



Kvaliteta uvjeta zaposlenja i radnih odnosa u Europi

Izvršni sažetak

Uvod

U ovom se izvješću nalazi detaljna analiza kvalitete uvjeta zapošljavanja i radnih odnosa radne snage Europe. Zaposlenje se u izvješću smatra ugovornim odnosom između poslodavca i radnika, posebno način na koji se integrirana prava i obveze tog odnosa prenose u stvarna prava. Analiza se uglavnom temelji na podacima iz petog Europskog istraživanja o radnim uvjetima (EWCS) provedenog 2010. godine. Gdje je primjereno, navedene su usporedbe s ranijim istraživanjima EWCS-a.

Izvješće ima četiri glavna cilja:

- pripremiti pokazatelje za različite dimenzije kvalitete zapošljavanja;
- utvrditi problematične ili povoljne situacije koje se odnose na kvalitetu zapošljavanja kao i na grupe zaposlenika koje zahtijevaju posebnu pozornost;
- ispitati razvoj niza odabranih pokazatelja kvalitete zapošljavanja;
- istražiti odnos između kvalitete zapošljavanja i brojnih karakteristika pojedinih radnika, njihovih poslodavaca, općih karakteristika rada i razlika među zemljama.

Politički kontekst

Europska politika nije usmjerena samo na broj zaposlenih osoba nego i na poboljšanje kvalitete takvih radnih mjesta. Poboljšanje kvalitete radnih mjesta primarni je zadatak europske strategije zapošljavanja (smjernica 7.) – „Povećanje sudjelovanja žena i muškaraca na tržištu rada, smanjenje strukturne nezaposlenosti i promicanje kvalitete radnih mjesta”, što također predstavlja dio „Programa za nove vještine i poslove”, jedne od vodećih

inicijativa strategije Europa 2020. za pametan, održiv i uključiv razvoj. Prema politici zapošljavanja EU-a, visoka stopa zaposlenosti i visokokvalitetna radna mjesta nisu međusobno isključivi: kvalitetna radna mjesta važan su preduvjet za poticaj i očuvanje održivih karijera, motivaciju zaposlenika i produktivnost radnika. Visokokvalitetna radna mjesta također za posljedicu imaju manji broj zdravstvenih problema povezanih s poslom i manji broju nezgoda na radnom mjestu te općenito boljoj zaštiti zdravlja na radu.

Osnovni pokazatelji

- U Europi je udio zaposlenika s ugovorima na neodređeno vrijeme bio 80 % u 2010. godini u usporedbi sa 78 % u 2005. i 83 % u 2000. godini.
- Samo 5 % zaposlenih u Europi u 2010. godini radilo je bez ugovora o radu: ta je brojka bila znatno veća među zaposlenicima mlađima od 35 godina (13 %) i onima s nižim stupnjem obrazovanja (14 %). Usto, brojne su zemlje imale mnogo veći udio radnika koji rade bez ugovora: Turska (64 %), Cipar (39 %), Grčka (28 %), Malta (27 %), Albanija (27 %) i Irska (24 %).
- Samo se 32 % europskih zaposlenika u 2010. godini izjasnilo o dobrim izgledima za zaposlenje (definiranima kao očita mogućnost pronalaženja posla sa sličnom plaćom u slučaju gubitka sadašnjeg posla ili ostavke).
- Istraživanje je utvrdilo pet glavnih skupina poslova. Najviše razine kvalitete zaposlenja odnosile su se na skupinu „povezanost visokokvalitetnih normi zapošljavanja” koja

prevladava među zaposlenicima s visokom stručnom spremom, profesionalcima i tehničarima, uredskim djelatnicima i menadžerima, osobama zaposlenima u javnom sektoru i radnicima zaposlenima u velikim organizacijama.

- Najniže razine kvalitete zapošljavanja utvrđene su u skupini „neizvjesno, neodrživo“. Većina radnika u ovoj skupini mlađi su radnici, starije žene, prodavači i trgovci, nekvalificirani radnici, zaposlenici u poljoprivrednom sektoru i zaposlenici u vrlo malim organizacijama.
- Nema znatne razlike u kvaliteti rada između muškaraca i žena. Međutim, mlađi radnici imaju manju srednju vrijednost rezultata kvalitete zaposlenja, a zaposlenici s višom stručnom spremom imaju veću sveukupnu kvalitetu zaposlenja u usporedbi s onima s nižom razinom obrazovanja.
- O poslovnoj nesigurnosti češće se izjašnjavaju mladi radnici (21 %), radnici s nižom razinom obrazovanja (20 %), zaposleni u osnovnim zanimanjima (26 %) i radnici u proizvodnom procesu (23 %).
- Sjeverne zemlje (Finska, Danska, Švedska i Norveška) imaju najviše razine kvalitete zaposlenja, dok su razine zabilježene u istočnim i južnim zemljama (Turskoj, Republici Makedoniji, Crnoj Gori, Albaniji, Bugarskoj, Rumunjskoj i Grčkoj) najniže.
- Male su mogućnosti da radnici komuniciraju sa svojim nadređenima o pitanjima koja se odnose na rad te da sudjeluju u njihovu rješavanju. Nešto manje od polovice svih plaćenih radnika u EU-u (45 %) navodi da imaju predstavnika radnika na radnom mjestu. Radnici koji navode da imaju predstavnika radnika obično rade u većim organizacijama i u državnoj službi; oni također predstavljaju skupinu starijih, visoko obrazovanih, visokokvalificiranih uredskih radnika.

- Zaposlenici u neizvjesnim uvjetima zaposlenja pretjerano su izloženi nepovoljnim općim radnim sredinama, izvješćuju o manje povoljnim ishodima u smislu zadovoljstva, sposobnosti da ostanu u radnom odnosu te zdravlja i dobrobiti.
- Poslovi koji značajno odstupaju od standardnog oblika zaposlenja pokazuju nepovoljnije rezultate u smislu zadovoljstva radnim mjestom, mogućnosti ostanka na istom radnom mjestu do 60. godine života, bolovanja te zdravlja i dobrobiti.

Političke smjernice

- Istraživanje ukazuje na trenutačnu polarizaciju radne snage u mnogim europskim zemljama između poslova u iznimno vremenski fleksibilnim, visokokvalificiranim segmentima na tržištu rada s jedne strane i poslova u brojčano fleksibilnim, niskokvalificiranim segmentima s oskudnim sadržajem poslova i lošim plaćama s druge strane. Tu je polarizaciju potrebno rješavati politikom zapošljavanja kako bi se dugoročno zadržala održivost radne snage.
- Politika „fleksigurnosti“ mora obratiti pozornost na negativne posljedice koje nekvalitetna radna mjesta imaju na dobrobit radnika, njihovo zdravlje i zadovoljstvo poslom. Nerješavanje ovog problema neće imati samo negativne posljedice na produktivnost rada, već je vjerojatno da će također ugroziti mogućnost zaposlenika da ostanu u radnom odnosu sve do kasnije dobi.
- Razvijanje profesionalnih vještina i sposobnosti te stalno usavršavanje bitne su mjere za povećanje zapošljivosti i samim time za rast kvalitete zaposlenja kroz bolji pristup ugovorima o radu. Unatoč postojanju snažne političke opredijeljenosti za cjeloživotno učenje, samo polovica svih europskih plaćenih radnika bila je na usavršavanju 2010. godine. Među ženama, starijim radnicima, niže kvalificiranim radnicima, radnicima u malim tvrtkama i radnicima u južnim i istočnim europskim zemljama te su brojke osobito niske. Radnicima u nestabilnim i neizvjesnim situacijama na tržištu treba dati prednost u inicijativama osposobljavanja.

Dodatne informacije

Izvešće „Quality of employment conditions and employment relations“ (Kvaliteta uvjeta zaposlenja i radnih odnosa u Europi) dostupno je na portalu: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1367>.

Za dodatne informacije kontaktirajte asistenticu na istraživačkim projektima Sophiu MacGoris na adresi: smg@eurofound.europa.eu.