



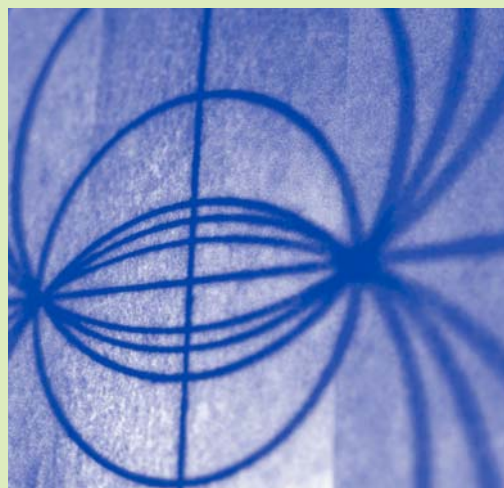
Pracovné podmienky v kandidátskych krajinách a v Európskej únii

Resumé

V roku 2001 uskutočnil Európsky fond na zlepšovanie životných a pracovných podmienok prieskum pracovných podmienok v 12 kandidátskych krajinách: v Bulharsku, na Cypre, v Českej republike, Estónsku, Maďarsku, Lotyšsku, Litve, na Malte, v Poľsku, Rumunsku, na Slovensku a v Slovinsku. V roku 2002 sa prieskum rozšíril o Turecko. Dotazníkový prieskum je rovnaký ako tri prieskumy pracovných podmienok, ktoré sa konali v členských štátoch EÚ v rokoch 1990, 1995 a 2000. Umožňuje porovnanie týchto dvoch skupín štátov. Prieskum sa zamerlal na široké spektrum otázok týkajúcich sa kvality práce a zamestnania, napríklad na fyzikálne rizikové faktory (hluk, vibrácie atď.); charakter pracovnej doby (pracovné hodiny, usporiadanie pracovného času atď.); charakter organizácie práce (obsah práce, tempo práce, samostatnosť atď.); sociálne vzťahy (porada, pomoc atď.) a vplyv práce na zdravie (stres, svalové bolesti atď.). Tento prospekt obsahuje hlavné výsledky prieskumu v kandidátskych krajinách.

Hlavné závery

- V porovnaní s členskými štátmi EÚ je v kandidátskych krajinách väčšia časť pracovníkov zamestnaná v poľnohospodárstve a menšia časť v oblasti služieb.
- Vyšší podiel v kandidátskych krajinách tvoria samostatne zárobkovo činní pracovníci (22 % v porovnaní so 17 % v členských štátoch EÚ). V kandidátskych krajinách však existuje široké spektrum rôznych spôsobov postavenia v zamestnaní.
- Nižší podiel majú pracovníci v odboroch vyžadujúcich vyššiu kvalifikáciu: 31 % na rozdiel od 35 % v EÚ.
- V kandidátskych krajinách sú menej zjavné rozdiely v zamestnávaní podľa pohlavia, vyšší podiel tvoria pracujúce ženy: 46 % v porovnaní so 42 % v EÚ.
- Vystavovanie fyzikálnym rizikovým faktorom, napríklad hluku, vibráciám alebo namáhavým polohám, je vyššie.
- Práca je v porovnaní s členskými štátmi EÚ menej orientovaná na zákazníka. Je tiež menej závislá na počítačovej technike.
- Organizácia práce v kandidátskych krajinách je menej ovplyvnená zákazníkom, menej decentralizovaná (pracovníci majú menej zodpovednosti a samostatnosti) a viacej hierarchická.
- Menej pracovníkov v kandidátskych krajinách absolvuje školenia a v práci sa im neposkytuje dostatok príležitostí na vzdelávanie.
- Pracovné nároky, hoci aj odlišnej povahy, sú vyššie a kontrola práce (samostatnosť v práci) je nižšia. V kandidátskych krajinách si však kolegovia navzájom viacej pomáhajú.
- Pracovná doba je dlhšia a nelíši sa podľa pohlavia (čiastočných úväzkov u žien je málo). Pracovná doba narušujúca sociálne vzťahy, ako napríklad práca na smeny alebo nočná práca, sa vyskytuje častejšie. Práca na čiastočný úväzok sa vyskytuje menej (7% v kandidátskych krajinách, 17 % v EÚ).
- Dvojitá pracovná záťaž (kombinácia platenej práce s neplatenou prácou v domácnosti/opatrovatelstve) je medzi pohlaviami lepšie vyvážená, avšak zďaleka ešte nie je vyvážená rovnomerne.
- Viacej pracovníkov si myslí, že ich zdravie a bezpečnosť sú v práci ohrozené (40 % v kandidátskych krajinách v porovnaní s 27 % v EÚ).
- Zdravotné problémy ako následok pracovných podmienok sa v kandidátskych krajinách vyskytujú častejšie, konkrétne je to celková únava a bolesti vo svaloch a kostiach.



Podklady

Celkovú populáciu v skúmaných 12 kandidátskych krajinách tvorí 105 miliónov a celkovú práceschopnú populáciu 43 miliónov ľudí. Avšak medzi krajinami sú veľké rozdiely. Dve krajiny – Poľsko (celková populácia 38 miliónov ľudí) a Rumunsko (22 miliónov) – tvoria skoro polovicu z celkovej populácie kandidátskych krajín. Preto je dôležité mať na mysli túto skutočnosť pri posudzovaní priemerných hodnôt prieskumu, ktoré sa síce vzťahujú na celkovú aktívnu populáciu vo všetkých krajinách, avšak sú väčšmi ovplyvnené poľskými a rumunskými výsledkami. Vysvetľuje sa tým aj to, prečo sa výsledky z týchto dvoch krajín tak blížia priemerným hodnotám zo všetkých kandidátskych krajín.

Pri porovnávaní výsledkov z rôznych krajín či skupín krajín musíme upozorniť na to, že výsledky budú ovplyvnené štrukturálnymi a kultúrnymi odlišnosťami medzi jednotlivými krajinami a skupinami krajín. Niektoré rozdiely sú vymenované nižšie. Hoci metodológia a dotazník z tretieho prieskumu EÚ sa zhodujú s metodológiou a dotazníkom z prvého prieskumu v kandidátskych krajinách, je treba mať na pamäti, že prvý prieskum sa konal v roku 2000 a druhý v roku 2001.

Záver prieskumu, uvedené v tomto prospekte, vychádzajú z priemerných hodnôt. Týmto sa bohužiaľ môžu zastreť zásadné rozdiely, konkrétne odlišnosti medzi krajinami. Preto závery vyplývajúce z tohoto prieskumu nie vždy odrážajú konkrétnu situáciu v danej krajine v rámci skupiny kandidátskych krajín. Toto sa samozrejme týka aj rozdielov medzi krajinami v skupine členských štátov EÚ.

Štruktúra pracovných síl

Prieskum odhaľuje významné štrukturálne rozdiely medzi kandidátskymi krajinami a členskými štátmi EÚ, a to predovšetkým v oblasti distribúcie pracovných síl medzi odvetviami a profesijnými kategóriami.

Profesijná kategória

Podiel pracovníkov, zamestnaných v profesiách vyžadujúcich vyššiu kvalifikáciu, je v kandidátskych krajinách nižší než v členských štátoch EÚ (31 % ľudí v kandidátskych krajinách má manažérsku, odbornú alebo technickú profesiu, v členských štátoch EÚ je to 35 %).

Odvetvie

Podiel zamestnancov v poľnohospodárstve je vyšší v kandidátskych krajinách (21 % v porovnaní s 5 % v EÚ), avšak medzi jednotlivými krajinami sú veľké rozdiely: 45 % v Rumunsku, 19 % v Poľsku, 18 % v Litve, 14 % v Lotyšsku, 5 % v Českej republike a 2 % na Malte. Opačná situácia je v oblasti služieb: až 66 % pracovníkov v členských štátoch EÚ pracuje v oblasti služieb, v kandidátskych krajinách je to len 47 %.

Podiel mužov a žien na pracovnom trhu

V kandidátskych krajinách je podiel žien vyšší než v členských štátoch EÚ (46 % proti 42 %). Najvyšší podiel vykazujú pobaltské štáty (Litva 51 %, Lotyšsko 49 %, Estónsko 49 %) a najnižší Malta (30 %). Podiel žien zamestnaných v riadiacich pozíciách je v kandidátskych krajinách tiež vyšší: 38 % manažérov v kandidátskych krajinách sú ženy, v EÚ je to 34 %.

Druh pracovného pomeru

V kandidátskych krajinách je vyšší počet osôb samostatne zárobkovo činných (22 % v porovnaní so 17 % v EÚ). Medzi jednotlivými krajinami sú veľké rozdiely: najvyšší podiel vyказuje Poľsko (33 %) a najnižší Slovinsko (9 %).

Čo sa týka zamestnancov v kandidátskych krajinách, viac ich je v trvalom pracovnom pomere (85 % v porovnaní s 82 % v EÚ). Avšak priemerné hodnoty druhu pracovného pomeru sú skreslené veľkými rozdielmi medzi jednotlivými krajinami. Napríklad 92 % zamestnancov v Rumunsku má trvalý pracovný pomer, na Cypre je to len 55 %. Podobne v Bulharsku má 25 % pracovníkov pracovnú zmluvu na dobu určitú, v Rumunsku sú to len 3 %. Konečne v Lotyšsku má 7 % pracovníkov dočasné pracovné zmluvy na rozdiel od Slovinska, kde dočasné pracovné zmluvy neexistujú.

Veľkosť podnikov

V kandidátskych krajinách pracuje viacej pracovníkov v podnikoch s menej než 50 zamestnancami (69 % v porovnaní so 61 % v členských štátoch EÚ).

Vek

V kandidátskych krajinách je pomerne viac pracovníkov starších než 40 rokov (51 %) ako v členských štátoch EÚ (47 %). Priemerný vek zamestnancov v kandidátskych krajinách je 40 rokov, v EÚ je to 39 rokov.

Druhé zamestnanie

Pracovníci v kandidátskych krajinách majú častejšie druhé zamestnanie (10 % oproti 6 % v členských štátoch EÚ). V tomto druhom zamestnaní odpracujú viac hodín (priemerne 17,8 hodín za týždeň v porovnaní s 12,1 hodinami v EÚ).

Rozdielny prístup k mužom a ženám

Rozdielny prístup k ženám oproti mužom, či už horizontálny (v niektorých povolaniach, odvetviach a pracovných zmluvách majú ženy prevahu), alebo vertikálny (ženy sú menej zastúpené v lepšie platených povolaniach a vo vyšších funkciách), nie je v kandidátskych krajinách taký častý ako v členských štátoch EÚ. Ako sme už uviedli, rozdelenie žien v rôznych profesijných kategóriách a zamestnanecká hierarchia sú rovnomernejšie, hoci rozdielny prístup pretrváva.

Ženy sú v kandidátskych krajinách častejšie na vedúcich miestach než ženy z členských štátov EÚ. Napríklad

71 % zamestnancov uvádza, že ich najbližším nadriadeným je muž (v EÚ je to 75 %) a v 27 % je to žena (v EÚ 23%), zatiaľ čo 18 % zamestnancov-mužov uvádza, že ich vedúcou je žena (v EÚ je to 9 %).

V kandidátskych krajinách má 17 % zamestnancov mužov zodpovednosť za ďalších zamestnancov (v EÚ 25 %), u žien je to 14 % (v EÚ tiež 14 %).

Povaha práce

Rozdiely medzi kandidátskymi krajinami a členskými štátmi EÚ vysvetľujú dva faktory: používanie informačných technológií a vzájomný vzťah medzi pracovníkom a zákazníkom.

Informačné technológie

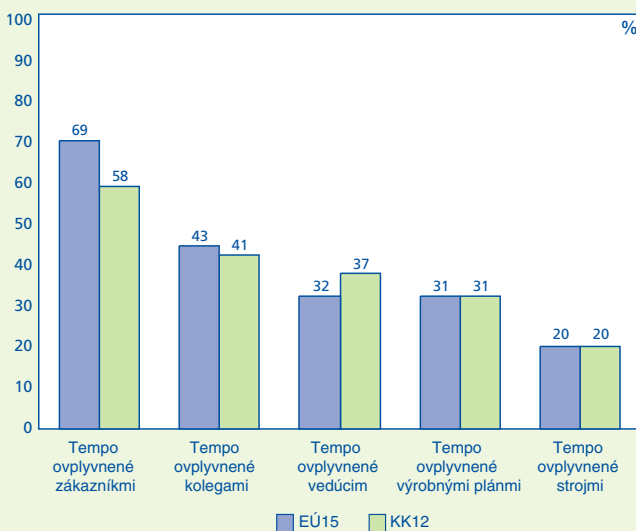
V kandidátskych krajinách je menej rozšírená práca s počítačom než v EÚ (12 % pracovníkov udáva stále využívanie počítača, v EÚ je to 19 %). Najvyšší podiel užívateľov počítačov je v Slovinsku, Maďarsku a v Českej republike, najnižší je v Rumunsku a v Litve.

Vzájomný vzťah medzi pracovníkom a zákazníkom

Tento vzťah, ktorý významne ovplyvňuje organizáciu práce, prevláda v krajinách EÚ. V kandidátskych krajinách má priemerne 36 % pracovníkov priamy kontakt so zákazníkom (v EÚ je to 43 %). Zaznamenali sme veľké rozdiely medzi jednotlivými krajinami (od 57 % v prípade Cypru po 31 % v prípade Slovenska).

Pri zvažovaní faktorov určujúcich tempo práce je zjavné, že požiadavky zákazníkov majú väčší vplyv v krajinách EÚ (viď Obrázok 1). Zatiaľ čo 69 % pracovníkov v členských štátoch EÚ tvrdí, že tempo ich práce je ovplyvnené požiadavkami zákazníka, v kandidátskych krajinách je tomu tak len v 58 % prípadov. Naopak vplyv hierarchických nárokov je v kandidátskych krajinách vyšší (37 % v porovnaní s 32 % v EÚ).

Obrázok 1 Faktory, ovplyvňujúce tempo práce

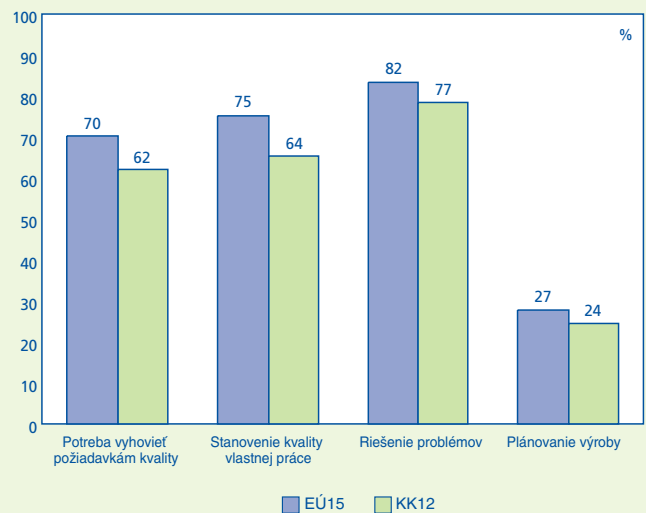


Organizácia práce

Organizáciu práce v kandidátskych krajinách môžeme označiť celkovo za tradičnejšiu, priemyslovo mnohotvárnejšiu a menej orientovanú na služby. Ako sme ukázali vyššie, vzájomný vzťah medzi pracovníkmi a zákazníkmi nie je v kandidátskych krajinách veľmi rozšírený. Tempo práce závisí menej na externých potrebách a viac na príkazoch zvnútra hierarchie (viď obrázok 1).

Organizácia práce je menej decentralizovaná a viac hierarchická než v EÚ: zodpovednosť za kontrolu kvality a samostatnosť v práci nie je tak vyvinutá, avšak hierarchická kontrola je väčšia (viď obrázok 2). Zodpovednosť za plánovanie a plnenie výroby má menej pracovníkov. Striedanie úloh, ktoré je známkou flexibility a mnohonásobnej kvalifikácie, je taktiež menej rozšírené.

Obrázok 2 Pracovné povinnosti

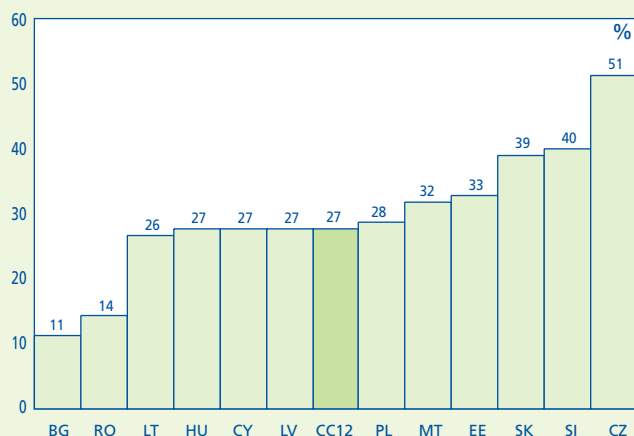


Možnosti vzdelávania

V kandidátskych krajinách je menej príležitostí na vzdelávanie v zamestnaní: túto výhodu má priemerne 65 % pracovníkov, v členských štátoch EÚ je to 72 %. Najvyšší podiel vykazujú Estónsko a Česká republika (obe 77 %), Malta (74 %) a Slovinsko (73 %), najnižší Litva (42 %) a Rumunsko (55 %).

Z hľadiska školení, ktoré poskytli svojim zamestnancom podniky za posledných 12 mesiacov, v priemere 24 % pracovníkov v kandidátskych krajinách absolvovalo školenie trvajúce 3,2 dňa na osobu, pričom v členských štátoch EÚ to bolo 31 % pracovníkov a 4,4 dňa. Tieto hodnoty sú skreslené veľkými rozdielmi medzi jednotlivými krajinami, čo vyplýva z obrázku 3. Česká republika, Slovensko, Slovinsko a Estónsko poskytujú zamestnancom najviac školení. V kandidátskych krajinách sa odborná kvalifikácia viac prispôbuje potrebám práce než v členských štátoch EÚ (90 % v porovnaní s 84 %).

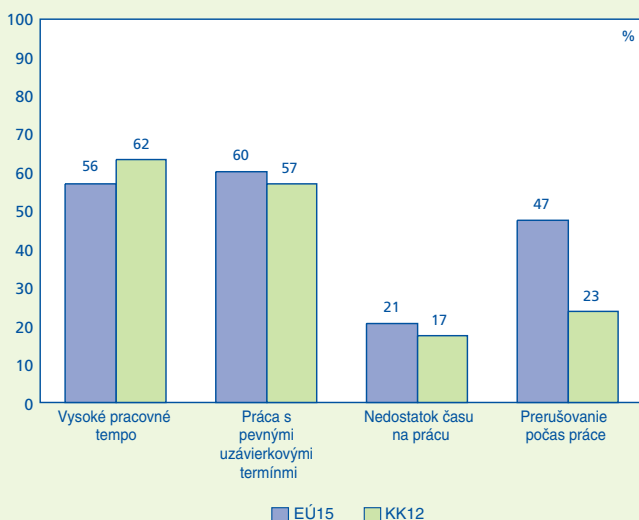
Obrázok 3 Zabezpečenie školenia za posledných 12 mesiacov (len zamestnanci)



Intenzita práce

Intenzifikácia bola v priebehu posledných 10 rokov významným znakom práce v EÚ. Hoci v kandidátskych krajinách uvádza viac pracovníkov vysoké tempo práce (62 % v kandidátskych krajinách, 56 % v členských štátoch EÚ), menej pracovníkov udáva rešpektovanie pevných uzávierkových termínov v práci (57 % v kandidátskych krajinách, 60 % v EÚ), viacej pracovníkov uvádza tiež nedostatok času na vykonávanie svojej práce. Pracovníci z kandidátskych krajín udávajú navyše menej prerušení v práci (24 % z nich je prerušovaných "často alebo veľmi často", v EÚ je to 47 %). Tieto javy sú odrazom tradičnej organizácie práce v kandidátskych krajinách, ako sme poukázali na začiatku.

Obrázok 4 Intenzita práce



Manuálni pracovníci, a to kvalifikovaní remeselníci ako aj robotníci z tovární, cítia časové tlaky v svojej práci najčastejšie. Cyprus, Malta, Poľsko a Rumunsko sú krajinami, v ktorých najviac pracovníkov uvádza vysoké tempo práce. Cyprus, Česká republika a Malta sú

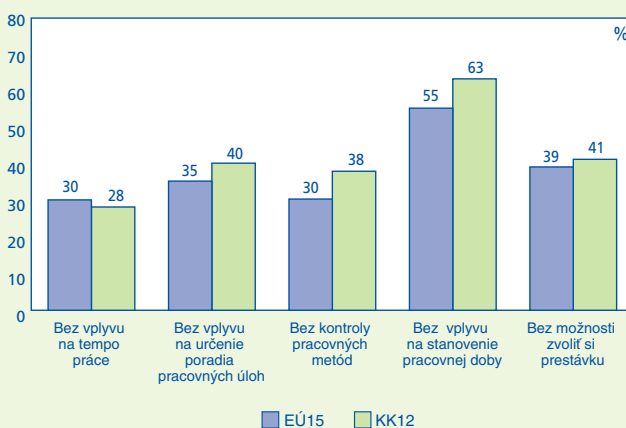
krajinami s najvyšším počtom pracovníkov, uvádzajúcich dodržiavanie pevných uzávierkových termínov.

Pracovníci, ktorí pracujú pod časovým tlakom, majú viac zdravotných problémov, konkrétne trpia na bolesti svalov a kostí a ponosujú sa na celkovú únavu a stres. Intenzifikácia práce nesie so sebou aj zvýšenie týchto zdravotných problémov.

Kontrola práce

Kontrola práce, t.j. kontrola pri práci, pri organizácii práce alebo kontrola pracovnej doby, je v kandidátskych krajinách podstatne nižšia (viď obrázok 5). Na druhej strane si kolegovia v kandidátskych krajinách pomáhajú ochotnejšie (86 %) než kolegovia v Európskej únii (83 %).

Obrázok 5 Kontrola práce



Informácie a konzultácie

Hoci je v kandidátskych krajinách podiel pracovníkov schopných hovoriť o svojich pracovných podmienkach obdobný ako v EÚ, podiel pracovníkov schopných diskutovať o organizačných zmenách je nižší (66 % v kandidátskych krajinách, 73 % v EÚ). Do týchto diskusií sa v kandidátskych krajinách zapájajú zástupcovia zamestnancov a odborníci zvonka menej často než v EÚ.

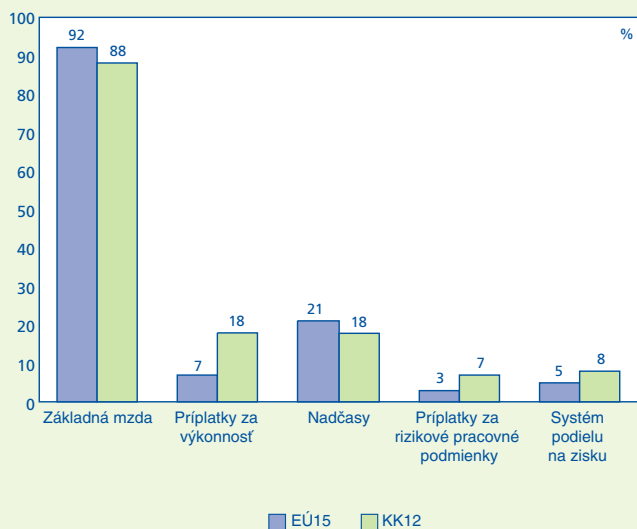
I keď prebiehajú konzultácie s pracovníkmi, málokto z nich si v kandidátskych krajinách myslí, že to má za následok praktické vylepšenia, či už na individuálnom pracovisku, alebo v organizácii ako celku.

Mzdové systémy

V kandidátskych krajinách dostáva menej zamestnancov základný plat (88 % v porovnaní s 92 % v EÚ). Viac pracovníkov však dostáva príplatok za rizikové pracovné podmienky (priemerne 7 %, v Slovinsku a v Rumunsku 11 %, naproti tomu v EÚ 3 %). Taktiež viac pracovníkov v kandidátskych krajinách poberá úkolovú/výkonnostnú mzdu (18 % v porovnaní so 7 % v EÚ). Výkonnostnú mzdu poberajú mnohí pracovníci hlavne v niektorých krajinách, najviac na Slovensku (49 %), v Českej republike (35 %) a v Slovinsku (28 %). V tých istých

krajínach sa vypláca najviac príplatkov za nadčasy a víkendovú prácu a tiež príplatky v závislosti na výkonnosti podniku.

Obrázok 6 Mzdové systémy (len zamestnanci)

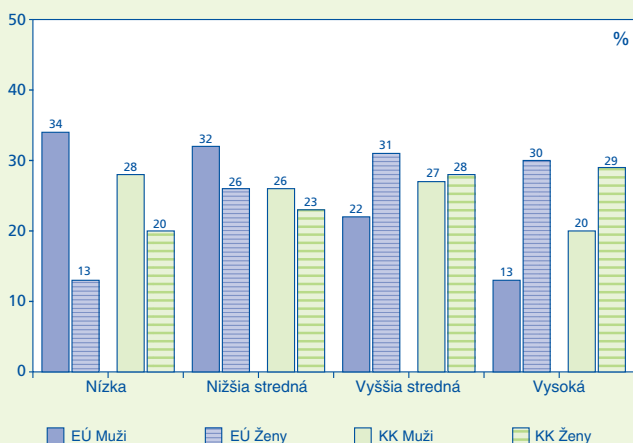


Príjmové hladiny

Podiel pracovníkov s nízkymi príjmami je v kandidátskych krajinách vyšší (24 %) než v členských štátoch EÚ (22 %) – viď obrázok 7. Rozdelenie mužov a žien v týchto rozdielnych príjmových triedach je v kandidátskych krajinách rovnomernejšie.

Známkou menších diferencií medzi pohlaviami a dôkazom menšej rozšírenosti práce na čiastočný úväzok u žien v kandidátskych krajinách je fakt, že väčší podiel žien v týchto krajinách patrí do vyšších príjmových tried a naopak, menej ich je v nižších príjmových triedach.

Obrázok 7 Príjmové kategórie podľa pohlavia



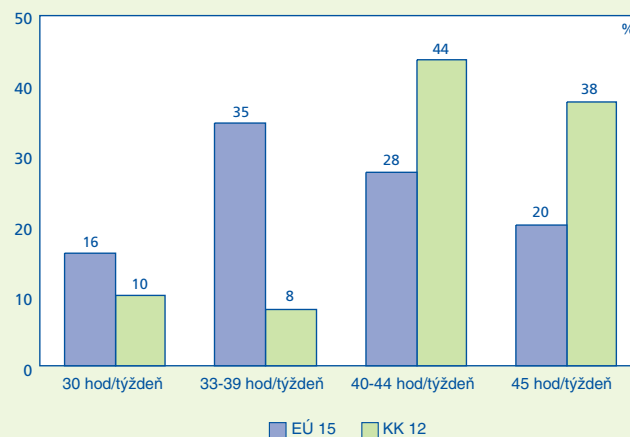
Pracovná doba

Pracovníci (zamestnanci i samostatne zárobkovo činné osoby) v kandidátskych krajinách pracujú dlhšie, priemerne 44,4 hodín týždenne (v členských štátoch EÚ je to 38,2 hodín), s malým rozdielom medzi pohlaviami

(muži pracujú 45,4 hodín týždenne a ženy 43,3 hodín). Zamestnanci pracujú 42,2 hodín týždenne (v členských štátoch EÚ je to 36,7 hodín).

Pracovníci v kandidátskych krajinách vykonávajú menej práce na čiastočný úväzok (7 %) než pracovníci z krajín EÚ (17 %), majú dlhší pracovný deň (44 % má pracovný deň dlhší než 10 hodín) a viacej ich má dlhšie pracovné týždne (viac než 40 hodín): 79 % v porovnaní so 48 % v členských štátoch EÚ.

Obrázok 8 Priemerný počet odpracovaných hodín za týždeň



Cestovanie do práce trvá v kandidátskych krajinách podstatne dlhšie, priemerný čas je 46 minút denne, v EÚ je to 37 minút.

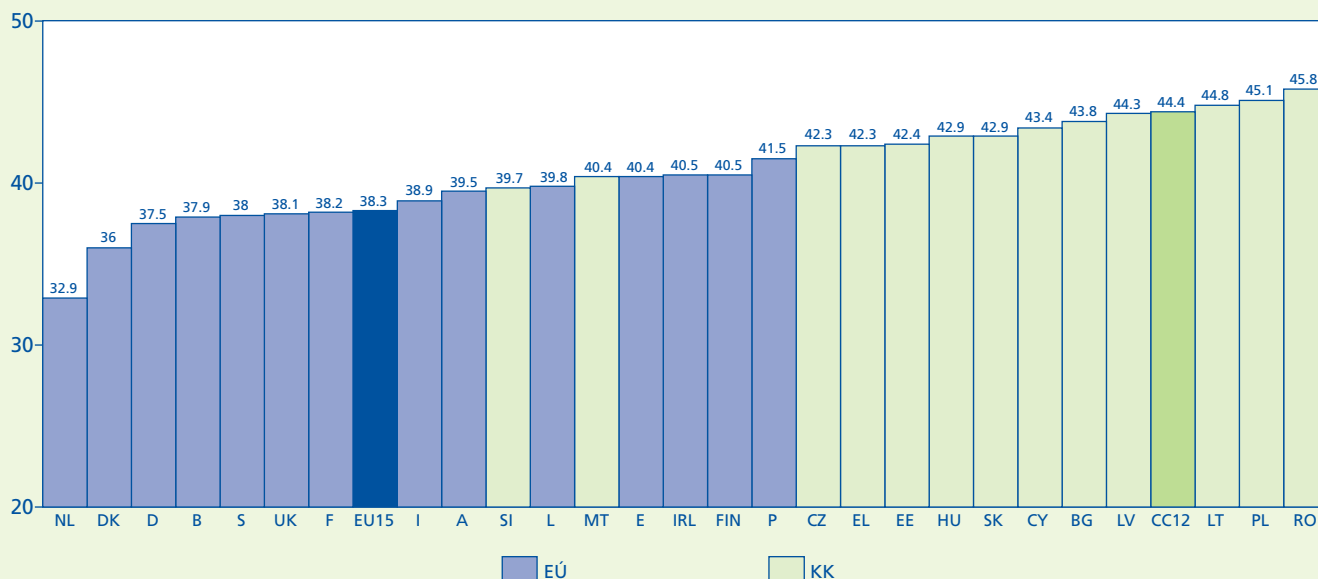
Pracovná doba narušujúca sociálne vzťahy, napríklad práca v noci a práca na smeny, je v kandidátskych krajinách častejšia (viď obrázok 10): 21 % podiel má nočná práca (v EÚ 19 %), 23 % práca na smeny (v EÚ 20 %) a 37 % podiel má práca v nedeľu (27 % v EÚ).

Rozšírenie nepravidelnej pracovnej doby (t.j. rozdielny počet odpracovaných hodín v rôznych dňoch alebo rozdielny počet odpracovaných dní v rôznych týždňoch) sa prívlemiti nelíši od situácie v členských štátoch EÚ. Rozdiely medzi jednotlivými krajinami vidíme takto: najvyšší podiel nepravidelných pracovných režimov majú v Českej republike, Estónsku, Lotyšsku a v Slovinsku.

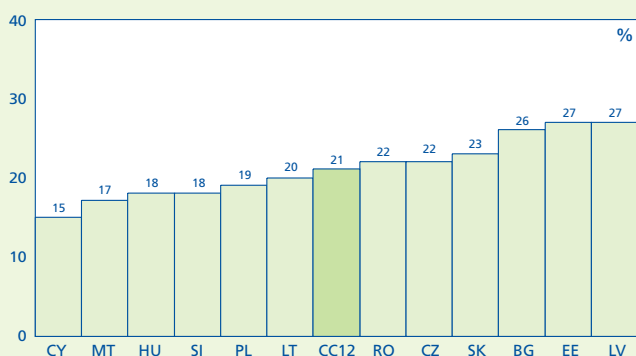
Dvojitá pracovná záťaž

Obsiahly prehľad pracovnej záťaže by mal obsahovať platenú prácu (vrátane eventuálneho druhého zamestnania), čas strávený cestovaním do práce a neplatené mimopracovné aktivity. Muži v kandidátskych krajinách sa v porovnaní s členskými štátmi EÚ častejšie (mnohokrát významnou mierou) podieľajú na výchove a vzdelávaní detí, na varení, domácich prácach a na starostlivosti o starých a nevládných príbuzných. Vysvetlením je čiastočne skutočnosť, že podiel pracujúcich žien je vyšší a práca na čiastočný úväzok je zriedkavejšia než v členských štátoch EÚ (viď obrázok 11).

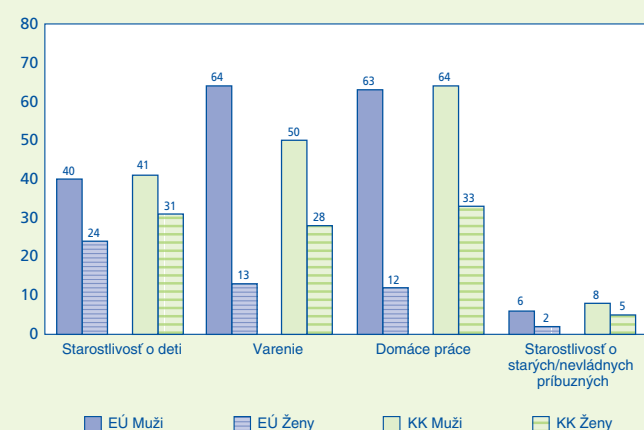
Obrázok 9 Počet odpracovaných hodín za týždeň v jednotlivých krajinách



Obrázok 10 Nočná práca v jednotlivých krajinách



Obrázok 11 Domáce práce a opatrovatelská činnosť

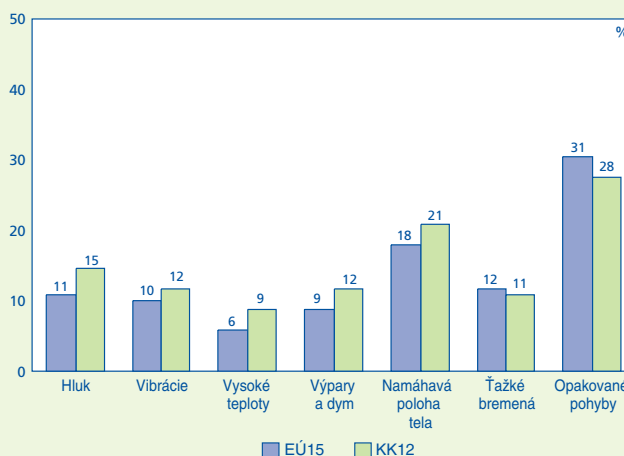


Fyzikálne rizikové faktory

Pracovníci v kandidátskych krajinách sú oveľa častejšie vystavení väčšine nepriaznivých fyzikálnych pracovných faktorov (viď Obrázok 12), konkrétne vplyvu hluku, vysokých teplôt a namáhavých polôh tela. Používanie individuálnych ochranných pomôcok je v týchto krajinách v porovnaní s členskými štátmi EÚ viac rozšírené, a to

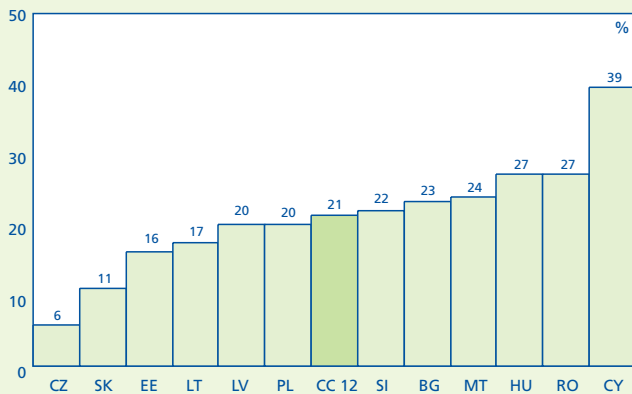
predovšetkým v Poľsku, Rumunsku a Slovinsku. Táto skutočnosť spolu s lepšou informovanosťou o fyzikálnych rizikových faktoroch v kandidátskych krajinách (92 % oproti 89 % v EÚ), predovšetkým v Českej republike a v Poľsku, môžu viesť k domnienke, že individuálna ochrana zdravia a bezpečnosti je v kandidátskych krajinách lepšia než v členských štátoch EÚ.

Obrázok 12 Fyzikálne rizikové faktory (pracovníci vystavení rizikovým faktorom počas celej, alebo takmer celej pracovnej doby)



Medzi jednotlivými krajinami sú významné rozdiely vo vystavení pracovníkov fyzikálnym rizikovým faktorom, ako je vidieť na obrázku 13 v prípade namáhavých polôh tela. Pracovníci v Českej republike a na Slovensku sú vystavení telesnej záťaži v dôsledku namáhavej polohy tela najmenej, pracovníci na Cypre najviac.

Obrázok 13 Namáhavá poloha tela (počas celého, alebo takmer celého dňa)

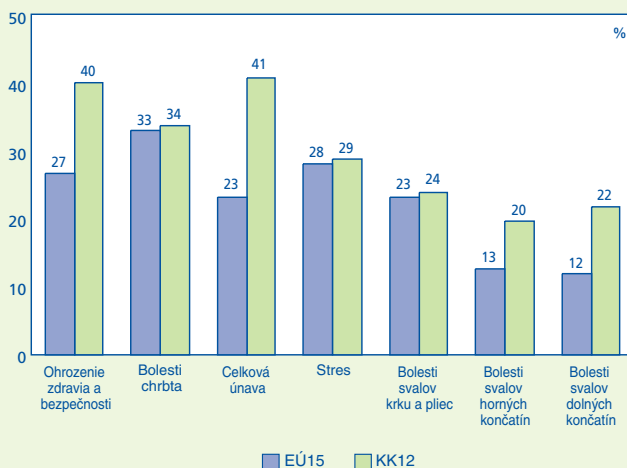


Zdravie a práca

40 % pracovníkov v kandidátskych krajinách (v porovnaní s 27 % v členských štátoch EÚ) sa domnieva, že ich zdravie a bezpečnosť sú v priebehu práce ohrozené. Odráža sa to na zdravotných problémoch pracovníkov: zdravotné problémy pracovníkov v kandidátskych krajinách sú oproti pracovníkom z členských štátov EÚ omnoho viac rozšírené, bez ohľadu na problém. Najčastejšie sa vyskytujú tieto zdravotné problémy:

- Celková únava : 41 %
- Bolesť chrbta: 34 %
- Stres: 29 %
- Bolesť svalov krku a pľiec: 24 %.

Obrázok 14 Zdravotné problémy súvisiace s prácou



Medzi kandidátskymi krajinami a členskými štátmi EÚ sú len malé rozdiely vo výskyte násillia, zastrašovania a iných foriem diskriminácie na pracovisku. Jediným pozoruhodným rozdielom je pomer v sexuálnej diskriminácii (muži sú v kandidátskych krajinách takto diskriminovaní väčšmi než ženy).

‘Pracovná vytrvalosť’, vyjadrujúca schopnosť vytrvať v tej istej práci i po 60. roku veku, je v kandidátskych krajinách nižšia. Pokiaľ v členských štátoch EÚ sa 58 % zamestnancov domnieva, že bude môcť pracovať v tej istej práci i v 60-tich rokoch, v kandidátskych krajinách si to myslí len 50 % zamestnancov.

Miera spokojnosti s prácou je v kandidátskych krajinách nižšia než v EÚ (73 % oproti 84 %). Je však ťažké vyvodzovať závery z tohoto ukazovateľa: prieskumy pracovných podmienok v EÚ dokazujú, že vysoká úroveň spokojnosti v práci ide súbežne s nadmerným vystavením pracovníkov rizikovým situáciám.

Metodológia prieskumu

Prvý prieskum pracovných podmienok v kandidátskych krajinách sa konal na reprezentatívnej vzorke celkovej aktívnej populácie (s osobami zamestnanými alebo samostatne zárobkovo činnými) v 12 kandidátskych krajinách s použitím metódy "náhodného výberu". Opýtaných bolo celkom 11.000 pracovníkov v bezprostrednom rozhovore u nich doma: 1000 pracovníkov v každej krajine a 500 na Cypre a Malte. Rozhovory a zber dát vykonávala INRA-Europe.

Rozhovory prebiehali simultánne na jar 2001. Dáta sa posudzovali podľa zamestnania, odvetvia, pohlavia a veku v súlade so zásadami Prieskumu pracovnej sily Eurostatu 2000.

Použili sa tie isté dotazníky ako v treťom prieskume pracovných podmienok Fondu, ktorý sa konal v 15 členských štátoch EÚ v roku 2000. Dotazníky vypracoval Fond v pracovnej skupine, ktorú tvorili národní experti, predstavitelia zamestnaneckých organizácií (UNICE), odborov (ETUC) a Európskej komisie.

Tento dokument vypracovali: Pascal Paoli, Agnès Parent-Thirionová a Ola Persson, výskumní pracovníci Európsky fond pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok.

ĎALŠIE INFORMÁCIE

Informácie o tomto prieskume pracovných podmienok v kandidátskych krajinách alebo o troch prieskumoch pracovných podmienok v EÚ, o ktorých sa hovorí v tomto prospekte, sú dostupné na webovej stránke Fondu: www.eurofound.eu.int/working/working.htm. Ďalšie informácie vám poskytne John Hurley, referent pre informačnú spoluprácu Európsky fond pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok, tel. (353 1) 204 32 09, e-mail: joh@eurofound.eu.int.

Autorské právo: Európsky fond pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok. Reprodukcia je povolená, ak sa neuskutočňuje za účelom obchodovania a v prípade, že zdroj bol ukázaný a Nadácii bol poslaný odpis.

Európsky fond pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Írsko

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/SK



ÚRAD PRE OFICIÁLNE
PUBLIKÁCIE EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV
L-2985 Lucemburk