

Munkafeltételek egyes ágazatokban

Bevezetés

A megatrendek – mint a digitalizáció, a globalizáció, a demográfiai változások és a klímaváltozás – nemcsak a munkaerő-keresletet és -kínálatot, de a munkafeltételeket, illetve az álláshelyek minőségét és fenntarthatóságát is befolyásolják. A technológiai változások átalakították a munkaszervezést és számos álláshely feladatkörét csakúgy, mint a betöltésükhöz elvárt készségek jellegét. A globalizációval együtt megváltoztatták az üzleti modelleket, így új, a hagyományos és uralkodó foglalkoztatási modellektől eltérő foglalkoztatási formák jöttek létre. E változások közül néhánynak pozitív a hatása: ilyen például a veszélyes feladatok automatizálása, ami csökkenti a sérülésveszélyt. Mindazonáltal új kockázatok is megjelentek, mások pedig súlyosbodtak, ami negatív következményekkel jár a munkavállalók egészségügyi állapotára és jóllétére nézve. Mindezek fényében a szociális párbeszédnek kulcsszerepet kell játszania a megoldások keresésében.

E jelentés célja, hogy az európai munkakörülmény-felmérés (EWCS 2015) eredményeit felhasználva ismertesse és elemezze az álláshelyek minőségét érintő trendeket 10 gazdasági ágazatban, négy témakörbe sorolva:

- változó feladatkörök és készségek, képzések és foglalkoztathatóság
- atipikus foglalkoztatás és foglalkoztatási biztonság
- egészség, jóllét és rugalmas munkaszervezés
- munkavállalói érdekképviselet és véleménynyilvánítás

Szakpolitikai háttér

A munkafeltételek javítása és a munkavállalói jogok előmozdítása az Európai Unió egyik régóta fennálló célkitűzése, amelyet az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) rögzített, majd a lisszaboni stratégia és az Európa 2020 stratégia is megerősített. A szociális jogok európai pillére 20 alapelven nyugszik, amelyeket három kategóriába soroltak: esélyegyenlőség és hozzáférés a munkaerőpiachoz; szociális védelem és társadalmi befogadás; valamint méltányos munkafeltételek. A pillér 2017-es jóváhagyásával kiemelt szakpolitikai céllá vált a méltányos és jó minőségű álláshely biztosítása minden munkavállaló számára.

Az elmúlt években az Európai Bizottság számos kezdeményezést hívott életre a méltányos munkafeltételek garantálására. A legfontosabbak ezek közül az Európai Munkaügyi Hatóság felállítása, valamint az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről, illetve a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló uniós irányelvek végrehajtása. A szociális partnereknek kiemelt szerepük van a munkaügyi és szociális szakpolitikák kialakításában, valamint a szociális jogok európai pillére végrehajtásának támogatásában a szakmák, illetve ágazatok közötti szociális párbeszéd révén, mind a tagállamokban, mind az EU szintjén. Az álláshelyek minőségét és a munkafeltételeket célzó kutatások alapvetően szükségesek a szakpolitikák kidolgozásához, a szociális partnerek kezdeményezéseire, illetve a munkavállalók segítségéhez abban, hogy alkalmazkodni tudjanak a munka változó világához.

Fő megállapítások

Az álláshelyek minőségében az egyes ágazatokon belül és azok között is különbségek mutatkoznak. A jelentés szerint a mezőgazdaságban, az iparban, az építőiparban, a kereskedelemben és a vendéglátásban, valamint a közlekedési ágazatban kevesebb a karrierlehetőség, alacsonyabb a szakképzettség szintje, szűkebb a mérlegelési jogkör, továbbá rosszabbak a munkavégzés időbeli és fizikai biztonsági körülményei. A pénzügyi szolgáltatói ágazatban a fizikai környezet jobb, ahogyan a távlati lehetőségek, a szakképzettség és a mérlegelési jogkörök is, ám mindez gyakran magasabb munkaintenzitással is együtt jár. Az egyes ágazatokon belül a menedzserek, szakértők, technikusok, valamint a magasabb végzettségű munkavállalók álláshelyei általában jobb minőségűek, mint a más foglalkozásúaké.

A feladatkörökben és a képzettségi követelményekben bekövetkezett változások jelentős hatást gyakoroltak a foglalkoztatásra és a munkafeltételekre. 2010 és 2015 között a munkavállalóktól elvárt feladatkörök nagymértékben megváltoztak. Rohamosan elterjedt az információs és kommunikációs technológiák használata, a tudásalapú feladatok előtérbe kerültek, míg a repetitív és fizikai tevékenységek visszaszorultak. Ezt figyelembe véve, a képzések létfontosságúak a munkavállalók foglalkoztathatóságának biztosításához. Azon munkavállalóknak azonban, akik olyan ismétlődő, fizikai

feladatokat látnak el, amelyek könnyen automatizálhatók, kevesebb lehetőségük van a képzéshez, és más munkavállalóknál rosszabbnak tűnik a foglalkoztathatóságuk.

Az atipikus foglalkoztatás a teljes munkaidős, határozatlan idejű, egyetlen munkaadóval fennálló munkaviszonyhoz képest jellemzően rosszabb minőségű álláshelyet és munkafeltételeket jelent – különösen azon munkavállalók esetében, akik rövid távú, határozott idejű munkaszerződésekkel dolgoznak. Az atipikus foglalkoztatással együtt jár a munkaviszony bizonytalansága. A jelentésben taglalt országcsoportok és ágazatok teljes körében jellemző a magas munkahelyi bizonytalanság és az alacsony foglalkoztatási biztonság ezen munkavállalók esetében.

Bár a munkavállalók egészségi állapota és jólléte a legtöbb ágazatban közel van az EU-átlaghoz, bizonyos ágazatokban, főleg a kedvezőtlen munkafeltételek miatt, rosszabb a munkahelyi egészség. Néhány kivételtől eltekintve a tudásalapú munkahelyeken tapasztalható magas elvárások, még ha ezeket ki is egyensúlyozza a döntéshozási mozgáster (vagyis a lehetőség arra, hogy a munkavállaló önállóan hozzon munkával kapcsolatos döntéseket), negatívan hatnak a munka és magánélet közötti egyensúlyra. Hasonlóképpen egyes munkaszervezési gyakorlatok, amelyekre jellemző a távmunka és a digitális technológiák használata, rosszabb eredményeket szünek a munka és magánélet közötti egyensúly, valamint egyes egészségügyi mutatók tekintetében, mint a hagyományos munkaszervezési formák. E fejlemény egyik példáját a pénzügyi szolgáltatási ágazatban láthatjuk.

A munkavállalói érdekképviselő megléte a fenti problémák megoldását célzó törekvések lényeges eleme. A kutatás eredményei szerint egyes ágazatokban – például a mezőgazdaságban, az építőiparban, a kereskedelemben és a vendéglátásban – a szakszervezeti képviselet szintje alacsony, és ezek olyan ágazatok, amelyekben a munkavállalók jelentős hányadának bizonytalan a munkaviszonya, képzésekhez pedig nem férnek hozzá. A munkavállalói érdekképviselő és véleménynyilvánítás formáinak hiánya a legtöbb ágazatban együtt jár az álláshelyek rosszabb minőségével, a nagyobb munkaintenzitással, a kevésbé vonzó szociális környezettel és a szűkebb távlati lehetőségekkel.

Szakpolitikai iránymutatások

- A közlekedés, az építőipar, a kereskedelem és a vendéglátás egyedi képzési szükségletekkel jellemezhető ágazatok, hiszen a munkaköri követelmények nagymértékben megváltoztak az elmúlt években. Az EU-átlaghoz képest ezen ágazatok munkavállalóit magasabb munkahelyi bizonytalanság és rosszabb foglalkoztathatóság sújtja. Mindezek mellett kevesebb képzést is kapnak. Lényegi szakpolitikai erőfeszítésekre van szükség ahhoz, hogy ezen ágazatok munkavállalóit egész életen át tartó tanulási, esetleg vállalati képzési programba lehessen bevonni, lehetővé téve ezáltal, hogy alkalmazkodni tudjanak az új feladatokhoz, vagy más munkát találhassanak maguknak.

- Mivel az építőipari és egészségügyi ágazatokban a legrosszabbak az egészséggel kapcsolatos mutatók, a jövőbeli munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi (OSH) stratégiáknak ezt is figyelembe kell venniük mind nemzeti, mind uniós szinten. Fel kell gyorsítani azokat a törekvéseket, amelyek ezekben az ágazatokban a fizikai kockázatok megelőzésére, illetve a munkahelyi követelmények ésszerűsítésére irányulnak. Szintén kezelni kell az egészségügyi szolgáltatási szektorban dolgozók által sok esetben tapasztalt rossz szociális környezetet.
- Az atipikus foglalkoztatásban dolgozók helyzetének javítása – különösképpen a mezőgazdaságban, építőiparban, kereskedelemben, vendéglátásban, pénzügyi és egyéb szolgáltatási szektorokban – kiemelt fontosságú. A szakpolitikai döntéshozóknak és a szociális partnereknek intézkedéseket kell kidolgozniuk az olyan releváns területek kezelésére, mint a készségfejlesztés, az álláshelyek biztonsága vagy a munkaintenzitás. A tipikus munkaviszonyokhoz képest ebben a foglalkoztatási formában szűkösebbek a képzési lehetőségek és magasabb a munkahelyi bizonytalanság. Az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, nemrégiben elfogadott irányelv egyik célja, hogy ingyenes, kötelező képzések biztosításával segítse az atipikus foglalkoztatásban dolgozó munkavállalókat, hogy biztonságosabb álláshelyeket találjanak.
- A szakpolitikai döntéshozóknak és a szociális partnereknek a munka- és foglalkoztatási feltételek javítására kell összpontosítaniuk olyan ágazatokban, amelyeket a munkaszervezésbeli változások, a távmunka és a digitalizáció mélyebben érint, például a pénzügyi és egyéb szolgáltatások, vagy a közigazgatás. Az újonnan megjelenő digitális munkamódszerek előnyökkel és hátrányokkal is járnak, ezeket kezelni kell. Szükségessé válhat a már létező, munkaidőt korlátozó szabályozások vagy intézkedések, illetve az egészség- és balesetvédelmi megelőző intézkedések módosítása.
- A szociális partnereknek és kormányoknak kiemelt figyelmet kell fordítaniuk a munkavállalói érdekképviselő bármilyen formáját nélkülöző munkahelyeken dolgozóakra, kiemelten a mezőgazdaságban, a kereskedelemben és vendéglátásban, valamint az építőiparban. A szociális partnereknek ezen munkavállalók közvetlen csatornákon vagy képviseleti úton – esetleg mindkét módon – történő bevonását elősegítő stratégiákat kell fontolóra venniük és a gyakorlatban is megvalósítaniuk.
- A szociális partnerek rámutattak azokra a munkafeltételeket érintő speciális kihívásokra is, amelyek a Covid19 okozta egészségügyi válság miatt merültek fel. A szociális párbeszéd és a szociális partnerek szerepe továbbra is létfontosságú minden ágazatban. Bizonyos problémák, mint a munkaintenzitás vagy a negatív szociális magatartásformák hangsúlyosabbakká váltak, de ágazatonként eltérő mértékben.

További információk

A Working conditions in sectors (Munkakörülmények egyes ágazatokban) című jelentés a <http://eurofound.link/ef19005> weboldalon érhető el.

Kutatásvezető: Oscar Vargas Llave

information@eurofound.europa.eu