

Prve ugotovitve: Šesta evropska raziskava o delovnih razmerah

> Povzetek <

„Plačano delo pozitivno in negativno vpliva na kakovost življenja. S plačanim delom se zagotavljajo dohodek ter identiteta in socialni stiki, lahko pa je tudi vir negativnih izkušenj in tveganja. ... To poudarja pomen zbiranja bolj sistematičnih informacij o kakovosti plačanega dela ...“

Poročilo Komisije za merjenje gospodarske uspešnosti in družbenega napredka (katerega cilj je bil ugotoviti meje uporabe BDP kot kazalnika gospodarske uspešnosti in družbenega napredka)

Joseph Stiglitz, Amartya Sen in Jean-Paul Fitoussi, 2010



Šesta evropska raziskava o delovnih razmerah daje različno sliko o Evropi na področju dela, primerljivo po času ter po državah, poklicih, spolu in starostnih skupinah. Ugotovitve poudarjajo zapleteno stvarnost, s katero se srečujejo evropski oblikovalci politike v prizadevanju za vzpostavitev pravične in konkurenčne Evrope. Opozarjajo na vrsto in obseg ukrepov, ki bi jih lahko pripravili politični akterji za reševanje sedanjih izzivov.

Ključne ugotovitve

Pozitiven razvoj na več področjih

- Navedena izpostavljenost tveganjem, povezanim s telesno držo, se je zmanjšala, čeprav je pri 43 % še vedno precejšnja.
- Devet od desetih delavcev je navedlo, da so dobro seznanjeni ali zelo dobro seznanjeni z zdravstvenimi in varnostnimi tveganji, povezanimi z opravljanjem svojega dela.
- Velik delež delavcev (58 %) je navedel, da jih njihov nadrejeni podpira vedno ali večino časa, zelo velik delež (71 %) pa vedno ali večino časa prejema podporo sodelavcev.
- Delež zaposlenih, katerih neposredni vodja (nadzornik) je ženska, se je leta 2015 s 24 %, kolikor je znašal leta 2000, povečal na 33 %.
- Večina delavcev (58 %) je navedla, da je zadovoljna z delovnim časom v svoji glavni plačani zaposlitvi.

- Tretjina zaposlenih (31 %) dela v „organizaciji z visoko stopnjo vključevanja“, za katero je značilna visoka stopnja neodvisnosti pri opravljanju nalog in visoka stopnja organizacijskega sodelovanja.
- Skoraj dve tretjini delavcev se strinjata, da jih organizacija, za katero delajo, motivira, da dajo pri delu vse od sebe: 39 % se jih „deloma strinja“ in 24 % se jih „močno strinja“.

Vprašanja, ki se nanašajo na posebne skupine delavcev

- Razlike med spoloma so še vedno pomembne pri delu in v življenju zunaj službe.
- Moški pogosteje delajo več ur (48 ur ali več – zlasti samozaposleni delavci), ženske pa pogosteje delajo manj ur (manj kot 20 ur).
- Moški so navedli več plačanih delovnih ur, vendar je skupno število delovnih ur (plačano delo v glavni zaposlitvi in drugih službah, čas, porabljen za pot v službo, in dnevno neplačano delo) pri ženskah večje kot pri moških.
- Delavci v manjših podjetjih so manj pogosto obveščeni o zdravstvenih in varnostnih tveganjih, povezanih z opravljanjem njihovega dela.
- Mladi delavci so bolj kot drugi delavci izpostavljeni intenzivnosti dela, izmenskemu delu, sovražnemu družbenemu vedenju in negotovosti zaposlitve.
- Delavci, starejši od 50 let, so navedli manjše možnosti za napredovanje in nezadostno zagotavljanje usposabljanja.

Vprašanja, ki vzbujajo zaskrbljenost

- Med letoma 2010 in 2015 se je zvišala raven izpostavljenosti ravnanju s kemikalijami (s 15 % na 17 %) in kužnimi materiali (z 11 % na 13 %).
- Številni fizični delavci so še vedno izpostavljeni visokim stopnjam intenzivnosti dela, hkrati pa so navedli nizke stopnje samostojnosti, varnosti zaposlitve in zaposljivosti.
- Skoraj vsak šesti delavec (16 %) je navedel, da je bil izpostavljen sovražnemu družbenemu vedenju (kot so nasilna dejanja, nadlegovanje in neželena spolna pozornost) z možnimi hudimi negativnimi posledicami za zadevne delavce in njihovo nadaljnjo udeležbo pri delu.
- Delež delavcev, ki imajo vedno občutek, da dobro opravljajo svoje delo, se je zelo zmanjšal, in sicer na 40 %.
- Razlikovanje med spoloma je še vedno pogosto, saj imata med zaposlenimi dve tretjini (67 %) za nadzornika moškega in 85 % moških za nadzornika moškega.
- Leta 2015 se je 16 % zaposlenih „strinjalo“ ali „močno strinjalo“, da lahko v naslednjih šestih mesecih izgubijo službo, kar je enako kot leta 2010.
- Nekateri delavci se srečujejo s slabo kakovostjo delovnega mesta na nekaj ali več področjih, kar kaže, da so potrebni ukrepi za podporo delavcem v celotnem njihovem poklicnem življenju.

Uvod

Delo je temeljna dejavnost za doseganje enega od ključnih ciljev Evropske unije, ki je prizadevati si „za trajnostni razvoj Evrope, ki temelji na uravnoteženi gospodarski rasti in stabilnosti cen, za visoko konkurenčno socialno tržno gospodarstvo, usmerjeno

v polno zaposlenost in socialni napredek, ter za visoko raven varstva in izboljšanje kakovosti okolja [...]“ (Člen 3 Pogodbe o Evropski uniji). Tudi osredotočenost nedavno dopolnjene politike na merjenje dobrega počutja je pokazala, kako pomembno je delo pri oblikovanju družbenega napredka.

Uspeh prednostnih nalog sedanje politike zaposlovanja (zvišanje stopenj zaposlenosti, podaljšanje poklicnega življenja, povečanje udeležbe žensk, spodbujanje produktivnosti in inovativnosti ter prilagoditev digitalnemu izzivu) ni odvisen samo od sprememb na zunanjem trgu dela, ampak tudi od oblikovanja dobrih delovnih razmer in kakovostnih delovnih mest. To zlasti pomeni, da je treba pri delu in v širši družbi v celotnem življenjskem obdobju zagotavljati prakse, ki podpirajo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter poklicni razvoj. Kot je navedla Mednarodna organizacija dela: „[...] prihodnost dela bo takšna, kot jo bomo naredili. Izziv je, da jo naredimo takšno, kot jo želimo.“¹

Eurofoundove predhodne ugotovitve iz šeste evropske raziskave o delovnih razmerah prispevajo k razumevanju teh ključnih izzivov.

Razmere na trgu dela

Spremembe v zaposlitveni sestavi poklicev, zaposlitvenih pogojih in delovni sili so ključne pri oblikovanju delovnih razmer evropskih delavcev.

Po podatkih iz Evropske raziskave o delovni sili (EU-LFS) so bile leta 2014 skupne stopnje zaposlenosti v EU še vedno nižje kot ob začetku krize. Stopnje zaposlenosti so se znatno znižale v Grčiji, na Portugalskem in v Španiji. Kriza in okrevanje sta na moške in ženske vplivala zelo različno. Delež žensk v skupnem številu zaposlenih v EU se sčasoma še naprej povečuje, medtem ko se delovna sila na splošno stara.

¹ „Stoletna pobuda za prihodnost dela“, Mednarodna konferenca dela, 15. maja 2015.

Preglednica 1: Izpostavljenost težkim delovnim razmeram po starosti (v %)

	Mlajši od 35 let	Od 35 do 49 let	Starejši od 50 let
Boleči ali utrujajoči položaji (četrtino časa ali več)	42	44	43
Brez učenja novih stvari	25	27	33
Izmenko delo	26	22	16
V zadnjih 12 mesecih niso bili deležni usposabljanja	59	57	62
Nanje je vplivalo prestrukturiranje ali reorganizacija	19	24	25
Delo v hitrem ritmu (tri četrtine časa ali več)	37	34	28
Sovražno družbeno vedenje *	18	17	13
Ne morejo spremeniti metod dela	34	31	27
Strah pred izgubo zaposlitve v naslednjih šestih mesecih	19	15	14
Slabe možnosti za napredovanje	50	63	71

* Sovražno družbeno vedenje se je v anketi merilo z vprašanji o pojavljanju sedmih oblik vedenja: verbalnega nasilja, neželene spolne pozornosti, groženj, ponižujočega vedenja, fizičnega nasilja, spolnega nadlegovanja in ustrahovanja/nadlegovanja.

V skupnem številu zaposlenih v EU se je delež strokovnjakov povečal s 13% leta 2005 na 19% leta 2014, medtem ko se je delež zaposlenih v prodaji in storitvenem sektorju povečal s 13% na 17%. Po drugi strani se je delež delavcev na področju obrti ter upravljavcev naprav in strojev zmanjšal s 14% na 12% oziroma z 9% na 7%. Med letoma 2010 in 2014 se je v skupnem številu zaposlenih zmanjšal tudi delež poslovnih delavcev, in sicer z 8% na 6%.

V zadnjih desetih letih je postalo delo s skrajšanim delovnim časom nekaj običajnega na trgih dela v vseh državah. Delež samozaposlenih in začasnih delavcev v EU je ostal na isti ravni: 15% oziroma 12% od skupnega števila zaposlenih (raziskava EU-LFS).

Staranje in trajnost dela

Zaradi staranja prebivalstva in daljšega poklicnega življenja je zdaj bolj kot kdaj koli prej pomembno, da se vključenost v trg dela poveže s kakovostjo delovnega mesta. Ključna sta boljše spremljanje in razumevanje povezanosti delovnih razmer in posameznikov na vsej njihovi poklicni poti. Pri tem so zlasti pomembne težke delovne razmere, ki lahko povzročijo prezgodnji odhod s trga dela ali premajhno izkoriščenost zmogljivosti delavcev. Nasprotno pa trajnostno delo prispeva k razvoju delavcev in nazadnje k daljšemu zadržanju delavcev na trgu dela.

Doseganje trajnosti dela za delavce pomeni zagotoviti, da starejši delavci lahko še naprej izpolnjujejo zahteve na delovnem mestu in da jim način organizacije njihovega dela omogoča delo na zdrav način, ki jih varuje pred ranljivostjo ter kar najbolje izkoristi njihove izkušnje in znanje. To pomeni tudi, da delovne razmere in poklicne poti skozi celotno starost delavcem pomagajo ohraniti telesno in duševno zdravje, motiviranost in storilnost. Politike upravljanja človeških virov in prakse v podjetjih starejšim delavcem omogočajo, da k temu prispevajo po svojih najboljših močeh.

Šesta evropska raziskava o delovnih razmerah opozarja na tiste delovne razmere, ki pomenijo posebne izzive za trajnost v celotnem življenjskem obdobju, saj lahko izpostavljenost tem razmeram negativno vpliva na zdravje. V preglednici 1 so navedeni podatki o pojavnosti nekaterih od teh težkih delovnih razmer, razčlenjeni po starosti.

Razlike med spoloma

Načini, kako so ženske in moški različnih starosti udeleženi na trgu dela, ter delo, ki ga opravljajo, se zelo razlikujejo. Razlike med spoloma so stalnica na evropskih trgih dela. Kljub napredku so med ženskami in moškimi še vedno razlike pri delu, ki se kažejo v najrazličnejših razsežnostih in segajo od poklica in gospodarske panoge do vrste pogodbe, plačila in delovnega časa. Več kot polovica vseh delavcev je navedla, da svoj delovni naziv delijo predvsem z delavci istega spola, kot so sami (58% moških in 54% žensk), medtem ko je le petina (21%) delavcev navedla, da svoj delovni naziv delijo z enakim deležem žensk in moških.

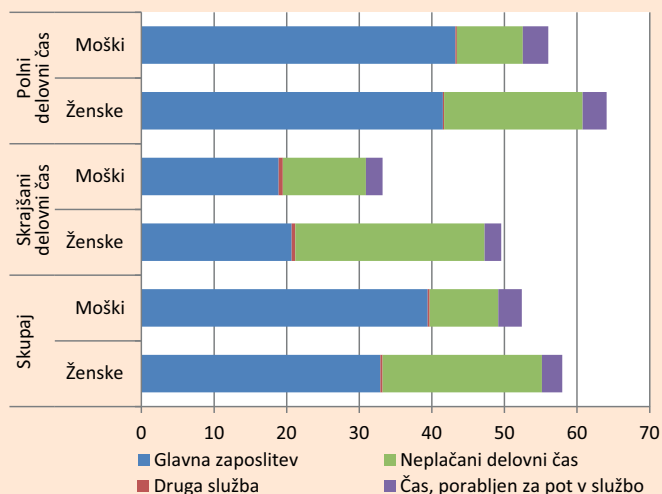
Glede hierarhičnega razlikovanja se je skupni delež zaposlenih, ki so navedli, da je njihov nadzornik ženska, povečal, in sicer s 24% leta 2000 na 33% leta 2015. Vendar imata dve tretjini zaposlenih (67%) še vedno za nadzornika moškega. Podrobnejša analiza razkrije nadaljnje razlike med spoloma: za nadzornika ima ženska polovica zaposlenih žensk v primerjavi s samo 15% moških.

Poraba časa ter ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem

Doseganje cilja iz strategije Evropa 2020 v zvezi s 75 odstotno stopnjo zaposlenosti prebivalstva med 20 in 64 letom starosti v Evropi je močno odvisno od povečanja udeležbe žensk na trgu dela. Da bi se dosegla večja udeležba žensk, je treba razumeti povezavo med delovnim časom in drugimi časovnimi področji, kot sta čas, porabljen za pot v službo, in neplačano delo. Ugotovitve potrjujejo, da so skrbstvene obveznosti in neplačano delo v gospodinjstvu neenakomerno porazdeljeni med ženske in moške, pri čemer ženske prevzamejo večji delež neplačanega dela.

Sestavljeni kazalnik plačanega in neplačanega delovnega časa iz evropske raziskave o delovnih razmerah, ki vključuje plačano delo v glavni zaposlitvi in drugih službah, čas, porabljen za pot v službo, in neplačano delo (povezano predvsem s skrbjo za otroke in druge vzdrževane osebe), kaže, da ženske na splošno opravijo več delovnih ur, če se upoštevajo plačane in neplačane delovne ure (Prikaz 1).

Prikaz 1: Sestavljeni kazalnik plačanih in neplačanih delovnih ur žensk in moških



Kakovost delovnega mesta in prakse na delovnem mestu

Kakovost delovnega mesta je pomembno politično vprašanje evropskega programa, oblikujejo pa jo širše prakse na delovnem mestu. Indeksi kakovosti delovnega mesta, ki jih je razvil Eurofound, vključujejo zaslužek, možnosti za napredovanje, dejansko kakovost delovnega mesta (ki vključuje uporabo spretnosti in znanj, neodvisnost, družbeno okolje, fizično okolje in intenzivnost dela) ter kakovost delovnega časa.

Možnosti za napredovanje

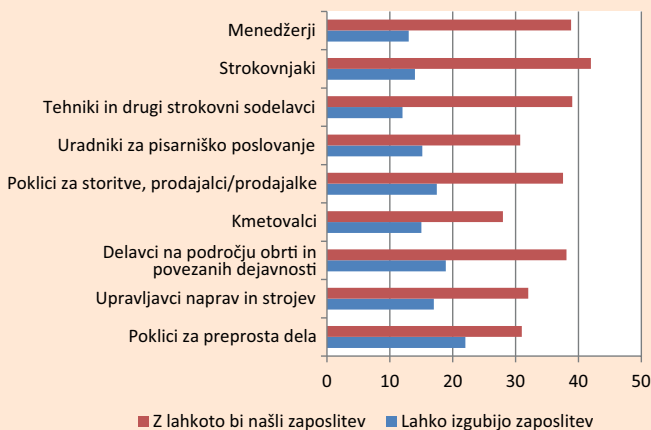
Varnost zaposlitve in možnosti za napredovanje so pomembni vidiki kakovosti delovnega mesta.

Leta 2015 se je 16 % delavcev „deloma strinjalo“ ali „močno strinjalo“, da lahko v naslednjih šestih mesecih izgubijo službo, kar je enako kot leta 2010. V tej skupini se je odstotek delavcev, ki so navedli, da bi v primeru izgube sedanje službe z lahkoto našli zaposlitev s podobno plačo, z 32 % leta 2010 povečal na 37 % leta 2015. Na splošno se 39 % zaposlenih „deloma strinja“ ali „močno strinja“, da jim njihova služba omogoča dobro izhodišče za napredovanje, kar je več kot leta 2010, ko je bilo takšnih 32 %.

Delavci z manjšim številom delovnih ur so pogosteje kot drugi delavci navedli, da bi ob izgubi službe brez težav našli podobno zaposlitev; hkrati pa je ta skupina navedla večjo negotovost zaposlitve in slabše možnosti za napredovanje kot znaša povprečje.

Med poklici so opazne razlike glede zaposljivosti (zaupanje v sposobnost najti zaposlitev) in negotovosti zaposlitve (strah pred izgubo zaposlitve), pri čemer so visoko kvalificirani delavci navedli višje ravni varnosti zaposlitve (Prikaz 2).

Prikaz 2: Zaposljivost in negotovost zaposlitve po poklicih (v %)



Opomba: % zaposlenih, ki se močno strinjajo s posamezno trditvijo.

Spremembe zaposlitve

Spremembe zaposlitve delavcev lahko vključujejo plačo, delovni čas, stopnjo vpliva na delo ter naloge in zadolžitve. Opozoriti je treba, da so med recesijo potekala pogajanja o zmanjšanju števila delovnih ur in plače ali pa je bilo to sprejeto v zameno za ohranitev delovnih mest.

Večina zaposlenih je navedla, da se jim zaposlitev ni spremenila. Glede plače je 32 % zaposlenih navedlo, da se jim je v zadnjih 12 mesecih povečala, 11 % pa, da se jim je zmanjšala. Hkrati jih je 21 % navedlo povečanje števila delovnih ur, 8 % pa njihovo zmanjšanje, medtem ko jih je 34 % navedlo povečanje obsega svojih nalog in zadolžitev, 3 % pa njihovo zmanjšanje. Glede stopnje vpliva, ki ga imajo zaposleni na svoje delo, jih je 22 % omenilo povečanje, 4 % pa zmanjšanje.

Spretnosti in razvoj

Ključni vidik pobude Evropske komisije „Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta“ je zagotoviti, da bodo lahko delavci razvijali svoja znanja in spretnosti vse svoje poklicno življenje. V zvezi s tem sta ključna dejavnika dostop do usposabljanja in obseg, v katerem lahko oseba med opravljanjem svojega dela pridobiva nova znanja in spretnosti.

Glede dostopa do usposabljanja so bile v zadnjih 12 mesecih pri zaposlenih (ki jim usposabljanje zagotavlja njihov delodajalec) in tudi pri samozaposlenih velike razlike v skladu z zaposlitvenim statusom. Usposabljanja je bila deležna skoraj polovica zaposlenih na podlagi pogodbe za nedoločen čas (45%), od zaposlenih na podlagi pogodbe za določen čas pa 31 % – podoben je delež pri samozaposlenih delavcih (32 %). Samozaposleni delavci brez zaposlenih so navedli najmanjši dostop do usposabljanja (19 %).

Poudariti pa je treba, da trajanje in vsebina usposabljanja tukaj nista upoštevana.

Rezultati glede možnosti delavcev, da se pri delu naučijo novih stvari in pridobijo različne izkušnje, so bili mešani. Možnost vključitve v zapletene naloge se je v zadnjih desetih letih rahlo povečala (s 60 % leta 2005 na 63 % leta 2015), prav tako se je povečala tudi možnost učenja novih stvari (z 69 % leta 2005 na 72 % leta 2015). Hkrati se je povečal delež delavcev, ki so navedli, da opravljajo monotone naloge: s 43 % leta 2005 na 46 % leta 2015.

Delovni čas

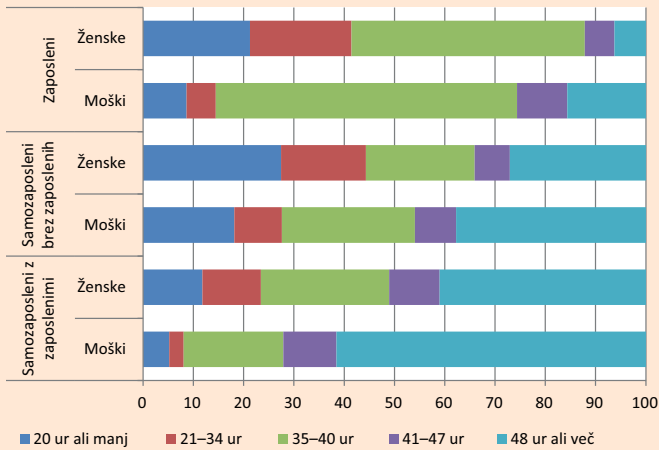
Razlike glede na spol in zaposlitveni status

Število delovnih ur se že desetletja zmanjšuje. Medtem ko dela 48 ur ali več manj delavcev, se je sčasoma povečalo število delavcev, ki delajo „znaten skrajšani delovni čas“ (od 21 do 34 ur na teden) in „kratek skrajšani delovni čas“ (20 ur na teden ali manj). Čeprav se je delež delavcev s „standardnim“ številom delovnih ur na splošno sčasoma zmanjševal, je še vedno precejšen.

Kot je ponazorjeno v Prikazu 3, delajo samozaposleni povprečno več delovnih ur kot zaposleni, pri čemer se podatki za ženske in moške razlikujejo.

Razlike med spoloma pri tedenskem številu plačanih ur so se od leta 2005 v EU rahlo zmanjšale zaradi dejstva, da se je število delovnih ur pri moških zmanjševalo hitreje kot pri ženskah. Kljub temu so razlike med spoloma še vedno precejšnje, saj moški delajo v svoji glavni plačani zaposlitvi povprečno 39 ur in ženske 33 ur na teden.

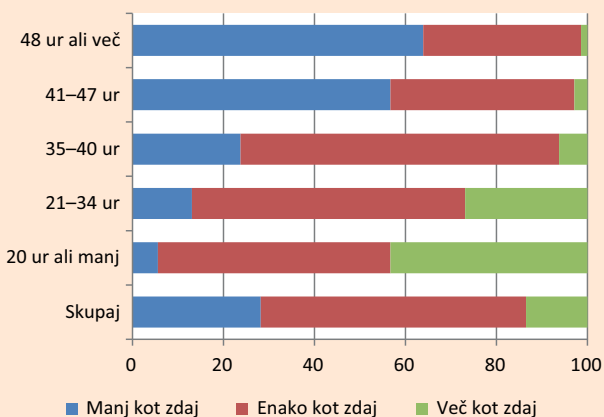
Prikaz 3: Število delovnih ur po zaposlitvenem statusu in spolu (v %)



Število delovnih ur in želje glede delovnega časa

Medtem ko je večina delavcev (58%) navedla, da je delovni čas v njihovi glavni zaposlitvi v skladu z njihovimi željami (Prikaz 4), bi jih 13% želelo podaljšati svoj delovni čas, 28% pa skrajšati. S tem bi se delavec omogočilo, da bi lahko ob upoštevanju svojih ekonomskih potreb določili svoj delovni čas.

Prikaz 4: Želje glede delovnega časa po običajnem številu delovnih ur (v %)



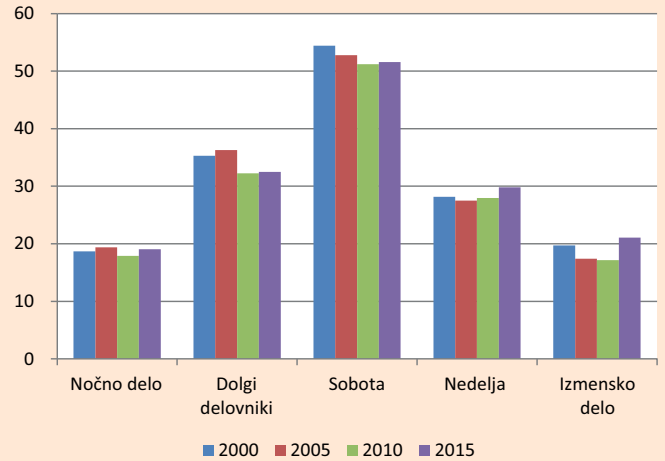
Ureditev delovnega časa

Redno število delovnih ur na dan in na teden, redno število delovnih dni na teden ter enak čas začetka in konca so za večino delavcev še vedno običajni, čeprav se je število delovnih ur na teden in na dan rahlo zmanjšalo. Eurofound je razvil indeks rednosti, ki kaže, da ima 43% delavcev zelo redno število delovnih ur in ureditev delovnega časa, 28% jih ima srednje redno in 30% zelo neredno. Zaposlitev z zelo rednim delovnim časom ima več žensk (46%) kot moških (40%).

Netipičen delovni čas (delo ob sobotah in nedeljah, dolgi delavniki (več kot 10 ur), izmensko in nočno delo) je značilnost poklicnega življenja znatnega deleža delavcev v EU (Prikaz 5). Več kot polovica

vseh delavcev dela vsaj eno soboto na mesec (52%), medtem ko jih ima tretjina (32%) vsaj enkrat mesečno dolg delavnik, ki traja deset ur ali več. Delež nedeljskega dela rahlo narašča (30%), prav tako izmensko delo (21%), medtem ko 19% delavcev opravlja nočno delo.

Prikaz 5: Netipičen delovni čas 2000–2015 (v %)



Ugotovitve kažejo, da večini delavcem določijo delovne urnike delodajalci. Dve tretjini zaposlenih (64%) ne moreta spremeniti svojega urnika, medtem ko lahko samo eden od desetih (10%) izbira med različnimi urniki, ki jih določi podjetje. V podjetjih, ki dajo zaposlenim na izbiro več različnih fiksnih delovnih urnikov, dela več žensk kot moških.

Vsak peti zaposleni (20%) si lahko prosto prilagodi čas začetka in konca svojega dela v okviru določenih omejitev (gibljiv delovni čas), medtem ko si 6% zaposlenih sami določijo svoj delovni čas. Delovni čas se spreminja pri 31% zaposlenih, o čemer so pogosto obveščeni le malo prej; 5% jih je navedlo, da so o spremembi obveščeni istega dne; 8% pa, da so obveščeni dan prej. Poleg tega je bilo v mesecu pred anketo 11% delavcev večkrat zaproseno, naj pridejo na delo v zelo kratkem času, medtem ko se je v tednu pred anketo 2% delavcev to zgodilo večkrat.

Brisanje meja med poklicnim in zasebnim življenjem

Ugotovitve so pokazale stopnjo medsebojne povezanosti poklicnega in zasebnega življenja: 14% delavcev je navedlo, da so v prostem času „vedno“ ali „večino časa“ zaskrbljeni glede dela; 21% jih je navedlo, da so se „vedno“ ali „večino časa“ počutili preveč utrujeno, da bi opravili nekaj gospodinjskih opravil, ki bi morala biti opravljena; 11% jih je navedlo, da jim delo „vedno“ ali „večino časa“ preprečuje, da bi se posvetili družini. 3% delavcev so tudi navedli, da družinske in skrbstvene obveznosti negativno vplivajo na njihovo delo.

Razvoj znanjskega dela ter informacijske in komunikacijske tehnologije (IKT) delavcem omogoča, da se prilagodijo zahtevam zasebnega življenja, hkrati pa tudi briše meje med poklicnim in zasebnim življenjem: 45 % delavcev je navedlo, da so v zadnjih 12 mesecih delali v svojem prostem času, da so izpolnili delovne zahteve, 3 % jih je to počelo vsak dan, 7 % nekajkrat na teden in 13 % nekajkrat na mesec. Na vprašanje, ali si lahko med delovnim časom vzamejo uro ali dve za urejanje osebnih ali družinskih zadev, je 25 % delavcev odgovorilo, da je to za njih „zelo enostavno“ in 40 %, da je to za njih „precej enostavno“.

Družbeno in fizično okolje

Obveščanje o varnosti in zdravju pri delu

Vsak deseti delavec (10 %) je navedel, da „ni preveč dobro seznanjen“ ali da „sploh ni dobro seznanjen“ z zdravstvenimi in varnostnimi tveganji, povezanimi z opravljanjem svojega dela. Različno velika delovna mesta se razlikujejo po tem: da „niso preveč dobro seznanjeni“ ali da „sploh niso dobro seznanjeni“, je navedlo 12 % delavcev na delovnih mestih z manj kot 10 zaposlenimi, 10 % na malih in srednje velikih delovnih mestih (od 10 do 249 zaposlenih) ter 9 % na velikih delovnih mestih (z 250 ali več zaposlenimi).

Na splošno se je odstotek delavcev, ki so navedli, da je zaradi njihovega dela ogroženo njihovo zdravje, zmanjšal: 23 % delavcev v EU leta 2015 v primerjavi z 31 % leta 2000. Moški so to navedli pogosteje kot ženske: 27 % moških v primerjavi z 19 % žensk.

Izpostavljenost fizikalnim tveganjem v določenem časovnem obdobju

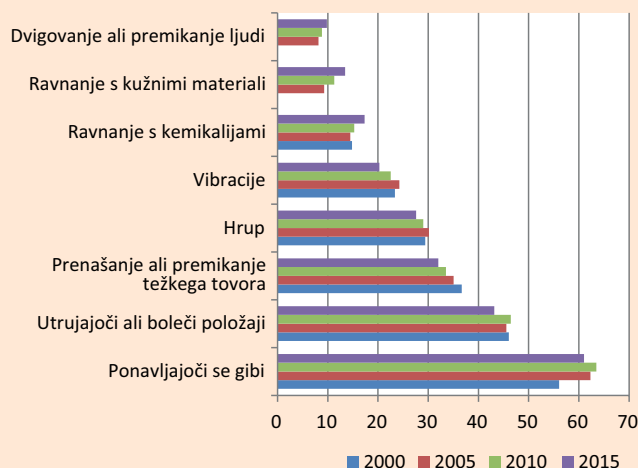
V Prikazu 6 so prikazane spremembe v izpostavljenosti fizikalnim tveganjem po letu 2000. Izpostavljenost ponavljajočim se gibom rok ali dlani ter utrujajočim in bolečim položajem je precej pogosta, saj je 61 % oziroma 43 % delavcev navedlo, da so jim izpostavljeni vsaj četrtino časa. Ta tveganja so bila leta 2015 nekoliko manjkrat navedena kot leta 2010.

Izpostavljenost glasnemu hrupu in izpostavljenost vibracijam strojev sta se po letu 2005 zmanjševali.

Obratno je bilo ugotovljeno za ravnanje s kemikalijami, ravnanje s kužnimi materiali ter dvigovanje ali premikanje ljudi. Čeprav izpostavljenost tem tveganjem ni zelo pogosta, saj je od 10 % do 17 % delavcev navedlo, da so jim izpostavljeni vsaj četrtino časa, so se ravni izpostavljenosti po letu 2005 stalno povečevale.

Ravni izpostavljenosti so pri moških višje kot pri ženskah za večino teh fizičnih tveganj. Izjeme so ponavljajoči se gibi, pri čemer so ravni izpostavljenosti bolj ali manj enake, in ravnanje s kužnimi materiali ter dvigovanje in premikanje ljudi, ki so pogostejši pri ženskah kot pri moških.

Prikaz 6: Izpostavljenost fizikalnim tveganjem v določenem časovnem obdobju (odstotek tistih, ki so izpostavljeni četrtino časa ali več)



Pri razlagi teh rezultatov je potrebna previdnost. Zaposlitvena sestava se je v zadnjih nekaj desetletjih spremenila z vidika poklicev in gospodarskih panog: zdaj manj ljudi dela v proizvodnji in več v storitvenem sektorju. S tem premikom je mogoče vsaj delno pojasniti opisane vzorce izpostavljenosti tveganjem, kar bi pomenilo, da se stopnja tveganja, povezana s samimi delovnimi mesti, morda sploh ni veliko spremenila.

Obvladovanje psihosocialnih tveganj

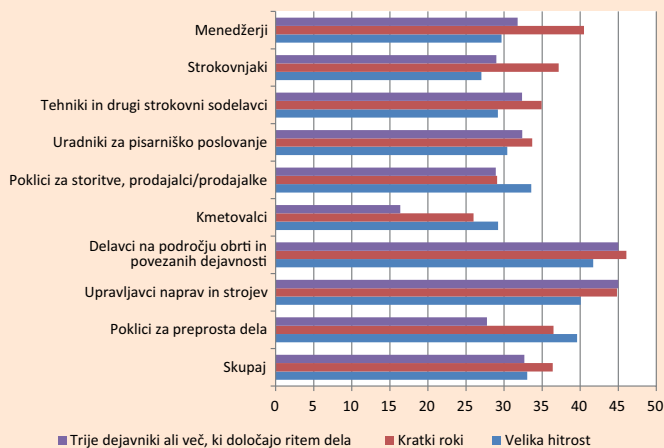
Dejavniki psihosocialnega tveganja so povezani z načinom dela, njegovo organizacijo in upravljanjem ter gospodarskimi in družbenimi okoliščinami dela. Psihosocialna tveganja vključujejo poleg negotovosti v zvezi z delom in zaposlitvijo še velike zahteve in veliko intenzivnost dela, čustvene zahteve, nesamostojnost, slabe družbene odnose in slabo vodenje.

Delovne zahteve

Na podlagi ugotovitev je mogoče izpostaviti delež delavcev, ki se srečujejo z zelo visokimi delovnimi zahtevami. Delovne zahteve so lahko visoke iz več razlogov: delo je postalo bolj skoncentrirano (delo s kratkimi roki), treba ga je opraviti hitreje (delo v hitrem ritmu), pogoste so moteče prekinitve ali pa je preprosto dela preveč (premalo časa, da bi se delo opravilo). Delavci se morajo morda hkrati prilagajati različnim omejitvam ritma dela, ki prihajajo od njihovih sodelavcev, nadzornika, ciljev, ki jih je treba izpolniti, neposrednih zahtev ali samodejne hitrosti stroja.

Na podlagi teh kazalnikov je raziskava potrdila, da je intenzivno delo dokaj pogosto: v EU 36 % delavcev dela „ves čas“ ali „skoraj ves čas“ s kratkimi roki, medtem ko jih je 33 % navedlo, da delajo v hitrem ritmu (Prikaz 7). Tretjina delavcev (33 %) je navedla, da ritem njihovega dela določajo trije dejavniki ali več. Enak delež jih je navedlo pogoste moteče prekinitve ter da za delo nikoli nimajo dovolj časa ali le redko. Delavci z dolgim delavnikom so navedli tudi, da je delo intenzivno.

Prikaz 7: Visoke delovne zahteve po poklicih (v %)



* Ritem dela določajo: delo, ki ga opravljajo sodelavci, neposredne zahteve ljudi (stranke, potniki, učenci, bolniki itd.), norme, samodejne hitrosti stroja ali gibanja izdelka, neposredni nadzor nadzornika.

Čustvene zahteve, kot so prikrievanje ali zadrževanje čustev, lahko povzročijo psihološko obremenitev. Več kot četrtina vseh delavcev (28 % moških in 35 % žensk) je navedla, da pri delu večino časa ali vedno skrivajo svoja čustva.

Zelo intenzivno delo ima negativne posledice za telesno in duševno zdravje ter odsotnost z dela. Po drugi strani pa je mogoče visoko delovno intenzivnost povezovati z večjo finančno uspešnostjo podjetij in višjim plačilom za delavce, nekateri pa jo lahko dojemajo kot nekaj, kar se izplača, ali zanimivega.

Samostojnost pri delu

Samostojnost ali svoboda pri odločanju, tj. možnost spremeniti vrstni red nalog, metode dela, hitrost ali ritem dela, je za delavce pomembna, saj jim omogoča, da se kar najbolje prilagodijo svojim delovnim zahtevam. Visoka raven samostojnosti se spodbuja tudi zaradi njenega pričakovanega pozitivnega učinka na ustvarjalnost in motiviranost.

Samostojnost, zlasti v povezavi s socialno podporo sodelavcev in nadrejenih, lahko izravna visoke delovne zahteve, čeprav samo delno.

Kot je ponazorjeno v Prikazu 8, so se v EU možnosti zaposlenih, da lahko izberejo ali spremenijo svoj vrstni red nalog, metode dela ter hitrost ali ritem dela, po letu 2005 pri ženskah in moških rahlo povečale.

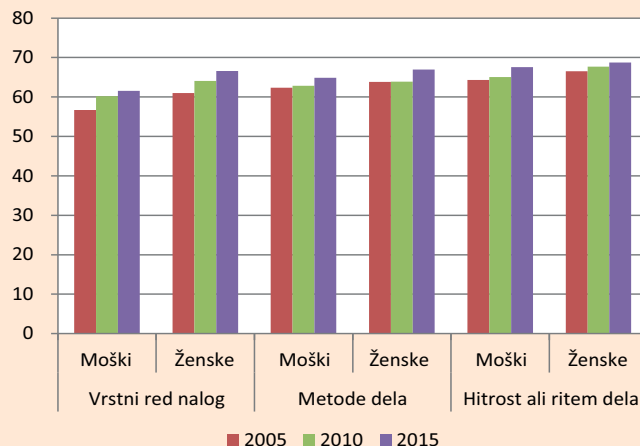
Družbeni odnosi pri delu

Dobri družbeni odnosi pri delu lahko prispevajo k večji učinkovitosti, izboljšajo dobro počutje in okrepijo občutek pripadnosti. Slab ali žaljiv odnos lahko povzroči neučinkovitost, izostajanje z dela in namene o odhodu ter negativno vpliva na zdravje in dobro počutje delavcev.

Raven podpore, ki jo delavcem v EU zagotavljajo sodelavci, je še vedno visoka: 36 % jih je navedlo, da jim njihovi sodelavci „vedno“ pomagajo in jih podpirajo, 36 % pa jih je navedlo, da se to dogaja

„večino časa“. Podpora nadrejenih je prav tako na visoki ravni: 28 % jih je navedlo, da jim njihovi nadrejeni „vedno“ pomagajo in jih podpirajo, 31 % pa jih je navedlo, da se to dogaja „večino časa“.

Prikaz 8: Samostojnost zaposlenih po spolu, 2005–2015 (v %)



Kakovost vodenja je pomemben element odnosov pri delu: 56 % zaposlenih „se močno strinja“, da jih njihov nadzornik spoštuje kot osebo. Približno 4 % zaposlenih so navedli, da to ne drži. Samo manj kot tretjina zaposlenih (31 %) se močno strinja, da jih njihov nadzornik spodbuja in podpira pri njihovem razvoju, medtem ko se jih podoben delež (32 %) močno strinja, da jih njihov nadzornik pohvali in da priznanje za dobro opravljeno delo.

Sovražno družbeno vedenje na delovnem mestu

Nasilje na delovnem mestu ima lahko različne oblike in je glavni dejavnik tveganja za depresijo, tesnobo in samomor. Zanesljive podatke o tem vprašanju je težko zbrati, zlasti v primerjalnem okviru. Cilj ankete je bil prikazati pogostnost različnih vrst sovražnega družbenega vedenja, kot so verbalno nasilje, neželena spolna pozornost, grožnje, ponižujoče vedenje, o kateri so poročali v mesecu pred anketo, in pogostnost fizičnega nasilja, spolnega nadlegovanja in ustrahovanja/nadlegovanja v predhodnih 12 mesecih. Leta 2015 je 17 % žensk in 15 % moških navedlo, da so bili izpostavljeni sovražnemu družbenemu vedenju, 7 % vseh delavcev pa je navedlo, da so doživeli neko vrsto diskriminacije (kar je več kot 5 % leta 2005 in 6 % leta 2010).

Kraj dela

Večina delavcev (62 % moških in 78 % žensk) ima en glavni kraj dela, kjer delajo skoraj ves čas, po navadi so to poslovni prostori delodajalca (ali njihovi lastni, če so samozaposleni). Skoraj tretjina delavcev (30 %) ima svoj delovni čas razdeljen med več krajev in vsaj nekajkrat na teden delajo na različnih krajih dela. Kljub razširjeni predstavi o „mobilnih delavcih“ kot mladih informacijskih strokovnjakov, ki v parkih ali kavarnah tipkajo na prenosnih računalnikih, je več kot en redni kraj dela najpogostejši v gradbeništvu (57 %), prometu (49 %) in kmetijstvu (50 %).

Vključevanje zaposlenih

Večina raziskav, zlasti nedavna analiza Eurofoundove evropske raziskave podjetij, potrjuje, da se lahko z vključevanjem zaposlenih izboljša uspešnost in poveča kakovost poklicnega življenja, saj črpa iz tihega znanja delavcev in prispeva k večji ustvarjalnosti in angažiranosti. Poleg tega smiselno delo dobiva glede na vse bolj usposobljeno delovno silo nov pomen.

Organizacijsko sodelovanje se nanaša na vpliv, ki ga imajo zaposleni na organizacijo svojega dela. Večina zaposlenih v EU lahko o tem delno odloča: 67 % zaposlenih vsaj „včasih“ sodeluje pri izboljševanju organizacije dela ali delovnih procesov v svojem oddelku ali organizaciji. Podobno jih 69 % meni, da lahko vplivajo na odločitve, ki so pomembne za njihovo delo.

Obseg vključevanja zaposlenih v njihovih organizacijah se določi skupno ob upoštevanju organizacijskega sodelovanja in neodvisnosti pri opravljanju nalog (možnost spremeniti vrstni red nalog, metode dela ali hitrost oziroma ritma dela, ki je bila obravnavana v predhodnem razdelku). Ta raziskava je ob upoštevanju okvira, pripravljenega za analizo pete raziskave o delovnih razmerah², pokazala, da 31 % vseh zaposlenih v EU dela v organizacijah z visokimi stopnjami neodvisnosti pri opravljanju nalog in visokimi stopnjami organizacijskega sodelovanja; 18 % zaposlenih dela v organizacijah, ki temeljijo na prosti presoji, pri čemer so pri nalogah zelo neodvisni, imajo pa manjši vpliv pri sprejemanju organizacijskih odločitev; 17 % zaposlenih dela v posvetovalnih organizacijah (nizke stopnje neodvisnosti pri opravljanju nalog, vendar visoke stopnje organizacijskega sodelovanja); 34 % pa jih dela v organizacijah z nizkimi stopnjami vključevanja, v katerih sta neodvisnost pri opravljanju nalog in organizacijsko sodelovanje na nizki ravni.

² Organizacija dela in vključevanje zaposlenih v Evropi, Eurofound, 2013.

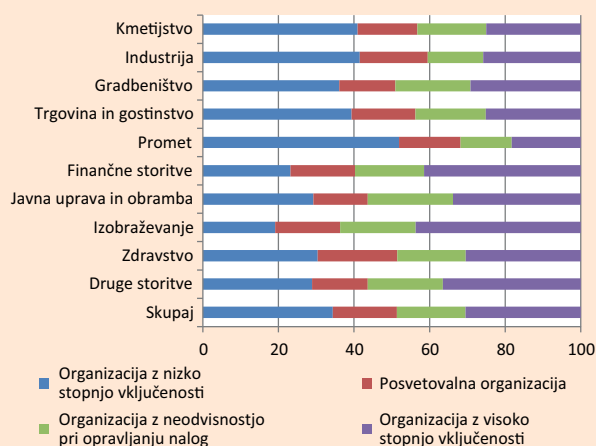
Dodatne informacije

Več informacij o evropskih raziskavah o delovnih razmerah je na voljo na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/european-working-conditions-surveys-ewcs>.

Za dodatne informacije se obrnite na raziskovalno asistentko Sophio MacGoris na e-naslov: smg@eurofound.europa.eu.

Kot je razvidno iz Prikaza 9, so organizacije z visokimi stopnjami vključevanja pogostejše v storitvenih sektorjih, kot so finančne storitve in izobraževanje. Organizacije z nizkimi stopnjami vključevanja so pogostejše v proizvodnih sektorjih, kot sta promet in industrija.

Prikaz 9: Vključevanje zaposlenih po gospodarski dejavnosti (v %)



Dobro opravljeno delo

Doseganje dogovora glede kakovosti izdelka ali opravljenega dela v podjetjih ni enostaven postopek, saj zahteva uskladitev različnih stališč (delavca, sodelavcev in nadrejenih). Z vidika posameznega delavca je pomembno, da ima ta možnost delo opraviti kvalitetno in tako dobiti občutek, da je bilo delo dobro opravljeno; če tega ne more storiti, to lahko pomeni psihosocialno tveganje.

Delež delavcev, ki imajo vedno občutek, da dobro opravljajo svoje delo, se je v zadnjem desetletju zmanjšal: z 51 % leta 2005 na 45 % leta 2010 in 40 % leta 2015. Neverjetno je, da 5 % delavcev nikoli nima tega občutka ali ga ima redko.

Methodology

Evropska raziskava o delovnih razmerah je obsežna raziskava o delavcih, ki jo Eurofound od leta 1991 izvaja vsakih pet let. Opravi se anketiranje zaposlenih in samozaposlenih delavcev o ključnih vprašanjih, povezanih z njihovim delom in zaposlitvijo, ki traja povprečno 45 minut.

Šesta evropska raziskava o delovnih razmerah je leta 2015 potekala v 35 državah. Analiza držav EU 28 temelji na anketiranju 35 765 delavcev, ki je potekalo med februarjem in septembrom 2015. Anketni vprašalnik vsebuje vprašanja o zaposlitvenem statusu, fizičnih in psihosocialnih tveganjih, delovnem času in kraju dela, organizaciji dela, uporabi in razvoju spretnosti in znanj, družbenih odnosih pri delu ter o zdravju in dobrem počutju.

