musia riešiť nepredvídané problémy samostatne (82 %). V prípade pracovníkov so zmluvami na dobu určitú je to 75 % alebo v prípade agentúr dočasného zamestnávania 64 %.
- Úroveň dosiahnutého vzdelania je tiež dôležitá: 62 % pracovníkov iba so základným vzdelaním vykonáva jednotvárne úlohy, zatiaľ čo v prípade tých, ktorí ukončili tretí stupeň vzdelávania je to 31%.

Prístup k ďalšiemu vzdelávaniu

Training is an important dimension of employability.

- Pokiaľ ide o úroveň ďalšieho vzdelávania, ktorú zamestnávateľia poskytujú, existujú značné rozdiely medzi krajinami, v ktorých sa uskutočnil prieskum: pohybujú sa od 10 % v Bulharsku a Rumunsku až po asi 40 % v severnej Európe.
- Rozdiely sa vyskytujú v závislosti od veku a pohlavia: mladší pracovníci a ženy sa viac zúčastňujú na školeniach: zamestnávateľ zabezpečil školenia 25 % mužov vo veku od 30 do 49 rokov, v porovnaní s 20 % mužov vo veku nad 50 rokov.
- Pracovníci s vyššou úrovňou dosiahnutého vzdelania sa viac zúčastňujú na školeniach: iba 10 % tých, ktorí majú základnú úroveň vzdelania, absolvovalo počas posledných 12 mesiacov školenie v porovnaní so 41 % tých, ktorí majú tretí stupeň vzdelania.
- Pracovníci verejného sektora absolvujú školenie dvakrát častejšie (41 %) ako tí, ktorí pracujú v súkromnom sektore (21 %).
- Najviac školení absolvujú pracovníci v trvalom pracovnom pomere (31 %), po ktorých nasledujú pracovníci so zmluvami na dobu určitú (29 %). Osoby, ktoré pracujú na základe zmluvy s agentúrou dočasného zamestnávania (18 %) alebo bez zmluvy (11 %), absolvujú najmenej školení zo všetkých.
- Ak sa zabezpečuje ďalšie vzdelávanie, priemerný počet platených dní počas školenia za rok je nízky: 60 % absolvovalo od jedného do piatich dní a 20 % absolvovalo od šiestich do 10 dní školenia.

Obrázok 6 Používanie počítača, e-mailu a internetu v práci podľa druhu povolania (%)



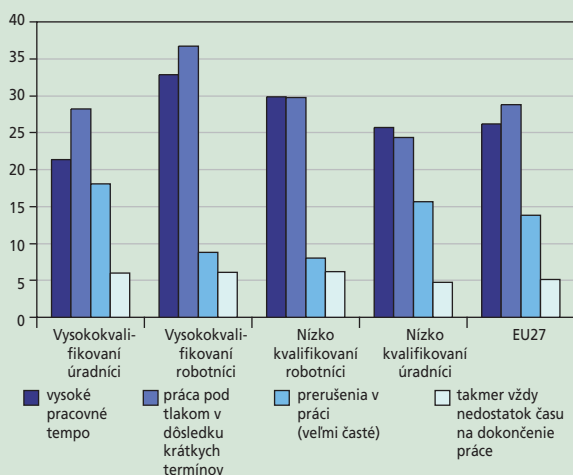
Organizácia práce

Intenzita práce

Narastá intenzita práce – práca pod tlakom v dôsledku krátkych termínov alebo vysoké pracovné tempo. V roku 2005 26 % pracovných síl zo súčasnej EÚ-27 uviedlo, že musia pracovať vysokým tempom celý alebo takmer celý pracovný čas. V roku 1990 to bolo 19 % (za EÚ-12).

Úroveň intenzity práce je najvyššia medzi vysokokvalifikovanými pracovníkmi: 33 % týchto zamestnancov uvádza, že majú vysoké pracovné tempo – a 37 % pracuje pod tlakom v dôsledku krátkych termínov – celý alebo takmer celý pracovný čas. Starší pracovníci sú menej vystavení vysokému pracovnému tempu než mladí pracovníci.

Obrázok 7 Intenzita práce (%)



Pracovné tempo

Faktory ovplyvňujúce pracovné tempo sa odlišujú podľa odvetví.

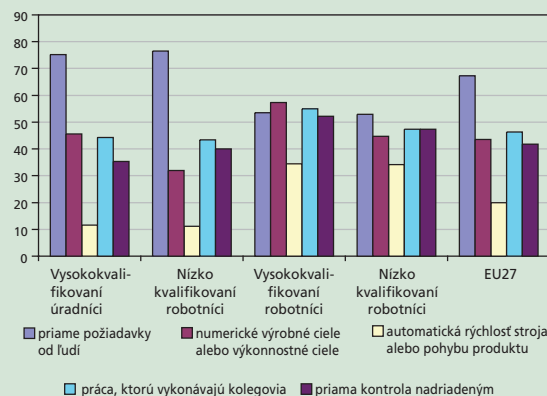
- Tempo práce môžu v závislosti od povolania určovať rôzne faktory. V EÚ-27 pracovné tempo určujú priame požiadavky ľudí, napr. zákazníkov alebo cestujúcich (68 %), práca kolegov (42 %), numerické a výrobné ciele (42 %), priama kontrola zo strany nadriadeného (36 %) a automatická rýchlosť stroja (19 %).
- V prípade asi 80 % pracovníkov v odvetviach veľkoobchod a maloobchod, hotely a reštaurácie a v školstve a zdravotníctve určujú pracovné tempo priame požiadavky iných ľudí.
- V prípade viac ako 60 % pracovníkov v odvetví stavebníctva pracovné tempo určujú ich kolegovia.
- Približne 40 % pracovníkov v odvetviach výroby a ťažby najčastejšie pracuje tempom, ktoré im určujú stroje.
- Pracovníkov, ktorých pracovné tempo určuje automatická rýchlosť stroja alebo numerické výrobné ciele, častejšie postihujú fyzické zdravotné problémy. Títo pracovníci vnímajú prácu ako intenzívnejšiu a stresujúcu, a majú v práci menšiu úroveň samostatnosti. Na druhej strane tí, ktorých pracovné tempo určujú priame požiadavky ľudí, uvádzajú vyššiu úroveň psychických zdravotných následkov.

Samostatnosť v práci

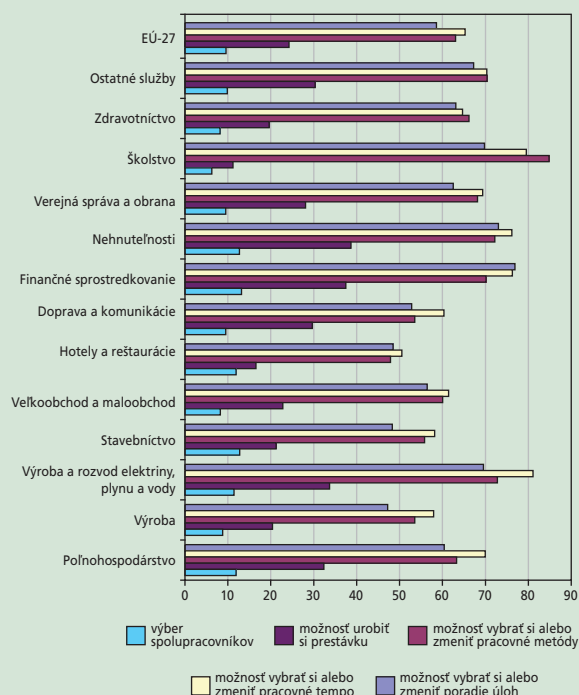
Pracovná samostatnosť – určitá možnosť organizovať si prácu – vo všeobecnosti prináša väčšie uspokojenie z práce a pocit sebarozvoja. Prieskum zistil, že viac ako 60 % pracovníkov si môže zvoliť alebo zmeniť poradie v akom vykonávajú úlohy, pracovné tempo alebo pracovné metódy.

- Ako sa dá očakávať, vysokokvalifikovaní úradníci majú pri svojej práci najväčšiu samostatnosť, zatiaľ čo nízko kvalifikovaní robotníci majú najmenšiu.
- Čím je vyššia úroveň vzdelania, tým je vyššia úroveň kontroly práce. Iba asi 50 % pracovníkov so základnou úrovňou vzdelania si môže vyberať svoje pracovné metódy, v porovnaní s 80 % pracovníkov s tretím stupňom vzdelania.
- S najnižšou úrovňou samostatnosti v práci sa môžeme stretnúť medzi pracovníkmi v odvetviach výroby, stavebníctva a výroby a rozvodu plynu a elektriny a s najvyššou v odvetví finančného sprostredkovania a nehnuteľností.

Obrázok 8 Faktory určujúce pracovné tempo (%)



Obrázok 9 Samostatnosť v práci podľa odvetví, iba zamestnanci (%)



Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Fyzické riziká

Podiel európskych pracovných síl, ktoré sú zamestnané v tradičných fyzicky náročných odvetviach, ako napr. výroba a poľnohospodárstvo, klesá; ale prieskum odhaľuje, že určité fyzické riziká stále pretrvávajú: v prípade niektorých ukazovateľov nastali zlepšenia, iné sa však zhoršili, aj keď iba mierne.

- > Podiel pracovníkov, ktorí uvádzajú opakované pohyby rúk alebo ramien, sa zvýšil o štyri percentá. Toto je najčastejšie uvádzaným fyzickým rizikom a 62 % pracujúcej populácie uvádza, že je tomuto riziku vystavené jednu štvrtinu a viac pracovného času.
- > 46 % pracovníkov uvádza, že pracuje v namáhavých a únavných polohách minimálne jednu štvrtinu pracovného času.
- > Prístupujúce krajiny Bulharsko a Rumunsko majú celkovo, pokiaľ ide o vystavenie rizikám, najvyššie úrovne: napr. v týchto dvoch krajinách uvádza viac ako 75 % opakované pohyby rúk a ramien štvrtinu a viac pracovného času oproti 62 % v EÚ-27.

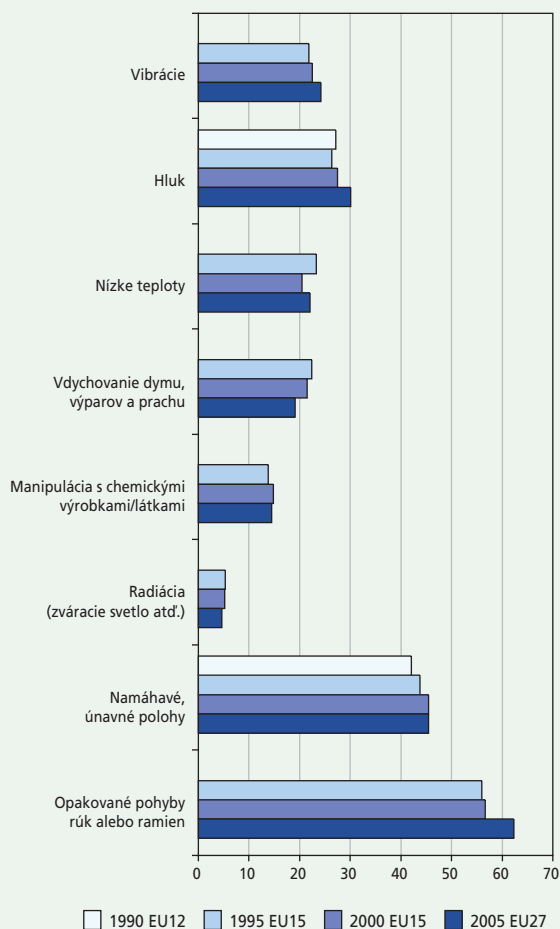
Muži sú viac vystavení niektorým rizikám, ako ženy a naopak.

- > Muži, predovšetkým mladší muži, uvádzajú vyššiu úroveň vystavenia tradičným fyzickým pracovným rizikám (napr. hluk, vibrácie), ako ženy: približne 15 % mužov uvádza, že sú vystavení vibráciám a 14 % hluku celý alebo takmer celý pracovný čas, v porovnaní s 5 % a 7 % žien.
- > Ergonomické riziká (opakované pohyby rúk alebo ramien, práca vyžadujúca namáhavé a únavné polohy atď.) bývajú rodovo neutrálnejšie.

Určité riziká prevažujú medzi pracovníčkami, predovšetkým v školstve a zdravotníctve. Napríklad viac ako 5 % žien tvrdí, že ich práca vyžaduje, aby pravidelne zdvíhali alebo presúvali osoby, v porovnaní s niečo vyššie 1 % mužov.

Robotníci sú podstatne viac vystavení takmer všetkým fyzickým rizikám na pracovisku, než úradníci.

Obrázok 10 Vystavenie fyzickým rizikám podľa druhu rizika (%)



Poznámka: -Percentuálne podiely sú za pracovníkov, ktorí uvádzajú vystavenie štvrtinu a viac pracovného času.

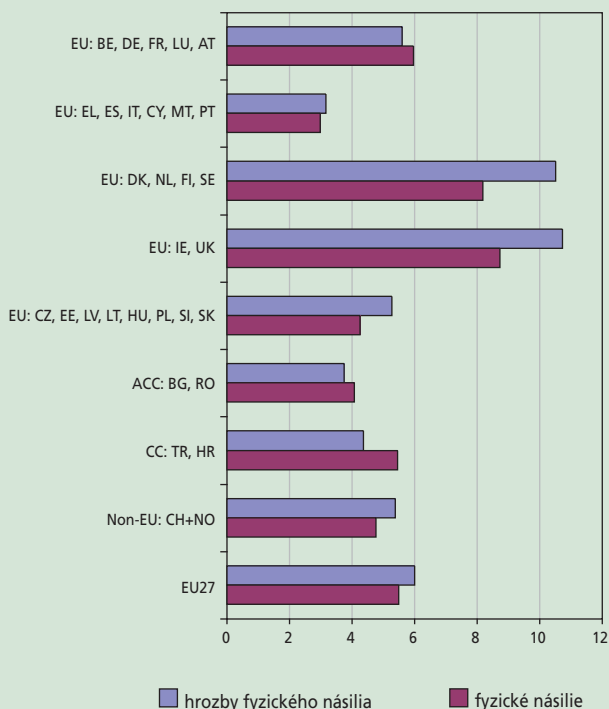
- > 18 % robotníkov musí presúvať ťažké bremená celý alebo takmer celý pracovný čas, zatiaľ čo v prípade úradníkov je to niečo menej, ako 5 %. Podobné rozdiely sa zaznamenali pri vystavení hluku.
- > Vystavenie všetkým druhom rizík (hluk, vibrácie, ergonomické riziká a vystavenie biologickým a chemickým činiteľom) je najvyššie v odvetvi stavebníctva a najnižšie vo finančnom sprostredkovaní.

Násilie, obťažovanie a šikanovanie

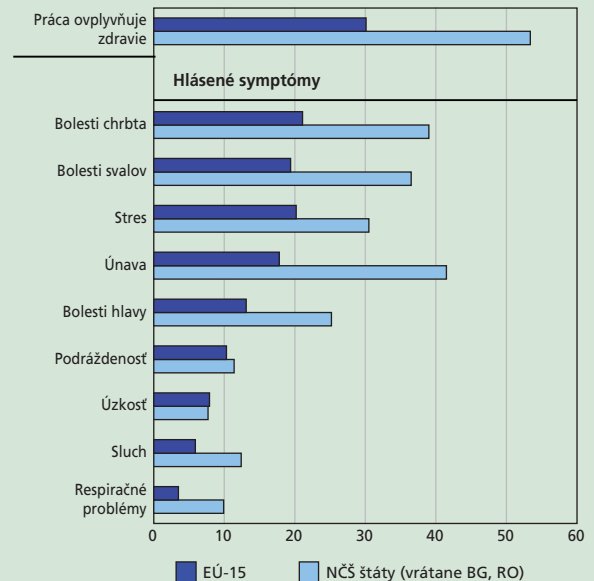
Šikanovanie alebo obťažovanie, násilie alebo hrozba násilia a rôzne formy diskriminácie celkovo prispievajú k psychickým ochoreniam a stresu. Asi 5 % pracovníkov uviedlo, že v predchádzajúcich 12 mesiacoch boli na pracovisku vystavení nejakej forme násilia, šikanovania alebo obťažovania. Je potrebné poznamenať, že rozdiely medzi krajinami môžu odrážať informovanosť o problematike a ochotu poskytnúť informácie, ako aj odchýlky vo výskyte.

- > Celkovo je miera vystavenia násiliu a hrozbám násilia vyššia v severnej Európe: nadpriemerné úrovne sú hlásené v Holandsku (10 %), Francúzsku a v Spojenom kráľovstve (9 %) a Írsku (8 %).
- > Hlásené úrovne obťažovania alebo šikanovania na pracovisku sa pohybujú od 17 % vo Fínsku a 12 % v Holandsku až po 2 % v Taliansku a Bulharsku.
- > V úrovni hláseného fyzického násilia nastal mierny nárast: 4 % v období rokov 1995-2005 (za EÚ-15) v porovnaní so 6 % v roku 2005.
- > Ženy, hlavne mladšie ženy, sú vo väčšej miere vystavené šikanovaniu alebo obťažovaniu, ako muži: napríklad trikrát viac žien ako mužov je vystavených neželanej sexuálnej pozornosti.
- > Vyššia miera šikanovania a obťažovania sa uvádza vo veľkých organizáciách (nad 250 pracovníkov) a v odvetviach školstva, zdravotníctva, a v hoteloch a reštauráciách.

Obrázok 11 Vystavenie násiliu podľa skupín krajín (%)



Obrázok 12 Vplyv práce na zdravie (%)



Vplyv práce na zdravie

- > K najčastejšie uvádzaným symptómom patria bolesti chrbta (25 %) a bolesti svalov (23 %), po nich nasleduje únava a stres (22 %). Tieto problémy uvádzajú najmä pracovníci v odvetviach poľnohospodárstva, zdravotníctva, školstva a stavebníctva.
- > Najvýraznejšiu súvislosť s oboma typmi zdravotných následkov súvisiacich s prácou, fyzickými i psychosociálnymi, má nočná práca. Ľudia, ktorí sú vystavení násiliu alebo obťažovaniu na pracovisku obvykle uvádzajú vyššiu úroveň zlého zdravotného stavu súvisiaceho s prácou ako tí, ktorí nie sú – takmer štvornásobok úrovne symptómov psychických porúch, ako sú poruchy spánku, úzkosť a podráždenosť, ako aj fyzické ťažkosti, ako napr. bolesti žalúdka.
- > Osoby vystavené psychosociálnym rizikám, hlavne šikanovaniu a obťažovaniu podstatne častejšie, ako priemer, uvádzajú neprítomnosť v práci kvôli ochoreniam súvisiacim s prácou (23 % v porovnaní so 7 %). Doba ich práceneschopnosti trvá obvykle dlhšie.

Mzda

Pracovný pomer pracovníka (či pracuje na plný alebo na čiastočný úväzok) a jeho povolanie sa javia byť najdôležitejšími rozhodujúcimi faktormi úrovne príjmu. Pracovníci na čiastočný úväzok, pracovníci na dočasnú zmluvu a pracovníci v odvetvi poľnohospodárstva patria častejšie do nižších príjmových kategórií, kým riadiaci pracovníci, manažéri alebo odborníci a osoby vo vedúcej funkcii patria najčastejšie do najvyšších príjmových kategórií. Ženy sa nachádzajú v nižších príjmových skupinách častejšie, než muži.

Manažérska pozícia sa spája s dlhším pracovným časom a aj s vyšším príjmom. Pracovníci s vyššou úrovňou vzdelania sú obvykle tiež lepšie platení. Viac ako 60 % zamestnancov s postgraduálnym vzdelaním a 40 % s vysokoškolským vzdelaním sa nachádza v dvoch najvyšších príjmových kategóriách, v porovnaní s menej ako 10 % tých, ktorí majú iba základné vzdelanie.

Rod a mzda

V EÚ-27 sa približne 50 % všetkých zamestnancov ženského pohlavia nachádza v dolnej tretine platovej stupnice. Iba asi 20 % mužov zaujíma takéto postavenie, pričom neúmerne vysoké zastúpenie majú v hornej tretine tejto stupnice. Čiastočne sa to dá

vysvetliť väčším výskytom žien pracujúcich na čiastočný úväzok. Avšak rozdiely medzi pracovníkmi zamestnanými na plný úväzok sú stále zjavné. Vo všetkých krajinách majú ženy obzvlášť nízke zastúpenie v hornej tretine platovej stupnice.

Zložky mzdy

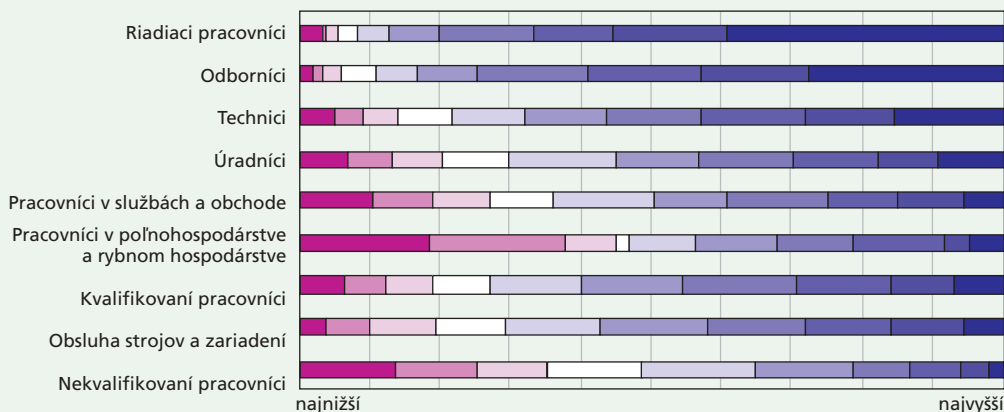
Viac ako 95 % európskych zamestnancov má pravidelnú pevnú mzdu. Iba v baltických štátoch a v Bulharsku a Rumunsku predstavujú významný podiel pracovníci, ktorí nemajú pevnú mzdu – 20 %.

Viac ako 50 % pracovníkov má aj variabilnú zložku mzdy, ktorá je zvyčajne vo forme mzdy za prácu nadčas. Asi jedna tretina pracovníkov dostáva mzdu za prácu nadčas a tento typ práce je rozšírený hlavne v Rakúsku, Českej republike, Taliansku, na Slovensku a v Slovinsku.

Podiel pracovníkov, ktorí dostávajú úkolovú/výkonnostnú mzdu je celkove v EÚ relatívne nízky: približne 12 %. V krajinách východnej Európy je pomerne bežná.

Finančná účasť ako zložka mzdy sa vo väčšine európskych krajín využíva zriedka.

Obrázok 13 Príjem zamestnancov na plný úväzok podľa povolania (EÚ-27)



Poznámka: Stupnica je v rozmedzí od najnižšieho príjmového pásma po najvyššie príjmové pásmo.

Spokojnosť v práci

Vo všeobecnosti sa ukazuje, že práca pôsobí pozitívne a uspokojivo na väčšinu európskych pracovníkov: viac ako 80 % uvádza, že sú „spokojní“ alebo „veľmi spokojní“ s pracovnými podmienkami vo svojom hlavnom platenom zamestnaní. Tento pohľad sa od roku 1995 veľmi nezmenil. Zdá sa, že vysokú úroveň uspokojenia z práce podporuje niekoľko faktorov:

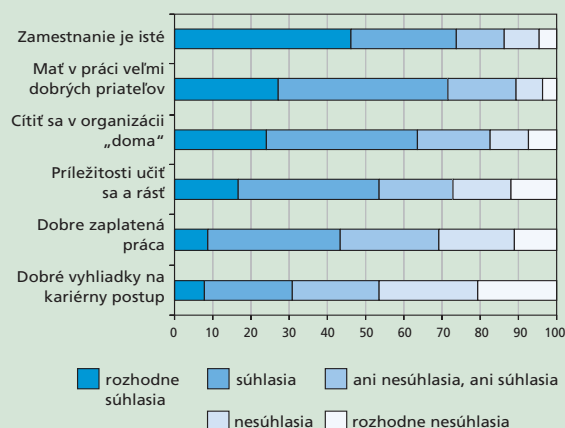
- > pocit „spolupatričnosti“ k danej organizácii;
- > pocit náležitého odmeňovania (ukazuje sa, že tento pocit je dôležitejší, ako samotná úroveň príjmu);
- > väčšia samostatnosť a možnosť kontroly nad svojou prácou;
- > väčšie intelektuálne nároky v zamestnaní, bez nadmerného tlaku alebo intenzity práce;
- > potenciálne možnosti kariérneho postupu;
- > celková spokojnosť s rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom.

Respondenti v prieskume sa vyjadrovali optimisticky aj vzhľadom na istotu zamestnania: iba 13 % usudzovalo, že by mohli prípadne stratiť zamestnanie v nasledujúcich šiestich mesiacoch. Na druhej strane minimálne 30 % pracovníkov nepokladá svoju prácu za dobre platenú. A pracovníci sú oveľa menej optimistickí, pokiaľ ide o vyhliadky rozvoja kariéry alebo ich osobného rozvoja v práci, ako by z vysokej úrovne celkovej spokojnosti s pracovnými podmienkami mohlo vyplývať.

Nižšie úrovne spokojnosti sa obvykle spájajú s:

- > dlhou alebo neštandardnou pracovnou dobou;
- > vysokou úrovňou intenzity práce;
- > nízkou úrovňou kontroly nad prácou;

Obrázok 14 Vyjadrenia o pozitívnych faktoroch v zamestnaní (%)

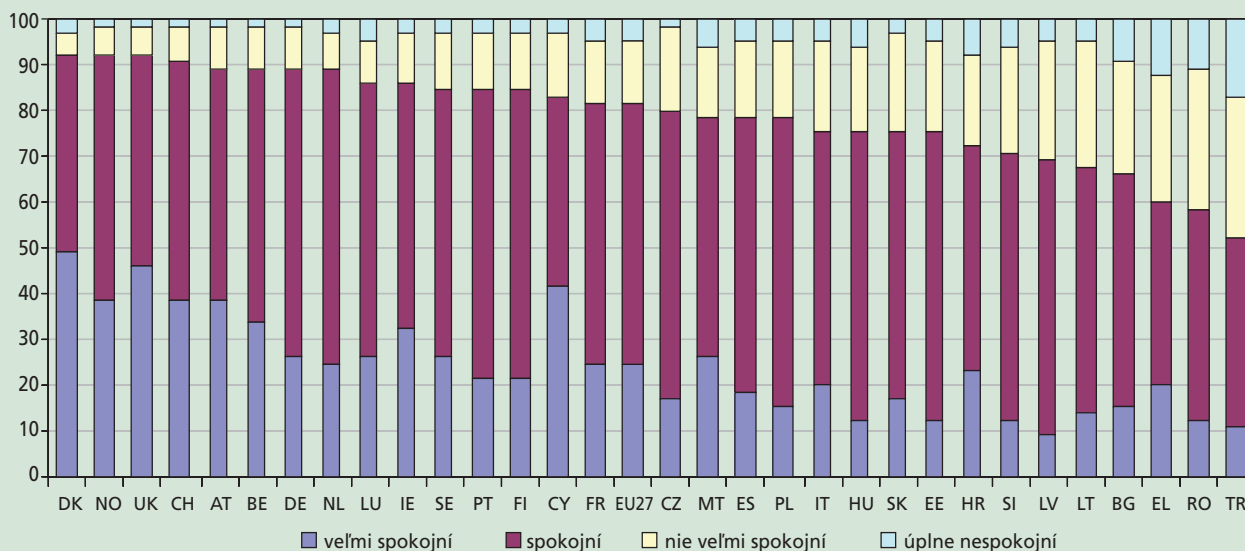


- > evystavením fyzickým alebo psychosociálnym rizikám (s pridruženými negatívnymi zdravotnými následkami súvisiacimi s prácou).

Pracovníci, ktorí uvádzajú, že práca ovplyvňuje ich zdravie a že ich bezpečnosť a zdravie sú na pracovisku ohrozené, sú v práci päťkrát častejšie nespokojní ako tí, ktorí si nemyslia, že práca ovplyvňuje alebo ohrozuje ich zdravie.

Úroveň spokojnosti v odvetviach kancelárskych služieb, ako napr. finančné sprostredkovanie alebo nehnuteľnosti, je významne vyššia (takmer 90 %), ako v tradičných odvetviach, ktoré sa netýkajú poskytovania služieb, ako napr. odvetvie poľnohospodárstva a rybného hospodárstva (64 %). Môže sa na tom podieľať zhoršenie situácie v uvedených tradičných odvetviach spolu s ďalšími negatívnymi aspektmi práce (dlhá pracovná doba, pocit nedostatočného odmeňovania, ako aj vysoká úroveň vystavenia fyzickému riziku).

Obrázok 15 Spokojnosť s prácou podľa krajín (%)



Metodika prieskumu

- Rozhovory sa vykonávali osobne s 29 980 pracovníkmi u nich doma.
- Práca v teréne sa vykonávala od septembra do novembra 2005 v 31 krajinách: EÚ-25, dve prístupujúce krajiny (Bulharsko a Rumunsko), dve kandidátske krajiny (Chorvátsko a Turecko), ako aj Švajčiarsko a Nórsko.
- Respondenti boli vybraní formou viacstupňového náhodného výberu, aby bola primerane zastúpená populácia pracujúcich zo všetkých 31 zúčastnených krajín.
- Prácu v teréne koordinovala spoločnosť Gallup Europe.
- Dotazníky sa pripravili v spolupráci s expertnou skupinou pre prípravu dotazníkov a aj s poprednými európskymi odborníkmi v oblasti pracovných podmienok a metodiky prieskumu.
- Integrita údajov v dotazníku sa sledovala pomocou rámcovej kontroly kvality.

Vysvetlenie skratiek

EÚ-15	15 členských štátov EÚ pred rozšírením v roku 2004
NČŠ	10 nových členských štátov, ktoré sa stali členmi v roku 2004
EÚ-25	15 členských štátov EÚ plus 10 NČŠ
EÚ-27	25 členských štátov EÚ plus Bulharsko a Rumunsko

Skupiny krajín

Vo štvrtom Európskom prieskume pracovných podmienok v roku 2005 sú krajiny zoskupené do skupín podľa prijatej Esping-Andersenovej typológie, ktorá bola rozšírená, aby zahŕňala všetky krajiny zaradené do prieskumu. Krajiny sú rozdelené do ôsmich skupín takto:

- kontinentálne krajiny: AT, BE, DE, FR, LU
- Írsko a Spojené kráľovstvo: IE, UK
- východoeurópske krajiny: CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SI, SK
- juhoeurópske krajiny: CY, EL, ES, IT, MT, PT
- škandinávské krajiny a Holandsko: DK, FI, NL, SE
- prístupujúce krajiny: BG, RO
- kandidátske krajiny: HR, TR
- Európska zóna voľného obchodu (EZVO): CH, NO

Európske observatórium pracovných podmienok (EWCO) ustanovené v roku 2003 ako projekt Európskej nadácie, monitoruje vývoj v oblasti kvality práce a zamestnania v členských štátoch EÚ a na úrovni EÚ. Medzi hlavné oblasti záujmu patria: istota zamestnania, zdravie a sociálny blahobyt, rozvoj zručností a kvalifikácie a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom.



www.eurofound.europa.eu/ewco/

Ďalšie informácie

Podrobnejšie informácie o výsledkoch budú dostupné na internetovej stránke Európskeho observatória pracovných podmienok:

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>
Podrobnejšia analýza údajov bude sprístupnená v priebehu roku 2007.

Sara Riso, styčná úradníčka pre informácie:
sri@eurofound.europa.eu

Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Írsko
telefón: (+353 1) 204 31 00
e-mail: postmaster@eurofound.europa.eu
internet: <http://www.eurofound.europa.eu>



Úrad pre publikácie

Publications.europa.eu