



Evropska fundacija za
izboljšanje življenjskih
in delovnih razmer

Četrta evropska raziskava o delovnih razmerah

> povzetek <

„Na delovnih mestih si je treba prizadevati organizirati delo na tak način, da se povečajo tako kakovost dela kot ustvarjalnost in inovativnost zaposlenih, kar posledično pomeni tudi večjo produktivnost.“

Izjava iz neformalnega srečanja Sveta ministrov za zaposlovanje, socialne zadeve in zdravje, v Helsinkih, 6. – 8. julija 2006



Okvir

Za večino Evropejcev je delo pomemben del njihovega življenja. Na ravni politike EU se priznava, da je poznavanje razmer, v katerih delajo Evropejci po različnih državah EU, pomembno za doseganje boljše kakovosti dela, večje produktivnosti in povečanja zaposlenosti – tako imenovani Lizbonski cilji.

Evropska raziskava o delovnih razmerah, ki jo Fundacija opravi vsakih pet let, od leta 1990 dalje, zagotavlja edinstven vpogled v vprašanja kakovosti dela. Ta četrta raziskava predstavlja stališča delavcev o široki vrsti tem, med katerimi so organizacija dela, delovni čas, enake možnosti, usposabljanje, zdravje in dobro počutje ter zadovoljstvo pri delu. Konec leta 2005 je bilo opravljenih skoraj 30 000 intervjujev z delavci iz 31 držav (EU-25, iz obeh držav pristopnic, Bolgarije in Romunije, ter iz Hrvaške, Turčije, Švice in Norveške). V času raziskave je bilo v teh 31 državah zaposlenih okoli 235 milijonov ljudi.

S svojim petletnim ciklom je raziskava učinkovito sredstvo za spremljanje vpliva odločilnih vprašanj in dogodkov skozi čas: širitve EU, starajoče se delovne sile in pritiskov, povezanih z vse hitrejšim tempom življenja, konkurenčnosti, produktivnosti, globalizacije in prestrukturiranja. Cilj raziskave je zagotoviti celovito sliko, kako evropski delavci doživljajo in ocenjujejo svoje delovno življenje in delovne razmere, in se bo uporabljala kot referenčni vir za oblikovalce politik ter podlaga za nadaljnje raziskave.

Kaj pravijo delavci

- Na splošno so evropski delavci s svojimi delovnimi razmerami zadovoljni: to je povezano z varnostjo zaposlitve, pozitivnim delovnim ozračjem ter dobrimi možnostmi za učenje in rast. Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem najbolj pozitivno dojemajo tisti delavci, ki imajo redne in napovedljive urnike dela.
- Intenzifikacija dela narašča, pri čemer vse več delavcev dela s hitrejšim tempom in kratkimi roki. Stopnje samostojnosti delavcev so na splošno visoke, čeprav se ne povečujejo. Tempo dela narekujejo neposredne zahteve ljudi in ciljne zmogljivosti. Število delovnih ur na teden se zmanjšuje.
- Evropske delovne razmere se zelo razlikujejo med posameznimi državami članicami, med „starimi“ in „novimi“ državami članicami, pa tudi med sektorji, ženskami in moškimi, zaposlenimi in samozaposlenimi ter različnimi starostnimi skupinami. To je izziv za cilj nadaljnjega izboljšanja kakovosti in produktivnosti dela iz Lizbonske agende.
- Uporaba računalnikov po Evropi narašča. Več ljudi uporablja računalnike ves čas – to je korak k družbi znanja.
- Večina evropskih delavcev navaja, da je njihovo delo zanimivo in ponuja nove možnosti za učenje. Dostop do usposabljanja se ni izboljšal. To zlasti velja za starejše in nizko kvalificirane delavce, kar opozarja na primanjkljaj pri napredku k vseživljenjskemu učenju.
- Vse manjši delež evropskih delavcev meni, da sta njihovo zdravje in varnost ogrožena zaradi dela, ki ga opravljajo, pri čemer delavci v „novih“ državah članicah poročajo o bistveno višjih ravneh, kot delavci v EU-15.
- Več žensk zaseda vodstvene položaje, vendar pa še vedno obstaja razlika v plačah žensk in moških, kar poudarja nenehne izzive v zvezi s cilji enakih možnosti.

Glavne ugotovitve

- Več kot 80 % delavcev pravi, da so „zadovoljni“ ali „zelo zadovoljni“ z delovnimi razmerami na delovnem mestu.
- 80 % delavcev pravi, da so zadovoljni z ravnovesjem med delom in zasebnim življenjem, čeprav več kot 44 % tistih, ki delajo več – več kot 48 ur tedensko – navaja, da niso zadovoljni z ravnovesjem med delom in zasebnim življenjem.
- Okoli 5 % delavcev pravi, da so doživeli nasilje, ustrahovanje ali nadlegovanje na delovnem mestu. Pri delavcih v izobraževalnem in zdravstvenem sektorju obstaja šestkrat večja verjetnost, da so doživeli grožnjo fizičnega nasilja, kot pri delavcih v proizvodnem sektorju.
- 78 % evropskih delavcev je zaposlenih na podlagi pogodbe za nedoločen čas ali okvirnega sporazuma, sklenjenega za nedoločen čas.
- Storitveni sektor je največji sektor v EU-27 in še naprej raste: v njem je zaposlenih okoli 66 % delavcev v EU.
- Visoko kvalificirana delovna mesta (v proizvodnji in pisarnah) predstavljajo več kot polovico (55 %) vseh delovnih mest v Evropi.
- Četrtnina vseh delavcev poroča, da morajo delati s hitrim tempom stalno ali večino časa.
- Več kot 60 % delavcev lahko izbere ali spremeni vrstni del opravljanja delovnih nalog, hitrost dela ali svoje delovne metode.
- Delavci, ki so zaposleni v javnem sektorju, imajo dvakrat več možnosti za usposabljanje kot delavci v zasebnem sektorju (41 % oziroma 21 %).
- Medtem ko moški v plačanem delovnem razmerju delajo več kot ženske v vseh državah, pa ženske delajo več ur kot moški, če upoštevamo plačane in neplačane delovne ure.
- Delo na daljavo ostaja manj pomembno: manj kot 2 % delavcev opravlja delo na daljavo s polnim delovnim časom. Dodatnih 4 % delavcev opravlja delo na daljavo občasno (med četr in tri četr časa).
- Dve najpogostejši tveganji za moške in ženske so ponavljajoči se gibi dlani/roke in delo v prisilnih ali utrujajočih držah: več kot 62 % delavcev dela ponavljajoče se gibe dlani/roke četr ali več delovnega časa, medtem ko jih 46 % dela v prisilnih ali utrujajočih držah.
- Četrtnina delavcev vsaj nekaj časa dela zunaj prostorov svojega podjetja; delavci tako delo običajno povezujejo z višjo stopnjo tveganja za svoje zdravje in varnost.
- Obstaja večja verjetnost, da bodo ženske opravljale nizko plačana dela kot moški, deloma zato, ker pogosteje delajo s polovičnim delovnim časom.
- Delavci s polovičnim delovnim časom in delavci, zaposleni za določen čas, imajo manjšo možnost usposabljanja kot delavci, ki delajo s polnim delovnim časom in so zaposleni za nedoločen čas – 25 % delavcev s polovičnim delovnim časom in 23 % delavcev, zaposlenih za določen čas, je bilo deležno usposabljanja – v primerjavi s 30 % delavcev, ki delajo s polnim delovnim časom in so zaposleni za nedoločen čas.

Spreminjajoča se delovna sila

Kljub dramatičnim spremembam, ki jih opazimo pri evropski delovni sili v zadnjih petih letih – ki so posledica pristopa novih 10 držav članic, povečanja netradicionalnih oblik zaposlovanja, kot sta delo s polovičnim delovnim časom in začasno delo, in večjega števila žensk, ki vstopajo na trg dela – pa ugotovitve iz četrte evropske raziskave o delovnih razmerah kažejo, da so delovne razmere ostale razmeroma stabilne.

Zaposlitveni status

- > Povprečno 78 % evropskih delavcev dela na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.
- > Večja verjetnost je, da na podlagi pogodbe za določen čas delajo ženske (14 %) kot moški (10 %).
- > Začasne agencijske pogodbe se uporabljajo le redko: v povprečju dela na podlagi takih pogodb manj kot 2 % delavcev v EU-27. Več držav pa ima nekoliko višji delež delavcev, zaposlenih na podlagi takih pogodb, na primer Ciper (5 %), Grčija in Španija (obe 3 %).
- > Delež delavcev, ki delajo na podlagi začasnih pogodb (za določen čas in začasnih agencijskih), je v povprečju večji v gostinskem (21 %), kmetijskem (15 %) in izobraževalnem sektorju (16 %).
- > V povprečju 7 % delavcev v EU-27 poroča, da nimajo pogodbe o zaposlitvi; ta delež je največji v kmetijskem in gostinskem sektorju (22 % oziroma 21 %).

Ženske in moški pri delu

V EU-27¹ je zaposlenih več moških (56 %) kot žensk (44 %).

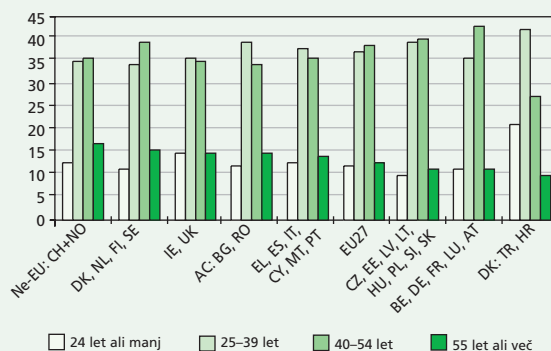
- > V številnih sektorjih še vedno prevladuje pretežno en spol.
- > Ženske predstavljajo večino delavcev v zdravstvu (79 %), izobraževanju (72 %), drugih storitvah (61 %), in trgovini na debelo in drobno (55 %). V teh sektorjih dela več kot polovica zaposlenih žensk; katera koli sprememba delovnih razmer v zadevnih sektorjih bi bistveno vplivala na kakovost dela in zaposlenosti žensk.
- > Moški predstavljajo 89 % vseh delavcev v sektorju gradbeništva, 80 % zaposlenih v komunalni dejavnosti in 74 % zaposlenih v prometnem in komunikacijskem sektorju.
- > Samo 23 % delovne sile opravlja poklice z uravnoteženo zastopanostjo obeh spolov (tj. med 40 % in 60 % delovne sile predstavljajo ženske).

Starost

S postopnim staranjem evropskega prebivalstva bodo številne evropske države, v naslednjih desetih letih, izgubile okoli 13 % svoje delovne sile zaradi upokojitve.

Velik delež delavcev (več kot 15 %) v starostni skupini 55 let in več, predstavlja pomemben politični izziv, predvsem za Nizozemsko in skandinavske države.

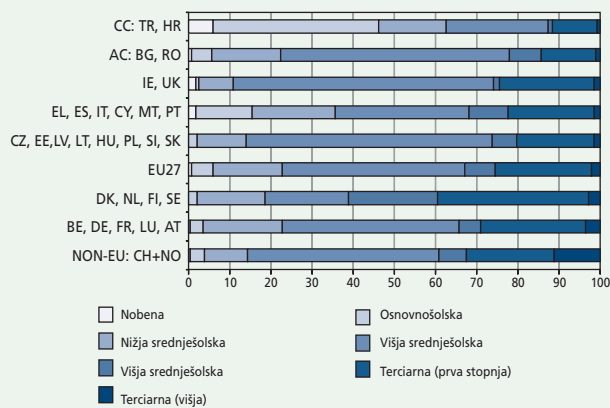
Prikaz 1 Starostni profil po skupini držav (%)



Stopnja izobrazbe

Najbolj pogosta stopnja izobrazbe, ki so jo dosegli anketiranci v današnji Evropi, je višja srednješolska (43 % anketirancev). V povprečju samo 7 % delavcev ni nadaljevalo izobraževanja po osnovnošolski stopnji; ta delež je najnižji na Irskem in v Združenem kraljestvu (1 %) ter najvišji v južnoevropskih državah (14 %). Več kot četrtnina vseh delavcev je zaključila terciarno izobraževanje; Nizozemska in skandinavske države ter celinske države (Avstrija, Belgija, Francija, Nemčija in Luksemburg) imajo nadpovprečno visoke deleže zaposlenih s kvalifikacijami tretje stopnje (39 % oziroma 29 %).

Prikaz 2 Najvišja dosežena stopnja izobrazbe, po skupini držav (%)



Stopnja kvalifikacije

Visoko kvalificirana pisarniška delovna mesta danes predstavljajo več kot 40 % delovnih mest v devetih državah članicah (Belgija, Danska, Estonija, Finska, Nemčija, Luksemburg, Nizozemska, Švedska in Združeno kraljestvo).

Sektorji

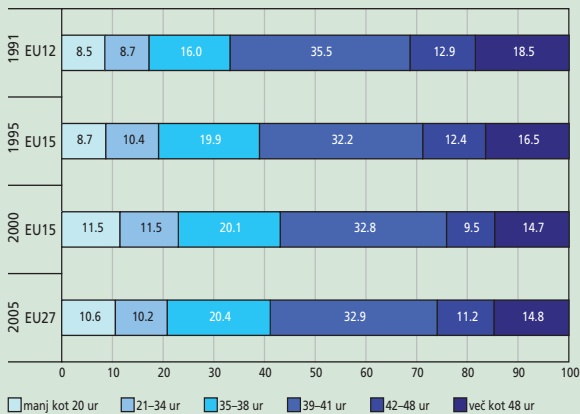
Storitveni sektor je največji sektor v EU-27, v katerem je zaposlenih okoli 66 % delavcev. 29 % vseh delavcev je zaposlenih v proizvodnem sektorju in samo 5 % v kmetijstvu. Skoraj 70 % delavcev je zaposlenih v zasebnem sektorju, 25 % v javnem sektorju in 6 % v nevladnih organizacijah ali skupnih organih.

¹ Opredelitve skupin držav, ki se uporabljajo v tem informativnem letaku, so navedene na zadnji strani.

Delovni čas

Od leta 1991 se je dolžina delovnega tedna v EU stalno krajšala – ta trend se je spremenil leta 2005, po pristopu novih držav članic, kjer je povprečen delovni čas daljši. Kljub temu pa se je tudi v novih državah članicah delež ljudi, ki delajo več kot 41 ur na teden, zmanjšal od leta 2001, delež ljudi, ki delajo manj ur, pa se postopoma povečuje.

Prikaz 3 Razvoj tedenskega delovnega časa (%)



Na splošno imajo vzhodno- in južneevropske države daljše delovne dni in delovne tedne, medtem ko imajo srednje- in severneevropske države krajši delovni čas in delovne tedne. Nizozemska ima z zelo visoko pogostnostjo dela s polovičnim delovnim časom najkrajši povprečni delovni čas na teden.

Standardni delovni čas

Zdi se, da standardni delovni čas ostaja norma za večino delavcev. Delež ljudi, ki delajo nestandardne delovnike (nočno delo ali delo med koncem tedna), je rahlo upadel od leta 1995. Kljub temu nestandardni delovniki še vedno prevladujejo v sektorjih gostinstva, kmetijstva ter prometa in komunikacij.

Za delovni čas v Evropi je značilna visoka stopnja rednosti. Na splošno se v EU-27 delovni čas za večino delovne sile giblje v okvirih petdnevnega in 40-urnega tedna:

- > 58 % vseh delavcev dela isto število ur vsak dan;
- > 74 % delavcev dela isto število dni vsak teden;
- > 61 % delavcev ima fiksen čas začetka in konca dela.

Urniki dela so bolj fleksibilni v državah severne Evrope kot pa v južneevropskih državah.

Organizacija delovnega časa

Več kot polovici vseh delavcev (56 %) podjetja določajo ureditev njihovega delovnega časa brez možnosti sprememb; 9 % delavcev lahko izbira med različnimi fiksnimi urniki dela, 17 % delavcev lahko prilagodi svoj delovni čas v okviru določenih omejitev in v 18 % vseh primerov je delavec tisti, ki določi svoj delovni čas (na primer samozaposleni delavci). Več kot 50 % delavcev na Nizozemskem in v skandinavskih državah lahko prilagodi svoj delovni čas (do neke mere) svojim posebnim potrebam. V nasprotju s tem pa ima to možnost manj kot 25 % delavcev v južno- in vzhodnoevropskih državah.

Delo s polovičnim delovnim časom

- > Delo s polovičnim delovnim časom je bolj kot v povprečju (17 %) razširjeno na Nizozemskem (34 %) in v Združenem kraljestvu (29 %); najmanj razširjeno je na Cipru, v Češki Republiki, v Grčiji, na Madžarskem, v Latviji, Litvi, na Malti, Portugalskem, Slovaškem in v Sloveniji (kjer manj kot 10 % delavcev dela s polovičnim delovnim časom).
- > Delo s polovičnim delovnim časom najbolj prevladuje v drugih storitvah (30 %), zdravstvu (28 %), gostinstvu (27 %), izobraževanju (24 %) ter trgovini na debelo in drobno (23 %), v vseh teh sektorjih pa, glede na zaposlenost, prevladujejo ženske.
- > Nekaj več kot tri četrtine tistih, ki delajo s polovičnim delovnim časom, so ženske; moški predstavljajo večino delavcev s polnim delovnim časom (62 %).
- > Če upoštevamo vse zaposlitve, 4 % zaposlitev opravljajo moški, ki delajo s polovičnim delovnim časom, 13 % ženske, ki delajo s polovičnim delovnim časom, 32 % ženske, ki delajo s polnim delovnim časom in 52 % moški, ki delajo s polnim delovnim časom.

Dolg delovni čas

Dolg delovni čas se v okviru četrte evropske raziskave o delovnih razmerah nanaša na delovni teden, ki zajema 48 ur ali več.

- > V povprečju se dolg delovni čas zahteva od 15 % delavcev v Evropi.
- > Dolg delovni čas (v plačanem delovnem razmerju) prevladuje pri moških. Dolg delovni čas opravlja 20 % moških – v primerjavi z nekaj več kot 8 % žensk.
- > 44 % samozaposlenih dela več kot 48 ur na teden – v primerjavi z nekaj več kot 9 % zaposlenih.

Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem

Štirje od petih delavcev (80 %) poročajo, da so zadovoljni s tem, kako se ureditev njihovega delovnega časa sklada z njihovimi nedelovnimi obveznostmi. Medtem ko je ta odstotek v EU-15 ostal stabilen v 15 letih od začetka raziskav delovnih razmer, pa je v novih državah članicah in Bolgariji ter Romuniji rahlo padel med letoma 2001 in 2005.

Ključni dejavnik, ki vpliva na ravnovesje med delom in zasebnim življenjem, je dolžina delovnega tedna. Izmed tistih, ki delajo dlje, jih 45 % pravi, da niso zadovoljni z ravnovesjem med delom in zasebnim življenjem; v nasprotju s tem je 85 % tistih, ki delajo manj kot 30 ur tedensko, zadovoljnih z ravnovesjem med delom in zasebnim življenjem. Negativen vpliv imajo tudi redni dolgi delovni dnevi (daljši od 10 ur).

Šteje se, da je reden delovni urnik z okoli 40 urami tedensko in enakim številom dni na teden in ur na dan – ter s fiksnim časom začetka in konca dela – najboljše sredstvo za doseg uravnoteženega delovnega in zasebnega življenja.

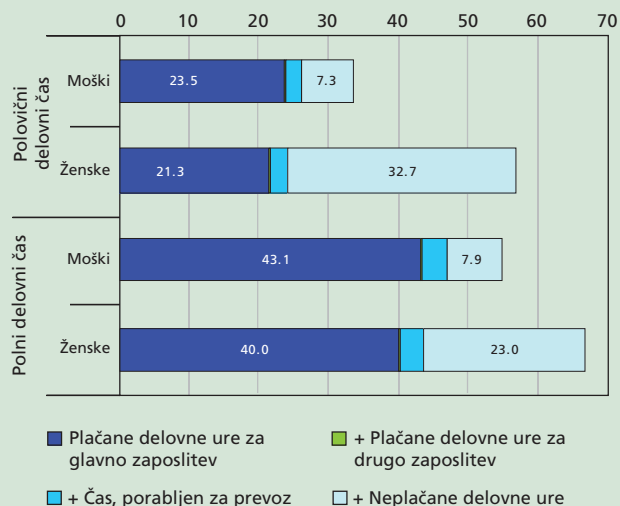
Moški, predvsem zaposleni očetje, pogosteje kot ženske poročajo o večjem nezadovoljstvu glede ravnovesja med delom in zasebnim življenjem. Zaposleni očetje imajo na splošno daljši delovni čas; v kombinaciji s spreminjajočimi se družbenimi pričakovanji glede očetove domače vloge (in morda frustracijo zaradi nezmožnosti izpolnitve takih pričakovanj) lahko to prispeva k relativnemu nezadovoljstvu zaposlenih očetov.

Kombiniran delovni čas

Standardne raziskave delovne sile merijo delovni čas v smislu časa, ki se porabi za glavno plačano zaposlitev posameznika. *Evropska raziskava o delovnih razmerah* je razširila to opredelitev in vanjo vključila naslednje elemente:

- > čas, porabljen za drugo plačano zaposlitev;
- > čas, porabljen za prevoz (običajno 40 minut dnevno);
- > čas, porabljen za neplačano delo: skrb za otroke, skrb za ostarele sorodnike in gospodinjska opravila.

Prikaz 4 Sestavljen kazalnik tedenskih delovnih ur, glede na vrsto zaposlitve in spol (samo EU-27)

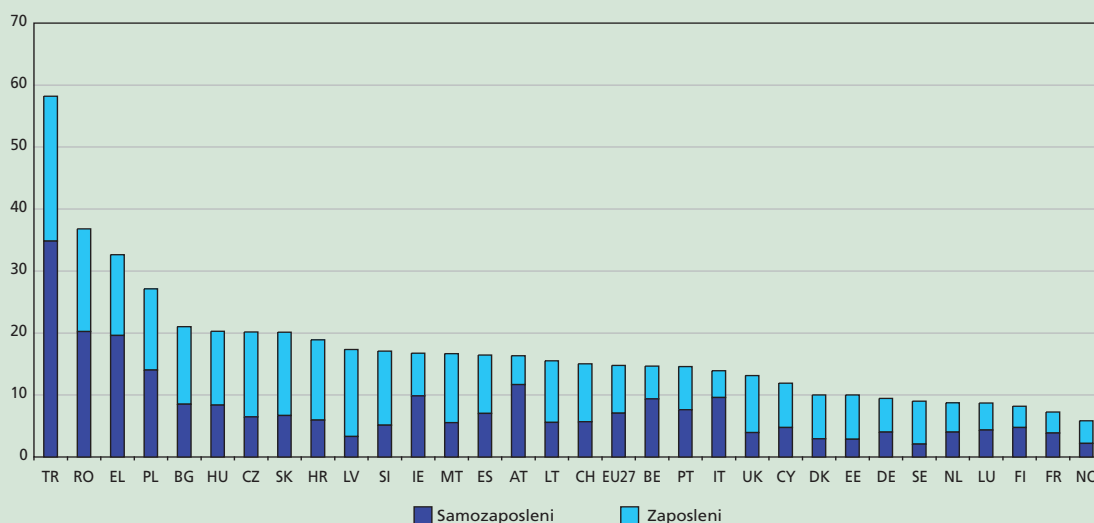


Medtem ko moški delajo več ur kot ženske v plačanem delovnem razmerju v vseh državah, če se delovni čas izračuna s seštetjem plačanih in neplačanih ur dela, pa ugotovitve raziskave kažejo, da ženske delajo več ur kot moški, celo tiste, ki delajo s polovičnim delovnim časom.

Razlike v delovnem času moških in žensk se po državah razlikujejo. V Bolgariji in Romuniji moški posvetijo nekaj več kot dve uri tedensko skrb za otroke, medtem ko ženske za to porabijo več kot 10 ur tedensko; v skandinavskih državah moški porabijo sedem ur tedensko za skrb za otroke, ženske pa več kot 16 ur.

Moški, ki delajo s polovičnim delovnim časom, porabijo svoje neplačane delovne ure za nadaljnje izobraževanje, medtem ko ženske s polovičnim delovnim časom porabijo svoj prosti čas za gospodinjska opravila.

Prikaz 5 Delež delavcev, ki delajo več kot 48 ur na teden (%)



Usposobljenost in usposabljanje

Uporaba računalnikov

Uporaba računalnikov od prve evropske raziskave o delovnih razmerah, leta 1990, enakomerno narašča. Okoli 27 % delavcev zdaj uporablja računalnike ves ali skoraj ves čas; leta 1990 je zadevna številka znašala okoli 13 %. Kljub temu pa precejšen delež (64 %) delavcev še vedno nikoli ali skoraj nikoli ne uporablja interneta ali elektronske pošte in samo okoli 2 % delavcev opravlja delo na daljavo s polnim delovnim časom.

Sektorji, ki so najbolj odvisni od uporabe računalnikov, so finančno posredništvo, nepremičninsko posredništvo in javna uprava. Delavci v večjih podjetjih uporabljajo računalnike več kot delavci v majhnih podjetjih. Mlajši delavci več uporabljajo računalniško tehnologijo kot starejši delavci. V starostni skupini 25–39 let skoraj 20 % delavcev dela z računalniki ves čas – v primerjavi z 11 % delavcev, starih nad 55 let.

Kognitivni izzivi dela

Kognitivni izzivi dela – na primer reševanje težav, opravljanje zahtevnih nalog, učenje novih stvari, sposobnost uporabe lastnih zamisli pri delu in ocenjevanje kakovosti lastnega dela – prispevajo k dvigu ravni usposobljenosti nekega dela.

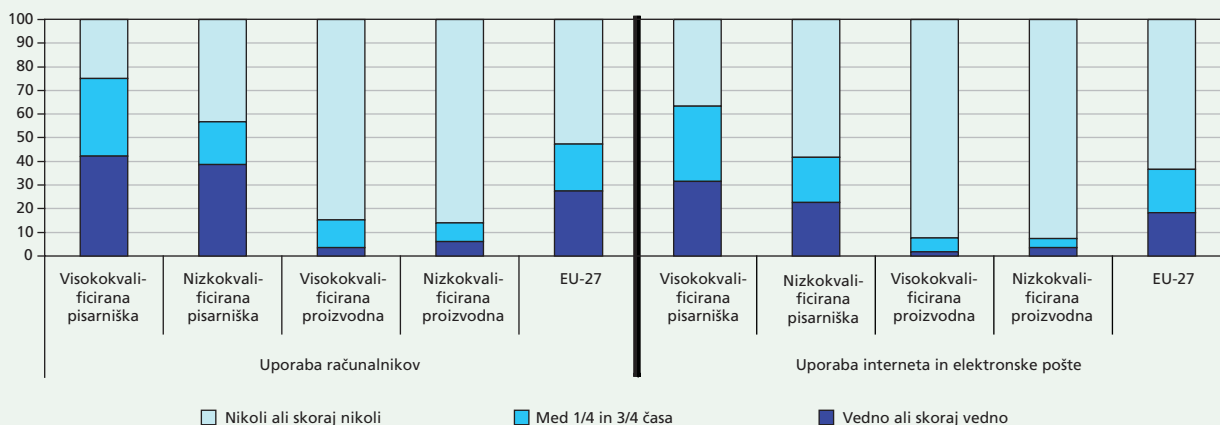
- Intelektualne zahteve delovnega mesta se razlikujejo glede na zaposlitveni status: pri delavcih, ki delajo na podlagi pogodb za nedoločen čas, obstaja večja verjetnost, da bodo samostojno rešili nepredvidene težave (82 %). Enakovredna številka za delavce, ki delajo na podlagi pogodb za določen čas ali delavce iz začasnih agencij, znašajo 75 % oziroma 64 %.
- Pomembna je tudi izobrazbena raven: 62 % delavcev z zgolj osnovnošolsko stopnjo izobrazbe opravlja monotone naloge, medtem ko enakovredna številka za tiste, ki so končali terciarno izobraževanje, znaša 31 %.

Dostop do usposabljanja

Usposabljanje je pomembna razsežnost zaposljivosti.

- Med državami, ki so bile raziskane v smislu stopnje usposabljanja, ki ga zagotavljajo delodajalci, obstajajo velike razlike: od 10 % v Bolgariji in Romuniji do okoli 40 % v severni Evropi.
- Obstajajo razlike glede na starost in spol: mlajši delavci in ženske so deležni več usposabljanja. 25 % moških, starih med 30 in 49 let, je delodajalec zagotovil usposabljanje – v primerjavi z 20 % moških, starih nad 50 let.
- Delavci z višjo stopnjo izobrazbe so deležni več usposabljanja: samo 10 % tistih z osnovnošolsko izobrazbo je bilo v predhodnem 12-mesečnem obdobju deležnih usposabljanja – v primerjavi z 41 % tistih z izobrazbo tretje stopnje.
- Delavci, ki so zaposleni v javnem sektorju, imajo dvakrat več možnosti za usposabljanje kot delavci v zasebnem sektorju (41 % oziroma 21 %).
- Največ usposabljanja dobijo delavci s pogodbami za nedoločen čas (31 %), sledijo pa jim delavci s pogodbami za določen čas (29 %). Osebam, ki delajo na podlagi začasne agencijske pogodbe (18 %), ali osebam brez pogodbe (11 %) je zagotovljenega najmanj usposabljanja od vseh delavcev.
- Če je usposabljanje zagotovljeno, je povprečno število plačanih dni usposabljanja na leto nizko: 60 % delavcev je prejelo med enim in petimi dnevi usposabljanja, 20 % pa med šestimi in desetimi dnevi usposabljanja.

Prikaz 6 Uporaba računalnika, elektronske pošte in interneta pri delu, po vrsti zaposlitve (%)



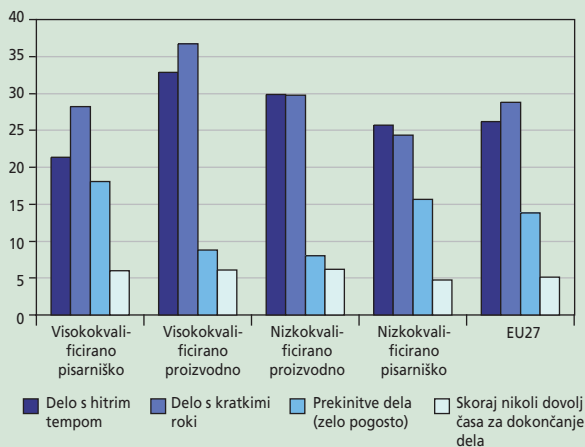
Organizacija dela

Intenzivnost dela

Intenzivnost dela – delo s kratkimi roki in hitrejšim tempom – narašča. Leta 2005 je 26 % delovne sile iz današnje EU-27 poročalo, da morajo delati s hitrim tempom stalno ali večino časa. Leta 1990 je bila ta številka 19 % (za EU-12).

Stopnje intenzivnosti dela so najvišje pri visokokvalificiranih proizvodnih delavcih. 33 % teh delavcev poroča, da delajo s hitrim tempom – in 37 % jih dela s kratkimi roki – stalno ali večino časa. Starejši delavci so manj izpostavljeni hitremu tempu dela kot mlajši delavci.

Prikaz 7 Intenzivnost dela (%)



Tempo dela

Dejavniki, ki vplivajo na tempo dela, se razlikujejo glede na sektor.

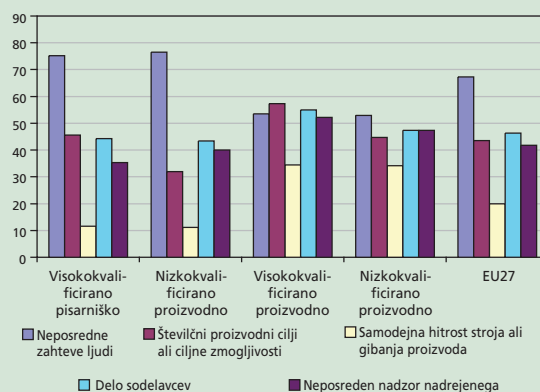
- Tempo dela lahko določajo številni dejavniki, ki so odvisni od poklica. V EU-27 tempo dela narekujejo neposredne zahteve ljudi, npr. strank ali potnikov (68 %), delo sodelavcev (42 %), številčni in proizvodni cilji (42 %), neposreden nadzor nadrejenega (36 %) in samodejna hitrost stroja (19 %).
- Približno 80 % delavcem v sektorjih trgovine na debelo in drobno, gostinstva, izobraževanja in zdravstva tempo dela določajo neposredne zahteve drugih ljudi.
- Več kot 60 % delavcem v gradbenem sektorju določajo tempo dela njihovi sodelavci.
- Okoli 40 % delavcem v proizvodnem in rudarskem sektorju tempo dela povečini določajo stroji.
- Delavce, katerih tempo dela določajo samodejna hitrost stroja ali številčni produkcijski cilji, bolj prizadenejo telesne zdravstvene težave, ti delavci pa dojemajo delo kot bolj intenzivno in stresno ter uživajo nižjo stopnjo samostojnosti pri delu. Na drugi strani pa delavci, katerih tempo delo določajo neposredne zahteve ljudi, poročajo o višjih stopnjah psiholoških vplivov na zdravje.

Samostojnost pri delu

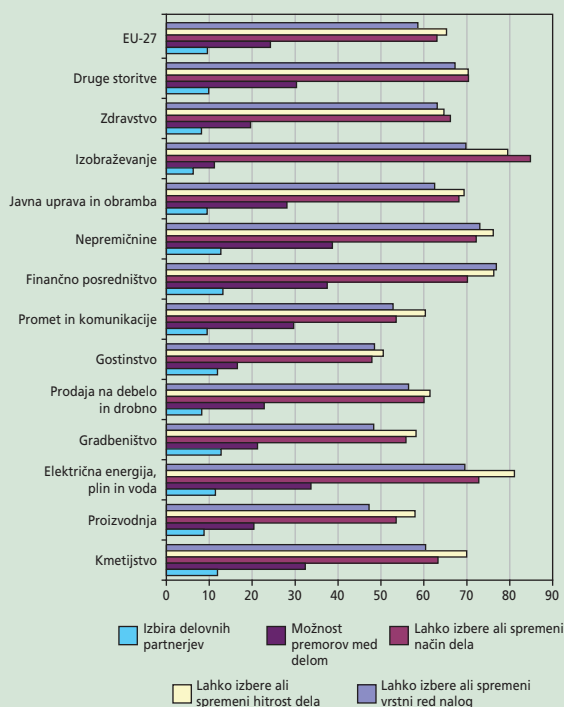
Samostojnost pri delu – imeti besedo pri načinu organizacije dela – ima na splošno za posledico večje zadovoljstvo pri delu in občutek samorazvoja. Raziskava je odkrila, da lahko več kot 60 % delavcev izbira ali spremeni vrstni red opravljanja delovnih nalog, tempo dela ali svoje delovne metode.

- Visokokvalificirani pisarniški delavci imajo po pričakovanjih največ samostojnosti pri svojem delu, medtem ko je imajo nizkokvalificirani proizvodni delavci najmanj.
- Višja kot je stopnja izobrazbe, višja je stopnja nadzora nad delom. Samo okoli 50 % delavcev z osnovnošolsko izobrazbo lahko izbira svoje delovne metode – v primerjavi z 80 % delavcev z izobrazbo tretje stopnje.
- Najnižje stopnje samostojnosti pri delu najdemo med delavci v proizvodnem in gradbenem sektorju ter sektorju električne energije in plina, najvišje stopnje pa pri finančnem in nepremičninskem posredništvu.

Prikaz 8 Dejavniki, ki določajo tempo dela (%)



Prikaz 9 Samostojnost pri delu po sektorjih, samo zaposleni (%)



Zdravje in varnost pri delu

Fizična tveganja

Delež evropske delovne sile, zaposlene v tradicionalno fizično zahtevnih sektorjih, kot sta proizvodnja in kmetijstvo, upada; kljub temu pa raziskava odkriva določena fizična tveganja, ki so še zmeraj prisotna: določeni kazalniki so se izboljšali, drugi pa so se poslabšali, čeprav le rahlo.

- > Delež delavcev, ki poročajo o ponavljajočih se gibih dlani ali rok, se je povečal za štiri odstotne točke. To je najpogosteje navedeno fizično tveganje, pri čemer 62 % delovnega prebivalstva poroča o izpostavljenosti četrtno ali več časa.
- > 46 % delavcev poroča, da delajo v prisilnih ali utrujajočih držah vsaj četrtno časa.
- > Državi pristopnici Bolgarija in Romunija imata v smislu izpostavljenosti tveganjem na splošno najvišje stopnje: na primer, več kot 75 % delavcev iz teh dveh držav poroča o ponavljajočih se gibih dlani ali rok četrtno ali več časa – v primerjavi z 62 % delavcev v EU-27.

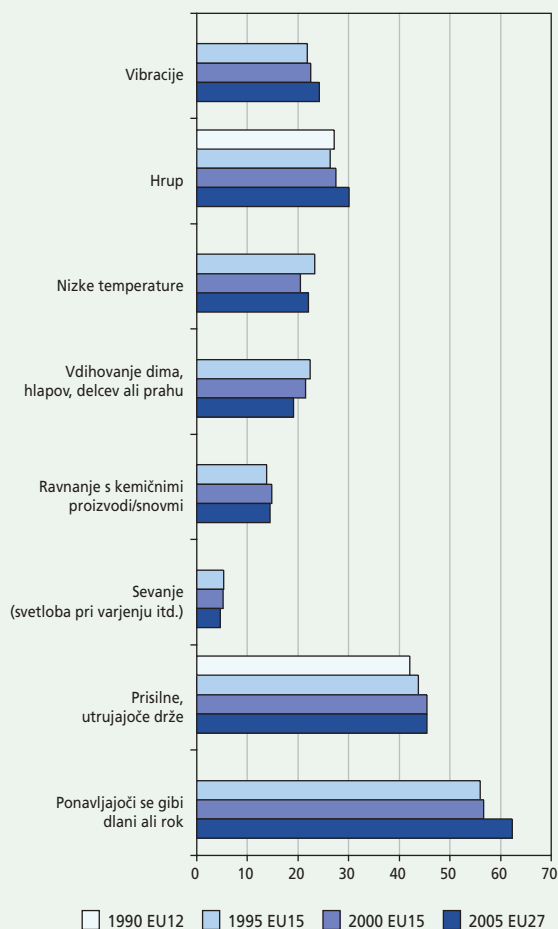
Moški so bolj izpostavljeni nekaterim tveganjem kot ženske in nasprotno.

- > Moški, zlasti mlajši moški, poročajo o večji izpostavljenosti tradicionalnim fizičnim tveganjem (npr. hrupu, vibracijam) kot ženske: okoli 15 % moških poroča o izpostavljenosti vibracijam in 14 % hrupu ves ali skoraj ves čas – v primerjavi z med 5 % in 7 % žensk.
- > Ergonomska tveganja (ponavljajoči se gibi dlani ali rok, delo v prisilnih ali utrujajočih držah itd.) so, v smislu spola, večinoma bolj nevtralna.

Pri nekaterih tveganjih je pogostnost večja med delavkami, predvsem v izobraževanju in zdravstvu. Več kot 5 % žensk na primer pravi, da njihovo delo zahteva redno dvigovanje ali premikanje oseb v primerjavi z nekaj več kot 1 % moških.

Proizvodni delavci so bistveno bolj izpostavljeni skoraj vsem fizičnim tveganjem na delovnem mestu kot pisarniški delavci.

Prikaz 10 Izpostavljenost fizičnim tveganjem glede na vrsto tveganja (%)



Opomba: Delež se nanaša na delavce, ki poročajo o izpostavljenosti četrtno ali več časa.

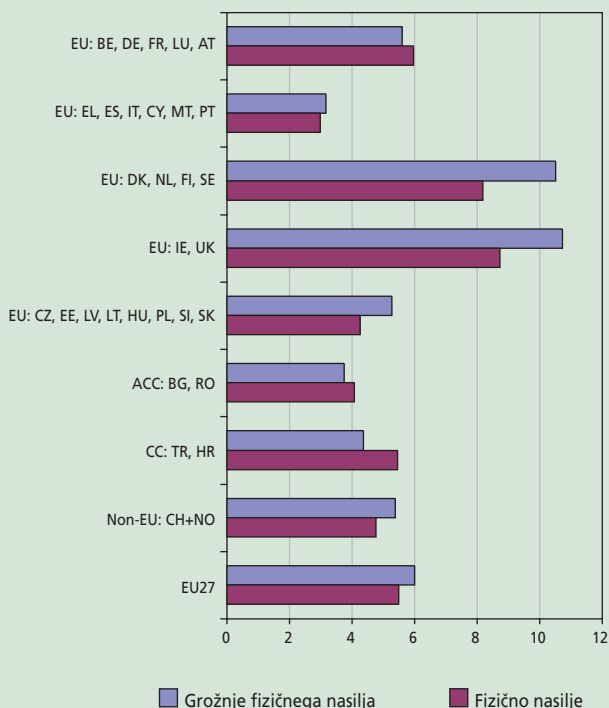
- > 18 % proizvodnih delavcev mora premikati težka bremena ves ali skoraj ves čas, medtem ko to počne nekaj manj kot 5 % pisarniških delavcev. Podobne razlike opazimo pri izpostavljenosti hrupu.
- > Izpostavljenost vsem vrstam tveganj (hrupu, vibracijam, ergonomske tveganjem in izpostavljenost biološkim in kemičnim dejavnikom) je najvišja v gradbenem sektorju in najnižja v finančnem posredništvu.

Nasilje, nadlegovanje in ustrahovanje

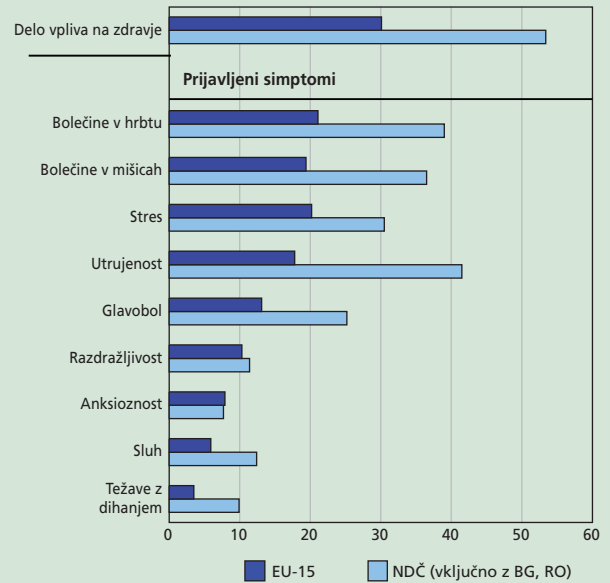
Ustrahovanje ali nadlegovanje, nasilje ali grožnja nasilja in različne oblike diskriminacije prispevajo k psihološkemu slabemu zdravstvenemu stanju in stresu. Okoli 5 % delavcev poroča, da so v predhodnem 12-mesečnem obdobju doživeli neko obliko nasilja, ustrahovanja ali nadlegovanja na delovnem mestu. Treba je opozoriti, da lahko razlike med državami izražajo ozaveščenost v tej težavi in pripravljenost prijaviti težavo kot tudi nihanja glede pogostnosti.

- > Na splošno je izpostavljenost nasilju in grožnjam nasilja večja v severni Evropi: o nadpovprečnih stopnjah se poroča na Nizozemskem (10 %), v Franciji in Združenem kraljestvu (9 %) in na Irskem (8 %).
- > Prijavljene stopnje nadlegovanja na delovnem mestu se gibljejo od 17 % na Finskem in 12 % na Nizozemskem do 2 % v Italiji in Bolgariji.
- > Stopnja prijavljenega fizičnega nasilja je rahlo narasla: 4 % v obdobju 1995–2005 (za EU-15) v primerjavi s 6 % v letu 2005.
- > Ženske, zlasti mlajše ženske, izkusijo več ustrahovanja ali nadlegovanja kot moški: na primer, trikrat več žensk kot moških je deležnih nezaželene spolne pozornosti.
- > O večji stopnji ustrahovanja in nadlegovanja se poroča v velikih podjetjih (več kot 250 delavcev) in v izobraževalnem, zdravstvenem in gostinskem sektorju.

Prikaz 11 Izpostavljenost nasilju, po skupini držav (%)



Prikaz 12 Vpliv dela na zdravje (%)



Učinki na zdravje, povezani z delom

- > Najpogosteje prijavljeni simptomi so bolečine v hrbtu (25 %) in bolečine v mišicah (23 %), sledita pa utrujenost in stres (22 %). O teh težavah so poročali predvsem delavci v kmetijskem, zdravstvenem, izobraževalnem in gradbenem sektorju.
- > Nočno delo je najbolj povezano z obema vrstama posledic za zdravje, povezanih z delom, fizičnih in psihosocialnih. Ljudje, ki so žrtve nasilja ali nadlegovanja na delovnem mestu, poročajo o višjih stopnjah slabega zdravstvenega stanja, povezanega z delom, od tistih, ki niso žrtve nasilja ali nadlegovanja – skoraj štirikrat višja stopnja simptomov psiholoških motenj, kot so težave s spancem, anksioznost in razdražljivost ter fizične bolečine, kot so bolečine v trebuhu.
- > Pri tistih, ki so izpostavljeni psihosocialnim tveganjem, predvsem ustrahovanju in nadlegovanju, obstaja bistveno večja verjetnost, da bodo prijavili odsotnost zaradi slabega zdravstvenega stanja, povezanega z delom (23 % v primerjavi s 7 %). Prav tako pri njih obstaja večja verjetnost, da bodo dlje odsotni z dela.

Plačilo

Zdi se, da sta zaposlitveni status delavca (delo s polnim ali polovičnim delovnim časom) in njegov poklic najpomembnejši determinanti ravni dohodka. Pri delavcih, zaposlenih za določen čas, delavcih, ki delajo na podlagi začasnih pogodb, in delavcih v kmetijskem sektorju obstaja večja verjetnost, da spadajo v nižje dohodkovne kategorije, medtem ko visoki uradniki, vodstveni delavci, strokovnjaki in osebe, ki opravljajo nadzorne funkcije, najverjetneje spadajo v najvišje dohodkovne kategorije. Večja verjetnost je, da bodo ženske v skupinah z nižjimi dohodki kot moški.

Vodstveno delo je povezano z daljšimi delovnimi urami in višjim dohodkom. Delavci z višjo stopnjo izobrazbe so običajno bolje plačani. Več kot 60 % zaposlenih s podiplomsko izobrazbo in 40 % z dodiplomsko izobrazbo najdemo v dveh najvišjih dohodkovnih kategorijah – v primerjavi z manj kot 10 % tistih, ki imajo le osnovnošolsko izobrazbo.

Spol in plačilo

Okoli 50 % vseh zaposlenih žensk v EU-27 se nahaja na nižji tretjini dohodkovne lestvice. V tem delu lestvice najdemo samo okoli 20 % moških, medtem ko so moški prekomerno zastopani v zgornji tretjini lestvice. To je

predvsem posledica večjega števila žensk, ki so zaposlene s polovičnim delovnim časom. Kljub temu so razlike še vedno očitne med delavci, zaposlenimi s polnim delovnim časom. V vseh državah so ženske nezadostno zastopane predvsem v zgornji tretjini dohodkovne lestvice.

Elementi plačila

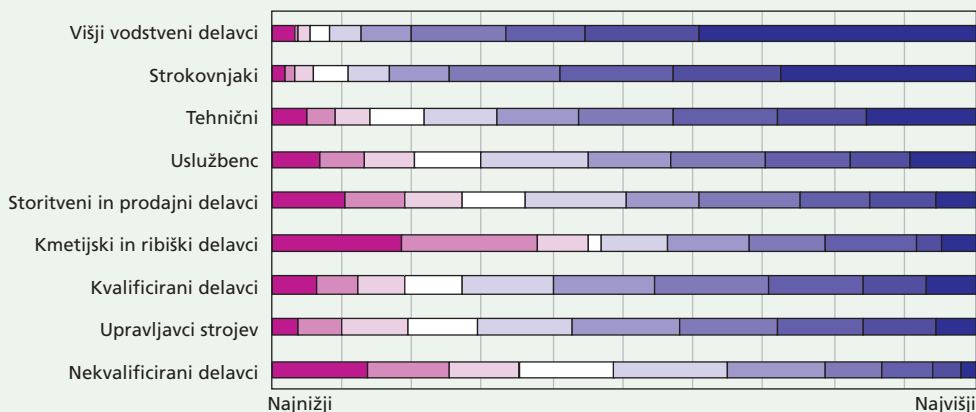
Več kot 95 % evropskih delavcev prejema redno fiksno plačo. Bistven delež delavcev, tj. 20 %, ki ne prejema fiksne plače, najdemo le v baltskih državah in Bolgariji ter Romuniji.

Pri 50 % delavcev obstaja tudi spremenljiv element plačila, ki ima ponavadi obliko plačila za nadurno delo. Približno tretjina delavcev prejema plačilo za nadurno delo, ta oblika dela pa prevladuje predvsem v Avstriji, v Češki Republiki, v Italiji, na Slovaškem in v Sloveniji.

Delež delavcev, ki prejema plačilo na podlagi akordne postavke/produktivnosti, je razmeroma nizek v EU kot celoti: okoli 12 %. Tovrstno plačilo je zelo pogosto v vzhodnoevropskih državah.

V večini evropskih držav se finančna udeležba redko uporablja kot element plačila.

Prikaz 13 Dohodek delavcev s polnim delovnim časom, po poklicu (EU-27)



Opomba: Lestvica se giblje od najnižjega dohodkovnega pasu do najvišjega dohodkovnega pasu.

Zadovoljstvo pri delu

Na splošno se zdi, da je delo pozitivna in izpolnjujoča izkušnja za večino evropskih delavcev: več kot 80 % delavcev poroča, da so „zadovoljni“ ali „zelo zadovoljni“ z delovnimi razmerami pri svoji glavni plačani zaposlitvi, ta slika pa se od leta 1995 skoraj ni spremenila. Zdi se, da so visoke stopnje zadovoljstva pri delu posledica številnih dejavnikov:

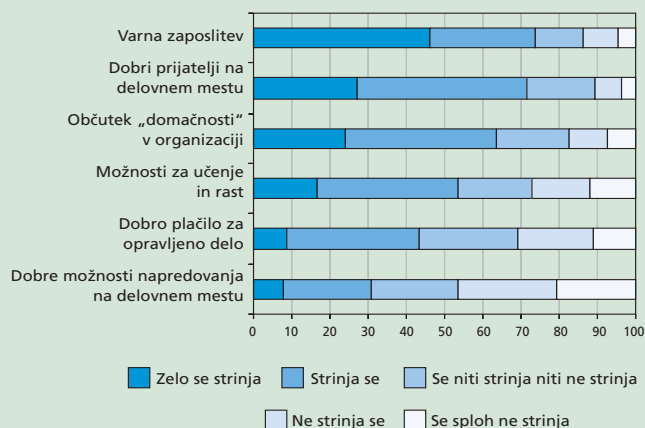
- > občutek „pripadnosti“ lastni organizaciji;
- > občutek, da je njihovo delo cenjeno (občutek se zdi pomembnejši od same ravni dohodka);
- > večja samostojnost in nadzor nad delom;
- > večje intelektualne zahteve dela brez prevelikega pritiska ali delovne intenzivnosti;
- > možnosti napredovanja na delovnem mestu;
- > splošno zadovoljstvo z ravnovesjem med delom in zasebnim življenjem.

Anketiranci v raziskavi so bili tudi optimistični glede varnosti zaposlitve: samo 13 % anketirancev je menilo, da obstaja verjetnost, da bodo v naslednjih šestih mesecih izgubili službo. Na drugi strani pa vsaj 30 % delavcev meni, da niso dobro plačani za delo, ki ga opravljajo. Delavci so precej manj optimistični glede možnosti za napredovanje na delovnem mestu ali osebno rast, kot bi bilo mogoče sklepati na podlagi visokih ravni splošnega zadovoljstva z delovnimi razmerami.

Nižje ravni zadovoljstva so povezane predvsem z:

- > dolgim ali nestandardnim delovnim časom;
- > visokimi stopnjami intenzivnosti dela;
- > nizkimi stopnjami nadzora nad delom;

Prikaz 14 Mnenja o pozitivnih elementih dela (%)

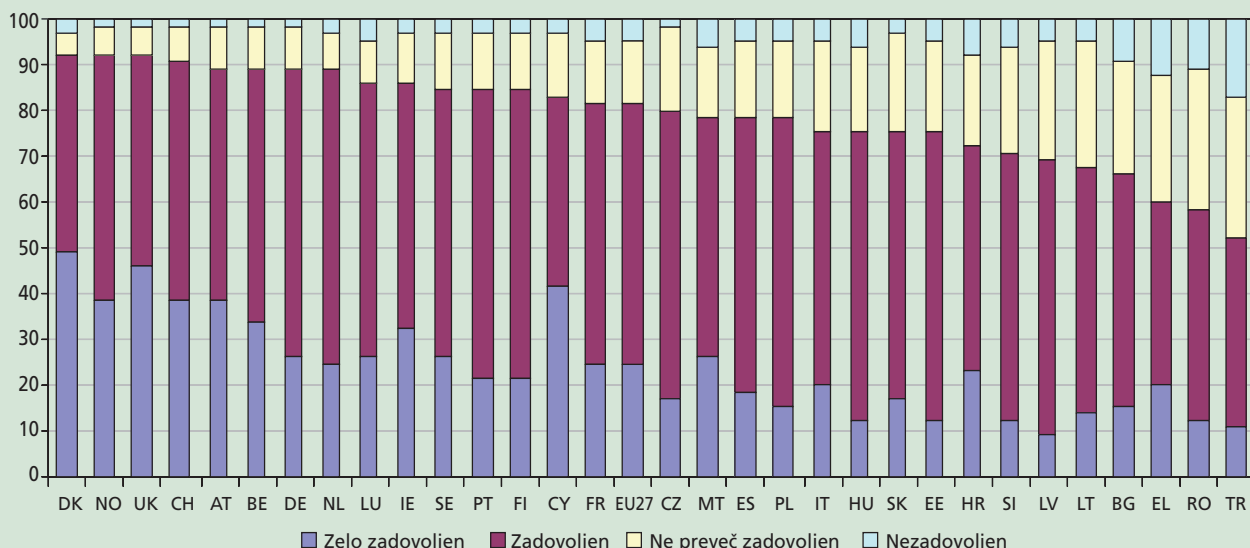


- > izpostavljenostjo fizičnim ali psihosocialnim tveganjem (s povezanimi negativnimi vplivi na zdravje, povezanimi z delom).

Pri delavcih, ki poročajo, da delo vpliva na njihovo zdravje in da na delovnem mestu obstajajo tveganja za njihovo zdravje in varnost, obstaja petkrat večja verjetnost, da bodo nezadovoljni pri delu, kot pri delavcih, ki ne poročajo o vplivih na zdravje ali tveganjih za zdravje.

Ravni zadovoljstva v storitvenih sektorjih, ki potekajo predvsem v pisarnah, kot sta finančno in nepremičninsko posredništvo, so bistveno višje (skoraj 90 %) od ravni v tradicionalnih nestoritvenih sektorjih, kot sta kmetijski in ribiški sektor (64 %). To je mogoče obrazložiti s sektorskim upadom v slednjih sektorjih in drugimi negativnimi vidiki dela (dolga delovna, nizka stopnja občutka priznanja in visoke stopnje izpostavljenosti fizičnim tveganjem).

Prikaz 15 Zadovoljstvo pri delu, po državi (%)



Metodologija raziskave

- Opravljeni so bili osebni intervjuji z 29 980 delavci na njihovih domovih.
- Terensko delo je potekalo med septembrom in novembrom 2005 v 31 državah: v EU-25, obeh državah pristopnicah (Bolgarija in Romunija), obeh državah kandidatkah (Hrvaška in Turčija), Švici in na Norveškem.
- Anketiranci so bili izbrani na podlagi večstopenjskega naključnega vzorčenja in predstavljajo aktivno delovno prebivalstvo v vseh 31 državah, ki jih raziskava zajema.
- Terensko delo je usklajevala organizacija Gallup Europe.
- Vprašalnik je bil oblikovan v sodelovanju s strokovno skupino za razvoj vprašalnikov in vodilnimi evropskimi strokovnjaki s področja delovnih razmer in metodologije raziskav.
- Celovitost podatkov se je spremljala s pomočjo kakovostnega okvira raziskave.

Opredelitve držav

EU-15	15 držav članic EU pred širitvijo leta 2004
NDČ	10 novih držav članic, ki so vstopile v EU leta 2004
EU-25	15 držav članic EU plus 10 NDČ
EU-27	25 držav članic EU plus Bolgarija in Romunija

Skupine držav

V četrti evropski raziskavi o delovnih razmerah iz leta 2005 so države predstavljene v skupinah v skladu s prilagojeno tipologijo Esping-Andersen, ki je bila razširjena za vključitev vseh držav, zajetih v raziskavi. Države so razdeljene v osem skupin:

- celinske države: AT, BE, DE, FR, LU
- Irska in Združeno kraljestvo: IE, UK
- vzhodnoevropske države: CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SI, SK
- južnoevropske države: CY, EL, ES, IT, MT, PT
- skandinavske države in Nizozemska: DK, FI, NL, SE
- države pristopnice: BG, RO
- države kandidatke: HR, TR
- Evropsko združenje za prosto trgovino (EFTA): CH, NO

Evropska opazovalnica delovnih pogojev (EWCO), ki je bila ustanovljena leta 2003 kot projekt Evropske fundacije, spremlja pa razvoj kakovosti dela in zaposlovanja v državah članicah EU in na ravni EU. Njena ključna interesna področja vključujejo: varnost zaposlitve, zdravje in dobro počutje, razvoj usposobljenosti in znanj ter ravnovesje med delom in zasebnim življenjem.



www.eurofound.europa.eu/ewco/

Dodatne informacije

Podrobnejši rezultati bodo na voljo na spletni strani Evropske opazovalnice delovnih pogojev:
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>
 Podrobnejše analize podatkov bodo na voljo v letu 2007.

Sara Riso, uradnica za zvezo:
sri@eurofound.europa.eu

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
 Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irska
 Telefon: (+353 1) 204 31 00
 E-pošta: postmaster@eurofound.europa.eu
 Spletna stran: <http://www.eurofound.europa.eu>



Urad za publikacije

Publications.europa.eu