



Munkakörülmények az Európai Unióban és a tagjelölt országokban

Résumé

Az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Fejlesztéséért 2001-ben 12 EU-tagjelölt országban (Bulgária, Ciprus, Cseh Köztársaság, Észtország, Magyarország, Lettország, Litvánia, Málta, Lengyelország, Románia, Szlovákia és Szlovénia) felmérést végzett, amely 2002-ben Törökországra is kiterjed. Ez a kérdésekre alapuló felmérés azonos az EU-tagországokban 1990-ben, 1995-ben és 2000-ben végzett három munkakörülményekre vonatkozó felméréssel, ami lehetővé teszi a fenti két ország-csoport közötti összehasonlítást. A felmérés a munka minőségét és a foglalkoztatás kapcsolatos tényezők széles skáláját érinti, mint pl. fizikai rizikó-tényezők (zaj, vibráció stb.), munkaidő (munkaórák száma, azok megoszlása, elrendezése stb.), munkaszervezési jellemzők (a munka „telítettsége”, munkatempó, önállóság stb.), szociális kapcsolatok (konzultációk, támogatások stb.), valamint a munka egészségi állapotra történő kihatása (stressz, izomláz stb.).

Az alábbi adatok a tagjelölt országokban végzett felmérés főbb eredményeit mutatják:

- Az EU-tagországokkal való összehasonlításban megállapítható, hogy a tagországokban a dolgozók nagyobb része a mezőgazdaságban dolgozik szemben a szolgáltatói szektorban dolgozókkal.
- Az önálló alkalmazásban állók aránya magasabb a tagjelölt országokban (22 % az EU 17 %-ával szemben). Nagy különbségek figyelhetők meg a tagjelölt országokban az alkalmazási státusz legkülönbözőbb típusait figyelhetjük meg.
- A nagyobb szakértelmet igénylő munkát végzők alacsonyabb aránya jellemző a tagjelölt országokban, ahol 31 %, míg az EU-ban 35 %.
- A nemek szerinti megkülönböztetés kevésbé jellemző a tagjelölt országokban, a nők magasabb %-a dolgozik (46), szemben az EU-val, ahol 42 %-a.
- A fizikai rizikófaktorok (zaj, vibráció, kényelmetlen, fájdalmas testhelyzet) befolyása magasabb.
- A munka kevésbé ügyfél-orientált, mint az EU-ban, és kevésbé támaszkodik a számítógépes technikára.
- A tagjelölt országok munkaszervezésének tendenciája, hogy kevésbé ügyfél-függő, nem oly mértékben decentralizált (kisebb a dolgozók felelőssége és autonómiája), nagyobb mértékben hierarchikus.
- A tagjelölt országokban kevesebb dolgozó kap tanulási/továbbképzési lehetőséget, ill. a munka sem biztosít ilyeneket.
- A munkai igények, ha különböző természetűek is, magasabbak, a munka ellenőrzése (a dolgozó autonómiája) kisebb. A tagjelölt országokban a dolgozók nagyobb támogatásra számíthatnak kollégáik részéről.
- A munkaidő hosszabb és nemek szerint egyre kevésbé differenciált (a női részidős munkahelyek száma alacsony). Az antiszociális munkaidő, mint pl. a több műszak és az éjszakai munka, egyre inkább előtérbe kerülnek. A részidős munka egyre ritkább (7 % a tagjelölt országokban, és 17 % az EU-ban).
- Kettős megterhelés (a keresettel járó munka és a fizetetlen háztartási munka/gondviselés kombinációja) már egyensúlyozottabban, de még közel sem egyenlően oszlik meg a nemek között.
- A dolgozók többsége úgy véli, hogy egészsége és biztonsága a munka által veszélyeztetett (40 % a tagjelölt országokban, 27 % az EU-ban).
- A munka következtében fellépő egészségügyi problémák (alapvetően általános fáradtságérzet, izom- és csontrendszeri megbetegedések) száma nagyobb a tagjelölt országokban.



Háttér

A megfigyelt 12 EU-tagjelölt ország össznépessége jelenleg 105 millió fő, munkaképes lakosainak száma 43 millió. Az országok és kiemelten két ország: Lengyelország (népessége 38 millió) és Románia (22 millió) között nagy különbség figyelhető meg, e két ország lakosainak száma adja a tagjelölt országok össznépességének közel felét. Így külön figyelmet kell fordítani arra a tényre, hogy – mivel a felmérés adatai minden ország esetében a súlyozott átlagot mutatják az országok munkaképes lakosainak arányában – Lengyelország és Románia mutatói az átlagadatokat nagyobb mértékben befolyásolják. Ez a magyarázata annak, hogy e két ország miért áll általában közel a tagjelölt országokhoz ez utóbbiak átlagos adatait tekintve.

Az országok és az ország-csoportok közötti összehasonlítás esetén meg kell jegyezni, hogy az eredményekre kihat az egyes országok vagy ország-csoportok strukturális és kulturális téren tapasztalható különbözősége, egyesek az alábbiakban kerülnek bemutatásra. És végül megemlítendő, hogy a módszer és a kérdőív mindkét esetben (az EU-tagországokban harmadik, ill. a tagjelölt országokban első alkalommal végzett felmérés esetén) azonos volt. Nem szabad azonban elfelejtenünk, hogy az előbbi 2000-ben, ez utóbbit pedig 2001-ben végezték.

A felmérésből levont és a jelen kiadványban bemutatott következtetések *középtértékekre* alapulnak. Ez jelentős különbségeket rejthet el, különösen különálló országok között. Ily módon a felmérés következtetései feltételezhetően nem minden esetben tükrözik hűen a tagjelölt országok csoportjához tartozó adott országban megfigyelhető reális helyzetet. Nyilvánvaló, hogy ugyanez vonatkozik az EU-tagállamok csoportjában végzett országok közötti összehasonlításra is.

A munkaerő szerkezete

A felmérés néhány fontos szerkezeti különbséget mutat a tagjelölt és az EU-tagországok között, jelentősebb mértékben a szektorok és a kategóriák közötti munkaerő-megoszlást tekintve.

Munkakategória

A magasabb szintű szakértelmet igénylő munkakategóriákban foglalkoztatottak aránya a tagjelölt országokban alacsonyabb az EU-tagországokhoz képest, 31 %-uk igazgatási/menedzseri, szaktudást igénylő és technikai munkahelyeken dolgozik a tagjelölt országok esetében, míg az EU-tagországokban ez a szám 35 %.

Szektor

A mezőgazdaságban foglalkoztatottak aránya magasabb a tagjelölt országokban (21 %, EU – 5 %), de azon belül nagy különbségek figyelhetők meg: Romániában 45 %, Lengyelországban 19 %, Litvániában 18 %, Lettországon 14 %, a Cseh Köztársaságban 5 % és Máltán 2 %.

A szolgáltatási szektorban a kép fordított: az EU-tagországokban foglalkoztatottak 66 %-a, míg a tagjelölt országokban mindössze 47 %-a dolgozik e szektorban.

Nemek szerinti foglalkoztatottság

A női munkaerő aránya magasabb a tagjelölt országokban (46 %), mint az EU-tagországokban (42 %). A legmagasabb az arány a Balti államokban (Litvánia 51 %, Lettország 49 % és Észtország 49 %), a legalacsonyabb pedig Máltán (30 %). Az igazgatási/menedzseri pozícióban dolgozó nők aránya is magasabb a tagjelölt országokban, ahol a menedzserek 38 %-a nő, szemben az EU-val, ahol 34 %.

Alkalmazási státusz

A független alkalmazásban lévők aránya átlagosan magasabb a tagjelölt országokban (ahol 22 %, szemben az EU-tagországokkal, ahol 17%). Nagy eltérések mutatkoznak a tagjelölt országok között is: arányuk a legmagasabb Lengyelországban (33 %), a legalacsonyabb Szlovéniában (9 %).

A szerződéses alkalmazottak aránya a tagjelölt országokban magasabb (85 %, EU – 82 %). Az alkalmazás státuszára vonatkozó adatok elrejtethetik az országok közötti nagy különbségeket. Pl. Romániában az alkalmazottak 92 %-a az állandó (meghatározatlan időre szóló) munkaszerződéssel van alkalmazásban, míg Cipruson a foglalkoztatottnak csak 55 %-a. Hasonlóan, Bulgáriában az alkalmazottak 25 %-ának van meghatározott időre szóló munkaszerződése, míg ez a szám Románia esetében csak 3 %. S végül, Lettországon az alkalmazottak 7 %-a rendelkezik ideiglenes munkaszerződéssel, míg Szlovéniában ilyen szerződés nem is létezik.

A vállalatok/cégek nagysága

A tagjelölt országokban az alkalmazottak nagyobb %-a 50 vagy annál kevesebb főt foglalkoztató cégnél dolgozik =tagjelölt országok: 69 %, EU: 61 %).

Életkor

A tagjelölt országokban viszonylag több a 40 év feletti dolgozók aránya (51 %) az EU-tagországokhoz képest (47 %). Az előbbieket esetében a foglalkoztatottak átlag életkora 40 év, míg az EU esetében – 39.

Kiegészítő munka/másodállás

A tagjelölt országokban foglalkoztatottak nagyobb arányban végez kiegészítő munkát/vállal másodállást (10 % az EU-ban megfigyelhető 6 %-kall szemben), az ott eltöltött munkaidő is hosszabb a tagjelölt országok esetében (átlagosan 17,8 óra/hét, az EU-ban 12,1 óra/hét jut egy főre).

Nemek szerinti megoszlás

A nemek szerinti megoszlás – akár horizontálisan (a nők túlsúlya a foglalkozások egy skáláján), akár függőlegesen (a nők kisebb aránya a magasabb státuszú és magasabb fizetéssel járó állásban) is tekintjük – a tagjelölt országokban kevésbé jellemző az EU-tagországokhoz képest. Amint azt már fentebb jeleztük, a nők esetében egyértelműbb elkülönítése figyelhető meg a különféle munkakategóriákban, valamint a beosztások hierarchiájában.

A nők főleg menedzseri pozíciót nagyobb mértékben töltenek be a tagjelölt országokban, mint az EU-tagországokban. Pl. az alkalmazottak 71 %-a jelezte, hogy közvetlen főnöke férfi (75 % az EU-ban), ill. 25 %-a, hogy közvetlen főnöke nő (23 % az EU-ban), míg a férfi alkalmazottak 18 %-ának nő a közvetlen főnöke, szemben az EU-tagországok férfi alkalmazottainak 9 %-ával.

A tagjelölt országokban a férfi alkalmazottak 17 %-a, a női alkalmazottaknak pedig 14 %-a felelős valamilyen vezetői személyzetért (az EU-ban 25, ill. 14 %).

A munka jellege

Két „dimenzió” illusztrálja a tagjelölt és EU-tagországok közötti különbségeket: az információs technológia használata és a dolgozó-ügyfél kapcsolat megéléte.

Információs technológia

A számítógépek alkalmazása kevésbé elterjedt az EU-hoz képest (az alkalmazottak 12 %-a dolgozik teljes munkaidejében számítógépen, szemben az EU-alkalmazottak 19 %-ával). A számítógépen dolgozók száma Szlovéniában, Magyarországon és a Cseh Köztársaságban a legnagyobb, míg számuk Romániában és Litvániában a legkisebb.

Dolgozó-ügyfél kapcsolat

Ez a kapcsolat, amelynek jelentős hatása lehet a munka megszervezésére, jellemzőbb az EU-tagországokban. Átlagosan, a tagjelölt országokban foglalkoztatottak mindössze 36 %-ának van közvetlen kapcsolata ügyféllel (szemben az EU-tagországra jellemző 43 %-kal), azon belül is az országok közötti nagy eltérésekkel (Cipruson ez a szám 57 %, míg Szlovákiában 31 %).

A munkaterhelést meghatározó tényezőket elemezve, egyértelmű, hogy a fogyasztói igények nagyobb nyomást gyakorolnak az EU-tagországokban (ld. 1. sz. ábra). Míg az EU-tagországok dolgozóinak 69 %-a szerint munkájuk ügyfél-függő, a tagjelölt országok dolgozóinak mindössze 58 %-a állítja ezt. S ellenkezőleg, a hierarchia által gyakorolt nyomás a tagjelölt országokban a magasabb (37 %, míg az EU-ban mindössze 32 %).

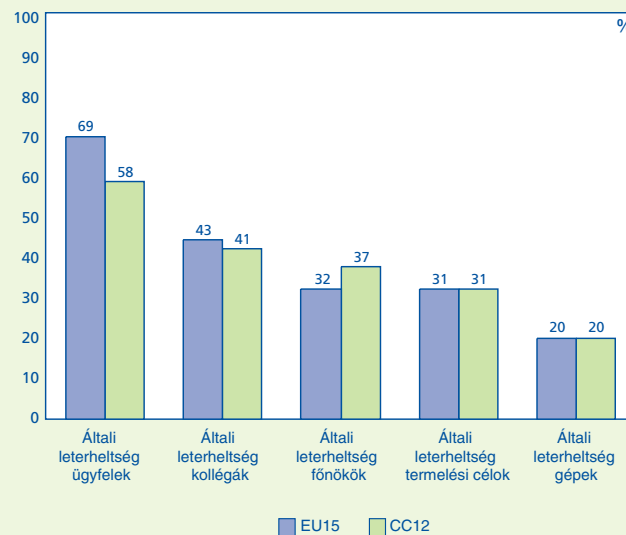
Munkaszervezés

Általánosságban elmondható, hogy a munka megszervezése a tagjelölt országokban hagyományosabb, ipari sokféleséggel jellemezhető, és kevésbé szolgáltatás-orientált. Ahogyan a fentiekből is kiténik, a dolgozó-ügyfél kapcsolat nem olyan mértékben jellemző a tagjelölt országokban. A munkaterhelés is kevésbé függ külső igényektől, viszont nagyobb mértékben magától a (belső) hierarchiától (ld. 1. sz. ábra).

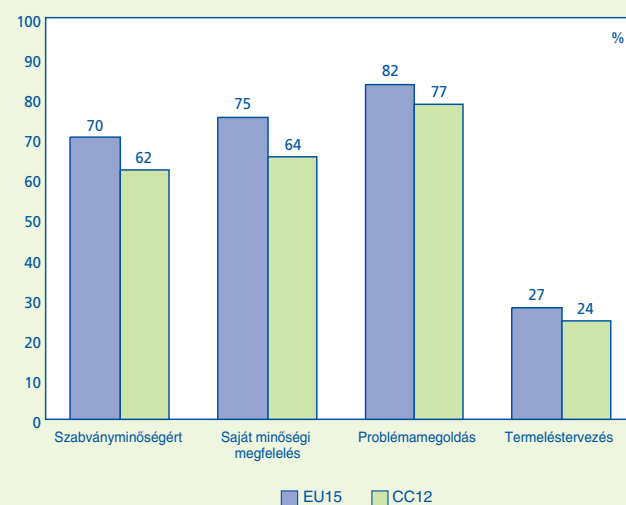
A munka megszervezése is kevésbé decentralizált, felépítése hierarchikusabb, mint az EU-ban: a minőségellenőrzésben megnyilvánuló és a munkahelyi autonómiából fakadó felelősség nem olyan mértékű, nem olyan fejlett, míg a hierarchiából származó ellenőrzés

jelentősebb (ld. 2. sz. ábra). Kevesebb dolgozó visel felelősséget a termelésért és a személyzet összeállításáért. A feladatok rotációja (amely egyaránt a flexibilitás és a sokoldalú hozzáértés mutatója) is kevésbé jellemző, nem oly nagy, mértékben elterjedt jelenség.

1. sz. ábra: Munkamegterhelést befolyásoló tényezők



2. sz. ábra: Munkafelelősség

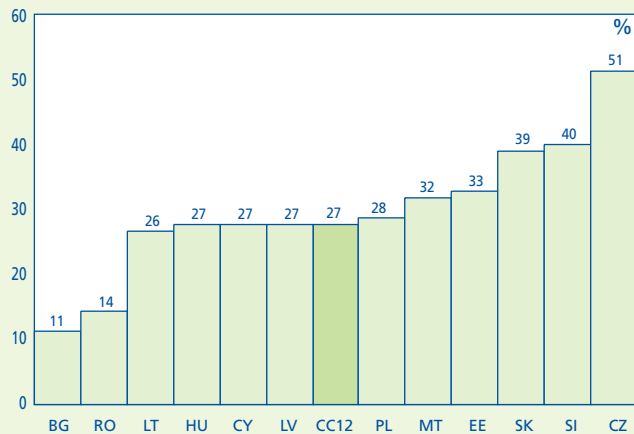


Tanulási/továbbképzési lehetőségek

Kevesebb tanulási/továbbképzési lehetőségük van a tagjelölt országokban alkalmazottaknak: átlagban 65 %-uk igényel ilyen lehetőségeket, szemben az EU-tagországok alkalmazottainak 72 %-ával. A legmagasabb arányt e vonatkozásban Észtország és a Cseh Köztársaság mutatja (77-77 %), majd Málta (74 %) és Szlovénia (73 %) következik, míg a legalacsonyabb arányt Litvánia (42 %) és Románia (55 %) mutatja.

A cégek által saját dolgozóinak az utóbbi 12 hónap során biztosított továbbképzést tekintve, a tagjelölt országokban átlagosan a dolgozók 24 %-a kapott ilyen lehetőséget (3,2 nap/fő továbbképzési megoszlásban), míg az EU-tagországokban ez a szám 31 % (a megoszlási arány pedig 4,4 nap/fő).

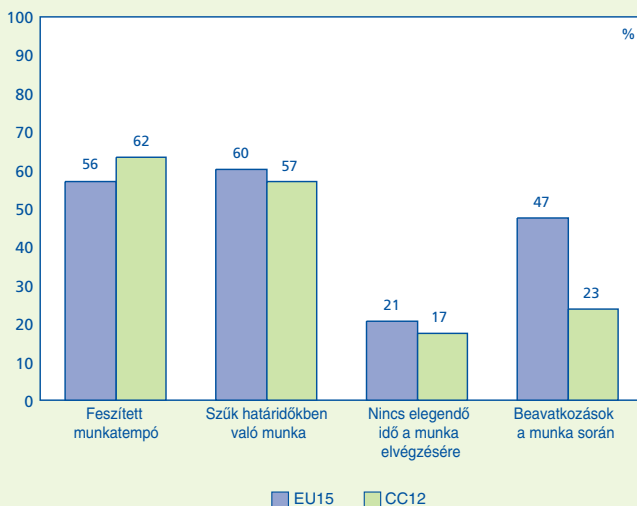
3. sz. ábra: Képzés biztosítása az utolsó 12 hónapban
(csak alkalmazottak)



A munka intenzitása

Az EU-ban a munka intenzifikálása lett a munka fő jellemzője az utolsó tíz év során. Bár egyre több foglalkoztatott véli a tagjelölt országokban, hogy feszített munkatempóban dolgozik (tagjelölt országok 62 %, EU tagországok 56 %), s egyre kevesebb válaszolja, hogy szűk határidőket kénytelen betartani (tagjelölt országok 57 %, EU-tagországok 60 %) egyre több azoknak a száma, akik elegendő idővel rendelkeznek a munka elvégzéséhez. A tagjelölt országokban alkalmazottak arról is beszámolnak, hogy munkájuk során nagyobb az önállóságuk (24 %-nál beavatkozás 'gyakran vagy nagyon gyakran' figyelhető meg, az EU-ban pedig 47 %-nál). E funkciók a tagjelölt országok munkájának tradicionálisabb rendszerét tükrözik, amelyet a fentiekben már említettünk.

4. sz. ábra: A munka intenzitása



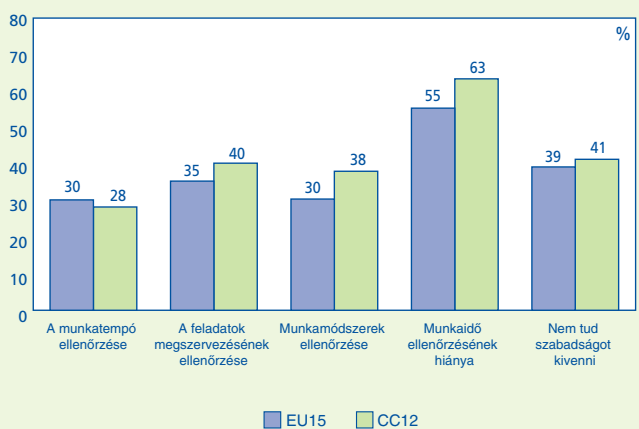
A munka során a legtöbb időbeli korlátozás a fizikai munkát végző munkásoknál fordul elő, mint pl. a kézművesek, gyári munkások. Cipruson, Máltán, Lengyelországban és Romániában a legtöbb alkalmazott feszített munkatempóban dolgozik. Ciprus, Csehország és Málta azok az országok, ahol a legtöbb foglalkoztatott szűk határidőkben végzi a munkáját.

Időbeli korlátozásokkal dolgozó munkások több egészségügyi problémával rendelkeznek, a legtöbben izom- és csontrendszeri megbetegedésben, általános fáradtságban és stresszben szenvednek. A munka intenzívebbé válása során fellépő egészségügyi problémák növekedési tendenciája a jellemző.

A munka ellenőrzése

A munka ellenőrzése, ami a munka és a feladatok megszervezésének az ellenőrzését vagy a munkaidő ellenőrzését jelenti, jelentősen alacsonyabb a tagjelölt országokban (ld. 5. sz. ábra). A munkatársak támogatása gyakrabban jelenik meg a tagjelölt országok alkalmazottai körében (86 %), mint az EU-ban (83 %).

5. sz. ábra: Munkaellenőrzés



Információ és tanácsadás

Az alkalmazottaknak az a hányada, amely a munkafeltételeket a munka során megbeszélheti, majdnem azonos a tagjelölt országokban és a tagországokban. A foglalkoztatottaknak az a hányada, amely szervezési változásokat beszélhet meg, kisebb a tagjelölt országokban (66 % tagjelölt országokban, 73 % EU-ban). E megbeszélésekben kevesebb személyzeti képviselő és külső szakértő vesz részt a tagjelölt országokban, mint az EU-ban.

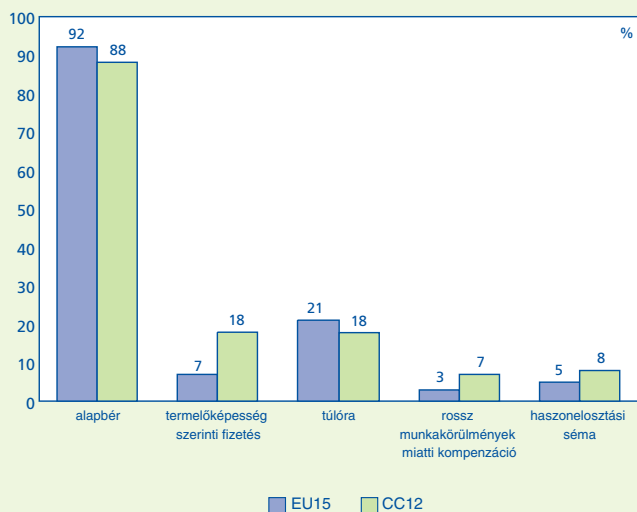
A tagjelölt országok alkalmazottainak kisebb része úgy véli, hogy a tanácsadás a munkahelyi feltételek vagy a munka megszervezésének egészének gyakorlati javításához vezet.

Fizetési rendszerek

A tagjelölt országokban kevesebben vannak az olyan alkalmazottak, akik alapfizetést kap (88 %, az EU-ban 92 %). Ugyanakkor többet fizetnek rossz munkafeltételek miatt (7 % átlagosan, de 11 % Szlovéniában és Romániában, az EU-ban pedig 3 %). Ehhez hasonlóan, a tagjelölt országokban több foglalkoztatott jövedelme darabszám/teljesítmény-függő (18 %, EU-ban 7 %). Az ilyen teljesítmény-függő fizetés néhány ország esetében jellemző. A legnagyobb mértékű Szlovákiában (49 %), a Cseh Köztársaságban (35 %) és Szlovéniában (28 %). Ugyanakkor ugyanezen országokban azoknak az alkalmazottaknak a száma nagyobb, akik túlórák

és hétvégi munka miatt fizetési pótlékot kapnak, vagy a társaság eredményeitől függő fizetésben részesülnek.

6. sz. ábra: Fizetési rendszerek (csak alkalmazottak)

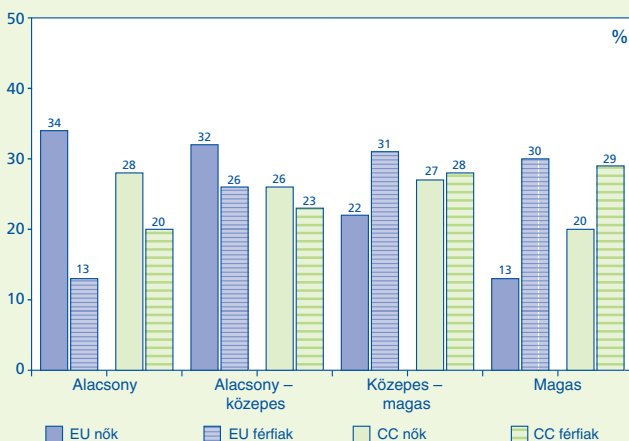


Jövedelmi szintek

Az alacsonyabb jövedelmi munkacsoport részesedése nagyobb a tagjelölt országokban (24 %), mint az EU országaiban (22 %), ld. 7. sz. ábra. A nők és a férfiak elosztása a különböző jövedelmi csoportokban egyenletesebb a tagjelölt országokban.

Az a tény, hogy a tagjelölt országokban a magasabb jövedelmi csoportban lévő nők aránya nagyobb és fordítva, azaz, hogy az alacsonyabb jövedelmi csoportban lévő nők aránya kisebb, azt bizonyítja, hogy kisebb a nemi szegregáció, és a kiegészítő munka kevésbé jelentős.

7. sz. ábra: Jövedelmi szintek a nemek összehasonlításában



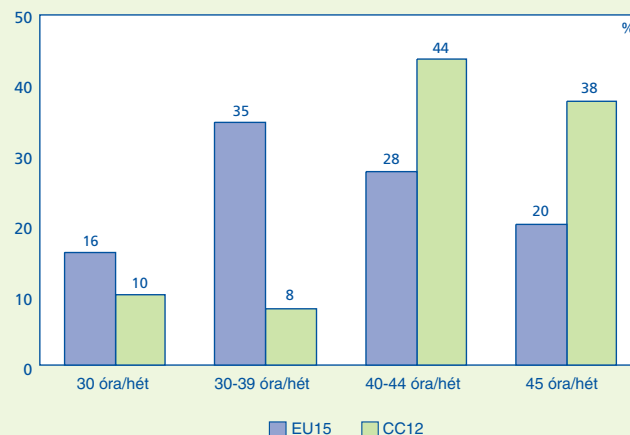
Munkaidő

A foglalkoztatottak (az alkalmazottak és az önállóak egyaránt) a tagjelölt országokban többet dolgoznak, átlagosan 44,4 órát hetente (38,2 óra/hét az EU tagországaiban). A különbség a két nem között nem jelentős

(a férfiak hetente 45,4 órát dolgoznak, míg a nők 43,3 órát). Az alkalmazottak heti 42,2 órát dolgoznak (36,7 órát az EU tagországaiban).

A tagjelölt országok munkásai kevesebb kiegészítő munkát végeznek (7 %), mint az EU-ban (17 %), többet dolgoznak (44 % több mint 10 óra/nap), és közülük többen hosszú munkahéttel számolnak (több mint 40 óra): 79 % a tagjelölt országokban, 48% az EU tagországaiban.

8. sz. ábra: Heti átlagos munkaidő



A tagjelölt országokban a kiegészítő munka kisebb mértékben jellemző és egyenletesebb oszlik meg a nemek között: a férfiak 6 %-a (EU-ban 7 %-a) és a nők 9 %-a (EU-ban 32 %) végez kiegészítő munkát. A tagjelölt országokban kevesebben találják kielégítőnek a kiegészítő munkát: a kiegészítő munkát végző munkások 46 %-a nem elégedett a munkaórák számával (33 % az EU tagországaiban).

Az utazási idő a tagjelölt országokban jelentősen hosszabb, átlagban 46 perc/nap, mint az EU-ban, ahol 37 perc.

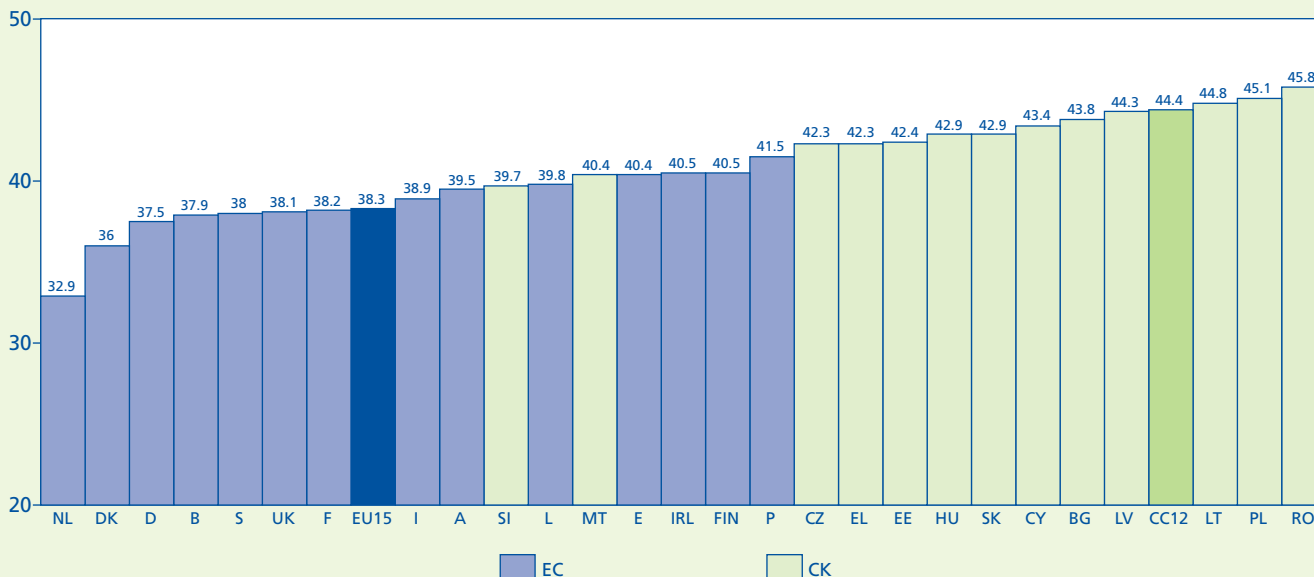
A nem általános munkaórák, mint az éjszakai vagy a műszakban való munka gyakrabban található a tagjelölt országokban (ld. 10. sz. táblázat): 21 %-uk éjszakai munkát végez (19 % az EU-ban), 23 %-uk műszakban jár dolgozni (20 % az EU-ban, 37 %-uk pedig vasárnap is dolgozik (27 % az EU-ban).

A nem átlagos munkaórák aránya (mindennap különböző munkaidővel vagy hetente eltérő munkanappal dolgoznak) alapvetően ugyanaz, mint az EU tagországaiban. Jelentősek viszont az országok között e szempontból tapasztalt különbségek: a legmagasabb arányban - Csehországban, Észtországban, Lettországban és Szlovéniában jellemző.

Kettős munkamegterhelés

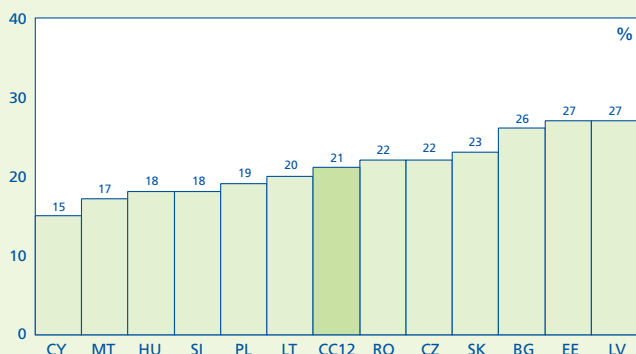
A munkaterhelés reális tanulmányozása során meg kell vizsgálni a fizetett munkát (beleértve a lehetséges második munkát is), a munkahely eléréséhez szükséges utazási időt és a nem fizetett tevékenységeket a munkán kívül. A tagjelölt országokban élő férfiakat összehasonlítva az EU-ban élő férfiakkal, az előbbieket gyakrabban végeznek hasonló tevékenységet, mint pl. gyermekgondozás és tanítás, főzés,

9. sz. ábra: Heti munkaórák országonként

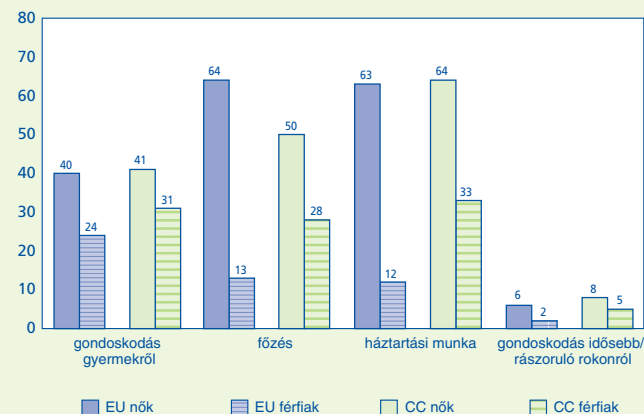


háztartási munka, idős rokonok és rokkant rokonok gondozása (ez a különbség gyakran jelentős). Ezt bizonyos mértékben az a tény magyarázza, hogy a dolgozó nők része nagyobb, és a kiegészítő munka kevésbé jellemző, mint az EU tagországokban (ld. 11. sz. ábra).

10. sz. ábra: Éjszakai munka országonként

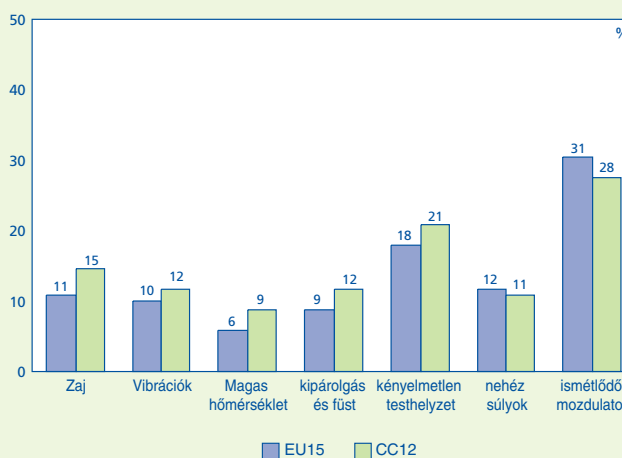


11. sz. ábra: Háztartási munka és gondozás



A tagjelölt országokban dolgozó munkások azt állítják, hogy nagyobb mértékben vannak ki téve fizikai kockázati tényezőknek. A 12. sz. ábra azt mutatja, hogy a legtöbben zajnak, magas hőmérsékletnek és fájdalomnak vannak kitéve. Ugyanakkor a személyes védőruházat és -felszerelés használata elterjedtebb ezekben az országokban – különösen Lengyelországban, Romániában és Szlovéniában –, mint az EU tagországokban. A fentiek és a fizikai kockázatokról való jobb informáltság a tagjelölt országokban (92 %, az EU-ban pedig 89 %), főleg Csehországban és Lengyelországban, azt mutatja, hogy a tagjelölt országokban, úgy tűnik, jobban vigyáznak a munkások egészségére és biztonságára, mint az EU-tagországokban.

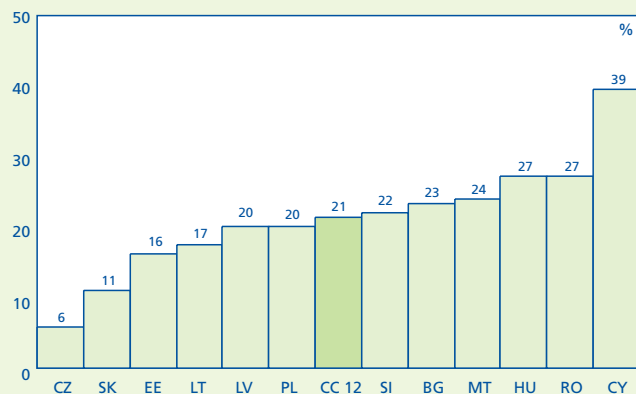
12. sz. ábra: Fizikai kockázati tényezők (munkások, akik egész idő alatt vagy majdnem az egész idő alatt ki vannak téve e kockázatoknak)



Fontos országok közötti különbségek léteznek a fizikai kockázati tényezők hatása szempontjából, például a fájdalom esetében, ahogyan ezt a 13. sz. ábra is mutatja. A Cseh

Köz társaságban és Szlovákiában dolgozók vannak kitéve a legkisebb mértékben fájdalomnak, a Cipruson dolgozóknál ez a veszély nagyobb mértékben figyelhető meg.

13. sz. ábra: Fájdalom (az egész vagy majdnem az egész idő alatt)

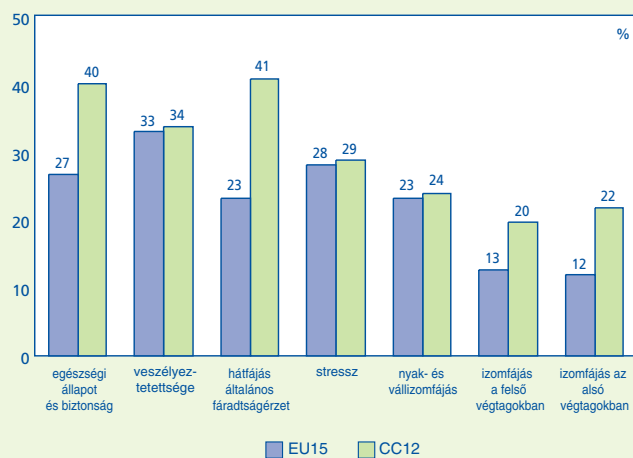


Egészség és munka

A tagjelölt országokban dolgozó munkások 40 %-a úgy véli, hogy az egészsége és a biztonsága kockázatnak van kitéve a munkája miatt, az EU tagországokban pedig csak 27 %. Ez befolyásolja a munkások egészségügyi problémái: ilyen fajta problémákkal, sokkal gyakrabban találkozunk a tagjelölt országokban, mint az EU tagországokban. A munkával kapcsolatos leggyakrabban előforduló egészségügyi problémák a következők:

- Általános fáradtságérzet: 41 %
- Hátfájás: 34 %
- Stressz: 29 %
- Nyak- és vállizomfájás: 24 %.

14. sz. ábra: Munkával kapcsolatos egészségügyi problémák



Nagyon kis különbség létezik a munkahelyi erőszak, kényszer és megkülönböztetés más formái szempontjából a tagjelölt országok és az EU tagországai között. Az egyetlen különbség, amelyet érdemes megemlíteni, a nemi megkülönböztetés szintje (több férfi, mint nő a tagjelölt országokban).

‘A munka megtartása’, amely azt mutatja, hogy az ember mennyire képes ugyanazt a munkát végezni 60 éves koráig, alacsonyabb a tagjelölt országokban. Az EU tagországokban dolgozók 58 %-a úgy véli, képes lesz ugyanazt a munkát végezni 60 éves korban is, míg a tagjelölt országokban így csak 50% vélekedik.

A felmérés alapján a munkával való megelégedettség szintje alacsonyabb a tagjelölt országokban, mint az EU tagországokban (73 %, az EU-ban pedig 84 %). Bár nehéz következtetéseket levonni ebből a tényezőtől: az EU-ban létező munkafeltételek tanulmányozása mégis azt mutatja, hogy a munkával való megelégedettség magas szintje együtt jár a túlságos kockázati helyzetekkel.

A tanulmányozás metodológiája

A tagjelölt országok munkafeltételeiről szóló első tanulmányozás az aktív lakosság képviselői kivonatát foglalja (alkalmazottak vagy önállóak) 12 tagjelölt országban a „tetszőleges interjú adók” módszer felhasználásával. Összesen 11,000 munkás személyesen adott interjút otthonában: 1 000 munkás minden egyes országban a 10 közül, 500 Ciprusban és 500 Máltában. INRA-Europe készítette az interjúkat, valamint az adatok összefoglalását.

Az interjúkat mindenhol 2001 tavaszán végezték el. Az adatokat foglalkozás, szektor, nem és életkor szerint mérlegelték a Eurostat-i Labor Force Survey szerint.

Ugyanazt a kérdőívet használták, mint az Alapítvány a harmadik munkafeltételeket vizsgáló tanulmányozásnál, amelyet a 15 EU-tagországban végeztek 2000-ben. A kérdőívet az Alapítvány munkacsoportja dolgozta ki, amelynek tagjai az országok szakértői, a munkaadók szervezetei (UNICE), a kereskedelmi uniók (ETUC) és az Európai Tanács képviselői közül kerültek ki.

Pascal Paoli, Agnès Parent-Thirion és Ola Persson, akik a jelen tanulmány szerzői, Az élet és a munkafeltételek javítását célzó Európai alapítvány az élet- és munkakörülmények javításáért.

KIEGÉSZÍTŐ INFORMÁCIÓ

A tagjelölt országok munkafeltételeiről szóló első tanulmányozásról vagy az EU-tagországok munkafeltételeiről szóló három tanulmányozásról információ az Alapítvány Web-oldalán található: www.eurofound.eu.int/working/working.htm. Egyéb információ John Hurleytől, Information Liaison Officer, Az élet és a munkafeltételek javítását célzó Európai alapítvány az élet- és munkakörülmények javításáért (353 1) 204 32 09-es telefonon vagy az joh@eurofound.eu.int e-mail címen.

Minden jog fenntartva: Európai alapítvány az élet- és munkakörülmények javításáért. Feltételek: A másolás megengedve kivéve kereskedelmi céllal, azzal a feltétellel, hogy a terjesztő értesíti az Alapítványt és továbbít egy másolatot.

Európai alapítvány az élet- és munkakörülmények javításáért

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland

Tel: (+353 1) 204 31 00 - Fax: (+353 1) 282 42 09 / 282 64 56 - e-mail: postmaster@eurofound.eu.int - website: www.eurofound.eu.int

EF/02/46/HU



EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK
HIVATALOS KIADVÁNYAINAK IRODÁJA

L-2985 Luxembourg