



Európai alapítvány
az élet- és
munkakörülmények javításáért

Időbeli változások – az ötödik európai munkakörülmény-felmérés első eredményei

> Összefoglalás <

„Az inkluzív növekedés azt jelenti, hogy magas foglalkoztatottság, a készségek fejlesztésébe való beruházás, a szegénység leküzdése és a munkaerőpiac modernizálása, valamint képzési és szociális védelmi rendszerek révén az emberek képessé válnak az előttük álló változások felmérésére, a változások kezelésére és összetartóbb társadalom kialakítására. [...] Ez a növekedés arról is szól, hogy valamennyi polgár egész élete során hozzáférési lehetőségekhez és esélyekhez jusson. Európának teljes mértékben ki kell használnia munkaerő-potenciálját ahhoz, hogy szembenézhesen az idősödő népesség és a növekvő globális verseny támasztotta kihívással. Szükség lesz a nemek közötti egyenlőséget fokozó politikák kidolgozására annak érdekében, hogy növeljük a munkaerő-piaci részvételt, azaz fokozzuk a növekedést és a társadalmi kohéziót.”

Európai Bizottság, *Európa 2020: Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája*



Fő megállapítások

Az európai munkakörülmények terén az elmúlt évtizedekben meghatározó tendenciák alakultak ki.

- A foglalkoztatás megoszlásának változása Európa-szerte folyamatban van, a munkaerő a mezőgazdaságból és az iparból egyre inkább a szolgáltatásokba áramlik.
- Miközben a foglalkoztatás ágazati mintája átalakulóban van, szilárdan tartja magát a nemek szerinti elkülönülés.
- Egyre több nő kerül felettesi szerepbe. Az is egyre gyakoribb, hogy más nők munkáját irányítják.
- Az ideiglenes munkaszerződéssel dolgozó munkavállalók aránya összességében nőtt.
- A heti munkaórák száma – az átlagot tekintve – továbbra is csökken.
- Az európai polgárok többsége számára még mindig a szokásos munkaidő-beosztás – azaz az ötnapos, 40 órás munkahét – számít elfogadottnak.
- Az európai munkavállalók közel egyötödének okoz nehézséget a munka és a magánélet közötti kielégítő egyensúly elérése, ami 2000 óta enyhén csökkenést mutat.
- A munkáltató által az elmúlt 12 hónapban fizetett képzések szintje 2005 és 2010 között jelentősen emelkedett.
- Csak kismértékben vagy egyáltalán nem nőtt a munka jelentette szellemi kihívások nagysága; a munkavállalók lényegében ugyanakkora önállóságot élveznek, mint egy évtizeddel ezelőtt; a monoton munka pedig mintha valamivel gyakoribbá vált volna.

- Kevesebb munkavállaló érzi úgy, hogy a munkája miatt veszélyben van az egészsége és biztonsága. A munkavállalók a (legtöbb) fizikai veszélynek változatlan mértékben vannak kitéve.
- A dohányfüstnek való kitettség az elmúlt öt évben csökkent, miután széles körű dohányzásellenes jogszabályokat vezettek be.
- A munka intenzitása továbbra is magas szintű, bár az előző két évtizedhez képest stabilizálódni látszik.
- Az európai polgárok között jelentős számban vannak olyanok, akik nem biztosak abban, hogy jelenlegi munkahelyükön tudnak maradni 60 éves korukig.

Javultak az európai munkahelyek

Az európai politika a versenyképességet és a fenntarthatóságot az EU alapvető céljaiként ismeri el, amelyeket a gazdaságilag dinamikus és társadalmi szempontból összetartó Unió kialakításán keresztül kell elérni. Ehhez az kell, hogy Európa modernizálja a munka világát – „több és jobb munkahely” létrehozásával, ahogyan a lisszaboni stratégiában szerepel –, illetve „intelligens, fenntartható és inkluzív növekedést” valósítson meg az Európa 2020 stratégia megfogalmazásában. A munka és a foglalkoztatás minőségének biztosítása lényegi elem e cél eléréséhez. A vállalkozások és szociális partnerek által ebben az irányban tett eddigi előrehaladást tovább erősítheti az olyan munkahelyi környezetek létrehozása, amelyek képesek az embereket a foglalkoztatásba vonzani és megtartani, javítják a munkavállalók és a vállalatok alkalmazkodóképességét, fenntartható munkahelyi gyakorlatokat és környezeteket teremtenek, a jobb képzés és készségfejlesztés révén növelik a humántőkét, ugyanakkor védik a munkavállalók egészségét és elősegítik jó közérzetüket a munkával töltött élet folyamán.

A munkakörülmények változásainak (vagy változatlan-ságának) vizsgálata segítségével kiderül, hogy milyen előrehaladás történt ezen politikai célok felé. Azt is megmutathatja, hogy a változás mozgatórugói – mint például a globalizáció, a technológiai fejlődés, a munkaszervezés rugalmasabb formái, az európai népesség öregedése, valamint a kétkeresős háztartások számának emelkedése – hogyan hatottak az emberek munkavállalásának és alkalmazásának módjaira.

Az Eurofound ötödik munkakörülmény-felméréseinek (EWCS) alább olvasható első eredményei egy kiinduló áttekintést adnak az idők folyamán a munkakörülmények terén történt változásokról.¹

Nagyobb arányú munkaerő-piaci részvétel

A munkaerő-piaci részvétel fellendítése az európai foglalkoztatáspolitikai egyik fő eleme – nem utolsósorban a nők és az idősebb munkavállalók nagyobb arányú bevonása révén. Ahhoz viszont, hogy több embert lehessen rávenni a foglalkoztatásban való részvételre, ehhez kell igazítani az európai munkavégzésének módjait. Emellett a munkavállalókat támogató szociális infrastruktúrát – például a gondozási szolgáltatásokat vagy az iskolák nyitva tartási rendjét – is úgy kell átalakítani, hogy jobban igazodjon a munkavállalók igényeihez, és újfajta munkaszerződéseket kell létrehozni, amelyek tükrözik az egyének és a vállalatok szükségleteinek egyre növekvő sokféleségét.

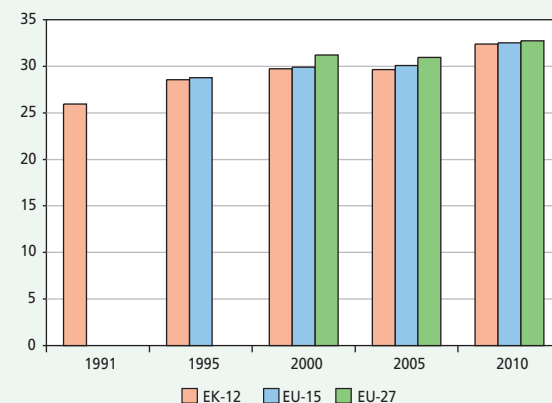
Nagyobb létszámú, sokszínűbb munkaerő

1990 és 2010 között 15 újabb tagállam csatlakozott az EU-hoz, a nők munkaerő-piaci részvétele pedig emelkedett, ennek nyomán az Unió munkaereje körülbelül 150 milliárdról 235 milliárd munkavállalóra nőtt. Miközben a férfiak foglalkoztatási aránya a vizsgált időszakban 75% fölött maradt (és időnként elérte a 80%-ot), ugyanez az arány a nők körében 50%-ról körülbelül 63%-ra emelkedett. Az idősebbek (50–64 év közöttiek) körében a foglalkoztatottak aránya a 2000-ben mért 49%-ról 2009-re 56% fölé nőtt.

A felettesi pozíciót betöltő nők aránya az elmúlt 20 évben folyamatosan emelkedett: 1991-ben az összes felettes 26%-a volt nő (az akkori 12 tagállamban – az EK-12-ben), míg 2010-ben az EU-27 országokban már 33%. A női főnökkel rendelkező munkavállalók aránya szintén megnőtt, a 2000-ben mért 24%-hoz képest 2010-ben elérte a 29%-ot. Az ilyen munkavállalók többsége szintén nő: 2010-ben a női munkavállalók 47%-a nyilatkozta azt, hogy a főnökük nő, szemben a férfiak mindössze 12%-ával. Ráadásul ez az elkülönülés mintha fokozódna: miközben a női főnökkel rendelkező alkalmazottak aránya a szolgáltatási ágazatban (tehát egy erősen női dominanciájú területen) a 2000-ben látott 31%-ról 2010-re 36%-ra emelkedett, a férfi dominanciájú feldolgozóiparban stabilan 11% maradt.

A munkaerőn belül a (mindenfajta) sokszínűség megnövekedésének az a hátulütője, hogy továbbra is fennáll a munkahelyi megkülönböztetés veszélye. 2010-ben az európai munkavállalók 6%-a állította, hogy tapasztalt valamilyen fajta megkülönböztetést a munkahelyén, ami 2005-höz képest enyhe emelkedést jelent. Megdőbent

1. ábra: A felettesi pozíciót betöltő nők aránya, 1991–2010 (%)



módon – figyelembe véve azt az európai politikai célt, miszerint az embereket minél tovább munkában kell tartani – a leggyakoribb panasz éppen az életkoron alapuló megkülönböztetés volt, amelyről a munkavállalók 3%-a számolt be. (A felmérés arról azonban nem tud képet adni, hogy a megkülönböztetés milyen mértékben akadályozza meg az embereket magához a munkaerő-piachoz való hozzáférésben.)

A szolgáltatások fontossága tovább nő

Az elmúlt évtizedben fokozatosan csökkent a mezőgazdaságban és a halászatban, valamint az iparban (feldolgozóiparban) dolgozó munkavállalók aránya. Ez egybeesett a szolgáltatási ágazatban dolgozók arányának enyhe emelkedésével. A nemek szerinti elkülönülés ebben az időszakban mindvégig fennállt: a nők jelenléte különösen a szolgáltatásokban volt meghatározó – konkrétan az oktatásban, az egészségügyben és a szociális munkában, illetve a közigazgatásban. 2007-ben például a női munkaerő 17%-a dolgozott az oktatásban, míg a férfi munkaerőből mindössze 4%. Ezzel szemben a feldolgozóipar és az építőipar munkaerejének nagy többségét férfiak alkotják.

Nagyobb rugalmasság a foglalkoztatási jogállás terén

A munkaerőn belül az önfoglalkoztatók aránya az elmúlt 20 évben nem változott, stabilan 14% maradt. Az önfoglalkoztatók között kétszer annyi a férfi, mint a nő, és ez az arány sem változott az időszak folyamán.

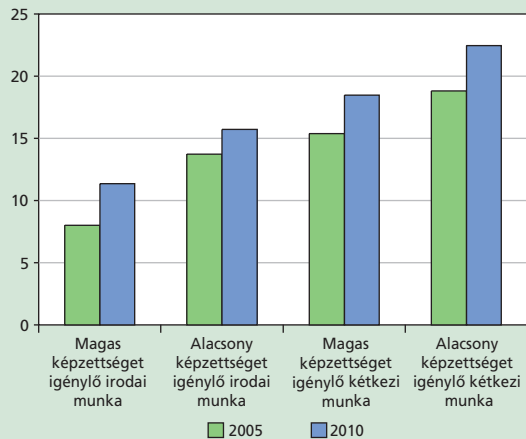
A munkaszerződések különféle formái közül a leggyakoribb még mindig a hagyományos, nyílt végű „állandó” szerződés (amellyel az alkalmazottak körülbelül 80%-a rendelkezik). Az ideiglenes – vagy nem állandó – szerződéssel dolgozó munkavállalók aránya azonban jelentős mértékben megnőtt az elmúlt két évtizedben, noha ez az emelkedés nem volt egyenletes. Miközben az EK-12 országokban az ideiglenesen alkalmazottak aránya 1991-ben csak kevéssel haladta meg az összes alkalmazott 10%-át, 2007-re az EU-27 alkalmazottainak több mint 14%-át ők tették ki. Ez azonban 2009-ben 13,5%-ra esett vissza.

A munkahely bizonytalansága

A munkaerő-piaci részvétel emelkedésével párhuzamosan az elmúlt években a munkahely biztonságával kapcsolatos munkavállalói szorongások is fokozódtak. 2005-ben az EU-27 munkavállalóinak 14%-a aggodott amiatt, hogy a

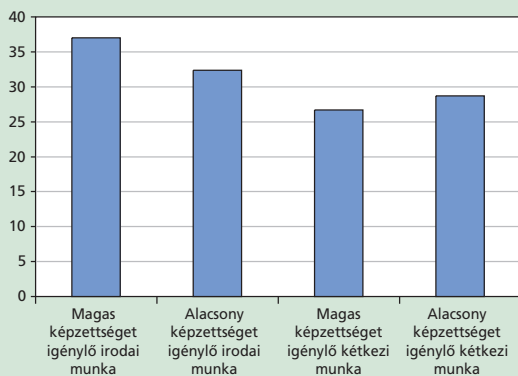
¹ Az 1990 óta ötévente elvégzett felmérés hatóköre az Unió bővítésével párhuzamosan egyre bővült. Ebből következik, hogy az eredmények nem állnak rendelkezésre minden évre, minden kérdésre, illetve minden országra nézve.

2. ábra: A munkahely érzékelt bizonytalansága, 2005–2010, foglalkozások szerint, az EU-27 területén (%)



Megjegyzés: A fenti számadatok azoknak a munkavállalóknak a százalékos arányát jelölik, akik határozottan egyetértettek azzal a kijelentéssel, hogy a következő hat hónapban elveszíthetik az állásukat.

3. ábra: A foglalkoztatás érzékelt biztonsága foglalkozások szerint, 2010-ben, az EU-27 területén (%)



Megjegyzés: A fenti számadatok azoknak a munkavállalóknak a százalékos arányát jelölik, akik határozottan egyetértettek azzal a kijelentéssel, hogy jelenlegi állásuk elvesztése esetén könnyen találnának új munkahelyet.

következő hat hónapban esetleg elveszíti az állását; 2010-ben ez az átlag 16%-ra nőtt, kétségkívül a recesszió hatását tükrözve.

Az ideiglenes szerződéssel dolgozók kevésbé érzik magukat biztonságban, mint az állandó munkavállalók: 2005-ben az állandó szerződéssel rendelkező munkavállalók 10%-a aggódott munkahelyének biztonsága miatt; ezzel szemben a határozott idejű szerződéssel dolgozók 35%-át, míg a kölcsönzött munkavállalók 43%-át aggasztotta ez a kérdés. 2010-ben ezek az arányok 11%-ra, 39%-ra, illetve 53%-ra emelkedtek.

Az állandó szerződéssel rendelkező munkavállalók azonban – 2010-ben – az ideiglenes munkavállalókhöz képest nem voltak sokkal bizakodóbbak a tekintetben, hogy tudnának-e új munkahelyet találni (hasonló fizetéssel), amennyiben elveszítik a jelenlegit: az állandó munkavállalók 31%-a és az ideiglenes munkavállalók (a határozott idejű szerződéssel, illetve a munkaerő-kölcsönzés keretében dolgozók) 26%-a nyilatkozott úgy, hogy könnyen találna másik állást.

A fizikai munkások – közülük is különösen az alacsonyabb képzettségű kétféle munkások – kevésbé érezték biztosnak

a munkahelyüket, mint az irodai alkalmazottak, és ez a különbség 2005 óta csak nőtt. Abban is kevésbé bíztak, hogy jelenlegi állásuk elvesztése esetén tudnának másik, hasonló fizetéssel járó munkahelyet találni.

A munka és a magánélet közötti egyensúly és a munkaidő

A foglalkoztatás egyik meghatározó eleme – a politikai döntéshozók, a munkáltatók és a munkavállalók szempontjából egyaránt – a munkaidő hossza, illetve szervezése. Az elmúlt 20 évben az EU szintjén folytatott tárgyalások központi témája a munkaidő rugalmasabbá tétele és a rövidebb munkaidő elősegítése volt, egyrészt hogy több ember jusson munkahelyhez, másrészt (egyre inkább) azért, hogy könnyebb legyen összeegyeztetni a munkát a magánélettel.

Átlagban nézve egyre rövidebb a munkaidő

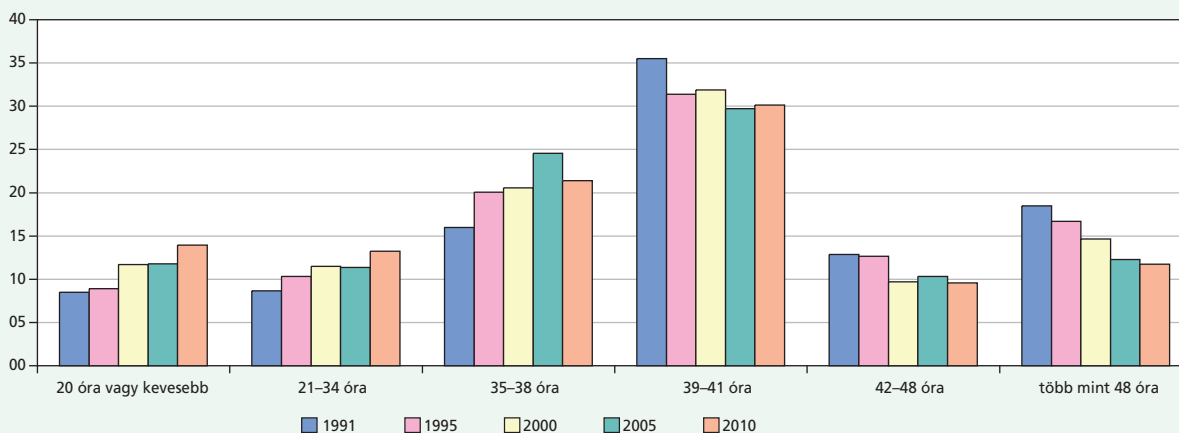
Az európai munkahét átlagos hossza csökkenőben van: 1991-ben az EK-12 országaiban 40,5 óra volt az átlag, ami 2010-re az EU-27-ben 37,5 órára esett vissza (az EK-12-ben 2010-ben 36,4 óra volt). A munkaidő rövidülése négy fő fejleménnyel magyarázható.

- A munkaerőn belül csökkent a hosszú munkaidőben (heti 48 óránál többet) dolgozók aránya: az EU-27 területén a 2000-ben mért 15%-ról 2010-re 12%-ra esett.
- Ezzel szemben az elmúlt két évtizedben nőtt a rövidebb munkaidőben (heti 20 óránál kevesebbet) dolgozók aránya. 1991-ben az EK-12 területén a munkaerő 8%-a dolgozott rövid munkaidőben, 2010-re viszont ez a szám közel kétszeresére, 14%-ra nőtt. (Az EU-27 egészét tekintve kismértékben emelkedett, a 2000-ben tapasztalt 12%-ról 2010-ben 13%-ra.)
- A kollektív megállapodás szerinti munkaidő sok országban és ágazatban lerövidült.
- A munkaidő rövidüléséhez az is hozzájárulhatott, hogy a recesszióra reagálva – a vállalatok egyéni döntése nyomán vagy államilag támogatott rövid munkaidős rendszerek keretében – több helyen is csökkentették a munkaidőt.

A hosszú munkaidő továbbra is túlnyomórészt a férfiakra jellemző jelenség: az EU-27 területén a férfiak 18%-a dolgozik hosszú munkaidőben, szemben a nők 8%-ával. Az önfoglalkoztató munkavállalók körében szintén sokkal valószínűbb a hosszú munkaidő előfordulása: közülük az EU-27 területén 42% dolgozik heti 48 óránál többet, ez az arány azonban 2000 óta fokozatosan csökken. A hosszú munkaidő továbbra is gyakoribb a feldolgozóiparban (ahol 2010-ben a munkaerő 20%-a dolgozott heti 48 óránál többet), mint a szolgáltatási ágazatban (ahol arányuk 15%); de az időszak folyamán mindkét ágazatban hasonló csökkenést lehetett megfigyelni.

A rövidebb munkaidő elsősorban női jelenség: a foglalkoztatott nők 20%-a dolgozik heti 20 óránál kevesebbet, szemben a férfi munkavállalók 7%-ával. A rövid munkaidő a szolgáltatásokban továbbra is gyakoribb, mint a feldolgozóiparban és a mezőgazdaságban. A rövid munkaidő előfordulása országokonként igen változatos alakul, ami tükrözi a részmunkaidővel kapcsolatos kulturális különbségeket, illetve az olyan tényezőket, mint például a

4. ábra: A heti munkaidő alakulása, 1991–2010, az EK-12 területén



gondozási szolgáltatások elérhetősége és az iskolai nyitvatartás.

Az átlagot tekintve a férfiak nagyjából heti hét órával dolgoznak többet fizetett alkalmazásban, mint a nők, és ez a különbség az idők folyamán többé-kevésbé állandó volt.

Még mindig a „szokásos” munkaidő számít elfogadottnak

Annak ellenére, hogy sokan jóslták a 24 órás társadalom felé való elmozdulást, az európai munkaidő összességében felettébb szokványos maradt. A munkaidő stabilitására vonatkozó mutatók többségét tekintve változatlan számadatokat látunk 2000 óta: a munkavállalók 67%-a heti szinten ugyanannyi órát dolgozik, és 58% esetében a napi munkaórák száma sem változott. Sőt, valamelyest nőtt is azoknak az európai munkavállalóknak az aránya, akik heti szinten ugyanannyi napot dolgoznak: 2005-ben a munkaerő 74%-ára volt ez igaz, míg 2010-ben már 77%-ra. 2000-hez képest 2010-re valamivel kevesebben lettek azok a munkavállalók, akik minden nap ugyanakkor kezdik, illetve fejezik be a munkát (2010-ben 61%, 2000-ben 65%).

2010-ben a munkavállalók körülbelül egynegyede (26%) dolgozott havonta legalább egy vasárnapot, szemben az 1995-ben mért 30%-kal. Éjszakai munkát az európai munkavállalók 18%-a végzett 2010-ben, ami 1991-hez képest kismértékű csökkenést jelez. A több műszakos munkarendben dolgozó munkavállalók aránya szintén enyhén csökkent, a 2000-ben mért 20%-ról 17%-ra.

A szokásos munkaidőt tekintve jól látható egyenlőtlenség áll fenn a nemek között. Miközben a több műszakos munkavégzés gyakorisága az elmúlt 10 évben a nők és a férfiak körében egyformán alakult, a nők nagyobb valószínűséggel dolgoznak rendszeres beosztásban, viszont kisebb valószínűséggel dolgoznak éjszaka vagy szombatonként. Ez az egyenlőtlenség az elmúlt évtizedben mindvégig fennállt.

A munka és a magánélet közötti egyensúlyt sokan nehezen érik el

A munka és a magánélet közötti egyensúly továbbra is fontos helyen szerepel az európai vitában; az európai foglalkoztatási stratégia például felhívta a figyelmet ennek fontosságára a munkába állás és munkában maradás elősegítése szempontjából, valamint az ebben rejlő lehetőségekre a nemek közötti egyenlőség előmozdításához. Mivel nőtt azoknak a háztartásoknak a száma, ahol mindkét fél dolgozik, a munka és a magánélet egyensúlya

még fontosabb témává lépett elő, ami a munkahelyek szervezésében is tükröződik.

Az EU-27 területén összességében a munkavállalók 18%-a elégedetlen a munka és a magánélet közötti egyensúllyal, ami 2000 óta minimális mértékű csökkenést jelent. Miközben a férfiak a legnagyobb valószínűséggel karrierjük középső szakaszában (30–49 éves koruk között) tapasztalnak a munka és a magánélet közötti egyensúllyal kapcsolatos problémákat, a nők kisebb valószínűséggel érznek elégedetlenséget, viszont ez a pályájuk folyamán állandó jelleggel, folyamatosan jelen lehet. Tekintettel arra, hogy a háztartási és gondozási munkák nagy részét továbbra is a nők végzik, ez némileg meglepő eredménynek tűnhet. Az is tény azonban, hogy a nők közül sokkal többen igazítják hozzá szakmai életüket az ilyen háztartási követelményekhez – például azzal, hogy részmunkaidőben vagy rendszeres munkaidőben dolgoznak –, ezáltal csökkenhet az eltérő igényekből eredő konfliktus lehetősége.

Munkahelyi fejlődés

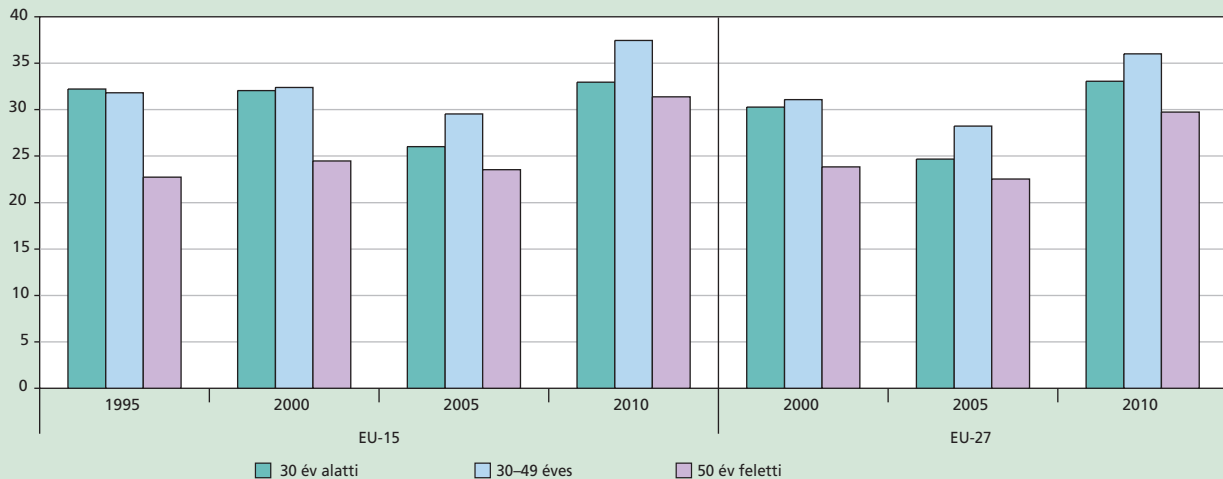
Miközben az európai politika egyik célja a munkahelyek számának növelése, a termelékenység fellendítése érdekében egyidejűleg a munkavállalók készségeinek és szakértelmének jobb kihasználására is törekszik, nem utolsósorban a szakismeretek elsajátítását elősegítő, a munkavállalók autonómiáját ösztönző feltételek megteremtésével. Ebben a képzés és a munkaszervezés egyaránt fontos szerepet játszik.

A munkavállalók közül többen képzik magukat

A felmérés azt állapította meg, hogy a munkáltatók által fizetett képzés 1995 óta 2010-ben érte el a legmagasabb szintet (az EU-15 esetében), mivel a felmérést megelőző 12 hónapban a munkavállalók 34%-a részesült ilyen képzésben. Ezzel megtört az a 15 éve tartó tendencia, hogy a munkáltatók által biztosított képzések mennyisége nem nő (sőt, ezek száma 2000 és 2005 között valójában csökkent is). Emellett a munkahelyi képzések előfordulási aránya is emelkedett: 2005-ben az alkalmazottak 24%-a, 2010-ben 30%-uk vett részt ilyen képzésben.

Nem minden munkavállaló részesül egyforma mennyiségű képzésben. Az idősebb munkavállalók kevesebb képzést kapnak: az 50 év felettiek 30%-a részesült a munkáltató által fizetett képzésben, szemben a 30–49 év közötti munkavállalók 36%-ával. Ez az egyenlőtlenség azonban

5. ábra: A munkáltató által fizetett képzések alakulása az alkalmazottak életkora szerint, 1995–2010, az EU-15 és az EU-27 területén (%)



valamelyest enyhült, mivel a képzésben részesülő idősebb munkavállalók aránya az elmúlt 15 évben hét százalékponttal emelkedett, a fiatalabb korosztályban viszont csak négy százalékpontos volt a növekedés.

Az állandó alkalmazottak sokkal több, munkáltató által fizetett képzéshez jutnak, mint a más formában foglalkoztatottak: 2010-ben az állandó alkalmazottak 39%-a részesült a munkáltató által fizetett képzésben, míg az egyéb alkalmazottak közül csak 26%. Ez az egyenlőtlenség az elmúlt 10 évben még erősödött is, így a 2000-ben tapasztalt 7 százalékpontos különbség 2010-re a kétszeresére, 14 százalékpontra nőtt.

Foglalkozási csoportok szerint vizsgálva is változatos a kép. A legjobban a magasan képzett irodai dolgozók járnak, akik közül 47% részesült a munkáltató által fizetett képzésben, szemben az alacsonyabb képzettségű irodai alkalmazottak 36%-ával. Bár a munkáltató által fizetett képzésekhez való hozzáférés 2000 és 2010 között minden szakmai csoport esetében emelkedett, a fizikai munkások körében az emelkedés aránya nagyobb volt, mint az irodai dolgozóknál, így a képzésben részesülő fizikai munkások aránya 18%-ról 22%-ra nőtt. Bár a növekedés az irodai dolgozókkal összehasonlítva nagyobb arányú volt, a fizikai munkások még így is kevesebb képzésben részesülnek.

Miközben az évtized végére a munkáltatók több képzést fizettek az alkalmazottaiknak, maguk az alkalmazottak is nagyobb számban állták a saját képzésük költségeit. 2005-ben az alkalmazottak 6%-a fizette a saját képzését, 2010-ben viszont ez a szám egyharmadával megnőtt, és elérte a 9%-ot.

Meg kell jegyezni, hogy bár a képzés összesített növekedése öröndetes fejlemény, ez – legalábbis részben – a gazdasági visszaesésre adott válaszokat is tükrözheti. Az utóbbi két évben bevezetett rövid munkaidős rendszerek sok esetben valamilyen fajta képzést tartalmaztak a már nem munkával töltött időben. Ráadásul a munkahely bizonytalanságának érzése az alkalmazottakat arra készítethette, hogy továbbképzéssel próbálják javítani foglalkoztathatóságukat.

Van kihívás a munkában?

A munkahelyi fejlődés egyik alapvető szempontja, hogy lehetőség legyen a munkahelyen felmerülő szellemi kihívások megoldására – például új dolgok elsajátítására, előre nem látott problémák önálló megoldására vagy összetett feladatok elvégzésére. Ez a munkavállalók saját jó közérzete és a vállalatok szempontjából egyaránt fontos,

ez utóbbiak ugyanis így tudják biztosítani, hogy folyamatosan fejlesszék a házon belüli kreatív, innovatív képességeiket. E téren összességében nem történt jelentős fejlemény az idők folyamán.

- 2010-ben az EU-27 területén a munkavállalók 68%-a nyilatkozta azt, hogy munkahelyén új dolgokat tanult – és ez az arány 2000 óta lényegében nem változott.
- Azoknak a munkavállalóknak az aránya, akik előre nem látott problémákat oldanak meg önállóan, az 1995-től 2010-ig tartó 15 éves időszakban stabilan 83% volt.
- Az összetett feladatokat teljesítő munkavállalók aránya ugyanebben az időszakban csak keveset változott, 58% körül alakult.
- A monoton feladatokat végző munkavállalók aránya 1995 és 2010 között 40%-ról 45%-ra emelkedett.
- Az európai munkavállalók munkájának még mindig jelentős részét jelentik az ismétlődő feladatok: 40% végez 10 percnél rövidebb ideig tartó, ismétlődő feladatokat (bár ez kevesebb, mint 20 éve, amikor arányuk 51% volt); ugyanakkor 27% végez egy percnél rövidebb ideig tartó, ismétlődő feladatokat, és ez az arány 2000 óta változatlan.

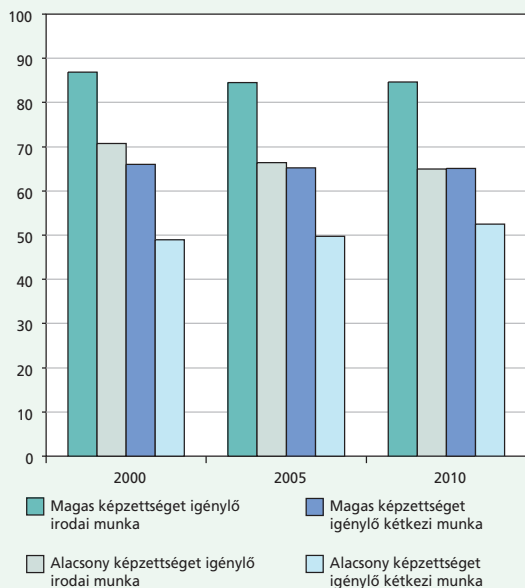
Azt is érdemes megemlíteni, hogy a nők következetesen alacsonyabb szintű szellemi követelményekről számolnak be (és több monoton, illetve ismétlődő feladatot hajtanak végre), mint a férfiak – ez a különbség pedig a felmérés egymást követő hullámaiban mindvégig fennállt.

Saját döntések meghozatala – munkahelyi autonómia

A nagyobb fokú autonómia ösztönzése – hogy a munkavállalók maguk dönthessenek arról, hogyan reagálnak a munkájuk során velük szemben támasztott követelményekre – irányíthatóbbá teheti a munkahelyi követelményeket, és javíthatja a közérzetet. A cégek szempontjából nézve ugyanakkor, ha kihasználják az alkalmazottak rugalmasságát, szakismereteit és kreativitását, és több kezdeményezést és innovációt engednek nekik a munkájukban, ezzel fellendíthetik az európai foglalkoztatást, a termelékenységet és a versenyképességet.

Az európai munkakörülmény-felmérés az autonómiát több mutatóval méri, amelyeknek minden esetben része az, hogy az egyén változtatni tud a munkájának valamely aspektusán:

6. ábra: A munkamódszerek megváltoztatásának képessége foglalkozások szerint, az EU-27 területén (%)



- a munka sebességén, gyorsaságán;
- az egyén munkamódszerén;
- a feladatok sorrendjén.

A felmérés eredményei alapján különböző irányokban történtek kis változások. Például a munkavállalók képessége arra, hogy változtassanak munkájuk sebességén vagy gyorsaságán, az EU-27 területén 2000 óta nem változott; a munkamódszerek megváltoztatására való képességük valamelyest csökkent; ezzel szemben valamivel szabadabban választhatják vagy változtathatják meg a feladataik sorrendjét. Függetlenül attól, hogy az egyes munkavállalók aktuálisan mekkora autonómiát élveznek, az európai munkavállalók közül többen változtathatnak a munkájuk sebességén, mint a módszereken, illetve a feladatok sorrendjén.

Nem meglepő módon azonban a munkavállalók különböző típusai eltérő mértékű autonómiát élveznek. Az összes foglalkozási csoportból az alacsonyabban képzett fizikai munkásoknak van a legkisebb önállósága, noha autonómiájuk 2000 és 2010 között erősödött. Az országok szintjén vizsgálva az autonómia mértéke idővel változott, ami a különböző gyakorlatok és politikák hatásait jelzi.

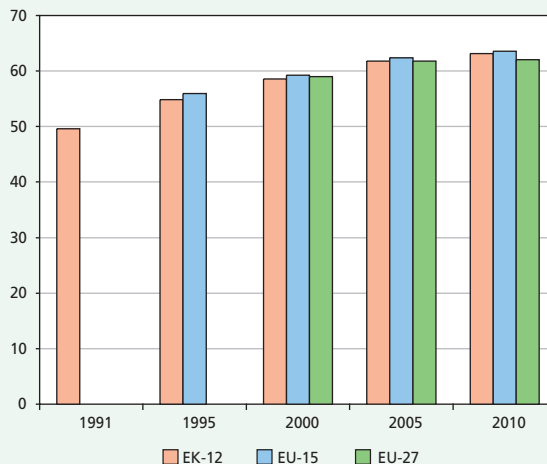
Az egészség védelme és a jó közérzet elősegítése

A „jobb munkahelyek” fogalmának egyik fontos eleme a munkavállalók egészségének védelme – olyan optimális környezet kialakítása, amely támogatja az egészséget és a jó közérzetet, megelőzi a kockázatokat és megóvja a munkavállalókat attól, hogy rossz egészségi állapotuk miatt kelljen abbahagyniuk a munkát. Az egészségről és biztonságról szóló 1989-es keretirányelv hangsúlyozza annak fontosságát, hogy a munka igazodjon az egyénhez, és széles hatókörű szemléletet alkalmaz, amely egyszerre veszi figyelembe a technológiát, a munkaszervezést, a munkakörülményeket és a társas kapcsolatokat.

A munka intenzitása

A munka megnövekedett intenzitása (például a gyors tempóban vagy szoros határidőre végzett munka) erősen

7. ábra: Szoros határidőre végzett munka az EK-12, az EU-15 és az EU-27 területén, 1991–2010 (%)



Megjegyzés: Azoknak a munkavállalóknak a százalékos aránya, akik munkaidejük legalább egynegyedében szoros határidőre dolgoznak.

negatívan hat a munkavállalók jó közérzetére – különösen, ha a munkavállalók nem kapnak elég önállóságot, illetve támogatást a munkatársaktól és a vezetőktől.

A munka intenzitása a legtöbb európai országban az elmúlt két évtizedben nőtt (a 7. ábra a szoros határidőre dolgozó munkavállalók arányának általában véve emelkedő tendenciáját szemlélteti; a gyors tempóban dolgozó munkavállalókat vizsgálva szinte ugyanilyen képet kapunk). Úgy tűnik azonban, hogy a növekedés 2005 óta legalább megállt ezen a magas szinten.

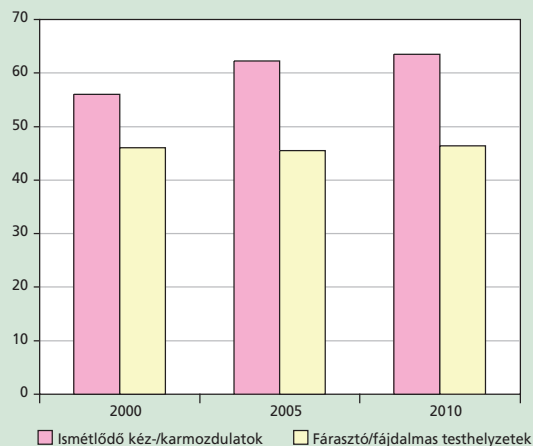
Az EU-27 területén élő munkavállalók többsége (67%) számára a munka ütemét más emberek közvetlen igényei határozzák meg, például az ügyféllel való együttműködés. Ezzel szemben csak az európai munkavállalók 18%-áról mondható el, hogy munkájuk ütemét egy gép automatikus sebessége diktálja, és arányuk az elmúlt 15 évben csökkenően volt. Az utóbbi tíz évben nőtt viszont azoknak a munkavállalóknak a száma, akik számára a munkatempót közvetlenül a főnökük határozza meg: ez az arány 33%-ról 37%-ra emelkedett. Minél több tényező határozza meg a munkatempót – ezek az úgynevezett „sebességtényezők” –, annál nagyobb követelmény nehezíti a munkavállalókra, ezáltal annak a veszélye is megnő, hogy a munka hátrányosan hat az egészségükre. A feldolgozóiparban dolgozó munkavállalók kétszer annyi sebességtényezővel szembesülnek, mint a szolgáltatási ágazatban dolgozók.

Úgy tűnik, hogy a munkavállalóktól elvárt minimum bizonyos szempontból egyre magasabb színvonalat követel meg: az EU-27-en belül a munkavállalók mind nagyobb részének kell pontos minőségi előírásokat teljesítenie a munkája során (most 74%, 2000-ben 69% volt ez az arány).

A fizikai veszélyforrások megmaradtak

Az európai munkavállalók most is éppen annyira ki vannak téve a fizikai veszélyeknek, mint 20 évvel ezelőtt, ami azt tükrözi, hogy sok európai polgár munkakörében még mindig jelen van a fizikai munka. Így például a munkavállalók 33%-a hordoz nehéz terheket munkaideje legalább egynegyedében, 23% van kitéve rezgéseknek – és ezek a számok 2000 óta nem változtak. A fizikai veszélyek nem korlátozódnak a fizikai munkásokra: az összes munkavállaló közel fele (46%) dolgozik fárasztó vagy

8. ábra: A munkahelyi fizikai igénybevétel alakulása, 2000–2010, az EU-27 területén (%)



Megjegyzés: A szám adatok azoknak az arányát jelölik, akik elmondásuk szerint a munkaidejük legalább egynegyedében ki voltak téve ezeknek a veszélyeknek.

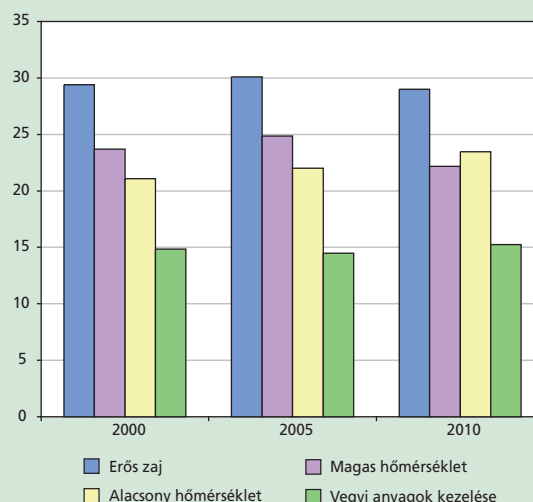
fájdalmas testhelyzetben a munkaidő legalább egynegyedében. Ráadásul az ismétlődő kéz- vagy karmozdulatok ma több európai polgár munkájában vannak jelen, mint 10 évvel ezelőtt.

A nők és a férfiak fizikai veszélyeknek való kitettsége nem egyforma, ami részben talán összefügg a sok ágazatban még mindig elterjedt nemek szerinti elkülönüléssel. Ezen a téren a nemek közötti különbségek és hasonlóságok is többé-kevésbé változatlanok maradtak. Rezgéseknek például a férfiak közül 33%, a nők közül viszont csak 10% van rendszeresen kitéve, nehéz terheket pedig a férfiak 42%-a, a nők 24%-a hordoz. Ezzel szemben a nők 13%-ának, de a férfiak közül csak 5%-nak kell munkája keretében embereket emelnie vagy mozgatnia. Mindazonáltal a férfiaknak és a nőknek hasonló arányban kell fárasztó testhelyzetben dolgozniuk (48%, illetve 45%) vagy ismétlődő kéz- és karmozdulatokat végezniük (64%, illetve 63%).

A munka más típusú veszélyekkel is jár. A munkakörnyezet lehet például zajos, túl meleg vagy hideg, illetve tartalmazhat kórokozó anyagokat (amelyek betegséget okozhatnak).

- 2010-ben az EU-27 területén a munkavállalók közel 30%-a volt kitéve erős zajnak a munkaideje legalább egynegyedében, és ez a szám 2000 óta nem változott.
- Ugyanakkor 15% azoknak az aránya, akik füstöt, gőzöket vagy port lélegeznek be, vagy veszélyes vegyi

9. ábra: Környezeti veszélyeknek való kitettség, 2000–2010, az EU-27 területén (%)



Megjegyzés: A szám adatok azoknak az arányát jelölik, akik elmondásuk szerint a munkaidejük legalább egynegyedében ki voltak téve ezeknek a veszélyeknek.

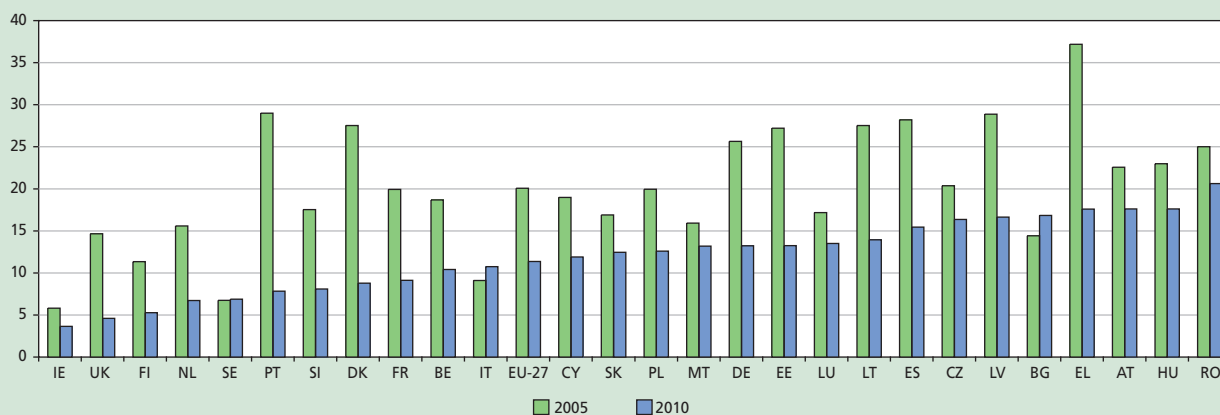
anyagokat kezelnek – és ez az arány a 10 évvel korábbihoz képest szintén változatlan.

- Fertőző anyagokkal a munkaező nagyobb hányada foglalkozott 2010-ben, mint 2005-ben (11%, illetve 9%).
- Az EU-15 országokban 2010-ben a munkavállalók 23%-a volt kitéve alacsony hőmérsékletnek, ami ugyancsak megegyezik az 1995-ös aránnyal.

Mivel fokozatosan az Unió egész területén bevezetik a dohányzásellenes jogszabályokat, most már kevesebb munkavállaló van kitéve más emberek dohányfüstjének. Az országok közötti különbségek – részben legalábbis – a jogszabályok eltérő hatókörét tükrözik.

Az EU-27 területén 2000 óta 31%-ról 24%-ra csökkent azoknak a munkavállalóknak az aránya, akik úgy érzik, hogy munkájuk miatt veszélyben van az egészségük és biztonságuk. (Az EK-12 országokban az 1991-es 40%-ról 2010-re 28%-ra esett vissza ez az arány.) Ez részben talán az egészséggel és biztonsággal kapcsolatos tájékoztatás javulását tükrözi. Nőtt a munkájuk elvégzésével járó egészségügyi és biztonsági kockázatokkal kapcsolatban magukat nagyon jól vagy jól tájékozottnak tartó munkavállalók aránya, így 2010-ben elérte a munkavállalók 90%-át.

10. ábra: Dohányfüstnek való kitettség országok szerint, 2005-ben és 2010-ben (%)



Megjegyzés: A szám adatok azoknak az arányát jelölik, akik munkaidejük legalább egynegyedében dohányfüstnek voltak kitéve; csak 2005-ről és 2010-ről vannak adatok.

Hol leszek 64 évesen? Hosszabb aktivitás

Az EU-27 területén élő munkavállalók körülbelül 60%-a érzi úgy, hogy jelenlegi munkáját 60 évesen is el tudná látni. Ez az arány 2000 óta minimális mértékben emelkedett, 57%-ról 59%-ra. Nem meglepő módon a különböző szakmák munkavállalói eltérően vélekednek erről. A magasan képzett irodai dolgozók körülbelül 72%-a és az alacsonyabban képzett irodai dolgozók 61%-a mondta azt, hogy jelenlegi munkáját 60 évesen is el tudná végezni. A magasan képzett fizikai munkások közül viszont már csak 49%, az alacsonyabb képzettségű fizikai munkások közül 44% nyilatkozta ugyanezt.

A munka és a munkahely „fenntarthatóságának” mértéke attól függ, hogy a munkaidő megengedi-e más kötelezettségek teljesítését, hogy az egyén szakismereteit fejlesztik-e a foglalkoztatás biztonságának megóvása érdekében, hogy a munkavállalót milyen fokú személyes autonómia segíti a munkahelyi követelmények kezelésében, valamint hogy a munkakörülmények hosszú távon milyen mértékben védik az egészséget. Ahol a felsorolt feltételek teljesülnek, ott megvan a lehetőség arra, hogy a munkavállalók tovább maradjanak foglalkoztatottak, összhangban az EU politikai céljaival.

Módszertan

Az Eurofound ötévente egy felmérés, az európai munkakörülmény-felmérés (EWCS) keretében vizsgálja meg az európai munkakörülményeket, amihez alkalmazottakat és önfoglalkoztatókat kérdez meg a munkájukkal és foglalkoztatásukkal kapcsolatos fontosabb kérdésekről. A vizsgált témák köre idővel kibővült. A felmérésre eddig öt alkalommal került sor.

- Az első EWCS 1990/1991-ben volt: ekkor az EK-12 munkavállalóit vizsgálták.
- A második EWCS-re 1995/1996-ban került sor: az EK-15 munkavállalóit vizsgálták.
- 2000-ben zajlott a harmadik EWCS: az első szakaszban az EU-15 országait és Norvégiát vizsgálták, majd egy második szakaszban a felmérést 2001-ben kiterjesztették a 12 új tagállamra, majd 2002-ben Törökországra is.
- 2005-ben volt a negyedik EWCS: az EU-27, valamint Norvégia, Horvátország, Törökország és Svájc részvételével.
- Az ötödik EWCS-hez szükséges terepmunka 2010. januártól júniusig zajlott. Ennek keretében közel 44 000 munkavállalóval készítettek interjút az EU-27 országaiban, Norvégiában, Horvátországban, a Macedón Köztársaságban, Törökországban, Albániában, Montenegróban és Koszovóban.

Az EWCS-ből származó számadatok becslések. Ezek az értékek az európai munkavállalók reprezentatív mintáján alapulnak, nem az egész népességen. Az idő folyamán, illetve az országok között megfigyelt különbségek értelmezésével ezért óvatosan kell bánni. A fenti szövegben csak azokat a különbségeket tárgyaltuk, amelyek nagy valószínűséggel valódi különbségeket tükröznek, és nem pusztán a mintavételből erednek.

Ebben az összefoglalóban csak az EU-27 munkavállalóinak válaszait elemeztük. Emellett a tendenciák elemzése sem minden esetben fogja át az EWCS eddig eltelt 20 évét, mivel némelyik kérdés csak a legutóbbi „hullámokban” szerepelt. A tendenciákról, eredményekről és elemzésekről az elkövetkező hónapokban részletesebb jelentéseket teszünk közzé az Eurofound honlapján, ahol további módszertani információk is olvashatók.

További információk

Az európai munkakörülmény-felmérésről bővebb információ itt található: www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm

Sophia MacGoris, kutatási asszisztens:
smg@eurofound.europa.eu

Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (Eurofound)

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Írország

Telefon: (+353 1) 204 31 00

E-mail: information@eurofound.europa.eu

Weboldal: <http://www.eurofound.europa.eu>

