



A foglalkoztatási feltételek és a munkaviszonyok minősége Európában

Összefoglaló

Bevezetés

E jelentés részletes elemzést nyújt az európai munkavállalók foglalkoztatási feltételeinek, valamint munkaviszonyainak minőségéről. A jelentés a munkaadó és a munkavállaló között létrejött szerződéses viszonyt tekinti foglalkoztatásnak, különös figyelemmel arra, hogy a munkaviszonnal együtt járó jogok és kötelezettségek mennyiben értelmezhetők valódi jogokként. Az elemzés főként a 2010-es Ötödik európai munkakörülmény-felmérés adatain alapul. Adott esetben a jelentés az összehasonlítás kedvéért a korábbi felmérések eredményeiről is említést tesz.

A jelentés négy fő célkitűzése, hogy:

- mutatószámokat határozzon meg a foglalkoztatás minőségének mérésére;
- azonosítsa a foglalkoztatás minősége terén felmerülő problematikus, illetve előnyös helyzeteket és a különleges figyelmet igénylő munkavállalói csoportokat;
- megvizsgálja bizonyos, a foglalkoztatás minőségéhez köthető mutatók alakulását;
- feltárja, hogy milyen összefüggések vannak a foglalkoztatás minősége, illetve az egyes munkavállalók, az őket foglalkoztató szervezetek és munkájuk tágabb értelemben vett jellemzői, valamint az egyes országok közötti különbségek között.

Szakpolitikai háttér

Az európai szakpolitika fókuszában nemcsak a foglalkoztatottak száma áll, de a munkahelyek minőségének javítása is épp olyan fontos. A munkahelyminőség javításának szükségességére az európai foglalkoztatási stratégia 7. iránymutatásában („A munkaerő-piaci részvétel növelése és a strukturális munkanélküliség csökkentése, valamint a munkahelyek minőségének javítása”) is rámutat, emellett az Európa

2020 – Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája” című dokumentum „Új készségek és munkahelyek menetrendje” című kiemelt kezdeményezésének is részét képezi. Az EU foglalkoztatáspolitikájának értelmében a magas foglalkoztatási arány és a kiváló minőségű munkahelyek nem feltétlenül egymást kölcsönösen kizáró tényezők: a jó minőségű munkahelyek megléte ugyanis a fenntartható aktív életpálya, valamint a munkavállalói motiváció és termelékenység ösztönzésének, illetve biztosításának fontos előfeltétele. Ha jó minőségű a munkahely, akkor kevesebb lesz a munkával összefüggő megbetegedés és a munkahelyi baleset, így általános javulás érhető el a munkahelyi egészségvédelem terén is.

Fő megállapítások

- A határozatlan időre szóló (nyílt végű) szerződéssel rendelkező munkavállalók aránya 2010-ben 80% volt Európában (szemben a 2005-ös 78%-kal és a 2000-es 83%-kal).
- 2010-ben mindössze a munkavállalók 5%-a dolgozott munkaszerződés nélkül Európában: ez a szám a 35 év alattiak (13%), valamint az alacsonyabb képzettségűek (14%) esetében szignifikánsan magasabbnak bizonyult. Ezen túlmenően több országban ennél is jelentősen magasabb volt a munkaszerződés nélküli foglalkoztatottak aránya: Törökországban 64%, Cipruson 39%, Görögországban 28%, Máltán 27%, Albániában 27%, Írországból pedig 24%.
- 2010-ben csupán a munkavállalók 32%-a számolt be kedvező foglalkoztathatósági kilátásokról (más szóval arról, hogy a jelenlegi munkahely elvesztése vagy felmondás esetén érez-e magában képességet egy hasonló fizetéssel járó munkahely megszerzésére).

- A felmérés öt fő munkahelycsoportot különített el. A legmagasabb színvonalú foglalkoztatás a „magas minőségű standard munkaviszony” elnevezésű klaszterben található – ide elsősorban magasan képzett munkavállalók, szakemberek, technikusok, irodai dolgozók és menedzserek, közalkalmazottak, valamint nagy szervezetek alkalmazottai tartoznak.
- A legalacsonyabb foglalkoztatási minőséget a „bizonytalan és fenntarthatatlan” elnevezésű klaszterben találjuk. E csoport munkavállalóinak többsége fiatal, idősebb nő, bolti eladó, értékesítési munkatárs, szakképzetlen munkaerő, mezőgazdasági dolgozó, illetve kis méretű szervezet alkalmazottja.
- A foglalkoztatás minősége szempontjából nincs jelentős különbség férfiak és nők között. Mindazonáltal a munkahely átlagos minősége a fiatalok esetében alacsonyabb, miközben a magasabb végzettségű munkavállalók foglalkoztatásának minősége általában jobb, mint az alacsonyabb képzettségűeké.
- A fiatal munkavállalók (21%), az alacsonyabb iskolai végzettségűek (20%), az alacsonyabb szakképesítést igénylő foglalkozásúak (26%) és a gyártásban foglalkoztatottak (23%) nagyobb számban számoltak be bizonytalan foglalkoztatottságról.
- A legmagasabb foglalkoztatási minőség az északi országokban (Finnország, Dánia, Svédország és Norvégia) tapasztalható, míg a keleti és déli országokban (Törökország, Macedónia Volt Jugoszláv Köztársaság, Montenegró, Albánia, Bulgária, Románia és Görögország) a legalacsonyabb.
- Továbbra is kevésbé jellemző, hogy a munkavállalók megbeszélhetik felettesükkel a munkához kapcsolódó ügyeket, és részt vehetnek ezek megoldásában. A bérből és fizetésből élő uniós munkavállalóknak csak alig fele (45%) említette, hogy munkahelyén van munkavállalói képviselő. Azok a munkavállalók, akik ilyen képviselő meglétéről számoltak be, jellemzően nagyobb szervezetek alkalmazottai vagy közszolgálati dolgozók, továbbá idősebb, magasabban képzett szellemi munkavállalók.
- A bizonytalan munkahelyű munkavállalókra általános munkakörnyezetük sajnálatos módon káros hatással van, de emellett arról is beszámoltak, hogy helyzetük az elégedettség, a munkában maradási képesség, illetve az egészség és jóllét tekintetében is kedvezőtlenebb.

- A foglalkoztatás standard típusától erősen eltérő munkahelyek eredményei rosszabbak a munkahelyi elégedettség, a betegszabadság, a munkahelyi egészség és jóllét vonatkozásában, valamint abból a szempontból, hogy a munkavállaló szerint 60 éves koráig ugyanaz marad-e a munkahelye.

Szakpolitikai iránymutatások

- A felmérés rámutat, hogy számos európai országban a munkaerő folyamatos polarizálódása figyelhető meg egyrészt a munkaerőpiac rendkívül rugalmas munkaidejű, magasan képzett munkavállalókkal telített szegmense, másrészt a számszerűség szempontjából ugyan rugalmas, de alacsony képzettségű munkavállalókkal, valamint gyenge munkatartalommal és alacsony bérezéssel jellemezhető szegmens között. A hosszú távon is fenntartható munkaerő biztosítása érdekében a foglalkoztatáspolitikának mindenképpen foglalkoznia kell ezzel a polaritással.
- A munkavállalók jólléte, egészsége és munkahellyel kapcsolatos elégedettsége érdekében a rugalmas biztonságra vonatkozó szakpolitikáknak a gyenge minőségű munkahelyekkel járó negatív következményekkel is foglalkozniuk kell. Ha e kérdés megoldatlan marad, az nemcsak a munkaerő termelékenységére hat majd hátrányosan, de a munkavállalók minél magasabb életkorig történő foglalkoztathatóságát is veszélyezteti.
- A szakmai készségek és kompetenciák fejlesztése, valamint a folyamatos képzés egyaránt nélkülözhetetlen intézkedés a foglalkoztathatóság javítása, és ezáltal – a munkaszerződéshez történő jobb hozzáférés révén – a foglalkoztatás jobb minősége szempontjából. Az egész életen át tartó tanulás iránti szilárd politikai kötelezettségvállalás dacára a bérből és fizetésből élő európai munkaerőnek csak alig fele vett részt továbbképzésen 2010-ben. A számadatok különösen alacsonyak a nők, az idősebb munkavállalók, az alacsony képzettségűek, a kisvállalatoknál dolgozók, valamint Európa déli és keleti országainak munkavállalói körében. A képzési kezdeményezéseknek kiemelten kell foglalkozniuk az instabil és bizonytalan piaci helyzetű térségek munkavállalóival.

További információ

A Quality of employment conditions and employment relations in Europe (A foglalkoztatási feltételek és munkaviszonyok minősége Európában) című jelentés szövege a <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1367> weboldalon érhető el.

További információ: Sophia MacGoris, a felmérésért felelős tisztviselő, smg@eurofound.europa.eu.