



# Kvaliteten på anställningsvillkor och anställningsförhållanden i Europa

## Sammanfattning

### Inledning

Den här rapporten ger en ingående analys av kvaliteten på anställningsvillkoren och anställningsförhållanden för den del av arbetsstyrkan som har anställning. Med anställning avses i denna rapport avtalsförhållandet mellan en arbetsgivare och en arbetstagare, särskilt i fråga om hur de rättigheter och skyldigheter som ingår i avtalsförhållandet omsätts i reella rättigheter. Analysen grundas huvudsakligen på resultaten från den femte europeiska undersökningen om arbetsvillkor (EWCS), som genomfördes 2010. I tillämpliga fall görs jämförelser med tidigare omgångar av EWCS.

Rapporten har fyra huvudmål:

- Att upprätta indikatorer för olika dimensioner av anställningskvalitet.
- Att identifiera problematiska eller fördelaktiga situationer i fråga om anställningskvalitet, samt arbetstagargrupper som behöver särskild uppmärksamhet.
- Att granska hur ett antal utvalda indikatorer för anställningskvalitet utvecklas.
- Att undersöka förhållandet mellan anställningskvalitet och ett antal faktorer för enskilda arbetstagare, de organisationer som anställt dem, vad som mer allmänt kännetecknar deras arbete samt variationer mellan länderna.

### Sammanhang

Den europeiska politiken är inte bara inriktad på antalet sysselsatta utan också på sysselsättningens kvalitet. Att öka kvaliteten i arbetet är ett mål som framhålls i den europeiska sysselsättningsstrategin (riktlinje 7) – ”Öka kvinnors och mäns deltagande på arbetsmarknaden,

minska den strukturella arbetslösheten och främja kvalitet i arbetet” – och är också en del av kommissionens ”Agenda för ny kompetens och arbetstillfällen” som är ett av flaggskeppsinitiativen i Europa 2020-strategin för smart och hållbar tillväxt för alla. Enligt EU:s sysselsättningspolitik motsäger inte höga anställningssiffror och arbeten av hög kvalitet varandra: arbeten av hög kvalitet är ett viktigt förhandsvillkor för att främja och slå vakt om hållbara karriärer, liksom för arbetstagarnas motivation och produktivitet. Arbeten av hög kvalitet leder också till färre arbetsrelaterade sjuktillfällen och arbetsplatsolyckor och i övrigt en generell förbättring av hälsan i arbetslivet.

### Resultat

- I Europa var andelen anställda på obestämd tid (tillsvidareanställning) 80 procent under 2010, jämfört med 78 procent under 2005 och 83 procent under 2000.
- Bara 5 procent av arbetstagarerna i Europa arbetade utan anställningsavtal under 2010. Den siffran var betydligt högre bland arbetstagare under 35 år (13 procent) och bland arbetstagare med lägre utbildning (14 procent). Dessutom var det ett antal länder som hade en mycket högre andel arbetstagare utan anställningsavtal: Turkiet (64 procent), Cypern (39 procent), Grekland (28 procent), Malta (27 procent), Albanien (27 procent) och Irland (24 procent).
- Bara 32 procent av de anställda i Europa under 2010 rapporterade en hög anställningsbarhet (dvs. svarade att det vore enkelt att hitta ett jobb med likvärdig lön om han eller hon förlorade eller slutade på det nuvarande arbetet).

- Studien identifierade fem huvudsakliga anställningskluster. Den högsta nivån av anställningskvalitet fanns i klustret "högkvalitativ standardanställningsförhållande", som var vanligast bland anställda med hög utbildningsnivå, yrkesutbildade och tekniker, kontorsanställda och chefer, anställda inom offentlig sektor samt anställda i stora organisationer.
- De lägsta nivåerna av anställningskvalitet fanns i klustret "osäkra och ohållbara anställningsförhållanden". De flesta arbetstagarna i den gruppen är unga arbetstagare, äldre kvinnor, butiksanställda och säljare, anställda inom jordbrukssektorn och anställda inom mycket små organisationer.
- Det finns ingen väsentlig skillnad i anställningskvalitet mellan män och kvinnor. Däremot har unga arbetstagare i genomsnitt en lägre anställningskvalitetspoäng, och arbetstagare med högre utbildningsnivå har generellt högre anställningskvalitet än de som har lägre utbildning.
- Otrygghet i anställningen rapporteras oftare av unga arbetstagare (21 procent), arbetstagare med lägre utbildning (20 procent), arbetstagare med enklare arbetsuppgifter (26 procent) och arbetstagare inom tillverkningsbranscherna (23 procent).
- De nordiska länderna (Finland, Danmark, Sverige och Norge) har de högsta nivåerna av anställningskvalitet, medan länderna i öster och söder (Turkiet, f.d. jugoslaviska republiken Makedonien, Montenegro, Albanien, Bulgarien, Rumänien och Grekland) har de lägsta.
- Möjligheterna för arbetstagare att kommunicera med sina överordnade om arbetsrelaterade problem och vara delaktiga i att lösa dem är fortfarande låga. Bara knappt hälften av alla löntagare i EU (45 procent) anger att de har en arbetstagarföreträdare på arbetsplatsen. De som anger att det finns en arbetstagarföreträdare arbetar oftast i större organisationer och inom den offentliga sektorn. De är ofta också äldre, mer högt utbildade tjänstemän med hög kompetens.
- Anställda i osäkra anställningsformer utsätts ofta för allmänt sämre arbetsmiljöer, de rapporterar sämre resultat i fråga om tillfredsställelse, möjlighet att behålla anställningen, samt hälsa och välbefinnande.
- Arbeten som i hög grad skiljer sig från standardtypen av anställning visare sämre resultat i fråga om arbetstillfredsställelse, uppfattade möjligheter att ha samma jobb fram till 60 års ålder, sjukfrånvaro samt hälsa och välbefinnande.

## Slutsatser

- Forskningen visar att det pågår en polarisering av arbetskraften i många europeiska länder mellan, å ena sidan, arbeten inom en extremt tidsflexibel, högkvalificerad nisch på arbetsmarknaden och, å andra sidan, arbeten inom ett numeriskt flexibelt, lågkvalificerat segment med lågkvalitetsarbeten och dålig ersättning. Denna polaritet måste hanteras i sysselsättningspolitiken för att man ska kunna bibehålla en hållbar arbetskraft på längre sikt.
- Flexicurity-politiken behöver ta upp de negativa konsekvenserna av lågkvalitetsarbeten med avseende på de anställdas välbefinnande, hälsa och arbetstillfredsställelse. Om man inte hanterar dessa frågor kommer det att få skadliga konsekvenser för arbetskraftens produktivitet och dessutom kommer det troligen att inverka menligt på arbetstagarnas förmåga att fortsätta vara anställda högre upp i åldrarna.
- Utveckling av yrkeskunskaper och kompetens och löpande fortbildning är centrala åtgärder för att öka anställbarheten och därmed – genom att förbättra möjligheterna till anställningsavtal – öka anställningskvaliteten. Trots att det finns ett starkt politiskt stöd för livslångt lärande var det bara hälften av alla europeiska löntagare som genomgick fortbildning under 2010. Särskilt låga var siffrorna beträffande kvinnor, äldre arbetstagare, lågkvalificerade, arbetstagare i småföretag och arbetstagare i södra och östra Europa. Arbetstagare på instabila och osäkra arbetsmarknader bör fokuseras som en prioriterad grupp i utbildningsinitiativ.

### Mer information

Rapporten *Quality of employment conditions and employment relations in Europe* (Kvaliteten på anställningsvillkor och anställningsförhållanden i Europa) hittar du på <http://www.eurofound.europa.eu>.

För mer information kontakta undersökningsassistent Sophia MacGoris på [smg@eurofound.europa.eu](mailto:smg@eurofound.europa.eu).