

Arbejdsvilkårene i forskellige sektorer

Indledning

Megatendenser – som digitalisering, globalisering, demografiske ændringer og klimaændringer – påvirker ikke kun arbejdskraftubudgettet og -efterspørgslen, men også arbejdsvilkårene og jobbenes kvalitet og bæredygtighed. Den teknologiske udvikling har ført til, at arbejdet tilrettelægges på en anden måde. Den har medført andre arbejdsopgaver og kræver samtidig andre kompetencer. Sammen med globaliseringen har den ændret forretningsmodellerne, hvilket har ført til nye ansættelsesformer, som er forskellige fra de traditionelle, gængse ansættelsesformer. Nogle af disse ændringer har en positiv virkning; f.eks. har automatiseringen af farlige opgaver mindsket risikoen for skader. Der dukker imidlertid nye risici op, samtidig med at andre forværres – med negative følger for arbejdstagernes sundhed og trivsel. I denne sammenhæng er social dialog udråbt til at være et nøgleelement, når det gælder om at finde løsninger.

Denne rapport beskriver og analyserer udviklingen i jobkvalitet på tværs af 10 økonomiske sektorer inden for fire tematiske områder, baseret på undersøgelsen af arbejdsvilkårene i EU (EWCS 2015):

- ændringer i arbejdsopgaver, kompetencer, uddannelse og beskæftigelsesegnethed
- atypiske job og jobsikkerhed
- sundhed og trivsel og fleksibel arbejdstilrettelæggelse
- medarbejderrepræsentation og medbestemmelse

Politisk kontekst

Bedre arbejdsvilkår og arbejdstagerrettigheder er for EU et langsigtet mål, der er nedfældet i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) og er bekræftet i Lissabonstrategien og Europa 2020-strategien. Den europæiske søjle for sociale rettigheder bygger på 20 nøgleprincipper, der er samlet omkring tre kategorier: et arbejdsmarked med lige muligheder og lige adgang, social sikring og inklusion, og rimelige arbejdsvilkår. Med godkendelsen af søjlen i 2017 er det blevet en politisk priorititet at sikre fair job af høj kvalitet for alle arbejdstagere.

I de senere år har Europa-Kommissionen iværksat en række initiativer, der skal sikre rimelige arbejdsvilkår. Af dem kan nævnes oprettelsen af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed og gennemførelsen af EU-direktiverne om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår og om balancen mellem arbejds- og privatliv. Arbejdsmarkedets parter har en vigtig rolle, når det handler om at udforme arbejdsmarks- og socialpolitikken og støtte gennemførelsen af den europæiske søjle for sociale rettigheder gennem tværfaglig og sektoriel social dialog i medlemsstaterne og på EU-plan. Forskning i jobkvalitet og arbejdsvilkår har afgørende betydning, både som input for politikker og initiativer vedrørende arbejdsmarkedets parter og som hjælp til arbejdstagere med at tilpasse sig til den omskiftelige arbejdsverden.

Hovedkonklusioner

Der er forskelle i jobkvalitet både mellem sektorerne og inden for de enkelte sektorer. Inden for landbrug, industri, byggeri, handel, hotel- og restaurationsvirksomhed og transport er der færre karrieremuligheder, lavere faglig kompetence og selvstændig beslutningstagning, dårligere arbejdstid og mindre sikre fysiske omgivelser. Inden for finansielle tjenesteydelser er det fysiske miljø bedre, ligesom også fremtidsmuligheder, kompetencer og selvstændig beslutningstagning, men ofte er dette på bekostning af en højere arbejdsintensitet. I en række sektorer er jobkvaliteten for ledere, fagfolk, teknikere og højtuddannede arbejdstagere sædvanligvis bedre end for andre erhverv.

Ændringer i arbejdsopgaver og kompetencebehov har haft betydelig indvirkning på beskæftigelses- og arbejdsvilkårene. Fra 2010 til 2015 er der sket væsentlige ændringer i arbejdstagernes opgaver. Brugen af IKT er eskaleret, de kognitive opgaver er vokset, og der er blevet færre monotone og fysiske arbejdsopgaver. Uddannelse er i denne sammenhæng afgørende for beskæftigelsesegnetheden. Arbejdstagere med fysisk rutinearbejde med høj risiko for automatisering har imidlertid dårligere adgang til uddannelse og opfattes som mindre beskæftigelsesegnede end andre.

Atypisk beskæftigelse er kendtegnet ved lavere jobkvalitet og dårligere arbejdsvilkår end fast fuldtidsansættelse hos en enkelt arbejdsgiver – navnlig for arbejdstagere med midlertidige korttidskontrakter. Atypisk beskæftigelse er desuden forbundet med job sikkerhed. For denne gruppe af arbejdstagere er job sikkerheden høj og beskæftigelsessikkerheden lav i alle landegrupper og sektorer, som denne rapport omhandler.

Arbejdstagernes sundhed og velvære er i de fleste sektorer tæt på EU-gennemsnittet, men nogle sektorer er kendtegnet ved en forholdsvis ringere sundhed på arbejdsvilkårspladsen, hovedsagelig som følge af dårlige arbejdsvilkår. De høje kognitive krav på arbejdet giver råderum for at træffe selvstændige arbejdsrelaterede afgørelser, men alligevel har de med få undtagelser negativ indflydelse på balancen mellem arbejds- og privatliv. Også visse former for arbejdstilrettelæggelse, der er kendtegnet ved telearbejde og digital teknologi, giver dårligere resultater end sædvanlig arbejdstilrettelæggelse, når det gælder balancen mellem arbejds- og privatliv og visse sundhedsindikatorer. Et eksempel på denne udvikling er sektoren for finansielle tjenesteydelser.

Medarbejderrepræsentation er en vigtig faktor for at opnå en forbedring. Forskningen viser, at nogle sektorer har en lav organisationsgrad – således landbrug, byggeri og handel, og hotel- og restaurationsbranchen – og at en stor del af arbejdstagerne i disse sektorer oplever job sikkerhed og manglende adgang til uddannelse. Manglen på medarbejderrepræsentation eller medbestemmelse er i de fleste sektorer forbundet med dårligere jobkvalitet, højere arbejdssintensitet, et mindre attraktivt socialt miljø og mere begrænsede fremtidsmuligheder.

Politiske anbefalinger

- Transport-, byggeri- og hotel- og restaurationsbranchen er sektorer med særlige uddannelsesbehov, fordi kravene til arbejdsopgaverne i disse sektorer har ændret sig betydeligt i de senere år. I disse sektorer melder arbejdstagerne om højere job sikkerhed og lavere beskæftigelsesegnethed end EU-gennemsnittet. Samtidig får arbejdstagerne mindre efteruddannelse. Der er behov for en betydelig politisk indsats for at integrere arbejdstagere fra disse sektorer i ordninger for livslang læring eller virksomhedsuddannelse, så de kan tilpasse sig nye arbejdsopgaver eller skifte til andre job.
- Bygge- og sundhedssektorerne er dem, der scorer lavest på sundhedsrelaterede indikatorer. Dette bør tages i betragtning i fremtidige nationale og EU-strategier for sundhed og sikkerhed på arbejdsvilkårspladsen. I disse sektorer bør man fremskynde indsatsen for at forebygge fysiske risici og tilpasse jobkravene. Ligeledes må der tages hånd om det dårlige sociale miljø, som mange arbejdstagere i sundhedssektoren oplever.
- Det er en prioritet at forbedre situationen for personer i atypisk beskæftigelse, især inden for landbrug, byggeri, handel, hotel- og restaurationsbranchen, finansielle tjenesteydelser og andre tjenesteydelser. Politiske beslutningstagere og arbejdsmarkedets parter bør træffe foranstaltninger for at håndtere relevante spørgsmål som kompetenceudvikling, job sikkerhed og arbejdssintensitet. I disse jobs ligger uddannelse og job sikkerhed fortsat på et relativt lavere niveau end sædvanlige ansættelsesforhold. Det nye direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår skal hjælpe arbejdstagere i atypiske ansættelsesforhold til at skifte til sikrere job ved at gennemgå gratis obligatorisk uddannelse.
- Politiske beslutningstagere og arbejdsmarkedets parter bør fokusere på at forbedre arbejds- og ansættelsesvilkårene i sektorer, der er mere berørt af ændringerne i arbejdets tilrettelæggelse, telearbejde og digitalisering – såsom finansielle tjenesteydelser, andre tjenesteydelser og offentlig forvaltning. Nye praksisser for digitalt arbejde har fordele og ulemper, som skal håndteres. Det kan blive nødvendigt at ændre bestemmelser eller foranstaltninger, der støtter håndhævelsen af eksisterende arbejdstidsbegrænsninger, og at indføre forebyggende sundheds og sikkerhedsforanstaltninger.
- Arbejdsmarkedets parter og myndighederne bør være særlig opmærksomme på arbejdstagere på arbejdsvilkårspladsen, hvor der ikke er nogen form for medarbejderrepræsentation, navnlig inden for landbrug, handel, hotel- og restaurationsbranchen og byggeri. Arbejdsmarkedets parter bør udtænke og gennemføre strategier for at fremme medbestemmelse for disse arbejdstagere – gennem direkte kanaler, repræsentative kanaler eller begge dele.
- Arbejdsmarkedets parter har påpeget de særlige udfordringer for arbejdsforholdene, som covid-19-sundhedskrisen medfører. Arbejdsmarkedets parter og den sociale dialog vil fortsat spille en afgørende rolle i alle sektorer. Spørgsmål som arbejdssintensitet og negativ social adfærd er blevet mere udbredt, men i forskellig grad i forskellige sektorer.

Yderligere oplysninger

Rapporten *Working conditions in sectors* (arbejdsvilkårene i forskellige sektorer) findes på <http://eurofound.link/ef19005>

Research manager: Oscar Vargas Llave

information@eurofound.europa.eu