



# Užimtumo sąlygų ir darbo santykių kokybė Europoje

## Santrauka

### Įvadas

Šioje ataskaitoje išsamiai nagrinėjama dirbančios Europos darbo jėgos užimtumo sąlygų ir darbo santykių kokybė. Į užimtumą šioje ataskaitoje žvelgiama kaip į darbdavio ir darbuotojo sutartinius santykius, konkrečiai atkreipiant dėmesį į tai, kaip šiuose santykiuose įtvirtintos teisės ir pareigos realiai įgyvendinamos. Analizė daugiausia pagrįsta 2010 m. atlikto 5-ojo Europos darbo sąlygų tyrimo (EDST) duomenimis. Atitinkamais atvejais pateikti palyginimai su ankstesnių Europos darbo sąlygų tyrimų duomenimis.

Šioje ataskaitoje siekiama keturių pagrindinių tikslų:

- nustatyti įvairių užimtumo kokybės matmenų rodiklius;
- nustatyti problemines ar palankias su užimtumo kokybe susijusias aplinkybes taip pat darbuotojų grupes, kurioms reikia skirti ypatingą dėmesį;
- išnagrinėti tam tikrų pasirinktų užimtumo kokybės rodiklių raidą;
- ištirti užimtumo kokybės ir tam tikrų atskirų darbuotojų ir juos įdarbinusių organizacijų charakteristikų, taip pat jų bendresnių darbo charakteristikų tarpusavio ryšį bei atskirų šalių skirtumus.

### Politinės aplinkybės

Europos politika siekiama ne tik didinti dirbančiųjų skaičių, bet ir gerinti tokių darbo vietų kokybę. Būtinybė gerinti darbo vietų kokybę pabrėžiama Europos užimtumo strategijoje (7 gairė), kurioje numatyta „didinti moterų ir vyrų dalyvavimą darbo rinkoje, mažinti struktūrinio nedarbo lygį ir propaguoti kokybiškas darbo vietas“, ši

užduotis taip pat įtraukta į Naujų įgūdžių ir darbo vietų kūrimo darbotvarkę – vieną iš pavyzdinių Europos pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategijos „Europa 2020“ iniciatyvų. Pagal ES užimtumo politiką dideli užimtumo rodikliai ir aukštos kokybės darbo vietos nėra nesuderinami: geros kokybės darbo vietos yra svarbi darnios profesinės karjeros, darbuotojų motyvacijos ir jų našumo skatinimo ir apsaugos prielaida. Jeigu darbo vietos yra geros kokybės, taip pat sumažėja su darbu susijusių ligų ir nelaimingų atsitikimų darbe ir apskritai pagerėja darbuotojų sveikata.

### Pagrindinės išvados

- 2010 m. pagal neterminuotą (neriboto galiojimo) sutartį Europoje dirbo 80 proc. darbuotojų, palyginti su 78 proc. 2005 m. ir 83 proc. 2000 m.
- 2010 m. tik 5 proc. darbuotojų Europoje dirbo nesudarę darbo sutarties: šis skaičius buvo gerokai didesnis tarp jaunesnių nei 35 metų amžiaus darbuotojų (13 proc.) ir tarp žemesnio lygio išsilavinimą turinčių asmenų (14 proc.). Be to, be sutarties dirbančių darbuotojų buvo daug daugiau tam tikrose šalyse: Turkijoje (64 proc.), Kipre (39 proc.), Graikijoje (28 proc.), Maltoje (27 proc.), Albanijoje (27 proc.) ir Airijoje (24 proc.).
- 2010 m. tik 32 proc. darbuotojų Europoje teigė, kad įsidarbinimo perspektyvos yra geros (apibrėžiamos kaip suvokiamas gebėjimas susirasti darbą, kuriame būtų mokama panaši alga, jeigu jie netektų turimo darbo arba iš jo išeity).

- Atlikus tyrimą nustatytos penkios pagrindinės darbo vietų grupės. Užimtumo kokybė yra aukščiausia „aukščiausios kokybės standartinių darbo santykių“ grupėje, kuriai dažniausiai priklauso aukšto lygio išsilavinimą turintys darbuotojai, specialistai ir technikai, biuro darbuotojai ir vadovai, viešojo sektoriaus darbuotojai ir didelėse organizacijose dirbantys darbuotojai.
- Žemiausia užimtumo kokybė yra „netvaraus mažų garantijų užimtumo“ grupėje. Dauguma šios grupės darbuotojų yra jaunesni darbuotojai, vyresnio amžiaus moterys, parduotuvių darbuotojai ir pardavėjai, nekvalifikuoti darbininkai, žemės ūkio sektoriaus darbuotojai ir labai mažų organizacijų darbuotojai.
- Vyrų ir moterų užimtumo kokybė daug nesiskiria. Tačiau vidutinis jaunų darbuotojų užimtumo kokybės įvertis yra mažesnis, o aukštesnio lygio išsilavinimą turintys darbuotojai bendra užimtumo kokybė yra aukštesnė, palyginti su tais, kurių įgytas išsilavinimas yra žemesnio lygio.
- Apie nesaugumą dėl darbo vietos dažniau kalba jauni darbuotojai (21 proc.), žemesnio lygio išsilavinimą turintys darbuotojai (20 proc.), nekvalifikuoti darbininkai (26 proc.) ir gamybos sektoriaus darbuotojai (23 proc.).
- Aukščiausia užimtumo kokybė yra Šiaurės šalyse (Suomijoje, Danijoje, Švedijoje ir Norvegijoje), o žemiausia – rytinėse ir pietinėse šalyse (Turkijoje, buvusiojoje Jugoslavijos Respublikoje, Makedonijoje, Juodkalnijoje, Albanijoje, Bulgarijoje, Rumunijoje ir Graikijoje).
- Darbuotojų galimybės kalbėtis su savo viršininkais darbo klausimais ir dalyvauti juos sprendžiant tebėra menkos. Tik kiek mažiau nei pusė visų ES samdomų darbuotojų (45 proc.) nurodo, kad jų darbo vietoje yra išrinktas darbuotojų atstovas. Apie išrinktą darbuotojų atstovą pranešantys darbuotojai paprastai dirba didesnėse organizacijose ir valstybės tarnyboje; jų taip pat yra daugiausia tarp vyresnio amžiaus aukštos kvalifikacijos tarnautojų, turinčių aukštesnio lygio išsilavinimą.

- Mažų garantijų darbą dirbantiems darbuotojams tenka dirbti nepalankioje bendroje darbo aplinkoje ir jų nurodomi su pasitenkinimu darbu, gebėjimu tęsti darbą, sveikata ir gerove susiję įvertinimai yra mažiau palankūs.
- Su pasitenkinimu darbu, nurodomu gebėjimu tą patį darbą dirbti iki 60 metų amžiaus, laikinojo nedarbingumo atostogomis, sveikata ir gerove susiję darbuotojų, kurių darbas labai skiriasi nuo standartinio užimtumo tipo darbo, įvertinimai paprastai yra mažiau palankūs.

## Politikos orientyrai

- Tyrimas parodo daugelyje Europos šalių besitęsiančią darbo jėgos poliarizaciją tarp, viena vertus, darbo vietų itin lankstaus darbo laiko ir aukštos kvalifikacijos darbo rinkos nišoje ir, kita vertus, darbo vietų kiekybiškai lanksčiame žemos kvalifikacijos segmente, kuriame prastas ir darbo turinys, ir atlygis. Siekiant ilguoju laikotarpiu išsaugoti tvarią darbo jėgą, užimtumo politikos priemonėse reikia atsižvelgti į šią vyraujančią kryptį.
- Lankstumo ir užimtumo garantijų politikos priemonėse turi būti atsižvelgta į neigiamas prastos kokybės darbo vietų pasekmes darbuotojų gerovei, sveikatai ir pasitenkinimui darbu. Nesprendžiant šio klausimo ne tik nukentės darbo našumas, bet taip pat gali kilti pavojus darbuotojų gebėjimui tęsti darbą iki vyresnio amžiaus.
- Siekiant didinti galimybes įsidarbinti, taigi – sudarant geresnes galimybes sudaryti darbo sutartis – ir gerinti užimtumo kokybę, būtina, be kita ko, pasirūpinti profesinių įgūdžių ir gebėjimų plėtojimu ir nuolatiniu mokymu. Nors politiniu lygmeniu priimtas tvirtas įsipareigojimas dėl mokymosi visą gyvenimą, 2010 m. mokymuose dalyvavo tik pusė visų Europos samdomų darbuotojų. Tarp moterų, vyresnio amžiaus darbuotojų, žemesnės kvalifikacijos darbuotojų, mažose įmonėse dirbančių darbuotojų ir darbuotojų Pietų bei Rytų Europos šalyse šie rodikliai yra ypač maži. Įgyvendinant mokymo iniciatyvas, pirmenybė turėtų būti tikslingai teikiama darbuotojams, kurių padėtis darbo rinkoje yra nestabili ir nesaugi.

### Papildoma informacija

Ataskaita „Quality of employment conditions and employment relations in Europe“ („Užimtumo sąlygų ir darbo santykių kokybė Europoje“) skelbiama adresu <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1367>.

Daugiau informacijos kreipkitės į tyrimų asistentę Sophia MacGoris adresu [smg@eurofound.europa.eu](mailto:smg@eurofound.europa.eu).