



# Kakovost zaposlitvenih pogojev in delovnih razmerij v Evropi

## Povzetek

### Uvod

To poročilo vsebuje temeljito analizo kakovosti zaposlitvenih pogojev in delovnih razmerij zaposlenih v Evropi. Zaposlitev je v njem obravnavana kot pogodbeno razmerje med delodajalcem in zaposlenim, pri čemer je zlasti pomembno, kako se pravice in obveznosti, ki jih vključuje razmerje, uresničujejo v praksi. Analiza temelji zlasti na podatkih iz pete Evropske raziskave o delovnih razmerah (EWCS), ki je bila opravljena leta 2010. Kjer je bilo to mogoče, so bile opravljene primerjave s predhodnimi raziskavami EWCS.

Poročilo ima štiri glavne cilje:

- oblikovati kazalnike za različne razsežnosti kakovosti zaposlovanja;
- opredeliti problematične ali ugodne razmere glede kakovosti zaposlovanja ter skupine delavcev, ki zahtevajo posebno pozornost;
- preučiti razvoj več izbranih kazalnikov kakovosti zaposlovanja;
- preučiti povezavo med kakovostjo zaposlovanja in številnimi značilnostmi posameznih zaposlenih, organizacij, v katerih so zaposleni, splošnejšimi značilnostmi njihovega dela ter razlike med državami.

### Ozadje politike

Evropska politika ni usmerjena samo v število zaposlenih, ampak tudi v izboljšanje kakovosti njihovih delovnih mest. Izboljšanje kakovosti delovnih mest je poudarjeno v Evropski strategiji zaposlovanja (smernica 7) – „povečanje udeležbe žensk in moških na trgu dela, zmanjšanje strukturne brezposelnosti in spodbujanje kakovosti

delovnih mest“ – vključeno pa je tudi v „Program za nova znanja in spretnosti in nova delovna mesta“, ki je ena od vodilnih pobud strategije Evropa 2020 za pametno, trajnostno in vključujočo rast. V skladu s politiko zaposlovanja v EU se visoka stopnja zaposlenosti in visokokakovostna delovna mesta medsebojno ne izključujejo: kakovostna delovna mesta so ključni pogoj za spodbujanje in zaščito trajnostnih poklicnih poti, motiviranosti zaposlenih in storilnosti delavcev. S kakovostnimi delovnimi mesti se zmanjšujeta obseg z delom povezanega slabega zdravstvenega stanja in število delovnih nesreč ter se na splošno izboljša zdravje pri delu.

### Ključne ugotovitve

- V Evropi je imelo leta 2010 80 % zaposlenih pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, v primerjavi z 78 % leta 2005 in 83 % leta 2000.
- V Evropi je leta 2010 delalo brez pogodbe o zaposlitvi samo 5 % zaposlenih: ta številka je bila znatno višja med zaposlenimi, mlajšimi od 35 let (13 %), in osebami z nižjo stopnjo izobrazbe (14 %). Poleg tega je bil v več državah delež delavcev, ki so delali brez pogodbe, veliko višji: Turčija (64 %), Ciper (39 %), Grčija (28 %), Malta (27 %), Albanija (27 %) in Irska (24 %).
- Leta 2010 je samo 32 % zaposlenih v Evropi navedlo, da imajo dobre možnosti za zaposlitev (zaposljivost je opredeljena kot zaznana sposobnost posameznika, da lahko najde zaposlitev s podobno plačo, če izgubi sedanjo zaposlitev ali se ji odpove).

- V raziskavi je opredeljenih pet glavnih skupin delovnih mest. Najvišja kakovost zaposlovanja je bila ugotovljena v skupini „visokokakovostnih standardnih delovnih razmerij“, ki prevladujejo med zaposlenimi z visoko izobrazbo, strokovnjaki in inženirji, pisarniški in vodstvenimi delavci, zaposlenimi v javnem sektorju ter delavci, zaposlenimi v velikih organizacijah.
- Najnižja kakovost zaposlovanja je bila ugotovljena v „negotovi netrajnostni“ skupini. Večina delavcev iz te skupine so mladi delavci, starejše ženske, trgovci in prodajalci, nekvalificirani delavci ter zaposleni v kmetijstvu in zelo majhnih organizacijah.
- Med moškimi in ženskami ni velike razlike v kakovosti zaposlovanja. Mladi delavci so pri kakovosti zaposlovanja povprečno zbrali manj točk, med zaposlenimi z višjo izobrazbo pa v primerjavi z zaposlenimi z nižjo stopnjo izobrazbe prevladuje višja splošna kakovost zaposlovanja.
- Zaposlitveno negotovost so pogosteje navedli mladi delavci (21 %), delavci z nižjo stopnjo izobrazbe (20 %), delavci v poklicih za preprosta dela (26 %) in delavci v proizvodnji (23 %).
- Kakovost zaposlovanja je najvišja v skandinavskih državah (Finski, Danski, Švedski in Norveški), najnižja pa v vzhodnih in južnih državah (Turčiji, Nekdanji jugoslovanski republiki Makedoniji, Črni gori, Albaniji, Bolgariji, Romuniji in Grčiji).
- Možnosti delavcev, da nadrejene obvestijo o težavah, povezanih z delom, in sodelujejo pri njihovem reševanju, so še vedno majhne. Skoraj polovica vseh zaposlenih v EU (45 %) je navedla, da imajo na svojih delovnih mestih predstavnika zaposlenih. Delavci, ki so navedli prisotnost predstavnika zaposlenih, po navadi delajo v večjih organizacijah in javnih službah. To so predvsem starejši, višje izobraženi in visokokvalificirani uslužbenci.
- Zaposleni z negotovimi oblikami zaposlitve so preveč izpostavljeni škodljivim vplivom iz splošnega delovnega okolja in so navedli slabše rezultate pri kazalnikih zadovoljstva, sposobnosti, da ostanejo zaposleni, ter zdravja in dobrega počutja.

- Pri delovnih mestih, ki se zelo razlikujejo od običajnih vrst zaposlitve, so rezultati glede zadovoljstva pri delu, sposobnosti opravljanja istega dela do 60. leta starosti, odsotnosti z dela zaradi bolezni ter zdravja in dobrega počutja manj ugodni.

## Smernice politike

- Raziskava kaže na polarizacijo delovne sile, ki je prisotna v številnih evropskih državah, in sicer na eni strani med delovna mesta v izjemno časovno prožnem, visoko kvalificiranem segmentu trga dela ter na drugi strani delovna mesta v segmentu, v katerem število delavcev niha, so nizko kvalificirani, vsebina dela in plačilo pa sta skromna. To polarizacijo je treba reševati s politikami zaposlovanja, da se dolgoročno ohrani trajnostna delovna sila.
- Negativne posledice delovnih mest slabe kakovosti za dobro počutje, zdravje in zadovoljstvo pri delu zaposlenih je treba reševati s politikami prožne varnosti. Zanimanje tega vprašanja bo negativno vplivalo na produktivnost dela in verjetno tudi ogrozilo sposobnost zaposlenih, da ostanejo v delovnem razmerju do višje starosti.
- Razvijanje strokovnih znanj, spretnosti in kompetenc ter stalno usposabljanje sta ključna ukrepa za povečanje zaposljivosti in kakovosti zaposlovanja, predvsem zaradi izboljšanega dostopa do pogodb o zaposlitvi
- Kljub močni politični zavezanosti k vseživljenjskemu učenju se je leta 2010 usposabljala samo polovica evropskih zaposlenih delavcev. Številke so zlasti nizke med ženskami, starejšimi delavci, nižje kvalificiranimi delavci, delavci v majhnih podjetjih ter delavci v južno- in vzhodnoevropskih državah. Pri pobudah za usposabljanje bi bilo treba prednostno obravnavati delavce v nestabilnih in negotovih razmerah na trgu dela.

### Dodatne informacije:

Poročilo *Quality of employment conditions and employment relations in Europe (Kakovost zaposlitvenih pogojev in delovnih razmerij v Evropi)* je na voljo na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1367>.

Za dodatne informacije se obrnite na pomočnico pri raziskavah Sophio MacGoris na e-naslov: [smg@eurofound.europa.eu](mailto:smg@eurofound.europa.eu).