



Työolojen ja työsuhteiden laatu Euroopassa

Tiivistelmä

Johdanto

Tässä raportissa esitetään syvälinen analyysi työolojen ja työsuhteiden laadusta Euroopan työmarkkinoilla. Työsuhde ymmärretään raportissa työnantajan ja työntekijän väliseksi sopimussuhteeksi, ja raportissa tutkitaan, miten sopimuksessa määritellyt oikeudet ja velvollisuudet ilmenevät tosiasiallisesti. Analyysi perustuu pääasiallisesti vuonna 2010 toteutetun viidennen Euroopan työolotutkimuksen (EWCS) tietoihin. Tietoja on paikoin verrattu aiempien EWCS-tutkimusten tietoihin.

Raportilla on neljä pääasiallista tavoitetta:

- mittareiden luominen työn laadun eri ulottuvuuksia varten;
- työn laatuun liittyvien ongelmallisten tai suotuisien tilanteiden sekä erityistä huomiota tarvitsevien työntekijäryhmien tunnistaminen;
- tiettyjen työn laatua kuvaavien mittareiden alalla tapahtuneen kehityksen tarkasteleminen;
- yksittäisten työntekijöiden tiettyjen tunnusmerkkien, työnantajina olevien organisaatioiden sekä yleisesti työn ja työn laadun välisen suhteen sekä maiden välisten erojen tutkiminen.

Taustaa

Euroopan politiikalla ei ole tarkoitus puuttua yksinomaan työssä olevien ihmisten määrään, vaan sillä pyritään myös parantamaan työpaikkojen laatua. Työpaikkojen laadun parantaminen on nostettu esiin Euroopan työllisyysstrategiassa (suuntaviiva 7: Sekä naisten että miesten työmarkkinoille osallistumisen lisääminen, rakennetyöttömyyden vähentäminen ja työpaikkojen

laadun edistäminen), ja se on myös osa uuden osaamisen ja työllisyyden ohjelmaa, joka on työllisyyttä ja älykästä, kestäväää ja osallistavaa kasvua koskevan Eurooppa 2020 strategian lippulaiva. Euroopan työllisyyspolitiikan mukaan korkea työllisyysaste ja korkea työpaikkojen laatu eivät ole toisensa poissulkevia: laadukkaat työpaikat ovat tärkeä edellytys kestävien työurien sekä työntekijöiden motivaation ja tuottavuuden edistämiseksi ja turvaamiselle. Laadukkaat työpaikat myös vähentävät työperäistä sairastelua ja työtaturmia ja yleisesti parantavat työterveyttä.

Keskeiset havainnot

- Euroopassa vakituudessa työsuhteessa olevien työntekijöiden osuus oli 80 prosenttia vuonna 2010, kun se oli 78 prosenttia vuonna 2005 ja 83 prosenttia vuonna 2000.
- Vuonna 2010 vain viidellä prosentilla eurooppalaisista työntekijöistä ei ollut lainkaan työsuopimusta: osuus oli huomattavasti korkeampi niiden työntekijöiden keskuudessa, jotka olivat alle 35-vuotiaita (13 %) tai joilla oli alhainen koulutustaso (14 %). Lisäksi ilman työsuopimusta olevien työntekijöiden osuus oli merkittävästi korkeampi tietyissä maissa: Turkissa (64 %), Kyproksella (39 %), Kreikassa (28 %), Maltalla (27 %), Albaniassa (27 %) ja Irlannissa (24 %).
- Vain 32 prosenttia eurooppalaisista työntekijöistä piti työllisyysnäkyä hyvinä vuonna 2010 (eli uskoi saavansa yhtä hyväpalkkaisen työpaikan, jos menettäisi tai jättäisi nykyisen työpaikkansa).

- Tutkimuksessa työpaikat jaettiin viiteen ryhmään. Työn laatu on korkein ryhmässä, johon kuuluvat ”korkealaatuiset vakituiset työsuhteet”, joita on lähinnä korkeasti koulutetuilla ammattilaisilla, toimistotyöntekijöillä ja johtajilla, julkisen sektorin työntekijöillä sekä suurissa organisaatioissa työskentelevillä henkilöillä.
- Alhaisin työn laatu on ”epävarmojen tilapäisten työsuhteiden” ryhmässä. Suurin osa tämän ryhmän työntekijöistä on nuoria työntekijöitä, iäkkäitä naisia, kouluttamattomia työntekijöitä sekä myyntialan, maatalousalan ja erittäin pienien organisaatioiden työntekijöitä.
- Työpaikkojen laadussa ei ole merkittävää eroa miesten ja naisten välillä. Nuorilla työpaikkojen laatu on kuitenkin keskimääräisesti muita heikompi, ja korkeasti koulutetuilla työpaikkojen laatu on yleisesti ottaen korkeampi kuin henkilöillä, joiden koulutustaso on alhaisempi.
- Työsuhteen epävarmuudesta ilmoittivat muita useammin nuoret työntekijät (21 %), työntekijät, joiden koulutustaso on alhainen (20 %), sellaisissa töissä olevat työntekijät, joihin ei vaadita mitään pätevyyttä (26 %), ja valmistusteollisuuden työntekijät (23 %).
- Työpaikkojen laatu on korkein Pohjoismaissa (Suomi, Tanska, Ruotsi ja Norja) ja alhaisin Itä- ja Etelä-Euroopan maissa (Turkki, Entinen Jugoslavian tasavalta Makedonia, Montenegro, Albania, Bulgaria, Romania ja Kreikka).
- Työntekijöiden mahdollisuudet keskustella esimiestensä kanssa työhön liittyvistä ongelmista ja osallistua niiden ratkaisemiseen ovat edelleen vähäiset. Vähän alle puolet (45 %) palkkatyöläisistä EU:ssa kertoi, että heillä on työpaikalla työntekijöiden edustaja. Työntekijät, jotka ilmoittivat edustajasta, olivat usein töissä suurissa organisaatioissa ja julkisessa hallinnossa; he olivat myös pääasiallisesti muita iäkkäämpiä, korkeammin koulutettuja, ylempiä toimihenkilöitä.

- Epävarmoissa työsuhteissa olevat työntekijät altistuvat kohtuuttoman huonoille työoloille, ja he ilmoittavat muita heikompia tuloksia työtyytyväisyyden, työsuhteen jatkuvuuden sekä terveyden ja hyvinvoinnin osalta.
- Työpaikoilla, jotka poikkeavat selkeästi tyypillisistä työpaikoista, ilmoitetaan muita heikompia tuloksia työtyytyväisyyden, mahdollisuuden jatkaa samassa työssä 60-vuotiaaksi, sairauslomien sekä terveyden ja hyvinvoinnin alalla.

Päätelmät

- Tutkimus viittaa työmarkkinoiden jakautumiseen monissa Euroopan maissa entistä selkeämmin sellaisiin työpaikkoihin, joissa on suurta joustavuutta työajoissa ja erittäin ammattitaitoisia työntekijöitä, ja sellaisiin, joissa on määrällistä joustoa ja matalan osaamistason työntekijöitä sekä heikko työn sisältö ja palkka. Tähän kahtiajakoon on puuttava työllisyyspolitiikoilla, jotta työvoiman pitkän aikavälin kestävyys voitaisiin turvata.
- Joustoturvapolitiikoissa on käsiteltävä heikkolaatuisten työpaikkojen haitallisia vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin, terveyteen ja työtyytyväisyyteen. Jos ongelmaan ei puututa, työn tuottavuus heikkenee, mutta sen lisäksi myös työntekijöiden mahdollisuus jatkaa työssä korkeaan ikään asti voi vaarantua.
- Ammattitaidon ja pätevyyden kehittäminen sekä jatkuva kouluttaminen ovat olennaisia toimenpiteitä, joilla voidaan edistää työllistettävyyttä ja siten – tukemalla työ sopimusten tekemisen mahdollisuutta – parantaa työpaikkojen laatua. Huolimatta voimakkaasta poliittisesta sitoutumisesta elinikäiseen oppimiseen vain puolet kaikista Euroopan palkkatyöläisistä sai koulutusta vuonna 2010. Luvut ovat erityisen matalia naisten, iäkkäiden, kouluttamattomien, pienten yritysten työntekijöiden sekä Itä- ja Etelä-Euroopan maiden työntekijöiden keskuudessa. Epävakailta ja epävarmoilla työmarkkinoilla työskentelevät tulisi asettaa etusijalle koulutushankkeissa.

Lisätietoja

Quality of employment conditions and employment relations in Europe (työolojen ja työsuhteiden laatu Euroopassa) raportti on saatavissa osoitteesta <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1367>.

Lisätietoja antaa tutkimusavustaja Sophia MacGoris, smg@eurofound.europa.eu.