



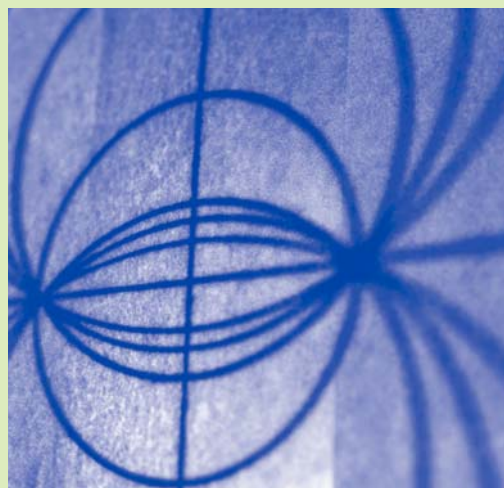
Pracovní podmínky v kandidátských zemích a Evropské unii

Resumé

V roce 2001 provedla Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek výzkum v oblasti pracovních podmínek ve dvanácti kandidátských zemích, jimiž jsou: Bulharsko, Kypr, Česká republika, Estonsko, Maďarsko, Lotyšsko, Litva, Malta, Polsko, Rumunsko, Slovensko a Slovinsko. V roce 2002 bude tento výzkum proveden rovněž v Turecku. Šetření ve formě dotazníku je srovnatelné se třemi výzkumy v oblasti pracovních podmínek, provedenými ve členských státech EU v letech 1990, 1995 a 2000, čímž vzniká možnost porovnat situaci v těchto dvou skupinách zemí. Výzkum zahrnuje celou řadu otázek souvisejících s kvalitou práce a zaměstnání, jako např.: rizikové faktory pracovních podmínek (hluk, vibrace apod.), struktura pracovní doby (délka pracovní doby, rozvržení pracovní doby apod.), struktura organizace práce (pracovní náplň, pracovní tempo, samostatnost při práci apod.), sociální vztahy (konzultace, vzájemná pomoc apod.) a ohrožení zdraví v souvislosti s výkonem práce (stresová zátěž, bolesti svalů apod.). Tato informační brožura přináší hlavní výsledky výzkumu v kandidátských zemích.

Hlavní výsledky výzkumu

- Ve srovnání s členskými státy EU je v kandidátských zemích podíl osob pracujících v zemědělství vyšší a podíl osob pracujících v sektoru služeb naopak nižší.
- V kandidátských zemích je podíl samostatně výdělečně činných osob vyšší (22 % v porovnání se 17 % v členských státech EU). V těchto zemích však existují značné rozdíly mezi jednotlivými typy pracovních poměrů.
- Podíl pracujících v kategorii zaměstnání vyžadujících vyšší kvalifikaci je v kandidátských zemích nižší: 31 % v porovnání s 35 % v EU.
- Diskriminace z důvodu pohlaví je v kandidátských zemích méně běžným jevem a podíl pracujících žen je vyšší: 46 % v porovnání s 42 % v EU.
- V kandidátských zemích dochází častěji k vystavení zaměstnanců rizikovým faktorům pracovních podmínek, jakými jsou např. hluk, vibrace a bolestivá poloha při pracovním výkonu.
- Pracovní činnost je v kandidátských zemích méně orientovaná na klienta než v členských státech EU a v menší míře závislá na počítačových technologiích.
- Organizace práce je v kandidátských zemích méně orientovaná na klienta, méně decentralizovaná (menší zodpovědnost na straně pracovníka a menší samostatnost při práci) a více hierarchizovaná.
- V kandidátských zemích je školení zaměstnanců k prohloubení kvalifikace méně běžné a možnosti získávání nových profesionálních schopností jsou omezenější.
- Náročnost práce je v kandidátských zemích větší (podstata náročnosti je však v kandidátských zemích a EU odlišná) a řízení práce (samostatnost pracovníka) omezenější. V kandidátských zemích je ale častější pomoc mezi spolupracovníky.
- Pracovní doba je v kandidátských zemích delší a délka pracovní doby je méně závislá na pohlaví (počet žen pracujících na zkrácený úvazek je nižší). Pracovní doba narušující sociální vztahy, jako např. práce na směny a v noci, je rozšířenější. Práce na zkrácený úvazek je méně obvyklá (7 % v kandidátských zemích, 17 % v EU).
- Dvojitá pracovní zátěž (kombinování placené práce s neplaceným organizováním chodu domácnosti a péčí o rodinu) je u mužů a žen rovnoměrněji rozložena, ačkoli ještě zdaleka nelze hovořit o vyrovnaném stavu.
- V kandidátských zemích považuje větší počet pracujících svou práci za faktor ohrožující jejich zdraví a bezpečnost (40 % v kandidátských zemích, 27 % v EU)
- Podle výsledků výzkumu je výskyt zdravotních problémů v souvislosti s pracovní činností v kandidátských zemích vyšší, přičemž se většinou jedná o celkovou únavu a poruchy svalů a kostí.



Podrobnější informace o výzkumu

Celkový počet obyvatel dvanácti kandidátských zemích je podle nejnovějších zjištění v současné době 105 miliónů, zatímco celkový počet pracujících obyvatel je 43 miliónů. Mezi jednotlivými zeměmi však existují podstatné rozdíly, neboť na Polsko (38 miliónů obyvatel) a Rumunsko (22 miliónů obyvatel) připadá téměř polovina celkového počtu obyvatel kandidátských zemí. Je proto důležité si uvědomit, že výsledky v případě Polska a Rumunska zpravidla významněji ovlivňují průměrné hodnoty, neboť tato čísla jsou uspořádána podle celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva všech zemí. Na základě toho lze vysvětlit, proč se údaje týkající se těchto dvou zemí většinou nejvíce přibližují průměru pro kandidátské země.

Při porovnávání výsledků mezi zeměmi či skupinami zemí je třeba vzít v úvahu, že výsledky jsou podmíněny existencí strukturálních a kulturních odlišností v jednotlivých zemích či skupinách zemí. Některé z těchto odlišností jsou uvedeny níže. Navíc nelze opomenout významnou skutečnost, že ačkoli při třetím výzkumu ve členských státech EU a prvním výzkumu v kandidátských zemích bylo použito stejné metodiky i dotazníku, byly tyto výzkumy provedeny v časovém rozestupu jednoho roku (první v roce 2000 a druhý v roce 2001).

Závěry z výzkumu uvedené v této brožuře se zakládají na *průměrných* hodnotách. Tím může dojít k zastření významných rozdílů existujících především mezi jednotlivými zeměmi. Závěry vyvozené z výzkumu proto nemusí vždy odrážet konkrétní situaci v určité zemi v rámci skupiny kandidátských zemí. Totéž platí i pro porovnávání jednotlivých zemí v rámci skupiny členských států EU.

Struktura pracovní síly

Z výzkumu vyplývá několik významných strukturálních odlišností mezi kandidátskými zeměmi a členskými státy EU, a to především v souvislosti s rozmístěním pracovních sil v jednotlivých sektorech a pracovních kategoriích.

Pracovní kategorie

V kandidátských zemích je podíl obyvatel v pracovních kategoriích vyžadujících vyšší kvalifikaci celkově nižší než v členských státech EU (31 % lidí zde pracuje v manažerských, odborných a technických pozicích v porovnání s 35 % v členských státech EU).

Sektor

Podíl osob pracujících v zemědělství je v kandidátských zemích vyšší (21 % v porovnání s 5 % v EU), přičemž mezi jednotlivými zeměmi existují značné rozdíly. V zemědělství například pracuje v Rumunsku 45 % obyvatel, v Polsku 19 %, v Litvě 18 %, v Lotyšsku 14 %, v České republice 5 % a v Maltské republice 2 %. Situace v sektoru služeb je opačná - v členských státech EU zde pracuje celých 66 % obyvatel, zatímco v kandidátských zemích pouze 47 %.

Podíl mužů a žen na pracovním trhu

Podíl pracujících žen je v kandidátských zemích vyšší než v členských státech EU (46 % v porovnání s 42%). Nejvyšší

míru pracujících žen mají baltské státy (Litva 51 %, Lotyšsko 49 %, Estonsko 49%) a nejnižší Malta (30%). V kandidátských zemích je rovněž vyšší podíl žen v manažerských pozicích: 38 % manažerských pozic v kandidátských zemích zaujímají ženy v porovnání s 34 % v EU.

Druh pracovního poměru

Průměrný podíl samostatně výdělečně činných osob je v kandidátských zemích vyšší (22 % v porovnání se 17 % v EU). Mezi jednotlivými zeměmi přitom existují značné rozdíly: největší počet soukromých podnikatelů lze najít v Polsku (33 %) a nejmenší ve Slovinsku (9 %).

V kandidátských zemích má smlouvu na dobu neurčitou větší počet zaměstnanců (85 % v porovnání s 82 % v EU). Průměrné hodnoty v souvislosti s druhem pracovního poměru však zpravidla zastírají rozdíly mezi jednotlivými zeměmi. Například v Rumunsku má smlouvu na dobu neurčitou 92% zaměstnanců, zatímco v Kyprské republice jen 55% zaměstnanců. Obdobná je situace v Bulharsku a Rumunsku - zatímco v Bulharsku má 25 % zaměstnanců smlouvu na dobu neurčitou, v Rumunsku mají stálé místo jen 3 % zaměstnanců. Podobně v Lotyšsku pracuje 7% zaměstnanců na základě smlouvy o výpomoci s personální agenturou, zatímco ve Slovinsku takový druh práce vůbec neexistuje.

Velikost firem

V kandidátských zemích pracuje větší počet zaměstnanců ve firmách s méně než 50 zaměstnanci (69 % v porovnání s 61 % v členských státech EU).

Věk

V kandidátských zemích je relativně více pracujících starší 40 let (celkem 51 %) než v členských státech EU (47 %). Průměrný věk pracujících v kandidátských zemích je 40 let, zatímco v EU 39 let.

Druhé zaměstnání

V kandidátských zemích je počet pracujících ve dvou zaměstnáních větší (10 % oproti 6 % v členských státech EU) a pracovní doba strávená v druhém zaměstnání je rovněž delší (průměrný počet hodin za týden je v kandidátských zemích 17,8 a v EU 12,1).

Diskriminace z důvodu pohlaví

Diskriminace z důvodu pohlaví, ať už horizontální (nadměrné zastoupení žen v omezených druzích zaměstnání, sektorech a pracovních smlouvách) či vertikální (nedostatečné zastoupení žen ve vyšších pozicích či na lépe placených místech), je v kandidátských zemích méně běžná než v členských státech EU. Jak již bylo výše zmíněno, přestože i v těchto zemích dochází k diskriminaci na základě pohlaví, existuje zde rovnoměrnější rozmístění žen v jednotlivých pracovních kategoriích a v pracovní hierarchii.

V kandidátských zemích je také více žen v manažerských pozicích než v členských státech EU. Zde například 71 % zaměstnanců vypovědělo, že jejich přímým nadřízeným je

muž (v porovnání s 75 % v EU) a přímým nadřízeným 27 % zaměstnanců je žena (zatímco v EU 23 %). V kandidátských zemích je nadřízeným 18 % mužů žena, zatímco v EU jen 9 %.

V kandidátských zemích vypovědělo 17 % mužů, že pod jejich dohledem pracují další zaměstnanci (25 % v EU) a totéž uvedlo 14 % žen (14 % v EU).

Povaha práce

Rozdíly mezi kandidátskými zeměmi a členskými státy EU určují dva faktory: používání informačních technologií a vzájemný vztah mezi zaměstnancem a zákazníkem.

Informační technologie

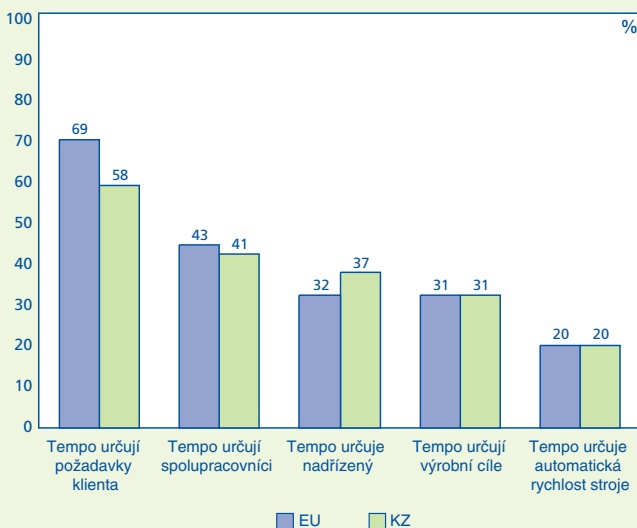
V kandidátských zemích je práce na počítači ve srovnání s EU méně rozšířená (12 % pracujících používá podle výsledků výzkumu počítač v průběhu celé pracovní doby, v porovnání s 19 % v EU). Nejvyšší míra používání počítačů je ve Slovinsku, Maďarsku a České republice, nejnižší v Rumunsku a Litvě.

Interakce pracovníka a klienta

Interakce pracovníka a klienta, jež může mít významný vliv na organizaci práce, je častějším jevem v zemích EU. V kandidátských zemích je v průměru jen asi 36 % pracovníků v přímém kontaktu s klientem (zatímco v EU 43 %), přičemž mezi jednotlivými zeměmi existuje celá řada odlišností (od 57 % v Kyprské republice až po pouhých 31 % na Slovensku).

V souvislosti s faktory určujícími tempo pracovní činnosti je jasné, že požadavky klienta ovlivňují rychlost práce významněji v zemích EU (viz Graf 1). Zatímco v EU uvedlo 69 % pracovníků, že tempo jejich práce určují požadavky klienta, tuto zkušenost má v kandidátských zemích jen 58 % pracovníků. Zcela opačná je situace v souvislosti s požadavky kladenými na pracovníka v rámci podnikové hierarchie – vliv plynoucí z této hierarchie je v kandidátských zemích větší (37 % oproti 32 % v EU).

Graf 1 Faktory určující pracovní tempo

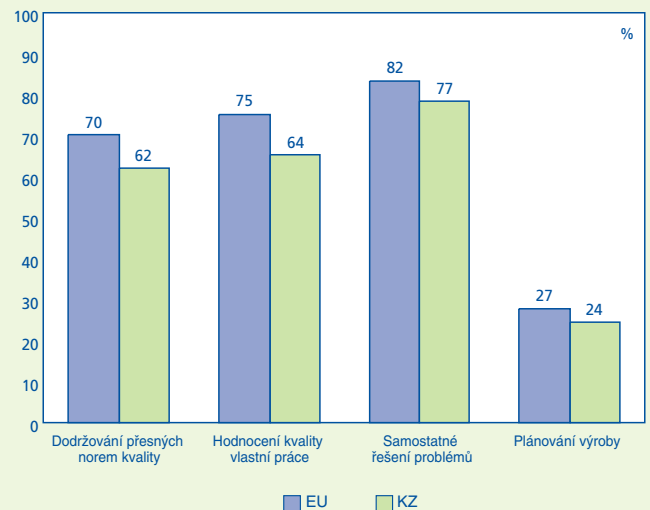


Organizace práce

Celkově lze organizaci práce v kandidátských zemích charakterizovat jako tradičnější, orientovanou silněji na širokou oblast průmyslu a méně na sektor služeb. Jak již bylo uvedeno, je interakce pracovníka a klienta v kandidátských zemích omezenější. Tempo pracovní činnosti je také méně ovlivněno externími požadavky, přičemž závisí spíše na interních požadavcích ze strany kolegů či nadřízených (viz Graf 1).

Organizace práce je v kandidátských zemích také méně decentralizovaná a hierarchie daleko vyvinutější než v EU: přebírání zodpovědnosti za kvalitu práce a samostatnost při práci je zde méně častým jevem, zatímco kontrola vyplývající z podnikové hierarchie je větší (viz Graf 2). Počet zaměstnanců pověřených plánováním výroby a náborem zaměstnanců je nižší a méně obvyklé je také střídání pracovních úkonů, které je charakteristickým rysem flexibility a všestranné kvalifikace.

Graf 2 Pracovní povinnosti



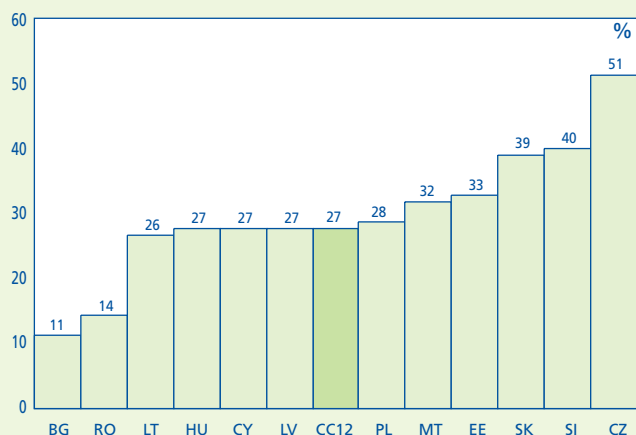
Školení k prohloubení kvalifikace

V kandidátských zemích jsou možnosti školení při zaměstnání omezenější: v průměru 65 % zaměstnanců prohlašuje, že dostali možnost zúčastnit se školení, zatímco v členských státech EU tyto možnosti mělo 72% zaměstnanců. Nejvyšší míru podnikového vzdělávání mají Estonsko a Česká republika (v obou zemích 77 %), Malta (74 %) a Slovinsko (73 %), nejnižší míru Litva (42 %) a Rumunsko (55 %).

V souvislosti s podnikovým vzděláváním poskytnutým firmami v průběhu uplynulého roku se v průměru 24 % zaměstnanců v kandidátských zemích dostalo školení v délce 3,2 dny na osobu, zatímco v členských státech EU obdrželo 31 % zaměstnanců školení o průměrné délce 4,4 dny. Tyto hodnoty zastírají značné rozdíly mezi jednotlivými zeměmi – přičemž z Grafu 3 lze vyčíst, že nejvyšší míra podnikového vzdělávání byla zjištěna v České republice, Slovenské republice, Slovinsku a Estonsku. V kandidátských

zemích kvalifikace častěji odpovídá pracovním požadavkům než v členských státech EU (90 % v porovnání s 84 %).

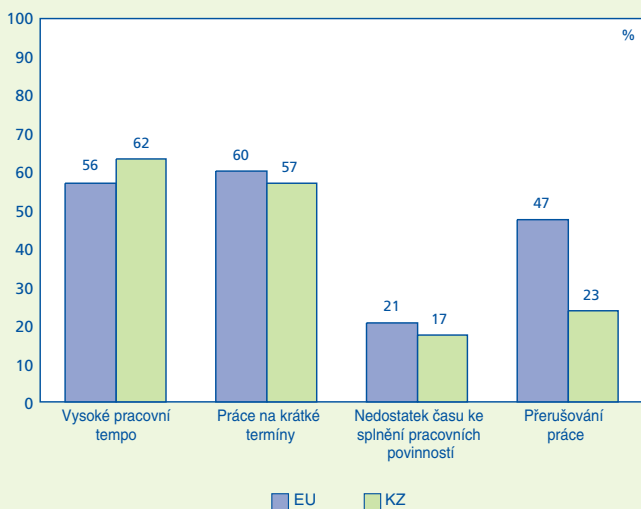
Graf 3 Poskytování podnikového vzdělávání v průběhu uplynulého roku (pouze zaměstnanci)



Pracovní intenzita

Charakteristickým rysem pracovní činnosti v EU byla v průběhu posledních deseti let její intenzifikace. V kandidátských zemích sice více pracujících pracuje velmi rychlým tempem (v kandidátských zemích 62 %, v členských státech EU 56 %), zato však méně pracujících musí pracovat na krátké termíny (v kandidátských zemích 57 %, v členských státech EU 60 %) a větší počet pracujících uvádí, že má ke splnění pracovních povinností dostatek času. Pracovníci v kandidátských zemích navíc nebývají při práci tak často přerušováni (24 % je přerušováno 'často či velmi často', oproti 47 % v EU). Tyto skutečnosti odrážejí tradičnější organizaci práce v kandidátských zemích, jak již bylo zmíněno v předcházejících odstavcích.

Graf 4 Pracovní intenzita



Největší časový tlak při práci pocítují manuálně pracující zaměstnanci - odborní pracovníci i tovární dělníci ve stejné míře. Nejvyšší podíl pracovníků pracujících velmi rychlým tempem je podle výsledků výzkumu v Kyperské republice,

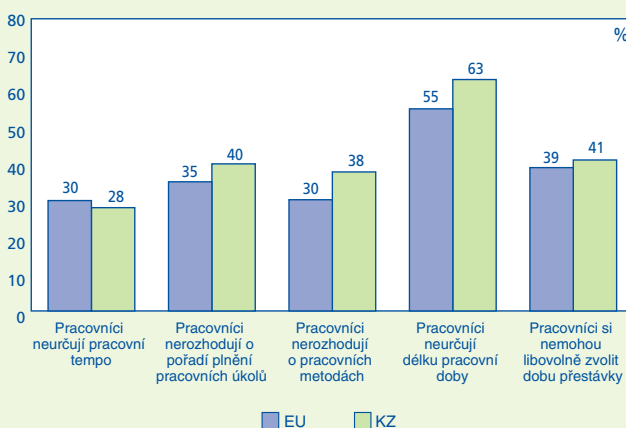
Maltské republice, Polsku a Rumunsku. Kypr, Česká republika a Malta jsou země, v nichž byl zjištěn největší počet pracovníků pracujících na krátké termíny.

Pracovníci pracující pod časovým tlakem většinou uvedli větší počet zdravotních problémů, zejména poruchy svalů a kostí, celkovou únavu a stres. Intenzifikace práce s sebou zpravidla přináší zvýšení uvedených zdravotních problémů.

Řízení práce

Řízení práce, zahrnující řízení pracovní činnosti a organizaci úkolů spolu s regulací pracovní doby, je v kandidátských zemích podstatně omezenější (viz Graf 5). Na druhé straně je ale v kandidátských zemích ochota pomoci mezi spolupracovníky větší (86 %) než v Evropské unii (83 %).

Graf 5 Řízení práce



Informace a konzultace

Zatímco podíl zaměstnanců, kteří mohou v práci spolurozhodovat o pracovních podmínkách, je v kandidátských zemích a EU shodný, podíl zaměstnanců, kteří mohou spolurozhodovat o organizačních změnách, je v kandidátských zemích nižší (66 % v kandidátských zemích, 73 % v EU). Na schůzích, během nichž se o těchto záležitostech rozhoduje, jsou v kandidátských zemích ve srovnání s EU méně často přítomni zástupci zaměstnanců a externí odborníci.

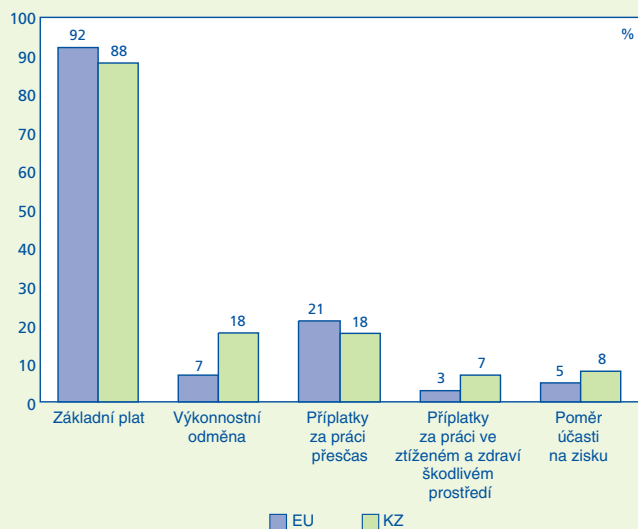
Dojde-li však k rozhodování v přítomnosti zaměstnanců, zastává v kandidátských zemích větší počet zaměstnanců názor, že tím většinou nelze dosáhnout praktického zlepšení situace na jednotlivých pracovištích ani v organizaci jako celku.

Systémy odměňování

V kandidátských zemích dostává méně zaměstnanců základní plat (88 % oproti 92 % v EU). Na druhé straně však větší počet zaměstnanců dostává příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí (v průměru 7 % a 11 % ve Slovinsku a Rumunsku – v porovnání se 3 % v EU). Podobně dostává v kandidátských zemích větší počet zaměstnanců úkolovou či výkonnostní odměnu (18 %

oproti 7 % v EU). Výkonnostní odměna je v některých zemích vyplácena poměrně velkému počtu zaměstnanců, přičemž nejvyšší míra byla zjištěna na Slovensku (49 %), České republice (35 %), a ve Slovinsku (28 %). V těchto zemích je platově také více zohledněna práce přesčas a práce o víkend a odměna je často závislá na celkovém výkonu podniku.

Graf 6 Systémy odměňování (pouze zaměstnanci)

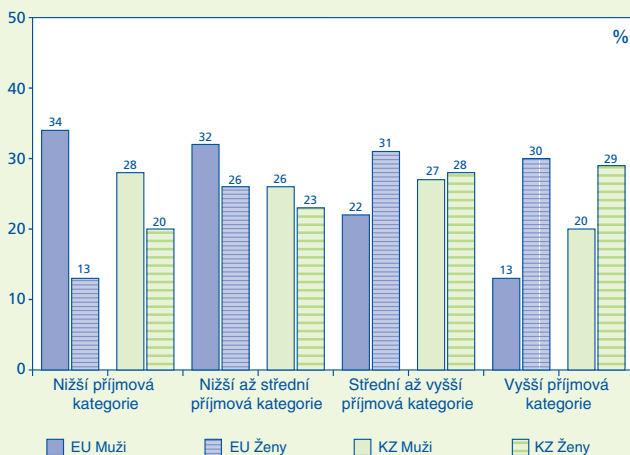


Příjmové skupiny

Podíl pracovníků v nižších příjmových skupinách je v kandidátských zemích vyšší (24 %) než v členských státech EU (22 %) - viz Graf 7). V kandidátských zemích je také rovnoměrnější rozmístění mužů a žen v jednotlivých příjmových skupinách.

Důkazem méně častého výskytu diskriminace z důvodu pohlaví a menšího rozšíření práce na zkrácený úvazek v kandidátských zemích je skutečnost, že v těchto zemích byl zjištěn větší podíl žen ve vyšších příjmových skupinách a naopak nižší podíl žen v nižších příjmových skupinách.

Graf 7 Příjmové kategorie podle pohlaví

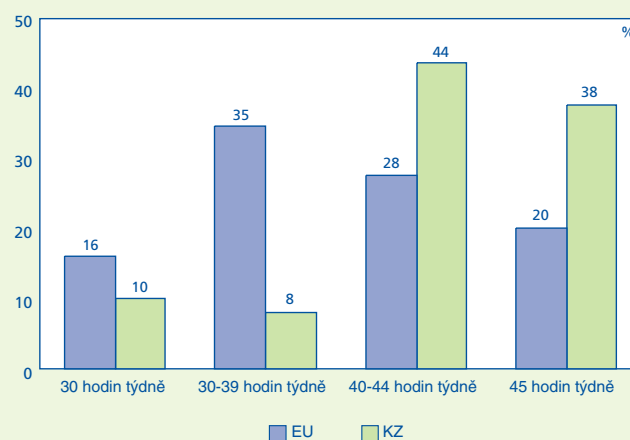


Pracovní doba

V kandidátských zemích mají pracovníci (zaměstnanci i samostatně výdělečně činné osoby) delší pracovní dobu, a to průměrně 44,4 hodin týdně (v členských státech EU 38,2 hodin týdně), přičemž zde existují jen nepatrné rozdíly mezi muži a ženami (muži pracují 45,4 hodin týdně a ženy 43,3 hodin týdně). Zaměstnanci pracují týdně 42,2 hodin (36,7 hodin v členských státech EU).

Pracovníci v kandidátských zemích pracují méně často na zkrácený úvazek (7 %) v porovnání s pracovníky v EU (17 %), větší počet pracovníků má delší denní pracovní dobu (44 % pracuje denně přes 10 hodin) a více pracujících má také delší týdenní pracovní dobu (79 % odpracuje týdně více než 40 hodin v porovnání s 48 % v členských státech EU).

Graf 8 Průměrná týdenní pracovní doba



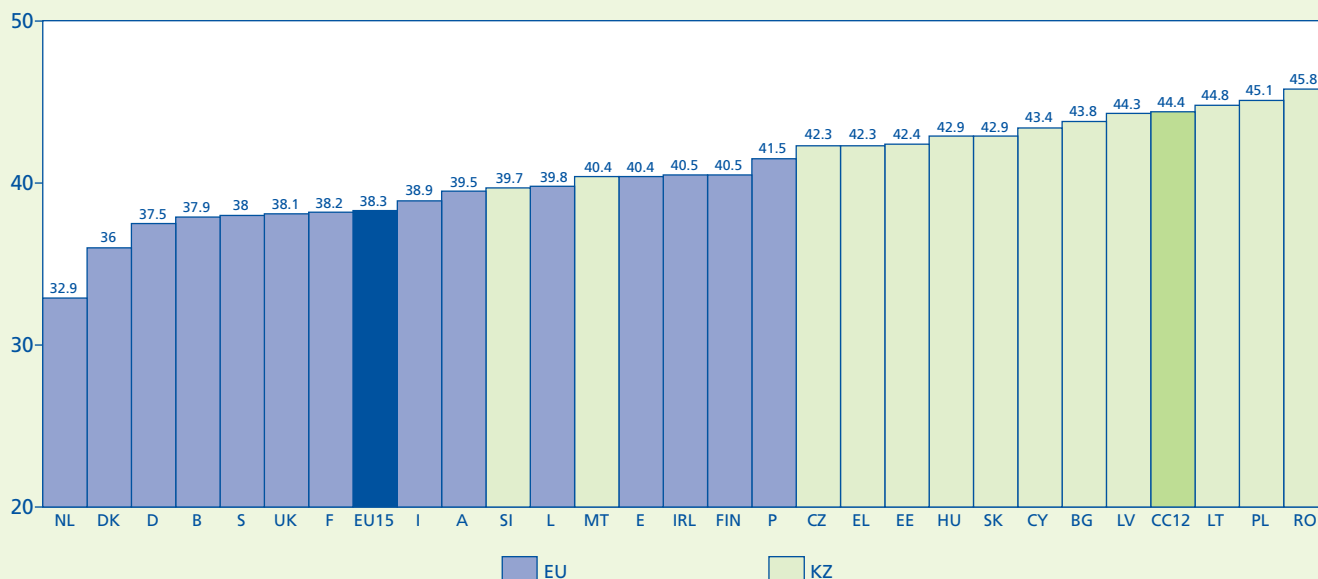
V kandidátských zemích je méně častá práce na zkrácený úvazek a tento druh práce je navíc rovnoměrněji rozdělený mezi muži a ženami: na zkrácený úvazek pracuje 6 % mužů (7 % v EU) a 9 % žen (32 % v EU). V kandidátských zemích je tento druh práce zřejmě také méně uspokojivý: 46 % pracovníků se zkráceným úvazkem uvádí, že nejsou spokojeni s počtem svých pracovních hodin (33 % v členských státech EU).

Doba strávená dojížděním do/ze zaměstnání je v kandidátských zemích podstatně delší, v průměru se jedná o 46 minut za den, zatímco v EU o 37 minut.

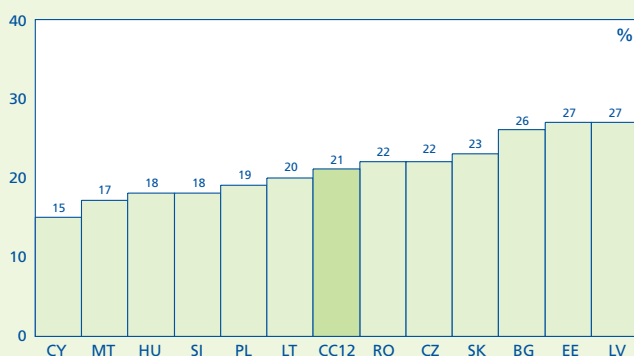
Pracovní doba narušující sociální vztahy, jako např. práce v noci a práce na směny, je v kandidátských zemích rozšířenější (viz Graf 10): 21 % pracovníků pracuje v noci (v EU 19 %), 23 % pracuje na směny (v EU 20 %) a 37 % pracuje v neděli (v EU 27 %).

V rozsahu nepravidelností pracovní doby (nestejný počet odpracovaných hodin za den nebo dní za týden) se situace v kandidátských zemích a členských státech EU příliš neliší. Významné rozdíly byly zjištěny pouze mezi jednotlivými kandidátskými zeměmi: největší nepravidelnosti v rozvržení pracovní doby existují v České republice, Estonsku, Lotyšsku a Slovinsku.

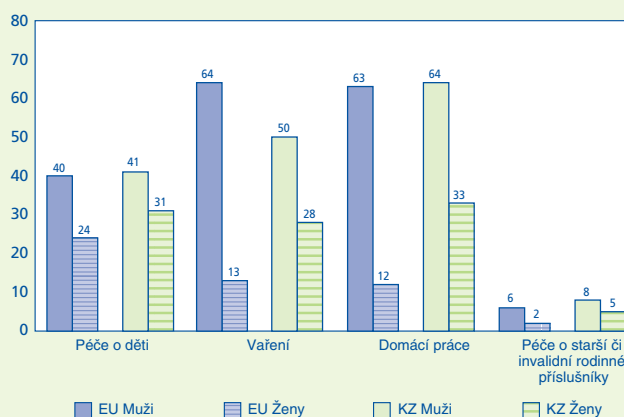
Graf 9 Týdenní pracovní doba podle zemí



Graf 10 Noční práce podle zemí



Graf 11 Domácí práce a péče o rodinu



V rozsahu nepravidel pracovní doby (nestejný počet odpracovaných hodin za den nebo dní za týden) se situace v kandidátských zemích a členských státech EU příliš neliší. Významné rozdíly byly zjištěny pouze mezi jednotlivými kandidátskými zeměmi: největší nepravidelnosti v rozvržení pracovní doby existují v České republice, Estonsku, Lotyšsku a Slovinsku.

Dvojitá pracovní zátěž

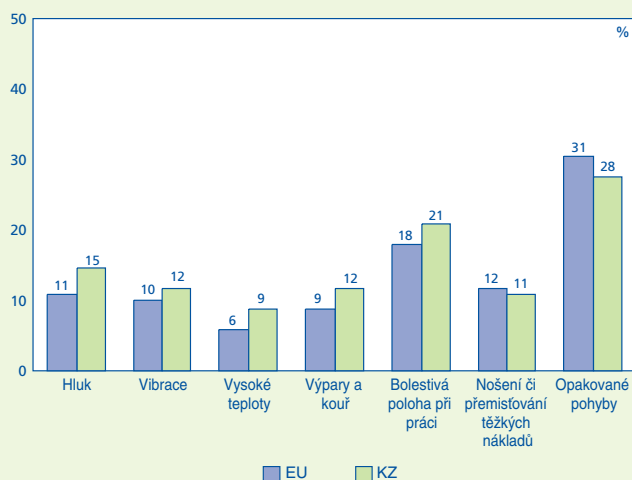
Do souhrnného přehledu celkové pracovní zátěže by měla být zahrnuta placená práce (včetně případných druhých zaměstnání), doba strávená dojížděním do/ze zaměstnání a neplacená činnost mimo pracovní rámec. Muži v kandidátských zemích se zpravidla více (někdy dokonce podstatně více) než muži v členských státech EU věnují činnostem, jakými jsou např. péče o děti a jejich výchova, vaření, jiné domácí práce a péče o starší či invalidní rodinné příslušníky. Částečně lze tuto situaci v kandidátských zemích vysvětlit větším podílem pracujících žen a menším rozšířením práce na částečný úvazek v porovnání s členskými státy EU (viz Graf 11).

Rizikové faktory pracovních podmínek

Jak lze vyčíst z grafu 12, bylo u pracovníků v kandidátských zemích zjištěno mnohem rozsáhlejší vystavení většině rizikových faktorů pracovních podmínek, a to zejména hluku, vysokým teplotám a práci v bolestivých polohách. Na druhé straně je však v kandidátských zemích ve srovnání s členskými státy EU při práci více rozšířeno používání osobních ochranných pracovních prostředků, a to především v Polsku, Rumunsku a Slovinsku. Tato skutečnost, spolu s lepší informovaností o možných rizicích v kandidátských zemích (92 % oproti 89 % v EU), především v České republice a Polsku, svědčí o patrně vyvinutějším systému prevence rizik v souvislosti s individuální ochranou zdraví a bezpečnosti v kandidátských zemích ve srovnání s členskými státy EU.

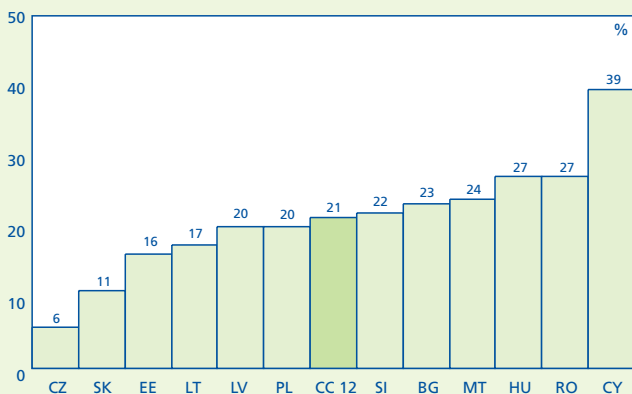
Jak je patrné z Grafu 13 v případě bolestivých poloh při práci, existují mezi jednotlivými zeměmi v souvislosti s mírou vystavení rizikovým faktorům významné rozdíly. Nejmenší tělesná zátěž pracujících z hlediska bolestivé polohy při práci byla zjištěna v České republice a na Slovensku, největší v Kyprské republice.

Graf 12 Rizikové faktory pracovních podmínek
(pracovníci vystavení jejich vlivu během celé či téměř celé pracovní doby)



Jak je patrné z Grafu 13 v případě bolestivých poloh při práci, existují mezi jednotlivými zeměmi v souvislosti s mírou vystavení rizikovým faktorům významné rozdíly. Nejmenší tělesná zátěž pracujících z hlediska bolestivé polohy při práci byla zjištěna v České republice a na Slovensku, největší v Kyprské republice.

Graf 13 Bolestivá poloha při práci (během celé či téměř celé pracovní doby)

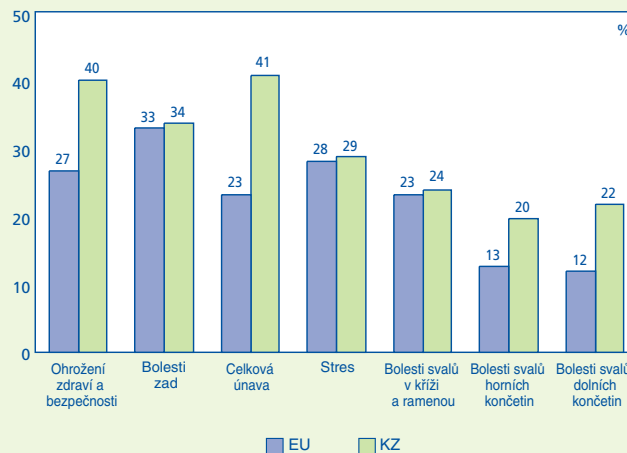


Zdraví a práce

40 % pracovníků v kandidátských zemích považuje svou práci za faktor ohrožující jejich zdraví a bezpečnost v porovnání s 27 % v členských státech EU. To se odráží na zdravotních problémech uváděných pracovníky, přičemž tyto problémy jsou v kandidátských zemích všeobecně daleko více rozšířeny než v členských státech EU. Nejčastěji uváděnými zdravotními problémy v souvislosti s pracovní činností jsou:

- Celková únava: 41 %
- Bolesti zad: 34 %
- Stres: 29 %
- Bolesti svalů v kříži a ramenou: 24 %.

Graf 14 Zdravotní problémy související s výkonem práce



V souvislosti se zjištěnými případy fyzického násilí, zavraždění a různých dalších forem diskriminace na pracovišti jsou mezi kandidátskými zeměmi a členskými státy EU jen zanedbatelné rozdíly. Za zmínku stojí snad jen míra vystavení diskriminaci z důvodu pohlaví (v kandidátských zemích se dotýká spíše mužů než žen).

Míra 'udržitelnosti práce', jež spočívá v možnosti setrvat ve stejném pracovním oboru do věku 60 let, je v kandidátských zemích nižší. Zatímco v členských státech EU je 58 % pracovníků přesvědčeno o tom, že setrvávají ve své práci do věku 60 let, v kandidátských zemích tento názor zastává pouhých 50% pracovníků.

Zjištěná míra spokojenosti s pracovní činností je v kandidátských zemích ve srovnání s EU nižší (73 % v porovnání s 84 %). Je však velmi obtížné vyvozovat z indikátorů spokojenosti závěry, neboť z výzkumů v oblasti pracovních podmínek v EU vyplývá, že míra spokojenosti s pracovní činností je nezdědkou přímo úměrná míře vystavení nebezpečným situacím při práci.

Metodika výzkumu

Při prvním výzkumu v oblasti pracovních podmínek v kandidátských zemích byl v těchto zemích vybrán reprezentativní vzorek celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva (t.j. osob zaměstnaných či samostatně výdělečně činných), přičemž zde byla uplatněna metoda náhodného výběru. Celkově bylo v domácnostech osobně dotazováno 11 000 pracovníků, z toho 1 000 pracovníků v každé z deseti zemí a 500 pracovníků v Kyprské a Maltské republice. Dotazováním a sběrem dat byla pověřena společnost INRA Europe.

Dotazování proběhlo souběžně ve všech kandidátských zemích na jaře 2001. Data byla uspořádána z hlediska druhu zaměstnání, sektoru, pohlaví a věku v souladu s Výzkumem ekonomicky aktivního obyvatelstva, jenž provedl Eurostat v roce 2000.

V tomto výzkumu byl použit stejný dotazník jako v případě třetího výzkumu v oblasti pracovních podmínek, který Nadace provedla v 15 členských státech EU v roce 2000. Dotazník byl vypracován Nadací v rámci pracovní skupiny zahrnující odborníky z jednotlivých zemí, představitele organizací zaměstnavatelů (UNICE), odborových organizací (ETUC) a Evropské komise.

Autoři této informační brožury - Pascal Paoli, Agnès Parent-Thirion a Ola Persson - jsou vedoucími výzkumu v oblasti pracovních podmínek v Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek.

INFORMACE

Další informace o prvním výzkumu v oblasti pracovních podmínek v kandidátských zemích a o třech výzkumech v oblasti pracovních podmínek v EU, jež byly v této informační brožuře zmíněny, lze získat na webové stránce Nadace na adrese: www.eurofound.eu.int/working/working.htm. Potřebujete-li podrobnější informace na toto téma, kontaktujte prosím Johna Hurleyho, vedoucího informačního oddělení Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, tel. č.: (353 1) 204 32 09, e-mail: joh@eurofound.eu.int.

Copyright: Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek. Reprodukce je povolena za předpokladu uvedení zdroje, zaslání kopie Nadaci a použití k nekomerčním účelům.

Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irsko

Tel: (+353 1) 204 31 00 - Fax: (+353 1) 282 42 09 / 282 64 56 - e-mail: postmaster@eurofound.eu.int - webstránka: www.eurofound.eu.int

EF/02/46/CS



ÚŘÁD PRO OFICIÁLNÍ PUBLIKACE
EVROPSKÉHO SPOLEČENSTVI

L-2985 Luxembourg