

Šestý průzkum pracovních podmínek v Evropě – souhrnná zpráva

Úvod

Od roku 1991 sleduje nadace Eurofound prostřednictvím svého průzkumu pracovních podmínek v Evropě (EWCS) pracovní podmínky v Evropě. Cílem průzkumu je zhodnotit a kvantifikovat pracovní podmínky v evropských zemích, analyzovat vztahy mezi různými aspekty pracovních podmínek, určit ohrožené skupiny, poukázat na problémy a oblasti, ve kterých bylo dosaženo pokroku, a konečně přispět k rozvoji politiky EU zaměřující se na zlepšování kvality pracovních míst.

V roce 2015 bylo během šestého průzkumu pracovních podmínek v Evropě dotazováno téměř 44 000 pracovníků (zaměstnanců i osob samostatně výdělečně činných) v 35 evropských zemích, a to ve 28 členských státech EU, pěti kandidátských zemích usilujících o vstup do EU a v Norsku a ve Švýcarsku. Pracovníkům byla položena celá řada otázek ohledně jejich zaměstnaneckého statusu, organizace práce, vzdělávání a odborného školení, délky a organizace pracovní doby, fyzických a psychologických rizikových faktorů, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, účasti pracovníků, příjmů a finančního zajištění, ale i práce a zdraví.

Klíčová zjištění

Stále existují značné celkové strukturální nerovnosti a rozdíly mezi muži a ženami a dále v oblasti zaměstnaneckého statusu a povolání. V rámci průzkumu bylo vytvořeno sedm indexů kvality pracovních míst, které reprezentují různé dimenze kvality pracovních míst: *Fyzické prostředí, intenzita práce, kvalita pracovní doby, sociální prostředí, dovednosti a prostor pro vlastní úsudek a vyhlídky a výdělek*. Tyto dimenze byly vybrány na základě prokázaného dopadu (pozitivního nebo negativního) na zdraví a tělesnou a duševní pohodu pracovníků. V posledních 10 letech bylo u některých indexů kvality pracovních míst dosaženo omezeného pokroku.

Indexy kvality pracovních míst

Fyzické prostředí

Index fyzického prostředí posuzuje fyzická rizika na pracovišti.

- Vystavení mužů a žen fyzickým rizikům se výrazně liší, což poukazuje na odvětvovou a profesní segregaci na pracovišti.

- V uplynulých deseti letech nedošlo ke stejnoměrnému zlepšení: vystavení hluku se například v 28 členských státech EU výrazně snížilo, zatímco vystavení chemickým a infekčním látkám se zvýšilo.

Intenzita práce

Tento index měří úroveň pracovního zatížení v práci: jedná se kupříkladu o velmi rychlou práci a práci pod časovým tlakem a o pocítování emocionální zátěže jako např. při jednání s rozzlobenými zákazníky.

- Jedna třetina pracovníků v EU pracuje tak, aby dodržela náročné termíny, a velmi rychle.
- Nejvyšším úrovním intenzity práce jsou vystaveni pracovníci ve zdravotnictví.

Kvalita pracovní doby

Tento index měří výskyt dlouhé pracovní doby, rozsah možnosti udělat si přestávku v práci, atypickou pracovní dobu, uspořádání a flexibilitu pracovní doby. Celkově se index kvality pracovní doby v 28 členských státech EU od roku 2005 zlepšil.

- 43 % pracovníků má velmi pravidelné rozvržení pracovní doby.
- Jeden pracovník z pěti (22 %) pracuje několikrát za měsíc ve svém volném čase, aby splnil pracovní požadavky.

Sociální prostředí

Tento index měří, do jaké míry se pracovníci setkávají se sociálními vztahy, které jim poskytují podporu, a s nežádoucím sociálním chováním, jako je šikana a obtěžování.

- Sociální prostředí v práci je obecně pozitivní, přičemž 89 % pracovníků uvádí, že se jim s jejich kolegy dobře spolupracuje.
- Asi 16 % pracovníků, a to více žen než mužů, uvádí, že jsou vystaveni nežádoucímu sociálnímu chování.

Dovednosti a prostor pro vlastní úsudek

Tento index měří možnosti vzdělávání a odborné přípravy v práci.

- Rozdíly v dovednostech mezi muži a ženami se zmenšují. Ženy tento rozdíl dohánějí, přičemž mladším věkovým skupinám se daří překlenout rozdíly mezi nimi a staršími skupinami.
- 30 % pomocných a nekvalifikovaných pracovníků se přímo podílí na rozhodnutích, která ovlivňují jejich práci; v případě vedoucích pracovníků tento údaj dosahuje téměř 80 %.

Vyhledky

Tento index v sobě spojuje řadu ukazatelů, včetně vyhlídek na další rozvoj kariéry a pravděpodobnosti ztráty zaměstnání.

- Pracovníci pracující na částečný úvazek dosahují nižšího skóre než pracovníci na plný úvazek (58 bodů ve srovnání s 65).
- Nejistota pracovního místa zůstává na stejné úrovni jako v roce 2010: 16 % pracovníků pociťuje, že by mohli v následujících šesti měsících o práci přijít.

Výdělky

Tento index měří měsíční příjem pracovníků.

- Většina pracovníků se soustřeďuje kolem spodní hranice distribuce příjmů a jen velmi málo pracovníků se nachází v horní části tohoto rozpětí.
- Příjem mužů je podstatně vyšší než příjem žen, což je částečně způsobeno rozdíly v pracovní době.

Profily kvality pracovních míst

Pracovní místa, která dosáhla podobného skóre z hlediska různých dimenzí kvality pracovního místa, byla rozdělena do pěti „profilů kvality pracovních míst“.

High flying, tj. spojovaný s vysokými ambicemi

Tento profil dosahuje nejvyššího skóre, pokud jde o *dovednosti a prostor pro vlastní úsudek, výdělky a vyhlídky*. Nevýhodou těchto dobře placených a vysoce kvalifikovaných pracovních míst je větší *intenzita práce* a nižší *kvalita pracovní doby*.

Smooth running, tj. s hladkým průběhem

Pracovní místa v tomto profilu dosahují nízkého skóre (a tudíž příznivého hodnocení), pokud jde o *intenzitu práce*, a vysokého v *kvalitě pracovní doby*. Tento profil má nejsilnější pozitivní vazbu na většinu ukazatelů souvisejících s tělesnou a duševní pohodou a vykazuje nejnižší výskyt zdravotních problémů.

Active manual, tj. aktivní manuální

Pracovní místa v tomto profilu dosahují nízkého skóre v oblasti *fyzického prostředí a kvality pracovní doby*. Skóre v indexu sociálního prostředí jsou ale vysoká. Pro pracovní místa v tomto profilu je charakteristické pracovní prostředí s větším množstvím fyzických rizik oproti všem ostatním druhům pracovních míst.

Under pressure, tj. pod tlakem

Tento profil má nejnižší skóre v oblasti *sociálního prostředí a intenzity práce*. Je však na druhém místě, pokud jde o *výdělky* a o *dovednosti a prostor pro vlastní úsudek* (hned za profilem „spojovaný s vysokými ambicemi“ (high flying)). Vykazuje nejvyšší výskyt zdravotních problémů a absencí a je u něj velmi obtížné dosáhnout rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

Poor quality, tj. podřadná pracovní místa

Tento profil dosahuje špatného skóre v všech indexů kvality pracovních míst a nejnižšího skóre v oblasti *dovedností a prostoru pro vlastní úsudek, výdělků a vyhlídek*. Dosahuje však lepšího hodnocení než profil „pod tlakem“ (under pressure), pokud jde o indexy *intenzity práce a kvality pracovní doby*.

Pohled na pracovní život v Evropě

Zpráva se nespokojuje pouze s objektivními měřítky kvality pracovních míst, ale sleduje i to, jak samotní pracovníci hodnotí svůj pracovní život. Hledá spojení mezi různými dimenzemi kvality pracovních míst a faktory jako jsou zapojení, finanční zajištění, rozvoj dovedností a schopností, zdraví a fyzická a duševní pohoda, sladění pracovního a soukromého života a udržitelnost práce. Zjištění zdůrazňují význam zásad a postupů ve firmě a na pracovišti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (včetně ochrany před psychosociálními riziky), zlepšování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, podpory profesního rozvoje, podpory využívání a rozvoje dovedností, řízení pracovní zátěže a vytváření smysluplných pracovních míst.

Politické ukazatele

Podíváme-li se na výsledná zjištění optikou profilů kvality pracovních míst, pracovních místům v profilu „podřadná pracovní místa“ (poor quality) by pak nejvíce prospěla opatření podporující různé dimenze kvality pracovních míst a politiky související s trhem práce, které se zaměřují na přesun pracovníků do rolí spojených s lepší kvalitou.

U pracovních míst v profilu „pod tlakem“ (under pressure) by bylo vhodné se zaměřit na zlepšování kvality řízení, zajištění sociální podpory na pracovišti, podporu odborné přípravy a poskytování strategií, které umožňují vyrovnat se s emocionálními nároky, které vyplývají například z jednání s rozlobenými zákazníky.

Fyzická náročnost práce v „aktivních manuálních“ (active manual) pracovních místech vyžaduje, aby byla větší pozornost věnována rizikům na pracovišti a zdravotním aspektům. Kvalitu pracovních míst by rovněž mohlo zvýšit lepší řízení pracovní doby a organizace pracovní zátěže.

Opatření zaměřující se na zlepšení kvality pracovních míst v kategorii „spojovaný s vysokými ambicemi“ (high flying) by měla řešit organizaci pracovní doby a intenzitu práce. Důležitým zlepšením by mohl být hodnotový posun vedoucí ke změně kultury dlouhé pracovní doby.

Přestože pracovní místa „s hladkým průběhem“ (smooth running) dosahují vysokého skóre u většiny indexů, pracovníci v této kategorii vydělávají méně než na jiných pracovních pozicích a uvádí, že by raději měli delší pracovní dobu. Řešení tohoto problému (vzhledem ke vztahu mezi výdělkem a pracovní dobou) by zlepšilo kvalitu těchto pracovních míst.

Obecně lze kvalitu pracovních míst podpořit celou řadou různých politik a opatření zaměřujících se na řešení problémů, které byly uvedeny v rámci průzkumu v analýze indexů kvality pracovních míst a profilů, a na podporu pracovníků v průběhu jejich pracovního života. Kromě politických iniciativ na úrovni EU, iniciativ realizovaných vnitrostátními orgány a sociálními partnery lze pokroku dosáhnout také prostřednictvím zásad a postupů na pracovišti a politik na úrovni jednotlivých firem.

Další informace

Zpráva *Šestý průzkum pracovních podmínek v Evropě - souhrnná zpráva* je k dispozici na adrese <http://bit.ly/6EWCSReport>

Pro více informací kontaktujte Agnès Parent-Thirion, která je hlavní programovou ředitelkou, na adrese: apt@eurofound.europa.eu