

Az első eredmények: Hatodik európai munkakörülmény-felmérés

> Összefoglalás <

„A fizetett munka pozitív és negatív értelemben is hozzájárul az életminőséghez. A fizetett munka egyszerre nyújt jövedelmet, identitást és társadalmi interakciókat, ugyanakkor a negatív élmények és kockázatok forrása is lehet. ...Ez nyomatékossítja annak fontosságát, hogy szisztematikusabb információkat gyűjtsünk a fizetett munka minőségéről ...”

A Bizottság jelentése a gazdasági teljesítmény és a társadalmi előrehaladás méréséről (a GDP mint a gazdasági teljesítmény és a társadalmi előrehaladás mutatója korlátainak meghatározása céljából)

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



A hatodik európai munkakörülmény-felmérés (EWCS) sokszínű, több országra, foglalkozásra, nemre és korcsoportra kiterjedő képet ad az európai munkahelyek világának időbeli változásáról. Az eredmények hangsúlyozzák, hogy az európai politikai döntéshozók milyen komplex helyzettel állnak szemben az igazságos és versenyképes Európa felé vezető úton. A megállapítások felhívják a figyelmet arra, hogy a politikai szereplők milyen jellegű és hatókörű intézkedéseket dolgozhatnak ki az aktuális problémák kezelésére.

Fő megállapítások

Sok területen vannak pozitív fejlemények

- A testhelyzettel összefüggő kockázatoknak való kitettség a válaszadók bevallása szerint csökkent, de a 43%-os aránya még így is jelentős.
- Tíz munkavállaló közül kilenc állította, hogy jól tájékozott vagy nagyon jól tájékozott a munkakörének ellátásával összefüggő egészségügyi és biztonsági kockázatokról.
- A munkavállalók jelentős aránya (58%) nyilatkozta azt, hogy a vezetőjétől mindig vagy szinte mindig megkapja a szükséges támogatást, és nagyon nagy részüket (71%) a kollégáik is mindig vagy szinte mindig támogatják.
- A 2000-ben mért 24%-ról 2015-ben 33%-ra nőtt azoknak az alkalmazottaknak az aránya, akiknek a közvetlen főnöke (felettese) nő.
- A munkavállalók többsége (58%) elmondása szerint a fizetett főállásában elégedett a munkaidejével.
- Az alkalmazottak egyharmada (31%) dolgozik magas munkavállalói részvétellel működő szervezeteknél, amelyekre jellemző a feladatok

terén kapott mérlegelési jogkör és a szervezeti részvétel magas szintje.

- A munkavállalók közel kétharmada egyetért azzal, hogy a szervezet, amelynek dolgoznak, a legjobb munkahelyi teljesítményre ösztönzi őket: 39%-uk „inkább egyetért” és 24% „határozottan egyetért” ezzel az állítással.

A munkavállalók egyes csoportjait érintő kérdések

- A nemek közötti különbségek továbbra is jelentősek, a munkában és a munkahelyen kívüli életben egyaránt.
- A férfiak gyakrabban dolgoznak hosszabb munkaidőben (48 vagy több órában, különösen az önálló vállalkozók), a nők pedig gyakrabban dolgoznak rövidebb munkaidőben (20 óránál kevesebbet).
- A férfiak fizetett munkaideje elmondásuk szerint hosszabb, de a munkaórák teljes száma (fizetett munka a fő- és másodállásban, munkába járási idő és a nem fizetett napi munka) magasabb a nőknél, mint a férfiaknál.
- A kisebb vállalatoknál dolgozó munkavállalók ritkábban kapnak tájékoztatást a munkakörük ellátásával járó egészségügyi és biztonsági kockázatokról.
- A fiatal munkavállalók nagyobb mértékben ki vannak téve az intenzív munkavégzésnek, a többműszakos munkának, az ártalmas társas viselkedésformáknak és az állás bizonytalanságának.
- Az 50 év feletti munkavállalók rosszabb munkahelyi előmeneteli kilátásokról és elégtelen képzési kínálatról számolnak be.

Aggályos kérdések

- 2010 és 2015 között emelkedett a vegyi anyagok (15%-ról 17%-ra) és a fertőző anyagok (11%-ról 13%-ra) kezelésének kitett munkavállalók aránya.
- A fizikai munkások közül sokan továbbra is ki vannak téve a munkaintenzitás magas szintjének, ugyanakkor alacsony szintű az önállóságuk, illetve a munkahelyük és foglalkoztatásuk biztonsága.
- A munkavállalók közel egyharmada (16%) volt kitéve elmondása szerint ártalmas társas viselkedésformáknak – például erőszakos cselekményeknek, zaklatásnak vagy kényszerű szexuális érdeklődésnek –, ami potenciálisan súlyos negatív következményekkel jár az érintett munkavállalókra és a munkában való további részvételükre nézve.
- Meredeken csökkent, 40%-ra esett azoknak a munkavállalóknak az aránya, akik mindig tapasztalják a jól végzett munka érzését.
- A nemi szegregáció még mindig általánosan elterjedt: az alkalmazottak kétharmadának (67%) van férfi felettese, de a férfi alkalmazottak körében 85% ez az arány.
- 2015-ben az alkalmazottak 16%-a „egyetért” vagy „határozottan egyetért” azzal az állítással, hogy a következő hat hónapban elveszítheti az állását; ez az arány megegyezik a 2010-essel.
- Bizonyos munkavállalók néhány vagy sok területen a munkahely rossz minőségéről számolnak be, ami arra utal, hogy a munkával töltött élet egész ideje alatt szükség van a munkavállalókat támogató intézkedésekre.

Bevezetés

A munka alapvető tevékenység az Európai Unió egyik fő céljának megvalósításához, amely szerint az Unió „Európa fenntartható fejlődéséért munkálkodik, amely olyan kiegyensúlyozott gazdasági növekedésen, árstabilitáson és magas versenyképességű, teljes foglalkoztatottságot és társadalmi haladást célul kitűző szociális piacgazdaságon alapul, amely a

környezet minőségének magas fokú védelmével és javításával párosul ...” (az Európai Unióról szóló szerződés 3. cikke). Az, hogy a jóllét mérése a közelmúltban ismét politikai hangsúlyt kapott, szintén megmutatta a munka fontosságát a társadalmi fejlődés alakításában.

A jelenlegi foglalkoztatáspolitikai prioritások – a foglalkoztatási szintek emelése, a munkával töltött életszakasz meghosszabbítása, a nők részvételének növelése, a termelékenység és az innováció fellendítése, a digitális kihíváshoz való felzárkózás – sikeressége nemcsak a külső munkaerőpiac változásaitól függ, hanem a jó munkakörülmények kialakításától és a munkahely minőségétől is. Ez főleg azt jelenti, hogy az élet folyamán biztosítani kell az olyan módszereket, amelyek támogatják a munka–magánélet közötti egyensúlyt és a karrierfejlődést a munkahelyen és a tágabban vett társadalomban egyaránt. Mint azt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) kijelentette, „... a munka jövője az lesz, amivé alakítjuk. A kihívást az jelenti, hogy olyanná alakítsuk, amilyenek szeretnénk.”¹

Az Eurofoundnak az európai munkakörülmény-felmérés hatodik kiadásán alapuló előzetes megállapításai hozzájárulnak a fenti kritikus problémák megértéséhez.

A munkaerő-piaci helyzet

A szakmák foglalkoztatási struktúrájában, a foglalkoztatási feltételekben és a munkaerőben történt változásoknak központi szerepük van az európai munkavállalók munkakörülményeinek alakításában.

Az európai munkaerő-felmérés (EU-LFS) szerint az EU összesített foglalkoztatási szintje 2014-ben még mindig alacsonyabb volt, mint a válság kezdetekor. A foglalkoztatási ráták Görögországban, Portugáliában és Spanyolországban jelentősen csökkentek. A férfiakat és a nőket nagyon eltérő módon érintette a válság és a fellendülés. Az EU teljes foglalkoztatásán belül a nők aránya tovább növekszik, ugyanakkor a munkaerő összességében véve öregszi.

¹ The future of work centenary initiative” (A munka jövője centenáriumi kezdeményezés), Nemzetközi Munkaügyi Konferencia, 2015. május 15.

1. táblázat: Kedvezőtlen munkakörülmények előfordulása életkor szerint (%)

	35 év alattiak	35–49 évesek	50 év felettiak
Fájdalmas vagy fászesztó testhelyzet (az idő egynegyed vagy nagyobb részében)	42	44	43
Nem tanul új dolgokat	25	27	33
Többműszakos munkarend	26	22	16
Nem kapott képzést az elmúlt 12 hónapban	59	57	62
Szerkezetátalakítás vagy átszervezés érinti	19	24	25
Gyors ütemű munkavégzés (az idő háromnegyed vagy nagyobb részében)	37	34	28
Ártalmas társas viselkedésformák *	18	17	13
Nem tud változtatni a munkamódszereken	34	31	27
Attól fél, hogy a következő hat hónapban elveszíti az állását	19	15	14
Rossz munkahelyi előmeneteli kilátások	50	63	71

* A felmérés keretében az ártalmas társas viselkedésformákat hét viselkedésforma előfordulására vonatkozó kérdésekkel mérték: szóbeli sértés, kényszerű szexuális érdeklődés, fenyegetés, megalázó viselkedés, fizikai erőszak, szexuális zaklatás és bántalmazás/zaklatás.

Az EU teljes foglalkoztatásában a 2005-ben mért 13%-ról 2014-re 19%-ra nőtt a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások aránya, a kereskedelmi és szolgáltatási dolgozók aránya pedig 13%-ról 17%-ra nőtt. Az ipari és építőipari foglalkozások aránya viszont csökkent, ahogy a gépkezelők és összeszerelők aránya is: 14%-ról 12%-ra, illetve 9%-ról 7%-ra. 2010 és 2014 között a vezetők aránya is visszaesett a teljes foglalkoztatáson belül, 8%-ról 6%-ra.

A részmunkaidős munkavégzés az elmúlt 10 évben minden ország munkaerőpiacán teret nyert. Az önálló vállalkozók és az alkalmi munkavállalók EU-n belüli aránya változatlan maradt: a teljes foglalkoztatás 15%-át, illetve 12%-át tette ki (EU-LFS).

A munkaerő elöregedése és a munka fenntarthatósága

A népesség öregedése és a munkával töltött életszakasz meghosszabbodása folytán minden eddiginél fontosabb lett a munkaerő-piaci részvétel összekapcsolása a munkahely minőségével. Kulcsfontosságú a munkakörülmények és a személyek között a karrierjük során kialakult kapcsolat megfigyelése és jobb megértése. Ezzel összefüggésben különösen fontosak azok a kedvezőtlen munkakörülmények, amelyek a munkaerőpiac idő előtti elhagyásához vezethetnek, vagy nem használják ki a munkavállalóban rejlő potenciált. A fenntartható munka ezzel szemben hozzájárul a munkavállalók fejlődéséhez, és végső soron ahhoz, hogy hosszabb ideig megmaradjanak a munkaerőpiacon.

A munkavállalók számára a munka fenntarthatóságának megvalósítása azt jelenti, hogy az idősebb munkavállalók továbbra is meg tudjanak felelni a munkahelyi követelményeknek, és a munkaszervezés módja lehetővé tegye, hogy egészségesen, a kiszolgáltatottságtól védve dolgozzanak, tapasztalataikat és ismereteiket a lehető legjobban kihasználva. Ez egyszersmind azt is jelenti, hogy a munkakörülmények és az életpályák minden korosztályban segítsék a munkavállalók testi és mentális egészségének, motiváltságának és termelékenységének megőrzését. A humán erőforrás-gazdálkodási stratégiák és vállalati gyakorlatok lehetővé teszik az idősebb munkavállalók számára, hogy a legjobban teljesítsenek ebben a közegben.

A hatodik európai munkakörülmény-felmérés felhívja a figyelmet azokra a munkakörülményekre, amelyek az életút folyamán különösen megnehezítik a fenntarthatóságot, mivel az ezeknek való kitettség negatívan befolyásolhatja az egészséget. Az 1. táblázat az ilyen kedvezőtlen munkakörülmények névelikének előfordulási adatait mutatja be, életkor szerinti bontásban.

Nemi szegregáció

A különböző korcsoportokba tartozó nők és férfiak munkaerő-piaci részvételének módozatai és az általuk végzett munka nagyon változatos képet mutat. A nemek szerinti elkülönülés az európai munkaerőpiacok egyik állandó jellemzője. Bár történt előrehaladás, a nők és a férfiak közötti különbségek továbbra is sok dimenzióban jelen vannak, a foglalkozástól és ágazattól kezdve a szerződés típusán át egészen a fizetésig és a munkaidőig. A munkavállalók több mint fele mondta azt, hogy a munkakörében többségében vele azonos nemű munkavállalók dolgoznak (a férfiak 58%-a és a nők

54%-a), ugyanakkor csak a munkavállalók egyötöde (21%) állította, hogy a munkakörében egyenlő arányban dolgoznak nők és férfiak.

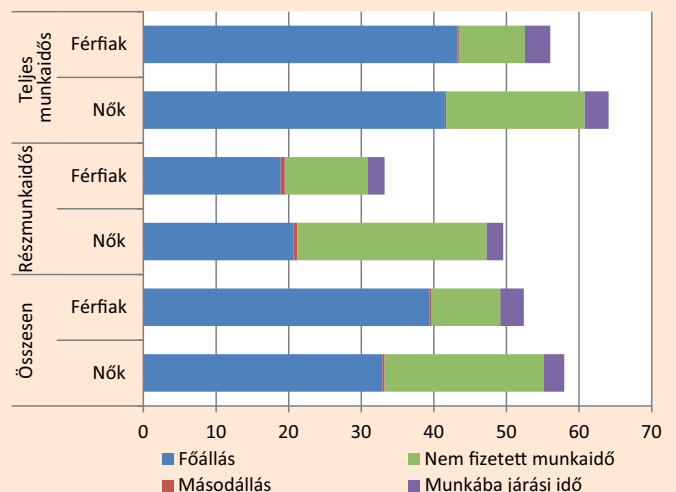
Ami a hierarchikus elkülönülést illeti, összességében a 2000-ben mért 24%-ról 2015-re 33%-ra nőtt azoknak az alkalmazottaknak az aránya, akiknek női felettesük van. Az alkalmazottak kétharmadának (67%) azonban továbbra is férfi felettese van. Közelebbről megvizsgálva további nemi különbségekre derül fény: a női alkalmazottak felének női felettese van, ezzel szemben a férfiak körében csak 15% ez az arány.

Időfelhasználás és a munka-magánélet közötti egyensúly

Az Európa 2020 stratégiában célul kitűzött 75%-os foglalkoztatási ráta elérése a 20–64 éves korosztályban nagymértékben függ attól, hogy mennyire sikerül növelni az európai nők munkaerőpiaci részvételét. A nők nagyobb arányú részvétele érdekében meg kell érteni, hogy a munkaidő milyen kölcsönhatásban áll az idő más felhasználási területeivel, például a munkába járási idővel és a nem fizetett munkával. Az eredmények megerősítik, hogy a gondozási kötelezettségek és a fizetés nélküli háztartási munka egyenlőtlenül oszlik meg a nők és a férfiak között, mivel a nők nagyobb részt vállalnak a nem fizetett munkából.

Az európai munkakörülmény-felmérésben használt, a fizetett és nem fizetett munkaidőt egyesítő összetett mutató – amelybe beletartozik a fő- és mellékállásban végzett fizetett munka, a munkába járási idő és a nem fizetett (zömében a gyermekek és más hozzátartozók gondozásával járó) munka – azt jelzi, hogy a nők munkaideje összességében hosszabb, ha a fizetett és a nem fizetett munkaidőt is beleszámolják (1. ábra).

1. ábra: A nők és a férfiak fizetett és nem fizetett munkaidejének összetett mutatója



A munka minősége és munkahelyi gyakorlatok

A munkahely minősége fontos szempont az európai politikában, és ezt a tágabb értelemben vett munkahelyi gyakorlatok alakítják. Az Eurofound által összeállított munkahely-minőségi mutatók közé tartozik a kereset, a szakmai kilátások, a munkahely belső minősége (a készségek használata és az önállóság, a közösségi környezet, a fizikai környezet és a munka intenzitása) és a munkaidő minősége.

Szakmai kilátások

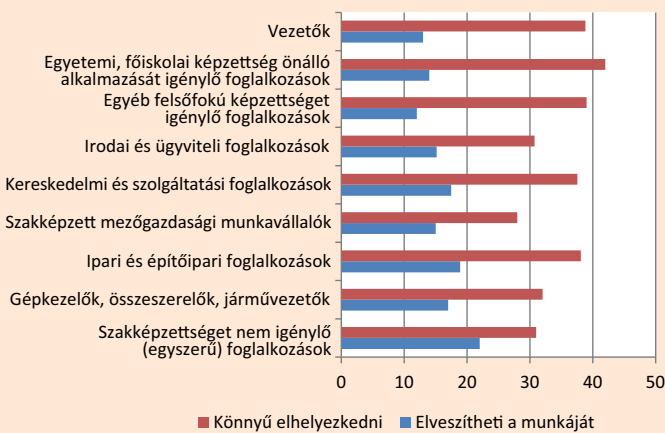
A munkahely biztonsága és az előmeneteli kilátások a munkahely minőségének fontos tényezői.

2015-ben a munkavállalók 16%-a „inkább egyetért” vagy „határozottan egyetért” azzal az állítással, hogy a következő hat hónapban elveszítheti az állását; ez az arány megegyezik a 2010-essel. Ezen a csoporton belül a 2010-es 32%-ról 2015-ben 37%-ra emelkedett azoknak a munkavállalóknak az aránya, akik azt állították, hogy az állásuk elvesztése esetén könnyen találnának hasonlóan fizetett munkát. Összességében az alkalmazottak 39%-a „inkább egyetért” vagy „határozottan egyetért” azzal az állítással, hogy a munkahelyükön jók az előmeneteli kilátások, ami a 2010-es 32%-hoz képest emelkedést jelent.

A rövidebb munkaidőben dolgozó munkavállalók a többiekhez képest gyakrabban állították, hogy a munkahelyük elvesztése esetén könnyen találnának hasonló állást; ugyanakkor ez a csoport az átlagnál nagyobb arányban jelezte az állás bizonytalanságát és a rossz előmeneteli kilátásokat is.

A foglalkozások között jelentős különbségek vannak a foglalkoztatás biztonságát (az elhelyezkedésbe vetett bizalom) és a munkahely bizonytalanságát (az állás elvesztésétől való félelem) tekintve, ezen belül a magasabbban képzett munkavállalóknál a munkahely biztonsága is nagyobb (2. ábra).

2. ábra: A foglalkoztatás biztonsága és az állás bizonytalansága foglalkozások szerint (%)



Megjegyzés: Az egyes kijelentésekkel határozottan egyetértő alkalmazottak százalékos aránya

Munkahelyi változások

A munkavállalókat érintő munkahelyi változások kiterjedhetnek a bérre, a munkaidőre, a munka feletti irányítás mértékére, a feladatokra és kötelezettségekre. Meg kell jegyezni, hogy a recesszió ideje alatt a munkahelyek megőrzése érdekében vagy tárgyaltak, vagy pedig határoztak a munkaidő és a fizetés csökkentéséről.

Az alkalmazottak többségének elmondása szerint nem történt változás a munkájában. A fizetést tekintve az alkalmazottak 32%-a számolt be az elmúlt 12 hónapban történt növekedésről, 11% pedig csökkenésről. 21%-nak ugyanakkor hosszabb lett a munkaideje, 8%-nak csökkent, 34% jelezte a feladatok és kötelezettségek bővülését, 3% pedig ezek csökkenését. Azzal kapcsolatban, hogy az alkalmazottaknak mekkora befolyásuk van a

munkájukra, 22%-uk számolt be a befolyás növekedéséről, 4% pedig a csökkenéséről.

Készségek és fejlődés

Az Európai Bizottság „új munkahelyekhez szükséges új készségek” elnevezésű kezdeményezésének egyik fontos aspektusa, hogy a munkavállalóknak a munkával töltött életszakaszban mindvégig legyen lehetőségük a készségfejlesztésre. Ebben a tekintetben döntő tényező a képzéshez való hozzáférés és az, hogy a személy a munkája ellátása során mennyire képes új készségeket elsajátítani.

Az elmúlt 12 hónapban hozzáférhető képzés terén jelentős különbség volt mind az alkalmazottak (a munkáltató által biztosított képzés), mind az önálló vállalkozók között, a foglalkoztatási helyzetüktől függően. A határozatlan idejű szerződéssel dolgozó alkalmazottak közel fele (45%) részesült képzésben, szemben a határozott idejű szerződéssel rendelkező alkalmazottak 31%-ával – ami közelíti az alkalmazottakat foglalkoztató önálló vállalkozók arányát (32%). A képzéshez való hozzáférés az alkalmazottak nélküli önálló vállalkozók körében a legalacsonyabb (19%).

Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy a képzés hosszát és tartalmát itt nem vették figyelembe.

Vegyes eredmények születtek azzal kapcsolatban, hogy a munkavállalóknak mennyi lehetőségük nyílik az új dolgok elsajátítására és a munkahelyi változatosságra. Az összetett feladatokban való részvétel lehetősége az elmúlt 10 évben kismértékben nőtt (a 2005-ös 60%-ról 2015-ben 63%-ra), ahogy az új dolgok tanulásának lehetősége is (a 2005-ös 69%-ról 2015-ben 72%-ra). Ezzel egyidejűleg viszont azoknak a munkavállalóknak az aránya is nőtt, akik elmondásuk szerint monoton feladatokat végeznek: 2005-ben 43% volt, 2015-re 46% lett.

Munkaidő

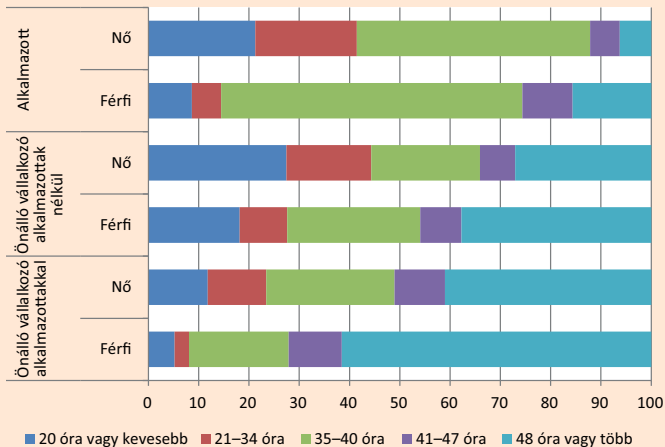
Nem és foglalkoztatási helyzet szerinti különbségek

A munkaidő hossza évtizedek óta csökken. Miközben már kevesebb munkavállaló dolgozik heti 48 órát vagy többet, az „érdemi rész munkaidőben” (heti 21–34 óra) és a „rövid rész munkaidőben” (heti 20 óra vagy kevesebb) dolgozó munkavállalók száma egyaránt nőtt. Bár az idők folyamán összességében csökkent a „szokásos” munkaidőben dolgozó munkavállalók aránya, még mindig jelentős.

Mint a 3. ábra mutatja, az önálló vállalkozók átlagban hosszabb munkaidőben dolgoznak, mint az alkalmazottak, és a nők és férfiak profílija is eltérően alakul.

A heti fizetett munkaidő terén mért nemek közötti különbség az EU-ban 2005 óta valamelyest csökkent, annak köszönhetően, hogy a férfiak fizetett munkaideje gyorsabban csökkent, mint a nőké. A nemek közötti különbség mindazonáltal így is jelentős: a férfiak átlagban heti 39 órát, a nők heti 33 órát dolgoznak a fizetett főállásukban.

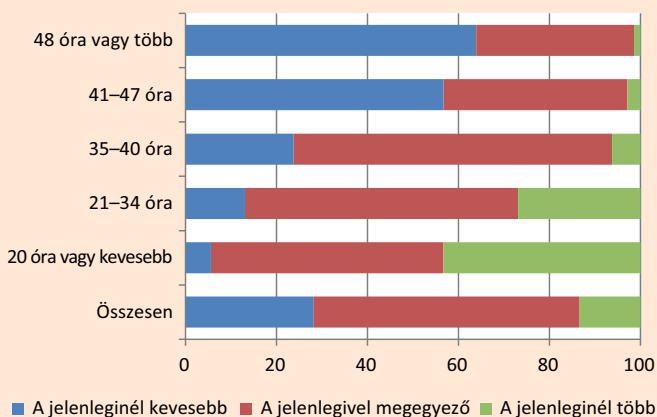
3. ábra: A munkaidő foglalkoztatási helyzet és nem szerint (%)



Munkaidő és a munkaidőre vonatkozó preferenciák

Miközben a munkaerő többsége (58%) azt állította, hogy a főállásában töltött munkaideje összhangban van a preferenciáival (4. ábra), 13% szeretne hosszabb munkaidőben dolgozni, 28% viszont csökkentené a munkaidejét. Ez azt feltételezi, hogy a munkavállalók a saját gazdasági szükségleteik figyelembevételével meg tudnák határozni saját munkaidejüket.

4. ábra: A munkaidőre vonatkozó preferenciák a szokásos munkaidők szerint (%)



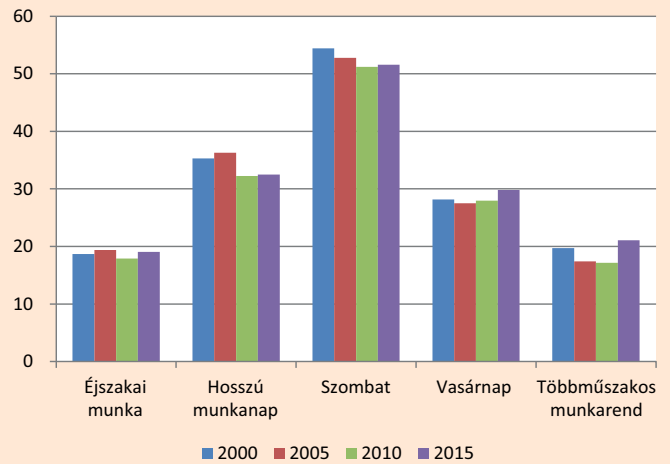
Munkaidő-szabályozás

A munkavállalók többsége számára továbbra is a napi és heti munkaórák számának, a heti munkanapok számának rendszeressége és a munka megkezdésének és befejezésének állandó időpontja a norma, bár a heti és napi munkaórák száma kismértékben csökkent. Az Eurofound kidolgozott egy mutatót a rendszeresség mérésére, amelynek alapján a munkavállalók 43%-ának nagymértékben rendszeres a munkaideje és a beosztása, 28%-nál közepes fokú a rendszeresség, 30%-nál pedig alacsony szintű. A munkaidő nagyfokú rendszeressége a nők körében gyakoribb (46%), mint a férfiaknál (40%).

Az atipikus munkaidő – szombati vagy vasárnapi munka, hosszú (10 óránál hosszabb) munkanapok, többműszakos és éjszakai munka – az EU-ban dolgozó munkavállalók jelentős részét érinti (5. ábra). A munkavállalók több mint fele dolgozik havonta

legalább egy szombaton (52%), egyharmada (32%) pedig havonta legalább egyszer napi 10 vagy több órában dolgozik. A vasárnapi munkavégzés aránya kismértékben emelkedik (30%), ahogy a többműszakos munkarend is (21%), az éjszakai munka pedig a munkavállalók 19%-át érinti.

5. ábra: Atipikus munkaidő, 2000–2015 (%)



Az eredmények azt mutatják, hogy a munkavállalók többségénél a munkáltató határoz a munkaidő beosztásáról. Az alkalmazottak kétharmada (64%) nem tud változtatni a beosztásán, és csak minden tizedik (10%) választhat a vállalat által meghatározott különféle időbeosztások közül. A nők a férfiaknál nagyobb arányban dolgoznak olyan vállalatoknál, ahol az alkalmazottak többféle fix munkarend közül választhatnak.

Az alkalmazottak egyötöde (20%) a kijelölt határok között szabadon választhatja meg a munka megkezdésének és befejezésének időpontját (rugalmas munkaidő), az alkalmazottak 6%-a pedig a munkaidejét is maga határozza meg. A munkaidő-szabályozással kapcsolatos változások az alkalmazottak 31%-ánál fordulnak elő, gyakran váratlanul; 5% jelezte, hogy a változásról aznap értesítették, 8% pedig a változást megelőző napon kapott értesítést. Továbbá a munkavállalók 11%-ánál fordult elő a felmérést megelőző hónapban, hogy több alkalommal is hirtelen behívták dolgozni, és a munkavállalók 2%-ánál ez a felmérést megelőző héten is többször előfordult.

A munka és a magánélet közötti határok elmosódása

Az eredmények azt jelzik, hogy milyen mértékben kapcsolódik össze a munka és a magánélet: a munkavállalók 14%-a mondta azt, hogy „mindig” vagy „szinte mindig” aggódik a munkája miatt a szabadidejében; 21% „mindig” vagy „szinte mindig” túl fáradtnak érzi magát ahhoz, hogy elvégezze a szükséges háztartási munkákat; 11% pedig azt jelezte, hogy a munkahelyük „mindig” vagy „szinte mindig” megakadályozza, hogy időt fordítsanak a családjukra. Végül a munkavállalók 3%-a állította, hogy a családi és gondozási kötelezettségei hátrányosan befolyásolják a munkáját.

Bár a tudásalapú munka és az információs és kommunikációs technológia (IKT) fejlődése révén a munkavállalók jobban tudnak igazodni a magánélet követelményeihez, ez egyúttal a munka és a magánélet közötti határok elmosódásához is vezetett: a munkavállalók 45%-a úgy nyilatkozott, hogy az elmúlt 12 hónapban előfordult, hogy a szabadidejében is dolgozott a munkahelyi követelmények teljesítése érdekében, míg 3%-uknál ez napi szinten fordul elő, 7%-nál hetente többször, 13%-nál pedig havonta többször. Amikor a munkavállalókat arról kérdezték, hogy munkaidőben el tudnak-e menni egy-két órára személyes vagy családi ügyeket intézni, 25% válaszolta, hogy ezt „nagyon könnyen”, 40% pedig, hogy „viszonylag könnyen” meg tudja tenni.

Társadalmi és fizikai környezet

Tájékoztatás a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről

Tíz munkavállaló közül egy (10%) állította, hogy „nem nagyon jól tájékozott” vagy „egyáltalán nem tájékozott” a munkakörének ellátásával összefüggő egészségügyi és biztonsági kockázatokról. E tekintetben különbség van az eltérő méretű munkahelyek között: a 10 alkalmazottnál kevesebbet foglalkoztató munkahelyeken dolgozó munkavállalók 12%-a mondta azt, hogy „nem nagyon jól tájékozott” vagy „egyáltalán nem tájékozott”, míg a kis- és közepes méretű (10 és 249 fő közötti) munkahelyeken 10%, a nagy (250 főnél többet foglalkoztató) munkahelyeken pedig 9%.

Általában véve csökkent azoknak a munkavállalóknak az aránya, akiknek a munkája az elmondásuk szerint az egészségüket fenyegeti: az EU-ban 2015-ben a munkavállalók 23%-át érintette ez, szemben a 2000-ben mért 31%-kal. A férfiak gyakrabban számoltak be erről, mint a nők: a férfiak 27%-ánál fordult elő, szemben a nők 19%-ával.

A fizikai kockázatoknak való kitétség időbeli alakulása

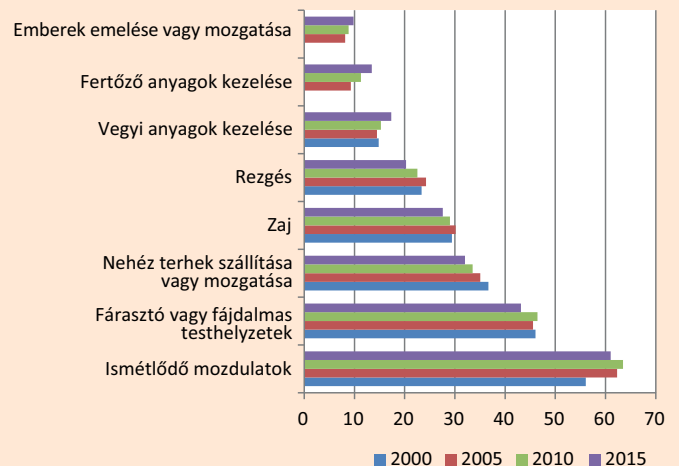
A 6. ábra azt mutatja, hogyan változott a fizikai kockázatoknak való kitétség 2000 óta. Az ismétlődő kéz- és karmozdulatoknak és a fárasztó vagy fájdalmas testhelyzeteknek való kitétség viszonylag gyakori, a munkavállalók 61%-át, illetve 43%-át érinti, akik elmondásuk szerint az idő legalább egynegyedében ki vannak téve ezeknek. Ezekről a kockázatokról 2015-ben valamivel kevesebben számoltak be, mint 2010-ben.

A hangos zajnak és a gépekből eredő rezgéseknek való kitétség 2005 óta csökkent.

Fordított irányú folyamat figyelhető meg ezzel szemben a vegyi anyagok kezelése, a fertőző anyagok kezelése és az emberek emelése vagy mozgatása terén. Bár az ilyen kockázatoknak való kitétség nem nagyon gyakori, a munkavállalók 10–17% közötti része jelezte, hogy az idő legalább egynegyedében ki van téve ezeknek, és az expozíciós szintek 2005 óta folyamatosan emelkednek.

A felsorolt fizikai kockázatok többsége esetében az expozíciós szintek a férfiaknál magasabbak, mint a nőknél. A kivételt az ismétlődő mozdulatok jelentik, amelyek esetében az expozíciós szintek nagyjából egyformák, valamint a fertőző anyagok kezelése és az emberek emelése vagy mozgatása, amelyek a nőknél gyakrabban fordulnak elő, mint a férfiaknál.

6. ábra: A fizikai kockázatoknak való kitétség időbeli alakulása (az idő egynegyed vagy nagyobb részében kitéttek %-a)



Ezeket az eredményeket azonban óvatosan kell értelmezni. Az elmúlt évtizedekben a foglalkozások és ágazatok tekintetében átalakult a foglalkoztatási struktúra: ma már kevesebben dolgoznak a feldolgozóiparban, viszont több ember dolgozik a szolgáltatások területén. Ez az elmozdulás legalábbis részben megmagyarázza a kockázatoknak való kitétség fent leírt mintáját, amiből az következik, hogy a munkahelyekkel járó kockázati szint nem is feltétlenül változott sokat.

A pszichoszociális kockázatok kezelése

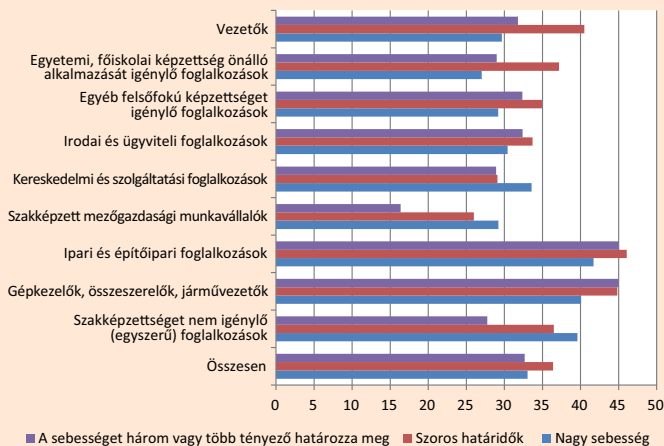
A pszichoszociális kockázati tényezők összefüggenek a munka felépítésével, szervezésével és irányításával, valamint a munka gazdasági és társadalmi környezetével. A munkahely és a foglalkoztatás bizonytalansága mellett a pszichoszociális kockázatok közé tartoznak még a magas követelmények és a munka intenzitása, az érzelmi igénybevétel, az önállóság hiánya, a rossz társas kapcsolatok és a rossz vezetés.

Munkahelyi követelmények

Az eredmények arra utalnak, hogy a munkavállalók jelentős része nagyon magas munkahelyi követelményekkel néz szembe. A munkahelyi követelmények több okból is lehetnek magasak: a munka koncentráltabb lett (szoros határidők), gyorsabban kell elvégezni (nagy sebesség), gyakoriak a zavaró megszakítások, vagy egyszerűen túl sok a munka (nincs elég idő a munka elvégzésére). A munkavállalóknak esetenként egyszerűre kell eleget tenniük a munkatempót érintő különböző elvárásoknak, amelyek származhatnak a munkatársaiktól, a felettestől, az elérendő céloktól, a közvetlen igényektől vagy egy gép automatikus sebességétől.

A felmérés mindezen mutatók felhasználásával megerősíti, hogy az intenzív munka meglehetősen gyakori: az EU-ban a munkavállalók 36%-a dolgozik „mindig” vagy „szinte mindig” szoros határidőre, 33% pedig nagy sebességgel (7. ábra). A munkavállalók egyharmada (33%) jelezte, hogy a munkája sebességét három vagy több tényező határozza meg. Ugyanekkora arányban számoltak be gyakori zavaró megszakításokról és arról, hogy soha vagy szinte soha nincs elég idő a munka elvégzésére. A hosszú munkaidőben dolgozók azt is jelezték, hogy a munka intenzív.

7. ábra: Magas munkahelyi követelmények foglalkozások szerint (%)



* A sebességet meghatározó tényezők: a munkatársak által végzett munka, személyek (ügyfelek, utasok, tanulók, betegek stb.) közvetlen igényei, elérendő célszámok vagy teljesítménycélok, egy gép automatikus sebessége vagy egy termék mozgása, a felettes közvetlen felügyelete.

Az érzelmi igénybevétel, például az érzelmek elrejtése vagy elfojtása pszichológiai megterheléshez vezethet. A munkavállalók több mint egynegyede – a férfiak 28%-a és a nők 35%-a – számolt be arról, hogy a munkahelyen mindig vagy szinte mindig elrejtik az érzelmeit.

A nagyon intenzív munka negatív következményekkel jár a fizikai és mentális egészségre és a hiányzásra nézve. A munka nagy intenzitása másrésztől összefügg a vállalatok jobb pénzügyi teljesítményével és a munkavállalók magasabb bérével, amit néhányan úgy érzékelhetnek, hogy jutalmazza vagy érdekeltté teszi.

Munkahelyi autonómia

A munkavállalók számára fontos az autonómia vagy döntési szabadság – a feladatok sorrendjének, a munkamódszereknek, a munka ütemének vagy sebességének megváltoztatására való képesség –, mivel ezáltal a lehető legjobban igazodhatnak a munkahelyi követelményekhez. Az autonómia magas szintje a kreativitásra, valamint a motivációra gyakorolt várható pozitív hatása miatt is kedvező.

Az önállóság – különösen ha a munkatársak és a vezetők társadalmi támogatásával párosul – kompenzálhatja a magas munkahelyi követelményeket, de csak egy bizonyos fokig.

Mint a 8. ábra mutatja, az EU-ban 2005 óta a nők és a férfiak körében egyaránt kis mértékben nőtt az alkalmazottak arra való képessége, hogy megváltoztassák vagy megválasszák a feladatok sorrendjét, a munkamódszereket és a munka ütemét vagy tempóját.

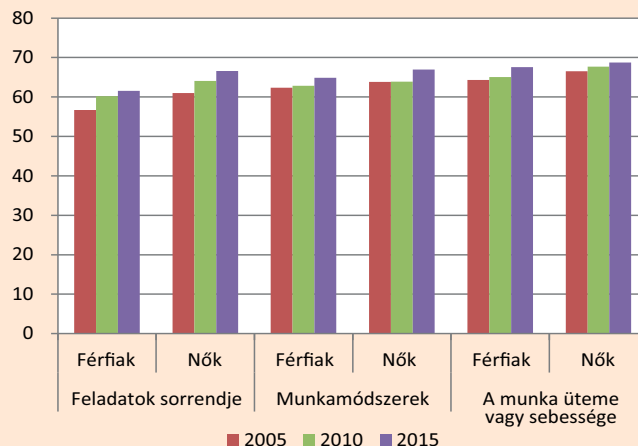
Társas kapcsolatok a munkahelyen

A munkahelyen működő jó társas kapcsolatok hozzájárulhatnak a nagyobb hatékonysághoz, erősítik a jóllétet és a kötődés érzését. A rossz vagy bántalmazó kapcsolatok eredménytelenséget okozhatnak, ami hiányzáshoz és kilépési szándékhoz vezet, emellett hátrányosan befolyásolja a munkavállalók egészségét és jóllétét.

Az európai munkavállalók továbbra is magas szintűnek érzik a munkatársaiktól kapott támogatást: 36% jelezte, hogy a munkatársai „mindig” segítik és

támogatják, további 36% pedig „legtöbbször” kap támogatást. A vezetőktől kapott támogatás szintén nagy: a munkavállalók 28%-a állította, hogy a vezető „mindig” segíti és támogatja, további 31% pedig „legtöbbször” így érzékeli.

8. ábra: Az alkalmazottak önállósága nemek szerint, 2005–2015 (%)



A vezetés minősége fontos összetevője a munkahelyi kapcsolatoknak: az alkalmazottak 56%-a „határozottan egyetért” azzal, hogy a felettes tiszteletben tartja a személyét. Az alkalmazottak mintegy 4%-a mondta azt, hogy ez nem így van. Az alkalmazottak nem egészen egyharmada (31%) határozottan egyetért azzal, hogy a felettese biztatja és támogatja a fejlődését, és hasonló arányban (32%) azzal is határozottan egyetértettek, hogy a felettesüktől dicséretet és elismerést kapnak a jól végzett munkáért.

Ártalmas társas viselkedésformák a munkahelyen

A munkahelyi erőszak különböző formákat ölthet, és a depresszió, szorongás és öngyilkosság egyik fontos kockázati tényezője. Erről a témáról nehéz megbízható adatokhoz jutni, különösen összehasonlítható keretben. A felmérés az ártalmas társas viselkedésformák különböző típusainak – szóbeli sértés, kéretlen szexuális érdeklődés, fenyegetés, megalázó viselkedés – bevallott előfordulását próbálta mérni a felmérést megelőző hónapban, valamint a fizikai erőszak, szexuális zaklatás és bántalmazás/zaklatás előfordulását a megelőző 12 hónapban. 2015-ben a nők 17%-a és a férfiak 15%-a volt kitéve ártalmas társas viselkedésnek, és az összes munkavállaló 7%-a tapasztalta a megkülönböztetés valamilyen típusát (a 2005-ös 5%-hoz és a 2010-es 6%-hoz képest).

A munkavégzés helye

A munkavállalók többségének – a férfiak 62%-ának és a nők 78%-ának – egy fő munkavégzési helye van, és szinte mindig ott dolgozik; ez általában a munkáltatójuk üzleti telephelye (vagy önálló vállalkozók esetében a sajátjuk). A munkavállalók közel egyharmada (30%) több helyszín között osztja fel a munkaidejét, és mindegyik munkahelyen legalább hetente többször dolgozik. A „mobil munkavállalókról” kialakult népszerű elképzelés ellenére – amely szerint ez magasan képzett fiatal munkavállalókat jelent, akik egy parkban vagy kávéházban ülnek a laptopjuk mellett – az egynél több rendszeres munkahely az építőiparban (57%), a közlekedési (49%) és mezőgazdasági (50%) ágazatban a leggyakoribb.

Munkavállalói részvétel

Sok kutatás, köztük például az Eurofound európai vállalati felmérésének friss elemzése is megerősíti, hogy a munkavállalói részvétel javíthatja a teljesítményt és a munkával töltött életszakasz minőségét, mivel a munkavállalók rejtett tudásából merít, és hozzájárul a nagyobb arányú kreativitáshoz és részvételhez. A munkaerő egyre növekvő szakképzettségének fényében még inkább jelentőséget nyer az értelmes munka.

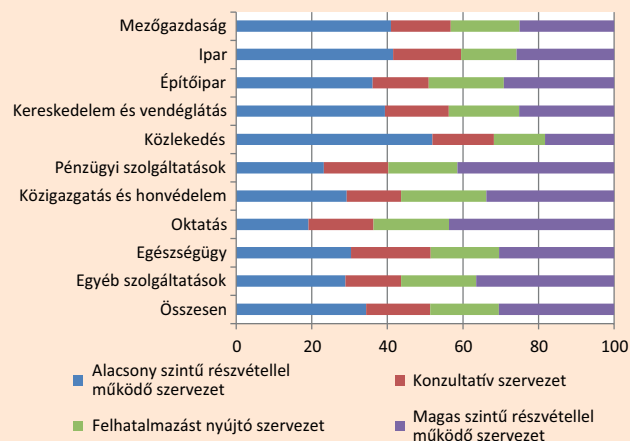
A szervezeti részvétel arra vonatkozik, hogy a munkavállalóknak mekkora befolyásuk van a munkájuk szervezésére. Az EU-ban az alkalmazottak többségének van némi beleszólása ebbe a kérdésbe: az alkalmazottak 67%-át legalább „néha” bevonják a munkaszervezés vagy a munkafolyamatok továbbfejlesztésébe a részlegénél vagy a szervezeténél. Ehhez hasonlóan az alkalmazottak 69%-a úgy érzi, hogy befolyásolni tudja a munkája szempontjából fontos döntéseket.

A szervezeti részvétel a feladatok terén kapott mérlegelési jogkörrel (a feladatok sorrendjének, a munkamódszereknek vagy a munka ütemének vagy sebességének megváltoztatására való képesség) együtt határozza meg annak mértékét, hogy az alkalmazottakat mennyire vonják be a szervezetükbe. Az ötödik európai munkakörülmény-felmérés elemzéséhez kidolgozott keretet² alapul véve ez a felmérés azt mutatja, hogy az EU-ban az összes alkalmazott 31%-a dolgozik a feladatok terén tág mérlegelési jogkörrel és magas szintű szervezeti részvételt biztosító szervezeteknél; az alkalmazottak 18%-a dolgozik felhatalmazást nyújtó szervezeteknél, ahol a feladatok terén tág mérlegelési jogkörük van, de a szervezeti döntésekbe kevesebb a beleszólásuk; az alkalmazottak 17%-a dolgozik konzultatív szervezeteknél (a feladatok terén szűk mozgástérrel, de magas szintű szervezeti részvétellel); 34% pedig alacsony részvétellel működő szervezeteknél dolgozik, ahol szűk a feladatok terén kapott mérlegelési jogkör és alacsony a szervezeti részvétel.

Mint a 9. ábra mutatja, a magas munkavállalói részvétel gyakoribb a szolgáltatás-központú

ágazatokban, például a pénzügyi szolgáltatásokban és az oktatásban. Az alacsony szintű részvétellel működő szervezetek nagyobb arányban fordulnak elő a feldolgozóiparhoz kapcsolódó ágazatokban, például a közlekedésben és az iparban.

9. ábra: A munkavállalói részvétel gazdasági tevékenység szerint (%)



Jól végzett munka

A termék vagy az elvégzett munka minőségéről való megállapodáshoz nem vezet egyenes út a vállalatoknál. Az kell hozzá, hogy a különböző álláspontok találkozzanak (a munkavállaló, a kollégák és a felettesek részéről). Az adott munkavállaló egyéni nézőpontjából nézve fontos a minőségi munka elvégzésére való képesség, és ezáltal a jól végzett munka érzésének megélése, ennek elmaradása pedig pszichoszociális kockázatot jelenthet.

Az elmúlt évtizedben csökkent azoknak a munkavállalóknak az aránya, akik a jól végzett munka érzését „mindig” tapasztalják: 2005-ben 51% volt, 2010-ben 45%, míg 2015-ben 40%. Megdöbbentő tény, hogy a munkavállalók 5%-a „ritkán” vagy „soha” nem érzi ezt.

Módszertan

A munkavállalók körében végzett európai munkakörülmény-felmérést az Eurofound 1991 óta ötévente elkészíti. A felmérés során alkalmazottakat és önálló vállalkozókat kérdezik meg a munkájukkal és a foglalkoztatással kapcsolatos fontos kérdésekről, átlagosan 45 percben.

Az európai munkakörülmény-felmérés hatodik kiadását 2015-ben 35 országban végezték el. Az EU-28-ról szóló elemzés 35 765 interjú alapján készült, amelyekre 2015. február és szeptember között került sor. A felméréshez használt kérdőív a foglalkoztatási helyzetre, a fizikai és pszichoszociális kockázatokra, a munkaidőre és a munkavégzés helyére, a munkaszervezésre, a készségek alkalmazására és fejlesztésére, a munkahelyi társas kapcsolatokra, valamint az egészségre és jólétre vonatkozó kérdéseket tartalmaz.

² Munkaszervezés és munkavállalói részvétel Európában, Eurofound, 2013.

További információ

Az európai munkakörülmény-felmérés sorozatról részletesebb tájékoztatás olvasható a <http://www.eurofound.europa.eu/european-working-conditions-surveys-ewcs> weboldalon.

További információért forduljon Sophia MacGoris kutatási asszisztenshez: smg@eurofound.europa.eu

