



Qualidade das condições e relações laborais na Europa

Resumo executivo

Introdução

O presente relatório apresenta uma análise circunstanciada da qualidade das condições e relações laborais entre a população europeia empregada. No presente relatório, o emprego é visto como a relação contratual entre um empregador e um trabalhador, mais especificamente, a forma como os direitos e deveres subjacentes a essa relação se traduzem em direitos efetivos. A análise assenta, sobretudo, em dados provenientes do Quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (EWCS), conduzido em 2010. Quando justificado, são efetuadas comparações com vagas anteriores do inquérito EWCS.

O relatório visa quatro objetivos principais:

- Elaborar indicadores para as diferentes dimensões da qualidade do emprego;
- Identificar situações problemáticas ou vantajosas no que respeita à qualidade do emprego, bem como grupos de trabalhadores que requeiram atenção especial;
- Analisar a evolução de uma série de indicadores selecionados da qualidade do emprego;
- Estudar a relação entre a qualidade do emprego e um certo número de características relativas aos trabalhadores, as respetivas organizações laborais, as especificidades mais alargadas do seu trabalho e as variações entre países.

Contexto político

A política europeia não visa apenas o número de pessoas que ocupam um posto de trabalho, mas também a melhoria da qualidade desses empregos. A melhoria da qualidade do emprego é salientada na Estratégia Europeia do Emprego (Orientação 7) – «Aumentar a participação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho, reduzir o desemprego estrutural e fomentar o emprego de qualidade» – e faz igualmente parte da

«Agenda para novas competências e empregos», uma das iniciativas emblemáticas da Estratégia Europa 2020 para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo. De acordo com a política de emprego da UE, as elevadas taxas de emprego e a qualidade do emprego não se excluem mutuamente: a existência de empregos de qualidade constitui uma condição prévia para a promoção e salvaguarda de carreiras laborais sustentáveis, a motivação e a produtividade dos trabalhadores. A existência de empregos de qualidade conduz igualmente a menos problemas de saúde relacionados com o trabalho, a menos acidentes laborais, bem como a melhorias generalizadas no que respeita à saúde no trabalho.

Principais conclusões

- Na Europa, a percentagem de trabalhadores com contrato por tempo indeterminado (contratos de duração indeterminada) foi de 80% em 2010, comparada com 78% em 2005 e com 83% em 2000.
- Apenas 5% dos trabalhadores não dispunha de contrato de trabalho em 2010: este número era consideravelmente mais elevado entre os trabalhadores com idades inferiores a 35 anos (13%) e entre os que possuíam um nível menos elevado de estudos (14%). Para além disso, uma série de países apresentava percentagens muito mais elevadas de trabalhadores sem vínculo contratual: Turquia (64%), Chipre (39%), Grécia (28%), Malta (27%), Albânia (27%) e Irlanda (24%).
- Apenas 32% dos trabalhadores europeus comunicaram, em 2010, boas perspetivas de empregabilidade (definidas como a perceção da capacidade de encontrar um emprego com salário semelhante em caso de perda do emprego atual).

- O estudo identificou cinco principais conjuntos (clusters) de emprego. Os mais elevados níveis de qualidade do emprego registam-se no conjunto de empregos com as «mais elevadas normas de qualidade em matéria de relação laboral», predominantes entre os trabalhadores com um elevado nível de habilitações, os profissionais e os técnicos, os trabalhadores administrativos e os gestores, os funcionários públicos e os trabalhadores de organizações de grande dimensão.
- Os níveis mais baixos da qualidade do emprego registam-se no conjunto de empregos «precários e insustentáveis». A maioria dos trabalhadores deste grupo são jovens, mulheres com idade mais avançada, trabalhadores do setor dos serviços e das vendas, trabalhadores não qualificados, trabalhadores agrícolas e empregados de organizações de muito pequena dimensão.
- Não existe uma diferença significativa na qualidade do emprego entre mulheres e homens. No entanto, os jovens trabalhadores apresentam uma classificação média da qualidade do emprego mais baixa, e os trabalhadores com níveis de ensino mais elevados uma qualidade de emprego geral mais elevada, quando comparada com a dos que concluíram níveis de ensino inferiores.
- A insegurança no emprego é mencionada com maior frequência pelos jovens trabalhadores (21%), trabalhadores com níveis de ensino mais baixos (20%), trabalhadores com ocupações mais elementares (26%) e trabalhadores do setor da indústria transformadora (23%).
- Os países nórdicos (Finlândia, Dinamarca, Suécia e Noruega) apresentam os mais elevados níveis de qualidade do emprego, e os países das regiões orientais e meridionais (Turquia, Antiga República Jugoslava da Macedónia, Montenegro, Albânia, Bulgária, Roménia e Grécia) os níveis mais baixos.
- As oportunidades de comunicação entre os trabalhadores e os respetivos superiores sobre questões relacionadas com o trabalho e de participação na sua resolução permanecem baixas. Ligeiramente menos de metade dos trabalhadores por conta de outrem da UE (45%) referem dispor de um representante no seu local de trabalho. Os trabalhadores que indicam a presença de um representante dos trabalhadores tendem a trabalhar em organizações de maior dimensão, bem como na função pública; são também sobretudo trabalhadores administrativos mais velhos, com maior nível de habilitações e altamente qualificados.

- Os trabalhadores em situações de emprego precário encontram-se indevidamente expostos a ambientes de trabalho geralmente adversos, apresentando resultados menos favoráveis no que respeita à satisfação, capacidade de se manterem no emprego, saúde e bem-estar.
- Os empregos que se afastam claramente do tipo de emprego padrão revelam resultados menos favoráveis no que respeita à satisfação no emprego, capacidade expressa de cumprir a mesma tarefa até à idade de 60 anos, baixas por doença, saúde e bem-estar.

Indicadores para políticas

- A investigação levada a cabo revela a polarização em curso da mão-de-obra em muitos países europeus entre, por um lado, os empregos do nicho de mercado altamente qualificado e com horários extremamente flexíveis e, por outro, o segmento do emprego numericamente flexível e de baixas qualificações, com um conteúdo pobre e mal remunerado. Esta polaridade deverá ser abordada nas políticas de emprego, a fim de manter uma mão-de-obra sustentável a longo prazo.
- As políticas de flexigurança devem abordar as consequências negativas dos empregos de baixa qualidade para a satisfação no emprego, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Não abordar esta questão não só terá consequências negativas para a produtividade do trabalho, como, provavelmente, também comprometerá a capacidade dos trabalhadores de manterem o emprego até uma idade mais avançada.
- O desenvolvimento das competências e qualificações profissionais e a formação contínua constituem medidas essenciais para aumentar a empregabilidade e, por conseguinte – através da melhoria do acesso aos contratos de trabalho –, aumentar a qualidade do emprego. Apesar da existência de um forte compromisso político com a aprendizagem ao longo da vida, apenas metade dos trabalhadores europeus por conta de outrem beneficiaram de ações de formação em 2010. Esses números são particularmente baixos entre as mulheres, os trabalhadores mais idosos, os trabalhadores menos qualificados, os trabalhadores de pequenas empresas e os trabalhadores dos países das regiões meridional e oriental da Europa. Os trabalhadores em situações instáveis e precárias no mercado de trabalho devem ser apontados como uma prioridade em matéria de iniciativas de formação.

Informações adicionais

O relatório completo «*Quality of employment conditions and employment relations in Europe*» (Qualidade das condições e relações laborais na Europa) está disponível em <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1367>.

Para mais informação, contactar Sophia MacGoris, Assistente de inquéritos, em smg@eurofound.europa.eu.