



Kvalita podmienok zamestnania a pracovnoprávných vzťahov v Európe

Zhrnutie

Úvod

Táto správa obsahuje hĺbkovú analýzu kvality podmienok zamestnania a pracovnoprávných vzťahov v oblasti európskej zamestnanej pracovnej sily. Zamestnanie sa v tejto správe vníma ako zmluvný vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom, konkrétne, ako sa práva a povinnosti zakotvené v tomto vzťahu premietajú do skutočných práv. Analýza je založená najmä na údajoch z piateho európskeho prieskumu o pracovných podmienkach, ktorý sa uskutočnil v roku 2010. Podľa potreby sa uvádzajú porovnania s predchádzajúcimi vlnami európskeho prieskumu o pracovných podmienkach.

Správa má štyri hlavné ciele:

- zostaviť ukazovatele rôznych rozmerov kvality zamestnania,
- identifikovať problematické alebo výhodné situácie, pokiaľ ide o kvalitu zamestnania, ako aj skupiny pracovníkov, ktoré si vyžadujú osobitnú pozornosť,
- preskúmať vývoj niekoľkých vybraných ukazovateľov kvality zamestnania,
- preskúmať vzťah medzi kvalitou zamestnania a niekoľkými charakteristickými črtami jednotlivých pracovníkov, ich zamestnávajúcich organizácií, ich všeobecnejších pracovných charakteristík a odchýlkami medzi krajinami.

Politické súvislosti

Európska politika je zameraná nielen na počet zamestnaných ľudí, ale aj na zlepšenie kvality týchto pracovných miest. Zlepšovanie kvality pracovných miest sa zdôrazňuje v európskej stratégii zamestnanosti (usmernenie 7) – Zvyšovanie účasti žien a mužov na trhu práce, znižovanie štrukturálnej nezamestnanosti a podpora kvality pracovných miest – a je aj súčasťou

Programu pre nové zručnosti a nové pracovné miesta, jednou z hlavných iniciatív stratégie Európa 2020 pre inteligentný, udržateľný a inkluzívny rast. Podľa politiky zamestnanosti EÚ sa vysoké miery zamestnanosti a vysokokvalitné pracovné miesta navzájom nevylučujú: kvalitné pracovné miesta sú dôležitým predpokladom pre posilnenie a ochranu udržateľného pracovného života, motivácie zamestnancov a produktivitu pracovníkov. Kvalitné pracovné miesta takisto vedú k menšiemu výskytu chorôb z povolania a pracovných úrazov a celkovým zlepšeniam v zdraví pri práci.

Hlavné zistenia

- V Európe dosiahol v roku 2010 podiel zamestnancov so zmluvou na neurčitý čas 80 % v porovnaní so 78 % v roku 2005 a 83 % v roku 2000.
- Len 5 % zamestnancov v Európe pracovalo v roku 2010 bez pracovnej zmluvy: toto číslo bolo podstatne vyššie u zamestnancov do 35 rokov (13 %) a zamestnancov s nižšou úrovňou vzdelania (14 %). Okrem toho malo niekoľko krajín oveľa vyššie podiely pracovníkov pracujúcich bez zmlúv: Turecko (64 %), Cyprus (39 %), Grécko (28 %), Malta (27 %), Albánsko (27 %) a Írsko (24 %).
- Len 32 % európskych zamestnancov uviedlo v roku 2010 dobré vyhliadky na zamestnateľnosť (vymedzené ako vnímaná schopnosť nájsť si pracovné miesto s podobným platom v prípade straty alebo ukončenia súčasného zamestnania pracovníka).

- V rámci tohto výskumu bolo identifikovaných päť hlavných skupín pracovných miest. Najvyššie úrovne kvality zamestnania sa nachádzajú v skupine „štandardného pracovnoprávneho vzťahu s vysokou kvalitou“, ktorý prevažuje u zamestnancov s vysokou úrovňou vzdelania, u odborníkov a technikov, úradníkov a manažérov, zamestnancov verejného sektora a pracovníkov zamestnaných vo veľkých organizáciách.
- Najnižšie úrovne kvality zamestnania sú zaznamenané u „neistej neudržateľnej“ skupine. Väčšinu pracovníkov v tejto skupine predstavujú mladí pracovníci, staršie ženy, pracovníci v obchode a odbyte, nekvalifikovaní pracovníci, zamestnanci v odvetví poľnohospodárstva a zamestnanci vo veľmi malých organizáciách.
- Medzi ženami a mužmi nie je významný rozdiel v kvalite zamestnania. Mladí zamestnanci však majú nižšie priemerné skóre kvality zamestnania a zamestnanci s vyššou mierou vzdelania majú vyššiu celkovú kvalitu zamestnania v porovnaní so zamestnancami s nižším dosiahnutým vzdelaním.
- Neistotu pracovného miesta častejšie uvádzajú mladí pracovníci (21 %), pracovníci s nižším dosiahnutým vzdelaním (20 %), pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (26 %) a pracovníci vo výrobe (23 %).
- Severské krajiny (Fínsko, Dánsko, Švédsko a Nórsko) majú najvyššie úrovne kvality zamestnania, zatiaľ čo východné a južné krajiny (Turecko, bývalá Juhoslovanská republika Macedónsko, Čierna Hora, Albánsko, Bulharsko, Rumunsko a Grécko) majú najnižšie.
- Príležitosti na to, aby pracovníci komunikovali so svojimi nadriadenými o pracovných otázkach a podieľali sa na ich riešení, zostávajú malé. Menej ako polovica všetkých zamestnancov v EÚ (45 %) uvádza, že má na svojom pracovisku zástupcu zamestnancov. Pracovníci, ktorí uvádzajú prítomnosť zástupcu zamestnancov, pracujú skôr vo väčších organizáciách a vo verejnej službe; ide takisto najmä o starších administratívnych pracovníkov s vysokoškolským vzdelaním a vysokou kvalifikáciou.
- Zamestnanci v neistých formách zamestnania sú nenáležite vystavení nepriaznivému všeobecnému pracovnému prostrediu, vykazujú menej priaznivé výsledky z hľadiska spokojnosti, schopnosti zotrvať v zamestnaní a zdravia a dobrých podmienok.

- Pracovné miesta, ktoré sa výrazne odchyľujú od štandardného typu zamestnania, vykazujú menej priaznivé výsledky z hľadiska spokojnosti s pracovným miestom, uvádzanej schopnosti vykonávať rovnakú prácu do veku 60 rokov, práceneschopnosti a zdravia a dobrých podmienok.

Politické ukazovatele

- Z výskumu vyplýva prebiehajúca polarizácia pracovnej sily v mnohých európskych krajinách na jednej strane medzi pracovnými miestami s mimoriadne časovo flexibilným vysokokvalifikovaným špecifickým segmentom na trhu práce a na druhej strane pracovnými miestami v početne flexibilnom nízkokvalifikovanom segmente so slabou náplňou práce a nízkou odmenou. Túto polaritu treba riešiť v politikách zamestnanosti, aby sa dlhodobou zachovala udržateľná pracovná sila.
- Je potrebné, aby sa politikami flexiistoty riešili nepriaznivé vplyvy pracovných miest s nízkou kvalitou na dobré podmienky, zdravie a spokojnosť zamestnancov s pracovným miestom. Neriešenie tejto otázky bude mať nielen nepriaznivé dôsledky na produktivitu práce, ale pravdepodobne ohrozí aj schopnosť zamestnancov zotrvať v zamestnaní do vyššieho veku.
- Rozvoj odborných zručností a kompetencií a priebežná odborná príprava sú nevyhnutné podmienky na zvyšovanie zamestnateľnosti, a tým, prostredníctvom lepšieho prístupu k pracovným zmluvám, na zvyšovanie kvality zamestnania. Napriek existencii silného politického záväzku voči celoživotnému vzdelávaniu sa len polovica všetkých európskych zamestnancov v roku 2010 zúčastnila na odbornej príprave. Číslo sú osobitne nízke u žien, starších pracovníkov, pracovníkov s nižšou kvalifikáciou, pracovníkov v menších spoločnostiach a pracovníkov v južných a východných európskych krajinách. Prioritne sa v iniciatívach odbornej prípravy treba zamerať na pracovníkov v nestabilných a pochybných situáciách na trhu práce.

Ďalšie informácie

Správa „*Quality of employment conditions and employment relations in Europe*“ (Kvalita podmienok zamestnania a pracovnoprávnych vzťahov v Európe) sa nachádza na stránke <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1367>.

Ak potrebujete ďalšie informácie, obráťte sa na Sophiu MacGorisovú, asistentku pre výskum, na adrese smg@eurofound.europa.eu