



A kollektív alku kérdésköre Európában: Országok és ágazatok összehasonlítása

Szerkesztette:

Maarten van Klaveren és Kea Tijdens

etui.

A kollektív alku kérdésköre Európában:
Országok és ágazatok összehasonlítása

Szerkesztette:
Maarten van Klaveren and Kea Tijdens

A kollektív alku kérdésköre Európában: Országok és ágazatok összehasonlítása

Szerkesztette

Maarten van Klaveren and Kea Tijdens

Európai Szakszervezeti Intézet a Kutatásért,
Oktatásért az Egészség és Biztonság témájáért (ETUI-REHS)

Amszterdami Egyetem

Amszterdami Munkaügyi Kutatóintézet (AIAS)

WageIndicator

Ez a könyv a WIBAR projekt eredményein alapul: WageIndicator támogatás az európai szakszervezeti alkufolyamathoz.

A WIBAR-t a Munkaügyi Kapcsolatok és Társadalmi Párbeszéd Program részeként az Európai Bizottság támogatta, a 04030301 költségvetési fejezet, 2006/VP001/10017 számú projekt keretében A projekt 2006 augusztusától 2007 júliusáig tartott.

A kötetért a felelősséget az Amszterdami Egyetem/AIAS vállalja magára. Az Európai Bizottság nem felel a jelen kiadványból, vagy bármely más kiadványból származó információ felhasználásáért.

Magyar kiadás: MSZOSZ/SZGTI Alapítvány

A fordítás az EQUAL-H005 „Egyenlő munkáért egyenlő bért! E-BérBarométer létrehozása fejlesztési partnerség keretében” készült.

A fordítást az EQUAL Közösségi Kezdeményezés keretében az Európai Szociális Alap és a Magyar Kormány finanszírozta.

Fordította: Barreto Jozefa és Vanicsek Réka

A mű eredeti címe: “Bargaining issues in Europe: comparing countries and industries”

Brussels, 2009

© ETUI-REHS aisbl, Brussels

All rights reserved

Print: ETUI-REHS Printshop, Brussels

Cover: Mazy Graphic Design

ISBN: 978-2-87452-134-8

D/2009/10.574/18

Az ETUI-REHS az Európai Közösség pénzügyi támogatását élvezi. Az Európai Közösség nem felelős jelen kiadvány tartalmának felhasználásáért.

Tartalom

Előszó	9
1. Bevezetés	11
<i>Maarten van Klaveren, Kea Tijdens</i>	
1.1. A „benchmarking” nemzetközi vezetési gyakorlat	11
1.2. Benchmarking a szociális Európáért	18
1.3. Országok és ágazatok összehasonlítása	22
2. A WageIndicator internetes felmérés és az adatok	25
<i>Kea Tijdens</i>	
2.1. A WageIndicator honlapok bemutatása	25
2.2. A WageIndicator finanszírozása és tulajdonjoga	27
2.3. A WageIndicator internetes felmérés	29
2.4. Az önkéntes alapú internetes felmérés szelektivitásának kezelés	31
2.5. Az adatok minőségének biztosítása	32
2.6. Az adatok kiválasztása	34
3. Munkaidő	35
<i>Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos Martin</i>	
3.1. Bevezetés	35
3.2. Általános keretszabályozás és eredmények	35
3.3. A munkahét hossza	38
3.4. A mentesség	54
3.5. Éves munkaidő-elszámolás	57
3.6. Túlóra díjazása	62
3.7. Rendelkezésre állás	64
3.8. Műszakbeosztás	65
3.9. Következtetések	69
4. Alacsony bérek	71
<i>Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos Martin</i>	
4.1. Bevezetés	71
4.2. EU és alacsony bér: a vita	71
4.3. Kötelező minimálbér	74
4.4. Az alacsony kereset előfordulási gyakorisága	76
4.5. A minimálbér kilenc országban	81
4.6. A dolgozók jellemzői közelebbről megvizsgálva	92
4.7. Következtetések	95

5. Képzés	97
<i>Wim Sprenger, Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos Martin</i>	
5.1. Bevezetés	97
5.2. Képzés az EU-ban: vita és tények	97
5.3. Kollektív alku és képzés	104
5.4. A képzés a WageIndicator adatok alapján	108
5.5. A dolgozók tulajdonságainak közelebbi vizsgálata	120
5.6. Következtetések	127
6. Idős munkavállalók	129
<i>Wim Sprenger, Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos Martin</i>	
6.1. Bevezetés	129
6.2. Általános trendek	129
6.3. A kollektív alku és az idős munkavállalók	136
6.4. Az idős munkavállalók a WageIndicator adatainak tükrében	137
6.5. Következtetések	151
7. A kollektív alku lefedettsége	153
<i>Kea Tijdens, Maarten van Klaveren</i>	
7.1. Bevezetés	153
7.2. A kollektív alku lefedettsége: főbb témák	154
7.3. A kollektív alku lefedettsége: mérési kérdések	157
7.4. A kollektív alkuval történő lefedettség: eredmények	159
7.5. A munkavállalók véleménye a kollektív alku arányáról	172
7.6. Következtetések	174
8. Munkahelyi stressz	179
<i>Maarten van Klaveren, Kea Tijdens</i>	
8.1. Bevezetés	179
8.2. A munka minőségével kapcsolatos szakmai viták az EU-ban	180
8.3. A munka minőségének szabályozása Európában	185
8.4. Munkahelyi stressz: definíciók	187
8.5. Munkahelyi stressz: eredmények	190
8.6. Következtetések	211

9. Ágazatok	213
<i>Maarten van Klaveren, Kea Tijdens</i>	
9.1. Bevezetés	213
9.2. Mezőgazdaság	213
9.3. Feldolgozóipar	216
9.4. Közműellátás	218
9.5. Építőipar	221
9.6. Kis- és nagykereskedelem	223
9.7. Szálloda- és vendéglátóipar	226
9.8. Közlekedés és hírközlés	228
9.9. Pénzügyi szektor	231
9.10. Egyéb kereskedelmi tevékenységek	233
9.11. Közigazgatás	237
9.12. Oktatás	239
9.13. Egészségügyi és szociális ellátás	242
9.14. Egyéb közösségi és személyi szolgáltatások	245
9.15. Következtetések	248
Bibliográfia	251
Rövidítések	265
Országnév rövidítések magyarázata	268
WageIndicator: szójegyzék	269
Szerzők	271
Függelék	275

Előszó

Ez a könyv a WIBAR projekt eredményeként jött létre. A WIBAR mozaikszó kifejtése világosan kimondja a projekt célját: WageIndicator support for trade union BARgaining in Europe (A WageIndicator támogatása a szakszervezeti alkufolyamathoz). A projekt 2006. augusztustól 2007. júliusig tartott. Köszönettel tartozunk az Európai Bizottságnak, hogy az Munkaügyi Kapcsolatok és Társadalmi Párbeszéd Program részeként támogatta a projektet, 04030301 költségvetési fejezet, 2006/VP001/10017 szám.¹ A WIBAR csoport tagjai voltak: Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos Martin, Wim Sprenger, és Anna Dragstra (projektszervező).

A projekt felkészülési szakaszában 2006. augusztustól 2007. márciusig a csoport összesen 20 jelentést készített, a 2006. szeptemberi brüsszeli szakszervezeti szemináriumon elhatározott tematika alapján. Hat jelentés a nemzetközi szakszervezeti mozgalom, az ETUC (Európai Szakszervezeti Szövetség) és az európai ágazati föderációk számára fontos témával foglalkozott: munkaidő, alacsony bér, képzés, idősebb dolgozók, kollektív megállapodással való lefedettség, és a munkahelyi stressz. A hetedik jelentés következtetéseket és javaslatokat tartalmazott, a jelentések (a nyolcadiktól a huszadikig) 13 ágazat összefüggésében tárgyalták a fent említett témákat. Ezek a jelentések napirenden voltak a WIBAR konferencián, melyre 2007. április 18-20. között Amszterdamban került sor. A konferencia résztvevői nemzetközi szakszervezeti szervezeteket, nemzeti szakszervezeti szövetségeket és egyszerű szakszervezeteket képviseltek nyolc EU tagállamból. Brüsszelben és Oxfordban is sor került szakszervezetekkel való találkozókra. A találkozók után a jelentések véglegesítését követően, kisebb átalakítás után a jelentések e könyv fejezeteként olvashatók. Ehhez adtunk egy bevezetőt, és a WageIndicator internetes felmérés bemutatásáról szóló fejezetet.

Köszönetet mondunk mindazoknak, akik hozzájárultak e könyv létrejöttéhez: a szakszervezeteknek, az Amszterdami Egyetem/AIAS kutatóinak és az

¹ A felelősségvállaló egyedül az Amszterdami Egyetem/AIAS. Az Európai Bizottság nem felel a jelen kiadványból, vagy bármely más kiadványból származó információ felhasználásáért.

STZ consultancy and research munkatársainak a konferencián nyújtott segítségükért. Szintén hálával tartozunk a WageIndicator szervezet munkatársainak, különösen Paulien Osse-nak, a WageIndicator Alapítvány igazgatójának. Végül, köszönetet mondunk Denis Gregory-nak (Ruskin College, Oxford, UK), hogy segítségünkre volt az angol nyelvű szöveg javításában.

Maarten van Klaveren
Kea Tijdens

University of Amsterdam/AIAS
Amsterdam, 2007. október

1. Bevezetés

Maarten van Klaveren, Kea Tijdens

1.1. A „benchmarking” nemzetközi vezetési gyakorlat

E könyv fő célja a szakszervezeti alkufolyamat támogatása Európában. Bár egyszerűnek hangzik, a „szakszervezeti alkufolyamat Európában” kifejezés sok mindent foglal magába. A kereskedelem és a termelés nemzetközivé válása jelenleg felgyorsuló folyamatának ismeretében az olvasó először is a szakszervezeti kollektív alku európai szintű koordinációjára gondolhatna. Ez a megközelítés azonban azt a veszélyt rejt magában, hogy nem fordítunk elég figyelmet a nemzeti szinten folyó alkufolyamatra. Így, a szakszervezeti alku támogatásának az országokon belül folyó alkufolyamathoz is kapcsolódnia kell, akár nemzeti, akár ágazati, akár vállalati szinten folyik, miközben figyelemmel kell kísérni, mi történik a többi európai országban. E bevezető célja, hogy bemutassa azokat az eredményeket, melyek a különböző nézőpontok és szintek közti kapcsolatot befolyásolják. Kezdetnek áttekintjük a nemzetközi „benchmarking” különböző módjait.

Jól értesült szakszervezeti aktivisták Európa-szerte valószínűleg a globalizációt, a nemzetközivé válást és az európaizálódást¹ tartják a szakszervezeti mozgalom előtt álló legnagyobb kihívásnak. Valóban, a „régí világban” a kereskedelem jelenleg folyó liberalizálódása és nemzetközivé válása, a külföldi működő tőke befektetések, a tőkemozgás és a nemzetközi munkaerőpiaci migráció társadalmi következményei több szállal kötődnek az európai belső piac és az egységes valutaövezet kialakulásának következményeihez. Mostanáig a kereskedelem és a külföldi működő tőke befektetések kiterjesztése három globális régió belül és ezek között valósult meg: Európa, Amerika és a japán blokk. Ezért, a globalizációt értelmezhetjük regionalizációként, „glokalizációként”², vagy „triadizációként”³.

¹ Van den Berghe (2003, 14) ezt a relokáció ötödik hullámának nevezi, ami a berlini fal ledöntésével vette kezdetét (1989).

² Ruigrok & Van Tulder, 1995.

Az elkövetkező években Kínának és Indiának a globális kapitalizmushoz való csatlakozásával ez a kép alapvetően meg fog változni. Ezeknek az országoknak a felemelkedésével közép- és felsőfokú végzettséggel rendelkező, de viszonylag olcsó munkaerő áll majd a multinacionális vállalatok rendelkezésére százmillió nagyságrendben. A munkaerő alacsony költségei közvetlenül kapcsolódnak az őket megillető egyéni és szakszervezeti jogok alacsony szintjéhez.⁴

Ugyanakkor, számos ágazatban a megbúvó nemzeti piacok jelentősége rohamosan csökken. A cégek többségének a nemzetközi verseny valósága a globális relokáció nyomásán, az egyre fejlődő információtechnológián, a WTO (Világkereskedelmi Szervezet) kerekasztalokon megállapított díjcsökkentéseken, a vásárlói ízlés és a termék márkák homogénné tételén, és rövidtávú részvényárfolyam megfontolásokon keresztül jelenik meg. Továbbá, a nemzetközivé válás nem választható el a részvény-kapitalizmustól és a spekulatív tőkemozgásoktól. A kereskedelem és a termelés nemzetközivé válása, ide értve a „benchmarking” nemzetközi vezetési gyakorlatot és részvényesi-érték politikák kiaknázását, a piac fokozatos elbizonytalanodásához és a vállalati politikák rövidtávú célokhoz igazított folyamatos reorientációjához vezetett.⁵

Egy ideje már a multinacionális vállalatok vezetése leányvállalatai helyi szintű alkuban elért vívmányainak határokon átívelő kifejeződését a munkaerő-költségek, a munkahelyi gyakorlatok és eredmények „kényszerítő egybevetésén” keresztül tekinti.⁶ Újabban, az egyre tökéletesebbé váló információtechnológiai eszközökön és európai szintű termelési és marketing stratégiákon felbuzdulva számos multinacionális vállalat olyan vezetési rendszereket vezetett be, melyek elősegítik a „legjobb gyakorlatok” összehasonlítását és terjesztését a különböző európai leányvállalatokban. Ezzel olyan amerikai és brit vállalatokat követték, melyek már az 1980-as évektől a költségvetés meghatározására és átvilágítási struktúrára építették

³ Hoffmann *et al*, 2002, 2; Marginson & Sisson, 2004, Ch. 2.

⁴ Galgóczi, 2007.

⁵ A.o. Hoffmann, 2007.

⁶ Arrowsmith & Marginson, 2006, 246.

vállalatirányítási rendszerüket.⁷ Ezek a struktúrák és rendszerek komoly mellékhatást okozhatnak az ágazati kapcsolatok szintjén, a „benchmarking” gyakorlata pedig a legtöbb országban kényszerhelyzetbe hozhatja a humánerőforrás politikát és kényszerítő ereje lehet a munkakörülményekre.⁸ A „benchmarking” gyakorlat a legtöbb esetben az anyaországban kialakított stratégiákból és gyakorlatból indul ki, különösen ha azok az adott ország ágazati kapcsolatrendszerében gyökereznek.⁹ Másrészt, egy holland tanulmány rámutatott az angolszász HR gyakorlat erőteljes hatására a holland multinacionális vállalatokban.¹⁰

Az utóbbi időben egyes kutatók felhívták a figyelmet egy új kihívásra, amellyel a szakszervezeteknek szembe kell nézniük, jelesen a gazdaság „tercizálódására”. A nemzetközivé válás és az ágazatok föllazulásának felgyorsuló folyamata és ezeknek a termelési, elosztási és fogyasztási mintákra gyakorolt hatása, radikális változásokat okoznak a szolgáltató ágazat vagy harmadik szektor felépítésében. A kereskedelmi és közszolgáltatások (kiskereskedelem, szálloda és vendéglátóipar, ellátás) kiterjedése, ahol sok az alacsony képzettséget igénylő állás és magas a női foglalkoztatottság, párhuzamosan megy végbe a magas képzettséget igénylő, főleg férfiakat foglalkoztató informatikai szolgáltatások növekedésével – miközben mindkét esetben a gyenge szakszervezeti jelenlét tapasztalható.¹¹

Ezt a fejlődési folyamatot szimbolizálhatja az amerikai Wal-Mart áruházlánc felemelkedése, ami jelenleg a világ legnagyobb profittermelő cégeként 1,5 millió dolgozót foglalkoztat világszerte. Nem túlzás azt állítani, hogy ez a vállalat „olyan újsütetű modellcég, ami új fejezetet nyitott a világkapitalizmus történetében”, ezzel a US Steel, a General Motors, az IBM és a Microsoft, azaz az előző időszak mintacégei nyomdokaiba lépett.¹² Egy amerikai iparág specialista szerint „a Wal-Mart a világ legerősebb, legbefolyásosabb vállalatává vált”.¹³ A vállalat szervezeti

⁷ Coates *et al*, 1992.

⁸ Martin & Beaumont, 1998; Sisson *et al*, 2003; Edwards *et al*, 2007

⁹ Arrowsmith & Marginson, 2006, 259-260.

¹⁰ Van der Meer *et al*, 2004.

¹¹ Ebbinghaus & Visser, 2000; Boeri *et al*, 2001.

¹² Lichtenstein, 2006, 4.

¹³ Fishman, 2006, 5.

forrásai, ahogy az amerikai piacon megjelennek, kettős stratégiára épülnek: az első, a bemeneti tényezők erős kontrollja, ide értve a nemzeti piacon jelen lévő beszállítók és a nemzetközi beszállítói láncok erős kontrolját, a második a piac változásaira adandó gyors és autonóm reakcióra való képesség fenntartása.¹⁴

A Wal-Mart és hasonló cégek nyomdokán, a vásárlóktól függő szolgáltatóláncok felgyorsítják a helyi foglalkoztatás, a fogyasztók és szolgáltatók globális piaci integrációját, miközben nagy nyomás alatt tartják a helyi hálózatokat, melyek kénytelenek fenntartani vagy növelni versenyelőnyüket és elegendő külső tőkére szert tenni.¹⁵ A globális konzultációs cégeknek jelentős szerepe van a benchmarking folyamatban és a kiskereskedelmi szolgáltató hálózat vezetési tapasztalatainak¹⁶ a gyártó vagy egyéb kereskedelmi szolgáltatások felé történő visszacsatolásában, mint például a gépkocsigyártásban¹⁷ vagy az információtechnológiai ágazatban.¹⁸

A Wal-Mart a szakszervezeti mozgalom elé is kihívásokat állít, mivel a hatalmas üzletlánc hírhedt többé-kevésbé „szakszervezet-pukkasztó” gyakorlatáról.¹⁹ Ez természetesen csak egy példa a kereskedelmi szolgáltató ágazaton belül a szervezett foglalkoztatás sebezhetőségéről. Az európai szakszervezeteket érintő szélesebb kihívás abból a tényből ered, hogy a munkaerő Európa-szerte egyre többoldalúvá válik társadalmi-gazdasági, demográfiai, etnika, nemi és kulturális szempontból. Lehetséges működési területének növekvő sokféleségére és a munkaügyi kapcsolatok ezzel járó differenciálódására való felkészülés a jövőben komoly feladat elé állítja a szakszervezeteket, toborzási gyakorlatukat és szolgáltatásaikat illetően.²⁰ Mindazonáltal, a terciarizáció aktuális formáját nem hagyhatjuk figyelmen kívül, mivel globális hálózatok távol-keleti gyártáshelyezése felgyorsítja a differenciálódási folyamatokat. Megerősítik Hoffman²¹ következtetését,

¹⁴ Christopherson, 2007, 453.

¹⁵ Hoffmann, 2006.

¹⁶ Cf. Cohen & Roussel, 2004.

¹⁷ Cf. Wad, 2005.

¹⁸ Cf. Schipper & Haan, 2005

¹⁹ Ortega, 1998; Bair & Bernstein, 2006.

²⁰ Leisink, 1997; Hoffmann *et al*, 2002.

²¹ Hoffmann *et al*, 2002, 90.

miszerint a kereskedelmi szolgáltatói ágazat marad mind a szervezett foglalkoztatás, mind az európai korporatív jóléti államok Achilles-sarka.

Az európai szakszervezetekre váró harmadik kihívás a taylorista / fordista tömegtermelés paradigmájának aláaknázása a piac és a technológia rugalmasságán keresztül, valamint az ennek eredményeként a munkaszervezetben és az ágazati kapcsolati rendszerben létrejövő változások által. Az elmúlt két évtizedben befolyásos európai és amerikai kutatók a post-fordista munkaszervezési modellek időszakát jelezték. A szocio-technikai rendszer elképzelés, olyan kifejezések köztudatba hozatalával, mint a magas teljesítményű munkaszervezet (high performance work organisation, HPWO) vagy magas teljesítményű munkarendszer (HPWS), nagy hangsúlyt helyez a munkavállalóknak a döntéshozatalban való részvételére, a késések fejlesztésére, a képzésre, a funkcionális rugalmasságra és a csapatmunkára, a versenyképes „mindenki számára nyereséges” vállalat megteremtéséért folytatott hadjáratban. Megnövelt szervezeti teljesítményük és nagyobb dolgozói autonómia valamint nagyobb társadalmi kohézió biztosítása folytán ezek a szervezeti formák versenyképesnek tűnnek a globális piacon, gyorsabban, jobb minőségű árut bocsátva ki, szabadjára engedett kreativitással, újfajta tudást és egyedi eladási jellemvonásokat generálva.²² Hátra van még annak bebizonyosodása, hogy a magas teljesítményű munkaszervezet (HPWO) produkálta nyereségnek a tőke és a munka közti megoszlása egyenletesebb-e, mint az idejétműltnek kikiáltott rendszerek esetében? Meg kell azonban jegyezni, hogy kutatások által bizonyítottan, a HPWO elsősorban a munka intenzívebbé tételére támaszkodik, így állítva kihívás elé a dolgozók érdekeit és jólétüket.²³

A HPWO fogalmának láthatóan kétféle következménye van az európai szakszervezeti mozgalomra. Először, a HPWO a társadalmi interakció különböző eszközeit adja át a klasszikus gyártási vonalra épülő szervezeteknek, különösen a HR technikák és eszközök elterjedésével összefüggésben. A HR technikák a HPWO-kon belül tipikusan az újrastrukturált foglalkoztatási kapcsolatokban nyilvánulnak meg, többféle (gyakran igen egyedi) szerződési formák használatával.²⁴ A HR stratégiák jelentős hatás

²² Cf. Van Eijnatten, 1993; EC, 1997; Appelbaum *et al*, 2000.

²³ Cf. Thompson, 2007.

²⁴ Hyman, 2007, 15.

gyakorolhatnak a dolgozói képviselőkre és részvételre azáltal, hogy aláírják a dolgozóknak a szakszervezetek és az üzemi tanácsok felé történő elkötelezettségét. Ugyanakkor, a termelést több ország között szétszabdaltó értékláncok kialakítása, valamint kihelyezése és az alvállalkozói gyakorlat, hozzájárult a globális munkaerőpiaci verseny elmélyüléséhez. Mindez hozzájárul a „kollektívizmus széttöredezéséhez”.²⁵ Másodsor, a kontraszt kedvéért, a „gyorsforgalmú” megközelítések potenciálisan hozzájárulhatnak az üzemek, cégek és országok versenyképességének fenntartásához, viszonylag magas bérszintek megtartása mellett. Ezek, előretekintő üzempolitika alapjait képezhetik ágazati és nemzeti szinten, célul tűzve ki a fenntartható növekedés és foglalkoztatás biztosítását.²⁶

Most még inkább, mint korábban, a „diverzitást szem előtt tartó politikák”²⁷ fontosak az európai szakszervezeti mozgalom és általában az európai kormányzás számára. Először is, már rámutattunk a jövőbeni választói csoportok közti növekvő különbségekre. Másodsor, a HPWO-k kialakulását és a hozzájuk kapcsolódó vezetési stratégiákat követve látnunk kell, hogy a munkakörülmények alakításában munkahelyi és vállalati szinten marad a döntő szó. Következésképp, az itt elérhető eredmények kévéssé megjósolhatók és nagyobb változatosságot mutatnak ágazati szinten, mint például a fizetéssel kapcsolatos eredmények, ahogy ezt a munkahelyi stresszről szóló 8. fejezetben bemutatjuk. Nem meglepő, hogy e visszaesés ellen, a stabilitás felszíne alatt, számos EU tagállam ipari kapcsolati rendszerében új vezetési formák alakulnak ki a régiók mellett.²⁸

Azokban a tagállamokban, ahol az ágazati alku még érvényesül, magasabb szintű kollektív megállapodások kiegészítik a vállalati szintű alku hatáskörét. Számos országban a kollektív alku hatásköre szélesedett, több minőségi kérdést ölel fel, mint például a munkaidő új formái, a szülői szabadság, az élethosszig tartó tanulás és a nemek közti egyenlőség. Továbbá, a többmunkáltatós alkufolyamat egyre gyakrabban foglalkozik a jóléti megszorítások kompenzálásával, amikor az állami reformok hatására

²⁵ Gallie *et al.*, 1998; Thompson & McHugh, 2002.

²⁶ Galgóczi, 2007, 91-92.

²⁷ Scharpf, 2002.

²⁸ Visser, 2005.

csökkennek a megbetegedéshez, rokkantsághoz vagy munkanélküliséghez hasonló klasszikus dolgozói kockázati tényezők után fizetett juttatások.²⁹

A nemzetközivé válás jelenségét figyelembe véve, gyakran tapasztalható, hogy a nemzetközi vállalatok menekülési útvonallal vagy „kivonulási lehetőséggel” élnek. Természetesen, a nemzetközi versenyben részt vevő nagyvállalatok leányvállalataiban a dolgozói érdekképviselések gyakran kerülnek szembe ezzel a problémával. Raess például, megállapította, hogy a nagy német acélgyárakban „a kivonulással való fenyegetés igen átható része a munkáltatói stratégiának.”³⁰ Mindazonáltal, egyéb kutatások, mint az ETUI (-REHS) különböző kiadványaiban megjelent elemzések azt mutatják, hogy Európa-szerte a szakszervezetekhez, üzemi tanácsokhoz és haladó politikai pártokhoz kapcsolódó vállalati és munkahelyi hatalmi struktúrák igenis foglalkoznak a globális gazdasági és politikai folyamatok szabályozásával. Igen gyakran, ezek a struktúrák döntő befolyással vannak a világméretekben tevékenykedő vállalat helyi működésének sikeréért vagy kudarcáért. Az „Európai modellben” a versenyképesség követelményeit alapvetően munkapiaci intézmények, jogszabályok és a politika próbálják kiegyensúlyozni. Be kell látni, hogy ez a közvetítői rendszer igen porózus, de számos példa bizonyítja, hogy a munkáltató kivonulási szándéka enyhíthető, meghiúsítható vagy visszafordítható a koordinált európai, nemzeti szintű és ágazati szintű alku segítségével, valamint a munkahelyi dolgozói érdekképviselések kiegyenlítő tevékenységén keresztül.³¹

A befektetések és a kereskedelem nemzetközivé válása aligha nevezhető egyenes vonalú folyamatnak. Érdekes megjegyezni a külföldi működő tőkebefektetésekben tapasztalt „bukás” növekvő mértékét. A Wal-Mart történet másik része: a Wal-Mart kivonulása a német piacról 2006-ban. Nyilvánvaló, hogy a vállalatnak a lehetséges versenyelőnyre épülő benchmarking stratégiája nem vált be. 10 éves próbálkozás után a Wal-Mart „cselekvési logikája” továbbra sem egyezett a német jogi környezettel, jelesül az ország földhasználati szabályozásával, valamint a német nagy- és kiskereskedelem struktúrájával, s ne felejtjük el az érdekelt nagykereskedelmi közvetítőket és többféle üzletet és jutányos árakat preferáló vásárlói

²⁹ Hoffmann *et al*, 2002, 33; Visser, 2005, 297.

³⁰ Raess, 2006, 62.

³¹ A.o. Foden *et al*, 2001; Hoffmann *et al*, 2002; Galgóczi *et al*, 2006.

szokásokat. A Wal-Mart visszautasította a német kollektív egyezmények elfogadását, amivel visszautasította a német munkaügyi kapcsolatok kooperációra és konzultációra épülő természetét, s ezzel alapvető társadalmi normákat sértett meg. Az amerikai cég képtelen volt „feljutni a palettára” és a saját hazájában gyakorolt hálózati hatalom gyakorlására. Végül, a Wal-Mart részvényesei elvesztették türelmüket.³²

1.2. Benchmarking a szociális Európáért

A szociális Európát érintő nagy kérdés, hogy vajon a „piacot korrigáló” politikák hatékonyak-e a munkaerőpiac és egyéb intézmények, valamint a korábban már említett hatalmi struktúrák megerősítésére. A szakszervezetek számára ez a kérdéskör sok fejfájást okoz. Az európai integráció kezdetétől számos elemző említette a gazdasági integráció megteremtésére irányuló törekvéssel kapcsolatos erős és sikeres késztetést és a sokkal tétovább szociálpolitikai intézkedések közti hasadékokat.³³ A társadalmi kohézió megteremtésére és az Európai Szociális Modell megtartására irányuló kötelezettség ellenére a gazdasági integráció mértéke jóval meghaladja a társadalmi integrációt.³⁴ Az Európai Monetáris Unió bevezetése, valamint a Stabilitási és Növekedési Paktum kiszélesítette ezt az „alapvető aszimmetriát”³⁵ azáltal, hogy a bérek flexibilitását, valamint a munkaerőpiaci és társadalombiztosítási rugalmasságot teszi meg a legfőbb adaptációs mechanizmusnak. Ehhez járulnak felkapott közgazdászok gyakran hajtogatott nézetei, mint pl. az igényeket érintő negatív hatások elkerülése, restriktív pénzügypolitikák alkalmazása, erős orientáció a kínálati oldal felé.³⁶ Az Európai Központi Bank új ortodoxiája tovább szűkíti a teret az igényelt munkahelyteremtő politikák előtt.³⁷

Az 1980-as évek végén az 1990-es évek elején megvolt a remény egy erősebb „Szociális Európa” projekt kidolgozására, amit az 1989-es Dolgozók

³² Christopherson, 2007, 454-462.

³³ Grahl & Teague, 2003, 407.

³⁴ Jacobi, 2003, 17.

³⁵ Scharpf, 2002.

³⁶ Gill, 2001; Teague & Donaghey, 2003.

³⁷ Visser, 2005.

Alapvető Szociális Jogairól szóló Közösségi Karta is tovább éltetett.³⁸ Ez a Karta említésre kerül az Európai Unió Szerződésének preambulumban, megerősítve a tagállamok elkötelezettségét az alapvető szociális jogok mellett, ahogy az a Kartában és a Szerződés második bekezdés 136. cikkelyében megjelenik. Ez a rendelkezés megállapítja, hogy az európai szociálpolitika céljai között kell, hogy szerepeljen „a foglalkoztatás kiszélesítése, az élet- és munkakörülmények javítása, ezek harmonizációjának megteremtése a fejlesztések fenntartásával párhuzamosan, megfelelő szociális védelem, a vezetőség és a dolgozók közti párbeszéd...”.

Mindazonáltal, a brit kormány ellenállása miatt a Közösségi Karta nem nyerhetett jogilag kötelező státuszt. Ezért, a Karta szándéknyilatkozat maradt, bár a benne foglalt alapvető szociális jogok természetes részét képzik az *acquis communautaire*-nek.³⁹ Továbbá, ahogy a 4. fejezetben kifejthetjük, a Szerződés rendelkezései nem vonatkoznak a bérre, bár a tagállamok közötti kooperatív intézkedések alapja lehet a társadalmi befogadás kapcsolódó területe.

A szakszervezetek minden reményüket az Európai Szociális Párbeszéd (ESP) megerősödésébe vetették, melyet az 1992-es Maastrichti Szerződés szociális protokolljában ismert el, s ami belekerült az 1997-es Amszterdami Szerződés szociális fejezetébe is. Az Európai Szociális Párbeszéd lehetőséget teremtett a szociális partnerek számára a szociálpolitikát érintő kérdésekben történő megegyezésre, valamint hogy az ilyen megállapodások kérésre az Európai Bizottságon keresztül a Tanács elé kerülhessenek irányelv javaslat formájában, a szabályozás új, „báronyos” formájaként.⁴⁰ Az 1990-s évek közepétől számos megállapodás született ágazati szinten, jóllehet sok köztük közszférához kapcsolódik és érinti a piaci liberalizáció (távközlés, postai szolgáltatások, vasút, stb.).⁴¹ Az Európai Szociális Párbeszéd számos akadályozó tényezője is beazonosítható. Az első az országokon átívelő sokféleség, a nemzeti munkaügyek tekintetében, valamint a munkaügyi

³⁸ Kirton-Darling, 2003, 18-19.

³⁹ Fuchs, 2004.

⁴⁰ Marginson, 2005, 513.

⁴¹ Geyer, 2000, 101; De Boer *et al*, 2005, 58-60. Az építőiparban és a szállításban, a növekvő munkaügyi mobilitás szintén közre játszik a megállapodások sürgetéséhez. Ebben a témában az EU szintű ágazat-specifikus szabályozás szintén fejlődött.

kapcsolatok struktúrája és hagyományai, ide értve az érdekképviselési struktúrákat is. Ezen a szinten, főleg a munkáltatók gyengén szervezettek. Az európai munkáltatói szövetségek nemzeti tagszervezetei gyakran nem rendelkeznek szociális kérdésekben döntésre jogosító mandátummal. Az ETUC-kal ellentétben, az európai munkáltatói szövetség, az UNICE struktúrája nem tartalmaz szociális dimenziót.⁴² A szakszervezetek részéről a „vertikális integráció” mértéke és a nemzeti föderációk hatásköre jócskán eltér a különböző tagállamok mozgalmában.⁴³ Az Európai Szociális Párbeszédet bomlasztó másik tényező az EU eléggé szűkös szociális napirendjéből és a bért illető kérdések jó előre történő kizárásából ered. Így, a Bizottság jóval korlátozottabb eszközökkel rendelkezik a munkáltatók és a szakszervezetek párbeszédbe történő bevonását illetően, mint a nemzeti kormányok. A szakszervezetek szintén nem rendelkeznek megfelelő eszközökkel ahhoz, hogy a munkáltatói szervezeteket a tárgyalóasztal mellé kényszeríthessék. Ilyen körülmények mellett, ez utóbbiak, úgy vélve, hogy az Európai Szociális Párbeszéd nem tud értéket felmutatni, gyakran visszatartják „nem-döntési hatalmukat”.⁴⁴

Ezt a vonalat követve, Marginson úgy véli, hogy az ágazati szint gyenge kapocs az EU ágazati kapcsolatok egyre inkább többszintűvé váló keretein belül. Ez fontos, mivel, a szerző szerint „a gyenge kapocs jelentősége a különböző tagállamok ágazat-alapú alkufolyamatokra nehezedő versenykényszerében rejlik, ami azzal fenyeget, hogy a bérek és a feltételek olyan lefelé forgó spirálba kerülnek, ami nincs semmiféle erőteljes európai-szintű két- vagy háromoldalú koordinációs keretek közé szorítva.”⁴⁵ Mindazonáltal, Marginson elhanyagolni látszik néhányat leginkább pozitív pontjai közül, amikor megállapítja, hogy az ágazati szintű munkaügyi kapcsolatok fejlődésének második főiránya európai-szinten történik: a határokon átvelő koordinált alkufolyamat.⁴⁶ Az Európai Szociális Párbeszéd ágazati formája mellett, a koordinált alku e formáját, mely magába foglalja a bérek témakörét is

⁴² Arcq *et al*, 2003; Marginson, 2005, 519.

⁴³ Marginson, 2005, 324; De Boer *et al*, 2005, 54

⁴⁴ Leisink, 2002; Jacobi, 2003, 19; De Boer *et al*, 2005, 55.

⁴⁵ Marginson, 2005, 512.

⁴⁶ Cf. Marginson, 2005, 532-537.

és főleg olyan ágazatokra összpontosít, melyekre hatással van a nemzetközi verseny, csak a szakszervezetek viszik előre.⁴⁷

Mind felfele, mind lefele érvényesülő dinamika megfigyelhető itt. A felfelé érvényesülő koordináció két vagy több szomszédos országot ölel föl, ideértve az ágazatközi „Doorn” kezdeményezést és néhány interregionális hálózatot az ágazati szintű acélgyártásban, építőiparban és vegyiparban. Lefelé érvényesül az Európai Acélipari Dolgozók Szövetsége (EMF) által 1989-ben elfogadott, az EU-ra kiterjedő, a bérrel és munkaidővel kapcsolatos tárgyalásokra vonatkozó koordinációs előírás, amely mintaként szolgál az Európai ágazati szövetségek különböző kezdeményezéseihez. Továbbá, az 1999-es ETUC kongresszusnak a „munkaügyi kapcsolatok európaizálásáról” szóló speciális határozatát követve, az ETUC 2000 decemberében elfogadta saját európai irányvonalát a koordinált kollektív alkuról.⁴⁸ Következésképp, ahogy ezt a 3-8 fejezetben bemutatjuk, az ETUC lényeges követeléseket fogalmazott meg az EU döntéshozatal befolyásolása és a koordinált alkufolyamat ösztönzése végett. Ezek a követelések sokféle kérdéssel foglalkoznak, úgymint a munkaidő, az alacsony bérűek helyzete, képzés és élethosszig tartó tanulás, a nők és az idősebb dolgozók munkaerőpiaci helyzete és a munkakörülmények javítása.

A koordinált, határokon átívelő szakszervezeti alkufolyamatban számos problémával kell ma is szembe nézni az EU-ban. Első helyen említhetjük a tagállamok intézményeinek, fókuszpontjainak és koordinációs mintáinak sokféleségét. Ahol a béralku kérdése forog kockán, az adó és társadalombiztosítási rendszerek, valamint a vásárlóerő eltérései bonyolítják az országok közti összehasonlítást.⁴⁹ Másodszor, a szakszervezeti és munkáltatói határokon átívelő koordinációs tevékenység fókuszpontjai közti aszimmetria mind ágazati, mind vállalati szinten jelentősen növekszik. Másrészt, a multinacionális vállalatok határokon átívelő korábban említett benchmarking és terjeszkedési technikái tovább osztódnak, miközben az Európai Üzemi Tanácsok (EWC) intézményes kereteket biztosítanak a nemzetek közti vállalati megállapodások létrehozására.⁵⁰ Az utolsó lényeges pont az

⁴⁷ Marginson, 2005, 523, 534.

⁴⁸ Sisson *et al*, 2003, 19-20; Marginson, 2005, 524-534.

⁴⁹ Schulten, 2004.

⁵⁰ Marginson, 2005, 536.

érvényesíthetőség. Nem szabad elfelejteni, hogy az alku koordinálását célzó kezdeményezések alapvetően a tagszervezetek önkéntes elkötelezettségén alapulnak.⁵¹

1.3. Országok és ágazatok összehasonlítása

Az uralkodó körülmények között, az európai szociális modell előtt álló kihívások a szakszervezeteket védekező állásba kényszerítették, miközben számos szakszervezeti tag növekvő szkepticizmussal szemléli az európai projektet.⁵² Továbbá, az EU 2004-es és 2007-es bővítése nehézségeket támaszt a szociális célok elérésében. A rendelkezésre álló adatok azt mutatják, hogy az új tagállamok dolgozóit nemcsak alacsonyabb bérszinten alkalmazzák, de rosszabb munkafeltételeknek⁵³ mellett is. legtöbb új tagállamnak a szakszervezeti egységek alacsony számával, a kollektív alku alacsony arányával és az ágazati intézmények hiányával kell szembe néznie, ami „reprezentációs deficitet eredményez”⁵⁴. Az ebben a könyvben bemutatott adatok Lengyelországtól Magyarorszáig nagyjából ezt az aggasztó képet támasztják alá. A munkáltatóknak a munkaerőpiac úgynevezett merevségeinek eltávolítására és a munkáltatói hozzájárulások csökkentésére irányuló kérései mindig relevánsak.⁵⁵ Mindazonáltal, Hoffman megállapítása, miszerint napjainkig Nyugat-Európában a nemzetközivé válásnak alig volt közvetlen hatása a nemzeti jóléti államra és a munkaügyi kapcsolatokra, védhetőnek tűnik.⁵⁶

Megállapíthatjuk, hogy az EU-n belül a nemzeti állam nagyon is fontos a szociális nézőpontú kutatómunka és adatok összehasonlítása tekintetében. Ez igazolja az országhatárokon átívelő összehasonlítás elkészítésére irányuló erőfeszítéseinket. A következő kilenc EU tagállamból származó adatokat mutatjuk be és vetjük össze ebben a könyvben:

⁵¹ Cf. Schulten, 2003, 131.

⁵² Waddington, 2005, 520.

⁵³ Vaughan-Whitehead, 2005.

⁵⁴ Kohl & Platzer, 2003, 103-107; Waddington, 2005, 526.

⁵⁵ Waddington, 2005, 519.

⁵⁶ Hoffmann *et al*, 2002, 26-27.

- Belgium
- Dánia
- Németország
- Magyarország
- Finnország
- Hollandia
- Lengyelország
- Spanyolország
- Egyesült Királyság

Másik vezérlő elvünk, az ágazati adatgyűjtés és az ágazatokon átívelő összehasonlítás szintén magyarázatot igényel. Első érünk az, hogy a verseny domináns erőinek társadalmi következményei, jelesen a nemzetközi versenyben és a tőkeáramlásokban való részvétel kényszere legjobban ágazati szinten érhető meg. Ez általánosságban is⁵⁷ és a vizsgált kilenc ország tekintetében is érvényes. Ahogy a 7. fejezetben bemutatjuk, a kilenc országból hétben az ágazati alku vagy nagyon, vagy mérsékelten dominál. Általában, ezen a szinten az ágazat mindkét oldalán jól működik az érdekképviselő, ami olyan kollektív megállapodásokhoz vezet, melyek a munkaerőpiacot átfogóan lefedik, így ezek az európai szociális modell alapvető elemeivé válnak.⁵⁸

Ebben a könyvben 13 ágazatot tanulmányoztunk és hasonlítottunk össze a kilenc országban. A nemzetközi TEÁOR osztályozási rendszer⁵⁹ alapján ezek: a következők:

- A-B Mezőgazdaság, halászat, vadászat, erdőgazdálkodás
- C-D Bányászat, Feldolgozóipar
- E Villamosenergia-, gáz-, vízszolgáltatók (közüzemi szolgáltatók)

⁵⁷ Cf. Porter, 1998: „Az ágazat az (...) ahol a versenylőnyt megnyerik vagy elvesztik” (xiii).

⁵⁸ Kittel, 2002.

⁵⁹ A szakszervezeti politika-alkotáshoz az új gazdasági konfigurációk, mint (részben virtuálisan) az értékláncok vagy rendszerek, a szervezetközi hálózatok, a folyósok és klaszterek, bizonyos feltételek mellett jóval hasznosabbak (Cf. Van Klaveren, 2002). Mindazonáltal, a nemzeti és nemzetközi statisztikák nem foglalkoznak fejlődésükkel, így a klasszikus NACE besorolás használata maradt a legjobb megoldás.

- F Építőipar
- G Nagy- és kiskereskedelem
- H Szálloda- és vendéglátóipar
- I Szállítás, raktározás, távközlés
- J Pénzügyi közvetítés (Pénzügy)
- K Egyéb kereskedelmi szolgáltatások
- L Közigazgatás és honvédelem
- M Oktatás
- N Egészségügyi ellátás és szociális munka
- O-Q Egyéb közösségi és személyi szolgáltatások

Ahogy Sission és Margison helyesen rámutatott: „A kollektív alku éltető eleme az összehasonlítás, a kereseti szintek és a munkafeltételek összevetése ugyanazon szervezeten, vállalaton vagy ágazaton belül, ami különösen domináns szerepet játszik”.⁶⁰ Ez a könyv széleskörű összehasonlító adatokat tartalmaz kilenc ország, 13 ágazat és hat alku-téma tekintetében. Ez az áttekintés bátorít az elemzés gyakorlatának benchmarking gyakorlattá való átalakítására, mely gyakorlat olyan, eredetileg vezetési technika, amit egyre gyakrabban használnak a közigazgatásban, az EU intézményeiben és a szakszervezetekben. Kutatók megfigyelték, hogy a benchmarking új módszerei vetnek gyökeret Európa-szerte a szakszervezeti alku-kezdemenyezésekben.⁶¹

E könyv alkotói remélik, hogy az itt közölt adatok megerősítik e módszereket és hozzájárulnak a jól célzott és megfelelő szakszervezeti alkuhoz: nemzeti szinten, Európa-szerte, az európai szintű koordinációban, az EU döntéshozatalában, szakszervezeti részről hozzájárulva az európai szociális párbeszédhez.

⁶⁰ Sisson & Marginson, 2002, 204.

⁶¹ Marginson, 2005, 535.

2. A WageIndicator internetes felmérés és az adatok

Kea Tijdens

2.1. A WageIndicator honlapok bemutatása

A könyvünkben szereplő elemzésekhez a *WageIndicator* internetes felmérés során gyűjtött adatokat használtuk. A felmérés az összes *WageIndicator* honlapon folyik, jelenleg 20 ország közreműködésével (lásd: 2.1. Táblázat). Ezek az országok összesen 40 honlapot tartanak fenn. Egyes országokban egy honlap működik, máshol, például a kétnyelvű országokban egynél több. Nyolc országban külön honlapot készítettek a nők részére. Egyes országokban a munkaerőpiac specifikus csoportjai számára tartanak fenn honlapot, például az ICT dolgozóknak vagy az egészségügyi ellátásban dolgozóknak. Minden honlapon ugyanaz a kérdéssor szerepel az adott nemzet nyelvén (nyelvein). A jövőben a kezdeményezéshez más országok is csatlakozni szándékoznak. Ebben a könyvben kilenc ország adatait használtuk az elemzésekhez, úgymint Belgium (BE), Dánia (DK), Németország (DE), Magyarország (HU), Finnország (FI), Hollandia (NL), Lengyelország (PL), Spanyolország (ES) és az Egyesült Királyság (UK) adatait. A táblázatokban ezek az országok a zárójelben lévő rövidítéssel szerepelnek.

2.1. Táblázat: *WageIndicator* országok és belépésük ideje

Belépés éve	Honlapok az EU országaiban	Honlapok az EU-n kívül	#
2001	Hollandia		1
2004	Belgium, Dánia, Németország, Spanyolország, Finnország, Egyesült Királyság		8
2005	Magyarország, Olaszország	Brazília, India, Dél-Korea, Dél-Afrika	14
2006		Argentína, Mexikó, USA	17
2007		Kína, Oroszország, Svédország	20

A *WageIndicator* honlapon a munka világa és a foglalkoztatás témakörébe tartozó cikkek találhatók. Az oldal tartalmaz egy úgynevezett bérellenőrzőt, ami tulajdonképpen legfontosabb része. Ez az internetes eszköz ingyenes, megbízható információt nyújt az egy országon belül egy foglalkozásban jellemző átlagos keresetek mértékéről egyéni tényezők, mint kor, végzettség, vagy régió figyelembe vételével. A legtöbb országban 50-től 500-ig terjed azon foglalkozások száma, melyekhez rendelkezésre állnak fizetési adatok. Ha egy országban egynél több honlap van, minden honlapon ugyanazt a bérellenőrzőt alkalmazzák, ami, több hivatalos nyelv esetén, több nyelven is fut. Emellett, egyes országokban bruttó-nettó ellenőrző, élethosszig tartó kereset ellenőrző, minimálbér ellenőrző is működik. Ezek az eszközök növelik a honlapra látogatók számát.

A honlapok nagy forgalmat bonyolítanak le. 2006-ban összesen 8 millió látogatójuk volt. 2007-re a látogatók becsült nagysága 10 és 12 millióra tehető. A bérellenőrző az oldal központi eleme. Az embereket világszerte foglalkoztatja a keresetek kérdése, ezt tükrözi a honlapokat olvasók száma, és erről tanúskodnak a hozzájuk érkező levelek. A keresetekkel kapcsolatos információ átláthatósága a legtöbb országban nem kielégítő, pedig döntő fontosságú lenne az oktatás, a mobilitás kérdéseiben, a foglalkozás kiválasztásakor, a béralku folyamatában, stb. A honlapok sok szállal kötődnek az internet adta lehetőségekhez, mivel a *WageIndicator* oldalak számos hasznos linket tartalmaznak. Ez azért lehetséges, mert a *WageIndicator* marketing stratégiájának alapja az Interneten megjelenő fontosabb szereplőkkel való együttműködés a nagyobb nézettség elérése érdekében. A legtöbb országban a *WageIndicator* oldalak könnyen elérhetők a nagyobb keresőrendszerek segítségével. A *WageIndicator* negyedéves hírlevelet ad ki, ami 60.000 feliratkozóhoz jut el, s amit a honlapon díjmentesen bárki igényelhet.

Technikailag a *WageIndicator* honlapok, internetes felmérések és bérellenőrzők fejlesztése, kezelése és karbantartása Hollandiában történik. Három központi szerver tárolja őket Hollandiában, az USA-ban és Indiában. Tartalomkezelő rendszere egyszerűvé teszi a tartalom frissítését a nemzeti szerkesztők számára. Kérdőívkezelő rendszere olyan adatbázis, ami tartalmaz egy forráskérdőívet angol nyelven és ország specifikus kérdőíveket az egyes országok nyelvén. A kérdőívkezelő lehetővé teszi továbbá a kérdőívvel kapcsolatos információk letöltését is.

2004 óta a projekt honlap [www.WageIndicator.org] fontos szerepet játszott a projekttel kapcsolatos információk terjesztésében. A honlapon megtalálható a projekt leírása, publikációk, kutatóműhely (research lab), események, projektek és a közreműködő partnerek. A kutatóműhely részben megtalálható az adatbázis ismertetése és letölthetők a kérdőívek valamint a kódok gyűjteménye.

2.2. A WageIndicator finanszírozása és tulajdonjoga

2004-ben, az Európai Bizottság 3 éves 6. kerettámogatásának köszönhetően (506590 sz.), a WOLIWEB projekt keretein belül hasonló honlapok indulhattak Belgiumban, Dániában, Németországban, Finnországban, Olaszországban, Lengyelországban, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban. A honlapok célja az volt, hogy olyan adatokat gyűjtsenek a munka világával és a keresetekkel kapcsolatban, melyek egyébként nem álltak rendelkezésre. 2005-ben és 2006-ban a holland Fejlesztési Támogatási Alap 3 éves támogatásának köszönhetően, a GLOBAL I és GLOBAL II projekt keretében hasonló oldalak indultak Brazíliában, Indiában, Dél-Afrikában, Dél-Koreában, Argentínában, és Mexikóban. A támogatás segítségével lehetővé vált az informális munkaerőpiac feltérképezése, valamint a multinacionális vállalatok helyi piacokra gyakorolt hatásának felmérése. 2006-ban, az Európai Szociális Alap támogatásával Magyarországon is beindult a honlap, a nemek közti kereseti különbségek kiegyenlítésére hivatott politikák aktiválását célzó program keretein belül. 2006 szeptemberében az USA-ban is elkészült az oldal a harwardi jogi kar „Labour and Worklife” programjának finanszírozásában. 2007 februárjában az amerikai csapat beindította a kínai oldalt a pekingi Renmin Egyetemmel együttműködve.

A *WageIndicator* kezdeményezés a nonprofit szervezetként működő *WageIndicator* Alapítvány tulajdonát képezi, melyet 2003-ban hoztak létre a holland jogszabályoknak megfelelően. Az Alapítvány célja a munkaerőpiac átláthatóvá tétele a bérekkel kapcsolatos és a bérekhez kapcsolódó naprakész információ biztosítása révén. Hitvallása a következő:

„Megosztjuk és összehasonlítjuk a bérekkel kapcsolatos információt. Hozzájárulunk a munkaerőpiac átláthatóvá tételéhez. Ingyenes, pontos

adatokat bocsájtunk rendelkezésre a nemzeti honlapok bérellenőrzőinek segítségével. Internetes felméréseink az adatgyűjtést szolgálják.”

Az alapítók az Amszterdami Egyetem Munkaügyi Kutató Intézete (AIAS), a Holland Szakszervezeti Konföderáció (FNV), és a holland álláskereső honlap a Monsterboard. Ez a három szervezet alkotja a felügyelőbizottságot. Az Alapítvány felügyeli az alvállalkozó cégeket, melyek az internetes programozást és az adatkezelést, valamint a honlapok kivitelezését és tartalommal való feltöltését végzik. Az Alapítvány felügyeli és támogatja a nemzeti csoportokat, melyek főleg web managerekből és kutatókból állnak. Az AIAS felelős a felmérés tudományos részéért és az adatbázisért.

A web marketing bonyolult feladat, de elengedhetetlen az olvasók megnyeréséért. A *WageIndicator* marketing politikája több pilléren nyugszik. Alapkövetelmény, a *Bérellenőrzőben* tárolt információ és a honlapok magas minősége. Másodsor, a honlapra látogatóknak megbízható információt kell szolgáltatni, valamint meg kell nyerni őket a felmérés adatlapjának kitöltésére. A megbízhatóságot az egyetemekkel, a szakszervezeti konföderációkkal, mint az UNI, FNV, DGB, TUC, egyes országokban az ILO, vagy álláskereső portálokkal való együttműködés biztosítja. Harmadsor, az internetes partnerekkel való együttműködés alapvető fontosságú. Jelenleg sikerült megteremteni az együttműködést olyan nagy internetes portálokkal, mint a brazil UOL, valamint a Microsoft MSN portálja az Egyesült Királyságban és Hollandiában. Negyedszer, erőteljes internetes jelenléttel rendelkező média csoportokkal és kiadókkal való együttműködés. Sikerült megteremteni az együttműködést nagyobb napilapokkal Spanyolországban, az USA-ban, Hollandiában, Németországban és más országokban. Ötödször, sikerült kiépíteni az együttműködést álláskereső portálokkal például Dél-Koreában, az Egyesült Királyságban, Belgiumban, Hollandiában és más országokban. Emellett, egyes országokban a nemzeti honlapok együttműködnek szezonális vagy időnymunka-közvetítőkkal, illetve munkaügyi kirendeltségek oldalaival is.¹ Hatodsor, minden nemzeti csapat célja az ingyenes reklámlehetőség.² Végül, ahogy korábban megjegyeztük, minden országnak legalább egy honlapja van, de előfordul, hogy több is. Ezek a honlapok

¹ Bővebb információért lásd:

www.wageindicator.org/main/Partnersworldwide/onlinepartners.

² Az eredményeket lásd: www.wageindicator.org/main/WageIndicatorgazette/inthepress.

tartalomszolgáltatásukban és az általános benyomás tekintetében különböznek, de a *Bérellenőrző* és az internetes felmérés azonos.

2.3. A WageIndicator internetes felmérés

Minden *WageIndicator* honlapon megtalálható az internetes felmérés. A kezdeti felmérést az Amszterdami Egyetemen fejlesztették ki, s ezt alkalmazták világszerte. Az összes partner ország honlapjai ugyanazt az internetes felmérést alkalmazzák saját nyelvükön (nyelveiken). Minden *WageIndicator* honlap ösztönzi a látogatókat a felmérés kitöltésére. Üzenetünk: önnek nem kerül semmibe keresetének összehasonlítása, viszonzásul kérjük, szánjon egy kis időt kérdőívünk kitöltésére. A kérdőív kitöltői nyereményjátékon vehetnek részt. A kérdőív kitöltése nem feltétele a keresetekkel kapcsolatos információhoz való hozzáféréshez. Ellenkezőleg, a látogatók hosszasan próbálgatják a *Bérellenőrzőt*, anélkül, hogy kötelesek lennének válaszolni a felmérés bármely kérdésére. Minden 100 látogatóból 1 és 10 között van azok száma, akik kitöltik a kérdőívet, ami átlagosan 20 percet vesz igénybe. A honlapok több millió látogatójához viszonyítva valójában nagy számban töltik ki a felmérést. 2006-ban több, mint 165.000 érvényes kérdőívet töltöttek ki. 2007-ben ez a szám 175.000-re tehető. Az internetes felmérésből származó adatok a *Bérellenőrzőbe* kerülnek feltöltésre. Az adatbázis kutatási és publikációs alapként szolgált, ahogy azt ebben a könyvben is láthatjuk.

A *WageIndicator* egyik fontos alapelve, hogy a kérdőív kitöltőivel tisztelettel kell bánni. Célunk, hogy a kérdőív kitöltésében örömet leljék, s ne azt érezzék, hogy feleslegesen fáradnak vele. A beérkező észrevételek, levelek azt mutatják, hogy ezt a célkitűzést sikeresen elértük.

Az internetes felmérés célközönsége az aktív munkaerő, amibe beleértjük a munkakeresőket és az informális gazdaság szereplőit is. A célközönségen belül, különböző csoportok különbözőképpen navigálhatnak a kérdőívben. A különböző csoportoknak párhuzamos kérdéscsoportokat alkottunk. Így, a munkáltató felé lekötött dolgozók csoportja részben eltérő kérdésekkel találja szembe magát, mint az önfoglalkoztatók, a munkanélküliek, a gyakorlati időt töltők, vagy a már munkaajánlattal rendelkező hallgatók. Ez a differenciálás fontos, annak érdekében, hogy a vizsgált lakossági szegmens ritkább csoportjait is válaszadásra ösztönözze. Például, a munkanélküliek a munkával kapcsolatos kérdéseket múlt időben kapják, az önfoglalkoztatók

eltérő kérdéseket kapnak keresetükkel kapcsolatban, a hallgatók tanulmányaikkal, a gyakornokok pedig a gyakorlati idővel kapcsolatban.

A kérdéseket logikai csoportokra osztottuk, a válaszadók számára átlátható rendszer szerint, mely megkönnyíti a válaszadást és a véleményalkotást. A kérdések hat csoportra oszlanak, ezt láthatjuk a 2.2. Táblázatban. Minden kérdéscsoport végén lehetőség van a kérdésekről véleményt alkotni. A tényszerű és a véleményt megfogalmazó információ ilyen kombinálása teszi a kérdőívet egyedülállóvá. A felmérés egyedi feltételek mellett is lehetővé teszi a keresést olyan kérdésekben, mint „Mi az ön foglalkozása?” vagy „Milyen ágazatban dolgozik ön?”, miáltal lehetséges a foglalkozások és ágazatok pontos kóddal való ellátása a nemzetközi osztályozási rendszerek, az ISCO és a NACE alapján. A kérdések egy kisebb része kötelezően kitöltendő, elsősorban azok, melyekre az óránkénti keresetek kiszámításához van szükség a Bérellenőrzőben, melyek az adatbázis súlyozásához illetve az ugratásokhoz szükségesek. A kérdőív országonként eltérhet, mivel ország-specifikus kérdéseket is tartalmazhat.

2.2. Táblázat: A kérdőív tematikája

Szekció	Téma
A	AZ ÖN FOGLALKOZÁSA, foglalkoztatási státusz, végzettség, ágazat, foglalkozás, képzés
B	AZ ÖN MUNKAHELYE, a cég jellemzői, ágazat és a cég mérete, nők aránya, munkahely jellemzői, munkaszervezési szintek, együttműködés, van-e kollektív megállapodás, IT használat munkahelyen, IT használathoz való hozzáállás
C	FOGLALKOZTATÁSBAN ELTÖLTÖTT IDŐ, munkahelyi tapasztalat, munkával eltöltött évek összesen, a jelenlegi állásban, jelenlegi munkáltatónál, karrier megszakítása, munkakeresés
D	MUNKAIDEJE, munkaidő, túlóra, munkaidő beosztása, műszak, munkaidő preferenciák
E	MUNKASZERZŐDÉSE ÉS KERESETE, munkaszerződés, fizetési periódus, béren kívüli juttatások, rendkívüli juttatások, kereseti kilátások
F	SZEMÉLYES KÉRDÉSEK, kor, nem, etnikai háttér, születés helye, régió, családi állapot, háztartás összeállítás, gyermekek kora, háztartással kapcsolatos feladatok felosztása, elégedettség a munkával és az életkörülményekkel

2.4. Az önkéntes alapú internetes felmérés szelektivitásának kezelése

Számos előnye mellett, a *WageIndicator* kérdőív rendelkezik egy hátránnyal: önkéntes alapú internetes kérdőív. Mindenki maga dönti el, hogy részt vesz-e benne. Így, az adatok nem reprezentálják a lakosságot kellőképp, például a munkaerő tekintetében. A szelektivitás háromirányú. Az első az internet hozzáféréshez kapcsolódik: számos országban ez a hozzáférés igen limitált, főleg a képzetlenebb rétegek javára.³ Másodszer, a *WageIndicator* honlapot a látogató azért választja, mert a keresetekkel, munkalehetőségekkel kapcsolatos információra van szüksége, ezek mind befolyásolhatják a kulcsváltozót. Harmadszor, a honlapra látogatáskor a kérdőív kitöltésére való hajlandóság függ a látogató idejétől, attól, hogy elégedett-e az oldallal, vagy, hogy hajlandó-e jószántából segíteni a projektet, ezek mind olyan tényezők, amelyek mind kapcsolódhatnak a kulcsváltozóhoz.⁴

A *WageIndicator* a következő stratégiákat alkalmazza az önkéntességből származó következmények kezelésére. Először, a marketing stratégia elsődlegesen a célcsoportok nagyobb és szélesebb rétegeit célozza meg. Emellett külön figyelmet fordítunk specifikus csoportok elérése, mint a nők vagy az idősebb dolgozók. Másodszer, a kérdőív specifikus kérdésekkel kívánja elérni a munkaerőpiac ritkább csoportjait, melyek feltehetően nagyobb arányban morzsolódnak le. Harmadszor, a nemzeti adatbázisok összesített szocio-demográfiai adatait összehasonlítjuk a nemzeti munkaerő-felmérések hasonló adataival. Ez olyan súlypontokat eredményez, melyeket használhatunk az adatelemzésekkor. Negyedszer, a *WageIndicator* olyan kérdéseket tesz fel, melyek nagyobb reprezentatív felmérésekben is megjelennek, mint az amerikai munkaerő felmérés (USA Labour Survey) vagy az európai felmérés a munkakörülményekről (European Survey on Working Conditions). A *WageIndicator* önkéntesen megadott adatait hozzá lehet igazítani a reprezentatív felmérések mikro-adataihoz. Végül, 2008-

³ Az internet hozzáférési arány (a lakosság egészéhez mérten) 2007 szeptemberében eltérést mutatott a kilenc vizsgált országban, a magyar és lengyel 30%-tól a spanyol 44%-on, a belga 49%-on, a német 61%-on, a finn és brit 62%-on át, a dán 69%-ig és a holland 73%-ig (www.internetworldstats.com/stats4.htm#europe) terjed.

⁴ De Pedraza *et al*, 2007.

ban, Hollandiában egy teljes referencia felmérést tervezünk végezni, melynek célja a kényelmi mintavétel torzításainak feltárása, és az önkéntességből származó hatások kiigazítása a *WageIndicator* mintákban. Ezek a stratégiák remélhetőleg hozzásegítenek a minimális torzuláshoz és a kapott minta megfelelő alapot szolgáltat alapos statisztikai elemzésekhez.

Bár a *WageIndicator* felmérés önkéntes alapú felmérés, két okból nem súlyoztuk az itt felhasznált mintát. Először, az egyéb forrásokból ismert demográfiai változókkal összehasonlítva, a mutató változók értéke nem tér el nagymértékben. A legkevesbé reprezentált csoportok viszonylag kicsi, marginális csoportokban találhatók, például kevesebb, mint heti 10 órában, részmunkaidőben dolgozók csoportja. Ezen csoportok korrekciós súlyozása, aligha befolyásolja nagymértékben a vizsgált változók értékét. Másodszor, Magyarország tekintetében nem állnak rendelkezésre súlyozott arányok. Így választanunk kellett, aközött, hogy súlyozott értékeket adunk és kihagyjuk Magyarországot, vagy nem súlyozunk és vizsgáljuk Magyarországot. Ez utóbbit választottuk.

2.5. Az adatok minőségének biztosítása

Sokan úgy vélik, hogy az internetes felméréseket nem lehet komolyan venni, mert az internetes oldalakon az emberek nem időznek hosszabb ideig, és sem idejük, sem türelmük nincs egy 210 perces kérdőív kitöltéséhez. Az adatok összetételét nézve, ugyanakkor elmondhatjuk, hogy mindez nem vonatkozik a *WageIndicator* felmérésre (Tijdens, 2007). A meg nem válaszolt egységek aránya 5% alatt van. A válaszadók leveleiből és megjegyzéseiből kitűnik, hogy túlnyomó többségben törekszenek a kérdések gondos megválaszolására. Voltak, akik egyenesen élvezték a kérdőív kitöltését.

A kérdőívek minőségellenőrzésének hagyományos módja a próbafelvétel, ahol a felmérés várható problémáit tárja fel még időben a felmérés megkezdése előtt. Ebből a szempontból a folyamatos önkéntes internetes felméréseknek két előnye van. A kérdéseket a felmérés ideje alatt is lehet igazítani és a tesztcsoport jóval nagyobb, mint bármely más felmérési mód során. A *WageIndicator* internetes felmérés sokat profitált az oldalra látogatók leveleiből. A felmérés kérdéseit a szükségletekhez tudtuk igazítani.

Az óránkénti keresetek megfelelő kiszámításának biztosítása végett a *WageIndicator* kérdőív részletesen foglalkozik a munkaórák kérdésével. Úgymint:

- szerződésben szabályozott munkahét, ahol a szerződésben a felek megállapodtak a munkaidőről;
- minimum és maximum heti vagy éves munkaidő rugalmas munkaidő, rendelkezésre állás és éves munkaidő esetében;
- heti munkaidő általában, azokban az esetekben, amikor nincs megegyezés a munkaidőről, például az önfoglalkoztatók esetében, vagy amikor a munkaszerződésben nem történik megegyezés a munkaidővel kapcsolatban, vagy azokban az esetekben, amikor megegyezés történik a munkaidőről, de ez a valóságban eltér;
- standard heti munkaidő a munkahelyen részmunkaidőben és rugalmas munkaidőben dolgozók tekintetében;
- fizetett munkahét, a legutóbbi kereset vonatkozásában; ezeket vizsgáljuk a szerződéses és a valódi munkaórák vonatkozásában, és a fizetett túlórák tekintetében.
- A kérdőív részletesen rákérdez a dolgozók keresetével kapcsolatos körülményekre:
- fizetés módja, pl. készpénz, banki átutalás/csekk vagy egyéb, illetve ezek ötvözete, abban az esetben, ha a dolgozó munkahelytől függ;
- teljesítmény alapú fizetés, például az egész kereset részét képző alapláb esetén; ha az összes kereset legalább 20% alapláb, a megjelölt keresetet a válaszadó esetében reprezentánsnak kell tekinteni;
- a legutóbbi bruttó és/vagy nettó kereset, 1 órától 1 évig terjedő fizetési periódus, pótlékok, rendkívüli juttatások és egyéb hasonló hozzájárulások beszámításával;
- éves jövedelem, abban az esetben, ha a válaszadó önfoglalkoztató vagy családjában dolgozik; jövedelmét 12 hónap vagy kevesebb idő alatt szerezte.

A negyedéves adatközlés előtt egy program keresi a kirívó értékkülönbségeket, hogy a fizetett órák és a közölt keresetek, valamint fizetési időszak összefüggésében. Csak ezután kezdünk az óránkénti keresetek kiszámításához.

2.6. Az adatok kiválasztása

Ez a jelentés elsősorban a *WageIndicator* internetes felmérés adataira épül, kilenc olyan EU tagállam közreműködésével, mely megfelelő mennyiségű adatot volt képes összegyűjteni: Belgium, Dánia, Finnország, Németország, Magyarország, Hollandia, Lengyelország, Spanyolország, és az Egyesült Királyság. Jelenleg nincs megfelelő adatunk Olaszországgal kapcsolatban, bár ez a tagállam is tagja a *WageIndicator* programnak. Ahol szükséges, a *WageIndicator* adatokat összehasonlítjuk más statisztikai forrásokból származó adatokkal, mint a dublini Európa Alapítvány Európai Munkakörülmények Felmérése (European Working Conditions Survey, EWCS).

2.3. Táblázat: Az internetes felmérés munkavállalókra vonatkozó negyedéves megfigyeléseinek száma, országonként

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
2004/4	1884	0	0	7281	0	10705	0	390	740
2005/1	1735	0	0	4442	0	11583	670	4576	2140
2005/2	3252	32	2554	15977	0	11695	1176	1893	1998
2005/3	1911	22	660	5373	0	7108	583	593	1656
2005/4	4301	90	1159	7250	0	15842	1427	1390	2940
2006/1	2562	1298	1049	14422	0	9904	929	1497	6015
2006/2	1480	476	6646	6395	2212	6428	631	1093	4338
2006/3	1365	234	2803	11960	2333	13445	748	2351	3125
2006/4	1102	162	2458	5973	258	6650	554	1190	4020
2007/1	670	70	802	2626	2990	6000	91	808	1432
Összes	20262	2384	18131	81699	7793	99360	6809	15781	28404

Forrás: *WageIndicator* adatok, 2004 szeptember – 2007 március, Kiválasztás: munkavállalók.

A *WageIndicator* adatbázis negyedévente folyamatosan növekszik. Ebben a könyvben a 2004 szeptembere és 2007 márciusa között gyűjtött adatokat használtuk fel. Az elemzés a munkavállalókra korlátozódik. Ezért, azokkal, akiknek még nem volt munkája, önfoglalkoztatók, szabadúszók vagy a családban illetve családi vállalkozásban dolgoznak, itt nem foglalkozunk. A kiválasztott szemelvény a kilenc országból érkező összes minta 89%-át teszi ki. A 2.3. Táblázat megmutatja a foglalkoztatottak által kitöltött kérdőívek számára vonatkozó negyedéves adatokat a kilenc ország tekintetében. A részben kitöltött kérdőíveket nem vettük figyelembe az adatok összeállításakor.

3. Munkaidő

Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos Martin

3.1. Bevezetés

Ez a fejezet hat munkaidővel kapcsolatos témával foglalkozik az ETUC ilyen témájú legfontosabb pontosabban körülhatárolható törekvéseivel összefüggésben, melyek nagyrészt összefüggésbe hozhatók az EU Munkaidő Irányelvével (WTD) kapcsolatos vitákkal is. Miután ismertettük az EU szintű általános jogi kereteket, a kiválasztott adatokat és az általános *WageIndicator* eredményeket (3.2 rész), szólnunk a munkahét hosszáról (3.3), az egyéni mentesség kérdéséről (3.4), a munkaórák éves tömbösítéséről (3.5), a túlóra kifizetésnek problémáiról (3.6), a rendelkezésre állásról (on-call work) (3.7), valamint a műszakozásról (3.8). A fejezet a 3.9 részben a következtetésekkel zárul. Minden kérdéskörben először megvizsgáljuk az aktuális jogi kereteket, valamint a vitás pontokat EU szinten és, ahol a tárgyat érinti, nemzeti szinten. Ezután elemezzük a statisztikai adatokat.

A Függelékben közlünk részletes adatokat a munkaórákkal, a munkaórák szervezésével, a túlóra kifizetésével kapcsolatban ipari és nemzeti szintű bontásban.

3.2. Általános keretszabályozás és eredmények

Általános jogi keretek

A munkaidő hossza a munkaszerződés alapvető eleme, azt az időszakaszt jelöli, ami alatt a dolgozó köteles elvégezni feladatait, kijelölt tevékenységét. A napi munkaidő behatárolása a szakszervezetek hosszú ideje fennálló követelése. 1919-ben, az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) első, a munkakörülményekről szóló nemzetközi egyezményében megállapított a nyolc órás munkanapot és a heti munkaidőt 48 órában maximálta.

Az EU elismerte a munkaidő európai szintű szabályozásának szükségességét számos jogi eszköz keretein belül. Az 1961-es Európai Szociális Karta

kötelezi a tagállamokat az „elfogadható napi és heti munkaórák” biztosítására, és heti munkaidő fokozatos csökkentésére. A 2000-es Alapvető Jogok Európai Kartája kimondja, hogy „minden dolgozónak joga van a maximálisan kiszabható munkaidő behatárolására”. Annak érdekében, hogy megfelelő szintű játékeret biztosítson minden tagállam számára a munkaszerződés eme központi elemét tekintve, 1993. november 23-án az EU intézmények elfogadták 93/104/EC Tanácsi Irányelvet. A dokumentum lefekteti a munkahét maximális időtartamára, az ebédszünet időtartamára, a minimális napi és heti pihenőidőre, a fizetett szabadságra való jogosultságra, valamint az éjszakai munka és a műszakok időtartamára és feltételeire irányuló szabályozás elveit. A munkaidő, definíció szerint „bármely időtartam, amelyben a dolgozó munkáját végzi, munkáltatójának rendelkezésére állva, ellátva tevékenységi körét illetve feladatait a nemzeti törvényekkel és/vagy gyakorlattal összhangban”. A munkaidő értelemszerűen ellentétes a pihenési periódusok fogalmával, a kettő kölcsönösen kizárja egymást. 2003. november 4-én ez utóbbi helyébe lépett az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EC irányelve a munkaidő megszervezésének bizonyos aspektusairól (angol rövidítéssel WTD – Working Time Directive). A WDT nem módosította a munkaidő definícióját és a maximálisan megállapítható heti munkaórákat. A módosítások lényegében a maximális heti munkaidő derogációs határainak kitágítására, valamint a maximális heti munkaidő kiszámítását lehetővé tevő referencia időszak megállapítására vonatkoztak.

A WTD rendelkezései tükrözik az európai szintű munkaidő szabályozás nehézségeit. Az érdekütközések és a tagállamokban tapasztalható különböző megközelítési módok, ideértve a meggyökeresedett nemzeti intézményi berendezkedések hatását,¹ a WDT szövege sem teljesen koherens. A szöveg első felének felszólító erejű munkaidő szabályozását a második rész rendelkezései sikeresen megfosztják teljes erejétől. Az általános szabályozástól való nagymértékű eltérést tesz lehetővé „kollektív megállapodásokon illetve az iparágon belül a felek közti alacsonyabb szintű megállapodásokon keresztül”, sőt, az egyes munkavállalók jóváhagyásával is.

A WTD biztosítja a munkavállalók védelmét a hosszú és nem szabályszerű munkaórák egészségi kockázataival szemben. Ennek alapja az Európai

¹ Cf. Bosch, 2001.k

Közösségi Szerződés 137-es cikkelye, ami lehetővé teszi, hogy a Közösség olyan jogi szabályokat fogadjon el, melyek támogatják és kiegészítik a tagállamok azon törekvéseit, hogy a dolgozók egészségmegőrzése és biztonsága érdekében javítsák a munkahelyi körülményeket.² Végezetül, érdemes megjegyezni, hogy a WTD-ben lefektetett általános szabályozásra alkalmazandó kivételek és szabálytól való eltérések katalógusba foglalása egyes ágazatokban a munkaidővel kapcsolatos speciális rendelkezések jóváhagyásához vezetett. Ezen ágazatok közé tartozik a szállítási tevékenység³, a légi utasszállítás mobil személyzete, a vasúti dolgozók, tengeri szállítási személyzete, valamint az orvos-gyakorokok. A Bizottság nemrégiben a WTD felülvizsgálatára tett javaslatot, ami jelentős vitát váltott ki. Mivel a javaslatok és a viták főként a munkahét hosszával kapcsolatosak, ezekkel a 3.3. részben foglalkozunk részletesebben.

Általános eredmények

A 3.1 Táblázatban a munkaórák szervezéséről kapunk általános képet országokénti bontásban. A *WageIndicator* mintában a foglalkoztatottak 95%-a jelezte, hogy munkaszerződésben meghatározott munkaidőben dolgozik. A válaszadók túlnyomó többsége, a holland 72%-tól a lengyel 91%-ig, azt a választ adta, hogy teljes munkaidőben, heti munkaidős alapon dolgozik. A hivatalos nemzeti statisztikákkal⁴ összehasonlítva, a *WageIndicator* felmérés adataiban, a teljes munkaidőben foglalkoztatottak aránya szinte mindenütt magasabb. Legnagyobb az eltérés Hollandiában (23 százalékpont), az Egyesült Királyságban (17 százalékpont), Dániában és Németországban (14 százalékpont), de elég magas az eltérés Finnországban (8 százalékpont), Lengyelországban (7 százalékpont), Spanyolországban és Belgiumban (5 százalékpont). Egyedül Magyarországon van teljes megegyezés a hivatalos statisztika és a *WageIndicator* teljes munkaidőre vonatkozó adatai között.

² Az Egyesült Királyság (konzervatív) kormány határozottan ellenezte az 1993-as WDT-t, többé között az EC Egyezmény jogi alapjait is, mint egészségügyi és biztonsági alapvetést. 1996 márciusában az Európai Bíróság elutasította az angol reklamációt (Geyer, 2000, 88).

³ 2002/25/EC Irányelv. A közúti szállítási ágazatban ez az irányelv helyettesíti a 3820/85 (OJ L 370, 31.12.1985, 1–7) számú (EGK) szabályozást, mely már meghatározta a maximális napi volán mellett eltölthető időt és a pihenési szakaszokat.

⁴ EC 2006 alapján.

A részmunkaidőben ledolgozandó munkaórák heti eloszlásában a különbség a finnországi 4%-tól a belgiumi 15%-on át a Holland 21% pontig terjed. A rugalmas munkaidő-beosztás területén jelentős eltérések tapasztalhatók, főleg Magyarország, Dánia, Finnország, Belgium tekintetében ugyanúgy, mint Németország, Spanyolország és az Egyesült Királyság adataiban. Az egyéb kategóriák beosztásait a megfelelő fejezetekben tárgyaljuk.

3.1. Táblázat: Munkaidő beosztási adatok országokként

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Teljes munkaidő / hét	73%	74%	81%	80%	73%	72%	91%	77%	77%
Részmunkaidő / hét	15%	6%	4%	8%	3%	21%	4%	6%	7%
Éves elosztásban	1%	4%	2%	3%	3%	1%	0%	4%	1%
Rugalmas munkaidő	10%	12%	10%	8%	19%	4%	3%	9%	9%
WTD alóli mentesség			0%						5%
Rendelkezésre állás	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	2%	0%
Egyéb	1%	2%	2%	2%	2%	1%	0%	2%	1%
Összesen %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Összesen N	14 711	2 111	16 333	75 754	507	90 107	5 879	13 257	26 017

Forrás: WageIndicator adatok, 2004. szeptember – 2007. március. Kiválasztás: csak olyan munkavállalók, akiknél a munkaszerződésben szerepel a munkaórák meghatározása.

3.3. A munkahét hossza

Jogi keret szabályozás és vita

Az EU-ban a kormányok, munkáltatói szervezetek és szakszervezeti mozgalom közti munkaidő vita lényegi eleme a munkahét hossza.⁵ Ezt a vitát élénkíti az Európai Tanácsnak a WTD felülvizsgálatára vonatkozó javaslata.⁶ A bizottsági javaslatok célja kétirányú. Egyrészt, hogy tekintetbe vegye az Európai Bíróság esetjogi döntéseit, elsősorban a SIMAP⁷ és a

⁵ Keune, 2006a, 13.

⁶ Irányelvjavaslat COM(2004)607 végleges, ennek módosítása, Irányelvjavaslat COM(2005)246 végleges.

⁷ EB 2000. október 3-i döntése.

JAEGER⁸ ügyekben, melyek úgy rendelkeznek, hogy az orvosok esetében a rendelkezésre állást, ami megköveteli kórházi jelenlétüket munkaidőnek kell számítani. Másrészt, a 2003-as Irányelv felülvizsgálata, mely lehetővé teszi a heti maximális munkaidő (48 óra) alkalmazásának mellőzését, ha a dolgozó egyéni elrendezésben kéri munkaidő beosztását feladati elvégzésére (mentesség). A Bizottság javaslatának módosítása a következőket érinti:

- A „rendelkezésre állás” és a „rendelkezésre állás inaktív szakaszai” kifejezések definiálása. Az új rendszerben a rendelkezésre állással, de aktív munka nélkül töltött idő nem számítana bele a munkaidőbe, ezt 72 órán belüli pihenőidő kompenzáció váltaná ki.
- A 48 órás maximum munkahét kiszámításának referencia-időszaka négyről 12 hónapra növekedne.
- A maximum heti munkaidő alóli mentesség alkalmazásának feltételei.

Az Európai Parlamentnek a WTD felülvizsgálatával összefüggő módosítási javaslataira a Bizottság további javaslatokkal válaszolt.⁹ Az EP több módosítási javaslatát elfogadták: a család és a munka összeegyeztethetőségének hivatkozási ponttá tétele¹⁰; több munkaszerződés esetén a munkaórák halmozott érvényesítése; annak tisztázása, hogy a kompenzációs pihenőidőt elfogadható időn belül érvényesíteni kell; annak tisztázása, hogy a tagállamok miként tudják a maximális heti munkaidő kiszámításának referencia periódusát 12 hónapra növelni, valamint a hatályba lépő új WTD alapján megkötött mentességi megállapodások érvényességével kapcsolatos magyarázat.

Az ETUC a WTD reformjával kapcsolatos állásfoglalásában nyomatékosan ellenezte a Bizottság javaslatait. Ezzel szemben az ETUC támogatja az EP-

⁸ EB 2003. szeptember 9-i döntése.

⁹ Az Európai Parlament az első olvasatról 2005. május 11-én hozta meg véleményét (8725/05)

¹⁰ Ezt a módosítást az ETUC is szorgalmazta, azon az alapon, hogy a munkaidő korlátok közé szorítása elengedhetetlen ahhoz, hogy a dolgozó szülők össze tudják egyeztetni a munkát a családi élettel, valamint ahhoz, hogy a nők munkaerő potenciálja teljes mértékben kiaknázható legyen – ami egyébként az EU Lisszaboni Stratégiájának egyik kulcseleme. A munka és a családi élet összeegyeztethetőségének hivatkozási alappá tétele különösen fontos a kérdés átfogó megközelítéséhez, ahogy ezt szükségessé teszi a családi élethez való jog biztosítása, melyet az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságjogok Európai Egyezménye 8 fejezetében szentesít.

nek a mentességi rendelkezések fokozatos megszüntetésével, a dolgozó szülők munkahelyi és családi kötelezettségei összeegyeztethetőségével, valamint, az EB határozataival összhangban, a rendelkezésre állás munkaidőbe való beszámításával kapcsolatos javaslatokat. A munkaidőminimum kiszámításához használatos referencia időszak kiterjesztésével összefüggésben az ETUC a meglévő négy hónapos periódus megtartását szorgalmazza. Az ETUC véleménye, hogy hosszabb referencia periódusokat csak kollektív megegyezés alapján lehetne alkalmazni vagy csak abban az esetben, ha a dolgozók információs és konzultációs jogait valamint megfelelő egészség és biztonságvédelmét biztosító jogi garanciák és körülmények kerülnek elfogadásra.

A munkaidőt érintő új jogszabályi javaslatot jelenleg tárgyalja az EU Foglalkoztatási és Szociális Tanácsa, ahol a tagállamok képviseltetik magukat. Több Tanácsi ülés után (az utolsó e könyv megírásának időpontjában, 2006 novemberében 7-én zajlott) a tagállamoknak nem sikerült megegyezniük a WTD felülvizsgálatával kapcsolatban. Az ETUC véleménye szerint a sikertelenség kedvezőtlen jelzés az európai dolgozók számára.¹¹ A legfőbb megoldásra váró kérdés még mindig a mentességi rendelkezés és annak fokozatos hatályon kívül helyezése. A mentességi rendelkezéssel kapcsolatban a vélemények két táborra osztják a Tanácsot: egyrészt azok a tagállamok, amelyek a választás szabadságát hangoztatják, hangsúlyozva a gazdasági növekedés szükségességét, e célból megtartva mentesség lehetőségét. Másrészt azok, amelyek úgy vélik, hogy a heti munkaidő kiszámolásához szükséges referencia időszak kiszélesítése egy évre elég rugalmasságot biztosít ahhoz, hogy kiváltsa a mentességet. A Bizottság megkísérelt mindkét csoport kedvében járni azzal, hogy olyan időhatárt szabott a mentesség alkalmazásának, amit ki lehet szélesíteni. Mindazonáltal, számos tagállam kétségeit fejezte ki az időhatár kiszélesítésére vonatkozó objektív kritériumok hiánya miatt. A rendelkezésre állás inaktív periódusainak kezelésével kapcsolatban a tagállamoknak két dologgal kell szembe nézniük: először, az egészségügyi szektor problémáival, másodsor azokkal a gondokkal, melyeket a több munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók helyzete generál. 2007 első felében, ezekben a kérdésekben nem volt előremozdulás.

¹¹ ETUC, 2006d

A továbbiakban nézzük meg a maximum heti munkaidő uniós szabályozási kereteit. A WTD 6. cikkelye szerint ezt a maximumot törvényi rendelkezések, jogszabályok, kormányhatározatok vagy kollektív megállapodás illetve ágazati megállapodások útján kell megállapítani, hét napos periódusra átlagos munkaidőt számolva úgy, hogy az a túlórakkal együtt sem haladhatja meg a 48 órát. Mindazonáltal, megengedhető az eltérés az általános szabálytól bizonyos esetekben:

- amikor, a szóban forgó tevékenység sajátos jellemzőit figyelembe véve, a munkaidő hosszát nem mérhető és/vagy előre meghatározható vagy maguk a dolgozók határozhatják meg (ennek az intézkedésnek az Európai Bíróság is értelmezését adta¹²);
- a gyakorlati idejüket végző orvosok öt éves átmeneti időszakra 2004. szeptember 1-től, ami szükség esetén meghosszabbítható egy évvel a WTD-ben előírt kötelezettségek betartásának nehézségei miatt; az átmeneti időszak végén a maximális munkaidő heti 48 óra lesz;
- amikor a munkáltató bírja a dolgozó beleegyezését a hét napra jutó 48 órás munkaidő túllépésére. Ebben az esetben a WTD kifejezetten tiltja megtorló intézkedések gyakorlását azon dolgozók esetében, akik nem hajlandók beleegyezni ilyen jellegű munkaszervezésbe. Ezen felül, az Irányelv szól a munkáltató regisztrációs és információs kötelezettségéről az ilyen munkát végző dolgozókkal kapcsolatban.

A munkahét hosszával kapcsolatos adatok

A 3.2. Táblázat bemutatja a *WageIndicator* adatait a szerződésben megállapított átlagos heti munkaidővel kapcsolatban, országra és ágazatra lebontva (Magyarország, megfelelő adatok hiányában nem szerepel a listán). A 3.3. Táblázatban ugyanígy mutatjuk be a valóban letöltött átlag heti munkaórák alakulását. A szerződésben meghatározott leghosszabb munkahét Lengyelországban jellemző, 39,2 óra, a valóban letöltött heti munkaórák átlagosan Németországban a leghosszabbak, 39,8 óra, ezt követi Lengyelország és Spanyolország, majd az Egyesült Királyság. Az adatok viszonylag hosszú szokványos munkahetet tükröznek, különösen akkor, ha a részmunkaidősöket is számításba vesszük. A 13 ágazatot tekintve Németországban hét ágazatban a leghosszabb a valódi munkahét, Lengyelországban három,

¹² Európai Bíróság 2006. szeptember 7-i ítélete.

Spanyolországban kettő, az Egyesült Királyságban egy ilyen ágazatot találunk.

A legtöbb országban a valódi átlagos heti munkaórák hossza csak kis mértékben tér el a szerződésben meghatározott munkaóráktól, kivéve Németországban (1,2 órával több), és kisebb mértékben, Belgiumban (0,8 óra), valamint Spanyolországban (0,5 óra). Ezek a számok azt mutatják, hogy ez utóbbi három országban a leggyakoribb a túlórázás. Németországban a valódi és a szerződésben lefektetett munkaórák közti rés (2 vagy több óra) a közösségi szolgáltatások, az oktatás és az egészségügy területén a legnagyobb.

A 3.4. Táblázat feltár valamennyit abból, hogy mi rejlik a 3.3. Táblázat átlagai mögött, a *WageIndicator* heti munkaidőre vonatkozó adatait három csoportban, ország és ágazat szerinti felbontásban vizsgálva. A hosszú munkaidő kategória Magyarország tekintetében mutatja a legmagasabb arányt (figyelembe kell venni azonban a kis mintát), ezt követi Németország. A magyar dolgozók 40,1 %-a, a német dolgozók 22,5 %-a dolgozik több, mint 40 órát, és, a WTD rendelkezései ellenére, 19,3% és 7,4% dolgozott több, mint 48 órát. Az Egyesült Királyságban a válaszadók 18,2 %-a jelezte, hogy a valódi munkaideje meghaladja a 40 órát, 6,4 %-uknál pedig a 48 órát. Az utóbbi arány kisebb a brit hivatalos felmérés eredményénél, ahol ez a szint 11-13% volt 2004-2005-ben.¹³ Spanyolország (18, 7% 40 óra fölött, 7,5 % 48 óra fölött) és Lengyelország (17,7% és 5,9%) nagyjából egy szinten helyezkedik el. Belgiumban, Finnországban, Hollandiában és főleg Dániában, a túl hosszú munkaórák előfordulása jóval alacsonyabb. A 13 ágazat összefüggésében Németországban figyelhetjük meg a leghosszabb munkaórák előfordulását (általában 40 óra fölött) hat ágazatban (építőipar, pénzügy, egyéb kereskedelmi szolgáltatások, Közigazgatás, oktatás, egészségügyi ellátás, egyéb közösségi szolgáltatások), míg az EK-ban (mezőgazdaság, szállítás), Spanyolországban (feldolgozóipar, közüzemi szolgáltatások) és Lengyelországban (szálloda- és vendéglátóipar,

¹³ Az 1998-as WERS-en alapuló, a DTI számára készült IES felmérés (Kodz *et al*, 2003) szerint a dolgozók 11%-a jelezte hogy több. Mint 48 órát dolgozik hetente; Kersley *et al*, (2006), a 2004-es WERS adatai alapján ugyanezt az adatot említi. Mindazonáltal, egy 2006. novemberi TUC kiadvány adatai szerint a heti 48 óránál többet dolgozók aránya fokozatosan csökken, az 1998-ban mért 4 millióról (16,6%) 3,3 millióra (13,1%) 2005-ben (LFS micro-adatok alapján: TUC, 2006).

nagykereskedelem és kiskereskedelem) csak két ágazatban fordul elő hosszú munkahét.

Összességében, az öt iparág, ahol a hosszú munkahét leginkább előfordul sorrendben a következő: szálloda- és vendéglátóipar; mezőgazdaság; szállítás és távközlés; építőipar és feldolgozás. Egyes országokban más ágazatok is kitűnnek aránylag hosszú munkahetükkel, mint a pénzügyi ágazat Magyarországon, egyéb kereskedelmi szolgáltatások Németországban, közüzemi szolgáltatások Spanyolországban.

A 3.5. Táblázatban kihagytuk azokat a munkavállalókat, akik nem részesülnek kompenzációban a túlórákért, például azokat, akiknél az órabér nagysága hosszú munkaidőt feltételez. A táblázatban reprezentált csoport relatíve nagy számú Belgiumban, Németországban, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban. Ugyanakkor, az itt kialakuló kép nem különbözik sokban a 3.4. Táblázatban bemutatott helyzettől. Magyarország áll az első helyen (36% több mint 40 órát dolgozik hetente), megelőzve Németországot, (18%), Lengyelországot (14%), az EK-t (14%) Dániát (13%) és Spanyolországot (12%), az utóbbi az országok második kategóriájába tartozik Belgiummal együtt, Finnország és Hollandia pedig a harmadik kategóriába, itt a legalacsonyabb a hosszú munkaórák aránya. A hosszú munkaidő aránya a különböző ágazatokban szintén nagyjából megegyezik, bár a lengyel és a német szálloda- és vendéglátóiparban tapasztalt hosszú munkahét aránya (mindkét országban 28% van 40 óra felett) különösen meglepő. Az előbb említett, a legtöbb munkaórát igénylő öt ágazaton kívül érdemes kiemelni német közigazgatást (hosszú, de kompenzált munkahét 23%) és oktatást (19%).

3.2. Táblázat: Szerződésben megszabott átlagos munkaórák, országonkénti és ágazati bontásban

	BE	DK	FI	DE
Mezőgazdaság	36,5	37,0	38,7	39,0
Feldolgozóipar	37,6	36,8	38,9	38,6
Közüemi szolgáltatások	37,9	37,2	38,7	39,1
Építőipar	38,5	37,2	39,2	39,9
Nagykereskedelem/Kiskereskedelem	36,2	36,0	36,0	38,5
Szálloda, vendéglátóipar	35,5	36,1	36,7	40,2
Szállítás, távközlés	38,0	38,3	39,0	40,0
Pénzügy	35,9	34,9	37,8	38,8
Egyéb kereskedelmi szolgáltatások	37,1	35,8	37,9	39,1
Közigazgatás	37,0	36,1	37,0	38,3
Oktatás	32,4	36,0	35,1	36,6
Egészségügyi ellátás	34,1	35,2	37,7	37,1
Egyéb	35,2	37,5	36,9	37,8
Összes	36,6	36,9	37,8	38,6

	NL	PL	ES	UK
Mezőgazdaság	37,8	41,3	39,5	40,8
Feldolgozóipar	37,7	40,1	39,8	39,0
Közüemi szolgáltatások	38,1	40,4	38,9	38,3
Építőipar	38,9	40,5	40,3	39,8
Nagykereskedelem/Kiskereskedelem	36,0	40,3	38,8	37,4
Szálloda, vendéglátóipar	35,7	41,1	38,7	40,2
Szállítás, távközlés	39,2	40,5	39,2	40,5
Pénzügy	36,2	39,5	38,8	36,8
Egyéb kereskedelmi szolgáltatások	37,3	39,3	39,3	38,3
Közigazgatás	35,8	39,1	37,4	36,9
Oktatás	34,4	32,9	34,3	35,2
Egészségügyi ellátás	31,1	38,9	37,4	35,8
Egyéb	34,5	38,0	37,3	37,2
Összes	36,3	39,2	38,8	38,0

Forrás: WageIndicator adatok, 2004 szeptember – 2007 március, Kiválasztás: munkavállalók.

3.3. Táblázat: Valóban ledolgozott munkaórák, országokénti és ágazati bontásban

	BE	DK	FI	DE
Mezőgazdaság	39,4	37,1	38,6	40,2
Feldolgozóipar	37,9	36,9	39,0	39,3
Közüzemi szolgáltatások	37,0	37,6	38,8	39,6
Építőipar	39,4	37,6	39,4	40,9
Nagykereskedelem / Kiskereskedelem	37,4	36,8	36,0	39,6
Szálloda, vendéglátóipar	38,1	35,8	36,8	41,2
Szállítás, távközlés	38,1	38,7	39,5	41,0
Pénzügy	35,9	33,8	38,1	39,7
Egyéb kereskedelmi szolgáltatások	37,8	36,6	38,0	40,5
Közigazgatás	36,8	36,1	37,2	39,2
Oktatás	34,0	34,1	35,1	39,1
Egészségügyi ellátás	36,5	35,7	37,7	39,1
Egyéb	37,0	37,0	36,9	39,5
Összes	37,4	37,1	37,9	39,8

	NL	PL	ES	UK
Mezőgazdaság	37,8	41,2	40,6	41,4
Feldolgozóipar	38,1	40,4	40,6	39,4
Közüzemi szolgáltatások	38,8	40,9	39,7	38,7
Építőipar	39,2	41,0	41,1	40,1
Nagykereskedelem/Kiskereskedelem	35,9	40,7	39,8	37,7
Szálloda, vendéglátóipar	34,8	41,0	39,7	40,5
Szállítás, távközlés	40,0	40,7	40,3	40,8
Pénzügy	36,3	39,3	39,2	37,2
Egyéb kereskedelmi szolgáltatások	37,3	39,5	39,7	38,6
Közigazgatás	35,9	39,0	37,2	37,2
Oktatás	34,4	32,3	34,4	35,6
Egészségügyi ellátás	30,8	39,2	37,6	35,8
Egyéb	34,3	37,9	37,5	37,2
Összes	36,4	39,3	39,3	38,3

Forrás: WageIndicator adatok, 2004 szeptember – 2007 március, Kiválasztás: munkavállalók.

3.4. Táblázat: A valódi munkával töltött heti munkaórák aránya három kategóriában, országonkénti és ágazati bontásban

	Mezőgazd.	Feldolg.	Közszozg.	Építő	Keresked.	Szálloda	Szállítás
Belgium							
0-40 óra	78,7	88,6	87,1	83,0	88,9	84,5	83,4
40,1-48 óra	13,5	7,4	10,0	8,6	7,0	7,5	9,2
48,1-99 óra	-	4,1	-	8,4	4,1	8,1	7,5
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	89	4.859	210	1.146	2.059	322	1.365
Dánia							
0-40 óra	92,2	96,3	96,8	95,1	92,7	89,4	88,3
40,1-48 óra	-	2,9	-	-	-	-	5,9
48,1-99 óra	-	-	-	-	-	-	5,7
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	103	591	31	203	151	47	488
Finno.							
0-40 óra	75,3	92,7	89,1	91,3	91,6	90,3	86,1
40,1-48 óra	20,8	5,2	-	5,9	6,3	5,3	5,4
48,1-99 óra	-	2,1	-	2,7	2,1	4,4	8,5
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	154	4.087	46	691	1.339	453	1.009
Németo.							
0-40 óra	73,7	80,7	80,2	70,2	76,0	66,5	74,5
40,1-48 óra	17,9	13,6	13,8	21,1	16,1	18,1	13,1
48,1-99 óra	8,4	5,6	6,0	8,7	7,8	15,4	12,4
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	430	24.771	2.428	4.970	7.274	1.556	4.203
Magyaro.							
0-40 óra	-	52,6	57,9	58,3	47,1	-	51,3
40,1-48 óra	-	24,1	-	-	25,5	-	25,6
48,1-99 óra	-	23,3	-	27,8	27,5	-	-
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	9	116	19	36	51	9	39

Forrás: WageIndicator adatok, 2004 szeptember – 2007 március, Kiválasztás: munkavállalók.

3.4. Táblázat: A valódi munkával töltött heti munkaórák aránya három kategóriában, országonkénti és ágazati bontásban (Folytatás)

	Pénzügy	Üzleti	Közszozlg.	Oktatás	Egészség.	Egyéb	Összes
Belgium							
0-40 óra	91,4	87,2	91,8	92,7	93,0	88,2	88,4
40,1-48 óra	5,9	9,7	5,7	4,8	4,6	7,4	7,5
48,1-99 óra	2,7	3,1	2,6	2,5	2,4	4,4	4,2
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	1.221	3.327	1.044	565	2.196	930	19.650
Dánia							
0-40 óra	93,8	96,5	97,3	96,8	95,5	90,7	93,5
40,1-48 óra	-	-	-	-	-	-	4,2
48,1-99 óra	-	-	-	-	-	-	2,3
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	32	172	110	62	134	108	2,293
Finno.							
0-40 óra	94,5	92,8	95,8	92,6	94,5	92,0	92,4
40,1-48 óra	3,6	4,8	2,8	5,1	4,2	5,4	5,0
48,1-99 óra	1,9	2,4	1,4	2,3	1,3	2,6	2,5
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	676	3.314	1.410	780	1.989	909	16.878
Németo.							
0-40 óra	79,8	76,5	76,4	73,4	82,3	77,5	77,5
40,1-48 óra	14,0	14,4	20,4	20,3	11,1	13,7	15,1
48,1-99 óra	6,3	9,1	3,2	6,3	6,7	8,7	7,4
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	4.959	12.718	4.614	2.634	6.424	2.386	80.217
Magyaró.							
0-40 óra	38,7	70,0	67,3	-	80,4	69,6	59,9
40,1-48 óra	38,7	-	-	-	-	-	20,8
48,1-99 óra	22,6	-	-	-	-	-	19,3
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	31	110	49	13	46	46	586

Forrás: WageIndicator adatok, 2004 szeptember – 2007 március, Kiválasztás: munkavállalók

3.4. Táblázat: A valódi munkával töltött heti munkaórák aránya három kategóriában, országonkénti és ágazati bontásban (Folytatás)

	Mezőgazd.	Feldolg.	Közszoig.	Építő	Keresked.	Szálloda	Szállítás
Hollandia							
0-40 óra	82,1	89,8	87,0	88,4	90,0	89,7	81,1
40,1-48 óra	10,0	6,0	7,3	6,0	6,2	4,8	6,7
48,1-99 óra	7,8	4,2	5,7	5,6	3,8	5,4	12,2
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	1.405	16.335	509	5.823	9.697	3.475	6.637
Lengyelo.							
0-40 óra	79,3	81,2	82,2	74,7	73,0	62,5	78,3
40,1-48 óra	-	12,0	14,8	14,0	17,3	24,0	15,4
48,1-99 óra	-	6,7	-	11,2	9,7	13,5	6,3
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	29	963	135	356	915	96	351
Spanyolo.							
0-40 óra	74,3	79,5	77,5	70,7	76,0	73,3	80,2
40,1-48 óra	14,6	11,7	15,2	15,5	13,7	13,5	11,3
48,1-99 óra	11,1	8,8	7,2	13,8	10,3	13,3	8,4
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	144	1.998	276	1.064	1.310	505	987
EK							
0-40 óra	62,9	80,7	84,2	76,1	77,4	67,8	70,2
40,1-48 óra	23,3	13,3	9,2	14,7	15,9	16,9	16,9
48,1-99 óra	13,8	6,0	6,6	9,3	6,7	15,2	12,9
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	159	4.119	272	1.479	2.744	1.010	1.742

Forrás: WageIndicator adatok, 2004 szeptember – 2007 március, Kiválasztás: munkavállalók

3.4. Táblázat: A valódi munkával töltött heti munkaórák aránya három kategóriában, országonkénti és ágazati bontásban (Folytatás)

	Pénzügy	Üzleti	Közszołg.	Oktatás	Egészség.	Egyéb	Összes
Hollandia							
0-40 óra	93,9	93,1	96,0	91,1	97,4	93,8	91,3
40,1-48 óra	3,1	4,1	2,2	7,1	1,6	3,5	4,8
48,1-99 óra	2,9	2,8	1,7	1,8	1,0	2,7	3,9
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	4.776	15.950	6.259	3.600	9.828	3.488	90.035
Lengyelo.							
0-40 óra	83,9	84,4	91,5	92,2	84,8	88,8	82,3
40,1-48 óra	13,8	10,8	6,9	4,0	10,4	6,7	11,8
48,1-99 óra	2,3	4,7	1,6	3,8	4,7	4,5	5,9
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	478	1.138	669	529	316	223	6.375
Spanyolo.							
0-40 óra	85,0	80,9	92,8	93,2	88,5	85,0	81,3
40,1-48 óra	9,7	13,1	4,7	4,0	6,2	8,1	11,2
48,1-99 óra	5,3	6,0	2,5	2,8	5,3	7,0	7,5
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	928	3.390	1.039	708	791	645	14.098
EK							
0-40 óra	86,2	83,3	86,3	89,2	90,5	84,6	81,7
40,1-48 óra	9,0	10,7	11,1	5,6	6,3	11,5	11,8
48,1-99 óra	4,8	6,0	2,6	5,2	3,2	3,9	6,4
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	1.924	5.799	1.690	1.637	2.315	1.106	26.363

Forrás: WageIndicator adatok, 2004 szeptember – 2007 március, Kiválasztás: munkavállalók.

3.5. Táblázat: Valódi heti munkaórák száma országokénti és ágazati bontásban azon dolgozók vonatkozásában, akik túlóra-kompenzációban részesülnek kézpénzben vagy szabadidőben

	Mezőg.	Feldolg.	Közzszolg.	Építő	Keresked.	Szálloda	Szállítás
Belgium							
0-40 óra	90,3	95,1	91,5	88,9	95,9	94,1	89,8
40,1-48 óra	-	3,6	-	6,1	3,3	-	6,9
48,1-99 óra	-	1,2	-	4,9	-	-	-
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	31	1.892	71	407	788	119	403
Dánia							
0-40 óra	-	93,3	-	86,7	93,3	-	63,2
40,1-48 óra	-	-	-	-	-	-	-
48,1-99 óra	-	-	-	-	-	-	-
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	3	15	1	15	15	4	19
Finno.							
0-40 óra	77,3	96,1	91,7	96,1	96,6	96,6	94,4
40,1-48 óra	22,7	3,1	-	3,1	3,0	-	3,0
48,1-99 óra	-	0,8	-	-	-	-	2,6
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	88	2.906	36	482	886	297	660
Németo.							
0-40 óra	77,7	85,3	84,0	74,9	82,1	71,9	80,9
40,1-48 óra	19,1	12,1	12,6	20,3	14,6	20,0	12,6
48,1-99 óra	-	2,7	3,4	4,8	3,4	8,1	6,5
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	220	13.795	1.402	2.364	3.496	630	1.937
Magyaró.							
0-40 óra	-	53,8	-	64,7	50,0	-	73,3
40,1-48 óra	-	23,1	-	-	-	-	-
48,1-99 óra	-	23,1	-	-	-	-	-
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	1	52	4	17	22	5	15

Forrás: WageIndicator adatok, 2004 szeptember – 2007 március, Kiválasztás: munkavállalók.

3.5. Táblázat: Valódi heti munkaórák száma országokénti és ágazati bontásban azon dolgozók vonatkozásában, akik túlóra-kompenzációban részesülnek képzésben vagy szabadidőben (Folytatás)

	Pénzügy	Üzleti	Köszolg.	Oktatás	Egészség.	Egyéb	Összes
Belgium							
0-40 óra	97,1	94,6	95,5	94,8	95,6	94,5	94,6
40,1-48 óra	2,4	4,7	3,4	-	3,4	4,1	4,1
48,1-99 óra	-	-	-	-	0,9	-	1,3
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	418	1.083	355	135	1.193	345	7.240
Dánia							
0-40 óra	-	100,0	-	-	-	-	83,3
40,1-48 óra	-	-	-	-	-	-	13,0
48,1-99 óra	-	-	-	-	-	-	-
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N		12	7	2	11	4	108
Finno.							
0-40 óra	99,4	96,7	97,9	98,4	95,4	96,2	96,3
40,1-48 óra	-	2,6	1,8	-	3,9	2,7	3,0
48,1-99 óra	-	0,7	-	-	0,6	-	0,7
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	476	2.123	909	440	1.573	627	11.503
Németo.							
0-40 óra	85,3	83,2	77,4	81,2	84,9	83,7	82,9
40,1-48 óra	13,1	12,6	20,4	16,3	10,2	13,7	13,7
48,1-99 óra	1,6	4,2	2,2	2,5	4,8	2,5	3,4
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	2.784	5.623	3.138	1.189	4.099	1.107	41.784
Magyaró.							
0-40 óra	-	71,0	-	-	78,6	68,4	63,7
40,1-48 óra	-	-	-	-	-	-	18,9
48,1-99 óra	-	-	-	-	-	-	17,4
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	3	31	13	5	14	19	201

Forrás: WageIndicator adatok, 2004 szeptember – 2007 március, Kiválasztás: munkavállalók.

3.5. Táblázat: Valódi heti munkaórák száma országonkénti és ágazati bontásban azon dolgozók vonatkozásában, akik túlóra-kompenzációban részesülnek kézpénzben vagy szabadidőben (Folytatás)

	Mezőg.	Feldolg.	Közszoig.	Építő	Keresked.	Szálloda	Szállítás
Hollandia							
0-40 óra	88,2	94,2	90,9	92,4	94,7	93,8	87,9
40,1-48 óra	8,8	4,2	6,4	4,9	4,2	3,6	5,5
48,1-99 óra	3,0	1,6	2,7	2,7	1,0	2,6	6,6
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	773	8.994	298	3.140	5.138	2.039	3.522
Lengyelo.							
0-40 óra	-	83,3	82,4	75,0	82,4	60,9	79,1
40,1-48 óra	-	12,4	16,2	17,0	13,9	28,3	16,5
48,1-99 óra	-	4,2	-	-	-	-	-
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	9	402	68	100	238	46	139
Spanyolo.							
0-40 óra	82,9	87,7	84,3	79,1	88,5	81,0	92,1
40,1-48 óra	-	8,7	14,5	10,7	8,1	10,3	5,4
48,1-99 óra	-	3,6	-	10,2	3,4	8,7	-
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	35	503	83	206	296	126	241
EK							
0-40 óra	64,4	84,1	88,9	80,0	84,5	76,6	72,9
40,1-48 óra	30,1	13,4	8,7	13,1	12,1	16,3	18,2
48,1-99 óra	-	2,5	-	6,9	3,4	7,1	8,9
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	73	1,575	126	550	1.298	406	774

Forrás: WageIndicator adatok, 2004 szeptember – 2007 március, Kiválasztás: munkavállalók.

3.5. Táblázat: Valódi heti munkaórák száma országokénti és ágazati bontásban azon dolgozók vonatkozásában, akik túlóra-kompenzációban részesülnek kézpénzben vagy szabadidőben (Folytatás)

	Pénzügy	Üzleti	Köszolg.	Oktatás	Egészség	Egyéb	Összes
Hollandia							
0-40 óra	97,1	95,8	97,7	95,1	98,2	96,1	95,0
40,1-48 óra	1,9	2,9	1,4	3,9	1,0	2,9	3,3
48,1-99 óra	0,9	1,3	0,8	0,9	0,9	1,0	1,7
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	2.701	8.303	4.361	1.499	7.153	2.008	49.929
Lengyelo.							
0-40 óra	93,1	88,6	95,4	93,3	82,5	93,4	86,3
40,1-48 óra	-	8,5	-	-	-	-	10,4
48,1-99 óra	-	2,8	-	-	-	-	3,2
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	130	386	259	224	126	76	2.203
Spanyolo.							
0-40 óra	92,7	85,5	96,9	94,4	93,1	91,2	88,4
40,1-48 óra	-	12,5	-	-	-	-	8,4
48,1-99 óra	-	2,0	-	-	-	-	3,2
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	96	614	256	107	203	136	2.902
EK							
0-40 óra	94,0	88,7	88,7	96,1	93,7	89,9	86,9
40,1-48 óra	4,9	8,7	10,3	3,0	4,7	8,6	10,1
48,1-99 óra	-	2,6	-	-	1,5	-	3,0
Összes %	100	100	100	100	100	100	100
Összes N	714	2.139	968	669	1.420	513	11.225

Forrás: WageIndicator adatok, 2004 szeptember – 2007 március, Kiválasztás: munkavállalók.

3.4. A mentesség

Jogi keretszabályozás és vita

A Bizottságnak a WTD felülvizsgálatára vonatkozó javaslata alapján, a 48 órás munkahét alóli egyéni mentesség lehetősége megmaradna, de, a visszaélések elkerülése végett, szigorodnának a feltételei. A javaslat alapján az egyéni mentesség lehetőségét kifejezetten kollektív megállapodás, illetve a szociális partnerek kollektív megegyezésének tárgyává kell tenni megfelelő szinten, illetve a nemzeti törvényhozásban. Az egyéni mentesség szövegének kiemelése a WTD-ből az egyik olyan módosító javaslat, amit az EP kezdeményezett a Bizottság eredeti javaslatával ellentétben. A Bizottság, saját módosított változatában nem fogadta el ezt a javaslatot, ellenben olyan kompromisszumos megoldási javaslatot tett, ami megosztotta az együttdöntési joggal bíró testületeket. A Bizottság azt a javaslata alapján a tagállamok a maximum heti munkaidő alkalmazásától az új WTD életbe lépésétől számított maximum három évig tekinthetnek el, amely határidő a munkaerőpiaci szerkezet jellegéhez kapcsolódó okokból hosszabbítható meg a Bizottság jóváhagyása alapján. Emellett, a módosított javaslat tartalmazza, hogy az egyéni mentesség egy évig lehet érvényes, meghosszabbítható és nem haladhatja meg a heti 55 órát¹⁴, hacsak a kollektív megállapodás, illetve a szociális partnerek közti megállapodás másként nem rendelkezik.

Az Egyesült Királyság helyzete itt döntő fontosságú. 1998-ban a Blair-kormány a korábbi WTD-t a Munkaidő Szabályozási Előírások címmel építette bele az brit jogrendszerbe. Igaz, szinte minden derogációs lehetőséggel élt, ide értve a mentességet is. Blair később keményen bírálta a WTD-t, amit európai törvényhozás legkevésbé sikerült darabjának nevezett. Az akkori angol kormány inkább üzleti érdekektől, mint uniós érvektől vezérleve eshetett szélsőségekbe a WTD felülvizsgálatának akadályozásában.¹⁵ Továbbmenve, nincs rá túl sok bizonyíték, hogy a WTD-vel kapcsolatos brit álláspont sokat változott volna azért, hogy 2007-ben Tony Blair-t Gordon Brown váltotta fel a miniszterelnöki székben.

¹⁴ A Bizottság eredeti javaslatában szereplő 65 órás maximum heti munkaidő lecsökkentésére az ETUC tiltakozása után került sor.

¹⁵ Exell, 2006, 275.

Az Egyesült Királyság visszaélése a mentességi lehetőséggel aggodalomra adhat okot. A legfőbb problémát az okozza, hogy hiányoznak a megfelelő garanciák a mentességi megállapodást aláíró dolgozó hatékony védelmére: a munkavállalói tudatosság hiánya, az, hogy a dolgozó csak úgy léphet munkaviszonyba, ha aláírja a mentességi megállapodást, amit egy későbbi szakaszban már lehetetlen megmásítani. A vita jelenlegi állása szerint az egyéni mentesség, mint hatékony mentőöv szerepe kezd megkérdőjeleződni. Számos brit munkáltató, ide értve legfontosabb szervezetüket, a CBI-t, úgy véli, hogy az egyéni mentesség elősegíti a rugalmas működést, és szükséges eszköz az üzlet hatékony működtetéséhez. Ugyanakkor, a brit TUC és ETUC véleménye szerint „nemhogy nem segíti elő a versenyképesség javulását, de a meghosszabbított munkaidő az oka az alacsony termelékenységnek és a vezetés gyengeségének”¹⁶ Ezt az érvelést támasztja alá az a vélemény, miszerint az egyéni mentesség előnytelen a brit üzleti élet számára, mivel a munkaszerkezet átalakításával foglalkozó kollektív alkufolyamatot lehetetleníti el; így állandósítja a nem megfelelő gyakorlatot.¹⁷ Valóban, tanulmányok bizonyítják, hogy a meghosszabbított munkaidő alacsony termelékenységgel és magas fluktuációval jár, míg a rövidebb munkaidő nagyobb üzleti rugalmasságot és magasabb termelékenységi szintet eredményez.¹⁸ Továbbmenve, az TUC véleménye, hogy vannak bizonyos, a brit munkaerőpiacra jellemző tényezők, melyek összességében viszonylag enyhe lefolyásúvá tehetik az egyéni mentesség megszüntetésének tüneteit.¹⁹

Összességében, a mentesség azoknak a mentsvára, akik ki akarnak bújni a munkaszerkezet modernizációjának fárasztó folyamata alól, és hozzájárul az alacsony produktivitáshoz is. Ezen modell alternatívája lehet, egy olyan

¹⁶ ETUC, 2006c.

¹⁷ Barnard *et al.*, 2003a, 2003b.

¹⁸ Lásd: Kodz *et al.*, 2003, 147-190; ILO, 2004; Európai Bizottság, 2005d

¹⁹ A heti 48 óránál többet dolgozó brit munkavállalók esetében háromból egy mindössze 1 vagy 2 pluszórát dolgozik hetente. Közel egymillió brit dolgozó részesülne továbbra is mentességben a 48 órás keret alól (főleg rangidős vezetők, szakemberek). Ha a mentesség továbbra is fennmarad, biztosra vehető, hogy megegyezés tárgyát képzí majd az átlag 48 órás időhatár referencia-időszakának 17 hétről 52 hétre történő növelése. Ezzel 1,5 millió meghosszabbított munkaidőben dolgozó brit munkavállaló maradna ki a 48 órás munkahét fedezete alól, olyanok, akik megnövekedett munkaidejüket nem egy teljes éven keresztül tartják fenn. (TUC, 2006, 2)

uniós jogi keretszabályozás kialakítása, ami előmozdítaná a munkaidő megszervezésének modernizálását, átlagos munkaidő csökkentéssel egyetemben. Az innováció, termelékenység, munkaidő újraszabályozással összefüggő legjobb gyakorlatok általánossá tétele biztosíthatná a dolgozók és vállalatok rugalmasságát, miközben hozzájárulhat a fenntartható gazdasági fejlődéshez és növekedéshez.²⁰ A referencia időszak kérdésével a 3.5. részben foglalkozunk.

A mentességgel kapcsolatos következtetések

A WTD alóli egyéni mentességgel kapcsolatos kérdést csak Finnországban és az Egyesült Királyságban tették fel, mivel 2004-ben, a felmérés megtervezésekor csak ebben a két országban volt jellemző a mentesség lehetősége. A 3.1. Táblázatban már láthattuk, hogy egyedült az Egyesült Királyságban magas a mentesség aránya: a dolgozók 45%-a rendelkezett közösen megállapított munkaidővel.²¹ A finn arány elhanyagolható. A 6.3. Táblázatban részletesebb adatokat találunk az Egyesült Királyság vonatkozásában. Az összes dolgozót vizsgálva megállapítható, hogy a mentességgel bírók nagyobb része férfi (77%, szemben 50%-kal), idősebb a női dolgozóknál (38 éves, szemben 36 évvel), ritkábban fedezi őket kollektív megállapodás (20% szemben 29%-kal), és gyakrabban dolgoznak nagyobb cégeknél. A cégek nagyságát tekintve láthatjuk, hogy a mentesség kevésbé elterjedt maximum 20 főt foglalkoztató és az 1000 főnél több dolgozót foglalkoztató cégeknél. A végzettségi szint nem meghatározó tényező a két csoport tekintetében.

²⁰ Lásd még: inspiráló példák hangzottak el az ETUC 2005 novemberi konferenciáján: Pillinger, 2006.

²¹ Ez alacsonyabb, mint az Egyesült Királyságban általában mért érték, de a mentességet aláíró dolgozók előfordulásának aránya nagyon eltérő. Legutóbb egy, a Felsőházban ismertett jelentés szerint a 48 óránál általában többet dolgozók 66%-ánál *nincs* szerződésbe foglalva a mentesség, ami az általános előfordulási gyakoriság kevesebb, mint 5%-a. (Minutes, 2006)

3.6. Táblázat: Munkavállalók jellemzői és mentességi szerződéssel rendelkező munkavállalók az Egyesült Királyságban

	% férfi	Átlag-életkor	% Koll. szerz. védelme alatt	Vállalat átlagos mérete	Átlagos végzettségi szint*	Átlagos valódi munkaidő	Átlagos szerződéses munkaidő
Brit dolgozók	50%	35,8	29%	50-100 dolgozó	3,9	38,0	37,7
Brit dolgozók mentességgel	77%	38,1	20%	100-500 dolgozó	3,9	44,1	44,1
Elegendő különbség	igen	igen	igen	igen	nem	igen	igen

Forrás: WageIndicator adatok 2004 szeptember – 2007 március. Kiválasztás:

Brit munkavállalók, akiknél a munkaszerződés tartalmazza a munkaidő hosszát.

Megjegyzés: * 0-tól 6-ig tartó skála alapján, ahol 0=nincs végzettsége, 6=PhD.

Részletesebb elemzés megmutatja, hogy a mentességgel rendelkezők az idősebb dolgozók körében túlerepresentáltak (8% az 55 év feletti dolgozók között); alapfokú foglalkozások (14%), gépkezelők és összeállítók (11%), bányászat (10,5%), építőipar (7%), szálloda- és vendéglátóipar (7%), szállítás, raktározás és távközlés (9%).

A 3.6. Táblázat megmutatja, hogy az összes brit dolgozó összefüggésében mind a valódi, mind a szerződésben megállapított munkaidő hosszabb azoknál, akik mentességgel rendelkeznek. Mindazonáltal, meg kell jegyeznünk, hogy a 48 óránál többet dolgozó brit válaszadók túlnyomó többsége (82%) nem rendelkezik mentességgel.²²

3.5. Éves munkaidő-elszámolás

Jogi keretszabályozás és vita

A munkaidő éves alapú kiszámítása a referencia időszakok kérdéséhez kapcsolódik, bár nem szükségszerűen a WTD-ben lefektetett periódusokhoz. A WTD 16. cikkelye értelmében a tagállamok a következő lehetőségekkel

²² Melis *et al*, 2007.

élhetnek: a) négy hónapot meg nem haladó referencia időszak a maximális heti munkaidő megállapításához; b) az éjszakai műszak időtartamát figyelembe vevő referencia időszak (ami különbözik a szokásos 24 órás időszaktól), mindez a szociális partnerekkel egyetértésben, illetve kollektív szerződésben garantált lehetőségként. Mindazonáltal, a maximális éjszakai munkaidő hosszától és a WTD-ben megállapított referencia időszakoktól való eltérés sok esetben elfogadott. Az eltérés sok esetben földrajzi okok miatt szükséges, mint a dolgozó munkahelyétől vagy tartózkodási helyétől való távolság; eltérésre lehet szükség a tevékenység fajtája miatt is, mint a személyek vagy vagyontárgyak biztonságát, őrzését ellátó tevékenység, illetve az ellátás vagy szolgáltatás folyamatosságát igénylő tevékenysége, mint kórházi ellátás, vízi és légi szállítás, mezőgazdaság, gáz, víz, villany ellátás, vagy média és távközlési szolgáltatások. Emellett olyan területeken is megengedett az eltérés, ahol a tevékenység intenzitása hullámzó, mint a mezőgazdaság, a turizmus, a postai szolgáltatások és a vasúti szállítás. Végezetül, a referencia időszakra vonatkozó szabályok nem érvényesek azokban az esetekben, amelyek szokatlan vagy előre nem látható körülmények illetve balesetek idéznek elő. A WTD leszögezi, hogy ezekben az esetekben sem állapítható meg hat hónagnál hosszabb referencia időszak, vagy, kollektív megállapodás esetén a 12 hónapos időszakot.

A Bizottság, a WTD módosításában azt a javaslatot tette, hogy a tagállamoknak meg kell adni a lehetőséget arra, hogy az átlag 48 órás munkahét kiszámításánál a standard referencia időszakot 4 hónapról maximum 12 hónapra növelhessék, az ágazati megegyezést szabva feltételül. Az ETUC álláspontja, hogy ez a változtatás egyoldalúan megállapított magasabb és rendszertelen munkaidőhöz fog vezetni, anélkül, hogy megtörténne az érintett dolgozók kollektív szerződésben garantált védelme.²³ Ezért, az ETUC felhívást intézett a bizottsághoz, melyben javasolta, hogy „a munkaidő szervezés nagyobb flexibilitását, különösen az éves munkaórák tekintetében, kizárólag kollektív megállapodás alapján tegyék lehetővé”.²⁴

²³ ETUC, 2003b.

²⁴ ETUC, 2005b.

Az éves munkaidő szervezéssel kapcsolatos következtetések

A 3.7. Táblázat áttekintés ad arról, hogy milyen hosszú az átlagos szerződésben garantált munkahete azoknak, akiknél a munkaidő éves beosztása jellemző, és hogy milyen arányban találunk ilyen dolgozókat a *WageIndicator* adatai alapján országokénti (kivéve Magyarország és Lengyelország) valamint ágazati felbontásban. Azok, aki éves beosztásban dolgoznak, az éves adatot adták meg. A heti munkaidő kiszámításához feltételeztük, hogy mindannyian 48 órás munkahétben dolgoznak.

Érdekes összevetni a heti munkaidőben dolgozók adatait (3.2. Táblázat) azokkal az adatokkal, ahol az átlagos munkahetet éves munkaidőhöz képest számolják. Hét tagállamból kaptunk megfelelő mennyiségű adatot ebben a kérdéskörben, melyeket három csoportra oszthatunk:

- Belgiumban és Finnországban az éves munkaidőben dolgozóknál a munkahét rövidebb, mint az átlagos teljes munkahét minden ágazatban, ágazatonként eltérően 2 és 12 óra között ingadozva.
- Dániában, főként a dán munkanélküliségsegély-szabályozásnak köszönhetően, nagyobb a különbség az éves munkaidőben és az átlagos teljes-idejű munkahétben dolgozók között, 11-25 óra között váltakozva ágazatonként.
- Négy országban, Németországban, Hollandiában, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban az éves munkaidőben dolgozók munkahete esetenként rövidebb, esetenként hosszabb az átlagos teljes munkahétnél, az ágazattól függően 5 órával rövidebbtől 8 órával hosszabbig terjedő skálán. Rövidebb munkaidővel találkozunk a német és a holland építőiparban, a holland és a brit szállításban, a spanyol pénzügyi ágazatban és egyéb kereskedelmi szolgáltatásban, mind a négy ország közigazgatási ágazatában, és a brit egészségügyi ellátásban.

3.7. Táblázat: Az éves munkaidőben dolgozó foglalkoztatottak átlag heti munkaideje szerződés szerint, és éves munkaidőben dolgozók aránya országokénti és ágazati bontásban

	Mezőgazdaság	Feldolgozóipar	Közüzemiszolgáltatások	Építőipar	Nagykereskedelem / Kiskereskedelem	Szálloda és vendéglátó	Szállítás / Távközlés
Belgium							
Heti órák	-	32,7	-	-	-	-	-
% Éves órák	-	0,3	-	-	-	-	-
Dánia							
Heti órák	-	34,0	-	-	-	-	37,9
% Éves órák	-	2,5	-	-	-	-	2,9
Finnország							
Heti órák	-	37,5	-	-	36,2	-	40,1
% Éves órák	-	2,6	-	-	0,3	-	1,1
Németország							
Heti órák	38,7	38,6	38,5	41,1	38,9	40,4	41,0
% Éves órák	3,6	1,8	3,3	2,1	2,2	3,1	13,1
Hollandia							
Heti órák	38,8	42,8	-	46,4	35,1	39,1	47,7
% Éves órák	2,4	0,4	-	0,2	1,0	2,0	0,6
Spanyolország							
Heti órák	-	39,8	39,6	39,4	38,7	38,9	37,4
% Éves órák	-	4,8	5,5	1,8	3,2	5,3	6,3
Egyesült Királyság							
Heti órák	-	41,6	37,9	-	42,8	-	41,9
% Éves órák	-	2,3	4,2	-	0,5	-	3,3

Forrás: WageIndicator adatok, 2004 szeptember – 2007 március. Kiválasztás: Munkavállalók
Megjegyzés: Csak a több, mint 4 megfigyelést tartalmazó cellákat töltöttük ki.

3.7. Táblázat: Az éves munkaidőben dolgozó foglalkoztatottak átlag heti munkaideje szerződés szerint, és éves munkaidőben dolgozók aránya országonkénti és ágazati bontásban (Folytatás)

	Pénzügy	Kereskedelmi szolgáltatás	Közigazg.	Oktatás	Egészségügy	Egyéb
Belgium						
Heti órák	-	38,6	-	-	32,2	-
% Éves órák	-	0,4	-	-	1,3	-
Dánia						
Heti órák	-	37,3	-	36,8	-	-
% Éves órák	-	6,1	-	25,0	-	-
Finnország						
Heti órák	-	38,4	38,9	36,9	38,0	-
% Éves órák	-	1,3	0,9	13,1	3,1	-
Németország						
Heti órák	38,3	38,8	40,8	37,4	38,6	37,4
% Éves órák	1,6	2,0	1,8	3,0	1,9	2,2
Hollandia						
Heti órák	36,0	39,3	37,8	38,0	36,2	38,2
% Éves órák	1,4	0,4	1,4	5,3	2,5	1,2
Spanyolország						
Heti órák	39,5	40,8	39,5	35,4	37,5	38,7
% Éves órák	2,5	2,2	3,4	2,0	8,6	3,4
Egyesült Királyság						
Heti órák	36,8	40,0	39,5	38,6	42,6	41,5
% Éves órák	1,3	0,5	1,0	4,6	1,0	0,8

Forrás: WageIndicator adatok, 2004 szeptember – 2007 március. Kiválasztás: Munkavállalók
Megjegyzés: Csak a több, mint 4 megfigyelést tartalmazó cellákat töltöttük ki.

A 3.8. Táblázatból kiderül, hogy az éves munkaidőt alkalmazó hét tagállamban, Hollandia kivételével, az ilyen szerződéssel foglalkoztatottak túlnyomórészt férfiak. Ezek a dolgozók átlag 40 évesek és főleg közepes méretű vállalatoknál állnak alkalmazásban. Belgium kivételével az éves munkaidőben dolgozók kollektív szerződéssel való védelme magasabb arányú, mint általában a nemzeti átlagszint, esetenként, lásd az Egyesült Királyság és Németország, jóval magasabb (Lásd: 7.2. Táblázat).

3.8. Táblázat: Éves munkaidőben dolgozók személyes jellemzői, országonkénti bontásban

	Férfiak %	Átlagéletkor	Kollektív alku lefedettsége	Vállalat átlagos mérete
Belgium	51%	37,6	71%	50 - 100
Dánia	64%	43,2	93%	20 - 50
Finnország	54%	41,7	-	50 - 100
Németország	75%	39,2	77%	200 - 500
Hollandia	37%	39,4	87%	50 - 100
Spanyolország	69%	36,7	83%	50 - 100
Egyesült Királyság	66%	40,8	62%	100 - 200

Forrás: WageIndicator adatok, 2004 szeptember – 2007 március. Kiválasztás: Munkavállalók éves munkaidőbeosztással.

3.6. Túlóra díjazása

A WageIndicator elektronikus felmérésben ötféle lehetőség közül lehet választani a rendes munkaidőként történő kifizetés plusz túlórjutalék lehetőségtől az egyáltalán nem kompenzált túlórak lehetőségig. A 3.9. Táblázat megmutatja, hogy Lengyelországban, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban az utóbbi az elterjedtebb. Belgiumban, Finnországban, Németországban, Magyarországon és Hollandiában a túlóra szabadidővel való kompenzálása jellemző, Dániában pedig a rendes munkaidőként való elszámolás, plusz túlórjutalék.

A 3.9. Táblázat bemutatja továbbá az átlagos szerződéses munkaidőt a különböző lehetőségek tekintetében. Azoknál a dolgozóknál, akik nem részesülnek túlóra-kompenzációban a leghosszabb a szerződéses heti munkaidő, kivételt képez Belgium, Finnország, Magyarország. Igen valószínű, hogy ez a csoport szakemberekből és vezető ügyvédekből áll, akiknél a meghosszabbított munkaidőt már a fizetésbe kalkulálják. A túlórjutalékban részesülők csoportjánál (1. csoport) szintén a viszonylag hosszú munkaidő jellemző. A rendes munkaidőként történő elszámolásban részesülő csoportnál (2. csoport) jellemző a legrövidebb munkahét, kivéve Belgium, Németország, Magyarország esetében. Azoknál a dolgozóknál, akiknél a túlórát szabadidővel váltják ki (3. csoport) szintén a viszonylag rövid munkahét jellemző.

3.9. Táblázat: Túlóra-kompenzáció lehetőségei és átlagos szerződéses munkaidő, országokénti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU
1 Túlóra rendes munkaidőként történő kifizetése, plusz túlóra jutalék	5%	30%	31%	8%	39%
2 Túlóra rendes munkaidőként történő kifizetése	7%	7%	6%	5%	10%
3 Túlóra szabadidőként történő kompenzálása	44%	27%	44%	42%	29%
4 Részben kifizetett, részben szabadidővel kompenzált túlóra	13%	18%	11%	14%	0%
5 Nem kompenzált	32%	18%	8%	31%	22%
Összes	100%	100%	100%	100%	100%
N	10.978	218	13.085	62.483	7.169
Átlagos szerződéses munkaórák					
1 Túlóra rendes munkaidőként történő kifizetése, plusz túlóra jutalék	37,4	37,1	38,5	38,7	40,0
2 Túlóra rendes munkaidőként történő kifizetése	35,4	32,5	34,1	38,5	40,1
3 Túlóra szabadidőként történő kompenzálása	35,3	37,0	37,6	37,7	40,0
4 Részben kifizetett, részben szabadidővel kompenzált túlóra	36,4	37,0	37,9	37,9	40,8
5 Nem kompenzált	36,9	39,9	37,6	39,9	40,0

	NL	PL	ES	UK
1 Túlóra rendes munkaidőként történő kifizetése, plusz túlóra jutalék	9%	17%	20%	22%
2 Túlóra rendes munkaidőként történő kifizetése	15%	7%	6%	14%
3 Túlóra szabadidőként történő kompenzálása	33%	29%	16%	21%
4 Részben kifizetett, részben szabadidővel kompenzált túlóra	19%	6%	6%	4%
5 Nem kompenzált	26%	41%	52%	38%
Összes	100%	100%	100%	100%
N	72.034	3.935	6.867	19.181
Átlagos szerződéses munkaórák				
1 Túlóra rendes munkaidőként történő kifizetése, plusz túlóra jutalék	38,1	38,8	38,6	38,3
2 Túlóra rendes munkaidőként történő kifizetése	34,2	34,8	36,8	34,2
3 Túlóra szabadidőként történő kompenzálása	35,2	39,3	38,2	36,9
4 Részben kifizetett, részben szabadidővel kompenzált túlóra	35,5	39,6	38,5	37,0
5 Nem kompenzált	38,4	39,8	39,1	38,6

Forrás: WageIndicator adatok, 2004 szeptember – 2007 március. Kiválasztás: Munkavállalók éves munkaidőbeosztással.

3.7. Rendelkezésre állás

Jogi keretszabályozás és vita

Ahogy a 3.2. részben már utaltunk rá, az Európai Bíróság számos esetben úgy döntött, hogy a rendelkezésre állás időszaka, ami a dolgozó munkahelyi jelenlétét igényli, munkaidőnek számít. Az a tény, hogy a Bíróság a Jaeger-ügyben megállapította miszerint a WTD-ben definiált fogalmakat a tagállamok nem értelmezhetik szabadon azt is jelenti, hogy a munkavállalók kategorizálásánál használt közösségi terminológia fokozott figyelmet igényel.

A Parlament és a Tanács módosított irányelv javaslata a 2003/88/EC Irányelv módosítására, mely a munkaidő szervezés bizonyos aspektusaival foglalkozik²⁵, a rendelkezésre állást úgy definiálja, mint „az az időszak, ami alatt a dolgozó köteles rendelkezésre állni munkahelyén azzal a céllal, hogy munkáltatója kérésére beavatkozhasson, véghez vigye tevékenységét vagy feladatait, s amelyet a dolgozóra vonatkozó munkaszerződés rendelkezései szabályoznak”. A WTD felülvizsgálatára tett Bizottsági javaslat a „rendelkezésre állás” új kategóriáját vezeti be, a rendelkezésre állás „inaktív” szakaszát. Ez az az időszak, amikor a dolgozó, bár rendelkezésre áll munkahelyén, nem végez konkrét feladatot. Ez az időszak nem számítana munkaidőnek, hacsak a nemzeti törvényhozás vagy kollektív megállapodás másként nem szabályozza. A javaslat szerint a pihenőidőt sem azonnal kellene kiadni, hanem 72 órán belül. Továbbá, az Európai Parlament módosító javaslatával kapcsolatban, a Bizottság rámutatott, hogy mivel osztja a Parlament aggályait a rendszeresen rendelkezésre állni köteles dolgozók egészségével és biztonságával kapcsolatban, rendelkezésben kívánja biztosítani, hogy a rendelkezésre állás inaktív szakaszai ne számítsanak bele a napi és heti pihenőidőbe.²⁶

Az ETUC véleménye, hogy ha a rendelkezésre állást nem számítanák be a munkaidőbe, az alááshatja a meglévő kollektív megállapodásokat. Katasztrofális hatása lenne továbbá számos szektorban a munkaszervezésre,

²⁵ COM (2005) 246 final.

²⁶ Ez a helyesbítés a Bizottság részéről igazolt, máskülönben a rendelkezésre állás ideje pihenőidőnek számítana. Ez a lehetőség pedig nem lenne korrekt.

pl. a szálloda- és vendéglátóiparban vagy a közigazgatási szerveknél (tűzoltók, rendőrség), melyek vélhetően kiesnek a munkaidő szabályozás alól. Ezen a területen az ETUC olyan megoldásokat vár, melyek megteremthetik az egyensúlyt kollektív megállapodások útján, s garantálják a dolgozók megfelelő pihenőidőhöz való jogait és a munka és családi élet összeegyeztetését.²⁷

A rendelkezésre állással kapcsolatos végkövetkeztetések

A *WageIndicator* felmérésben a rendelkezésre állásra, illetve, ahogy Hollandiában nevezik, alvó műszakra vonatkozó kérdés csak Hollandia vonatkozásában merült föl, mivel a felmérés időpontjában a többi ország visszajelzése alapján ez a fajta műszak nem létezett. A holland mintában az alvó műszak ritkán fordul elő, leginkább az egészségügyben találkozunk vele (az ágazatban dolgozók 0,5 %-a), kisebb mértékben a közigazgatásban (0,1%) és a szállítás és távközlés ágazatban (0,04%).

3.8. Műszakbeosztás

A tagállamokban a műszakokra osztást leginkább a nemzeti jogalkotás és a kollektív megállapodások szabályozzák, kivéve néhány olyan elemet, ami uniós szabályozás alá esik, ahogy ezt lejjebb látni fogjuk. A 3.10. Táblázat áttekintést ad a műszakozás és a nem szabályos (egyéniileg meghatározott) munkaidő előfordulási gyakoriságáról a *WageIndicator* adatai alapján. A kilenc országból négyben áll rendelkezésünkre ilyen adat. Ezek közül a műszakozás legmagasabb arányban Dániába fordul elő (32%), ezt követi Belgium és Hollandia. Spanyolországban a legalacsonyabb az arány (16%).²⁸

Ha az iparágakat vizsgáljuk, a műszakozás legmagasabb arányban a szálloda- és vendéglátóiparban fordul elő, ezt követi az egészségügyi ágazat (második helyen áll három országban, harmadik helyen áll egy országban)

²⁷ ETUC, 2005a.

²⁸ A spanyol adatok nagyjából megfelelnek a 2005-ös Eurostat Munkaerő-felmérés (LFS) adataival, a belga és dán adatok azonban jóval magasabbak a Eurostat adatainál. (Hollandiával kapcsolatban nem áll rendelkezésre Eurostat adat) (EC, 2006, 50).

és a szállítás és távközlés (harmadik három országban, második egy országban). Mind a négy országban, az építőiparban a legkisebb ez az arány.

3.10. Táblázat: A műszakbeosztásban illetve nem szabályos időbeosztásban dolgozók aránya országonkénti és ágazati bontásban

	BE	DK	NL	ES
Mezőgazdaság	18%	26%	12%	13%
Feldolgozóipar	31%	36%	20%	20%
Közüzemi szolgáltatások	23%	19%	18%	16%
Építőipar	16%	9%	6%	5%
Nagykereskedelem/Kiskereskedelem	33%	18%	31%	20%
Szálloda- és vendéglátóipar	51%	54%	67%	40%
Szállítás, távközlés	35%	51%	35%	28%
Pénzügy	18%	10%	9%	6%
Egyéb kereskedelmi szolg.	20%	21%	9%	8%
Közigazgatás	24%	18%	24%	17%
Oktatás	32%	22%	20%	7%
Egészségügyi ellátás	49%	41%	54%	31%
Egyéb	26%	20%	29%	16%
Összesen	30%	32%	26%	16%
N	18.406	2.346	86.210	15.546

Forrás: WageIndicator adatok, 2004 szeptember – 2007 március. Kiválasztás: Munkavállalók

Most vizsgáljuk meg a rendszeres esti és hétvégi munka gyakoriságát, bár ez nem számít a szó szoros értelmében vett műszaknak. A 3.11. Táblázatból megtudhatjuk azok arányát, akik rendszeres esti munkát végeznek a vizsgált országokban (Lengyelország kivételével) és ágazatokban. Az átlagos előfordulási gyakoriság igen magas Spanyolországban (67%), ez valószínűleg éghajlati okokra vezethető vissza. Magyarország, Hollandia, Belgium és az Egyesült Királyság a középmezőnybe tartozik, míg Dánia, Finnország és Németország a legalacsonyabb arányokat mutató csoportba. Az ágazatok tekintetében a szálloda- és vendéglátóipar található a mezőny élén minden országban, kivéve Dániát, ahonnan nincsen adatunk. A közszférában az esti munka nem jellemző: a legtöbb országban itt található a legkevesebb esti időszakban dolgozó munkavállaló. Magyarországon a közüzemi szolgáltatások, a mezőgazdaság és az oktatás területén dolgoznak

legtöbbször az esti időszakban. Az építőiparban szintén nem jellemző az esti munka, kivéve Spanyolországban, ahol az esti munka gyakorisága magas.

3.11. Táblázat: Rendszeres esti munkát végző dolgozók aránya, ország és ágazat felbontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES	UK
Mezőgazdaság	30%	-	-	-	27%	36%	72%	32%
Feldolgozóipar	38%	21%	25%	26%	45%	41%	66%	32%
Közüzemi szolgáltatások	34%	-	-	26%	36%	36%	67%	37%
Építőipar	28%	13%	6%	19%	32%	28%	76%	21%
Nagyker/Kisker	30%	34%	42%	26%	36%	42%	74%	36%
Szálloda- és vendéglátás	55%	-	54%	53%	66%	71%	65%	63%
Szállítás, távközlés	46%	34%	29%	32%	57%	54%	63%	43%
Pénzügy	26%	-	11%	26%	32%	35%	58%	25%
Kereskedelmi szolg.	38%	37%	20%	35%	46%	37%	77%	29%
Közigazgatás	26%	-	12%	17%	37%	35%	36%	23%
Oktatás	49%	-	27%	51%	39%	47%	59%	34%
Egészségügyi ellátás	48%	31%	31%	41%	47%	48%	51%	41%
Egyéb	46%	20%	32%	43%	46%	53%	72%	42%
Összes	38%	28%	25%	30%	44%	43%	67%	34%
N	17.752	266	2.977	1.313	7.478	90.327	13.407	23.766

Forrás: WageIndicator adatok, 2004 szeptember – 2007 március. Kiválasztás: Munkavállalók

A 3.12. Táblázat megmutatja azok arányát, akik szombaton dolgoznak, Németország és Lengyelország kivételével ország és ágazat felbontásban. Az itt kibontakozó kép hasonló a műszakokkal kapcsolatos képhez. Az országok tekintetében Magyarország áll az első helyen (43%), ezt követi Hollandia, Dánia, az Egyesült Királyság és Belgium. Finnországban és Spanyolországban a legalacsonyabb a szombati munka aránya.

Nem meglepő, hogy a hét országból hatban a szálloda- és vendéglátóipar vezet a szombati munka előfordulási listáján, ezt követi öt országban a nagy- és kiskereskedelem. Az egészségügyi ellátásban a legmagasabb a

szombati munka aránya Dániában, míg ugyanez az ágazat harmadik helyen áll Belgiumban, Magyarországon és Spanyolországban. Az építőiparban nem jellemző a szombati munka, majdnem minden országban ez áll az utolsó helyen. A pénzügyi ágazatban szintén alacsony a szombaton végzett munka aránya.

3.12. Táblázat: A szombaton rendszeresen munkát végzők aránya országonkénti és ágazati bontásban

	BE	DK	FI	HU	NL	ES	UK
Mezőgazdaság	30%	-	-	56%	45%	26%	31%
Feldolgozóipar	20%	16%	10%	40%	23%	14%	19%
Közüzemi szolgáltatások	20%	-	-	39%	16%	15%	25%
Építőipar	15%	12%	4%	42%	18%	10%	15%
Nagykeresk./Kiskeresk	44%	45%	43%	55%	48%	43%	49%
Szálloda- és vendéglátás	63%	50%	57%	71%	71%	65%	64%
Szállítás, távközlés	30%	27%	26%	56%	40%	24%	37%
Pénzügy	17%	-	3%	21%	12%	15%	18%
Kereskedelmi szolg.	18%	15%	9%	38%	15%	11%	16%
Közigazgatás	17%	-	6%	31%	20%	16%	13%
Oktatás	23%	-	6%	29%	17%	7%	12%
Egészségügyi ellátás	42%	65%	25%	47%	40%	30%	33%
Egyéb	33%	20%	-	41%	44%	26%	34%
Összes	26%	29%	16%	43%	30%	20%	26%
N	18.647	270	3.093	7.498	95.458	13.954	26.472

Forrás: WageIndicator adatok, 2004 szeptember – 2007 március. Kiválasztás: Munkavállalók

Végül, a 3.13. Táblázat megmutatja azok arányát, akik vasárnapi munkát végeznek (Németország és Lengyelország kivételével) országonkénti és ágazati bontásban. Az országok tekintetében a minta a szombati munkavégzés helyzetéhez hasonló, Magyarország áll az élen (33%), ezt követi Dánia, Hollandia és az Egyesült Királyság, míg Belgium, Finnország és Spanyolország mutatja a legalacsonyabb arányokat.

Itt is a hét országból hatban a szálloda- és vendéglátóipar vezeti a mezőnyt (Dániával kapcsolatban nem áll rendelkezésre megfelelő mennyiségű adat).

Öt országban az egészségügyi ellátás áll a második helyen. Az építőipar és a pénzügyi ágazat áll legalul a legtöbb országban.

3.13. Táblázat: A rendszeresen vasárnapi munkát végzők aránya, országonkénti és ágazati bontásban

	BE	DK	FI	HU	NL	ES	UK
Mezőgazdaság	9%	-	-	43%	15%	11%	20%
Feldolgozóipar	12%	11%	8%	29%	12%	8%	13%
Közüzemi szolgáltatások	16%	-	-	34%	14%	10%	19%
Építőipar	4%	8%	3%	21%	6%	2%	6%
Nagykeresk./Kiskeresk	10%	30%	12%	27%	14%	8%	29%
Szálloda és vendéglátás	52%	-	41%	60%	60%	53%	54%
Szállítás, távközlés	20%	17%	21%	48%	26%	18%	27%
Pénzügy	3%	-	1%	16%	4%	3%	5%
Kereskedelmi szolg.	10%	19%	6%	33%	9%	6%	10%
Közigazgatás	12%	-	5%	29%	18%	12%	11%
Oktatás	13%	-	5%	26%	13%	3%	10%
Egészségügyi ellátás	33%	53%	22%	43%	39%	21%	29%
Egyéb	20%	0%	13%	32%	24%	14%	25%
Összes	14%	21%	10%	33%	18%	10%	17%
N	18.581	270	3.096	7.490	95.147	13.916	26.104

Forrás: WageIndicator adatok, 2004 szeptember – 2007 március. Kiválasztás: Munkavállalók

3.9. Következtetések

A munkahét hosszának elemzése alapján elmondhatjuk, hogy az átlagos munkaidő hosszában nagyobb eltérések mutatkoznak az ágazatok, mint az országok összehasonlításában. A 13 ágazatot vizsgálva, Németországban hét ágazat tűnik ki a ledolgozott munkaidő hosszúságával, Lengyelországban három, Spanyolországban kettő, az Egyesült Királyságban egy. A rendkívüli hosszúságú munkahét, a mi meghatározásunk szerint 48 óra vagy több, főleg Németországra, Magyarországra, Lengyelországra, Spanyolországra és az Egyesült Királyságra jellemző, kisebb mértékben Belgiumra, Dániára, Finnországra és Hollandiára. A vizsgált országokban, öt ágazatban találunk meghosszabbított heti munkaidőt: szálloda- és vendéglátóipar, mezőgazdaság,

szállítás és távközlés, építőipar és feldolgozóipar. A szállító ágazatban a 48 órás vagy azt meghaladó munkahét olyan országokban is jellemző, ahol egyébként a hosszú munkaidő nem általános jelenség, mint Finnországban és Hollandiában. Nyilvánvaló, hogy az ágazati szintű verseny itt döntő fontosságú. A munkaórák hossza, valamint ingadozás és az előre tervezhetőség mértéke szorosan kapcsolódik az ágazati szintű versenyben szereplő erőkhöz, valamint a szabályozásban tapasztalható jöghézagokhoz.

Ebben a részben az EU Munkaidő Irányelvhez (WTD) kapcsolódó vizsgálati területek adatait mutattuk be, különösen az éves munkaidőre, a rugalmas munkaidőre, a WTD alóli mentességre és a rendelkezésre állásra való tekintettel. A *WageIndicator* adatai szerint a rugalmas munkaidő a leggyakoribb szervezési mód, Magyarországgal és Dániával az élen. Az éves munkaidő-elszámolást alkalmazzák Dániában, Németországban, Magyarországon és Spanyolországban. A WTD alóli mentesség az Egyesült Királyságban jellemző, valamint, nagyon kis mértékben Finnországban. A rendelkezésre állás viszonylag kis mértékű minden országban: 2% alatt.

A WTD-ről szóló vita, elsősorban a brit kormány szerepe miatt, a mentességre fókuszál. Az adatok elemzése megmutatta, hogy 20 brit dolgozóból legalább egy mentességről szóló munkaszerződést írt alá. Ebben a csoportban a munkaórák jóval hosszabbak, mint általában a brit dolgozók körében. A mentességet aláíró dolgozók jórészt az idősek, az alacsony foglalkozást végzők, a gépkezelők és összeállítók körében, valamint az építőiparban, a szálloda- és vendéglátóiparban és a szállítás-távközlés területén jellemző.

Szinte mind a kilenc vizsgált országban a túlórákat szabadidővel kompenzálják elsősorban. Így, a szerződésben megállapított rugalmas munkaidő mellett, a munkaidő flexibilitás nagyrészt a túlóra kompenzációs módszerek eredménye.

4. Alacsony bérek

Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos Martin

4.1. Bevezetés

A munkaügyi kapcsolatok középpontjában a bérek kérdése áll, akár egyéni munkaszerződésről, akár kollektív megállapodásról van szó. A béralku folyhat egyéni munkavállalók és munkáltatók, illetve a szociális partnerek között. Az EU-n belül az alacsony fizetések gyakorisága elismerten a nagyobb társadalmi problémák közé tartozik, és bár az EU nem kényszerítheti a tagállamokat kötelező minimálbérek alkalmazására, adódhatnak eszközök egy európai minimálbér-politika kifejlesztésére.

E fejezet 4.2. része az alacsony keresetekkel kapcsolatos európai szintű politikaalkotással és az ezekhez kapcsolódó vitás pontokkal foglalkozik. A 4.3. rész a kötelező minimálbérek kérdését tárgyalja. A 4.4. részben a *WageIndicator*on kívüli forrásokban vizsgáljuk meg az alacsony kereset gyakoriságát. Különös szerencse, hogy rendelkezésünkre állnak egy nagyszabású kutatási projekt eredményei. A 2004 és 2007 között futó, az európai alacsony kereseteket vizsgáló „Low Wage Work in Europe” elnevezésű projektet a New York-i székhelyű Russell Sage Alapítvány vezette, melyben az AIAS is részt vett (Hollandiában az STZ konzultációs és kutatásokat végző cég vett részt a kutatásban). A 4.5. részben azzal foglalkozunk, hogy milyen a minimálbér helyzete az ágazati kapcsolatokban és kilenc EU-s ország jogszabályozásában, a *WageIndicator* adatai alapján. Végül, a 4.6. rész összefoglalja az adatokon alapuló elemzések következtetéseit, közelebbről megvizsgálva az alacsony bérben részesülő dolgozók körülményeinek jellemzőit.

4.2. EU és alacsony bér: a vita

A Lisszaboni Stratégia egyik legfőbb célkitűzése a több és jobb munkahelyek létrehozása, valamint a társadalmi kirekesztés és a szegénység elleni küzdelem. Ezek a célkitűzések gyakran összekapcsolódnak: a foglalkoztatás („Munka, munka, munka”) minden bizonnyal a szegénység

elleni küzdelem legjobb formája. Mindazonáltal, ebben nem lehet része minden európai állampolgárnak. A század elejéről származó „dolgozó szegények” kifejezés, melyet az angolszász országok vezettek be a köztudatba, európai szinten is alkalmazásra talált. 1999-es adatok szerint európai szinten az önfoglalkoztatók 14%-a, a foglalkoztatottak és közalkalmazottak 6%-a élt a szegénységi küszöb alatt.¹ A szegénység a foglalkoztatottak között magasabb volt a dél-európai tagállamokban, Franciaországban és az Egyesült Királyságban.²

A rosszul fizetett dolgozók, nem meglepő módon, inkább ki vannak téve a szegénység kockázatának, bár a szegénnyé válás és a szegénységből való kikerülés dinamikája komplikálja az általános képet. Ami problémaként megmarad, az a konstans szegénység és az erre adandó külön politikai válasz szükségége. Európai adatok szerint az 1990-es évek folyamán az aktív szegények 60%-a maradt meg ebben az állapotában, vagy vált inaktív szegénnyé az elkövetkező három évben.³ Ebben a fejezetben bemutatjuk, hogy az alacsony kereset előfordulása az EU tagállamokban magas és tartósan fennáll. Ráadásul, a telephely kihelyezés, a „bérdömping” és a nem nemzeti vállalatok keltette verseny növekvő bizonytalanságot okoz a folyamatos foglalkoztatásban Európa szerte, különösen bizonyos ágazatokban, foglalkozásokban és régiókban. Az alacsony bér kérdésének jelentősége elhalványodni látszott az 1990-es években⁴, de a fentiek meggyőző érvként szolgálhatnak ahhoz, hogy újra felkeltsék az EU politikaalkotói, az európai szakszervezeti mozgalom és a közvélemény érdeklődését a témával kapcsolatban.

Az EU-ban a politikaalkotás az alacsony kereset témájában igen összetett. Például, az Európai Közösségi Szerződés 137.5. cikkelye kimondja, hogy a cikkely rendelkezései nem vonatkoznak a bérekre. Ez azt jelenti, hogy az

¹ Ami, az európai szegénységi kockázati határértékeket követve a háztartási jövedelem medián értékének kevesebb, mint 60%-át kitevő jövedelmet jelent.

² Pena-Casas & Latta, 2004.

³ Az „aktív” jelentése, a vizsgált évben legalább hat hónapon keresztül vett részt a foglalkoztatásban. Vö.: Pena-Casas & Latta, 2004, 26.

⁴ Vö.: az 1989-es a Dolgozók Alapvető Szociális Jogainak Európai Kartája („Szociális Karta”), az 1993-as Európai Bizottsági vélemény a méltányos fizetésekről, és a Bizottság 1997-es helyzetjelentése (Lásd még: www.eirofound.eu.int/2002/08/study/tn0208101s.html).

EU nem fogadhat el olyan harmonizációs jogi rendelkezést, ami a minimálbért bevezeti az összes tagállamban. Ez a hatáskör teljes mértékben nemzeti szinten marad. Mindazonáltal, a fent említett cikkely második bekezdése szerint kooperációs rendelkezések elfogadhatók a társadalmi kirekesztés területén. Ráadásul, az EU tagállamokat köti az 1989-es torinói Dolgozók Alapvető Szociális Jogainak Közösségi Kartája.

Az alacsony keresetek egyre növekvő előfordulása és a „bérdőmping” veszélye elleni küzdelem részeként a szakszervezetek kiemelten fontos kérdésként kezelik az alacsony bérek kérdését. Ez nem könnyű feladat. A kollektív alkuban két főbb célkitűzés játszik szerepet. Először, számos szakszervezet kulcsfontosságú célkitűzése, hogy a minimális kereset gyorsabban emelkedjen, mint a medián kereset. Másodszor, a legtöbb szakszervezet a számára társadalmilag legelfogadhatóbb minimálbér szintet célozza meg.⁵ A vásárlóerő és a fennálló nemzeti körülmények eltérése miatt, a különböző országokban a szakszervezeti politikákat alapvetően a nemzeti feltételekhez és bérszintekhez kell hangolni. Mindazonáltal, születtek ötletek az európai minimálbér-politikával kapcsolatban is. Az 1989-es Közösségi Karta, melyben lefektetésre került az az elv, hogy minden munkát tisztességesen kell megfizetni, az első lépés lehet egy ilyen politika felé. 2005-ben egy német-francia-svájci kutatócsoport tanulmányában azt javasolta, hogy minden európai országban meg kell valósítani a minimálbér fokozatos emelését, a nemzeti medián keresetek legalább 50, majd 60%-ára (az úgynevezett Kaitz-index). Egy ilyen kezdeményezéssel, az európai minimálbér politika konkrétan hozzájárulhatna az Európai Szociális Modell fejlesztéséhez és megerősítéséhez, melynek alapelve, hogy a foglalkoztatottnak olyan keresetet kell biztosítani, mely megteremti számukra a tisztességes élet és az anyagi függetlenség feltételeit.⁶ Tisztában kell lennünk azzal, ahogy látni fogjuk, hogy a Kaitz-index értéke 2004-ben a mintánkban szereplő minden európai országban 50% alatt volt.

Érdemes megjegyezni, hogy különböző nemzetközi szakszervezeti szövetségek folyamatosan kampányolnak az alacsony bérek elleni küzdelem

⁵ Keune, 2005, 4. rész.

⁶ Schulten *et al*, 2006, 371 ff.

jegyében. 2006. februári ülésén például az EPSU vezetősége jóváhagyta az erre irányuló kampánytervet. Ez a kötelező minimálbérekre, valamint a minimális keresetet kollektív megállapodásban rögzítő alkufolyamatot szorgalmazó koordinált kampányra irányult. Az ETUC végrehajtó bizottsága a kollektív alkufolyamat koordinációjáról szóló 2006-os határozatában hangsúlyozta, hogy az alacsony keresetűek helyzete továbbra is kétséges. Az ETUC felhívást intézett minden tagszervezetéhez, hogy fordítson különös figyelmet az alacsony keresetek és az „éhbér” elleni küzdelemre, úgy, hogy „szolidaritásra” épülő béralku stratégiákat dolgozzon ki.⁷

4.3. Kötelező minimálbér

Egy jogilag kötelező minimálbér kérdése fontos napirendi pont Európá-szerte az alacsony bérek vitájában. A kötelező minimálbér hatásos eszköz az életszínvonal fenntartásában és a szegénység elleni küzdelemben. Különösen, ha, és ez számos országban megfigyelhető, számos szociális juttatás kiszámításának alapját képezi, mint a nyugdíj, a munkanélküliségi segély, a fogyatékkal élők segélye, és az anyasági támogatás. A kötelező minimálbér koncepciója nem újdonság: Ausztráliában és Új-Zélandon már a 19. század végén bevezették. A 20. század második felében számos ország vezette be, nemzeti szinten beállítva a minimális kereset szintjét. Az USA úttörő szerepet játszott ezen a területen, amikor 1938-ban megalkotta a munka világára vonatkozó méltányossági törvényt (Fair Labour Standards Act).⁸ 1970-ben az ILO 131. szám alatt megállapodást fogadott el, mely rendelkezik a minimális keresetek szintjének rögzítéséről.⁹

Valójában, a 27 tagállamból 20-ban találunk kötelező minimálbért. Az Egyesült Királyságban és Írországból 1999-ig és 2000-ig kellett várni ezen szabvány bevezetésére. A skandináv országokban, Dániában, Finnországban és Svédországban, valamint Németországban, Ausztriában, Olaszországban és Cipruson egészen mostanáig a kollektív megállapodásokat alkalmazták a

⁷ ETUC, 2006b.

⁸ Schulten, 2006a, 6-7.

⁹ 1.1. Cikkely: „Az ILO minden tagja, mely aláírja a Megállapodást, vállalja, hogy a minimálbérek rendszerét kidolgozza, mely érvényes a keresetben részesülők minden csoportjára, ahol a foglalkoztatási feltételek ezt lehetővé teszik.”

minimális kereset védelme érdekében. Napjainkban, ugyanakkor, egy jogilag kötelező minimálbér gondolata egyre inkább napirenden szerepel, például Németországban és Svédországban.¹⁰ A kötelező minimálbér megállapítására hatással van az adott ország intézményrendszere és politikai képződményei. Négy ideális-típus rendszer különböztethető meg (bár, a gyakorlatban a négy kombinációját lehet inkább nyomon követni)¹¹:

1. tisztán politikai rendszer, mint jelenleg az USA-ban;
2. intézményesített konzultációs eljárás, amiben a munkáltatók szervezetei és a szakszervezetek egyaránt részt vesznek, mint jelenleg az EU-ban;
3. olyan rendszerek, ahol a minimálberről nemzeti szintű alku folyik a munkáltatók és a szakszervezetek közt, ezt követően készül róluk állami jogszabály, mint Belgiumban, Görögországban és egyes új tagállamokban;
4. olyan rendszerek, ahol a kötelező minimálbér index-függő, erre példa Hollandia, Franciaország és Lengyelország. Hollandiában kormány-határozatok eltérhetnek az automatikus emelésektől.

Azokban az országokban, ahol van kötelező minimálbér, a szakszervezeti stratégiák elsősorban erre a minimálbérre összpontosítanak, annak ellenére, hogy néha a kollektív megállapodásokban a minimális kereset szintjét gyakran jóval a kötelező minimálbér felett rögzítik. Ez általános gyakorlat például Franciaországban, Spanyolországban és Hollandiában. 2002-2005-ben, az ETUC és az ETUI-REHS által vizsgált olyan országokban, ahol van kötelező minimálbér, a növekedés követte az inflációt vagy magasabb volt nála. A minimálbér reálértékét általában sikerült megőrizni. 2002 óta a minimálbér-növekedés különösen erőteljes volt az új tagállamokban ugyanúgy, mint Írországból és az Egyesült Királyságból.¹² Másrészt, Hollandiában a kötelező minimálbér jóval lemaradt az infláció és a medián kereset mögött.¹³

¹⁰ Schulten, 2006a, 8 ff; Funk & Lesch, 2005; Eurofound, 2005.

¹¹ Schulten, 2006a, 10 ff.

¹² Keune, 2005, Section 4.

¹³ Salverda *et al*, 2007, Chapter 3.

A 4.1. Táblázatban láthatjuk a kötelező minimálbérek alakulását azon országokban, ahol ez jellemző, a baloldali oszlopban nemzeti valutában, a jobboldali oszlopban a vásárlóerő szempontjából korrigálva. Az úgynevezett vásárlóerő-paritás¹⁴ megmutatja, hogy a kötelező minimálbér szintje Lengyelországban és Magyarországon körülbelül egyharmada az észak-nyugat-európai országok (amúgy igen egységes) minimálbér szintjének.

4.1. Táblázat: Havi kötelező minimálbér egyes EU országokban, 2006. januárjában, nemzeti valutában és vásárlóerő-paritáson

	Nemzeti valuta (NAC)	Vásárlóerő-paritás (PPP/PPS)
Belgium	1.234	1.184
Hollandia	1.293	1.210
Egyesült Királyság*	1.269	1.202
Franciaország	1.218	1.128
Spanyolország	631	722
Magyarország*	247	401
Lengyelország*	234	379

Forrás: Eurostat, Statistics in Focus, 2006/9, Minimum Wages 2006

Megjegyzés: *Euró átváltási árfolyam alapján

4.4. Az alacsony kereset előfordulási gyakorisága

Az alacsony bérek és a szegénység négy indikátorát különböztethetjük meg:

- (EU) szegénységi kockázati küszöbről akkor beszélünk, ha a háztartási jövedelem nem éri el a ekvivalens háztartási jövedelem mediánjának 60%-át;
- a tényleges nemzeti minimálbér szabvány egyéni dolgozók vonatkozásában;
- a tényleges legalacsonyabb, kollektív megállapodásban rögzített bérskálák egyéni dolgozók vonatkozásában;

¹⁴ A vásárlóerő-paritás (Purchasing Power Standard) mesterséges közös valuta, melynek segítségével semlegesíteni lehet az országok árszintje közti különbségek hatásait, úgy, hogy a háztartások végső fogyasztási kiadásait vesszük alapul.

- az alacsony bér vagy alacsony fizetés határértékének (EU-s) definíciója, ami, egyéni dolgozók esetében a nemzeti bruttó medián órabér kétharmada.

A 2. és 3. indikátor olyan eljárás eredményeként jön ki, melyben a szakszervezetek majdnem mindig fontos szerepet játszanak, akár béralkun, politikai nyomásgyakorláson, akár a kettő kombinációján keresztül. Az 1. és 4. indikátor statisztikai számítás eredménye, mellyel a szegénység gyakoriságát mérik, és hasonlítják össze, pl. alacsony bér országos szinten, ágazati szinten, nemek szerint, foglalkozások szerint, korcsoport szerint, stb.¹⁵

Az Európai Bizottság 2000-re azt jelezte, hogy az EU15 országaiban a legalább heti 25 órát dolgozók 15,1 %-a vitt haza kevesebbet, mint a medián kereset kétharmada, ami nagyjából 20 millió embert jelent.¹⁶ Emellett, megbízható adatok hiányában is, beigazolódni látszik az a várakozás, hogy a 12 újabb tagállamban az alacsony bér gyakorisága jóval magasabb.¹⁷ A jelek szerint a minimálbérért vagy annál kevesebbért dolgozó teljes munkaidőben foglalkoztatottak a munkaerő jelentős részét képzik ezen országokban. A Eurostat szerint ez az arány 3% alatt volt Hollandiában, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban 2005-ben, miközben Magyarországon és Lengyelországban ez az arány 3 és 8% között volt.¹⁸

A 4.2. Táblázat megmutatja 1995 és 2000 között az alacsony bér előfordulási gyakoriságát a „rég” EU hét, *WageIndicator* adatokat szolgáltató országában, plusz Olaszországban és Franciaországban. Ha a három éves mozgóátlagot nézzük, láthatjuk, hogy az 1990-es évek második felében viszonylag kicsi volt az ingadozás az alacsony kereset általános gyakoriságában. Ahogy a táblázatban láthatjuk, 2000-ben az Egyesült Királyságban a legmagasabb az előfordulási gyakoriság (az EU15-ön belül is), a legalacsonyabb pedig Dániában és Olaszországban. A spanyol adatok észrevehető csökkenést mutatnak ebben az időszakban, míg Hollandiában ugyanakkora a növekedés.

¹⁵ A definíciókról lásd: Pena-Casas & Latta, 2004, 5 ff. A benchmarking kérdésében lásd: Salverda, 2005.

¹⁶ EC, 2004a, 167 ff.

¹⁷ Cf. Vaughan-Whitehead, 2005.

¹⁸ Eurostat, 2006a.

4.2. Táblázat: Alacsony keresetek (medián kereseti küszöbérték kétharmada) egyes EU országokban 1995 és 2000

	1995	2000
Belgium	13,4	12,2
Dánia	9,0	8,6
Finnország	-	10,8
Németország	14,3	15,7
Hollandia	13,3	16,6
Spanyolország	18,9	15,6
Egyesült Királyság	20,9	19,4
Olaszország	10,4	9,7
Franciaország	15,8	15,6
EU15	15,6	15,1

Forrás: EC, *Employment in Europe 2004*, 168 (Az EU háztartási panel alapján UDP változat, 2003 december).

Láthatjuk, hogy az EU által kiadott statisztikai adatok az alacsony keresettel kapcsolatban alig elégségesek a részletes elemzéshez, emellett nem elég naprakészek. Ezt a szakadékot, legalább is részben, két másik forrás adatainak hozzáadásával és elemzésével tölthetjük ki. Természetesen, ez először is a *WageIndicator* adatira vonatkozik. Másodszor, ahogy már említettük, az RFS vezetésével, 2004-2007 között folyó, Low Wage Work in Europe (Alacsony Keresetek Európában) projekt adatai használtuk. Az RFS ugyanazt az alacsony bérküszöböt alkalmazta, mint az EU: a nemzeti medián bruttó órabér kétharmadát. Az RFS kutatás részletes elemzéseket tartalmaz, részben nemzeti, részben ágazati szintre vonatkoztatva négy EU-s tagállammal kapcsolatban: Dánia, Németország, Hollandia, az Egyesült Királyság, Franciaország - Franciaország kivételével négy, a *WageIndicator* projektben részt vevő országról. Ezen eredmények és a *WageIndicator* adatok együttes használata lehetővé teszi friss adatok bemutatását, néhány érdekesebb politikailag releváns csoportosításban, s feltárjuk a fejlődés folyamatát.

A foglalkoztatottak személyes jellemzőit vizsgálva, három csoportnál a legnagyobb az alacsony bérek aránya: a nőknél, az alacsonyan képzett dolgozóknál és a fiataloknál.¹⁹ Feltűnő, hogy 2001-ben, átlagosan, az

¹⁹ EC, 2004a, 168 ff.

alacsony bér kétszer magasabb arányban fordult elő az EU15 országokban a nők, mint a férfiak esetében. Ez a különbség különösen magas az Egyesült Királyságban (14,4 százalékpont) és Hollandiában (12,7 százalékpont), különösen alacsony Finnországban (3,2% pont) és Dániában (4,5% pont). Az alacsony képzettségű dolgozók²⁰ között az alacsony bér gyakorisága két és félszer nagyobb volt, mint a magasán képzettek között. Ez a különbség Dániában volt a legmagasabb (21,5 százalékpont), a legalacsonyabb pedig Hollandiában (7,2 százalékpont) és Finnországban (9,4 százalékpont). Az EU15 országokban különösen magas volt az alacsony bér előfordulása (39,9%) a 16-24 éves korosztály körében.²¹ Az ágazatok tekintetében a szálloda- és vendéglátóiparban dolgozók 40%-a található az alacsony bérküszöb alatt, ugyanígy a nagykereskedelemben és kiskereskedelemben dolgozók 26%-a, és a feldolgozóiparban foglalkoztatottak 11%-a. Ahogy látni fogjuk, a nemzeti adatok ezeket az adatokat megerősítik.

A 4.3. Táblázat frissebb áttekintést ad az alacsony bérek gyakoriságáról az RFS projektben vizsgált öt EU tagállamban, mely áttekintés különböző nemzeti adatbázisok felhasználásával készült. Az országokra jellemző általános kép közelíti a 4.2. Táblázat adataihoz, kivéve Franciaország esetében.

Természetesen a nemzeti minimálbér relatív szintje érdekes számunkra. Schulten, az ETUI-REHS kiadvány társszerkesztője úgy véli, hogy a legtöbb tagállamban a minimálbér-szabályozás nem elégséges a „az elszegényedett dolgozók” – például ahol a bérek a (havi) nemzeti átlagkereset 50%-os küszöbe alatt vannak - jelenségének visszaszorításához. Az ilyen bérszintek, akár a feldolgozásban, akár a szolgáltató ágazatban „szegénységi bérnek” számítanak.²² A bemutatott értékeket követve, a Kaitz-index alapján elmondható, hogy 2004-ben a 18 EU tagállamból csak Írország érte el ezt a küszöböt (pontosan).²³ A 4.4. Táblázat megmutatja az itt vizsgált országokra vonatkozó adatokat.

²⁰ Másodfokú képzésnél alacsonyabb szint (ISCED 0-2).

²¹ A fizetett gyakornoki állásban lévők és speciális képzési tervben foglalkoztatottak nem tartoznak a vizsgált körbe.

²² Schulten, 2006a, 17.

²³ Schulten, 2006a, 18. Az EU-s „Structure of Earning Survey” elnevezésű felmérés adatai alapján 2002-ben a minimálbér szintje Franciaországban (62%) és Görögországban (51%) szintén az 50%-os küszöb alatt volt (Kalina & Weinkopf, 2006, 7).

4.3. Táblázat: Alacsony bér előfordulási értéke (medián kereseti küszön kétharmada, bruttó órabér, nagyságrend) öt EU országban

	Dánia (2002)	Németország (2004)	Hollandia (2002)	UK (2005)	Franciaország (2002) X
Összes munkaerő - 2005	8,5 (2002:8,5)	20,8 (2004:20,8)	17,6 (2002:16,9)	22,1	12,7 (2002:12,2)
Férfi	6,4	12,6	13,6	15,1	8,0
Nő	10,7	29,6	21,0	26,6	17,0
25 év alatti (DK, FR: 26 év)	35,0	42,3*	61,0	49,4	26,1
25-64 korosztály	4,8	11,0*	8,2	16,0	10,9
(csak) középfokú végzettség	15,0	42,1**	30,8	32,7	21,9/12,7***
feldolgozóipar	4,6	9,1	11,0	13,0	6,2
szolgáltatások	9,1	27,5****	16,0	29,0	13,6
amiből kereskedelem	23,3	42,0	45,0	49,0	18,4
amiből szálloda	21,0		26,0	59,0	20,4
teljes munkaidő		17,7	10,0	14,0	8,9
részmunkaidő		21,1*****	28,2	42,5	27,1-30,7

X óránkénti kereset, szociális hozzájárulások nélkül

* 2003, csak teljes munkaidő

** szakképzetlen

*** nincs diplomája / csak alsó középfokú

**** háztartási és személyes szolgáltatások nélkül (32,1%)

***** marginális részmunkaidő nélkül (mini munkák) (85,8%)

Forrás:

Dánia: Aarhus Business School (ABS) számításai a CCP/IDA adatok alapján,

Németország: Institut Arbeit und Technik (IAT) számításai GSOEP foglalkoztatottak panel adatai alapján,

Hollandia: AIAS/SEO (Amszterdami Egyetem) számításai CBS/LSO mikro adatok alapján,

GB: NIESR számítások ASHE adatok alapján,

Franciaország: Enquete Emploi

Korcsoportok és ágazatok szerinti számítások a Eurostat és a Groningen GGDC ágazati adatbázis adatai alapján

4.4. Táblázat: Havi kötelező minimálbérek a bruttó nemzeti átlagkereset arányában ágazatonként és szolgáltatásokként, 1995 és 2004, egyes EU országokban²⁴

	1995	2004
Belgium	52	46
Hollandia	48	46
Magyarország	31	41
Spanyolország	42	38
Egyesült Királyság	-	38
Lengyelország	41	36

A 4.4. Táblázat megmutatja, hogy 1995 és 2004 között a minimálbéren foglalkoztatottak pozíciója viszonylagosan romlott Belgiumban, Hollandiában, Spanyolországban, Lengyelországban, míg javult Magyarországon.

4.5. A minimálbér kilenc országban

Belgium

Belgiumban a minimálbér szintje nagyrészt, a munkaerő körülbelül 91%-át érintő, nemzeti, ágazati és vállalati szintű kollektív tárgyalások függvénye. A bérek automatikusan követik az inflációt. 1994 óta a belga munkáltatók elutasítják a további emelést. A minimálbér rendszere a belga alkotmányban gyökerezik, mely lefekteti az „igazságos keresethez” való jogot (23. cikkely). A jelenlegi szabályozás egy 1975. február 10-én született ágazatokon átnyúló megállapodásra vezethető vissza, melyet a kétoldalú Nemzeti Munkaügyi Tanács keretei belül hoztak meg, s amely bevezeti a minimálbért a magánszektor minden 21 évesnél idősebb dolgozója számára.

²⁴ A 2004-es és 2005-ös ETC kérdőív alapján Keune (2005, 4. rész) lényegesen magasabb adatot említ 2004/2005-re Magyarországgal kapcsolatban (53%), valamint 37%-ot Spanyolországgal és az Egyesült Királysággal kapcsolatban. Miközben Neuman (2005) szerint a magyar Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján a Magyarországgal kapcsolatos 2004 januári adat 36%. Recio (2006, 162) Spanyolországgal kapcsolatos adata 29% 2004-ben. Az Egyesült Királyságra vonatkozó 2004-es adat az Institute of Fiscal Studies alapján 40% (Burgess, 2006, 47n).

Ezt a megállapodást királyi rendeletben jogilag megkötő erejűvé nyilvánították, így jogi érvényességű. 1991-ben bevezették a 15 éves kortól adandó minimálbért, ami a felnőtt minimálbér 64%-ával volt egyenlő. A gyakorlatban, az ágazati szinten kialakult minimálbérek jóval a nemzeti minimálbér fölött vannak, bár figyelembe kell venni, hogy 1990 után az átlagkeresetek növekedése majdnem 20 százalékkal meghaladta a minimálbér növekedését. Belgiumban nemrégiben zajlott nyilvános vita a nemzeti minimálbér rendszerrel kapcsolatban.²⁵

A belga nemzeti statisztikai hivatal küszöbértékét a *WageIndicator* adataira alkalmazva, a felnőtt foglalkoztatottaknál az alacsony bér gyakorisága Belgiumban számításaink szerint 2005-ben 18% volt²⁶.

Dánia

A skandináv hagyományokat követve, Dániában nincs kötelező minimálbér-szabályozás, és az alacsony bér szabályozása főleg a kollektív megállapodásokon nyugszik. Mint Finnországban, Svédországban és Norvégiában, a minimálbérküszöb szinte minden kollektív megállapodásban szerepel. A kollektív alku a privát szféra 77%-át, a közsféra 100%-át lefedi (2002-es adat). Így, a minimálbérküszöb hiánya főleg a magánszférában okozhat gondot. Mindemellett, sem a dán jogászok, sem a szakemberek nem pártolják a kötelező minimálbér bevezetését. Ellenkezőleg, a szociális partnerek szervezetei között majdnem konszenzus látszik kibontakozni negatív hatásáról.²⁷

Dánia bérstruktúrája köztudottan sűrített struktúra, így az alacsony bérrel rendelkező dolgozók aránya viszonylag kicsi: 2002-ben a férfi dolgozók 6,4 %-a, a női dolgozók 10,7 %-a tartozott az alacsony bérű kategóriába, ez a dolgozóknak összesen 8,5 %-át jelenti. Ugyanakkor szintén Dániában találhatók azok az alacsony bérért dolgozó csoportok, melyek általában magas arány képviselnek, bár ez az arány nemzetközi összehasonlításban viszonylag alacsonynak mondható: 2002-ben a középfokú végzettséggel rendelkező alacsony bért keresők aránya 15% volt, a 18-25 évesek

²⁵ Schulten, 2006b, 90-5.

²⁶ Mint az itt elemzett országokra vonatkozóan, munkaórák vonatkozásában, OECD adatok alapján [www.swivel.com/adat_sets].

²⁷ Lismoen, 2006, 272

csoportjában 35%, a kiskereskedelemben 23%, a szállodaiparban 21%. Dánia emellett híres rugalmas munkaerőpiacáról is. Valóban, az alacsony bérűeknek csupán 30%-a maradt ebben a kategóriában a következő évben.²⁸

Az RSF projektben használt alacsony bérküszöb értéken alapuló *WageIndicator* számítások azt mutatják, hogy 2005-ben a felnőtt dán dolgozóknak csupán 10%-a tartozott az alacsony bérű kategóriába. Az előző eredményeket folytatva, ez volt a második legalacsonyabb arány a vizsgált nyolc országban. Mindazonáltal, ez az eredmény kis számú megfigyelésen alapul (136 felnőtt). Ezért 2006-ra is kiszámoltuk az alacsony bérküszöb alatt dolgozók arányát (a 2006-os béremelésekhez korrigálva²⁹). Az eredmény 14%-os alacsony bér előfordulási arány.

Finnország

Az 1970-es évek elejétől fogva Finnországban a minimálbérrendszer kollektív megállapodásokon alapul. A munkáltatók szövetségeinek tagjai kötelesek a saját szövetségük által aláírt megállapodást követni. Normális esetben a kollektív megállapodások *ergo omnes* érvényesek, ami azt jelenti, hogy a sehová nem tartozó munkáltatóknak is be kell tartani ezeket a kollektív megállapodásokat foglalkoztatási területen. Az alkuval való lefedettség 90%-os, és *ergo omnes* alkalmazásával ez az arány eléri a 100%-ot, még az olyan ágazatokban is, mint a kiskereskedelem és a szálloda- és vendéglátóipar. 2003-ban, ezekben az ágazatokban a havi keresetben részesülő dolgozók 4,3 %-a és 1,5 %-a kapta a minimálbért. A minimálberek általában követik a kollektív megállapodásokban elért általános béremelkedés mértékét. A kötelező minimálbér megállapítása Finnországban nem merül fel követeléséként.³⁰ A kiskereskedelemben, valamint a szálloda- és vendéglátóiparban kollektív megállapodásban rögzített minimálbér nagyságát figyelembe véve, a Kaitz-index (minimum: átlagos havi kereset) Finnországban, 2005 márciusában arányit tekintve magas szinten állt, 52-53,5 %-on.³¹

²⁸ Westergaard-Nielsen, 2007.

²⁹ Forrás: Danish National Bank [www.nationalbanken.dk].

³⁰ Lilja, 2005.

³¹ Lilja, 2005; Eurostat.

A fent említett forrásokban található alacsony bérkülönbözet alapján a *WageIndicator* számítások szerint 2005-ben a finn felnőtt dolgozók között az alacsony bér gyakorisága csupán 6% volt, a legkisebb arány a vizsgált kilenc országban.

Németország

Németországban hosszú időn keresztül azt a nézetet támogatták, hogy a bérek és a munkakörülmények közvetlenül a szociális partnerek alkujának tárgyát kell, hogy képezzék. Ennek eredményeként, Németországban nincs kötelező minimálbér. A legutóbbi időben azonban a kollektív alkufolyamat hatása hanyatlóban van, s a lefedettség is csökken (1998-ban a dolgozók 76%-a volt érintett; 2004-ben 68%-a). Továbbá, ahogy már jeleztük, 1998 óta Németországnak az alacsony bért nyújtó ágazatok kiszélesedésével kell szembe néznie. A kollektív alku tárgyát képező minimálbérek ágazatonként és régióként változnak, s egyes esetekben a legalacsonyabb keresetek jóval elmaradnak a 6 eurós óránkénti keresettől. A kollektív megállapodás tartalmától függően, a klasszikus alacsony bért nyújtó ágazatok a szálloda- és vendéglátóipar, a mezőgazdaság, fodrászat, ruhaipar, valamint, a régió függvényében a kiskereskedelem.³² Nem meglepő módon, a német az élelmiszeripari és szálloda- és vendéglátóipari dolgozók szakszervezete (NGG) és szolgáltatásban dolgozók szakszervezete (VERDI) kiállt a nemzeti minimálbér bevezetéséért.³³ Jelenleg a DGB is kampányol a kötelező minimálbér 7,5 euróra való emeléséért.³⁴ A német lakosság, a konzervatív szavazókat is ide értve, nagyrészt támogatná a kötelező minimálbér bevezetését.³⁵

³² Bispinck & Schaefer, 2006, 336ff

³³ Bispinck & Schaefer, 2006, 336ff.

³⁴ Lásd: www.mindestlohn.de. 2006. júliusában a Foglalkoztatási és Technológiai Intézet (IAT) közzé tette egy tanulmány eredményeit, melyben a 7.50 euró/óra kötelező minimálbér bevezetésének hatásait vizsgálták. A tanulmány szerint mintegy 4,6 millió dolgozó (14,6%) lenne így jogosult béremelésre. A foglalkoztatási költségek 10-12 millió euróval növekednének. Mindez azonban pozitív hatással lenne az állami adóbevételek alakulására és a társadalombiztosítási rendszerre, ahol megemelkedne a hozzájárulások mértéke (Kalina & Weinkopf, 2006).

³⁵ DW-World.de (Deutsche Welle), 12.06.2007.

Ugyanakkor, Németországban a kötelező minimálbérek találhatók bizonyos ágazatokban. Ezek az EU azon irányelvének bevezetését szolgáló jogszabályokon alapulnak, mely a dolgozókat a szolgáltatások biztosításának keretei közé helyezi. Az első ágazat-specifikus minimálbért 1997-ben vezették be az építőiparban. A szociális partnerek további minimálbért alkudtak ki az építkezéseken dolgozó villamossági szakemberek, valamint a tetőszerkezeti területen dolgozók számára, ugyanabban az évben. Egészen napjainkig, négy olyan ágban találkozhattunk ilyen ágazat specifikus minimálbérekkel: az építőipar és három ehhez kapcsolódó ágazat.³⁶ 2007 júniusában a német kormánykoalíció olyan kompromisszumot kötött, amelyben a minimálbér védelmet további 10-12 alszektorra terjesztette ki. Mindazonáltal, az SPD ezt nem tekinti „jelentős áttörésnek” és bejelentette, hogy „a politikai párbeszéd folytatódni fog”.³⁷

2003-as adatok alapján végzett számítások szerint (havi fizetés alapján) a teljes munkaidőben dolgozók 17,3 %-a esik az alacsony bér kategóriába Nyugat-Németországban, 19,5 %-a Kelet-Németországban (a vonatkozó bérkülösbsökkel számítva), ez német átlagban 17,7 %-ot jelent. A szokásos „kockázati csoportok” jelennek meg: az alacsony bér előfordulás a nők közt 30% volt, az „rendes” részmunkaidősök között 21% (de a marginális részmunkaidősök vagy a mini-munkát végzők között 86%), a (csak) középfokú végzettséggel rendelkezők között valamivel magasabb, mint 30%, a 25 év alattiak között pedig 42,8%. 1995-től kezdve az alacsony bér gyakorisága a nők körében enyhén emelkedett, a férfiak körében azonban majdnem megduplázódott. A 2003-as adatok megerősítik a kollektív megállapodásból származó bérskálák mutatta képet, magas az előfordulási arány az üzleti szolgáltatásokban (27,5%), valamint a háztartási és személyi szolgáltatások területén (32,1%). A kisvállalatok (1-19 alkalmazott) dolgozói erősen túlreprezentáltak az alacsony bérkülösbs alatt dolgozók csoportjában, 36%-os előfordulási aránnyal.³⁸

³⁶ Forrás: EIRO.

³⁷ DW-World.de (Deutsche Welle), 19.06.2007.

³⁸ Számítások a GSOEP foglalkoztatási panel alapján: Bosch & Weinkopf, 2007, 1. Fejezet.

Az RSF kutatási projektben használt (a 2005-ös béremelésekhez igazított³⁹) alacsony bérküszöb alapján elvégzett *WageIndicator* számítások szerint 2005-ben a német felnőtt foglalkoztatottak között az alacsony bér előfordulási aránya 12% volt, vagyis alacsonyabb a fent említett értékeknél.

Magyarország

A kötelező minimálbért 1991-ben vezették be, az átlagos bruttó kereset 36%-án kezdve (Kaitz-index). Bár ez az arány az életszínvonal tekintetében igen alacsony, mutatja az első szabadon választott kormány azon törekvését, hogy a piacgazdaság kialakítását szociálpolitikai intézkedésekkel kísérje. Azóta, a kötelező minimálbér szintjét minden évben kormányrendelet szabályozza a háromoldalú Nemzeti Érdekegyeztető Tanácsban elfogadott megállapodás alapján. A kötelező minimálbér létfontosságú a magyar dolgozók számára, mivel a kollektív alkuval való lefedettség alacsony: 14%-os magánszférában és az állami kézben lévő vállalatoknál. A Kaitz-index fokozatosan 29%-ra csökkent 2000-re, mielőtt a kormányzat 2000 folyamán és 2004-ben jelentősen megemelte volna értékét, 25.500 forintról 2000-ben 65.500 forintra 2006-ban. Ennek eredményeként, a legutóbbi rendelkezésre álló Kaitz arány, a 2004-es 41%, jóval magasabb. Az emelkedések eredményeként a munkáltatók is kihasználták a kötelező minimálbér szabályozás kikapuit, mint darabbér alkalmazása, a dolgozók részmunkaidősként való bejelentése, a valódi munkaidő csökkentése nélkül, és a be nem jelentett munkaformák megnövekedett alkalmazása.⁴⁰

A fent említett forrásból származó (béremelésekhez korrigált⁴¹) alacsony bérküszöb alapján a *WageIndicator* számításai szerint 2006-ban, Magyarországon, a felnőtt foglalkoztatottak körében az alacsony bér előfordulási aránya 29% volt. Ez viszonylag magas, és 9 százalékponttal magasabb, mint az ezt megelőző legmegbízhatóbb adat a magyar alacsony bérküszöb alatt dolgozókkal kapcsolatban: 20% 1995-ben.⁴²

³⁹ Forrás: WSI Tarifarchiv.

⁴⁰ Neumann, 2005.

⁴¹ Forrás: EIRO.

⁴² Rutkowski, 1997.

Hollandia

A holland kötelező minimálbért 1969-ben vezették törvényi úton, mely minden 24-64 év közötti dolgozóra érvényes volt, de 1970-ben a korhatárt 23 évre tolták ki. Végül 1974-ben, munkáltatók hosszas ellenállása mellett, bevezetésre került a fiatalokra vonatkozó minimálbér (35% 15 éves kortól, 85% 22 éves kortól). Az 1970-es évek közepétől számos szociális juttatás társul a kötelező minimálbérhez. Létrejött egy kiigazítási mechanizmus is, gazdasági és politikai összetevőkkel. 1991 óta a gazdasági tényező fél évente folyamatos indexáláson megy át, kapcsolódva a kollektív úton megállapított keresetekben tapasztalható trendekhez. Eközben, politikai nézőpontból a holland kormány felhatalmazást kapott, hogy lazítsa függését az indexálás folyamatától bizonyos feltételek mellett. 1979-től az 1990-es évek végéig, az egymást váltó kormányok igen korlátozó minimálbér-politikát követtek, ami a megállapított átlagosan bérskálák és a felnőtt minimálbér közti növekvő rés kialakulásához vezetett. A minimálbér relatív szintjének 1997 és 2002 között tapasztalt emelkedése jóformán elveszett 2003-2005 között. Hosszú távon, a holland minimálbér elvesztette vásárlóereje nagy részét.⁴³ A holland statisztikai hivatal adatai alapján 2005 decemberében 126.800 férfi dolgozó (a férfi munkaerő 3,3 %-a) és 157.500 női dolgozó (5,0%) keresett minimálbérrel megegyező vagy annál kisebb összeget.⁴⁴

Hagyományosan, a kollektív szerződésekben lefektetett legalacsonyabb bérszintek is jóval magasabbak voltak a kötelező minimálbér szintjénél, mind a felnőttek, mind a fiatalok tekintetében. 1993-ban a kormány elkezdett nyomást gyakorolni a kollektív szerződésekben lefektetett bérek és a kötelező minimálbér szintje közti különbség csökkentése érdekében. Ennek eredményeként, a Munkaügyi Alapítványban (StAr) tömörülő szociális partnerek javaslatot fogalmaztak meg a kollektív szerződésekben alkalmazandó bérskálák szintjének leszorítására. Valóban, a nagyobb megállapodásokban lefektetett legalacsonyabb arány a felnőtt minimálbér vonatkozásában az 1994-es 112-ről 2004-ben 102-re esett vissza.

⁴³ Salverda *et al*, 2007, Chapter 3; Schulten, 2006b, 97 ff., 113.

⁴⁴ CBS, *Statline (EWL statistics)*.

Mindazonáltal, a valódi skálák, melyek nagyobb számú dolgozóra vonatkoznak, átlagosan a minimálbér 6%-ánál kezdődnek.⁴⁵

2002-ben az alacsony bérküszöb alatt dolgozók aránya Hollandiában 16,9% volt, amely arány 2005-re 17,6 %-ra emelkedett. A Holland Statisztikai Hivatal mikro-adatai alapján végzett számítások kisebb eltérést mutatnak férfiak és nők vonatkozásában, mint az EC/Eurostat adatai, de a 7,3 százalékpontos eltérés (2002) így is jelentős. Ágazatonként vizsgálva, az alacsony bér, mint általában, itt is a szálloda- és vendéglátóiparra jellemző. A teljes és részmunkaidőben dolgozók közti rés jelentős, főleg, ha figyelembe vesszük, hogy Hollandiában hamar elfogadták a *pro rata* fizetés elvét a részmunkaidősök vonatkozásában. 2004-ben a heti 12 óránál kevesebbet dolgozók között az alacsony bér gyakorisága igen magas volt (49%), ezt követte a 12-20 órát dolgozók csoportja (27%).⁴⁶

A 2004-es alacsony bérküszöbön alapuló (béremelésekhez igazított⁴⁷) *WageIndicator* számítások szerint a felnőtt holland dolgozók körében az alacsony bér előfordulása magasabb volt 2005-ben, mint 2004-ben: 23%.

Lengyelország

A kommunista rezsim alatt Lengyelországban az államilag deklarált minimálbér számított a teljes munkaidőben dolgozó kezdő foglalkoztatottak alapbérének. 1990 után azt az alapelvet fogadták el, miszerint minden dolgozót, munkahelyi tapasztalatától és szakismeretétől függetlenül ugyanaz az általános minimálbér illet meg. A 2002-es minimálbér törvény előírja, hogy a háromoldalú Gazdasági és Szociális Bizottság felelős a minimálbér megállapításáért a következő évre. Ha a Bizottságban nem sikerül egyezsége jutni, a munkaügyi miniszter állapítja meg a minimálbér összegét. Továbbá, bevezetésre került egy, a következő év inflációs előrejelzésein alapuló szigorú indexálási eljárás. A produktivitási tendenciákat nem vette figyelembe, pedig ezek kulcsfontosságú indikátorok a bérpolitika minden más szempontjából. Mindazonáltal, a lengyel parlament elfogadott egy új indexálási szabályt, mely megállapítja, hogy a

⁴⁵ Szociális és Foglalkoztatási Minisztérium (Dept. of Social Affairs and Employment), 2005.

⁴⁶ Salverda *et al*, 2007, Chapters 2-4.

⁴⁷ Forrás: CBS, *Statline* (CAO lonen index).

kötelező minimálbér kiszámításakor a GDP növekedési arány 66%-át hozzá kell adni az előre jelzett inflációhoz, mindaddig, amíg a Kaitz-index szintje eléri az 50%-ot. Ez markáns növekedést eredményezhet, mivel 2004-ben a Kaitz szint csupán 41% volt. 2004-ben a lengyel foglalkoztatottak 4,2 %-a minimálbérért dolgozott.⁴⁸

A Lengyel Statisztikai Hivaltól⁴⁹ átvett küszöbérték és a *WageIndicator* adatok alapján, számításaink szerint 2005-ben az alacsony bér gyakorisága a lengyelországi felnőtt dolgozók körében 27% volt. Ez majdnem 10 százalékponttal magasabb, mint az 1995-ös 17,3 %-os összehasonlító adat.⁵⁰

Spanyolország

Spanyolországban a kötelező minimálbért a Franco rezsim alatt vezették be, részben a bérköltségek szabályozásának céljából, részben a rezsim politikai legitimitásának megerősítése végett. A demokratikus átalakulás megteremtette az 1980-as, dolgozókról szóló törvényt. A törvény 27. cikkelye újraértelmezi a kötelező minimálbér elvét, meghatározva, hogy a kormány minden évben újra áttekinti a kötelező minimálbér kérdését az ágazati szereplőkkel való konzultációt követően, figyelembe véve az infláció és a produktivitási mutatók alakulását, valamint a gazdaság állapotát. Idővel, a kötelező minimálbér az egyre növekvő jóléti juttatások kiinduló pontjává vált. Valójában, a kötelező minimálbérnek ez utóbbi a legfontosabb szerepe, mivel a bérpolitikára gyakorolt hatása marginális.⁵¹

A spanyol minimálbér reálértéke meredek növekedést mutatott az 1970-es években, de az 1980-as évek elejétől többé-kevésbé folyamatosan esik. Jelenlegi értéke 20%-kal alacsonyabb, mint 1980-ban volt, ami a minimálbértől függő dolgozóknál jelentős életszínvonal esést jelent. Ugyanakkor, a Kaitz-index 10 százalékponttal esett vissza. Az olyan ágazatokban is, ahol az alacsony bér jellemző, mint a ruházati ágazat és a szálloda- és vendéglátóipar, az index jelenleg 50% alatt van. 2004 júniusában, röviddel megválasztása után, a Zapatero kormány megerősítette

⁴⁸ Kohl & Platzer, 2006, 192-195; Funk & Lesch, 2005.

⁴⁹ Köszönetet mondunk Magda Andrałojćnak, (Poznani Közgazdaságtudományi Egyetem).

⁵⁰ Rutkowski, 1997.

⁵¹ Recio, 2006, 151-56, 164-70.

elkötelezettségét a kötelező minimálbér emelése mellett. Ennek eléréséért a szakszervezetek támogatták a minimálbér és a jóléti juttatások közti kapcsolat megszüntetését.⁵²

A spanyol hivatalos statisztikában⁵³ megadott küszöbérték és a *WageIndicator* adatai alapján (béremelésekhez korrigálva⁵⁴) megállapíthatjuk, hogy a spanyol felnőtt dolgozók körében az alacsony bér gyakorisága 2005-ben 11% volt. Bár az előfordulási arány 1995 és 2000 között tapasztalható csökkenése folytatódhatott a későbbiekben, a 2005-ös arány elég alacsony. Ez részben annak tulajdonítható, hogy a spanyol *WageIndicator* mintában a magasan képzett dolgozók túlerepresentáltak (53%).

Egyesült Királyság

Az Egyesült Királyságban a Blair kormány a kötelező minimálbér megfelelőjeként, 1999-ben bevezette nemzeti minimálbért. Ezt megelőzően (főleg hallgatólágos kormányzati támogatással), a szakszervezeti főirány a kollektív alkura támaszkodott a bérek, munkaidő és a munkakörülmények megállapításakor. 1979-től, a Thatcher kormány megvonta a támogatást, amivel hozzájárult a kollektív alku eróziójához. Még a háromoldalú Bértanácsot is megszüntették, ami pedig hagyományosan megállapította a bérkülöbséget az alacsony bért fizető és heti munkaidőben elszámoló ágazatokban. A magánszférában, az alkuval való lefedettség az 1980-as 50%-ról 20%-ra esett vissza 2004-ben. Ilyen körülmények között, kampány indult a kötelező minimálbér mellett a TUC konföderáció és a Munkáspárt támogatásával. Végül, a Munkáspárt 1997-es, elsőprő választásai győzelme után, a CBI, a munkáltatók szövetsége, elfogadta a kötelező minimálbért. Ehhez az is hozzájárulhatott, hogy a minimálbér bevezetése mellett, létrejött az Alacsony Bér Bizottság, és a munkáltatók végül formálisan közreműködhetek a minimálbér bevezetésének folyamatában. Így, a kezdeti (alacsony) GBP 3,60-os óránkénti arány az Alacsony Bér Bizottságban részt

⁵² Recio, 2006, 156-64, 171-2.

⁵³ Köszönettel tartozunk José-Ignacio Antón Péreznek (Departamento de Economía Aplicada, Universidad de Salamanca).

⁵⁴ Forrás: EIRO.

vevő munkáltatók és szakszervezetek tárgyalásainak eredményeként jött létre.⁵⁵

Nem létezik automatikus mechanizmus a minimálbér rendszeres emelésére. A kormány az Alacsony Bér Bizottság ajánlásai alapján állapítja meg mértékét. 2003-2006-ban a minimálbért a medián keresethez lett igazítva. Ennek, a gazdasági növekedésre nem volt érezhető hatása, miközben jelentős javulás mutatkozott a munkaszervezés területén. 2008. szeptember 28-i nyilatkozatában az ETUC úgy vélte, hogy nincs automatikus egymásra hatás a versenyképesség és az európai szociális dimenzió között, utalva ezzel többek között a kötelező minimálbér egyesült királysági és írországi bevezetésére: „Bár voltak ellenvélemények, mind az Egyesült Királyságban, mind Írországbán folytatódott a gazdasági növekedés és a munkaerőpiac fellendülése. Különösen Angliában, a minimálbér bevezetésére minden ötödik üzleti vállalkozásban a munkaszervezet fejlődése és a produktivitás volt a válasz.”

A brit RSF csoport 2005-ös adatok alapján elvégzett számításai azt mutatták, hogy az alacsony bérű dolgozók általános aránya 22,1% volt, ugyanannyi, mint 2002-ben, abban az évben, amely az 1981-es 16%-tól induló hosszú távú növekedési folyamat fordulópontjának számított. Úgy tűnik, hogy 2001 és 2005 között az alacsony bér a férfi dolgozók körében nőtt, a nők körében csökkent, bár 2005-ben a nemek közti rés 11,5 százalékpont marad. 1981 óta az alacsony bérűek aránya majdnem megkétszereződött a teljes munkaidejű férfiak körében, csökkent a teljes munkaidejű nők körében, és jelentősen megnőtt mind a férfi, mind a női részmunkaidős dolgozók körében. Az elmúlt két évtizedben az alacsony bér előfordulása minden életkori csoportban nőtt, de leginkább a 16-24 éves korosztályban (49% 2005-ben).⁵⁶

Az RFS kutatásban használt alacsony bérküszöb alapján készült *WageIndicator* számítások szerint, 2005-ben, az Egyesült Királyságban a felnőtt dolgozók között az alacsony bér előfordulási aránya 16% volt.

⁵⁵ Burgess, 2006, 27 ff.

⁵⁶ Lloyd *et al*, 2007, 1., 2. Fejezet.

4.6. A dolgozók jellemzői közelebbről megvizsgálva

A *WageIndicator* adatbázis elemzése lehetővé teszi, hogy a vizsgált kilenc országban megnézzük az alacsony bér gyakoriságát a dolgozók öt jellemző csoportosításában: nem, ágazat, munkaórák/munkahét, életkor és végzettség: lásd 4.5. Táblázat. A felhasznált adatok a felnőtt bruttó órabérre vonatkoznak és 2005-ös adatok, kivéve a dán adatokat (2005 és 2006), valamint a magyar adatokat (2006).

A nemzeti átlagok általában eltérnek a 4.2. és 4.3. Táblázatban közölt hivatalos statisztikák adataitól: a Dániára, Belgiumra és Hollandiára vonatkozó *WageIndicator* adatok magasabb szintet mutatnak, míg a Finnországra, Németországra, Spanyolországra és az Egyesült Királyságra vonatkozó alacsonyabbat. Bár, ahogy látni fogjuk, a dolgozók egyéb szempontú csoportosítása nem vesztí el fontosságát és a velük kapcsolatos adatok nagyrészt megfelelnek más források adatainak.

A nemek közti megoszlás adatai megerősítik azt a tényt, hogy az alacsony bér gyakorisága jóval magasabb a női, mint a férfi dolgozók körében: Belgiumban, Finnországban, Németországban, Hollandiában, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban mintegy kétszer olyan magas, míg a három másik országban a különbség alacsonyabb, de így is jelentős.

Szintén érdemes megvizsgálni az alacsony bér arányát a 13 ágazatban. Az alacsony bér előfordulását ágazatonként vizsgáltuk a különböző országokban, a legalacsonyabb értéket adva meg első helyen. A sorrend eléggé azonos a vizsgált országokban. Összességében a pénzügyi ágazat, a közigazgatás, az oktatás és a közüzemi szolgáltatások mutatják az alacsony bér legalacsonyabb előfordulási arányát, kivételt képez a finn közüzemi szolgáltatási szektor (ahol a legmagasabb az arány!), a lengyel és kisebb mértékben a belga közigazgatás és az egyesült királysági oktatási szektor. A feldolgozóipar, a szállítás és távközlés, és az egyéb kereskedelmi szolgáltatások általában a spektrum közepén foglalnak helyet. Az egyéb közösségi szolgáltatások és az egészségügyi ellátás leggyakrabban lejjebb helyezkedik el, az egészségügyi ellátás eléggé hangsúlyos Belgiumban és Lengyelországban. Három ágazat található következetesen a skála alján: szálloda- és vendéglátóipar, nagy- és kiskereskedelem, valamint a mezőgazdaság. A szálloda- és vendéglátóipar részesült abban a kétes megtiszteltetésben, hogy a skála legalján helyezkedik el.

4.5. Táblázat: Az alacsony bér előfordulási aránya (a medián kereseti küszöb kétharmada alatt) kilenc EU országban, részletes arányok kategóriánként, 2005 (Dánia 2005-2006, Magyarország 2006) 21 évesnél idősebb felnőtt dolgozók

	BE		DK 2005-06		FI		DE		HU	2006
Összes	18%		14%		5%		12%		29%	
Nemek szerint										
Férfi	12%		12%		4%		9%		25%	
Nő	26%		20%		7%		18%		32%	
Ágazatok szerint (13, országok szerinti sorrendben)										
Mezőgazdaság	38%	12	18%	4	5%	6	24%	12	55%	13
Feldolgozóipar	12%	2	12%	3	4%	3	9%	5	33%	9
Közüzemi szolgáltatások	14%	3	-	-	14%	13	6%	2	23%	5
Építőipar	19%	6	9%	1	8%	10	15%	8	36%	10
Nagy- és kiskereskedelem	30%	11	28%	7	12%	11	22%	11	47%	11
Szálloda és vendéglátó	45%	13	-	-	13%	12	48%	13	55%	12
Szállítás és távközlés	19%	6	12%	2	7%	8	15%	8	19%	4
Pénzügy	8%	1	-	-	2%	2	5%	1	6%	1
Egyéb kereskedelmi szolg.	17%	5	27%	6	4%	3	12%	6	24%	6
Közigazgatás	19%	6	-	-	1%	1	8%	3	18%	2
Oktatás	14%	3	-	-	4%	3	8%	3	19%	3
Egészségügyi ellátás	20%	10	20%	5	7%	8	15%	8	25%	7
Egyéb	19%	6	-	-	6%	7	14%	7	27%	8
Munkaóra / hét szerint										
0-40	18%		13%		5%		11%		29%	
40,1-48	14%		15%		12%		16%		19%	
48,1-99	21%		35%		29%		22%		33%	
Életkor szerint										
< 25 év	46%	5	55%	5	20%	5	38%	5	44	5
25-34 év	20%	4	20%	4	6%	4	13%	4	32	4
35-44 év	14%	3	13%	2	4%	3	9%	2	29	3
45-54 év	11%	1	9%	1	2%	1	9%	2	26	2
>=55 év	11%	1	15%	3	2%	1	8%	1	21	1
Végzettség szerint										
alap	28%		16%		9%		19%		53	
közép	23%		13%		4%		12%		25	
felső	12%		12%		2%		6%		6	
Minta nagysága										
N	11.025		136		4.293		32.668		4.142	

Forrás: WageIndicator adatok 2005, Magyarország 2006. Kiválasztás: foglalkoztatottak

4.5. Táblázat: Az alacsony bér előfordulási aránya (a medián kereseti küszöb kétharmada alatt) kilenc EU országban, részletes arányok kategóriánként, 2005 (Dánia 2005-2006, Magyarország 2006) 21 évesnél idősebb felnőtt dolgozók (Folytatás)

	NL		PL		ES		UK	
Összes	23%		27%		11%		16%	
Nemek szerint								
Férfi	16%		23%		8%		12%	
Nő	31%		30%		16%		21%	
Ágazatok szerint (13, országok szerinti sorrendben)								
Mezőgazdaság	30%	10	47%	12	26%	13	50%	13
Feldolgozóipar	19%	6	21%	4	9%	3	13%	5
Közüzemi szolgáltatások	11%	2	16%	2	10%	6	5%	1
Építőipar	18%	4	24%	6	9%	3	10%	2
Nagy- és kiskereskedelem	39%	12	35%	8	20%	11	27%	11
Szálloda és vendéglátó	47%	13	58%	13	20%	11	40%	12
Szállítás és távközlés	28%	9	24%	6	9%	3	14%	7
Pénzügy	18%	4	16%	1	6%	1	13%	5
Egyéb kereskedelmi szolg.	21%	8	20%	3	12%	10	12%	4
Közigazgatás	10%	1	39%	9	6%	1	11%	3
Oktatás	16%	3	21%	4	6%	1	15%	8
Egészségügyi ellátás	19%	6	44%	11	11%	7	18%	9
Egyéb	34%	11	40%	10	11%	7	18%	9
Munkaóra / hét szerint								
0-40	23%		26%		9%		14%	
40,1-48	26%		34%		16%		21%	
48,1-99	32%		33%		27%		28%	
Életkor szerint								
< 25 év	64%	5	50%	5	31%	5	34%	5
25-34 év	22%	4	26%	4	13%	4	15%	3
35-44 év	15%	3	21%	3	6%	1	12%	1
45-54 év	14%	2	14%	2	6%	1	15%	3
>=55 év	12%	1	12%	1	6%	1	13%	2
Végzettség szerint								
alap	33%		41%		17%		21%	
közép	29%		41%		15%		25%	
felső	11%		23%		7%		9%	
Minta nagysága								
N	44.204		3.662		7.767		8.380	

Forrás: WageIndicator adatok 2005, Magyarország 2006. Kiválasztás: foglalkoztatottak

4.7. Következtetések

A fejezetben közölt eredmények több szempontból hozzájárulnak az alacsony bérrel kapcsolatos ismereteink szélesítéséhez. Először, megerősítik azt a tényt, hogy a vizsgált országokban az alacsony bér gyakorisága még mindig magasabb a nők, a fiatalok és az alacsonyan képzett dolgozók körében. Másodszor, ezt a tényt kiterjeszthetjük az EU országok szintjére, mivel ez Belgiummal, Finnországgal, Magyarországgal, Lengyelországgal és Spanyolországgal kapcsolatban is bebizonyosodott. Harmadszor, számításaink felfedik, hogy az alacsony órabérek aránya a munkaórák számával párhuzamosan emelkedik mind a kilenc országban. Az adatok szerint a 48 vagy annál hosszabb munkahétben dolgozók körében az alacsony bér előfordulási aránya 20%. Negyedszer, a különböző országok vizsgált ágazatai az alacsony bér előfordulása szempontjából konzisztensen rangsorolhatók. Az alacsonyabb szinteken általában ugyanazok jelennek meg. Majdnem minden esetben három ágazat található legalul: szálloda- és vendéglátóipar, nagy- és kiskereskedelem, valamint a mezőgazdaság. Továbbá, ahogy azt később megmutatjuk, ebben a három ágazatban a fizetési kérdésen kívül, a dolgozókat érintő problémák halmozottan vannak jelen. Említésre méltó itt a munkaidő és a képzés problematikája a nagy- és kiskereskedelemben, az alacsony kollektív lefedettség, valamint a magas munkahelyi stressz a szálloda- és vendéglátóiparban.

Különösen az „alsó fertályban” elhelyezkedő ágazatok dolgozóinak lenne érdemes tovább foglalkozni azzal az elgondolással, hogy minden érintett EU tagállamban kötelező legyen a minimálbért a Kaitz-index legalább 50%-kára emelni. Ehhez a kormányzatok és az Európai Bizottság kezdeményezéseire lenne szükség. Mindazonáltal ez semmit nem von le az európai szakszervezetek felelősségéből. A szakszervezetek feladata továbbra is, hogy a munkáltatókat, a nemzeti kormányzatokat és az EU gépezetét a koordinált béralku folyamatán keresztül nyomás alatt tartsa. Ez a tevékenység többféle formát ölthet: koordinált határokon átnyúló alku-kezdeményezések, ágazatokon átívelő vagy ágazati szinten, ahogy felveheti a figyelemfelkeltés erőteljesebben akció orientált formáit is, ezt, a jellemzően alacsony bért nyújtó ágazatokat és foglalkozásokat célzó, országokon átívelő bérkövetelésekkel kombinálva. Erre jó példa a takarítók igazságának napja elnevezésű nemzetközi nap (június 15), amit az UNI világméretű szakszervezet minden évben a takarítók és biztonsági dolgozók

szociális igazságának szentel. 2005 óta, a német és holland szakszervezetek ezt a keretet használták, hogy közösen fellépjenek a takarítók bruttó 10 eurós órabéréért.⁵⁷ Az ilyen akciók összekapcsolásához és kölcsönös erősítéséhez szükség van olyan szakszervezeti struktúrákra, melyek lehetővé teszik, hogy a különböző szintek között létrejöjjön a tagolt párbeszéd.⁵⁸

⁵⁷ Lásd: www.internationaljusticeday.org; www.igbau.de; www.fnvbondge.nl.

⁵⁸ Cf. Waddington, 2005, 536.

5. Képzés

Wim Sprenger, Maarten van Klaveren, Kea Tijdens,
Nuria Ramos Martin

5.1. Bevezetés

Az utóbbi években, a képzés általában, de leginkább a szakképzés és az élethosszig tartó tanulás fontossága számos EU dokumentum és nyilatkozat tárgyát képezte. Az átdolgozott Lisszaboni stratégia megerősítette azt a célkitűzést, hogy az EU gazdasága a világ legversenyképesebb, legdinamikusabb tudásalapú gazdaságává váljon. Egyik célkitűzése az európai oktatás és képzés átalakítása. Mindazonáltal, a jelenlegi nemzeti stratégiák és politikák jelentősen eltérnek ezen a területen mind érvényességi területüket, mind intenzitásukat illetően, főleg, ha alacsony képzettségű és idősebb dolgozókra vonatkoznak.

Az 5.2. rész bemutatja az európai képzési palettát, illusztrálva az EU képzési politikáját, az ETUC nézeteit e területen, valamint, az Európai Munkakörülmények Felmérés (EWCS) eredményei alapján, az EU-ban tapasztalt képzési tendenciákat. Az 5.3. rész a kollektív alku és a képzés összefüggéseivel foglalkozik. Az 5.4. részben bemutatjuk a *WageIndicator* felmérésnek a képzéssel kapcsolatos, országokon és ágazatokon átvételő eredményeit a dolgozók egyéb jellemzőire vetítve is: nem, életkor, végzettségi szint, és munkaszerződés. Végül, feltárjuk a munkáltató által biztosított és az önköltséges képzési módok összefüggéseit, a képzési kategóriákat a dolgozók jellemzőire vonatkoztatva. (5.5.)

5.2. Képzés az EU-ban: vita és tények

EU képzési politikák

A képzési rendszerek, országról-országra, jelentősen eltérnek az Európai Unióban. Az Európai Közösségi Szerződés 150. cikkelye értelmében „... a Közösség szakképzés-politikát alakít ki, ami támogatja és kiegészíti a

tagállamok tevékenységét, miközben tiszteletben tartja a tagállamok felelősségét a szakképzés tartalmát és megszervezését illetően”. Ez azt jelenti, hogy az EU szakképzési-politikák feladata kooperáció és a tapasztalatcsere körülményeinek kialakítása, miközben a tagállamok maguk felelnek képzési rendszerük tartalmát és szerkezetét illetően.

2001-ben, az eredeti Lisszaboni Stratégia keretein belül, a tagállamok oktatási miniszterei elfogadtak egy jelentést, ami az oktatási és képzési rendszer 2010-ig szóló célkitűzéseivel foglalkozott.¹ Egy évvel később, az Oktatási Tanács és a Bizottság jóváhagyott egy 10 évre szóló munkaprogramot, „Oktatás és Képzés 2010” címmel. Ez a program magában foglalja az európai szintű oktatás és képzés minden területét, ide értve a szakképzést is. 2002 novemberében 31 európai ország oktatási miniszterei és az Európai Bizottság elfogadta az úgynevezett Koppenhágai Nyilatkozatot, melyben kifejezték szándékukat a fokozott együttműködésre az európai szakoktatás és a szakképzés területén. Ez a nyilatkozat politikai felhatalmazást ad az oktatási és képzési politikák prioritásként való kezelésére európai szinten. A 2010-ig elérendő legfőbb célkitűzések a következők:

- az európai oktatási és képzési rendszerek minőségének és hatékonyságának növelése;
- ezek mindenki számára elérhetővé tétele;
- az oktatás és képzés globális megnyitása.

Ezen célok elérése érdekében 13 speciális célkitűzést fektettek le, mely lefedi az oktatás különböző szintjeit és típusait, valamint a formális, a nem formális és az informális képzési módokat, mindegyikben az élethosszig tartó tanulást tűzve ki célul. A rendszereket minden területen fejleszteni szükséges, úgymint a tanárképzés, az alapkészségek, az információtechnológia integrálása, befektetések hatékonysága, nyelvtanulás, az oktatáshoz való hozzáférést lehetővé tévő rendszerek rugalmassága, mobilitás, és állampolgári ismeretek területén. 2003 novemberében az Európai Bizottság egy közleményt adott ki, melyben értékeli az Oktatás és Képzés 2010 program időközi eredményeit, miközben a reformok felgyorsítására, és a

¹ Az Európai Unió Tanácsa, 2001.

Lisszaboni célok melletti erőteljesebb elkötelezettségre szólít fel.² Ez volt az alapja a Tanács és a Bizottság 2004-es közös, a részletes munka-programmal foglalkozó időközi jelentésének, melyben hangsúlyozták, hogy az EU-nak, a befektetések területén fel kell zárkóznia főbb versenytársaihoz, és átfogó stratégiát kell alkotnia az élethosszig tartó tanulás megvalósítása érdekében.³

Az élethosszig tartó tanulást elősegítő rendelkezések szükségessége különleges figyelmet kapott a koppenhágai folyamat keretein belül. Cél az információs tanácsadás és a tanácsadói szolgálat európai dimenziójának erősítése, ami lehetővé teszi az állampolgárok számára a szakképzési lehetőségek jobb kihasználását. Az elgondolás az, hogy lehetővé váljon a különböző életszakaszokban elsajátított tudás összekapcsolása és továbbfejlesztése mind formális, mind nem formális kontextusban. A széleskörű együttműködés prioritásai ezen a területen a Bizottság 2001-es, az élethosszig tartó tanulás lehetőségének valódi megteremtéséről szóló közleményének prioritásaira épülnek⁴, amit a Tanácsnak, az élethosszi tartó tanulásról (2002 június), valamint az élethosszig tartó tanácsadásról (2004 május) szóló határozta követ.

A Tanács és a Bizottság 2006-os közös időközi jelentésében beszámol az Oktatás és képzés 2010 munkaprogramban elért eredményekről.⁵ Rámutatott, hogy különös figyelmet kell fordítani az élethosszig tartó tanulással összefüggő stratégiák alkalmazásának felülvizsgálatára, a jobb információ-áramlásra, valamint az oktatási és képzési programok fejlesztését szolgáló EU pénzügyi eszközök használatával kapcsolatos tapasztalatcserére. A jelentés aláhúzza, hogy, bár számos tagállam kidolgozott élethosszig tartó tanulási stratégiát, ezek a stratégiák kiegyensúlyozatlanok maradtak. Vagy a foglalkoztathatóságra koncentrálnak, vagy a rendszerből kiesők visszatérésének megkönnyítésére. Nem fordítanak elég figyelmet az idősebb vagy az alacsonyán képzett munkaerő képzési lehetőségeire. Az általános következtetés az volt, hogy a társadalmi kirekesztődéssel kapcsolatos fejlődés túl lassú, és, hogy szükség van a reformok ütemének felgyorsítására. 2006 decemberében

² EC, 2003a.

³ OJ C 104 of 30.04.2004.

⁴ EC, 2001b.

⁵ OJ C 79 of 01.04.2006.

a szakoktatásért és szakképzésért felelős miniszterek, az európai szociális partnerek, és az Európai Bizottság kiadta a koppenhágai folyamat prioritásainak és stratégiáinak felülvizsgált változatát annak érdekében, hogy megerősítse az európai szintű együttműködést ezen a területen.

Az európai együttműködés támogatása a tagállamok részéről a szakképzés területén már korábban létrejött, mint az oktatás területén, ahogy ezt a Szakképzésfejlesztési Európai Központ (CEDEFOP) 1975-ös létrejötte mutatja, s ezt követte a Lenardo da Vinci program 1994-ben. Továbbá, érdemes megemlíteni, hogy a dolgozók mobilitásának Európán belül történő megkönnyítése érdekében az EU megalkotta a Europass képzési kezdeményezést, mely lehetővé tett, a más tagállamban szerzett szakképesítés nyilvántartását.

Érdemes továbbá megjegyezni, hogy az Európai Parlament foglalkoztatási és szociális bizottsága kiáll a dolgozók foglalkoztathatóságának fejlesztése mellett, miközben külön figyelmet fordít az innováció és technológia fejlesztésére, valamint az újonnan létrejövő foglalkoztatási ágazatokra.⁶ Az EP bizottságának célja a humántőke-befektetések kiszélesítése és fejlesztése. Ennek érdekében az élethosszig tartó tanulással kapcsolatos stratégiákat dolgoz ki az európai megállapodásokkal összhangban, mint például a kormányok, a vállalkozások és a magánszemélyek közti költségmegosztásról szóló kezdeményezések és mechanizmusok, melyek az iskolaelhagyás jelentős arányú csökkentésére irányulnak. A bizottság támogatja továbbá az alap, közép és felsőfokú oktatáshoz való jobb hozzáférés biztosítását, valamint az egész élethosszig tartó munkahelyi továbbképzést, főleg az alacsony képzettségűek és az idős dolgozók tekintetében.⁷

Az ETUC és a képzés

Az ETUC (Európai Szakszervezeti Szövetség) pesszimistán tekinti a képzés fejlesztésének jelenlegi állását. „A kollektív alku koordinálása, 2007” című dokumentumban hangsúlyozza, hogy szükség van az egyenlő esélyek kiterjesztésére különböző területeken, melyek közül a képzés „lehetővé teheti, hogy az atipikus foglalkoztatás résztvevői hozzáférjenek a társada-

⁶ Foglalkoztatási és Szociális Bizottság, 2005a.

⁷ Foglalkoztatási és Szociális Bizottság, 2005b.

lombiztosításhoz, a (fizetett) szabadsághoz, a képzéshez és az élethosszig tartó tanuláshoz”. A globalizációt figyelembe véve, az európai szakszervezeti szövetség nagy hangsúlyt fektet arra, hogy a munkaerőpiac intézményei biztosítsák a dolgozók felfelé irányuló rugalmasságát és mobilitását.

Az ETUC hangsúlyozza, hogy a modern munkaerőpiac feladata a képzést minden dolgozó számára hozzáférhetővé tenni és hogy az európai munkaerőpiac rosszul áll ebben a tárgyban: „Mindazonáltal, a gyakorlatban az üzleti élet nem fektet be túl sokat a képzésbe, miközben a képzéshez való hozzáférés azok elől van elzárva, akik leginkább rászorulnának (alacsony képzettségű dolgozók, idősebb dolgozók, a hosszú távon munkanélküliek és az időszakai foglalkoztatottak)”. Az ETUC rámutat, hogy a dolgozók több mint 70%-a nem részesül fizetett vagy a munkáltató által biztosított képzésben, és arra a következtetésre jut, hogy az EU15 országaiban negatív képzési tendencia tapasztalható. Az EMF 2005-ös azon kezdeményezését követően, melyben közös követelésként fogalmazta meg a dolgozók azon jogát, hogy évente öt nap képzésben részesülhessenek, az ETUC azt tervezi, hogy összefogást hirdet tagszervezeteivel annak érdekében, hogy felmérje egy ilyen közös követelés lehetőségét az ETUC szintjén. Az első lépés a tagszervezetek részéről, a vállalatok biztosította képzési lehetőségekkel kapcsolatos adatok összegyűjtése nemzeti és ágazati szinten. Az ETUC különösen felhívja a tagszervezetek figyelmét az ágazati és/vagy ágazatközi megállapodásokra, melyek kötelezik a vállalatokat, hogy hozzájáruljanak a szociális partnerek által kezelt, a dolgozók képzését célzó alapokhoz, különös figyelmet szentelve a munkaerőpiaci szempontból veszélyeztetett csoportoknak, miáltal hozzájárulhatnak a képzési lehetőségek alulfinanszírozottságának korrekciójához és a piaci helyzet javításához.⁸ Részben az 5.3. részben tárgyalt közös kezdeményezésre, részben a tagszervezetek körében végzett saját kutatására építve, az ETUC több kezdeményezést sürget az élethosszig tartó tanulás és a mobilitás területén nemzeti, ágazati és helyi szinten.⁹

⁸ ETUC, 2006a.

⁹ ETUC, 2007.

A képzés Európában: néhány tendencia

A legtöbb európai országban az állami formális oktatás a munkaerőpiacra újonnan belépőket célozza meg, vagyis a fiatalokat és néhány esetben az újra belépőket. Az oktatási rendszertől függően, a tagállamok szigorúan elkülönített oktatási és munkaerőpiaci politikát követnek vagy az oktatást munkával kombinálva szervezik. Mindazonáltal, a kormányzatok nem fektetnek túl sokat a dolgozók képzésébe, kivéve, ha a munkanélküliek képzéséről vagy az egyébként gyenge munkaerőpiaci pozícióval rendelkezők képzéséről van szó. 2003-ban az EU15 tagállamok összesen 26 milliárd eurót költöttek a munkanélküliek és a speciális célcsoportok képzésére. Ez munkaerőpiaci politikájuk összes kiadásainak 40%-át jelentette, míg a megmaradó 60%-ot foglalkoztatási kezdeményezések, a fogyatékos dolgozók integrálása, a munkahelyteremtés és pályakezdési kezdeményezések emésztették fel.¹⁰

A fizetett munkával rendelkező dolgozók számára nem áll rendelkezésre annyi állami költség vagy lehetőség, hogy lépést tudjanak tartani a munka világának változásaival. Amit igénybe vehetnek, az a helyi hatóságok, vagy kereskedelmi szolgáltatók által szervezett felnőttképzési kurzusokra korlátozódik. Általában ezeket vagy maguk fizetik és szabadidejükben végzik el, vagy munkáltatóik által fizetett és szervezett tevékenységek. A cégek által szervezett képzés körülményei eltérőek: a munkaidőben történő ingyenes képzéstől az olyan lehetőségekig, ahol a dolgozók (részben) maguk fizetik a költségeket, és munkaidő után vesznek részt rajtuk.

A 2005-ös negyedik Felmérés az Európai Munkakörülményekről (EWCS) eredményeinek az előzőkkel való összehasonlítása azt mutatja, hogy a képzéshez való hozzáférés Európában nem lett könnyebb és 1995 óta a képzés színvonala nem javult.¹¹ 2005-ben, a megkérdezettek 25% vett részt a munkáltató által biztosított képzésben a megelőző évben¹², valamint 5%-uk vett részt saját finanszírozású képzésben.¹³ Ezekbe az adatokba az önfoglalkoztatók is beletartoznak. Ha csak a kötött foglalkoztatásban

¹⁰ Eurostat, 2005.

¹¹ Parent-Thirion *et al*, 2007, 48; Negyedik EWCS Resume, 2007, 1.

¹² Parent-Thirion *et al*, 2007, Annex 3: Statisztikai táblázatok, q28a_1. Az EU15-ben az arány, 27%, csak kicsivel volt magasabb.

¹³ Parent-Thirion *et al*, 2007, Fig. 5.14.

résztvevőket vizsgáljuk, a munkáltató által fizetett képzésben részt vevők aránya kicsivel magasabb, 29%.¹⁴ A részletes EWCS eredmények azt mutatják, hogy:

- az előző évben munkáltató által biztosított képzés aránya jelentősen eltér a vizsgált országokban: Finnországban 53%, Svédországban 51%, Belgiumban 41%, az Egyesült Királyságban 39%, Dániában 36%, Hollandiában 32%, Lengyelországban 26%, Németországban 25%, Spanyolországban 19%, Magyarországon 16%, Bulgáriában 8%;
- a nemek közti eltérés kicsi: a férfi dolgozók 25%-a, a nők 27%-a vett részt a munkáltató által biztosított képzésben;
- a 25 és 39 év közötti dolgozók többször vettek részt képzésben (29%), mint a 25 év alattiak (21%) és a 40-45 év közöttiek (27%), és jóval többen, mint az 55 év fölöttiek (19%);
- a magasabb végzettséggel rendelkezők többször részesültek képzésben: az alapszintű oktatásban részt vevőknek csupán 10%-a vett részt képzésben a kérdőív kitöltését megelőző évben, ezzel szemben a felsőfokú végzettséggel rendelkezőknél ez az arány 41%;¹⁵
- a közigazgatásban dolgozók (44%), az oktatásban és az egészségügyi ellátásban dolgozók (42%) mintegy kétszer annyiszor vettek részt képzésben, mint a magánszféra dolgozói (átlag 21%, amiből 24% a feldolgozóiparban);¹⁶
- képzésben a leggyakrabban a határozatlan időre szóló munkaszerződéssel rendelkezők részesülnek (31%), bár a kötött időre szóló munkaszerződéssel rendelkezők sem maradnak le sokkal (29%); az időszakos munkaszerződéssel rendelkezők (18%) és a szerződés nélkül dolgozók (11%) jóval kevesebb képzési lehetőségben részesülnek;¹⁷ továbbá, az EU27 országokban a részmunkaidőben dolgozók 5 százalékponttal kevesebb alkalommal részesültek képzésben, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak;¹⁸

¹⁴ Parent-Thirion *et al*, 2007, Annex 3: Statisztikai táblázatok, q28a_1.

¹⁵ Negyedik EWCS Resume, 2007, 6.

¹⁶ Parent-Thirion *et al*, 2007, Table 5.3.

¹⁷ Negyedik EWCS Resume, 2007, 6.

¹⁸ Parent-Thirion *et al*, 2007, 5.3. Táblázat

- amikor a képzést a munkáltató szervezi, a képzésre fordított fizetett napok száma éves arányban kicsi: 60% részesült 1-5 nap képzésben és 20% 6-10 napos képzésben.¹⁹

Érdemes időt szánni a foglalkozás és a szakértelem összefüggéseinek megvizsgálására, ahogy ez a negyedik európai munkakörülmény felmérésben (EWCS) történt. Vajon a dolgozók úgy érzik, hogy feladataik meggyeznek szakértelmükkel, alacsonyan képzettnek érzik-e magukat („szükségét tartják további képzésnek”) vagy túlképzettnek érzik magukat („bonyolultabb feladatok elvégzésére is képesnek érzi magát”)? Az EU27 országokban a többség (52%) azt állította, hogy feladatai és képzettsége egybevág, 35% érezte, hogy túlképzett feladatához, és 13% érezte úgy, hogy nem eléggé képzett. A túlképzettség érzése eltérő mértékű volt a különböző országokban, világosan kirajzolódó minta nélkül. Az ebben a könyvben szereplő országok közül az Egyesült Királyságban található a legmagasabb arány (43%), ezt követi Magyarország (41%), míg a finn dolgozóknak csupán 22%-a érezte túlképzettnek magát. A többi országban mért eredmények ezen értékek között mozognak. A nők valamivel kisebb arányban érezték túlképzettnek magukat, mint a férfiak (2 százalékpont), szintúgy az 55 évesnél idősebbek a fiatalabb korcsoportoknál.²⁰ Az ágazati felbontás korlátozott mértékű. Sajnos, a kérdések megváltoztatása miatt, ezek az adatok nem hasonlíthatók össze a megelőző EWCS eredményekkel.

5.3. Kollektív alku és képzés

A dolgozók képzése és a kollektív alku közti kapcsolat nem egyszerű. A kollektív alku előmozdítja:

- a képzésben való részvétel ösztönzését, például a sikeres befejezés/ vizsgák díjazásával;
- képzésben való részvétel megkönnyítése, mint a költségek, idő, képzés biztosítása;
- képzési szint biztosítása bizonyos munkakörök, foglalkozások esetén;

¹⁹ Fourth EWCS Resume, 2007, 6.

²⁰ Parent-Thirion *et al*, 2007, Annex 3: Statisztikai táblák, q27.

- képzéssel kapcsolatos jogok;
- a foglalkozással kapcsolatos képzés elismerése.

Azt, hogy mely dolgozók vesznek részt képzésben, milyen feltételek mellett és ez milyen hatással lesz munkájukra, a mobilitásukra és jövőbeni képzési kilátásaikra, elsősorban a középvezetés szintjén dől el. Mindazonáltal, a kollektív megállapodások képzéssel kapcsolatos bekezdései bizonyos változtatásokat eredményezhetnek a képzések gyakorlati körülményeiben.

Általános vélekedés, hogy a kollektív megállapodások előmozdítják a folyamatos képzés biztosítását és ösztönzik az ilyen képzésben való részvételt. A kutatások csak részben erősítik meg ezt. Az EU tagállamok egy részében a szakszervezeteknek sikerült képzései megállapodásokat kialakítaniuk, de nem mindig a dolgozók összes kategóriáját érintően, és nem tudták minden esetben biztosítani az megállapodás végrehajtását. Hiba lenne azt hinni, hogy a képzés kérdése hagyományosan kívül esik a tárgyalási körön.²¹ Számos empirikus bizonyíték mutat ebbe az irányba. Mytzen-Zühlke például az 1999-es évre vonatkozóan megvizsgálta a szakképzési tevékenységek közti különbségeket dán, német, svéd és brit vállalatokban, s úgy találták, hogy a 10 főnél több embert foglalkoztató németországi cégeknek csupán 32%-a vett részt folyamatos képzésben, míg Svédországban ez az arány 61%, Dániában 53%, az Egyesült Királyságban 49% volt. A folyamatos képzést elősegítő kollektív megállapodások nagymértékben befolyásolták a részvételi arány az Egyesült Királyságban. Németországban a vállalati megállapodások jelentős ösztönző hatással voltak a folyamatos képzésre, míg az ágazati megállapodások semmilyen hatást nem értek el.²²

A német vállalatok tanulmányozása során fény derült arra, hogy 2004-ben 84%-uknál volt lehetőség folyamatos képzésben való részvételle.²³ Mindazonáltal, a megkérdezett munkáltatók 56%-a jelezte a folyamatos képzés iránti növekvő igényt. Több mint kétharmaduk érvelt úgy, hogy az ilyen képzésben való részvétel a dolgozó felelőssége. Ezek a dolgozótól

²¹ Heyes, 2007, 243.

²² Idézi: Vogel, 2006.

²³ The Cologne Institute, 2005.

több kezdeményezést vártak a folyamatos képzésben való részvétel tekintetében, saját foglalkoztathatóságuk védelme érdekében. Itt jól látszik a folyamatos képzés körüli dilemma. Vajon a képzés olyan szükséglet, amely a dolgozók és munkáltatók együttes felelősségi körébe tartozik, vagy a cégek HR stratégiájának része, s mint ilyen a dolgozó saját felelőssége.

2006-ban az utóbbi dilemma volt a német IG Metall vezetői és szakszervezete közti konfliktus alapja. Mindkét fél hangsúlyozta a folyamatos képzés fontosságát a dolgozók jövője és a német vállalatok szempontjából: a Német Munkáltatók Szövetsége (BDA) úgy utal erre, hogy ez „a vállalatok jövőbeni feladata, de egyben a dolgozóké is, a versenyképesség biztosítása, az innovációs képességek és a foglalkoztatás biztosítása érdekében.” Mindazonáltal, az elv alkalmazása körül nézetkülönbségek alakultak ki. Az IG Metall az ágazati szintű kollektív megállapodásra szavazott, ami a munkáltatókat bírta a foglalkoztatási szükségletek meghatározását és a folyamatos képzési tervek dolgozókkal való egyeztetését. A BDA, ezzel szemben, úgy érvelt, hogy a vállalatoknak olyan folyamatos képzési tervekre van szüksége, melyek gyors egyéni alkalmazkodást tesznek lehetővé az állandóan változó környezeti tényezők között. Az utóbbi lehetővé tenné a vállalatok számára autonómiájuk gyakorlását a döntéshozó folyamatban a folyamatos képzéssel kapcsolatban, a képzés kérdésének vállalati szintű kezelése érdekében.²⁴

Ágazati szintű megállapodások nélkül megnő a veszélye, hogy a kevésbé privilegizált csoportok képzéshez való hozzáférése csökken. Ezt világosan bemutatta a SERVEMPLOI projekt, ami a kiskereskedelemben és pénzügyi területen dolgozó nők helyzetének fejlődését kísérte figyelemmel nyolc tagállamban, Dániában, Franciaországban, Írországon, Olaszországban, Svédországban és az Egyesült Királyságban (1998-2001). Mindkét ágazatban, az alsó fokú alkalmazottak csak nagy nehézségek árán tudták magukat továbbképezni az információtechnológia területén. Ez világos ellentmondásban állt azzal a ténnyel, hogy azokban a cégekben, ahol ezek az asszonyok dolgoztak, ez utóbbi területen gyors fejlődés volt kimutatható, a kiskereskedelemben az eladás és áruellátás kompjuterizálásával, s a pénzügyi területen is a nők egyre gyakrabban dolgoztak integrált IT

²⁴ Vogel, 2006.

rendszerekkel. A kutatók azt találták, hogy a képzési módszerek nagymértékben eltérnek a különböző országokban, megfelelő felkészültséget biztosító szakképzési rendszertől Németországban azon spanyol és brit női dolgozókig, akik semmiféle képzésben nem részesültek. Mindazonáltal, minden országban a munkával egybekötött képzés és más dolgozók munkájának „letükrözése” közhelyszámba ment. A projekt a képzési szintek hanyatlásának tendenciáját fedte fel, a szakképzés és gyakornoki lehetőség bizonyos fajtáival, melyek az alsóbb beosztásban dolgozó női alkalmazottak számára már nem álltak rendelkezésre.²⁵

A nemzeti és ágazati szintű viták ellenére, az európai szociális partnerek föl vállalták a közös fellépés ösztönzését és koordinálását ezen a területen. 2006 májusában mutatták be az élethosszig tartó kompetencia és képesítések fejlesztésére irányuló négy éves közös tevékenységéről szóló értékelő jelentésüket. Mindkét fél egyetértett abban, hogy a kompetenciák fejlesztése elengedhetetlen, ha Európa a világ legversenyképesebb tudás alapú gazdaságává kíván válni. Ezért elfogadtak egy, az élethosszig tartó tanuláshoz kapcsolódó akciótervet, mely praktikus eszközöket határoz meg a szociális partnerek számára nemzeti szintű, ágazati szintű és vállalati szintű használatra. 2006-ban átfogó értékelést végeztek, melyben a szociális partnerek 350 kezdeményezésének utóéletét vizsgálták meg. Ezekből 108 kezdeményezés foglalkozott a szükséges készségek azonosításával, 89 kezdeményezés foglalkozott a kompetenciák érvényesítésének lehetséges módjaival, 53 a vállalatok és dolgozók informálásával és eligazításával, 100 pedig a források hatékony mobilizálásával. Több, mint 70 kezdeményezés foglalkozott a vállalatok legjobb gyakorlatra vonatkozó példáival és 280 tartalmazta a szociális partnerek kezdeményezéseit ágazati és nemzeti szinten. Döntés született, hogy a 2006-2008-as munkaprogram épüljön erre a munkára.²⁶

²⁵ Webster *et al.*, 2001.

²⁶ European Social Partners, 2006.

5.4. A képzés a WageIndicator adatok alapján

Képzés a különböző országokban

Ebben a részben a *WageIndicator* felmérés adatait használjuk a dolgozók képzésben való részvételének vizsgálatához. A felmérés a következő kérdéseket tartalmazza a képzéssel kapcsolatban:

- *Milyen képzésben vett rész, melyet MUNKÁLTATÓJA finanszírozott vagy tett lehetővé az elmúlt év során képességei fejlesztése céljából? A válaszok:* „Semmilyenben”, 1-2 nap, 3-6 nap, 1-4 hét, 1-3 hónap, 3-6 hónap, ½-1 év, 1 év vagy hosszabb, valamint „Nem tudom”. Dániával és az Egyesült Királysággal kapcsolatban nem áll rendelkezésre adat.
- *Milyen képzésben vett részt SAJÁT finanszírozásba az elmúlt évben képességei fejlesztése érdekében? A válaszok hasonlóak az előző kérdés válaszaihoz.* Dániával, Finnországgal és az Egyesült Királysággal kapcsolatban nem áll rendelkezésre adat.
- *Mennyire tudná hasznosítani munkájában a képzés során megszerezhető ismereteket? A válaszok ötpontos skálán adhatók meg a „Soha” lehetőségtől a „Naponta” lehetőségig, „Nem alkalmazható” lehetőséggel.* Dániával, Németországgal, Magyarországgal, Lengyelországgal és az Egyesült Királysággal kapcsolatban nincsen adatunk.

Az első két kérdés lefedi az európai munkakörülmény felmérés (EWCS) kérdéseit, a harmadik részletesebben feltárja a dolgozók képzésről alkotott véleményét képzésben való részvételüktől függetlenül.

Ami a munkáltató által biztosított képzést illeti, az 5.1. Táblázatból kiderül, hogy a finn (67%), a belga és lengyel (62%) és a holland (61%) dolgozók többsége részesül ilyen jellegű képzésben. Magyarországon és Németországban ez csupán a dolgozók felét érinti (52% és 51%), Spanyolországban pedig a kisebbséget (43%). Ezek az adatok jóval magasabbak, mint a 2005-ös EWCS ugyanarra a kérdésre vonatkozó adatai, a finnországi 14 százalékponttól a hollandiai 29 százalékpontig, bár az országok sorrendje megegyezik. Az alacsony bér mellett a képzés az a terület, ahol a *WageIndicator* adatai ilyen mértékben eltérnek egyéb európai források adataitól. Ezeket a különbségeket az önkiválasztódás hatásának tulajdoníthatjuk: a *WageIndicator* oldal látogatói nagyobb késztetést éreznek, a munkájukban való előrelépéshez,

például a képzés segítségével, mint a dolgozók reprezentatív mintája. Ez lehetett az ok kiváltképp Spanyolországban.

A hét országból ötben a munkáltató biztosította képzések kétharmada tartott évi egy hétnél rövidebb ideig, kivéve Lengyelországban (háromnegyede) és Spanyolországban (fele). Körülbelül 20% (Lengyelországba 15%) vett részt 1-2 hetes képzésen, 10-20% között pedig 3 vagy több hetes képzésben (Spanyolországot kivéve, ahol ez az arány 30%). Hollandiában, Lengyelországban és Spanyolországban található a legmagasabb azon dolgozók, akik legalább egy hónapos képzésben vettek részt. Az átlagos képzési időtartamot vizsgálva megállapítható, hogy ez az időtartam Németországban a legalacsonyabb. Ezt tekinthetjük a német kettős tanulási rendszerbe történt hatalmas befektetés másik oldalának. Finnországban, Hollandiában, Lengyelországban és Spanyolországban a munkáltató biztosította képzés átlagosan körülbelül 5 nap évente.

5.1. Táblázat: A munkáltató biztosította képzési napok gyakorisága és aránya, a kérdést megelőző évben országonként

	BE	FI	DE	HU	NL	PL	ES
Nem vett részt	38%	33%	49%	48%	39%	38%	57%
Képzés	62%	67%	51%	52%	61%	62%	43%
amiből 1 – 2 nap	19%	22%	16%	19%	18%	22%	9%
3 – 6 nap	24%	23%	21%	14%	21%	21%	12%
1 – 2 hét	12%	13%	10%	10%	10%	9%	9%
3 – 4 hét	4%	4%	3%	5%	5%	5%	5%
1 – 2 hónap	1%	2%	1%	4%	2%	2%	2%
2 hónap vagy több	2%	2%	1%	-	4%	3%	5%
Összesen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
N	19.000	3.143	12.893	480	88.721	571	14.172
Napok száma átlagosan	4,4	5,1	3,3	4,1	5,7	5,2	5,9
Standard dev.	8,6	9,8	7,2	7,8	11,3	10,7	12,9

Forrás: WageIndicator adatok, 2004 szeptember – 2007 március. Kiválasztás: Munkavállalók. Megjegyzés: A képzés napjai átlagosan magukba foglalják azok választát is, akik semmilyen képzésben nem vettek részt.

Ami az önköltséges képzést illeti, az 5.2. Táblázat megmutatja, hogy a lengyel és spanyol dolgozók egyharmada vett részt ilyen képzésben, körülbelül kétszer annyian, mint a holland és belga dolgozók. A németek és magyarok a kettő között állnak. A magas spanyol eredmények a viszonylag alacsony spanyol képzési arányok másik oldalát mutatják. Továbbá, a legalább egy hónapos képzési kurzusok jóval gyakoribbak Spanyolországban, ezek nagyjából minden hatodik dolgozót érintenek, akiknek kétharmada vett részt önköltséges képzésben. Másrészt, a magyar dolgozók önköltséges képzésének hossza különösen rövid: 1-2 nap. Így, a spanyol önköltséges képzés hossza (több, mint 11 nap) éles ellentétet mutat a magyar átlagos eredményekkel (2 napnál kevesebb), miközben a másik négy országot e két szélső érték közé helyezhetjük. Három országban (Spanyolország, Magyarország, Dánia) az önköltséges képzés átlagos ideje meghaladja a munkáltató által biztosított képzés idejét, a három másik országban a helyzet ennek fordítottja.

5.2. Táblázat: Az önköltséges képzés napjainak gyakorisága és aránya, a kérdést megelőző évben országonként

	BE	DE	HU	NL	PL	ES
Nem vett részt	81%	74%	79%	83%	65%	67%
Képzés	19%	26%	21%	17%	35%	33%
amiből 1 – 2 nap	5%	8%	10%	5%	7%	3%
3 – 6 nap	4%	6%	4%	3%	8%	3%
1 – 2 hét	3%	4%	3%	2%	5%	4%
3 – 4 hét	2%	2%	1%	2%	4%	3%
1 – 2 hónap	1%	1%	3%	1%	3%	3%
2 hónap vagy több	5%	6%	-	5%	9%	17%
Összesen	100%	100%	100%	100%	100%	100%
N	10,242	12,630	436	47,374	552	6,025
Napok száma átlagosan	3.7	4.4	1.8	3.6	7.5	11.7
Standard dev.	12.0	12.8	6.2	12.1	16.4	20.7

Forrás: WageIndicator adatok, 2004 szeptember – 2007 március. Kiválasztás: Munkavállalók.
Megjegyzés: A képzés napjai átlagosan magukba foglalják azok választát is, akik semmilyen képzésben nem vettek részt.

Az 5.3. Táblázat megmutatja a képzés különböző formáit: (csak) munkáltató által biztosított, (csak) önköltséges, munkáltatói és önköltséges vegyesen, és képzésből való teljes kimaradás. A munkáltatói képzésben való részvétel aránya a belga 50%-tól és a holland 49%-tól a spanyol 20%-ig terjed. Az önköltséges képzésben Spanyolország áll az élen 17%-kal; Belgium (6%), Hollandia(5%) mutatják a legalacsonyabb értékeket. A kétféle képzési forma ötvözésében a lengyel adat kiemelkedően magas (24%), ezt követi Spanyolország (16%), a lista legalján Belgium, Hollandia és Magyarország áll. A rendelkezésre álló adatok az mutatják, hogy kétféle mechanizmus működik itt. Először, bár nem áll szándékunkban azt sugallni, hogy a két képzési forma közt egyszerű felcserélhetőség áll fenn, feltételezhető, hogy amikor a dolgozók nagy része nem támaszkodhat a munkáltató biztosította képzésre, az önköltséges formák felé fordulnak. Másodszor, adataink azt sugallják, hogy azok a dolgozók, aki részt vesznek munkáltatói képzésben hajlamosabbak az önköltséges képzésben való részvételre is.

5.3. Táblázat: Munkáltatói képzés, önköltséges képzés, a kettő kombinációja, és képzésből való kimaradás, országonként

	Munkáltató biztosította képzés	Önköltséges képzés	Munkáltatói és önköltséges együtt	Képzés nélkül	Összesen
Belgium	50	6	12	32	100%
Németország	37	12	14	37	100%
Magyarország	40	8	12	40	100%
Hollandia	49	5	12	34	100%
Lengyelország	37	11	24	28	100%
Spanyolország	20	17	16	48	100%

Forrás: WageIndicator adatok: 2004 szeptember - 2007 március. Kiválasztás: Munkavállalók

Azt, hogy a dolgozók milyen válaszokat adtak a képzés munka szempontjából történő értékelését célzó kérdésre, az 5.4. Táblázatból derül ki. A táblázat megmutatja, hogy a spanyol dolgozók értékelik legmagasabbra a képzést, mint lehetőséget az öt ország dolgozói közül. A belga és holland dolgozók a legszkeptikusabbak a kérdésben, a finn és brit dolgozók pedig a középmezőnyben találhatók.

5.4. Táblázat: A képzés hasznosságát felmérő kérdésekre adott válaszok összesítése, átlageredmények országonként

	BE	FI	NL	ES	UK
Soha nem hasznos	14%	7%	16%	9%	12%
Néha hasznos	26%	23%	30%	12%	22%
Többnyire hasznos	34%	33%	34%	20%	27%
Gyakran hasznos	19%	27%	16%	25%	24%
Minden nap (mindig) hasznos	7%	10%	4%	34%	15%
Összes	100%	100%	100%	100%	100%
N	18.234	3.152	81.778	14.074	493
Átlag (1=soha, .., 5=naponta)	2,8	3,1	2,6	3,6	3,1
Standard deviáció	1,1	1,1	1,1	1,3	1,2

Forrás: WageIndicator adatok: 200. szeptember- 2007 március. Kiválasztás: Munkavállalók

Képzés az ágazatokban

Miután összefoglaltuk a felmérés három kérdésére adott válaszokat országonként, megmutatjuk a különbségeket ágazati felbontásban. Az 5.5. Táblázatban országonként és ágazatonként mutatjuk be azon dolgozók arányát, akik részt vettek a munkáltató által biztosított képzésben. (Magyarország és Lengyelország nem szerepel a listában, mert a viszonylag kicsi minta nem teszi lehetővé az ágazati felbontást). Bár a munkáltató biztosította képzés szempontjából országonként jelentős különbségeket találunk, ágazati csoportosításban számos azonosságot figyelhetünk meg. Mind az öt országban a munkáltató biztosította képzésben részt vevők aránya a közüzemi szolgáltatási ágazatban, az üzleti ágazatban, a közigazgatásban és az oktatásban a legmagasabb. Öt ágazatban, a mezőgazdaságban, a szálloda- és vendéglátóiparban, az építőiparban, a nagy- és kiskereskedelemben és a közlekedés és távközlés területén a legalacsonyabb az arány.

Az 5.6. Táblázatban foglaltuk össze a munkáltató által biztosított képzésre fordított napok számát országonként és ágazatonként. Itt, az ágazatok sorrendje nem annyira konzisztens a különböző országok összehasonlításában. A pénzügyi és közigazgatási ágazat (Spanyolország kivételével) megint az első helyen áll, de az egészségügyi ellátásban alacsonyabb gyakorisági értékeket figyelhetünk meg, mint az 5.5. Táblázatban, és a

közszolgáltatási szektorban a német és finn értékek igencsak közepesek. Mindazonáltal, az építőiparban, a szálloda- és vendéglátóiparban, valamint a kis- és nagykereskedelemben az értékek viszonylag alacsonyak. A képzési rés e három ágazat és a többi ágazat között nagy, a képzés alacsony gyakorisági aránya és a képzés rövid időtartama miatt. Itt a mezőgazdaság helye változik országonként. Meglepő, hogy a belga, német és spanyol oktatási ágazatban milyen kevés a képzésre fordított napok száma.

Az 5.6. Táblázat a dolgozók önköltséges képzésben való részvételének gyakoriságát mutatja meg ágazatonként. Itt az oktatás áll az első helyen a vizsgált négy országban, ezt követi az egészségügyi ellátás. Az utóbbi az 5.5. Táblázatban is elől szerepel, de a másik három előkelő helyet elfoglaló ágazat, a közigazgatási, a pénzügyi és a közüzemi szolgáltatási itt alacsonyabb helyen szerepel, a pénzügy Belgiumban, a közüzemi szolgáltatási szektor Németországban, Hollandiában és Spanyolországban. A biztosított és a fizetett képzés közti felcserélhetőség nem figyelhető meg: a legkevesebb önköltséges napot számláló ágazatok a különböző országokban nem egységesek és nem figyelhető meg, az ágazatokon átívelő általános tendencia.

Az 5.8. Táblázat megmutatja az önköltséges napok magas számát Spanyolországban: ezek minden ágazatban két vagy három nappal magasabbak, mint a többi országban. A táblázat azt is megmutatja, hogy az ágazatok sorrendje az önköltséges napok számát illetően nagyban különbözik a vizsgált országokban. Csak az oktatás kerül következetesen előkelő helyre, de, például az egészségügyi ellátás változékonnyabb helyezést mutat, itt mint az 5.7. táblázatban.

Az önköltséges képzésre szánt napok előfordulási gyakoriságának és számának kombinációi is nagymértékben eltérnek. Alacsony helyen áll a mezőgazdaság Belgiumban, Németországban és Hollandiában, a feldolgozóipar Hollandiában, a közüzemi szolgáltatások Németországban és Spanyolországban, az építőipar Belgiumban és Hollandiában, a nagy- és kiskereskedelem Belgiumban és Spanyolországban, a szálloda- és vendéglátóipar Németországban és Spanyolországban, és a szállítás és távközlés Németországban.

Az 5.9. Táblázat megmutatja mi a dolgozók véleménye (5 pontos skálán) a képzés hasznosíthatóságáról, ágazati csoportosításban is. Ez a vélemény láthatóan pozitívabb Spanyolországban és Németországban. Az egyes országokon belül kicsi az eltérés ágazatonként: Finnországot kivéve. A

legmagasabb és legalacsonyabb eredmények közti eltérés maximum 5 százalékpont. Az ágazati sorrend szétszórót mintát mutat. Általában az egyéb kereskedelmi szolgáltatások dolgozói elég magasra értékelik a képzést, ugyanez a helyzet a közüzemi szolgáltatásban dolgozókkal (kivéve Németországban), valamint a finn és német mezőgazdasági dolgozókkal. Mindenhol a szálloda- és vendéglátóiparban értékelik legkevesebbre a képzést, ezt követi a nagy- és kiskereskedelem (kivéve Németországban). Az építőipari dolgozók mind az öt országban igen alacsonyan értékelik a képzés hasznosságát.

Megvizsgáltuk, hogy eltér-e azoknak a véleménye, akik részt vettek képzésben a megelőző évben és azoké, akik nem. Vajon többre értékeli-e a dolgozók a képzést, ha volt már benne részük? Belgiumban, Finnországban és Hollandiában azok, akik a munkáltató biztosította tanfolyamon vettek részt valamivel többre értékelték a képzést, mint azok, akik nem. Spanyolországban a két érték megegyezett. Belgiumban, Hollandiában és Spanyolországban az önköltséges képzésben részt vevők jobb véleményrel voltak a képzést illetően, mint azok akik nem vettek részt ilyen képzésben, 0,3, 0,2 és 0,2 százalékpontos eltéréssel. Ahogy várható volt, ebben a három országban az önköltséges alapon képzésben részt vevők voltak általában a legpozitívabb véleményen.

5.5. Táblázat: A munkáltató biztosította képzés gyakorisága, lásd: legalább egy napos képzésben részt vevő dolgozók aránya és ágazatonkénti helyezése a legmagasabbtól a legalacsonyabbig, országonkénti és ágazati bontásban

	BE	BE	FI	FI	DE	DE
	gyakoriság	helyezés	gyakoriság	helyezés	gyakoriság	helyezés
Mezőgazdaság	52%	10	0%	13	26%	13
Feldolgozóipar	59%	8	60%	8	50%	7
Közüzemi	79%	1	88%	2	59%	4
Építőipar	47%	12	53%	12	36%	11
Nagy- és kiskeresk.	51%	11	59%	9	44%	10
Szálloda és vendéglátó	41%	13	54%	11	28%	12
Szállítás és távközlés	56%	9	57%	10	47%	9
Pénzügy	76%	2	90%	1	69%	1
Egyéb keresk. szolg.	66%	6	67%	7	52%	6
Közigazgatás	76%	3	86%	3	68%	2
Oktatás	70%	5	74%	5	58%	5
Egészségügyi ellátás	74%	4	77%	4	59%	3
Egyéb	64%	7	68%	6	50%	8
Összes	63%		67%		51%	
N	19.000		3.143		12.893	

5.5. Táblázat: A munkáltató biztosította képzés gyakorisága, lásd: legalább egy napos képzésben részt vevő dolgozók aránya és ágazonkénti helyezése a legmagasabbtól a legalacsonyabbig, országonkénti és ágazati bontásban (folytatás)

	NL	NL	PL	PL	ES	ES
	gyakoriság	helyezés	gyakoriság	helyezés	gyakoriság	helyezés
Mezőgazdaság	42%	12	60%	7	34%	10
Feldolgozóipar	55%	9	59%	9	42%	8
Közüzemi	80%	1	79%	1	56%	2
Építőipar	55%	10	55%	10	31%	12
Nagy- és kiskeresk.	51%	11	68%	3	34%	11
Szálloda és vendéglátó	42%	13	20%	13	29%	13
Szállítás és távközlés	56%	7	50%	11	51%	4
Pénzügy	75%	3	76%	2	59%	1
Egyéb keresk. szolg.	65%	6	68%	4	43%	7
Közigazgatás	79%	2	60%	8	55%	3
Oktatás	71%	5	61%	5	48%	5
Egészségügyi ellátás	71%	4	47%	12	45%	6
Egyéb	55%	8	61%	6	38%	9
Összes	61%		62%		43%	
N	88,721		571		14,172	

Forrás: WageIndicator adatok: 2004 szeptember - 2007 március. Kiválasztás: Munkavállalók

5.6. Táblázat: Munkáltató által biztosított képzés átlagos napjainak száma és helyezése ágazatonként a legmagasabbtól a legalacsonyabbig, országonkénti és ágazati bontásban

	BE	BE	FI	FI	DE	DE
	átlag	hely	átlag	hely	átlag	hely
Mezőgazdaság	6,3	3	6,8	2	5,1	1
Feldolgozóipar	6,6	2	7,6	1	4,6	2
Közüzemi	2,8	12	0,0	13	4,0	3
Építőipar	4,2	7	5,4	3	3,8	4
Nagy- és kiskeresk,	5,0	4	5,0	6	3,4	5
Szálloda és vendéglátó	3,9	8	5,3	4	3,3	6
Szállítás és távközlés	8,7	1	3,9	10	3,2	7
Pénzügy	4,3	5	4,4	9	3,2	8
Egyéb keresk, szolg,	4,2	6	4,8	7	3,0	9
Közigazgatás	3,6	9	5,0	5	2,9	10
Oktatás	3,3	10	4,6	8	2,9	11
Egészségügyi ellátás	3,1	11	3,1	12	1,9	12
Egyéb	2,7	13	3,7	11	1,9	13
Összes	4,4		5,1		3,3	
N	19.000		3.143		12.893	

	NL	NL	PL	PL	ES	ES
	átlag	hely	átlag	hely	átlag	hely
Mezőgazdaság	8,7	3	9,0	1	7,9	2
Feldolgozóipar	10,4	1	2,8	10	6,3	6
Közüzemi	3,5	12	2,7	11	4,6	11
Építőipar	5,6	6	6,7	2	5,3	9
Nagy- és kiskeresk,	6,0	5	6,2	5	5,9	7
Szálloda és vendéglátó	4,8	9	4,4	9	5,5	8
Szállítás és távközlés	8,7	2	5,6	7	8,4	1
Pénzügy	5,3	7	6,4	4	6,3	5
Egyéb keresk, szolg,	5,3	8	5,6	6	6,7	4
Közigazgatás	6,3	4	2,4	12	7,2	3
Oktatás	4,0	11	5,3	8	4,2	12
Egészségügyi ellátás	4,2	10	6,4	3	5,1	10
Egyéb	3,1	13	0,2	13	3,7	13
Összes	5,7		5,2		5,9	
N	88.721		571		14.172	

Forrás: WageIndicator adatok: 2004 szeptember - 2007 március. Kiválasztás: Munkavállalók

5.7. Táblázat: Az önköltséges képzés gyakorisága és helyezése ágazatonként a legmagasabbtól a legalacsonyabb értékig, országonkénti és ágazati bontásban

	BE	BE	DE	DE	NL	NL
	gyak.	hely	gyak.	hely	gyak.	hely
Mezőgazdaság	19%	6	21%	10	14%	11
Feldolgozóipar	17%	10	25%	7	14%	12
Közüzemi	19%	7	19%	13	15%	10
Építőipar	15%	12	30%	4	12%	13
Nagy- és kiskeresk,	15%	11	21%	11	15%	9
Szálloda és vendéglátó	20%	5	21%	12	18%	7
Szállítás és távközlés	17%	9	26%	6	17%	8
Pénzügy	14%	13	31%	3	22%	2
Egyéb keresk, szolg,	22%	3	28%	5	20%	5
Közigazgatás	18%	8	24%	8	20%	4
Oktatás	27%	1	40%	1	22%	1
Egészségügyi ellátás	23%	2	36%	2	20%	3
Egyéb	21%	4	23%	9	20%	6
Összes	19%		27%		17%	
N	10.266		12.765		47.374	

	PL	PL	ES	ES
	gyak.	hely	gyak.	hely
Mezőgazdaság	60%	2	44%	2
Feldolgozóipar	32%	8	30%	10
Közüzemi	35%	6	26%	12
Építőipar	32%	9	30%	9
Nagy- és kiskeresk,	39%	5	23%	13
Szálloda és vendéglátó	33%	7	28%	11
Szállítás és távközlés	21%	13	30%	8
Pénzügy	29%	12	33%	7
Egyéb keresk, szolg,	30%	10	34%	6
Közigazgatás	29%	11	39%	5
Oktatás	61%	1	52%	1
Egészségügyi ellátás	43%	4	43%	3
Egyéb	50%	3	43%	4
Összes	35%		33%	
N	552		6.025	

Forrás: WageIndicator adatok: 2004 szeptember - 2007 március. Kiválasztás: Munkavállalók

5.8. Táblázat: Az önköltséges képzés átlagos napjainak száma és helyezése ágazatonként a legmagasabbtól a legalacsonyabbig, országonkénti és ágazati bontásban

	BE	BE	DE	DE	NL	NL
	átlag	hely	átlag	hely	átlag	hely
Mezőgazdaság	3,0	13	1,3	13	2,5	12
Feldolgozóipar	3,3	12	4,1	8	2,7	11
Közüzemi	3,4	10	3,7	10	3,7	8
Építőipar	3,4	8	4,5	7	2,2	13
Nagy- és kiskeresk,	3,5	7	3,6	11	3,3	10
Szálloda és vendéglátó	3,4	9	3,6	12	4,0	6
Szállítás és távközlés	4,1	5	4,0	9	3,3	9
Pénzügy	3,3	11	5,5	2	4,9	2
Egyéb keresk, szolg,	4,1	4	5,7	1	4,3	5
Közigazgatás	4,3	2	4,9	5	4,6	3
Oktatás	4,2	3	5,3	3	4,9	1
Egészségügyi ellátás	3,6	6	5,0	4	3,9	7
Egyéb	4,7	1	4,9	6	4,5	4
Összes	3,7		4,4		3,6	
N	10.266		12.765		47.374	

	PL	PL	ES	ES
	átlag	hely	átlag	hely
Mezőgazdaság	11,7	3	15,6	2
Feldolgozóipar	7,6	7	10,6	8
Közüzemi	11,3	4	10,1	10
Építőipar	6,9	8	11,5	7
Nagy- és kiskeresk,	7,9	6	7,5	13
Szálloda és vendéglátó	12,2	2	9,3	11
Szállítás és távközlés	4,9	12	9,0	12
Pénzügy	4,3	13	10,4	9
Egyéb keresk, szolg,	6,1	10	12,7	5
Közigazgatás	5,9	11	12,2	6
Oktatás	14,8	1	19,3	1
Egészségügyi ellátás	8,4	5	13,5	4
Egyéb	6,5	9	14,7	3
Összes	7,5		11,7	
N	552		6.025	

Forrás: WageIndicator adatok: 2004 szeptember - 2007 március. Kiválasztás: Munkavállalók

5.9. Táblázat: A képzés hasznosságával kapcsolatos vélemények eredményei és helyezések ágazatonként a legmagasabbtól a legalacsonyabb értékig, országonkénti és ágazati bontásban

	BE	BE	FI	FI	NL	NL
	átlag	hely	átlag	hely	átlag	hely
Mezőgazdaság	2,8	7	5,0	1	2,4	12
Feldolgozóipar	2,8	6	3,0	9	2,6	7
Közüzemi	2,9	2	3,8	2	2,7	3
Építőipar	2,7	11	3,0	10	2,6	8
Nagy- és kiskeresk,	2,6	12	3,0	12	2,5	10
Szálloda és vendéglátó	2,5	13	2,8	13	2,3	13
Szállítás és távközlés	2,7	9	3,1	6	2,5	11
Pénzügy	2,8	3	3,4	3	2,7	6
Egyéb keresk, szolg,	2,9	1	3,2	5	2,8	1
Közigazgatás	2,8	4	3,0	7	2,7	4
Oktatás	2,7	10	3,0	8	2,7	5
Egészségügyi ellátás	2,8	8	3,3	4	2,7	2
Egyéb	2,8	5	3,0	11	2,6	9
Összes	2,8		3,1		2,6	
N	18.234		3.152		81.778	
Standard dev.	1,1		1,1		1,1	

	ES	ES	UK	UK
	átlag	hely	átlag	hely
Mezőgazdaság	3,8	2	2,3	13
Feldolgozóipar	3,6	7	3,0	8
Közüzemi	3,8	3	3,5	1
Építőipar	3,6	8	3,2	3
Nagy- és kiskeresk,	3,4	13	3,1	5
Szálloda és vendéglátó	3,4	12	2,7	12
Szállítás és távközlés	3,7	5	3,0	7
Pénzügy	3,6	9	2,9	11
Egyéb keresk, szolg,	3,7	4	3,1	4
Közigazgatás	3,6	6	3,0	6
Oktatás	3,6	10	3,0	9
Egészségügyi ellátás	3,8	1	3,5	2
Egyéb	3,5	11	3,0	10
Összes	3,6		3,1	
N	14.074		493	
Standard dev,	1,3		1,2	

Forrás: WageIndicator adatok: 2004 szeptember - 2007 március. Kiválasztás: Munkavállalók
Megjegyzés: A vélemények az 1=soha lehetőségtől az 5= naponta lehetőségig terjednek

5.5. A dolgozók tulajdonságainak közelebbi vizsgálata

A *WageIndicator* adatok lehetővé teszik, hogy az ágazati összehasonlítás mellet egyéb szempontú különbségeket is megvizsgáljunk. Mi a helyzet a képzés és a nemek, korcsoportok, képzettségi szintek vagy munkaszerződés típusok összefüggésében? Már említettük, hogy a negyedik EWCS (2005) adatai azt mutatták, hogy a nők valamivel többször vesznek részt a munkáltató biztosította képzésben, mint a férfiak, ugyanígy a 25-39 éves korosztály jobb helyzetben van ebből a szempontból, mint a fiatalok vagy az idősek, valamint a magasán képzettek jóval gyakrabban részesülnek ilyen képzésben, mint alacsonyan képzett kollégáik. Annak érdekében, hogy összehasonlíthassuk ezeket az eredményeket a *WageIndicator* adatokkal, az átlagosan képzéssel töltött napok számát egyéni jellemzőkre alkalmazva osztottuk fel: lásd 5.10. Táblázat.

A nemek közti különbség a mi adatbázisunkban kevésbé kedvező színben tűnik fel, mint a 2005-ös EWCS-ben: az öt országból négyben a munkáltató biztosította képzésben a nők részvételi aránya alacsonyabb, mint a férfiaké. Finnországban ez az arány megegyezik, és itt a képzésben töltött napok száma valamivel több a nőknél. Ez jellemző Spanyolországra is. Belgiumba, Németországban és Hollandiában a negatív eredmény megduplázódott.

Bár kissé eltérő korcsoportokat használunk, a *WageIndicator* eredmények korcsoportokként megközelítik a 2005-ös EWCS eredményeit: a fiatalabb és idősebb dolgozók kevesebb képzésben vesznek részt, mint középkorú kollégáik, mind a gyakoriság, mind a napok számának tekintetében. Mindazonáltal az országonkénti minták eltérnek. Belgiumban és Hollandiában a 24-34 éves korosztály van a legjobb helyzetben, Finnországban ezzel szemben a 45 éves vagy afölötti korosztály foglalja el a legjobb helyet, míg Spanyolországban és Németországban a gyakorisági minták sokfélesége jellemző. Németországban a gyakorisági arány a korral növekszik, míg a napok száma csökken. Ez a minta, bár kevésbé szisztematikusan, Spanyolországra is jellemző.

A legszembetűnőbbek a képzettségi szinttel összefüggő eredmények. Az EWCS eredményeivel összhangban, mind az öt országban a munkáltató biztosította képzésben való részvétel gyakorisága és képzési napok száma alacsonyabb az alacsony képzeteknél, és magasabb a magasabb végzettségűeknél. A gyakoriság és a napok száma a magasabb végzettségűeknél átlagosan 1,5-szer magasabb.

Ugyanilyen különbségek figyelhetők meg, bár nem ilyen mértékben, ha a munkaszerződéseket nézzük: mind az öt országban a meghatározatlan idejű szerződéssel rendelkezőknél a gyakoriság és a napok száma is magasabb.

Az 5.11. Táblázatban bemutatjuk ugyanezeket az adatokat az önköltségi alapon végzett képzéssel kapcsolatban. Az adatok jól tükrözik, hogy mind a négy országban, a női dolgozók többet fektetnek képzésbe, mint a férfiak. Bár a gyakorisági arány egyenlő, Belgiumban és Hollandiában a nők átlagosan több napot töltenek önköltséges képzéssel, mint a férfiak.

Ami a korcsoportokat illeti, a munkáltató által biztosított képzéssel való párhuzam erőteljes. A gyakorisági arány a fiatalok között a legmagasabb Hollandiában és Belgiumban, míg Németországban és Spanyolországban többé-kevésbé a korral növekszik. Itt az önköltséges képzés hossza a korral csökken. A képzettségi szintet vizsgálva, ugyanaz a mechanizmus látszik többé-kevésbé működni, mint a munkáltató által biztosított képzésnél. Az önköltséges képzésben gyakrabban vesznek részt a magasabb végzettséggel rendelkezők, bár Németországban a középfokú végzettséggel rendelkezők aránya a legmagasabb. Belgiumban és Németországban a képzés hossza szintén a középfokú végzettséggel rendelkezők körében legmagasabb, míg Spanyolországban és Hollandiában a képzéssel eltöltött napok száma a végzettség szintjével növekszik.

Ami a munkaszerződéseket illeti, az eredmények igen figyelemre méltók. Azok, akik nem rendelkeznek állandó munkaszerződéssel gyakrabban és hosszabb ideig vesznek részt önköltséges képzésben, mint a meghatározatlan idejű munkaszerződéses kollégáik. Nyilvánvaló, hogy az előző csoport többet fektet be saját képzésére.

Amellett, hogy a dolgozók fontosnak tartják a folyamatos képzés biztosítását, a képzés gyakorisága és hossza is jelentősen hozzáad a képzés értékéhez. Az 5.9. táblázathoz hasonlóan, az 5.12 táblázat is megmutatja, mi az általános vélemény a képzés hasznosságát illetően. Az öt pontos skálán bejelölt válaszokat most az egyéb személyes jellemzők alapján csoportosítottuk. Az 5.12. táblázat összehasonlítása az 5.10. és az 5.11. táblázattal megmutatja, hogy mind a munkáltatói, mind az önköltséges képzés gyakoriságában és hosszában tapasztalt változatosság, csak részben kapcsolódik a képzéssel kapcsolatos véleményekben kirajzolódó változatossághoz. Az 5.12. táblázat kisebb eltéréseket mutat a férfiak és nők hozzáállásában. Néhány esetben, mint a végzettségi szint esetében, a véleményekben tapasztalható ingadozás

szembeállítható az ingadozás irányával a képzés használhatóságának kérdésében.

5.10. Táblázat: A munkáltató biztosította képzés aránya és képzési napok átlagosan a válaszadást megelőző évben, országonként, nemek, kor, végzettségi szint és szerződés típusa szerinti csoportosításban

	BE	BE	FI	FI	DE	DE	HU	HU
Nem								
Férfi	66%	4,9	67%	5,0	53%	3,5	52%	4,3
Nő	59%	3,8	67%	5,3	49%	3,0	51%	3,8
Kor								
< 25 év	58%	5,9	50%	3,0	44%	3,7	44%	6,5
25-34 év	65%	5,1	65%	5,0	51%	3,5	54%	4,2
35-44 év	63%	4,1	67%	5,2	52%	3,1	57%	3,2
45-54 év	62%	3,6	74%	6,3	51%	3,3	47%	4,5
>=55 év	57%	3,2	76%	5,2	49%	2,9	47%	2,9
Végzettség								
Alapfokú	43%	3,0	58%	4,5	40%	2,8	41%	4,3
Középfokú	58%	4,2	70%	5,4	51%	3,4	45%	3,1
Felsőfokú	71%	4,9	79%	5,8	64%	3,9	58%	4,6
Határozatlan idejű szerződés								
Nem	52%	4,7	54%	3,5	40%	2,7	39%	4,2
Igen	64%	4,4	69%	5,4	53%	3,4	53%	4,1

	NL	NL	PL	PL	ES	ES
Nem						
Férfi	64%	6,2	64%	5,5	46%	5,9
Nő	57%	5,1	61%	4,9	38%	5,9
Kor						
< 25 év	50%	5,9	56%	3,7	31%	5,0
25-34 év	63%	6,0	64%	5,7	42%	6,1
35-44 év	63%	5,7	63%	5,2	47%	6,0
45-54 év	63%	5,1	63%	5,0	46%	5,6
>=55 év	56%	4,2	50%	4,5	48%	4,7
Végzettség						
Alapfokú	48%	4,6	43%	3,4	31%	3,8
Középfokú	60%	5,7	62%	5,0	38%	5,2
Felsőfokú	70%	6,4	83%	10,1	50%	7,1
Határozatlan idejű szerződés						
Nem	47%	4,7	61%	4,4	33%	4,4
Igen	64%	5,9	63%	5,5	46%	6,4

Forrás: WageIndicator adatok: 2004 szeptember -2007 március. Kiválasztás: Munkavállalók.

5.11. Táblázat: A munkáltató biztosította képzés aránya és képzési napok átlagosan a válaszadást megelőző évben, országonként, nemek, kor, végzettségi szint és szerződés típusa szerinti csoportosításban

	NL	NL	PL	PL	ES	ES
Nem						
Férfi	17%	3,0	32%	5,3	32%	9,9
Nő	17%	4,4	39%	9,8	35%	13,7
Kor						
< 25 év	18%	4,9	33%	7,5	27%	11,1
25-34 év	17%	4,0	36%	8,3	35%	13,2
35-44 év	17%	3,5	30%	5,9	31%	10,0
45-54 év	17%	2,4	46%	5,2	31%	8,8
>=55 év	16%	1,7	33%	9,2	35%	5,4
Végzettség						
Alapfokú	11%	2,2	14%	0,6	19%	5,8
Középfokú	17%	3,9	5%	1,0	28%	10,1
Felsőfokú	21%	4,0	39%	8,3	43%	15,2
Határozatlan idejű szerződés						
Nem	20%	5,0	36%	9,5	37%	14,1
Igen	17%	3,3	35%	6,6	32%	10,8

Forrás: WageIndicator adatok: 2004 szeptember -2007 március, Kiválasztás: Munkavállalók,

5.12. Táblázat: Vélemények átlatában a képzés hasznosságát illetően, országonként, nemek, kor, végzettségi szint és szerződés típusa szerinti csoportosításban

	BE	DK	FI	NL	ES
Nem					
Férfi	2,9	3,5	3,1	2,7	3,7
Nő	2,7	3,7	3,1	2,6	3,5
Kor					
< 25 év	2,7	2,7	2,7	2,5	3,4
25-34 év	2,9	4,0	3,1	2,7	3,7
35-44 év	2,8	3,5	3,2	2,6	3,7
45-54 év	2,7	3,6	3,2	2,6	3,6
>=55 év	2,6	3,8	3,1	2,4	3,2
Végzettség					
Alapfokú	2,6	3,6	3,1	2,4	3,6
Középfokú	2,7	3,5	3,1	2,6	3,7
Felsőfokú	2,9	3,8	3,1	2,7	3,6
Határozatlan idejű szerződés					
Nem	2,8	3,0	3,0	2,7	3,6
Igen	2,8	3,7	3,1	2,6	3,6

Forrás: WageIndicator adatok: 2004 szeptember- 2007 március, Kiválasztás: Munkavállalók.
Megjegyzés: A vélemények az 1=soha lehetőségtől az 5= naponta lehetőségig terjednek

A munkáltató biztosította képzésben való részvétel valószínűsége

Mely dolgozók vesznek részt a munkáltató által szervezett képzésben? A fiatalabbak, a magasabb végzettségűek, férfiak vagy nők, határozatlan idejű szerződéssel rendelkezők, netán a nagy cégek dolgozói vagy a közszféra alkalmazottai? Igyekeztünk megtalálni a legfontosabb jellemzőket. Az 5.13 Táblázat megmutatja mennyi a valószínűsége, hogy egy dolgozó munkáltatói képzésen vegyen részt, a fenti tényezők szempontjából. Az adatok korlátozottsága folytán az elemzés csak hat országra terjed ki.

Ami a nemek kérdését illeti, a táblázat megmutatja, hogy a hat országból ötben a férfiak gyakrabban vesznek részt a munkáltató biztosította képzésben. Magyarország a kivétel: itt a női dolgozók több valószínűséggel vesznek részt ilyen jellegű képzésben. Mindazonáltal ez az eredmény statisztikailag nem szignifikáns. A kor szempontjából az eredmény nagyon hasonló a különböző országokban. Egyes országokban szignifikáns eredmény található, de igen kicsi az eltérés.

A végzettségi szint tekintetében a hat országban hasonló a minta. Az összes országban a közép és felsőfokú végzettséggel rendelkezők nagyobb valószínűséggel vesznek részt munkáltatói képzésben. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők esélye az ilyen képzésben való részvételre az alapfokú végzettséggel rendelkezőkkel összehasonlítva a magyarországi 158%-tól a belgiumi 269%-ig terjed.

Ami a határozatlan munkaszerződést illeti, a vizsgált országok eredményei igen hasonlóak. Az összes országban a munkáltató által szervezett képzésben magasabb arányban vesznek részt a meghatározatlan idejű munkaszerződéssel rendelkezők, mint a határozott időre szóló szerződéssel rendelkezők, a magyarországi 25%-tól a finn 98%-ig terjedő skálán.

A vállalat nagyságát illetően a legegységesebbek az eredmények. A vállalat nagyságának növekedésével a munkáltatói képzésben való részvétel esélye is megnő, 14%-tól 21%-ig terjedő skálán a hat országban.

Az ágazati szintű vizsgálathoz a feldolgozóipart jelöltük ki közös referenciapontként. A feldolgozóiparhoz hasonlítva az összes országban a pénzügyi ágazat, a közigazgatás és az egészségügyi ellátás dolgozóinak legnagyobb az esélye a munkáltatói képzésben való részvételre. A hat országból ötben – Hollandia a kivétel – az építőipari dolgozóknak több esélye van ilyen fajta képzésben részt venni. A többi ágazatban vegyes a kép.

5.13. Táblázat: A munkáltató biztosította képzés gyakorisági számításának bemutatása országokként

Ország	BE			FI			DE		
	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)
Nem [0=M, 1=F]	-0,397	***	0,67	-0,172		0,84	-0,198	***	0,82
Kor	-0,005	**	1,00	0,010	*	1,01	-0,001		1,00
Végzettség alacsony (REF)		***			***			***	
Végzettség középfokú	0,561	***	1,75	0,394	***	1,48	0,328	***	1,39
Végzettség magas	0,990	***	2,69	0,833	***	2,30	0,734	***	2,08
Állandó szerződés [0=N,1=Y]	0,532	***	1,70	0,682	***	1,98	0,609	***	1,84
Váll, méret[1,10]	0,137	***	1,15	0,192	***	1,21	0,155	***	1,17
Feldolgozóipar (REF)		***			***			***	
Építőipar	-0,290	***	0,75	-0,040		0,96	-0,347	***	0,71
Nagy- és kisker.	0,015		1,02	0,455	***	1,58	-0,010		0,99
Szállítás és távk.	-0,086		0,92	0,048		1,05	-0,034		0,97
Pénzügy	0,667	***	1,95	1,979	***	7,24	0,645	***	1,91
Egyéb keresk. .	0,321	***	1,38	0,398	***	1,49	0,314	***	1,37
Közigazgatás	0,861	***	2,36	1,546	***	4,69	0,878	***	2,41
Oktatás	0,634	***	1,89	0,857	**	2,36	0,522	***	1,69
Egészségügy	0,852	***	2,34	1,303	***	3,68	0,805	***	2,24
Egyéb ágazat*	0,394	***	1,48	0,683	***	1,98	0,204		1,23
Konstans	-1,143	***	0,32	-1,636	***	0,19	-1,637	***	0,19
N az elemzésben	18642			3110			12093		
Kimaradó (hiányzó)	1620			15021			69606		
Chi-négyzet	1879,33			381,30			1417,37		
df	15			15			15		
Sig.	0,000			0,000			0,000		
-2 Log valószínűség	15338,24			670,73			103431,59		

Forrás: WageIndicator adatok: 2004 szeptember- 2007 március, Kiválasztás: Munkavállalók.

Megjegyzés: *Egyéb közösségi, szociális és személyi szolgáltatás, ideértve a háztartási tevékenységet.

5.13. Táblázat: A munkáltató biztosította képzés gyakorisági számításának bemutatása országonként (Folytatás)

Ország	HU			NL			ES		
	B	Sig	Ex(B)	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)
Nem [0=M, 1=F]	0,059		1,06	-0,438	***	0,65	-0,209	***	0,81
Kor	-0,005		1,00	-0,005	***	1,00	0,003		1,00
Végzettség alacsony (REF)					***			***	
Végzettség középfokú	0,012		1,01	0,399	***	1,49	0,316	***	1,37
Végzettség magas	0,455		1,58	0,680	***	1,97	0,745	***	2,11
Állandó szerződés [0=N,1=Y]	0,233		1,26	0,652	***	1,92	0,432	***	1,54
Váll, méret [1,10]	0,144	***	1,16	0,138	***	1,15	0,133	***	1,14
Feldolgozó ipar (REF)					***			***	
Építőipar	-0,490		0,61	0,082	*	1,09	-0,284	***	0,75
Nagy, kisker.	-0,042		0,96	0,044		1,04	-0,170	*	0,84
Szállítás és távközlés	-0,478		0,62	0,036		1,04	0,348	***	1,42
Pénzügy	1,367	*	3,92	0,869	***	2,38	0,583	***	1,79
Egyéb keresk.	-0,075		0,93	0,419	***	1,52	-0,030		0,97
Közigazgatás	0,196		1,22	0,892	***	2,44	0,450	***	1,57
Oktatás	-0,026		0,98	0,668	***	1,95	0,173		1,19
Egészségügyi ellátás	-0,034		0,97	0,732	***	2,08	0,157		1,17
Egyéb ágazat*	-0,218		0,80	0,158	***	1,17	-0,022		0,98
Konstans	-0,895		0,41	-0,969	***	0,38	-1,636	***	0,19
N az elemzésben	470			83890			13703		
Kimaradó (hiányzó)	7323			15470			2078		
Chi-négyzet	42,77			8816,37			1127,38		
df	15			15			15		
Sig.	0,000			0,000			0,000		
-2 Log valószínűség	607,936			103431,59			17613,84		

Forrás: WageIndicator adatok: 2004 szeptember- 2007 március, Kiválasztás: Munkavállalók.
Megjegyzés: *Egyéb közösségi, szociális és személyi szolgáltatás, ideértve a háztartási tevékenységet.

Összegzéséként elmondhatjuk, hogy, az elemzésekben az eddig említett egyes tényezők hatását a többi tényezőhöz viszonyítva mértük fel. Az elemzések megmutatják, hogy a végzettségi szint határozza meg leginkább a munkáltatói képzésben való részvétel lehetőségét, ezt követi a meghatározatlan idejű szerződés. A vállalat méretének is fontos szerepe van: a nagyobb cégekben több a munkáltató biztosította képzési lehetőség. Végül, a női dolgozóknak kisebb az esélye, hogy munkáltatói képzésben vegyenek részt. Eredményeink megerősítik az EWCS eredményeit, bár ez utóbbiak átlageredményeken alapulnak és nem többváltozós elemzésen, ahol a hatásokat kontrol mintákkal vetik össze.

5.6. Következtetések

Európában a képzési lehetőségek fejlesztésére irányuló alkufolyamatban különbséget kell tenni országok, ágazatok, a dolgozók személyes jellemzői szerint, valamint a képzésen elsajátított készségek hasznossága szerint. A mezőgazdaság, a szálloda- és vendéglátóipar, az építőipar, a nagy- és kiskereskedelem azok az ágazatok, melyekben a munkáltató által biztosított képzés a legalacsonyabb arányban fordul elő. Ez utóbbiak és a többi ágazat közti rés nagy, ennek oka az alacsony gyakorisági arány és rövid képzési idő együttes hatása. Érdemes lenne a szakszervezetek részéről közelebbről megvizsgálni a magas gyakorisági arányt mutató ágazatok, mint a pénzügyi és a közigazgatási szektor jó példáit.

A munkáltatói képzésben részt vevők aránya legmagasabb Belgiumban és Hollandiában, legalacsonyabb Spanyolországban, míg az önköltséges tanfolyamokon résztvevők arányát tekintve a helyzet épp fordított. A rendelkezésre álló adatok azt mutatják, hogy kétféle mechanizmus működik itt. Először, bár nem szeretnénk a kétféle képzési mód felcserélhetőségét sugallni, feltételezhetjük, hogy amikor a dolgozók nagyobb csoportjainak nem áll rendelkezésére a munkáltató szervezte képzési lehetőség, önköltséges formákat kénytelen választani. Másodszor, az összes ország adatai alapján úgy véljük, hogy a munkáltatói képzésben részesülő dolgozók hajlamosabbak az önköltséges képzésben is részt venni.

Döntő tényező, hogy a dolgozók mennyire találják hasznosnak a képzést. Az önköltséges képzés magas gyakorisági aránya és a képzési napok nagyobb száma Spanyolországban összevág azzal, hogy a képzés értéke a

spanyol dolgozók körében a legnagyobb az összehasonlított öt országban. Érdekes továbbá megjegyezni, hogy öt országból háromban „a képzés hasznos lehet” megállapítás arányaiban több pozitív választ kapott azok körében, akik részt vettek munkáltatói képzésben, mint azok körében, akik nem. Ugyanez igaz az önköltséges képzésben résztvevőkre.

6. Idős munkavállalók

Wim Sprenger, Maarten van Klaveren, Kea Tijdens,
Nuria Ramos Martin

6.1. Bevezetés

Ez a fejezet az idős dolgozók helyzetével foglalkozik. Az utóbbi időben egy jelentős probléma jelent meg az egész EU-ban az életkorral összefüggő szabályozások általános orientációja tekintetében, amelyben a jelek szerint az idős munkavállalók alkalmazásával kapcsolatos restriktív, büntető jellegű megközelítések dominálnak. Ezzel szemben továbbra is ritkák azok a kezdeményezések, amelyek az idős munkavállalókat segítenék az alkalmazhatóságuk javításában. Számos munkaadó úgy véli megoldhatónak a „kor-problémát”, hogy megpróbál megszabadulni az idős munkavállalóktól, hogy ne legyen szükség átgondolt, szociálisan érzékeny irányelvek kidolgozására. A *WageIndicator* adatai lehetővé teszik, hogy ezt a kérdést az idős munkavállalók nézőpontjából is megvizsgáljuk. Milyen a helyzetük, hogyan érzélik a helyzetüket, milyen perspektívákat és célkitűzéseket látnak? A 6.2-es részben az általános trendeket vizsgáljuk. A 6.3-as rész az EU kor szerinti diszkriminációval kapcsolatos jogi keretrendszerével foglalkozik. A 6.4-es részben visszatérünk a kollektív szerződés és az idős munkavállalók közti kapcsolathoz. A 6.5-ös részben bemutatjuk és elemezzük a *WageIndicator* eredményeit.

6.2. Általános trendek

Az európai dolgozó népesség idősödik. A várható élettartam növekedése, valamint annak következtében, hogy egyre kisebb létszámú fiatal kohorszok lépnek be a munkaerőpiacra, a munkavállalók átlagos életkora az EU csaknem valamennyi tagállamában emelkedik. Egy friss OECD riport kimutatta, hogy 1970 óta a legtöbb OECD országban emelkedett az 50-64 év közötti, idősebb emberek között a jövedelemszerző tevékenységben foglalkoztatottak aránya, habár jelentős kivételt képezett Magyarország, Lengyelország és Törökország. Mindazonáltal a legtöbb országban ez

megvilágítja a munkaerőpiaci részvétel (foglalkoztatottság) arányának növekedését az 1990-es évek közepétől kezdve, a '70-es és '80-as évek hanyatló tendenciája után. Ebben a két évtizedben erőteljesen megmutatkozott az a tendencia, hogy az európai országokban számos munkavállaló visszavonult a munkaerőpiacról 55 éves kor után.¹

Az Európai Unióban az egyik lisszaboni cél, hogy 2010-re az egész EU-ban érjük el az idős munkavállalók 50%-os foglalkoztatottsági arányát. 2006-ban az 55-64 évesek foglalkoztatottsági aránya az EU25 országokban 36,9%-ról 43,5%-ra emelkedett. A 2006-os arányok széles skálán változnak a tagállamok között: Svédországban 69,6%, Dániában 60,7%, az Egyesült Királyságban 57,4% és Finnországban 54,5% (így ezek az országok már teljesítik ezt a bizonyos lisszaboni célt), de Hollandiában 47,7%, Németországban 48,4% és Spanyolországban is 44,1%, míg az országok egy csoportjában kifejezetten alacsonyak az 55-64 évesekre vonatkozó arányszámok: Magyarország (33,6% 2006-ban), Belgium (32%) és Lengyelország (28,1%) tartozik ide². Természetesen az idős munkavállalókra vonatkozó nemzeti foglalkoztatottsági arányok erősen összefüggenek az adott országra jellemző visszavonulási vagy kilépési életkorral. 2006-ban az EU25 országokban a kilépési életkor mediánja 60,7 év volt a férfiaknál és 59,4 év a nők esetében. Durván a férfiak fele nyugdíjba megy, mielőtt elérné a 61 éves életkort, a nők fele pedig a 60 éves kor elérése előtt vonul vissza. Az egyes országokra jellemző mediánértékek: Svédországban 63,9 év a férfiaknál és 63,3 év a nőknél; az Egyesült Királyságban 63,8/60,3 és Dániában 62,2/60,1 a skála felső végén; őket követi az EU25 átlagához közeli országok csoportja: Németország (61.6/59.9) és Hollandia (60.5/59.3), míg a skála alsó végén Belgium (57.9/56.8) és Lengyelország (57.0/55.2) található. Ha összehasonlítjuk a 2005-ös értékeket az 1998-as értékekkel, azt látjuk, hogy a kilépési életkor mediánja mind a férfiak, mind pedig a nők esetében emelkedett a 23 tagállamból 18-ban, ahonnan adatok a rendelkezésünkre állnak. A legjelentősebb növekedést Magyarországon és Finnországban tapasztalhatjuk. Ugyanakkor 1998 és 2005 között a kilépési életkorok mindkét nem esetében

¹ Keese, 2006, 30.

² Eurostat, 2007b.

csökkentek 5 országban, különösen Belgiumban és Olaszországban, valamint meglehetősen nagy mértékben Lengyelországban is.³

Az utóbbi években az EU számos tagállamában vezettek be különböző intézkedéseket a kilépési életkor emelésére, például nyugdíjreformokat, pénzügyi ösztönzőket a munkaadók számára, hogy az idős munkavállalókat megtartsák a dolgozók között, tudatosságnövelő kezdeményezéseket (Ausztria, Németország, Egyesült Királyság), az egyenlő bánásmód törvényi szabályozását (ami EU direktíva), és néhány tagállamban (az Egyesült Királyságban és Hollandiában) az intézkedések megvalósításának mérését is.⁴ 1998 és 2005 között ezek az intézkedések nyilvánvalóan lassították vagy akár meg is fordították azt a tendenciát, hogy a munkavállalók egyre kevesebb órát dolgoznak, ahogy közeledik a nyugdíjba vonulásuk időpontja. Ez elsősorban a nőkre vonatkozóan tűnik igaznak, a férfiak esetében nem ennyire egyértelmű a kép. 2005-ben az EU25 egészére nézve az 55-59 éves nők között a heti 30 óránál kevesebbet dolgozók aránya 2,5 százalékponttal alacsonyabb volt, mint 1998-ban, míg a 60-64 éves nőkön belül ez az arány csak 0,9 százalékponttal emelkedett. A férfiak tekintetében az 55-59 éveseken belül a heti 30 óránál kevesebbet dolgozók aránya az EU25-ben ugyanebben az időszakban 1,2 százalékponttal emelkedett, a 60-64 éveseken belül pedig 2,6 százalékponttal. Ebben az idősebb korcsoportban hét tagállamban (Ausztria, Belgium, Finnország, Németország, Írország, Hollandia és az Egyesült Királyság) még ennél is nagyobb mértékű növekedés volt tapasztalható.⁵

A nyugdíjba vonulási kort illető kormányzati intézkedések és a pénzügyi ösztönzők a legtöbb esetben nem találtak kedvező fogadtatásra a munkavállalók körében ebben a korcsoportban. Hollandiában az 50 éves és idősebb munkavállalók válaszaiból kitűnik, hogy erőteljesen preferálják a korai nyugdíjba vonulást, és ez feltehetőleg igaz a többi EU tagállamra is. Egy 2003-ban készült reprezentatív holland felmérés szerint a munkavállalók több, mint 80 százaléka nem akar 65 éves koráig dolgozni, míg csupán 6 % mondta azt, hogy szeretne. Csak egy kis csoport (4%) mondta, hogy kész lenne még 65 éves kora után is tovább dolgozni. A

³ Eurostat, 2007a, 2-3. alapján

⁴ Taylor, 2006.

⁵ Eurostat, 2007a, 5-6.

munkavállalók hajlamosak a korai nyugdíjba vonulást preferálni, ha úgy ítélik meg, hogy a nyugdíjazás után várható jövedelmi szintjük megfelelő lesz, ha nem túl jó az egészségi állapotuk, ha fizikailag megterhelő munkakörülmények között dolgoznak, ha technológiai vagy szervezeti változásokkal kell szembesülniük a munkahelyükön, vagy hogyha kollégáik vagy főnökeik a korai nyugdíjba vonulásra biztatják őket. A felmérésben részt vevő valamennyi munkavállaló erősen preferálja, hogy a teljes nyugdíjba vonulás előtt fokozatosan csökkenjen a munkaideje, és több, mint felük szívesen kötne külön megállapodást a munkaadóval a munkaidő megállapításáról⁶. Mindazonáltal, amint meg fogjuk mutatni, az életkor szerinti diszkriminációra vonatkozó EU szabályok csökkentik az ilyen irányú szabályozás lehetőségét.

A munkaadók szintén nem fogadják teljes örömmel a kormányzati intézkedéseket a nyugdíjbavonulási kort és a pénzügyi ösztönzőket illetően. Egy nemrégiben készült hollandiai tanulmány szerint a holland munkaadók 76%-a az idősödő munkaerőről a növekvő bérköltségekre asszociál. Ráadásul a munkaadók többsége az idős munkavállalókat egy olyan korcsoportnak látja, amelynek jelentős a betegszabadsága és a változásokkal szembeni ellenállásra való hajlama⁷. Habár ez már változóban van, hasonló attitűdök feltehetőleg még mindig túlsúlyban vannak a többi tagállam munkaadóinak körében is.⁸

Az „idős munkavállalók” és az „életkorral kapcsolatos irányelvek” definíciója forró viták tárgyát képezheti. Nyilvánvaló, hogy azok az elvek és alkutechnikák, amelyek a kérdést a jelenleg idősnek számító (55 éves és idősebb) munkavállalókra korlátozzák, (túlságosan) rövid időhorizontból indulnak ki. Az ilyen megközelítések korlátait azért hangsúlyozzuk, hogy felhívjuk a figyelmet annak lehetőségére, hogy az idősödés problémáját átfogóbb módon kezeljük, előtérbe helyezve a strukturális, élethosszig tartó befektetéseket, amelyek nagyobb számú és aktívabb idős munkavállaló számára nyújthatnak ösztönzést.⁹

⁶ Henkens & Van Solinge, 2003, 26.

⁷ Henderikse *et al*, 2007.

⁸ Cf. Keese, 2006; Loretto & White, 2006.

⁹ Naegel *et al*, 2003.

Az EU jogi keretrendszere az életkor szerinti diszkriminációról

Az Európai Bíróság már 1980-ban elismerte, hogy „az egyenlőség általános alapelve (...) a Közösségi jog egyik alapvető fontosságú elve”¹⁰. Mindazonáltal az Európai Bizottság történetének legnagyobb része alatt a jogi gondolkodás a diszkriminációt csak a nemi és a nemzeti dimenzió oldaláról látta. Az utóbbi időben a diszkriminációra vonatkozó tilalmakat kiterjesztették más területekre is: faji és nemzetiségi származásra, vallásra és hitre, fogyatékosagra, szexuális irányultságra és az életkorra. 2000 óta az Európai Bizottság jogszabályai tiltják az életkor szerinti diszkriminációt. Az Európai Közösségi Szerződés 13. paragrafusa a diszkrimináció területének széles, de korlátozott katalógusát sorolja fel, amelyek ellen az EU-nak lehetősége van törvényhozási eszközökkel fellépni¹¹. A Diszkriminációellenes Irányelv Keretprogramja¹² fontos mérföldkő az egyenlőség eszméjének EU-szintű fejlődésében. Az életkor szerinti diszkrimináció területén azonban a nyújtott védelem korlátozott és csak a foglalkoztatás és munkavállalás területére vonatkozik.¹³

Az életkor szerinti megkülönböztetés esetében a paradoxon, amely valamennyi, az egyenlőséggel kapcsolatos ítéletben közös, de itt különösképpen nyilvánvaló, hogy azok az intézkedések, amelyek potenciálisan diszkriminatívak a munkavállalók valamely csoportjára nézve, azok ugyanakkor kedveznek valamely másik, szintén az életkor szerint meghatározható csoportnak. Annak érdekében, hogy ezt a paradoxont¹⁴ feloldja, az EC diszkriminációellenes törvényhozása nem állít fel abszolút szabályokat az életkor szerinti egyenlő bánásmódra vonatkozóan. Ellenkezőleg, időnként megengedi, hogy életkori maximumot határozzanak meg az alkalmazás, előmenetel stb. tekintetében, amennyiben a kérdéses intézkedés létjogosultsága objektíve igazolható. Ebben az értelemben gyakoriak a megkülönböztetések az idős munkavállalókkal való bánásmódban, ami a szakmai előmenetelt, mobilitási döntéseket, a munkakörülmények változását, a pénzügyi válság

¹⁰ ECJ 8.10.1980 ítélete.

¹¹ Waddington, 1999.

¹² A 2000 november 27./2000/78/EC Tanácsi Határozat létrehoz egy általános keretrendszert az egyenlő bánásmódról foglalkoztatásban, OJ L 303, 2.12.2000, 16-22.

¹³ Thüsing, 2003.

¹⁴ Fredman, 2003. sikertelennek ítéli ezt.

esetén tartott kollektív munkabeszüntetést vagy a vállalati átalakításokat illeti. Az európai jogszabályok szerint ezek a megkülönböztetések nem minden esetben szükségképpen diszkriminatívak.

Az életkor szerinti diszkrimináció európai tilalma a munkavállalói jogviszony minden aspektusára vonatkozik, a kiválasztási folyamattól kezdve a munkakörülmények és a szerződések lejáratí idejének meghatározásáig, és egyaránt vonatkoznak az önfoglalkoztatókra, a szakszervezeti és különböző szakmai szervezeti tagságra és tevékenységekre, valamint a szakmai alap- és továbbképzésekre. Az Irányelv keretprogramjának 3.4-es passzusa azonban megengedi a tagállamoknak, hogy az életkor és a fogyatékoságok szerinti diszkrimináció tilalma alól kivételt tegyenek a fegyveres erők esetében.

A munkavállalókkal való bánásmódban az életkorra vonatkozó érvek alapján való megkülönböztetést a Diszkriminációellenes Irányelv Keretprogramja nem zárja ki. A Bevezetőben kimondja, hogy az életkorral összefüggésben a különbségtétel bizonyos körülmények között helyénvaló lehet és emiatt külön rendelkezést igényel, amely a tagállamok adott helyzetének megfelelően változhat. Éppen ezért szükséges, hogy megkülönböztessük a jogszerű különbségtételt, különösen a legitim foglalkoztatási irányelvek, a munkaerőpiaci és a szakképzésre vonatkozó célkitűzések esetében, a diszkriminációtól, amit tiltani kell ¹⁵. Az Irányelv 6. paragrafusa fel is sorolja a különbségtételek számos módozatát, amelyek megengedhetők. 2006 decemberéig a tagállamoknak lehetőségük volt rá, hogy ne alkalmazzák az életkor szerinti diszkriminációra vonatkozó tilalmat a nemzeti jogalkotásban, de ettől a dátumtól kezdve ennek a tilalomnak kötelező érvényben lennie.

A nagymértékű hatálytalánítások ellenére a Diszkriminációellenes Irányelv Keretprogramjából számos következmény adódott. Az egyik legfontosabbként az Európai Bíróságnak a Mangold-ügyben hozott ítéletét említhetjük ¹⁶. Egy német jogalkotói rendelkezést, amely - habár egyetértett azzal, hogy a munkanélküli idős munkavállalók szakmai integrációja legitim foglalkoztatáspolitikai célkitűzés -, korlátozás nélkül engedélyezte a határozott idejű munkaszerződések alkalmazását az 52 éves és idősebb munkavállalók

¹⁵ 25 bekezdés.

¹⁶ ECJ 22.11.05. ítélete

esetében, az ítélet életkor szerint diszkriminatívnak nyilvánított. Az irányelv ebben az esetben nyilvánvalóan közvetlenül befolyásolta a nemzeti irányelvek kialakítását és a jogalkotást.

Az Európai Bizottság nem csupán egy irányelvet hozott létre. 2001 és 2006 között az EB egy Közösségi Akcióprogramot folytatott a diszkrimináció ellen, amely elvi intézkedéseket javasolt a diszkriminatív bánásmód minden fajtájával szemben, beleértve az idős munkavállalókkal szembeni diszkriminációt is. Az ilyen tevékenységek jelenthetik az első lépést az EU jogi szakértők kritikája felé, akik úgy érvelnek, hogy az életkor szerinti diszkrimináció tiltása nem elegendő, és ezen a téren pozitív tevékenységre is szükség van. Az előadott javaslatok között szerepel a kötelező vállalat-tervezés, hogy támogassák a vegyes összetételű munkaerő alkalmazását; az idős munkavállalók számára szóló speciális képzési programokat; karriertervezést és személyes segítségnyújtást; valamint az idős munkavállalók társadalombiztosítási hozzájárulásának csökkentését abból a célból, hogy ellensúlyozza ezen munkavállalók feltételezetten magasabb bérköltségét¹⁷.

2005-ben és 2006-ban az Európai Parlament (EP) tisztázta az idős munkavállalókkal kapcsolatos álláspontját. Az EP Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Bizottsága hangsúlyozta a pozitív cselekvés szükségességét, hogy az idős munkavállalók alkalmazásban maradjanak vagy újra alkalmazásba kerülhessenek; egyúttal kiállt a nyugdíjmegállapodások megválasztásának nagyobb rugalmassága mellett¹⁸. A modern nyugdíj- és egészségügyi rendszereknek meg kellene felelniük a változó társadalmi igények kihívásainak, hogy stimulálják a hosszabb karriert és csökkentsék a korai nyugdíjba vonulás iránti kedvet. A munkafeltételeknek pedig az önkéntes alapon történő részidejű foglalkoztatottság és a fokozatos visszavonulás lehetőségeinek széles spektrumán keresztül meg kellene könnyíteniük az aktív időssé válást¹⁹. Az EP bizottsága paradigmaváltást javasolt a munkavégzés és az életkor összefüggése kapcsán: az (egészséges) idős munkavállalókat a társadalom számára nyereségnek kellene tekinteni, nem pedig gazdasági fenyegetésként²⁰.

¹⁷ Cf. Blanpain, 2005.

¹⁸ EP Committee on Employment and Social Affairs, 2006a.

¹⁹ EP Committee on Employment and Social Affairs, 2005.

²⁰ EP Committee on Employment and Social Affairs, 2006b.

1980 óta a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) folyamatosan monitorozza az idős munkavállalók helyzetét a munkaerőpiacon. Az ILO egy Vezetési Kódexet javasol a korral szembeni diszkrimináció és az idős munkavállalókkal szembeni „természetes” elfogultság ellen, amely szociális kirekesztéshez és munkanélküliséghez vezet. „Mostanáig a hivatalos foglalkoztatáspolitikának és a munkaerőpiaci szabályoknak köszönhetően az idős munkavállalók voltak a munkaerőpiac vesztesei. (...) A «korai nyugdíjba vonulás», széles körben alkalmazott stratégiája valójában «rejtett munkanélküliség»,»²¹

6.3. A kollektív alku és az idős munkavállalók

Ahhoz, hogy a lisszaboni stratégia működjön, az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) szerint „elsődleges prioritást kell élvezniük a nők és az idős munkavállalók munkaerőpiaci részvételének, és annak, hogy segítsük a munkavállalókat a globalizáció hatásaival megbirkózni”²². Az Európai Konföderáció szerint szomorú, hogy a képzési programokhoz való hozzáférés még mindig erősen korlátozott vállalati szinten, és csak azok számára elérhető, akik meglehetősen magas szintű képzettséggel rendelkeznek és a hozzáférés gyakorlatilag lehetetlen néhány másik csoport, például az idős munkavállalók számára. Az ETUC szerint a vállalatokon belüli élethosszig tartó tanulás bevezetéséért elsődlegesen a társadalmi partnerek a felelősek. A kollektív alkut tekinthetjük az ideális terepnek, ahol azonosíthatók azok a feltételek, amelyek az élethosszig tartó tanulás és a képezések, képességek minden alkalmazottra kiterjedő fejlesztésének támogatásához vezetnek, különösen a kedvezőtlen helyzetben lévő csoportok, mint például az idős munkavállalók esetében²³.

Az ETUC új irányelvek kidolgozását sürgeti, amelyek lehetővé tennék az idős munkavállalók számára, hogy fokozatosan és aktívan érjen véget a karrierjük. A vállalatokon belül fejleszteni kellene az előre tekintő életkormenedzsment kultúráját, amelyben lehetőség van a fokozatos visszavonulásra,

²¹ Samorodov, 1999, 5.

²² ETUC, 2006a.

²³ ETUC, 2005b.

miközben figyelembe veszik a munka fáradtságos voltát is. Széles körben el kellene terjedniük ezeknek az intézkedéseknek, amelyek lehetővé tennék a foglalkoztatottság és a nyugdíjba vonulás különféle kombinációit. Annak érdekében, hogy megküzdjünk a munkaerőhiánnyal, az ETUC szerint alapvető fontosságú, hogy többet és jobban fektessünk be többek között az idős munkavállalók kompetenciáinak, képzéseinek a fejlesztésébe. Egy új nézőpontot kellene kifejleszteni: a növekvő számban jelen lévő idős embereket nem lehet a társadalom hátán lévő tehernek tekinteni, hanem inkább a fiatalabb generációk támogatójának kellene tartani, ezáltal növelve az intergenerációs kapcsolatokat és együttműködéseket ²⁴.

A legtöbb tagállamban az idősödő munkaerővel kapcsolatos kérdések napirenden vannak. Ebben a kérdésben a szakszervezetek gyakran védekező helyzetben találják magukat, mind iparági, mind pedig vállalati szinten, különösen, amennyiben idős munkavállalók korcsoportjait képviselik, akik gyakran a választókerületek alapvető fontosságú, lojális részét képezik, amelyekben a fiatal munkavállalók egyre növekvő mértékben alul-reprezentáltak ²⁵. Itt a vita a nyugdíjba vonulási és a nyugdíjba vonulás előtti korról, a nyugdíjba vonulási és a nyugdíjba vonulás előtti pénzügyi konstrukciókról, az idős munkavállalók munkájának minőségéről és képzéséről szól, valamint a speciális képzési konstrukciókról, hogy lépést tarthassanak a változásokkal és innovációkkal, továbbá a speciális munkaidő-megállapodásokról.

6.4. Az idős munkavállalók a WageIndicator adatainak tükrében

Életkor tipológia

A munkavállalók öt generációját megkülönböztető életkor-tipológia szerint, a függelékben bemutatott adatok alapján a következő mintázatok figyelhetők meg a vizsgált nyolc országban és tizenhárom iparágban:

²⁴ ETUC, 2005c.

²⁵ Visser (2006, 47) szerint a fiatalok között mérhető szakszervezeti sűrűségi csökkenés „meglehetősen univerzális kutatási eredmény”.

- *a pályakezdő generáció (25 év alatt)* méretét tekintve a kohorszok között a legtöbbször a negyedik vagy ötödik helyen van, a 104 megfigyelésből 21 kivétellel: a szálloda- és vendéglátóiparban mindenhol ez a generáció a második vagy harmadik legnagyobb csoport; ugyanez a helyzet a nagy- és kiskereskedelemben a legtöbb ország esetében (Finnország, Hollandia, Lengyelország, Spanyolország, Egyesült Királyság), a pénzügyi szektorban néhány országban (Lengyelország és az Egyesült Királyság), az egyéb kereskedelmi szolgáltatásoknál (Lengyelország, Spanyolország és az Egyesült Királyság), valamint az egyéb közösségi és személyi szolgáltatások szektorában (Hollandia és az Egyesült Királyság). Különösen a szálloda- és vendéglátóipar, valamint a kis- és nagykereskedelem esetében a pályakezdő generáció által betöltött, alkalmanként részmunkaidős állások lehetővé teszik a munkavállalók számára a továbbtanulást, magasabb képesítések megszerzését;
- *a fiatal generáció (25 - 34 év)* általában messze a legnagyobb csoport, ismét 21 kivétellel a 104 megfigyelésből: négy a mezőgazdaságban (Finnország, Németország, Magyarország és az Egyesült Királyság), néhány a feldolgozóiparban (Belgium, Magyarország) és a közlekedésben (Németország, Magyarország és az Egyesült Királyság) és a legtöbb esetben a közigazgatás tekintetében (Belgium, Finnország, Németország, Magyarország és Spanyolország), ahol létszám tekintetében a középgeneráció vezet. Magyarország általában jóval „idősebb” munkaerő-mintázatot mutat a többi országhoz képest, különösen a feldolgozóipar, a közműellátás és a kis- és nagykereskedelem ágazatokban;
- *a középgeneráció (35-44 év)* a második legnagyobb a legtöbb országban, ismét 21 kivétellel a 104 megfigyelésből, elsősorban a feldolgozóipar (Belgiumban a legnagyobb), szállítás, közlekedés (a legnagyobb Németországban, Magyarországon és az Egyesült Királyságban), kis- és nagykereskedelem (Magyarországon és Lengyelországban a harmadik), szálloda- és vendéglátóipar (Magyarországon, Hollandiában, Lengyelországban és az Egyesült Királyságban a harmadik), közigazgatás (Belgiumban, Finnországban, Németországban és Spanyolországban a legnagyobb), oktatás (Finnországban a legnagyobb), valamint az egészségügyi ágazatokban (Finnországban és Németországban a legnagyobb);
- *az idős generáció (45-54 év)* a legtöbbször a harmadik legnagyobb kohorsz, 34 kivétellel a 104 megfigyelésből: a mezőgazdaságban (Belgiumban, Finnországban a második, Magyarországon a legnagyobb), a feldolgo-

zóiparban (Magyarországon a legnagyobb), a közműellátásban (Magyarországon és Finnországban a legnagyobb), a kis- és nagykereskedelemben (Magyarországon a második, Finnországban, Hollandiában, Lengyelországban, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban pedig a negyedik), a szálloda- és vendéglátóiparban (minden országban a negyedik), valamint a pénzügyi szektorban (Magyarországon az első). A közigazgatásban magasabb az idős generáció aránya Finnországban, Németországban és Magyarországon; az oktatásban Finnországban és különösen Magyarországon jóval idősebb a munkaerő, mint más országokban;

- a *kilépő generáció* (55-64 év) a legkisebb csoport a munkaerőpiacon, habár a 104 megfigyelésből ez alól is 34 esetben van kivétel, úgymint a feldolgozóiparban (Finnországban és Magyarországon a negyedik), a közműellátásban (Magyarországon a harmadik), az építőiparban (Belgiumban, Finnországban és Magyarországon a negyedik), valamint a közlekedésben (Németországban, Magyarországon és az Egyesült Királyságban a negyedik). A *WageIndicator* adataiból az idős és a kilépő generáció közötti méret szerinti különbségek nagyjából kétharmad része magyarázható a legidősebb generáció alacsony arányával a nyolc ország munkaerőpiacán belül ²⁶, míg a különbségek egyharmad részét a kilépő generációnak a *WageIndicator* adataiban való alacsonyabb reprezentáltságának tulajdoníthatjuk. Ebben szerepet játszhat az is, hogy ők már kevésbé intenzíven kötődnek a munkaerőpiachoz.

Azt a célt tekintve, hogy a kilépő generációt hosszabb ideig a munkaerőpiacon tartsuk, a közép- és az idős generáció stratégiai fontosságú lehet, a jövőorientált kollektív szerződéseknek ezért ezekre a csoportokra kellene fókuszálnia. Mi több, a szálloda- és vendéglátóiparban, a kis- és nagykereskedelemben, valamint az egyéb kereskedelmi szolgáltatásokban különös figyelmet érdemes szentelni a pályakezdő generációnak, a fiatalok felülreprezentáltságának visszaesésének megállítása érdekében, mivel sokan közülük ezeken az iparágakon keresztül fognak belépni a munkaerőpiacra.

²⁶ A nyolc tagállamra kiszámítottuk, hogy az együttes 55-64 éves munkaerő létszáma nagyjából 55 százaléka a 45-54 évesének (az Eurostat, 2006b alapján, a részletes LFS eredményeket ld: http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/adat/eu_lfs/index.htm).

Az ágazat, a nem, az iskolai végzettség és a szerződések közelebbi vizsgálata

A 6.1-es Táblázat az ágazatonkénti átlagéletkort mutatja a kilenc tagországban (amelyek között itt Dánia is szerepel). A Táblázat alapján láthatjuk, hogy Dániában, majd ezt követően Magyarországon a legidősebb a munkaerő, míg Lengyelországban következetesen a legfiatalabb. Dániában, Magyarországon és az Egyesült Királyságban ingadozik leginkább az átlagéletkor a különböző ágazatok esetében, de megjelennek más jelentős különbségek is. Finnországban például az átlagéletkor az állami szektorban valamivel magasabb, mint 43 év, míg a szálloda- és vendéglátóiparban csak 34 év. Lengyelországban a közműellátásban a dolgozók átlagéletkora 38, míg a szálloda- és vendéglátóiparban 29. Az átlagéletkorok a legmagasabbak a közműellátásban (1. helyezet Dániában, Magyarországon, Lengyelországban és az Egyesült Királyságban), a közsférában (1. helyezet Belgiumban, Finnországban és Spanyolországban) és az oktatásban (legmagasabb átlagéletkor Németországban és Hollandiában).

Az adatok lehetővé teszik, hogy más munkavállalói jellemzőket is alaposabban megvizsgáljunk. Az iskolai végzettséget tekintve a 6.2-es Táblázat mutatja, hogy ez a kilépő generációk esetében a legalacsonyabb négy országban: Belgiumban, Dániában, Hollandiában és az Egyesült Királyságban. Négy másik országban (Finnországban, Dániában, Magyarországon és Spanyolországban) a legfiatalabb generáció mutatja a legalacsonyabb iskolai végzettségre vonatkozó értékeket. A legvalószínűbbnek az tűnik, hogy a viszonylag alacsony iskolai végzettségük annak tulajdonítható, hogy többségük még oktatásban vesz részt. Meglepő módon Lengyelországban a 45-55 év közöttiek mutatják a legalacsonyabb végzettséget. Ahogy az várható volt, a 25-34 év közötti generáció rendelkezik következetesen a legmagasabb iskolai végzettséggel, Lengyelország kivételével, mivel itt a kilépő generáció élvezzi ezt a dicsőséget.

A nemet tekintve ugyanebben a táblában láthatjuk, hogy Belgiumban, Dániában, Németországban, Hollandiában és Spanyolországban a kilépő generáció nagy része férfi, míg Finnországban és Magyarországon a kilépő generáció kis többségben nő. Lengyelország és az Egyesült Királyság középső helyen áll, mivel az 55 év felettiek körülbelül egyharmada nő.

6.1. Táblázat: Átlagéletkor, országokénti és ágazati bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU
Mezőgazdaság	35,8	43,1	40,6	37,2	43,8
Feldolgozóipar	38,3	45,6	37,5	37,6	40,7
Közműellátás	35,5	48,4	41,9	38,4	44,2
Építőipar	36,8	44,2	38,0	37,1	39,1
Kis- és nagyker.	37,0	38,3	34,7	36,2	37,4
Szálloda- és vendéglátóipar	35,4	38,3	33,7	34,2	34,9
Közlekedés, hírközlés	37,2	46,8	36,9	38,4	41,7
Pénzügy	37,5	39,4	37,6	36,1	39,7
Egyéb keresk. szolg.	34,6	41,9	35,6	35,5	41,0
Közigazgatás	39,3	47,4	43,2	39,4	41,9
Oktatás	37,9	45,3	40,7	39,5	44,0
Egészségügy	37,5	44,5	39,5	38,1	41,6
Egyéb	37,0	47,3	38,2	37,7	42,5
Összes	37,1	44,6	37,8	37,2	40,9
Stand. dev.	9,8	11,2	10,2	9,2	11,1
N	20,108	2,384	18,126	81,512	7,782

	NL	PL	ES	UK
Mezőgazdaság	33,6	31,5	34,0	37,8
Feldolgozóipar	36,8	32,5	35,6	37,9
Közműellátás	36,5	38,3	36,4	38,6
Építőipar	35,6	31,7	33,5	36,9
Kis- és nagyker.	33,7	29,4	33,2	34,6
Szálloda- és vendéglátóipar	31,0	28,9	32,7	32,5
Közlekedés, hírközlés	36,3	31,6	35,8	38,5
Pénzügy	34,4	30,1	37,0	32,9
Egyéb keresk. szolg.	34,1	29,6	32,2	33,9
Közigazgatás	37,7	31,4	40,0	37,9
Oktatás	38,4	35,2	37,1	38,5
Egészségügy	36,7	34,7	36,6	38,1
Egyéb közösségi szolg.	33,9	33,7	34,5	33,9
Összes	35,4	31,6	34,8	36,0
Stand.dev.	10,0	8,0	8,5	10,6
N	99,041	6,803	15,761	28,182

Forrás: WageIndicator adat, 2004 szept. - 2007 március. Kiválasztás: munkavállalók.

6.2. Táblázat: Az iskolai végzettség átlagos szintje, a nők és a határozatlan idejű szerződésekkel rendelkező munkavállalók százaléka országokénti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU
átlagos iskolai végzettség (1=alacsony, .., 3=magas)					
< 25 év	2,4	1,8	1,5	1,5	1,7
25-34 éves	2,6	2,2	2,0	2,2	2,0
35-44 éves	2,4	2,0	1,9	2,0	1,9
45-54 éves	2,2	1,8	1,8	1,8	1,9
>=55 éves	2,2	1,7	1,8	1,9	2,1
nők százaléka					
< 25 éves	54%	46%	57%	54%	60%
25-34 éves	45%	40%	50%	39%	53%
35-44 éves	41%	33%	56%	32%	56%
45-54 éves	35%	27%	62%	31%	60%
>=55 éves	23%	19%	57%	22%	52%
határozatlan idejű szerződéssel rendelkezők százaléka					
< 25 éves	76%	64%	61%	71%	85%
25-34 éves	92%	88%	81%	83%	91%
35-44 éves	96%	92%	91%	90%	94%
45-54 éves	96%	90%	94%	91%	95%
>=55 éves	95%	84%	97%	91%	94%

	NL	PL	ES	UK
átlagos iskolai végzettség (1=alacsony, .., 3=magas)				
< 25 év	2,0	2,5	1,9	2,3
25-34 éves	2,3	2,8	2,5	2,6
35-44 éves	2,1	2,6	2,3	2,3
45-54 éves	2,0	2,4	2,1	2,3
>=55 éves	1,9	2,5	2,3	2,1
nők százaléka				
< 25 éves	63%	62%	52%	64%
25-34 éves	52%	55%	46%	54%
35-44 éves	41%	51%	34%	46%
45-54 éves	42%	55%	26%	47%
>=55 éves	27%	37%	19%	39%
határozatlan idejű szerződéssel rendelkezők százaléka				
< 25 éves	61%	38%	49%	85%
25-34 éves	78%	68%	71%	91%
35-44 éves	88%	83%	85%	92%
45-54 éves	91%	88%	92%	91%
>=55 éves	94%	89%	96%	91%

Forrás: WageIndicator adat, 2004 szept. - 2007 március. Kiválasztás: munkavállalók.

A munkavállaló szerződéseket vizsgálva azt láthatjuk, hogy -ahogy az várható is volt - a pályakezdő generáció mutatja a határozatlan idejű szerződések legalacsonyabb arányát, a lengyelországi 38% és az egyesült királysági 85% közötti értékekkel. Öt országban (Finnország, Németország, Hollandia, Lengyelország és Spanyolország) a határozatlan idejű szerződésekkel rendelkező munkavállalók aránya általában a korral nő. A kilépő generációnál fordul elő legkevésbé a nem határozatlan idejű szerződéstípus (kivéve Belgiumot és Magyarországot, ahol az idős generáció értéke 1 százalékponttal alacsonyabb). A legidősebb generáció esetében a munkavállalók több, mint 90%-ának van határozatlan idejű szerződése, itt kivétel azonban Dánia (84%). Az országok közti különbségek a legidősebb korcsoport esetében kisebbek, mint a fiatalabb generációk közti különbségek.

A munkavállalás, nyugdíjazás és a mobilitás jövőbeli kilátásai

A *WageIndicator* felmérés tartalmaz néhány kérdést a munkavállalók várakozásairól a jövőbeni munkavállalásukkal kapcsolatban. A 6.3-as Táblázat mutatja, hogy abban a hét országban, ahol ezt a kérdést feltették, Finnország kivételével mindenhol a pályakezdő generációk csak nagyon kis százaléka számít arra, hogy a következő évben a jelenlegi a munkaadónál fog dolgozni. A legtöbb országban a jelenlegi munkaadónál maradásra a kilépő generáció számít a legjobban, kivéve Lengyelországot, ahol ez az idős generációra igaz (63% a kilépők 54%-ával szemben). Másrészt, a „Nem tudom” (*Nem tudom, hogy a jelenlegi munkaadómnál leszek-e jövőre*) válaszok aránya a kilépő generáció esetében volt a legalacsonyabb (8-28%), ezt követi a fiatal generáció (21-44%), majd a pályakezdők (20-44%), és végül a középgeneráció (19-48%). Az idős generáció várakozásai ezeknek a csoportoknak a várakozásaihoz áll közelebb, semmint a kilépő generáció várakozásaihoz (14-42%).

Négy ország esetében elemezni tudjuk a munkavállalói várakozások részleteit is. A 6.4-es Táblázat mutatja, hogy Belgiumban, Németországban és az Egyesült Királyságban öt 45 éves vagy idősebb munkavállalóból négy számít arra, hogy a jelenlegi munkaadójánál fog dolgozni, túlnyomóan ugyanabban a pozícióban. Belgiumban, Németországban és az Egyesült Királyságban a munkavállalók 15-18%-a, Hollandiában 24%-a nem tartja valószínűnek, hogy a jelenlegi munkaadójánál fog dolgozni a következő évben, főleg azért, mert arra számít, hogy más munkaadónál fog dolgozni, vagy, kisebb mértékben, felmondásra, a szerződésük lejáráására vagy a

munkaadó vállalatának csődbe menésére számítanak. Az összes országban a fent említett korcsoportba tartozó munkavállalók kevesebb, mint 1%-a számít arra, hogy a következő évben nem fog dolgozni, mert gyerekneveléssel foglalkozik, (korai) nyugdíjazását kéri, önfoglalkoztató lesz, egészségügyi problémákra számít vagy továbbképzésen, oktatásban vesz részt. Egy kisebb csoport, 1,5-3,5% között, nem tudja, hogy milyen várakozásokkal tekintsen a közeli jövőre.

6.3. Táblázat: Azon dolgozók százalékaránya, akik arra számítanak, hogy a következő évben a jelenlegi munkáltatónál fognak dolgozni, országonkénti és korcsoporti bontásban

	BE	FI	DE	NL	PL	ES	UK
kor < 25 év							
Nem	21%	20%	18%	17%	31%	24%	21%
Igen	50%	50%	60%	40%	40%	33%	53%
Nem tudja	29%	30%	21%	43%	30%	42%	26%
Összes	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Kor 25-34							
Nem	15%	13%	16%	16%	21%	18%	17%
Igen	54%	62%	63%	40%	41%	40%	58%
Nem tudja	32%	24%	21%	44%	38%	42%	26%
Összes	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Kor 35-44							
Nem	9%	9%	12%	13%	15%	12%	12%
Igen	61%	69%	68%	39%	46%	53%	65%
Nem tudja	30%	22%	19%	47%	39%	35%	23%
Összes	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Kor 45-54							
Nem	5%	5%	9%	9%	11%	5%	9%
Igen	73%	77%	76%	49%	63%	64%	67%
Nem tudja	21%	17%	15%	42%	25%	30%	23%
Összes	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Kor >=55							
Nem	12%	8%	8%	12%	-	9%	8%
Igen	77%	82%	83%	60%	52%	73%	73%
Nem tudja	12%	10%	9%	28%	-	17%	19%
Összes	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
N	11,204	13,812	43,271	52,747	2,514	6,293	22,064

Forrás: WageIndicator adat, 2004 szept. - 2007 március. Kiválasztás: munkavállalók.
Csak a 9 válasznál többet tartalmazó cellák vannak feltüntetve .

6.4. Táblázat: A 45 év feletti munkavállalók aránya a jelenlegi munkáltatónál való dolgozás részletes elvárásai szempontjából, országonkénti bontásban

	BE	DE	NL	UK
Ugyanannál a munkáltatónál dolgozik,	83,1	82,1	72,5	79,1
... ugyanabban a beosztásban	70,5	-	57,1	58,4
... magasabb beosztásban	7,9	-	12,0	16,3
... más beosztásban	4,0	-	2,8	4,0
Nem ugyanannál a munkáltatónál dolgozik, mert	15,3	16,1	24,1	18,6
... más munkáltatónál dolgozik	4,8	8,4	9,6	11,6
... gyereket nevel	-	0,2	0,2	0,2
... (korai) nyugdíjazást kér	0,5	0,1	0,6	0,3
... önfoglalkoztató vagy családi vállalkozásban dolgozik	0,2	0,4	0,7	0,7
... egészségügyi problémákra számít	0,2	0,2	0,3	0,1
... további képzésben, tanulásban vesz részt	0,2	0,6	0,7	1,0
... elbocsájtják	1,3	2,4	1,7	0,2
... lejár a szerződése	1,3	1,6	2,5	0,9
... vállalata csődbe megy	0,8	0,1	0,4	0,2
... meg nem nevezett ok	3,0	1,5	6,9	3,2
Nem tudja	1,5	1,8	3,5	2,3
Összes%	100	100	100	100

Forrás: WageIndicator adat, 2004 szept. - 2007 március. Kiválasztás: 45 év feletti munkavállalók.

Az idős dolgozók és a kollektív alku lefedettsége

Semmilyen előzetes összehasonlító tanulmány nem áll rendelkezésünkre, amely az időskort és a kollektív alku lefedettségének kapcsolatát vizsgálná. A mi adataink azt mutatják, hogy az észlelt lefedettségi arányok átlagosan magasabbak az idősebb munkavállalók esetében, mint a fiatalokéban (ld. 6.5-ös táblát). A legtöbb országban a kollektív szerződési lefedettség a korcsoportok előrehaladtával nő. Az idősebb és a fiatalabb korcsoport lefedettsége közti különbségek két csoportra oszlanak. Dániában, Magyarországon, Németországban, Lengyelországban és az Egyesült Királyságban nagy különbségek tapasztalhatóak, 22 és 18 százalékpont között ingadozva. Spanyolország és Finnország középső helyre kerül a 12 és 8 százalékpontos

különbségével, míg Belgiumban és Hollandiában ez a különbség meglehetősen kicsi. Meg kell azonban jegyeznünk azt is, hogy ezek az eredmények egy potenciális problémát is jeleznek a szakszervezetek számára. Minél nagyobb a korcsoportok közti „szakadék” a kollektív alku lefedettségében, annál nehezebb lesz a szakszervezeteknek egyesíteni és lefedni mindegyik korcsoportot. Végül ez vezethet el egy szegmentált és nem mindenkit lefedő alkuyakorlathoz.

6.5. Táblázat: Kollektív szerződés alá tartozó munkavállalók aránya, országokénti és kor szerinti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
< 25 év	79%	72%	85%	53%	54%	83%	8%	64%	18%
25-34 év	74%	77%	85%	51%	61%	74%	8%	67%	23%
35-44 év	77%	86%	90%	59%	72%	77%	23%	74%	32%
45-54 év	81%	89%	91%	66%	74%	84%	37%	76%	37%
>=55 év	80%	90%	94%	73%	75%	86%	30%	77%	37%
Összes	77%	86%	88%	58%	69%	78%	14%	71%	29%
Diff.*	2%	18%	9%	20%	21%	3%	22%	12%	18%
N	14,125	2,205	2,835	72,591	6,983	90,928	1,997	12,565	23,911

Forrás: WageIndicator adat, 2004 szept. - 2007 március. Kiválasztás: munkavállalók.

Megjegyzés: *Ez a legidősebb és a legfiatalabb korcsoport közti lefedettségi különbséget mutatja.

6.6. Táblázat: Az alacsony fizetés előfordulása (2/3 medián kereseti küszöb alatt), országokénti és kor szerint bontásban, 2005 (Dánia 2005-2006, Magyarország 2006)

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
21-25 év	46%	51%	20%	38%	57%	64%	50%	25%	34%
25-34 év	20%	18%	6%	13%	46%	22%	26%	11%	15%
35-44 év	14%	13%	4%	9%	42%	15%	21%	7%	12%
45-54 év	11%	9%	2%	9%	40%	14%	24%	6%	15%
>=55 év	11%	15%	2%	8%	31%	12%	18%	5%	13%
Összes	18%	14%	5%	12%	42%	23%	27%	10%	16%
N	11,039	1,831	4,296	32,715	4,146	44,269	3,692	13,928	8,399

Forrás: WageIndicator adat 2005, Magyarországra 2006, Dániára 2005-2006. Kiválasztás: munkavállalók.

6.7. Táblázat: A munkahelyi stressz együttes mérőszáma (öt faktor átlaga, ahol 1= nincs stressz, ... , 5= szélsőséges stressz), országonkénti és kor szerint bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES	UK*
< 25 év	2,9	3,2	3,1	3,0	2,8	3,1	2,8	3,1
25-34 év	3,1	3,3	3,1	3,0	3,1	2,9	3,3	3,7
35-44 év	3,1	3,3	3,3	3,0	3,6	2,9	3,3	3,8
45-54 év	3,1	3,0	3,2	3,0	3,4	2,9	3,2	3,7
>=55 év	3,0	2,9	3,1	2,9	3,0	2,8	3,0	3,6
Összes	3,1	3,2	3,2	3,0	3,3	2,9	3,3	3,7

Forrás: WageIndicator adat, 2004 szept. - 2007 március. Kiválasztás: munkavállalók.

Megjegyzés: mindegyik indikátor 1 és 5 között változik, ahol 1=soha 5=naponta

Megjegyzés: * Az Egyesült Királyság átlaga három faktorra

Az idős dolgozók és az alacsony fizetés

A 6.6-os Táblázat mutatja az alacsony fizetés előfordulását, amely, mint ahogy a 4. fejezetben definiáltuk, azon munkaerő aránya, akik kevesebbet keresnek, mint a bruttó órabér országos mediánjának kétharmada. Az első következtetés az, hogy az alacsony fizetés inkább a fiatalok számára (itt a 21-25 éveseket értjük ez alatt) vitás kérdés. Másrészről pedig, hogy Dánia, Lengyelország és az Egyesült Királyság kivételével minden országban általában a korral csökken az alacsony fizetés előfordulása. Harmadrészről pedig arra következtetésre is juthatunk, hogy az alacsony fizetés nem jelent jelentős veszélyt az idősebb dolgozók számára. Azonban ez nem jelenti azt, hogy az alacsony bevétel veszélye a nyugdíjazás után nem fenyegeti őket (az adataink nem teszik lehetővé, hogy ezt elemezzük), és azt sem, hogy az alacsony fizetés alacsony szintű előfordulása a kilépő generációnál az 55 év felett nyugdíjba vonulók magas arányát jelezni: a legtöbb országban az idős generáció körülbelül ugyanolyan szintű alacsony fizetési előfordulást mutat, mint a kilépő generáció.

Az idős dolgozók és a munkahelyi stressz

A fizikailag kimerítő munka jellemzőbb a fiatalabb generációkra, leginkább a 25-34 éves korosztályra. Az 54 év feletti korosztály esetében a fizikailag kimerítő munka szintje alacsonyabb. Erre találhatunk két, egymást nem kizáró magyarázatot. Egyrészt azok, akik fizikailag nagyon kimerítő munkát

végeznek, 55 éves koruk előtt inkább visszavonulnak a munkaerőpiacról, valószínűleg rokkantnyugdíjazással. Másrésről, az idősebb dolgozók valószínűbb, hogy vállalaton belüli vagy más vállalatnál bekövetkező munkaváltásnál a fizikailag kevésbé megterhelő pozíciókat választják.

A szellemileg kimerítő munka esetében hasonlóképpen a legidősebb generáció a stressznek legkevésbé kitett korcsoport. Ez annak is tulajdonítható, hogy az egyéni észlelés Kiválasztásja alapján számos idős dolgozó nem tartja nagyon stresszesnek munkáját. Emellett az is látható, hogy az idős generáció szellemi terhelésének értéke közelebb áll a szellemi terhelés átlagos szintjéhez, mint a kilépő generációé.

Az idős dolgozók alulreprezentáltak azok között, akiknek gyorsan kell dolgozniuk. Azonban a korcsoportok közti különbségek nem túl nagyok, és az eredmények országonként változnak. Hasonlóképpen, azon munkavállalók aránya, akik nem tudják a rendelkezésre álló időn belül befejezni munkájukat, nem tér el lényegesen a különböző korcsoportokban. A szoros határidők problémája a 25-44 éves korcsoportra jellemző a leginkább. A korcsoportok közötti különbségek azonban itt sem nagyok. Az egyhangú munka előfordulása a legmagasabb a fiatalabb generációknál, a 45 éves vagy 45 év fölötti dolgozók valamivel kevésbé tartják egyhangúnak munkájukat.

A munkahelyi stressz összértékének mérésére kialakított változót (ld. 8. fejezet) alkalmazva a 6.7-es táblában láthatjuk, hogy a legtöbb országban az 55 éves vagy afölötti generáció mutatja a stressz legalacsonyabb szintjét, kivéve Belgiumot és az Egyesült Királyságot, mivel itt a legfiatalabb generáció jelzi a legalacsonyabb stressz-szintet.

Az idős dolgozók képzése

Más kutatásokból tudjuk, hogy az idős dolgozók egyik problémája a képzési lehetőségek hiánya. Habár mi más korcsoporti bontást alkalmaztunk, a 6.8-as táblában látható WageIndicator eredmények nagyon hasonlítanak a negyedik EWCS (2005) eredményeire: a legfiatalabb és a legidősebb korosztály kevesebb képzési lehetőséget kap, mint középső generációk, akár a képzés előfordulását, akár a hosszát nézzük. A legtöbb országban a 25-34 éves korcsoport kapja a legtöbb képzést, pár másik országban pedig a 35-44 éves korosztály.

6.8. Táblázat: Az elmúlt év során a munkaadó által finanszírozott képzésen résztvevő munkavállalók százaléka és a képzési napok átlagos száma, országonkénti és kor szerint bontásban

	BE	FI	DE	HU	NL	PL	ES
Munkáltató által biztosított képzés							
< 25 év	58%	50%	44%	44%	50%	56%	31%
25-34 év	65%	65%	51%	54%	63%	64%	42%
35-44 év	63%	67%	52%	57%	63%	63%	47%
45-54 év	62%	74%	51%	47%	63%	63%	46%
>=55 év	57%	76%	49%	47%	56%	50%	48%
Összes	63%	67%	51%	52%	61%	62%	43%
Képzési napok száma							
< 25 év	5.9	3.0	3.7	6.5	5.9	3.7	5.0
25-34 év	5.1	5.0	3.5	4.2	6.0	5.7	6.1
35-44 év	4.1	5.2	3.1	3.2	5.7	5.2	6.0
45-54 év	3.6	6.3	3.3	4.5	5.1	5.0	5.6
>=55 év	3.2	5.2	2.9	2.9	4.2	-	4.7
Összes	4.4	5.1	3.3	4.1	5.7	5.2	5.9
N	18,982	3,143	12,893	480	88,647	571	14,155

Forrás: WageIndicator adat, 2004 szept. - 2007 március. Kiválasztás: munkavállalók.

Megjegyzés: A képzési napok átlaga tartalmazza a képzésben nem részesülő egyéneket is.

Finnország kivételt képez, mivel itt az 55 éves vagy ennél idősebb dolgozók jelezték leggyakrabban a munkaadó által biztosított képzést az elmúlt év során, de a képzés átlagos hossza a 45-55 éves korosztály esetében a leghosszabb. Spanyolországban is a legidősebb korcsoport számolt be a legtöbb képzésről, itt azonban az eltérés az idős generáció értékeitől igen kicsi. Ebben az országban a legidősebb korcsoport képzésének hossza rövidebb, mint bármelyik más korcsoporté.

A 6.9-es Táblázat hasonló információakt közöl, mint a 6.8-as Táblázat, csak az önköltséges képzésekkel kapcsolatban. Az önköltséges képzések kapcsán kirajzolódó mintázat hasonlít a munkaadó által fizetett képzésekre. Az önköltséges képzések legnagyobb előfordulását mutató korcsoport országonként eltér, azonban ezek a képzések a leghosszabbak a legfiatalabb korosztály esetében, és az értékek következetesen csökkenek az évekkel. Az 5.5-ös rész rávilágított arra, hogy azok a dolgozók, akik önköltséges képzéseken vesznek részt átlagosan fiatalabbak mind a munkaadó által

biztosított képzésen résztvevőknél, mind az önköltséges és a munkaadó által biztosított képzésen vegyesen résztvevőknél. Ez a különbség különösen Spanyolországban jelentős. A két fiatal korcsoport alacsony részvételével a munkaerőpiacon ez azt is jelezheti, hogy a 35 év alatti munkavállalók inkább az önköltséges képzésekre építenek. A szakszervezetek számára ennek a tendenciának az ellensúlyozása lehet az egyik fő alkukérdés.

6.9. Táblázat: Az elmúlt év során önköltséges képzésen résztvevő munkavállalók százaléka és a képzési napok átlagos száma, országonkénti és kor szerint bontásban

	BE	DE	HU	NL	PL	ES
Önköltséges képzés						
< 25 év	19%	23%	23%	18%	33%	27%
25-34 év	20%	27%	21%	17%	36%	35%
35-44 év	17%	25%	24%	17%	30%	31%
45-54 év	18%	28%	18%	17%	46%	31%
>=55 év	15%	27%	19%	16%	-	35%
Összes	19%	26%	21%	17%	35%	33%
Képzési napok száma						
< 25 év	5,0	6,5	2,9	4,9	7,5	11,1
25-34 év	4,6	5,6	1,8	4,0	8,3	13,2
35-44 év	3,1	3,6	2,0	3,5	5,9	10,0
45-54 év	2,8	2,7	2,0	2,4	5,2	8,8
>=55 év	1,6	1,7	0,2	1,7	9,2	5,4
Összes	3,7	4,4	1,8	3,6	7,5	11,7
N	10,242	12,630	436	47,374	552	6,025

Forrás: WageIndicator adat, 2004 szept. - 2007 március. Kiválasztás: munkavállalók.

Megjegyzés: A képzési napok átlaga tartalmazza a képzésben nem részesülő egyéneket is.

Az 5.2-es részben már láthattunk adatokat arról a kérdésről, hogy a munkavállalók értékesnek tartották-e a képzést a munkájuk szempontjából. A 6.10-es Táblázat az eredményeket korcsoport szerinti bontásban mutatja. Finnország kivételével a legalacsonyabb értékeket a kilépő generáció mutatja mindenhol, őket a pályakezdők követik. A legidősebb generáció esetében ezt tulajdoníthatjuk egyrészt a munkaadói hozzáállásnak, amely nem támogatja a képzésen való részvételüket, valamint a saját csökkenő ambíciójuknak.

6.10. Táblázat: A munkavállalók átlagos értékei arról, hogy a szerintük a képzés értékes-e a munkájuk szempontjából országonkénti és kor szerint bontásban

	BE	FI	NL	ES	UK
< 25 év	2,7	2,7	2,5	3,4	3,0
25-34 év	2,9	3,1	2,7	3,7	3,0
35-44 év	2,8	3,2	2,6	3,7	3,2
45-54 év	2,7	3,2	2,6	3,6	3,1
>=55 év	2,6	3,1	2,4	3,2	2,8
Átlag (1=soha, .., 5=naponta)	2,8	3,1	2,6	3,6	3,1
N	18,234	3,152	81,778	14,074	493

Forrás: WageIndicator adat, 2004 szept. - 2007 március. Kiválasztás: munkavállalók.

Megjegyzés: A válaszok 1 és 5 között változnak, ahol 1=soha, .., 5=naponta

6.5. Következtetések

Az idősebb dolgozók korcsoportja két alcsoportra, az idős generációra (45-54 év közöttiek) és a kilépő generációra (55 éves vagy idősebb) bontható. Mind a nyolc országban, ahol alkalmaztuk ezt a kortipológiát, a kilépő generáció jelentősen kisebb, mint más korcsoportok, beleértve az idős korcsoportot is. A változó intézkedések és a korai nyugdíjazást nem támogató nyomás ellenére úgy tűnik, a kilépő generációt még mindig a „a legerősebbek fennmaradása” jellemzi. Ebben a korcsoportban azok, akik 55 éves koruk után a munkaerőpiacon maradnak vagy a csoporton belüli többséget teszik ki (Dániában, Finnországban és az Egyesült Királyságban) vagy a kisebbséget (Magyarországon, Belgiumban és Lengyelországban). Viszonylag kedvező munkakörülményeket élveznek, ami azt jelenti, hogy az alacsony fizetés, a hosszú munkaidő, a határozott idejű szerződés és a munkahelyi stressz előfordulása ritkábban fordul elő a kilépő generációnál és leginkább az idős korcsoportnál, mint a fiatalabb csoportoknál. Az idősebb dolgozók magasabb kollektív szerződési lefedettséget is élveznek. Az adataink megerősítik azt a létező jelenséget, hogy a képzés kivételt képez: habár ez a jelenség kevésbé körvonalazott Finnországban és Spanyolországban, a munkaadók általában mindenhol szemmel láthatóan hezitálnak, hogy 55 éves vagy idősebb munkavállaló képzésébe fektessenek.

Arra a következtetésre jutottunk, hogy az idős dolgozók jelentős csoportjai vagy ki vannak szorítva a munkaerőpiacról, vagy ők használják ki a korai nyugdíjazás lehetőségét, hátrahagyva ezzel az idős dolgozók olyan aktív csoportjait, akik az általunk vizsgált kérdésekben mutatott értékeik alapján meglehetősen kedvező helyzetben vannak. Ilyen háttérrel, azért, hogy hathatósabban lehessen a jövőbeni idős dolgozók korcsoportjainak érdekeit képviselni, az alku szakszervezeti résztvevőinek inkább a fiatalabb generáció érdekeit kellene nyíltabban érvényesíteni a kollektív szerződésekben, semmint a megmaradó idősebb dolgozók csoportjainak érdekeit védeni.

7. A kollektív alku lefedettsége

Kea Tijdens, Maarten van Klaveren

7.1. Bevezetés

Ebben a fejezetben számos olyan témát érintünk, ami a kollektív alkuval és annak lefedettségével kapcsolatos. Le kell szögeznünk, hogy ez a fejezet nem foglalkozik a kollektív alku lefedettségének bérekre és foglalkoztatási feltételekre gyakorolt hatásával. A fejezet a kollektív alkura mint olyanra koncentrál, feltérképezi a lefedettség mértékét számos EU tagországban, és megpróbálja felvázolni, hogy mely faktorok befolyásolják annak valószínűségét, hogy az egyéni munkavállaló a kollektív szerződés hatálya alatt dolgozzon. A fejezet oly módon próbálja megérteni a kollektív alku lefedettségét, hogy egy munkavállalói survey-adatbázist használ, amely a kilenc EU tagországban gyűjtött *WageIndicator* nevű webes felmérésen alapul. Ez a megközelítés eddig még alig jelent meg európai kontextusban. A kollektív alku lefedettségét általában az elemzés aggregált szintjein tanulmányozzák, az országos ágazati rendszeren belül, az alkupartnerek által megadott adatokkal. A kollektív alku lefedettségével kapcsolatos, a válaszadó által észlelt mikroadatok használata nem bevett gyakorlat sem országos, sem az országokat összevető elemzésben.

A 7.2-es szakasz áttekinti a kollektív alkuban foglalt jogokat és szinteket. A 7.3-as rész pár olyan mérési problémát tárgyal, amelyekkel a mikroadatok használata során találkoztunk. Elemzésünk fő eredményeit a 7.4-es szakasz tartalmazza, a kollektív alku lefedettségének nem, kor, iparág és vállalati méret szerinti elemzésével. A 7.5-ös szakasz a munkavállalók véleményét mutatja be. Kevés adat állt eddig arról rendelkezésünkre, hogy a munkavállalók hogyan értékelik a kollektív szerződés hatálya alatti munkavégzést. A tulajdonképpeni kollektív szerződési arány és a pozitív vélemények között magas korreláció várható. Ez utóbbi rész bővíteni kívánja ilyen irányú tudásunkat is.

7.2. A kollektív alku lefedettsége: főbb témák

Az Európa Tanács által 2000-ben Nizzában elfogadott Európai Unió Alapjogi Chartája szerint: „A munkavállalóknak és a munkaadóknak, illetőleg szervezeteiknek az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban joguk van arra, hogy megfelelő szinten kollektív tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek” (IV. cím /28. cikk). A 27 EU államból 18 ország nemzeti alkotmányában explicit vagy implicit módon biztosítva van a kollektív alku joga. Az itt vizsgált kilenc államban ez megtalálható Finnországban, Németországban, Magyarországon, Lengyelországban és Spanyolországban, de nincs meg Belgiumban, Dániában, Hollandiában és az Egyesült Királyságban. Kollektív szerződésről szóló törvények hatályban vannak Belgiumban (1968) és Hollandiában (1927), és a központi szakszervezetek és a munkaadói szervezetek közti alapvető megállapodások megtalálhatók Dániában (1899-ig visszavezethetően), így az Egyesült Királyság marad az egyetlen tagország, ahol a kollektív alkura vonatkozóan nincsen semmiféle jogi szabályozás.¹

A bérezésről és a munkaidőről szóló tárgyalások képezik a kollektív alku alapját az EU tagországaiban. A kollektív alku igen fontos szerepet játszik a bértárgyalások folyamatában, azonban az nem teljesen egyértelmű és országonként igencsak változó, hogy az egyéni bérezés mennyire függ a kollektív szerződéstől. A bérezés és a munkakörülmények mellett a kollektív szerződés számos EU tagországban más, növekvő számú témakört is felölel, többek között az olyan „kollektív javak” kérdését, mint például a szakképzési megállapodásokat. Eddig a kollektív szerződések tartalmáról országok közti összehasonlításban csak kisebb léptékű elemzések készültek, főleg azért, mert a szerződések összegyűjtése, elolvasása és összehasonlítása rendkívül időigényes. A legtöbb ország nem rendelkezik ilyen típusú elektronikus adatbázissal, ez általában igaz az országos könyvtárakra is, ahol néhány ilyen dokumentum található. A dublini Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért bizonyos fókig képes volt pótolni ezt a hiányt az EIRO adatbázissal, és számos összehasonlító tanulmányt készített. A kollektív szerződések tartalma nagyrészt e fejezet témakörén kívül marad.

¹ Schulten, 2005; Keune, 2006b.

Széleskörűen elfogadott álláspont, hogy a kollektív alku folyamata három, egymást nem kölcsönösen kizáró szinten megy végbe. Az *egész gazdaságra kiterjedő* vagy *országos alku* egy két- vagy háromoldalú tárgyalás, amely a szakszervezetek konföderációja, a központi munkaadói szervezetek és a kormányzati szervek között zajlik. A foglalkoztatással kapcsolatos alapvető alknak kívánja biztosítani az alapját, gyakran makroökonómiai célokat is figyelembe véve. Az *ágazati, iparági* vagy „középszintű” alku egy iparágon belül próbálja meg standardizálni a foglalkoztatás feltételeit. Az ágazati határok nem feltétlenül esnek egybe az iparági besorolás szerinti ágazatokéval, az ágazati tevékenységek köre is változhat idővel. A közös nemzeti és ágazati alkut többmunkáltatós alknak hívják. Az alku harmadik szintje a *vállalati és / vagy intézményi szint*: ez a definíció alapján egymunkáltatós kollektív alku. Az ágazati és a vállalati / intézményi szintű kollektív alku a munkaadói és munkavállalói szervezetek hatáskörébe tartozik.²

7.1. Táblázat: A kollektív szerződési szintek fontossága és a kollektív szerződések hatálya alá tartozó munkaerő lefedettségi aránya kilenc EU tagállamban, 2003

	Nemzeti	Ágazati	Vállalati	Lefedettség
Belgium	***	**	*	91-100%
Dánia	*	***	**	81-90%
Finnország	***	**	*	81-90%
Németország	-	***	*	61-70%
Magyarország	***	*	*	31-40%
Hollandia	*	***	*	81-90%
Lengyelország		*	***	41-50%
Spanyolország	**	**	**	81-90%
Egyesült Királyság	-	-	***	31-40%

Forrás: Keune, 2006b, 6, 13

Megjegyzés: *** nagyon erős, ** közepesen erős, * gyenge, - nincs

Az ETUI-REHS, az Európai Alapítvány (European Foundation) és az Eurostat által használt kollektív alkura vonatkozó adatok elsősorban országos

² Bispinck, 2004.

partnerektől származnak. Így viszonylag alapos betekintést nyerhetünk az adott ágazati viszonyrendszer és a kollektív alku viszonyába. Az EU tagállamaiban az adatok szerint jelentős eltérések tapasztalhatók az alku szintjeiben. A 7.1-es Táblázat megmutatja a különböző alkuszintek jelenlegi fontosságát a *WageIndicator* felmérésben szereplő kilenc országban. Az ágazati kapcsolatok messze nem statikusak, habár az megállapítható, hogy az elmúlt évtizedben a szintek jelentőségének változásai meglehetősen behatároltak maradtak, kivéve az Egyesült Királyságban, ahol a sokmunkáltatós alkufolyamat jelentős hanyatlásnak indult.³

Ahogy a Táblázat is mutatja, a kollektív alku elsősorban országos szinten megy végbe Belgiumban, Finnországban és Magyarországon, leginkább ágazati szinten Dániában, Németországban és Hollandiában, és főleg intézményi szinten Lengyelországban és az Egyesült Királyságban. A három szint körülbelül egyformán fontos Spanyolországban. Azonban az itt alkalmazott mérés inkább a *centralizáció* fokával van összefüggésben, mintsem az alku egy másik aspektusával, nevezetesen a *koordinációval*, amely országos szinten, a munkaadói szövetségeken belül és a szakszervezeti mozgalmon belül két- vagy háromszereplős együttműködést tesz lehetővé.⁴ A háromoldalú együttműködés hat országban időnként jelentős szerepet játszik: Belgiumban, Finnországban, Magyarországon, Hollandiában, Lengyelországban és Spanyolországban. Az ilyen típusú országos együttműködés általában rejtett vagy indirekt Németországban, és gyakorlatilag hiányzik Dániában és az Egyesült Királyságban.⁵

A 7.4-es rész előtt érintenünk kell a kollektív alku lefedettségének és a szakszervezeti tagság kérdésének összefüggéseit. A kollektív szerződést illető kötelező terjeszkedésnek és a bővítési előirányzatnak köszönhetően a kollektív alku lefedettsége lényegesen magasabb számos országban, mint az országos szakszervezeti sűrűségi arány. Ez nagymértékben jellemző Németországra, Hollandiára, Lengyelországra, Spanyolországra, és az itt vizsgált kilenc EU tagállamon kívül Franciaországra és Olaszországra. Az extenzív bővítés gyakorlata megtalálható Belgiumban, és korlátozottabb formában Németországban, Magyarországon, Hollandiában, Lengyelországban

³ Brown *et al*, 2003.

⁴ OECD, 1997, 70-71; Keune, 2006b, 10-11.

⁵ OECD, 1994, 175; Schulten, 2005, Table 4.

és Spanyolországban. Éles ellentétképpen Dániára és az Egyesült Királyságra a bővítés nem jellemző, legalábbis a privát szektorra nem.⁶

7.3. A kollektív alku lefedettsége: mérési kérdések

A kollektív alku lefedettségének az a fajta kiszámítása, mely szerint a kollektív szerződés hatálya alatt dolgozók számát osztjuk az összes dolgozó számával, számos nehézségbe ütközik. Az első probléma a kollektív szerződés hatálya alatt dolgozók számával kapcsolatos, a második pedig azon dolgozók számával, akik potenciálisan oda tartozhatnának. Ez a rész ezekkel a mérési problémákkal foglalkozik.

A kollektív alku általi lefedettség mérése egyedi felmérésekben

Amint azt az európai *WageIndicator* országok 2005-ös összeírása is jelezte, a kollektív szerződés lefedettségére egyedi kérdőívekben ritkán kérdeznek rá, figyelmen kívül hagyva a kollektív szerződés fontos szerepét a bérek és a munkakörülmények szabályozásában.⁷ Csak Németországban és Hollandiában készülnek rendszeres felmérések, amelyekben megkérdezik a munkavállalókat, hogy kollektív szerződés hatálya alatt dolgoznak-e. Az Egyesült Királyságban a hosszabb időközönként felvett Munkahelyi Munkavállalói Kapcsolatok Felmérése (Workplace Employment Relations Survey: WERS) a kollektív alku lefedettségének arányát munkahelyi szinten, mind a vezetők, mind a munkavállalók egyéni válaszaiból számítja.⁸ Az egész Európára kiterjedő felmérések is kevés figyelmet szentelnek ennek a témakörnek. Sem az EWCS felmérés⁹, sem az Európai Közösség Háztartási Panelje (European Community Household Panel(ECHP¹⁰)) például nem kérdezi ezt a kérdést. Ebből következik, hogy csak kevés, főként német és brit adatok alapján készült összehasonlító elemzés ismert a kollektív alku változóit illetően.¹¹

⁶ Keune, 2006b, 12.

⁷ Dribbusch *et al*, 2005.

⁸ Kersley *et al*, 2006, 19.

⁹ Parent-Thirion *et al*, 2007, Annex 6.

¹⁰ ECHP, codebook Wave 8, 2001.

¹¹ Ellguth & Kohaut, 2004; Gürtzgen, 2005; Schnabel *et al*, 2005.

A *WageIndicator* kérdőív megkérdezi, hogy válaszadók kollektív szerződés hatálya alatt dolgoznak-e. Nagy hangsúlyt fektettünk a kérdőívben a releváns kérdés feltételére, mivel a kollektív szerződési arányról nehéz kérdéseket feltenni. A kulcskérdés az, hogy a válaszadó szervezete kollektív szerződés alá tartozik-e. Észre kell azonban venni, hogy mégha a válasz „igen” is ebben az esetben, az egyéni válaszadó esetleg lehet, hogy nem tartozik a kollektív szerződés alá. Finnországban, Dániában és Hollandiában ezt megerősítették a *WageIndicator* partnerek¹². Néhány ország esetében továbbá a kérdőívekben szerepel egy, kettő, vagy akár három kiegészítő kérdés a kollektív szerződés szintjének és tartalmának további vizsgálata érdekében.

A kollektív szerződés szempontjából számításba jöhető munkaerő mérése

Az országos kollektív alku lefedettségének arányát célzó bármilyen mérésakor szembesülnünk kell azzal, hogy számos országban a munkavállalók bizonyos része ki van zárva abból a jogból, hogy kollektív szerződésre lépjen. Ezért fontos különbséget tennünk a kiigazítatlan lefedettségi arány, vagyis a kollektív szerződés alá tartozók aránya az összes munkavállalón belül, és a kiigazított lefedettségi arány között, amely a kollektív szerződés alá tartozók aránya azon potenciális munkavállalókra vonatkozik, akik elvileg a kollektív alkujogok formális rendelkezése alapján kollektív szerződés alá tartozhatnának. A kiigazított arány alkalmasabb a kollektív alku elterjedésének mérésére, és egyben rámutat kollektív alku folyamatának relatív fontosságára az egyéni szerződésekhez mint alternatív alkumódszerhez képest. Mint ahogy az OECD is rámutat, a kollektív alku lehetséges tartományának felmérése magában foglalja az alkujogokkal rendelkező és nem rendelkező munkavállalók elkülönítésével járó nehéz feladatot.¹³ A *WageIndicator* felmérés esetében a kiigazított lefedettségi arányt nem

¹² Keune (2006b, 8) azt állítja, hogy Finnország, Németország és az Egyesült Királyság tartozik az országok azon csoportjába, ahol azon munkavállalókra terjed ki a kollektív szerződés hatálya, akik a szerződést aláíró felek közé tartoznak. Ezzel szemben az olyan országok közé, ahol minden munkavállaló, aki kollektív szerződéssel rendelkező munkáltatónál dolgozik, a szerződés hatálya alá esik, Belgium, Dánia, Magyarország, Hollandia, Lengyelország és Spanyolország tartozik. Mi a magunk részéről megkérdőjelezzük Dánia és Hollandia ez utóbbi csoportba való besorolását.

¹³ OECD, 1994, 172.

lehetett kiszámolni, mivel a szükséges információt jellemzően nem survey-felmérés keretében lehet gyűjteni. Így a *WageIndicator* adatok a kiigazítatlan lefedettségi arányt mutatják.

7.4. A kollektív alkuval történő lefedettség: eredmények

Ez a rész a kollektív alku általi lefedettség azon determináns elemeit vizsgálja, amelyek a *WageIndicator* adatokból leszűrhető egyéni jellemzőkkel állnak kapcsolatban. Elsőször a függő változót elemezzük, vagyis a kollektív alku általi lefedettséget. Másodsorban feltérképezzük, hogy ezek az arányok milyen mértékben változnak egyrészt olyan munkavállalói jellemzők mentén, mint például nem, kor, és szakszervezeti tagság, másrészt olyan vállalati jellemzők mentén, mint az ágazati és vállalati méret. Harmadsorban megvizsgáljuk a kollektív alku általi lefedettség arányának determinánsait országspecifikus logisztikus regresszióval.

A kollektív alkuval történő lefedettség aránya

A kollektív alku általi lefedettséget mutató változó a vizsgált országok mindegyikére megtalálható az adatbázisban. 2005 negyedik negyedévéől kezdve azonban ezt a kérdést Finnországban és Lengyelországban nem tették föl a kérdőívben. Finnországban ennek az volt az oka, hogy az összes munkavállaló az országos szerződés alá tartozik, és csak néhány dolgozó tartozik ezenfelül még a vállalati szerződések hatálya alá. Így valójában nem sok értelme van a kollektív alku arányára rákérdezni Finnországban. Lengyelországban azonban az volt az ok, hogy a válaszadók túl hosszúnak találták a kérdőívet és ezért pár kérdést el kellett hagyni, többek között a kollektív alku arányára vonatkozó kérdést is. Úgy döntöttünk, hogy az elemzésben benne hagyjuk Finnországot és Lengyelországot, azonban az elemzést leszűkítjük 2004 negyedik negyedéve és 2005 negyedik negyedéve közti adatok vizsgálatára.

A kollektív alku általi lefedettségre vonatkozó eredmények elsősorban azt mutatják, hogy a válaszadók jelentős aránya nyilvánvalóan nem tudja, hogy kollektív szerződés alá tartozik-e. Amint a 7.2-es Táblázat mutatja, ez a helyzet leginkább Belgiumra és Spanyolországra jellemző. Belgiumban a teljes „nem tudom” válaszok aránya 25%, Spanyolországban 17%. Az Egyesült Királyságban, Finnországban, Németországban és Hollandiában a

„nem tudom” válaszok aránya 9% és 10% között mozog, Dániában ez az érték 6%. Habár a kollektív alku fontosságát a bérmegállapodások folyamata során egyaránt elismerik a kutatók és a gyakorlati szakemberek is, ezek az adatok azt mutatják, hogy munkavállalók jelentős csoportjai nem ismerik a kollektív alku fontosságát, mivel nincsenek tisztában azzal, hogy kollektív szerződés hatálya alatt dolgoznak-e. A belga és a spanyol adatok azt sugallják, hogy ez esetleg összefüggésben állhat a kollektív alku (meglehetősen) magas centralizáltságával, habár Lengyelország értéke, egy decentralizált kollektív alkurendszerrel, szintén számottevően magas.

Ha kihagyjuk a „nem tudom” és a „nem vonatkozik” válaszokat, a kollektív szerződés alá tartozó dolgozók arányát a Táblázat második paneljében találjuk. Ez azt mutatja, hogy a kollektív alku aránya 14%-kal legalacsonyabb Lengyelországban, majd ezt követi az Egyesült Királyság 29%-kal. Az arány a legmagasabb Finnországban (88%) és Dániában (86%).

7.2. Táblázat: A kollektív alku lefedettségi aránya országonként

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Nem	16%	13%	10%	38%	28%	20%	71%	24%	63%
Igen	56%	81%	79%	52%	62%	72%	11%	58%	25%
NT*	25%	6%	9%	9%	9%	7%	12%	17%	10%
NV*	3%	0%	1%	1%	0%	1%	6%	1%	2%
Össz	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
NT/NV nélkül									
Nem	23%	14%	12%	42%	31%	22%	86%	29%	71%
Igen	77%	86%	88%	58%	69%	78%	14%	71%	29%
Össz	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Forrás: WageIndicator adat, 2004 szept. -2007. márc. Kiválasztás: munkavállalók.

Megjegyzés: * NT = nem tudja, ** NV = nem vonatkozik

Mint ahogy azt korábban említettük, a kollektív szerződés lefedettségét számos módon mérhetjük. A 7.3-as Táblázat azt mutatja a különböző módok százalékos arányát országonként. Itt az első mérőszám az, vajon a válaszadó vállalata -akár vállalati , akár iparági - kollektív szerződés alá tartozik-e. A harmadik oszlop mutatja, hogy az egyéni válaszadó a vállalatára vonatkozó szerződés alá tartozik-e. A négyes oszlop jelzi, hogy a válaszadó cégére vonatkozó szerződés iparági szerződés-e. Végezetül az

ötödik oszlop mutatja, hogy a szerződés lefedi-e a munkakörülményekre vonatkozó kérdésköröket is. A 7.1-es táblával összevetve, amely az alkuban résztvevő partnerek által szolgáltatott adatokból készült, az adatközlő által észlelt lefedettségi arányszámok Finnország és Dánia esetében a várt tartományon belül maradnak. Németországban, Spanyolországban, Hollandiában és az Egyesült Királyságban a lefedettség a vártnál némileg, Belgiumban jóval alacsonyabb. Lengyelország esetében a lefedettség sokkal alacsonyabb, mint az alkupartnerek által közölt arány, Magyarország esetében viszont sokkal magasabb. Ez utóbbinak az lehet az oka, hogy a papíralapú magyar felmérést részben szakszervezeti tagok kérdezték le kérdezőbiztosként.

7.3. Táblázat: Kollektív szerződéssel való lefedettségi arányok országonként, a szerződés típusa szerinti bontásban

	Lefedettségi Táblázat Nemzeti adatok*	Az egyén vállalata kollektív szerződéssel lefedett**	Az egyén kollektív szerződéssel lefedett	Az egyénre von. vállalati szerződés iparági kollektív szerződés	Az egyénre von. vállalati kollektív szerződés vonatkozik a munkakörülményekre
Belgium	91-100%	77%			
Dánia	81-90%	86%	85%		
Finnország	81-90%	88%		55%	
Németország	61-70%	58%		41%	
Magyarorsz.	31-40%	69%			58%
Hollandia	81-90%	78%	72%	32%	
Lengyelorsz.	41-50%	14%			7%
Spanyolorsz.	81-90%	71%			
Egyesült Királyság	31-40%	29%			15%

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szept. - 2007. márc. Kiválasztás: munkavállalók.

*Megjegyzés: * A 7.1-es táblából, ** A 7.2-es táblából*

A 7.3-as Táblázat ezenfelül azt is mutatja, hogy abban a két országban, ahol a vállalati szerződés nem feltétlenül jelenti azt, hogy az egyéni válaszadó a szerződés alá tartozik, a különbség elhanyagolható Dánia esetében, viszont 6 százalékpont Hollandia esetében. A Táblázat azt is mutatja, hogy -ahol ez értelmezhető - Finnországban körülbelül a jelzett szerződések kétharmada, Németországban négyötöde, Hollandiában kevesebb, mint a fele iparági

szerződés. Végezetül azt a következtetést is levonhatjuk, hogy - ahol ez értelmezhető - a lengyelországi és az egyesült királysági szerződések körülbelül fele tartalmaz munkakörülményekre vonatkozó részeket, míg Magyarországon ez az arány majdnem kétharmad.

Munkavállalói jellemzők: nem, kor és szakszervezeti tagság

A munkavállalók nemét illetően az 1990-es nyolc országot vizsgáló OECD tanulmány nem talált egyértelmű mintázatot: a kollektív szerződés lefedettségi aránya két OECD országban (Ausztráli, Norvégia) a férfiak esetében alacsonyabb volt, négy országban (Kanada, Hollandia, Svájc és az USA) magasabb, és két országban (Egyesült Királyság, Portugália) pedig megegyezett a nők értékével.¹⁴ A mi adataink esetében a nemi különbség 3 százalékpont vagy ennél kisebb a kilenc EU országból hat ország esetében. Hollandiában a kollektív szerződés lefedettségi arányai nagyjából ugyanakkorák, Magyarországon kissé magasabb a nők esetében, míg négy országban (Belgium, Finnország, Spanyolország és az Egyesült Királyság) kissé magasabbak az értékek a férfiak esetében. A fennmaradó három országban az értékek egyértelműen magasabbak a férfiak esetében: Lengyelországban a különbség 6 százalékpont, míg Dániában és Németországban 7 és 9 százalékpontig nő a különbség.

Összehasonlító tanulmányok a munkavállalók korát illetően nem állnak rendelkezésünkre. A tanulmányunk azt jelzi, hogy a lefedettségi arány átlagosan magasabb az idősebb munkavállalók esetében, mint a fiatalokéban. Mivel ez jellemző az összes vizsgált országra, intő figyelmeztetés lehet ez a szakszervezetek számára. Jelentős különbségek figyelhetők meg Lengyelországban, ahol a 30 év alatti munkavállalók csak 6%-a tartozik a kollektív szerződés hatálya alá, ellentétben az 50 éves vagy afölötti korosztály 35%-ával. A német, magyar, brit, dán és spanyol adatok ugyanilyen, ámbar kevésbé körvonalazott mintázatot mutatnak. A belga, finn és holland eredmények kisebb korosztályi különbségeket jeleznek.

¹⁴ OECD, 1994, 183.

7.4. Táblázat: Kollektív szerződéssel való lefedettségi arányok országonként, nem, kor és szakszervezeti tagság szerinti bontásban

	Férfi	Nő	Kor <30	Kor 30-39	Kor 40-49	Kor ≥50	Szaksz. tag	Nem tag
BE	78%	76%	75%	75%	80%	80%	81%	75%
DK	88%	81%	75%	80%	89%	90%	-	-
FI	90%	87%	85%	88%	91%	92%	90%	82%
DE	61%	52%	51%	54%	63%	71%	80%	51%
HU	68%	70%	57%	66%	75%	75%	72%	31%
NL	78%	78%	78%	74%	81%	85%	90%	74%
PL	17%	11%	6%	14%	34%	35%	56%	8%
ES	71%	70%	66%	70%	76%	77%	79%	67%
UK	30%	27%	21%	27%	36%	37%	78%	13%

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szept.- 2007. márc. Kiválasztás: munkavállalók.

A szakszervezeti tagoknak feltételezhetően magasabb kollektív szerződési lefedettségi arányt kell mutatniuk, mint a nem tagoknak. A 7.4-es Táblázat mutatja, hogy abban a nyolc országban, amelyben elegendő adattal rendelkezünk erről, pontosan ez a helyzet. A legmarkánsabb különbséget az Egyesült Királyságban találtuk, ahol a szakszervezeti tagok 78%-a kollektív szerződés hatálya alá tartozik, ellentétben a nem szakszervezeti tagok csak 13%-ával, így az itt megjelenő különbség 65 százalékpont. Másik kutatás tártá föl, hogy az Egyesült Királyságban a kollektív szerződési lefedettség és a vállalati szintű szakszervezeti elismertség szorosan összekapcsolódik.¹⁵ Lengyelország, Magyarország és Németország szintén nagy különbségeket mutat e téren, habár a 29-48 százalékpontos különbségek kisebbek, mint a brit különbség. Hollandiában és Spanyolországban a lefedettségi arányok különbsége 12-16 százalékpont, míg Belgiumban és Finnországban ez a különbség 6-8 százalékponttal alacsonynak mondható.

Vállalati jellemzők: ágazat és vállalati méret

A 7.5-ös Táblázat mutatja, hogy az adatközlők által észlelt kollektív szerződési lefedettségi arányok jelentősen eltérnek országonként. Különösen

¹⁵ Grainger, 2006.

az egyéb kereskedelmi tevékenység kategóriája, amelybe többek között az ingatlanügyletek és a kölcsönzés is tartozik, mutatja majdnem minden országban a legalacsonyabb értékeket. A legtöbb országban a közműellátásnak magasak az értékei, csakúgy, mint az állami szférának, oktatásnak és az egészségügynek is. 1990-ben az OECD megállapította, hogy tíz ország esetében a lefedettségi arány magasabb volt az állami szféra esetében, mint a magánszektorban, habár a magas lefedettségi arány együtt járt az alkujogok jelentős megszorításaival, többek között a sztrájkjogban.¹⁶ A mi tanulmányunkban a közszféra szintén magas szerződési arányt mutat, különösen a közműellátás esetében.

A magánszférán belüli ágazatokat tekintve az e tekintetben 13 országot vizsgáló OECD tanulmány jelentős eltéréseket jelzett a kollektív szerződés lefedettségi arányában a különböző országokban. A tanulmány arra a következtetésre jutott, hogy az eltérések együtthatója különösen azokban az országokban jóval magasabb, ahol az egymunkáltatós alkufolyamat jellemző, és alacsonyabb ott, ahol a többmunkáltatós alkufolyamat a domináns.¹⁷ A mi eredményeink a 7.5-ös táblában megerősítik ezt a tendenciát, olyan országokban jelezve ágazatonkénti nagy eltéréseket, ahol jellemzően egymunkáltatós az alkufolyamat, például Lengyelországban és az Egyesült Királyságban.

Amint a sorrend mutatja, különböző országokban (a vonatkozó országok szempontjából) hat iparágban jelentős az alacsony kollektív szerződési lefedettségi arány. Részben ezek a szokásos „gyanúsítottak”: a mezőgazdaság, a kis- és nagykereskedelem és a szálloda- és vendéglátóipar, amelyek az alacsony fizetésű munkavállalók nagy arányában is élen járnak (ld. 4. fejezet), de hozzájuk csatlakozik még három másik iparág: az építőipar (kivéve Dániát, Finnországot és Hollandiát), az egyéb kereskedelmi tevékenységek ágazata és az egyéb közösségi és személyi szolgáltatások ágazata (kivéve Belgiumot és Lengyelországot). A feldolgozóipar és a közlekedés, hírközlés ágazata középső helyre kerül (kivéve Magyarországot és Lengyelországot, ahol első és második helyen

¹⁶ OECD, 1994, 181. Az állami szférát itt úgy definiálja, mint a közigazgatás, egészségügy, oktatás, szociális szolgáltatások és egyéb köztevékenységek, mint például a postai szolgáltatások és a közlekedés együttesét.

¹⁷ OECD, 1994, 182.

állnak), és a pénzügyi szektort (habár ez az ágazat első helyre kerül Spanyolországban és a másodikra Belgiumban).

7.5. Táblázat: Kollektív alku lefedettségi aránya és iparági sorrendje országoként, iparágak szerinti bontásban

	BE		DK		FI		DE		HU	
	arány	hely.	arány	hely.	arány	hely.	arány	hely.	arány	hely.
Mezőgazdaság	72%	8	86%	9	.		55%	8	69%	6
Feldolgozóipar	82%	5	90%	7	91%	5	63%	6	77%	4
Közműellátás	90%	2	97%	2			72%	3	90%	2
Építőipar	70%	9	91%	6	90%	6	46%	12	47%	11
Kis- és nagyker.	65%	12	70%	11	84%	9	48%	11	41%	12
Szálloda- és vendéglátóipar	69%	11	64%	12	87%	8	54%	9	32%	13
Közlekedés, hírközlés	81%	6	92%	5	88%	7	70%	4	91%	1
Pénzügy	88%	3	87%	8	96%	3	77%	2	65%	7
Egyéb keresk. szolg.	65%	13	60%	13	82%	10	29%	13	53%	10
Közigazgatás	69%	10	97%	1	96%	2	85%	1	58%	8
Oktatás	83%	4	93%	4	95%	4	69%	5	77%	3
Egészségügy	90%	1	93%	3	97%	1	63%	7	72%	5
Egyéb közösségi szolg.	78%	7	82%	10	77%	11	49%	10	54%	9

	NL		PL		ES		UK	
	arány	hely.	arány	hely.	arány	hely.	arány	hely.
Mezőgazdaság	88%	7			68%	8	25%	7
Feldolgozóipar	80%	8	18%	6	73%	7	22%	9
Közműellátás	89%	6	59%	1	79%	4	57%	3
Építőipar	92%	4			56%	13	11%	12
Kis- és nagyker.	79%	10	4%	10	62%	11	14%	10
Szálloda- és vendéglátóipar	93%	3			62%	12	6%	13
Közlekedés, hírközlés	79%	9	27%	2	76%	6	39%	5
Pénzügy	71%	11	6%	9	89%	1	27%	6
Egyéb keresk. szolg.	46%	13	8%	8	63%	9	14%	11
Közigazgatás	97%	1	9%	7	85%	2	83%	1
Oktatás	89%	5	23%	3	76%	5	59%	2
Egészségügy	95%	2	21%	4	79%	3	43%	4
Egyéb közösségi szolg.	69%	12	19%	5	63%	10	24%	8

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szept. - 2007. márc. Kiválasztás: munkavállalók.

A vállalat méretével kapcsolatban az OECD tanulmány szerint mind a hat, általa vizsgált országban 1980-ban és 1990-ben a lefedettség aránya nőtt a vállalati mérettel.¹⁸ Ezt az eredményt a mi tanulmányunk is egyértelműen megerősíti; a 7.6-os Táblázat mutatja, hogy az összes ország esetében nő a lefedettségi arány a vállalat méretének növekedésével. Öt ország vizsgálatakor az OECD tanulmány megerősítette azt a feltevést, hogy azokban az országokban várható a legnagyobb különbség a kollektív szerződési lefedettségi arányban vállalati méret szerint, ahol az egymunkáltatás alkufolyamat jellemző bővítési gyakorlat nélkül. Így a *WageIndicator* adatait elemezve a legnagyobb különbségeket a kollektív szerződési arányban vállalati méret szerint az Egyesült Királyságban és Lengyelországban vártuk. Azonban ez nem bizonyult helytállónak. Németország és Magyarország esetében a legnagyobb a különbség a kis- és a nagyvállalatok között, habár Lengyelországban és az Egyesült Királyságban a különbségek szintén jelentősek. Az adatok rámutatnak a német és a magyar szakszervezet speciális problémáira a kisvállalatokkal kapcsolatban, és a lengyel és brit szakszervezeti mozgalom általános alkuproblémáira.

7.6. Táblázat: Kollektív szerződéssel lefedett munkavállalók százalékos aránya (CBC, Collective Bargaining Coverage) országonként, cégméret szerinti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
1 - 10	60%	71%	76%	22%	20%	68%	6%	62%	9%
10 - 20	64%	81%	88%	28%	38%	70%	9%	66%	15%
20 - 50	67%	90%	90%	35%	59%	72%	10%	68%	19%
50 - 100	79%	90%	93%	47%	67%	78%	12%	74%	23%
100 - 200	85%	95%	95%	56%	76%	82%	16%	77%	29%
200 - 500	88%	96%	92%	69%	80%	85%	17%	83%	37%
500 - 1000	91%	93%	95%	76%	86%	88%	18%	83%	43%
1000 - 2000	91%	95%	96%	81%	78%	92%	38%	85%	50%
2000 - 5000	94%	91%	89%	85%	97%	88%	36%	85%	54%
5000 or more	94%	97%	95%	89%	94%	89%	35%	89%	52%

Forrás: *WageIndicator* adat, .2004. szept. - 2007. márc. Kiválasztás: munkavállalók.

¹⁸ OECD, 1994, 183.

A kollektív alkuval történő lefedettség determinánsai

Eddig áttekintettük a kollektív alku lefedettségi arányának variánsait a különböző egyedi faktorok, mint például a kor, nem, szakszervezeti tagság, vagy a vállalati faktorok, ágazat vagy vállalati méret szempontjából. Az eredmények azt mutatják, hogy a kollektív alku lefedettségi arányában különösen nagy eltéréseket a kor és a vállalati méret okoz. Ezeknek a determinánsoknak a kollektív alku lefedettségi arányára gyakorolt közös hatásának feltérképezésére regressziós becslést alkalmaztunk minden ország esetében, ennek eredménye a 7.7-es táblában látható. A Táblázat mutatja a koefficienseket, a szignifikanciaszinteket és az esélyhányadost, ami az egyéni munkavállaló kollektív szerződés alá tartozásának esélyét mutatja. Minden egyes determináns esetében megpróbáltuk a többi determináns hatásainak figyelembevételével megbecsülni a kollektív alku lefedettségi arányának valószínűségét. Az ágazat hatásának elemzéséhez a közműellátást a feldolgozóiparba, a mezőgazdasági iparágat az egyéb szolgáltatások kategóriájába, a szálloda- és vendéglátóipart pedig a kis- és nagykereskedelem csoportjába kódoltuk, mivel néhány országban nem állt a rendelkezésünkre megfelelő számú adat ezekben az ágazatokban.

A munkavállalók nemét illetően a táblában láthatjuk, hogy négy országban (Belgiumban, Magyarországon, Hollandiában és Spanyolországban) a női munkavállalók esélye, hogy kollektív szerződés hatálya alatt dolgozzanak 7-13 %-kal magasabb, mint a férfiaké. A fennmaradó öt országban azonban fordított a helyzet. Itt a férfi munkavállalók kollektív szerződés alá tartozási esélye 7-31%-kal magasabb.

Belgiumban és Hollandiában a munkavállalók korát illetően nem találtunk összefüggést. Németországban, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban minden egyes életévvel a munkavállaló kollektív szerződési esélye 1%-kal nő. Finnországban ugyanez arány 2%, Dániában, Magyarországon és Lengyelországban 3%. Így ezekben az utóbbi országokban egy húszéves munkavállalóhoz képest egy 53 éves munkavállalónak kétszer nagyobb az esélye, hogy kollektív szerződés hatálya alatt dolgozzon.¹⁹

A szakszervezeti tagság tekintetében az Egyesült Királyságban a szakszervezeti tagoknak 18-szor nagyobb esélyük van a kollektív szerződés

¹⁹ $((53-20=33)*.03\%)+1=2.0$

alá tartozni, mint a nem tagoknak (1794%). Lengyelországban ez az esély 8-szoros, majd ezt követően Magyarországon 6-szoros. Németországban majdnem 3-szoros, Hollandiában alig 2-szeres, míg Dániában nem találtunk összefüggést.

Minden országban találtunk egy közös hatást a vállalati méret tekintetében. Minél nagyobb a vállalat, annál valószínűbb, hogy a munkavállaló a kollektív szerződés hatálya alá tartozik. Ez az összefüggés a lengyelországi 15%-tól a magyarországi 57%-ig változik vállalati méret kategóriánként. A többi ország e két érték között van. Így, Magyarországon egy maximum tíz fős vállalatnál dolgozó munkavállalóhoz viszonyítva egy minimum 5000 fős munkahelyen dolgozó munkavállalónak 7-szer nagyobb az esélye a kollektív szerződés hatálya alá tartozni.²⁰

Az ágazatok kifejezett vizsgálatához a feldolgozóipart vettük referenciacsoportnak és az összes többi ágazatot ehhez hasonlítottuk. Dániában, Finnországban, Németországban és Hollandiában az építőiparban dolgozó munkavállalóknak nagyobb az esélye kollektív szerződés alá tartozni, míg a többi országra pont ennek a fordítottja igaz. Csak Németországban és Hollandiában találtuk úgy, hogy a kis- és nagykereskedelemben (ez tartalmazza a szálloda- és vendéglátóipart is) dolgozó munkavállalóknak nagyobb valószínűséggel tartoznak a kollektív szerződés alá, mint a feldolgozóiparban dolgozók. Az összes többi országra ennek ellenkezője igaz. Dániában, Magyarországon, Lengyelországban, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban a közlekedés és hírközlés ágazata nagyobb eséllyel tartozik alkuszerződés alá, míg a többi országban ennek ellenkezője igaz. Belgiumban, Dániában, Németországban, Lengyelországban, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban a pénzügyi szektorban dolgozók inkább tartoznak a kollektív szerződés alá. A másik három országban ennek ellenkezője igaz. Az egyéb kereskedelmi szolgáltatások ágazatában dolgozó munkavállalók az összes vizsgált ország esetében kevésbé valószínű, hogy a kollektív szerződés alá esnek, mint a feldolgozóiparban. Dániában, Finnországban, Németországban, Hollandiában, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban a közigazgatásban dolgozóknak nagyobb az esélye kollektív szerződés alá tartozni, míg a fennmaradó három országban ennek

²⁰ $(10 \cdot .57\%) + 1 = 6.7$

ellentéte igaz. Lengyelország kivételével az összes országra igaz, hogy az oktatásban dolgozók nagyobb valószínűséggel tartoznak kollektív szerződés alá, mint az ezekben az országokban a feldolgozóiparban dolgozó munkavállalók. Ezzel ellentétben, Belgium, Németország, Magyarország és az Egyesült Királyság kivételével a többi országban az egyéb szolgáltatások iparágában dolgozóknak sokkal kisebb az esélye kollektív szerződés alá tartozni a feldolgozóiparban dolgozóknak.

7.7. Táblázat: A kollektív szerződés lefedettségi arányának magyarázó modellje országonként, 2004-2007

Ország	BE			DK			FI		
	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)
Nem [0=F1=N]	0.095		1.10	-0.248		0.78	-0.367	*	0.69
Kor	0.004		1.00	0.029	***	1.03	0.016	*	1.02
Szakszervezeti tagság[0=N.1=I]	0.315	***	1.37				0.656		1.93
Cégméret[1.10]	0.290	***	1.34	0.344	***	1.41	0.231	***	1.26
Feldolgozóipar (REF)									
Építőipar	-0.268	**	0.76	0.661	*	1.94	0.439		1.55
Kis- és nagyker	-0.414	***	0.66	-0.722	**	0.49	-0.088		0.92
Szállítás és hírközlés	-0.075		0.93	0.383		1.47	-0.105		0.90
Pénzügy	0.492	***	1.64	0.090		1.09	1.634	**	5.12
Egyébker.szolg.	-0.665	***	0.51	-1.256	***	0.28	-0.579	**	0.56
Közigazg.	-0.764	***	0.47	1.472	*	4.36	1.146	**	3.14
Oktatás	0.522	**	1.69	0.634		1.88	0.603		1.83
Egészségügy	0.871	***	2.39	0.858	*	2.36	2.020	***	7.54
Egyéb*	0.122		1.13	-0.052		0.95	-0.603	*	0.55
Konstans	-0.141		0.87	-0.359		0.70	0.383		1.47
Elemsszám	11105			2149			2379		
Kizárt elemsszám (adathiány)	9157			235			15752		
Chi-négyzet	1212.2			260.3			153.3		
df	13			12			13		
Sig.	0.000			0.000			0.000		
-2 Log likelihood	10244.9			1421.6			1437.4		

Forrás: WageIndicator adat, 2004 szept. - 2007. marc. Kiválasztás: munkavállalók.

Megjegyzés: Az adathiányok magas számának oka, hogy a nem tudja / nem válaszol adatokat ki kellett zárni az elemzésből; Finnországban és Lengyelországban a kollektív szerződésre vonatkozó kérdés csak 2005-ben szerepelt a kérdőívben.

Megjegyzés: * Egyéb közösségi, szociális és személyi szolgáltatások, beleértve a háztartási tevékenységet is.

7.7. Táblázat (folytatás) A kollektív szerződés lefedettségi arányának magyarázó modellje országoként, 2004-2007

Ország	DE			HU			NL		
	B	Sig	Exp (B)	B	Sig	Exp (B)	B	Sig	Exp(B)
Nem[0=F.1=N	-0.072	**	0.93	0.188	**	1.21	0.065	**	1.07
Kor	0.014	***	1.01	0.025	***	1.03	-0.002		1.00
Szakszervezeti tagság [0=N.1=I]	1.083	***	2.95	1.762	***	5.82	0.855	***	2.35
Cégméret[1.10	0.397	***	1.49	0.454	***	1.58	0.216	***	1.24
Feldolgozóipar (REF)									
Építőipar	0.325	***	1.38	-0.149		0.86	1.257	***	3.52
Kis- és nagyker.	0.166	***	1.18	-0.547	***	0.58	0.420	***	1.52
Szállítás és hírközlés	-0.011		0.99	1.321	***	3.75	-0.157	***	0.85
Pénzügy	0.525	***	1.69	-0.090		0.91	-0.646	***	0.52
Egyéb ker. szolg.	-1.089	***	0.34	-0.491	***	0.61	-1.597	***	0.20
Közigazgatás	1.368	***	3.93	-0.420	**	0.66	1.383	***	3.99
Oktatás	0.731	***	2.08	0.856	***	2.35	0.650	***	1.92
Egészségügy	0.355	***	1.43	0.305	*	1.36	1.367	***	3.92
Egyéb*	0.112		1.12	0.131		1.14	-0.053		0.95
Konstans	-2.435	***	0.09	-4.131	***	0.02	0.439	***	1.55
Elemzés	49685			6914			63,007		
Kizárt elemszám (adathiány)	32014			879			36,353		
Chi-négyzet	17263.1			2078.6			99360		
df	13			13			13		
Sig.	0.000			0.000			0.000		
-2 Log likelihood	49614.1			6457.6			12271.7		

Forrás: WageIndicator adat, 2004 szept. - 2007. marc. Kiválasztás: munkavállalók.

Megjegyzés: Az adathiányok magas számának oka, hogy a nem tudja / nem válaszol adatokat ki kellett zárni az elemzésből; Finnországban és Lengyelországban a kollektív szerződésre vonatkozó kérdés csak 2005-ben szerepelt a kérdőívben.

Megjegyzés: * Egyéb közösségi, szociális és személyi szolgáltatások, beleértve a háztartási tevékenységet is.

7.7. Táblázat (folytatás) A kollektív szerződés lefedettségi arányának magyarázó modellje országonként, 2004-2007

Ország	PL			ES			UK		
	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)
Nem [0=F, 1=N]	-0.099		0.90	0.123	*	1.13	-0.146	**	0.86
Kor	0.028	*	1.03	0.010	**	1.01	0.007	**	1.01
Szakszervezeti tagság [0=N,1=I]	2.146	***	8.55	0.413	***	1.51	2.887	***	17.93
Cégméret [1,10]	0.134	**	1.14	0.181	***	1.20	0.247	***	1.28
Feldolgozóipar (REF)									
Építőipar	-19.388		0.00	-0.636	***	0.53	-0.462	***	0.63
Kis- és nagyker.	-0.507		0.60	-0.330	***	0.72	-0.112		0.89
Szállítás és hírközlés	0.506		1.66	0.060		1.06	0.587	***	1.80
Pénzügy	-0.733		0.48	1.149	***	3.16	0.458	***	1.58
Egyéb ker. szolg.	-0.217		0.80	-0.408	***	0.66	-0.326	***	0.72
Közigazg.	-1.377	**	0.25	0.640	***	1.90	2.672	***	14.47
Oktatás	-0.260		0.77	0.118		1.12	1.567	***	4.79
Egészségügy	0.138		1.15	0.285	*	1.33	0.893	***	2.44
Egyéb*	-0.160		0.85	-0.245	*	0.78	0.375	**	1.45
Konstans	-3.451	***	0.03	-0.113		0.89	-3.681	***	0.02
Elemszám	739			9,696			17,102		
Kizárt elemsz.(adathiány)	6,070			6,085			11,302		
Chi-négyzet	6809			15781			28404		
df	13			13			13		
Sig.	0.000			0.000			0.000		
-2 Log likelihood	248.8			832.6			7959.4		

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szept. - 2007. márc. Kiválasztás: munkavállalók.

Megjegyzés: Az adathiányok magas számának oka, hogy a nem tudja / nem válaszol adatokat ki kellett zárni az elemzésből; Finnországban és Lengyelországban a kollektív szerződésre vonatkozó kérdés csak 2005-ben szerepelt a kérdőívben.

Megjegyzés: * Egyéb közösségi, szociális és személyi szolgáltatások, beleértve a háztartási tevékenységet is.

7.5. A munkavállalók véleménye a kollektív alku arányáról

Vajon a munkavállalók fontosnak tartják-e a kollektív szerződés hatálya alá tartozást függetlenül attól, hogy ők kollektív szerződés alá tartoznak-e? Belgiumban, Németországban, Hollandiában, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban ezt a kérdést minden *WageIndicator* felmérés esetében megkérdezték, Finnországban csak 2005 áprilisától szeptemberig. Egyáltalán nem tették föl viszont Magyarországon, Lengyelországban és Dániában. A bértárgyalások különböző rendszerének következményeként ennek a kérdésnek a megfogalmazása országonként kissé különbözött.

A munkavállalók kollektív alkuról alkotott véleményének vizsgálatakor általánosságban azt figyelhetjük meg, hogy nem ágazatok között bukkannak fel nagy különbségek, hanem országonként. (lásd 7.8-as Táblázat) Egyrészt, az Egyesült Királyságban az összes munkavállalónak még a fele sem nyilatkozott úgy, hogy egyetért azzal az állítással, hogy fontos kollektív szerződés hatálya alá tartozni (44%). Spanyolországban azonban a munkavállalók 90%-a értett ezzel egyet. Ezek a különbségek azonban kevésbé szembeszökőek, ha kizárólag azokat a munkavállalókat vesszük, akiknek a vállalata kollektív szerződés hatálya alá tartozik (a táblában a „Lefedett” sorok). Az összehasonlításban résztvevő mind az öt ország (Belgium, Németország, Hollandia, Spanyolország és az Egyesült Királyság) esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók legalább háromnegyede tulajdonított fontosságot a kollektív szerződésnek. Az Egyesült Királyságban például ez az arány 84%, szemben a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó cégeknél dolgozó munkavállalók 23%-ával, Németországban pedig 76% a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó cégek munkavállalók 46%-ával szemben. Ebből következik, hogy azok a munkavállalók, akik nem tartoznak kollektív szerződés hatálya alá jóval kisebb értéket tulajdonítanak egy ilyen szerződésnek. Spanyolország ez alól kivétel, mivel itt kicsik a különbségek, és a a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó cégek munkavállalóinak 85%-a szerint fontos a kollektív szerződés.

Ágazati szinten elemezve ezt a kérdést azt láthatjuk, hogy egy kivétellel (a finn egészségügy kivételével), azok a dolgozók tulajdonítanak nagyobb fontosságot a kollektív szerződésnek, akik ténylegesen kollektív szerződés alatt dolgoznak. Spanyolországban a legkisebb a különbség az iparágak között a tekintetben, hogy a kollektív szerződést fontosnak tartják-e

(maximum 9 százalékpont), ezt követi Finnország (20 százalékpont). Az iparágak közötti abszolút és relatív különbségek tekintetében a legkiugróbb értékeket az Egyesült Királyság mutatja, majd ezt követően Németország és Hollandia.

Finnországban, Németországban és Spanyolországban a kollektív alku támogatottsága az állami szektorban a legnagyobb, míg Belgiumban, Hollandiában, az Egyesült Királyságban és megint csak Spanyolországban az egészségügy veszi át a vezetést. Az oktatásban is mindenhol magas a kollektív alku támogatottsága. Belgiumban és Hollandiában a legalacsonyabb értéket az egyéb kereskedelmi szolgáltatások ágazata mutatja, Németországban a pénzügyi szektor, míg Spanyolországban a kis- és nagykereskedelem és a szálloda- és vendéglátóipar (itt azonban a kollektív szerződés jelentős támogatottsága még mindig megjelenik). Az Egyesült Királyságban a feldolgozóipar és az egyéb kereskedelmi szolgáltatások ágazata együttesen az utolsó helyen áll.

Természetesen érdekes összevetni ezeket az eredményeket a valós kollektív szerződési arányokkal. A 7.9-es Táblázat mutatja ezeket az értékeket országonként és ágazatonként. A sötétített cellák jelölik azokat az ágazatokat, ahol a kollektív szerződés vélt fontossága nagyobb, mint a tulajdonképpeni kollektív szerződési arány.

Spanyolországban és az Egyesült Királyságban a munkavállalók pozitív véleménye a kollektív szerződés alá tartozás fontosságáról jóval magasabb (19 illetve 17 százalékponttal), mint a tényleges kollektív szerződési arány. Németországban a munkavállalók véleménye 7 százalékponttal volt magasabb. A szerződési arány a és a vélt fontosság nagyjából egy szinten van Belgiumban és Finnországban. Ennek ellentéte Hollandia, ahol a szerződési arány 7 százalékponttal magasabb a vélemény értékénél. Iparági szempontból ez a mintázat követi az országonkénti eredményeket: Spanyolországban mind a 13 ágazatban magasabb volt azok aránya, akik szerint fontos a kollektív szerződés alá tartozni, mint a valódi szerződési arány. Az Egyesült Királyságban ez igaz volt 12 iparágban, az állami szektor kivételével. Németországban 8, Belgiumban 6, Finnországban 3 és Hollandiában 1 iparágban volt hasonló a helyzet. Iparágak közül a kis- és nagykereskedelem mutatja a legnagyobb különbséget a vélt fontosság javára, ezt követi az egyéb közösségi és társadalmi szolgáltatások ágazata, a szálloda- és vendéglátóipar, az egyéb kereskedelmi szolgáltatások iparága és az

egészségügy. Az állami szektor az egyetlen olyan ágazat, ahol a tényleges szerződési arányhoz képest valamivel alacsonyabb azok aránya, akik szerint fontos kollektív szerződés alatt dolgozni.

7.6. Következtetések

Az ebben a fejezetben bemutatott eredmények lehetővé teszik számunkra, hogy szakszervezeti szempontból értékeljük a kollektív alku erősségeit illetve gyenge pontjait kilenc EU országban. A gyenge pontokkal kezdve, az első nyugtalanító jelenség a szakszervezetek számára az lehet, hogy a válaszadók rendkívül nagy százaléka szemmel láthatóan nem tudja, hogy a kollektív szerződés alá tartozik-e. A 7.1-es Táblázat adatai alapján azt feltételezhetjük, hogy az a jelentős számú válaszadó, akik Belgiumban, Dániában és Finnországban „Nem tudom” vagy „Nem vonatkozik” válaszokat adtak, valójában kollektív szerződés alá tartoznak. Ha kihagyjuk a „Nem tudom” és „Nem vonatkozik” válaszokat, a kollektív alku aránya alacsonyabb, mint a 7.1-es táblában közölt arányok hat ország esetében, és ez különösen szembeötlő Belgium és Lengyelország esetében.

A munkavállalói jellemzőket vizsgálva is találunk riasztó jeleket a szakszervezetek számára. Először, három országban (Dániában, Németországban és Lengyelországban) a kollektív szerződési arány egyértelműen magasabb a férfiak esetében, mint a nőkében. Másodszor, a szerződési arány magasabb az idősebb munkavállalóknál, mint a fiatalabb generációnál; ez a különbség különösen jelentős Dániában, Németországban, Magyarországon, Lengyelországban és az Egyesült Királyságban. A 6. fejezetben már érintett probléma, a fiatalabb munkavállalók alacsonyabb szakszervezeti aránya akadályozhatja a szakszervezeteket a munkavállalók következő generációinak érdekvédelmében. Harmadszor, a kollektív szerződési arány minden országban a cégmérettel nő. A bemutatott adatok olyan speciális problémákra hívják fel a figyelmet a német és a magyar szakszervezetek számára, mint a kisebb vállalatoknál dolgozó munkavállalók érdekvédelme, vagy a lengyel vagy egyesült királysági szakszervezetek számára az alkufolyamat általános problémáira.

7.8. Táblázat Azon munkavállalók százalékos aránya, akik fontosnak tartják, hogy kollektív szerződés hatálya alá tartozzanak, országonként, iparág és lefedettségi kategóriák (Lefedett/Nem lefedett) szerint

		BE	FI	DE	NL	ES	UK
Feldolgozóipar	Lefedett	82%	88%	74%	75%	89%	78%
	Nem lefedett	66%	81%	48%	45%	82%	19%
	Összesen	78%	87%	65%	70%	87%	37%
Építőipar	Lefedett	79%	92%	78%	82%	89%	81%
	Nem lefedett	65%	50%	53%	46%	81%	16%
	Összesen	74%	85%	67%	80%	87%	28%
Kis- és nagykeresk.	Lefedett	80%	86%	76%	83%	88%	80%
	Nem lefedett	69%	86%	56%	51%	84%	26%
	Összesen	76%	87%	68%	78%	87%	39%
Szállítás, távközlés	Lefedett	83%	90%	78%	80%	93%	86%
	Nem lefedett	68%	65%	47%	48%	88%	27%
	Összesen	78%	84%	68%	73%	91%	55%
Pénzügy	Lefedett	81%	90%	65%	78%	96%	81%
	Nem lefedett	59%	60%	30%	39%	84%	17%
	Összesen	77%	89%	57%	66%	94%	39%
Egyéb keresk. szolgáltatások	Lefedett	75%	86%	68%	73%	90%	78%
	Nem lefedett	52%	75%	30%	30%	84%	18%
	Összesen	65%	83%	43%	50%	88%	30%
Közigazgatás	Lefedett	88%	94%	89%	86%	95%	89%
	Nem lefedett	68%	89%	56%	52%	91%	32%
	Összesen	81%	94%	84%	84%	94%	80%
Oktatás	Lefedett	91%	86%	81%	88%	94%	85%
	Nem lefedett	74%	75%	63%	52%	90%	32%
	Összesen	84%	85%	75%	84%	92%	68%
Egészségügy	Lefedett	94%	93%	84%	92%	95%	90%
	Nem lefedett	80%	100%	67%	76%	92%	42%
	Összesen	92%	93%	78%	91%	95%	67%
Egyéb	Lefedett	88%	91%	82%	83%	94%	85%
	Nem lefedett	71%	44%	49%	54%	89%	30%
	Összesen	82%	80%	66%	75%	92%	48%
Összesen	Lefedett	83%	89%	76%	80%	92%	84%
	Nem lefedett	64%	74%	46%	38%	85%	23%
	Összesen	79%	87%	64%	71%	90%	44%
N	N	16536	3037	72075	67508	12874	21541

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szept. - 2007. márc. Kiválasztás: munkavállalók.

7.9. Táblázat A kollektív szerződéssel lefedett munkavállalók százalékos aránya (CBC) és a különbség a CBC és azok aránya között, akik fontosnak tartják, hogy kollektív szerződés hatálya alá tartozzanak (AGR), országok és iparágak szerinti bontásban. A sötétített cellák jelzik, hogy a munkavállalók véleménye szerint nagyobb arányban tartják fontosnak a kollektív szerződést, mint a tényleges lefedettségi arány.

	BE		FI		DE	
	CBC	CBC-AGR	CBC	CBC-AGR	CBC	CBC-AGR
Feldolgozóipar	83%	-5%	91%	-4%	64%	1%
Építőipar	70%	4%	90%	-4%	46%	21%
Kis- és nagyker.	66%	11%	85%	2%	49%	19%
Szállítás és hírközlés	81%	-3%	88%	-4%	70%	-1%
Pénzügy	88%	-10%	96%	-6%	77%	-20%
Egyéb ker. szolg.	65%	0%	82%	1%	29%	14%
Közigazgatás	69%	12%	96%	-3%	85%	-1%
Oktatás	83%	1%	95%	-10%	69%	6%
Egészségügy	90%	2%	97%	-4%	63%	15%
Egyéb*	77%	5%	77%	3%	50%	16%
Összesen	77%	0%	87%	-2%	64%	7%

	NL		ES		UK	
	CBC	CBC-AGR	CBC	CBC-AGR	CBC	CBC-AGR
Feldolgozóipar	80%	-13%	73%	14%	24%	13%
Építőipar	92%	-14%	56%	31%	11%	16%
Kis- és nagyker.	83%	-6%	62%	25%	12%	26%
Szállítás és hírközlés	79%	-8%	76%	16%	39%	15%
Pénzügy	71%	-6%	89%	5%	27%	12%
Egyéb ker. szolg.	46%	2%	63%	25%	14%	16%
Közigazgatás	97%	-15%	85%	10%	83%	-3%
Oktatás	89%	-6%	76%	15%	59%	9%
Egészségügy	95%	-5%	79%	16%	43%	24%
Egyéb*	74%	-1%	64%	28%	24%	23%
Összesen	71%	-7%	90%	19%	45%	17%

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szept. - 2007. márc. Kiválasztás: munkavállalók.

A szakszervezetek számára biztató azonban az a tény, hogy a magas kollektív szerződési arány és a magas szakszervezeti sűrűség között szoros összefüggés található. Azonban egy kikötést kell tennünk: ez az összefüggés csak addig igaz, amíg a szakszervezeti sűrűség nem válik túl alacsonnyá, vagyis nem kerül bele a veszélyeztetett zónába. Szintén kedvező jel lehet az a széles támogatottság, amit a válaszadók a legtöbb országban jeleztek, azzal, hogy fontosnak tartják a kollektív szerződés alá tartozást. Ha megvizsgáljuk a kollektív szerződés alá tartozó vállalatok munkavállalóit, azt láthatjuk, hogy Belgiumban, Németországban, Hollandiában, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban a munkavállalók legalább háromnegyede tulajdonít fontosságot a kollektív szerződésnek. Belgiumban, Németországban, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban továbbá a legtöbb ágazatban azok aránya magasabb, akik szerint fontos kollektív szerződés alatt dolgozni, mint a tényleges arány. Ezek az eredmények talán ösztönzik az Európai Unió szakszervezeteket, hogy folytassák a kollektív szerződések modernizálását és tájékoztassák a munkavállalókat a kollektív szerződés előnyeiről.

8. Munkahelyi stressz

Maarten van Klaveren, Kea Tijdens

8.1. Bevezetés

Az Európai Unió Lisszaboni Stratégiájának egyik kulcs célkitűzése, hogy több és jobb munkahelyet biztosítson, valamint, hogy harcoljon a társadalmi kirekesztés és a szegénység ellen. Az Európai Bizottság továbbá azt is deklarálta, hogy „a minőség az európai szociális modell középpontjában áll Kulcseleme a foglalkoztatás elősegítésének egy versenyképes és befogadó gazdaságban”¹. Így egyrészt a „minőség” és a „tudásalapú társadalom” közti kapcsolat, másrészt, pedig a jobb munkalehetőségek és munkahelyi jogok kérdése kétségtávol kihívást, és egyben egy jellegzetesen európai problémát is jelent.

Az elmúlt évtizedben a munkahelyi stressz jelentős érdeklődésre tett szert egész Európában. A 2000-es EWCS és a bilbaói Európai Munkahelyi Egészségi és Biztonsági Ügynökség eredményei szerint a hátfájás után ez volt a második leggyakoribb munkavégzéssel kapcsolatos egészségügyi probléma, a dolgozók 28%-át érintve az EU akkori 15 országában². A munkavégzéssel kapcsolatos stressz egészségügyi problémák széles skálájával hozható összefüggésbe.³ Amellett érvelünk, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos stressz szorosan összefügg más, a munka minőségének tágabb kontextusával.⁴ Ennélfogva a 8.2-es részben röviden áttekintjük e tágabb kontextus szakmai vitáit az EU-ban. A 8.3-as rész a szabályozás és a munka minőségének arra a részére koncentrálna, ami releváns a munkavégzéssel kapcsolatos stressz csökkentése érdekében. Amint azt látni fogjuk, a nemzeti jogalkotás és a társadalmi partnerek közti nemzeti megállapodások

¹ EC, 2001a, 2.

² Bouwman, 2002.

³ EF, 2006, 2.

⁴ Az Európai Unió dokumentumaiban néha a „minőség a munkában” (cf. EC, 2001a, 2003b) kifejezés használatos; a régebbi meghatározás, mely Skandináviából származik a „munka minősége”, míg a jelenlegi amerikai kifejezés az pedig az „állás minősége”.

itt igen lényegesek. A 8.4-es rész foglalkozik a munkavégzéssel kapcsolatos stressz pontosabb definícióival. A *WageIndicator* felmérés mellett a másik fő forrás az Európa Alapítvány Európai Munkakörülményeket Vizsgáló Felmérése (the European Working Conditions Survey: EWCS), aminek negyedik hulláma nemrég került kiadásra⁵. A 8.5-ös rész mutatja be - a fent említett két forrás felhasználásával - a munka minőségére és a munkavégzéssel kapcsolatos stresszre vonatkozó számítások eredményeit.

8.2. A munka minőségével kapcsolatos szakmai viták az EU-ban

A Lisszaboni Nyilatkozat előtt az Európai Bizottság megvizsgálta az összefüggést a „több és jobb munkahely” között és ezt összekapcsolta a munkaszervezés modernizációjával. Az ezt követő szakmai vitákban az európai magas szintű munkanélküliség összekapcsolódott az egész Európára kiterjedő domináns, rugalmatlan, Taylori típusú munkaszervezéssel.⁶ Ebből következően, a Bizottság által kiadott 1997-es Zöld könyv az Új munkaszervezésért’ (Green Paper on Partnership for a new organization of work) változásokat sürgetett a rugalmas vállalati szervezés és tömegtermeléstől való eltávolodás érdekében. Hangsúlyozta az olyan témák fontosságát és kapcsolatát, mint a rugalmasság, szociális biztonság, élethosszig tartó tanulás, fizetési rendszer és az egyenlő esélyek. A Zöld Könyv egyértelművé tette, hogy a szakszervezetek kulcsszerepet játszanak a munkaszervezés új formáinak kialakításában.⁷ Ezek után 1998-ban létrejött az Európai Foglalkoztatási Stratégia (EES), a Foglalkoztatáspolitikai Iránymutatásokat négy pillérré építve: ösztönözni a foglalkoztathatóságot, az alkalmazkodóképességet, a vállalkozókedvet és az egyenlőséget. 2000-ben Lisszabonban konkrét tervek és mutatók egészítették ki az EES-t, és a 2003-as felülvizsgált Foglalkoztatáspolitikai Iránymutatások három teljeskörű célt fogalmazott meg: teljes foglalkoztatás, a munka és a termelékenység minőségének javítása és a társadalmi felzárkóztatás.

⁵ Parent-Thirion *et al*, 2007

⁶ Bouwman, 2004.

⁷ EC, 1997; Van Klaveren *et al*, 1997.

A Lisszaboni Csúcstalálkozó után az európai politikai döntéshozók számos alkalommal megerősítették a „több és jobb munkahely” megteremtésének célját, például a 2004-es tavaszi Európai Csúcstalálkozón, ahol kijelentették, hogy „A legsürgősebb feladat több és jobb munkahely létrehozása a következő években”.⁸ A 2005-ös Növekedésért és Munkahelyekért Kiadott Bizottsági Irányelvek számos foglalkoztatási irányelvet kapcsoltak a „jobb munkahelyek” céljához: a munka minőségének és a termelékenységének javítását, a munka életciklus-alapú megközelítésének elősegítését, a munka vonzerejének növelését, a rugalmasság és a foglalkoztatási biztonság elősegítését, a munkaerőpiac szegmentálódásának csökkentését, csakúgy, mint az emberi tőkébe való befektetés fejlesztését és bővítését.⁹

2001-ben belga elnökség alatt a Bizottság kiadott egy Közleményt, ami a munkavégzéssel kapcsolatos minőségjavításra koncentrált. Egyik célja egy tágabb, koherens indikátorcsoport létrehozása volt. A munka minősége egy relatív és többdimenziós fogalomként került meghatározásra, ami magában foglalja a) a foglalkoztatással kapcsolatos objektív jellemzőket (idetartozik a munkahely és a tágabb munkakörnyezet) b) a munkavállaló jellemzőit c) a munkavállalói jellemzők és a munka általi követelmények egymásnak való megfelelését, és d) e jellemzők a munkavállaló által adott szubjektív értékelését. Ez a leírás úgy tűnt, hogy lehetővé teszi az indikátorok alkalmas megválasztását azzal, hogy az objektív munkajellemzőkre, valamint a munkavállaló és a munkajellemzők megfelelésére („összeillőségére”) koncentrál. Robert Karasek¹⁰ gondolatébresztő munkája után ez a megközelítés lehetővé tette volna azon lehetőségek strukturális alapú értékelését, amik a munkaszervezeten belüli munkahelyek fejlesztésére és az egészségügyi kockázatok limitálására irányulnak. Mégis, a konklúzió levonása után, amely kimondja, hogy: „Nincs hivatalos vagy bevett definíciója a munka minőségének a tudományos szakirodalomban”, a Bizottság végül egy „koherens és tágabban értelmezett” indikátorcsoportot ajánlott, ami két dimenzióban a munka minőségének tíz elemét fedi le¹¹:

⁸ Elnökségi konklúziók, 2004, 6.

⁹ EC, 2005b.

¹⁰ Karasek, 1979.

¹¹ EC, 2001a, 7, 11 ff.

- az első dimenzióban a munka jellemzői: a munka minőségének lényegi jellemzői, készségek, élethosszig tartó tanulás, és karrierlehetőségek;
- a második dimenzióban: nemi egyenlőség, egészség és biztonság a munkahelyen, rugalmasság és a munkahely biztonsága, felzárkóztatás és a munkaerőpiac elérése, munkaszervezés és a munka és a magánélet egyensúlya, társadalmi dialógusok és a munkavállalók bevonása, sokszínűség és diszkriminációmentesség, és végül az összeteljesítmény.

A Bizottság lehetséges indikátorokat ajánlott a munka minőségének lényegi jellemzőinek lírására: a munkával való elégedettség, a magasabb fizetési kategóriába lépő munkavállalók aránya időegységen belül, alacsony bérezésű munkavállalók, dolgozó szegények („working poor”) és jövedelem-eloszlás. A következő, 2003-as Közleményben a Bizottság valóban figyelmet szentelt a munkavállalók által önkéntesen közölt munkával való elégedettségének, a foglalkoztatottság és a munkanélküliség közti átjárhatóságnak, a foglalkoztatottságon belüli bérezési szinteknek, és a szerződéstípus szerinti átmeneteknek.¹² Ez a mérési rendszer elkülönült a munkahelyi egészség és biztonság mérésétől, habár a Bizottság már a 2001-es Közleményében megjegyezte, hogy „a foglalkoztatás változó formái és a még gyorsabb munkatempó új kockázatokot és nyomást jelentenek”, és felhívta a figyelmet az első három Európai Munkakörülményekről Szóló Felmérés (European Surveys on Working Conditions) eredményeire.¹³

Nyitott kérdés tehát, hogy a Bizottság által javasolt 10 indikátor megfelel-e a konzisztencia követelményeinek. Az indikátorok kiválasztásának lehetősége széles, ami egyrészt könnyen vezethet parttalansághoz a döntéshozásban, másrészt viszont nem kínál kapcsolódási pontot a munkaszervezés modernizációjának kérdéséhez. Ez utóbbi gyengeség annál szembetűnőbb, mivel egybeesik azzal az időszakkal, amikor számos e témával foglalkozó szakirodalmat ösztönöztek a Bizottság által megrendelt kutatások.¹⁴ Néhány tanulmány nyíltan megnevezte az összefüggést a munkaszervezés új formái és a munka minősége között.¹⁵ A „jobb munka” kérdéskörének relatív

¹² EC, 2003b, 8-9.

¹³ EC, 2001a, 9.

¹⁴ Cf. Business Decisions Ltd, 1999; Ennals, 2002.

¹⁵ Cf. Savage, 2001; Wiezer *et al*, 2001.

elszigetelődése, és a tág és meglehetősen homályos új megközelítés hozzájárulhatott e kérdés elhalásához az EU irányelveiben. Halvány jelként értelmezhető, hogy a 2005-ös Szociálpolitikai Menetrendről szóló Bizottsági Közleményben a „jobb munka” mint olyan már nem fordul elő. Csak a foglalkoztatással foglalkozó 2003-as „Kok-munkacsoport (Kok Task Force on Employment in 2003) négy fő prioritását ismétli, amelyek közül a legközelebb a „jobb munka” kérdésköréhez „az emberi tőkébe befektetni többet és hatékonyabban” prioritás kerül.¹⁶

Másrészről e század első éveiben az Európa Tanács Egészségügyi Miniszterei és a Bizottság számos tevékenységével próbálta felhívni a figyelmet a munkahelyi stressz okai és következményeire. 2001-ben például az egészségügyi miniszterek felkérték a tagállamokat, hogy „különleges figyelmet szenteljenek a a munkahelyi stressz és a depresszió egyre növekvő problémájának”.¹⁷ A Bizottság 1999-es „Útmutató a munkahelyi stresszről” című kiadványa a jelenséget úgy írja le, mint „a munka tartalmának, szervezésének és környezetének kedvezőtlen és ártalmas aspektusaira adott érzelmi, kognitív, viselkedési és pszichológiai reakciók mintázata. Olyan állapot, amit magas fokú izgatottság és aggodalom jellemez, és gyakran kíséri a a dolgokkal való meg nem birkózás érzése.” Az Európa Tanács e kiadványa hangsúlyozta, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos stressz gyakran maladaptív és betegséget gerjesztő, és a megfelelő tetteként a megelőzést vagy a semlegesítést javasolta, akár a munka átalakításával (pl.: a munkavállalók döntéshozatallal való felruházásával, és az alul- vagy túlterheltség elkerülésével), akár a szociális támogatás növelésével vagy a befektetett erőfeszítés megfelelő jutalmazásával.¹⁸

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség aktívan közreműködött a munkavégzéssel kapcsolatos stressz és a pszichoszociális tényezők felderítésében. 2002-ben A Munkahelyi Biztonság és Munkaegészségügy Európai Hetét a stressznek szentelték. Még abban az évben az Ügynökség számos kiadványt publikált a stressz megelőzéséről, többek

¹⁶ EC, 2005a.

¹⁷ Council, 2001.

¹⁸ EC, 2000, 5, 17.

között intézményi szintű beavatkozások részletes leírását mutatta be követendő példaként..¹⁹

Az Európai Parlament (EP) és az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) is aktív szerepet vállalt abban, hogy ellensúlyozza a munka minőségéről szóló témakör elhalását az EU döntéshozatalában. 2000-ben az EP²⁰ felhívta a figyelmet, hogy a munkának kell alkalmazkodni az emberek képességeihez és szükségleteihez és nem fordítva, és egyben sürgette a Bizottságot, hogy vizsgáljon ki olyan „új problémákat, amiket nem fed le a jelenlegi szabályozás, például a stresszt és a kiégést.” A Parlament azt is megjegyezte, hogy -a gerinc- és izombetegségekkel egyetemben- a pszichoszociális faktorok jelentik a legnagyobb veszélyt a dolgozók egészségére. Felhívta a figyelmet azokra a problémákra, amik a munkahelyi autonómia hányából, a monoton és ismétlődő munkából, vagy az igen kevésbé változatos munkából fakadnak. (E jellemzők különösen a nők munkájára jellemzők a határozat szerint.) 2002-ben az EP Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Bizottsága emlékeztetett a munkaszervezés modernizációjának fontosságára, mint a munkavégzéssel kapcsolatos stressz kezelésének kulcselemére.²¹

Az ETUC 2003-ban, a tizedik kongresszusán határozott úgy, hogy keres egy európai uniós megoldást többek között a „teljes foglalkoztatottságra és a minőségi munkahelyekre (...) A fizikai és mentális egészség magas szintjére”, és, „Az út Lisszabontól a több és jobb munkahely felé” címszó alatt, „magas minőségű és stabil munkahelyeket teremt az EU-ban a szabályozás és a kollektív megegyezések által, olyan kérdésekben, mint a munkaidő, fizetés és munkakörülmények, egészség és biztonság, valamint a képzéshez való hozzáférés (...)”.²²

A 2004-es ETUC-nyilatkozat hangsúlyozta, hogy Európának a munkakörülménynek javításával kell erősítenie társadalmi dimenziót, és négy negatív, a munka minőségével és a termelékenységgel kapcsolatos trendre hívta fel a figyelmet.²³ 2006 júniusában az ETUC a finn

¹⁹ European Agency, 2002a, 2002b.

²⁰ In Resolution A4-0050/99.

²¹ Bouwman, 2002.

²² ETUC, 2003a, 12, 16.

²³ ETUC, 2004.

elnökséghez fordulva deklarálta: „A munka minőségnek javítása a foglalkoztatottság, a termelékenységi szint és az innováció emelése céljából a munka szervezésén és a munkaerő képzettségi szintjén is múlik. (...) Európának többet és jobban kellene befektetni a képzettségbe, a szaktudásba, a kutatásba, a fejlesztésbe és az innovációba.”²⁴ „A kollektív alku koordinációja, 2007” című kiadványában az ETUC megerősítette állásfoglalását a munka minőségét biztosító intézkedések mellett. E tekintetben az ETUC arra is felhívta a figyelmet, - ahogy azt a negyedik EWCS is jelezte, - hogy EU-szerte emelkedik a munka intenzitása.²⁵

Meg kell jegyeznünk, hogy a nemzetközi szakszervezeti szövetségek már egy évtizedes tevékenységgel a hátuk mögött próbálják a dolgozók figyelmét felhívni a munkával kapcsolatos stressz okaira és veszélyeire. Főleg kampányokkal és információterjesztéssel teszik ezt, de egyre erősebben hangsúlyozzák a kollektív szerződés szerepét a munkaköri stressz legyőzésében.²⁶ A legtöbb nemzetközi szakszervezet aktívan ad ki naprakész információt e területen, például érdekes kutatási eredményeket, egyedi jogalkotást és a kollektív szerződések eredményeit terjeszti. 2002-ben a Fémmunkások Nemzetközi Szövetsége (IMF) elindított egy projektet a stressz-megelőzés (legjobb) gyakorlatáról, amelyben a német, svéd, holland és dán leányvállalatok vettek részt. Ez a project nyugtalanító paradoxont eredményezett: azoknál a vállalatoknál, ahol a foglalkozási stressz jelentős problémát okozott, a kulcspozícióban lévő szakszervezeti képviselőknek kevés idejük volt arra, hogy érdemben foglalkozzanak a stressz okozta problémákkal.²⁷

8.3. A munka minőségének szabályozása Európában

Számos EU tagországban a munkavállalók szövetsége úgy gondolja, hogy a munka minőségét érintő vezetői rendelkezések jelenlegi 90 %-a EU szabályozáson és ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) szerződéseken

²⁴ ETUC, 2006a.

²⁵ ETUC, 2006b.

²⁶ Mureau, 2001; Koukoulaki, 2002, 8; various EIRO information.

²⁷ Jansen *et al*, 2005, 5.

alapul. Egészen mostanáig az EU szabályozás a „klasszikus” egészségügyi témákra és a munkahelyi biztonságra korlátozódott, míg a munka minőségének szervezeti és mentális dimenziói, például az autonómia és a munkahelyi stressz, periférikusak maradtak. A stressz mint ilyen nem került említésre az EU törvényhozási keretprogramjában. A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelméről szóló irányelv (89/391/EGK) leszögezi a munkaadó általános kötelezettségeit, hogy biztosítsa a munkavállaló egészségét és biztonságát a munka minden vonatkozásában, beleértve azt is, hogy elengedhetetlen a „munkának az egyénhez igazítása, főleg (...) a munka- és a gyártási módszereket illetően, különösen az egyhangú munka és az előre meghatározott ütem szerint végzett munka visszaszorítására, és azok egészségre gyakorolt hatásának a csökkentésére” (6. cikk). Ez a stresszel kapcsolatos indirekt rendelkezésként is értelmezhető. ²⁸

2004 októberében megváltozott a munkahelyi stressz EU szintű formális nemléte, mivel az e szinten lévő társadalmi partnerek megegyeztek az önkéntes „Munkahelyi stresszről szóló keretmegállapodás” elfogadásában. Ez a keretmegállapodás többek között megszabja, hogy „ha a munkahelyi stresszel kapcsolatos problémát észlelünk, cselekedni kell, hogy megelőzzük, megszüntessük, vagy csökkentjük azt. Az erre megfelelő intézkedések kiválasztása a munkaadó felelőssége. Az intézkedéseket a dolgozók és/vagy képviselőik részvételével és közreműködésével kell megvalósítani.” Szakszervezeti oldalról felvetették, hogy habár a Keretmegállapodás nem tartalmazza a stressz definícióját, a fő egészségügyi és biztonsági hangsúly egyértelműen a szűrési mechanizmusra és a munkahelyi stressz által okozott mindennapi problémák megoldására esik, többek között a munkaszervezéssel, a munkakörülményekkel, a munka tartalmával és a kommunikációval kapcsolatos témákban. Ezzel a megközelítéssel az értékelést egy dinamikus intervenciók szemponttal gazdagítja. ²⁹

A 2001-es EIRO felmérés úgy találta az akkori 15 EU tagországban és Norvégiában, hogy „Semelyik országban nincs a pszichoszociális kockázati tényezőknek és/vagy a munkahelyi stressznek specifikus szabályozása. Sem az általános egészségügyi és biztonsági szabályozásban (az összes szektorra

²⁸ Koukoulaki, 2002, 6.

²⁹ Gauthy, 2004.

vonatkozóan), sem a specifikusban (egy bizonyos szektorra, foglalkozási kategóriára vagy munkára vonatkozóan) nem utalnak cikkelyek közvetlenül és specifikusan a munkahelyi stresszre. A munkaszervezési szabályozásban (ami lefedi a munkaidőt, teljesítménykontrollt, a feladatok elosztását, a munkaadó hatáskörét/ a dolgozók ellenőrzését, a fizetést vagy a munka és a magánélet összeegyeztetését érintő kérdéseket) sincsenek egyértelmű utalások a munkahelyi stresszre.” A tanulmány később megállapítja, hogy a specifikus szabályozás hiánya ellenére, az országok általános jogi keretszerződése utal a munkahelyi stressz által okozott pszichoszociális kockázati tényezőkre, ezeknek a keretszerződéseknek többsége az 1989-es Egészség és Biztonság keret-irányelvet fogalmazza újra. Az EIRO-t követően, csak Belgiumban, Dániában, Németországban, Hollandiában, Norvégiában és Svédországban haladta meg a jogi szabályozás ezt az irányelvet azzal, hogy megnevezte a munkaadó kötelezettségét a szakértők által pszichoszociális kockázatnak vagy munkahelyi stresszt okozó faktorok elhárításában, és azzal, hogy a munkahelyi egészség és biztonság kérdését a munkaszervezés részletes aspektusaihoz kapcsolta. Nemrég Dániában, Franciaországban, Hollandiában és Portugáliában ítélték bíróságok kártérítést (egykori) dolgozóknak, akik poszttraumatikus stresszt szenvedtek el. Ezenfelül néhány országban nemzeti vagy iparági szintű háromoldalú megállapodásokkal veszik fel a harcot a munkahelyi stresszel. Így például Hollandiában, számos úgynevezett Munkakörülményekről szóló szerződéssel (Working Conditions Covenants), és Svédországban is. Ugyanez vonatkozik a kétoldalú kollektív szerződésekre, melyeket Belgiumban, Dániában, Németországban, Hollandiában, Svédországban és az Egyesült Királyságban találunk.³⁰

8.4. Munkahelyi stressz: definíciók

A hétköznapi modellt, amit itt bemutatunk, a következőképpen épül fel:

a munkaterhelésből adódó követelmények → stresszt okozó tényezők → munkahelyi stressz → kiégés

³⁰ EF, 2001; különböző EIRO információk

A munkahelyi stresszt úgy határozhatjuk meg, mint olyan reakciók együttesét, ami akkor jelenik meg, amikor a dolgozók szembesülnek azzal, hogy a munkából adódó követelmények nem állnak összhangban a szakértelmükkel vagy a rendelkezésre álló forrásokkal, és ez problémát okoz számukra. Amikor a dolgozó a munkakövetelmények és a kompetenciája, forrásai közt kiegyensúlyozatlanságot érz, érzelmi, kognitív, viselkedési vagy pszichológiai reakciókkal válaszol. Elnyújtott egyensúlyvesztés esetén a hosszú távú hatás komoly lehet, és váz- és izomrendszeri megbetegedéseket is okozhat, különösen hátfájást, izomfájdalmakat a nyakban és a vállban (ismétlődő meghúzódnásból eredő sérülésekkel), és kiégést mint a legismertebb stresszhatást.³¹ A széleskörű népbetegségekkel foglalkozó kutatásoknak köszönhetően a stressz tünetei és hatásai közti összefüggés, és a dolgozókra gyakorolt hosszútávú következményei meglehetősen ismerté váltak.

A munkahelyi stressz előidézői (stresszorok) és a szituációt befolyásoló azon tényezők, amelyeket leginkább felelősnek tartanak a (munkahelyi) túlhajszoltság kialakulásában már kevésbé körvonalazottak és ma is heves akadémiai viták keretében állnak. A „klasszikus” meghatározás Karasek munkakontroll-követelmény modelljéből ered, ami a magas munkakövetelmények és az alacsony munkakontroll (kis döntési tartomány és alacsony társadalmi támogatottság) közti feszültségre koncentrál, amely a „magas feszültségű” munkákat okozza. Ezeket a munkákat a komplex feladatok és magas munkaintenzitás jellemzi (gyors munkatempó és erős határidős kényszer felváltva jelenik meg). Azonban a frissebb szakirodalom a mentális túlhajszoltság okainak nem kevesebb, mint 20 csoportját különbözteti meg, egyrészt a magas feszültséggel járó munkák jelentőségét hangsúlyozva, másrészt viszont rámutatva az alacsony feszültséggel járó/ kis döntési tartománnyal járó, vagy „passzív” munkák szerepére, amelyeket egyhangú, rövid ciklusú munkák és a karrierlehetőségek hiánya jellemez.³² Emellett, a passzív feladatok és a (hirtelen, megjósolhatatlan) magas feszültség kombinációja, amely egyre terjed az EU országok munkavállalói esetében, olyan fontos foglalkozási

³¹ EF, 2002, 17-18; EF, 2006.

³² Kompier, 1999.

kategóriákat érint, mint, többek között, folyamatirányítókat, rendőröket, egészségügyi dolgozókat.³³

A stresszt előidéző tényezőkkel kapcsolatban végzett újabb kutatások majdnem a teljes, a munka minőségével foglalkozó tág tudományterületet új megvilágításba helyezték. A harmadik EWCS és egy nagy holland felmérés eredményeinek elemzése a mentális túlhajszoaltságot előidéző következő tényezőkre mutatott rá: fizikailag nehéz munka, összetett feladatok, kiszámíthatatlanság, repetitív munka, autonómia hiánya, VDU monitorok mögötti munka és érzelmileg megterhelő munka (többek között munkahelyi erőszak és hatalmaskodás).³⁴ Ezeken a kutatásokon kívül számos más elemzés is rámutatott továbbá a szervezeti kontextus számos más szempontjának fontosságára: a munkatartalom, a munkaidő (túlóra!) az (alacsony) fizetések, a karrierlehetőségek és képzés (hiánya), a kollegák és a vezetőség támogatása (vagy annak hiánya), a munkabiztonság (hiánya) mind fontos szerepet játszhat. Mindezek miatt van értelme a munkaminőség tágabb értelmezését alapul venni, amely magában foglalja: a tudásfelhasználást, a feladatok sokszínűségét, a munkahelyi autonómiát, a munkahelyi terhelést, a stresszt, béreket, a képzési és karrierlehetőségeket, a dolgozók reprezentációját. A praktikus előnyök egyszerűnek tűnnek. Miután a stresszorok mindenütt jelen vannak, az intézkedések számos válfaja hatékonynak tűnik, nevezetesen azok, amelyek a munkahelyi követelmények csökkentését (a munkaerő létszámának növelése, normaigazítás, támogató vezetés) és a kontroll-lehetőségek növelését (az IT rendszer átalakítása, több képzés, részvétel és információ) célozzák. A lehetőségek sokasága azonban csalóka: az alapvető szervezeti átalakítást is magában foglaló koherens szervezeti fejlesztés valószínűleg sikeresebb és tartósabb lesz, mint a specifikus intézkedések.³⁵

A 8.5-ös részben azon faktorok csoportjának áttekintését nyújtjuk, amelyek a negyedik EWCS (2005) felmérés eredményei szerint végül befolyásolják a munkaterhelést és a munkahelyi stresszt abban a kilenc Uniós országban, amikre *WageIndicator* adat is a rendelkezésünkre áll. Ilyen faktor, többek között, az komplex munka előfordulása, az autonóm munka, a monoton

³³ Smulders & Houtman, 2004; Houtman *et al*, 2006.

³⁴ Wiezer *et al*, 2005.

³⁵ Cf. Wiezer *et al*, 2001; Savage, 2001.

munka, a repetitív munka. Végezetül bemutatjuk a munkahelyi nyomás (terhelés) előfordulását. A munkahelyi terhelést két kérdés értékeinek kombinálásával kaptuk: „Munkájában előfordul gyors munkatempó?” és „Munkájában előfordulnak szoros határidők?”

A második lépésben feltérképezzük az elérhető *WageIndicator* eredményeket. A *WageIndicator* felmérés meglehetősen szorosan követi az EWCS felmérés eredményeit a munkaminőség mérése szempontjából. Mi is score-értékeket használtunk a munkaintenzitásra, a gyors munkatempóra és a szoros határidőre, de a munkahelyi stressz három másik indikátorának értékeit is felvettük, nevezetesen, hogy a munka fizikailag kimerítő-e, szellemileg kimerítő-e, és hogy vajon be lehet-e fejezni a rendelkezésre álló idő alatt. Először bemutatjuk, hogy a változók hogyan korrelálnak öt országban és erre az öt stressz indikátorra, csakúgy mint az öt faktor átlagát országonként és iparágakra. Ezután az öt egyedi indikátor értékeivel foglalkozunk, ország, nem, iparág, alacsony kereseti küszöb, a munkahét hossza, korcsoport és iskolai végzettség szintje szerinti bontásban. Végül három másik stressz-indikátor értékeit elemzzük: munkájában előfordulnak-e monoton feladatok, stresszesnek találja-e munkáját és, hogy munkáját kellően változatosnak tartja-e. Reményeink szerint ily módon igazat adhatunk a jelenlegi kutatásoknak, rámutatva a kemény munka és a monoton feladatok stresszt előidéző szerepére.

8.5. Munkahelyi stressz: eredmények

Az EWCS felmérés eredményei

Az egymást követő EWCS felmérések teret nyitnak a hosszútávú trendek elemzésének, habár a 2005-ös kiadást tekintve számos eredmény nem vethető össze a korábbi EWCS felmérések azonos eredményeivel, vagy a kérdezés, vagy az elemzés módjának változtatása miatt.

A munkahelyi stresszel legszorosabban összefüggő kérdésekkel kezdjük. A nagyon gyors munkatempó és a szoros határidőkre vonatkozó kérdésekre adott kombinált válaszok alapján megállapíthatjuk, hogy az észlelt munkaintenzitás növekszik az Unióban. 2005-ben az EU 27 tagországában az összes dolgozó 26%-a mondta, hogy mindig vagy majdnem mindig túl gyors tempóban kell dolgoznia. 1990-ben ugyanez az adat 19% volt (az EU

12 országában). Arra a hat országra, amelyikre a 1991-2005-ös időszakra adatunk van, négy ország (Belgium, Dánia, Németország és Spanyolország) mutatta a munkaintenzitás folyamatos növekedését, ahogy általában az EU12 esetében is ez látható, habár Hollandiában 2000 után, az Egyesült Királyságban pedig 1995 után csökkent a munkaintenzitás.³⁶ Azok aránya ugyanakkor, akik szoros határidővel dolgoznak a munkaidejük legalább háromnegyed részében, szintén ilyen mértékben nőtt. Mindemellett jelentős csökkenés tapasztalható azok arányában, akik soha nem dolgoztak gyors munkatempóban (36%-ról 1990-ben 21%-ra csökkent 2005-ben), és azok arányában is, akik soha nem dolgoztak szoros határidővel (31%-ról 19%-ra csökkent).³⁷

2005-ben az EU27-ben a nagyon gyors munkatempó aránya a legmagasabb volt az építőiparban és a szálloda- és vendéglátóiparban, mialatt a szoros határidő legnagyobb arányban (ebben a sorrendben) az építőiparban, a közlekedésben, az egyéb kereskedelmi tevékenységek kategóriájában és a feldolgozóiparban jelent meg. A 27 EU országban a munka tempóját elsősorban (a válaszadók 68%-ánál) az emberektől (vásárlók, utasok, páciensek) érkező igény határozta meg, ezt követte a kollegák munkája (42%), majd a darabszám vagy termelési előírászat (42%), majd a főnök közvetlen kontrollja (36%), és a automatikus gépi sebesség (19%). Természetesen azon dolgozók növekvő aránya, akiknél a munkatempó sebessége az emberektől érkező igényektől függ, jelentősen megnöveli az időbeli nyomás és munkatempó összadatait. A 2005-ös EWCS felmérés adatai szerint a „vásárlók, páciensek, stb. részéről érkező közvetlen igényen alapuló munkatempó” aránya 80% fölött volt három szektorban: a szálloda-és vendéglátóiparban, a kiskereskedelemben és az egészségügyben, és a kilencből két foglalkozási csoportban: a felsővezetőknel és a szolgáltatásban és értékesítésben foglalkoztatott dolgozók esetében.³⁸ További elemzések kimutatták, hogy a szálloda- és vendéglátóiparban a legmagasabb a munkaintenzitás.³⁹

³⁶ Parent-Thirion *et al*, 2007, 58. Hollandia esetében ez a trend a gyors munkatempóval dolgozók arányának kismértékű csökkenésének és a nagy időbeli nyomás alatt dolgozók arányának jelentős csökkenésének eredménye, mindkét tendencia 1999 óta látható. (Smulders, 2006, 48).

³⁷ Parent-Thirion *et al*, 2007, 59; EF, 2007b, 4.

³⁸ Parent-Thirion *et al*, 2007, 55; EF, 2007b.

³⁹ Parent-Thirion *et al*, 2007, 59.

A 8.1-es Táblázat a különböző indikátorokat mutatja a munkaminőséggel kapcsolatban (előfordulás a munkaerőn belül) a negyedik EWCS felmérés alapján, az általunk is elemzett kilenc országra, összehasonlítva az EU27 átlagos adataival. Az EU27 átlagtól a munkaminőség szempontjából negatívan eltérő értékeket beszíneztük. Először a „jó munka” (bizonyos feltételek mellett) két indikátorának értékeit adjuk meg, azaz a komplex és az autonóm munka arányát, majd ezt követi a „rossz munka” két indikátora, a monoton és ismétlődő feladatok arányával. A Táblázat ezután megmutatja az észlelt egészségügyi és biztonsági kockázatok adatait, végezetül pedig a munkaintenzitásra vonatkozó két további specifikus indikátort.

8.1. Táblázat: A munka minőségének indikátorai, kilenc EU tagországban, 2005

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK	EU27
komplex munka %	52,3	74,6	74,5	71,6	75,6	65,0	58,2	39,9	56,1	59,4
autonóm munka %	59,5	68,2	63,4	55,9	53,9	64,4	54,0	48,1	54,3	53,7
monoton feladatok %	31,4	43,8	48,0	28,5	36,6	22,7	52,0	63,5	55,0	42,9
repetitív feladatok%	16,7	27,4	35,7	21,7	12,2	16,3	12,6	39,9	29,7	24,7
eü.és bizt. kockázatok vannak%	23,7	23,2	24,3	18,0	33,2	22,6	47,3	37,2	19,1	28,6
gyors munkatempó%	60,5	75,5	77,7	72,2	64,4	60,9	42,8	60,0	46,7	59,6
szoros határidők%	62,1	68,8	73,6	70,9	58,5	61,2	56,0	55,1	63,5	61,8

Forrás: EWCS-4: Parent-Thirion et al, 2007, Annex 3: Statistical tables:

% komplex munka: q23e % autonóm munka: average of (q24a+q24b+q24c+q24d+q24e)

% monoton feladatok: q23d

% repetitív feladatok (rövid repetitív feladatok rövidebbek, mint 1 perc.): q20a

% egészségügyi és biztonsági kockázatok: q32

% gyors munkatempó: q20_a

% szoros határidők: q20_b

Meg kell jegyeznünk, hogy a beszínezett értékek nem feltétlenül „rosszak” a munkaszervezés szempontjából nézve. Érdekes ebből a szempontból megpróbálni a munkaintenzitással kapcsolatos eredményeket beilleszteni

Karasek modelljébe, és összekapcsolni ezeket a munkaszervezet különböző formáival, csakúgy, ahogy a negyedik EWCS jelentés szerzői is tették.⁴⁰ Néhány eredmény még így is talányos, például a komplex munka alacsony aránya Belgiumban és az Egyesült Királyságban, a komplex és az autonóm munka viszonylag magas aránya Magyarországon, csakúgy, mint a monoton és az ismétlődő munka jelentős százalékaránya Dániában, Finnországban és az Egyesült Királyságban. Érdekes az is, hogy az észak-nyugat-európai országokban a munkaintenzitás indikátoraira magas érték jelenik meg, míg Belgiumban, Hollandiában és az Egyesült Királyságban ugyanezekre az indikátorokra mérsékeltebb értékek jöttek ki.

WageIndicator eredmények

A *WageIndicator* felmérés adatait felhasználva a munkahelyi stressz mérésével kapcsolatban öt indikátort vettük először figyelembe: 1) a fizikailag kimerítő munka 2) szellemileg kimerítő munka 3) nagyon gyors tempójú munka 4) olyan munka, amit nem lehet e rendelkezésre álló időn belül befejezni 5) szoros határidejű munka. Ezeket a változókat egy ötpontos skálán mértük, ahol 1=soha és 5=naponta, kivéve a „munka, amit nem lehet e rendelkezésre álló időn belül befejezni” indikátora, mivel ezt dichotom (igen/nem) változóval mértük, ahol 1=nem 5=igen⁴¹. Az Egyesült Királyságban a fizikailag és a szellemileg kimerítő munkára vonatkozó kérdések nem kerültek bele a kérdőívbe.

A 8.2-es Táblázat nyolc tagállam eredményeit mutatja. A táblából látható, hogy a munkahelyi stressz előfordulásának gyakorisága nem nagyon tér el hét országban. Az összes országban a leggyakrabban választott indikátorok a szellemileg kimerítő munka, a gyors munkatempójú munka és a szoros határidejű munka, kivéve Magyarországot, ahol harmadik a fizikailag kimerítő munka. Az országokat összevetve Spanyolország mutatja a legmagasabb értékeket mind a fizikailag, mind a mentálisan kimerítő munka esetében, az Egyesült Királyságban a legmagasabb a gyors munkatempójú munka és a szoros határidejű munka értéke, míg Magyarország vezet a rendelkezésre álló időn belül nem befejezhető munka kategóriájában.

⁴⁰ Parent-Thirion *et al*, 2007, 59-60. See also Smulders, 2004, 283-284.

⁴¹ A faktoranalízis azt mutatta, hogy mind az öt változó egy faktorra tömörül (Cronbach's alpha = 0.67). A „Nem tudja” és „Nem vonatkozik” válaszokat nem vettük figyelembe, csak a mind az öt változón érvényes értékkel rendelkező esetek szerepeltek az elemzésben.

A Táblázat utolsó oszlopa a Cronbach alfa értékét mutatja országonként, ami az öt változó koherenciáját méri. Ennek értéke legmagasabb Spanyolországban, jelezve, hogy az öt változó gyakrabban fordul elő együttesen ebben az országban, míg a legalacsonyabb Finnországban, rámutatva a munkahelyi stressz egyedi változóinak nagyobb hatására.

8.2. Táblázat: A munkahelyi stressz öt indikátorának értékei nyolc EU tagországban, ahol 1=soha 5=naponta

	Fizikailag kimerítő munka	Szellemileg kimerítő munka	Gyors munka tempó	Rendelkezésre álló időn belül be nem fejezhető munka	Szoros határidők	Cronbach alfa
Belgium	2,7	3,2	3,5	2,6	3,4	0,69
Dánia	3,1	3,3	3,4	2,6	3,4	0,70
Finnország	2,7	3,5	3,6	2,5	3,6	0,62
Németország	3,1	3,4	3,4	2,6	3,4	0,69
Magyarország	3,2	3,5	3,3	3,1	3,1	0,69
Hollandia	2,6	3,0	3,5	2,2	3,1	0,64
Spanyolország	3,3	3,9	3,3	2,5	3,4	0,73
Egyesült Királyság	n.a	n.a.	3,7	2,8	4,1	--

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szept. - 2007.március. Kiválasztás: munkavállalók.

Megjegyzés: n.a. = nincs adat

Részletesen megvizsgáltuk, hogy a változók hogyan korrelálnak a munkahelyi stressz öt indikátorára öt országban. Amint 8.3-as Táblázat is mutatja, hogy az összes országban azon két indikátor közti korreláció, amelyek szorosan kapcsolódnak az időkorláthoz, a szoros határidőhöz és a gyors munkatempóhoz, magasabbak, mint más változók. Különösen Dániában, Németországban, Magyarországon és Spanyolországban a nyilatkoztak úgy a dolgozók, hogy a szoros határidők és a gyors munkatempó együttesen jelenik meg. Azonban a gyors munkatempó ritkán jár együtt a fizikailag kimerítő munkával, és ez még inkább igaz a szoros határidők és a fizikailag kimerítő munka kapcsolatára. Ez a két körülmény inkább szellemileg tűnik kimerítőnek. Mind az öt országra igazak ezek a jellegzetességek. Finnország kivételével az is mindegyik országra érvényes, hogy a szellemileg kimerítő munka együtt jár a fizikailag kimerítő munkával.

8.3. Táblázat: Korrelációs együtthatók a munkahelyi stressz öt indikátora között öt EU tagállamban, országonként, 2006.

	Fizikailag kimerítő munka	Szellemileg kimerítő munka	Szoros határidők	Rendelkezésre álló időn belül be nem fejezhető munka
Belgium				
Fizikailag kimerítő munka	0,44 (***)	0,25 (***)	0,20 (***)	0,18 (***)
Szellemileg kimerítő munka		0,31 (***)	0,30 (***)	0,27 (***)
Gyors munkatempó			0,67 (***)	0,38 (***)
Szoros határidők				0,36 (***)
Dánia				
Fizikailag kimerítő munka	0,41 (***)	0,25 (***)	0,19 (***)	0,20 (***)
Szellemileg kimerítő munka		0,31 (***)	0,26 (***)	0,25 (***)
Gyors munkatempó			0,72 (***)	0,36 (***)
Szoros határidők				0,33 (***)
Finnország				
Fizikailag kimerítő munka	0,28 (***)	0,26 (***)	0,17 (***)	0,14 (***)
Szellemileg kimerítő munka		0,27 (***)	0,27 (***)	0,26 (***)
Gyors munkatempó			0,62 (***)	0,29 (***)
Szoros határidők				0,28 (***)
Németország				
Fizikailag kimerítő munka	0,42 (***)	0,23 (***)	0,17 (**)	0,27 (***)
Szellemileg kimerítő munka		0,29 (***)	0,24 (***)	0,24 (***)
Gyors munkatempó			0,74 (***)	0,37 (***)
Szoros határidők				0,34 (***)
Magyarország				
Fizikailag kimerítő munka	0,03 (***)	0,14 (***)	0,10 (***)	0,22 (***)
Szellemileg kimerítő munka		0,24 (***)	0,26 (***)	0,28 (***)
Gyors munkatempó			0,70 (***)	0,36 (***)
Szoros határidők				0,33 (***)
Hollandia				
Fizikailag kimerítő munka	0,43 (***)	0,25 (***)	0,14 (***)	0,14 (***)
Szellemileg kimerítő munka		0,27 (***)	0,26 (***)	0,23 (***)
Gyors munkatempó			0,59 (***)	0,30 (***)
Szoros határidők				0,28 (***)
Spanyolország				
Fizikailag kimerítő munka	0,47 (***)	0,33 (***)	0,27 (***)	0,20 (***)
Szellemileg kimerítő munka		0,36 (***)	0,34 (***)	0,24 (***)
Gyors munkatempó			0,71 (***)	0,43 (***)
Szoros határidők				0,42 (***)

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szeptember - 2007. március. Kiválasztás: munkavállalók
Megjegyzés: *** A korreláció szignifikáns .001 szinten (kétoldali).

A 8.4-es táblázat az öt faktor átlagát mutatja be ágazonként és az ágazatok sorrendjét öt országban. Első pillantásra látható, hogy az összes vizsgált országban a munkával kapcsolatos stressz meglehetősen magas a szálloda- és vendéglátóiparban. Ugyanerre az eredményre jutott a negyedik EWCS felmérés is. Majdnem mindegyik országban az állami szférában mutatkozik a legkevesebb munkával kapcsolatos stressz. Feltűnő, hogy a többi ágazat sorrendisége (a legalacsonyabbtól a legmagasabb értékig) sokkal kevésbé konzisztens az országok vonatkozásában, mint amennyire konzisztens volt a munkaidőt és az alacsony fizetést illetően. A következőkben azokat az egyedi változókat mutatjuk be, amikből score-értékeket számítottunk, majd ezt követően következnek a vonatkozó 8.5-8.12-es táblák.

8.4. Táblázat: A munkahelyi stressz öt indikátorának pontszáma és ágazonkénti helyezései országoként és ágazonként

	BE		FI		NL		ES		UK**	
	átlag	helyezés	átlag	helyezés	átlag	helyezés	átlag	helyezés	átlag	helyezés
Mezőgazd.	3,0	4	4,4	13	2,9	6	3,2	3	3,8	11
Feldolgozó ipar	3,1	7	3,1	3	2,9	9	3,3	7	3,3	2
Közmű ellátás	2,9	2	3,3	8	2,7	2	3,1	2	4,2	13
Építőipar	3,2	12	3,1	4	2,9	8	3,3	8	3,5	5
Nagy-és kisker.	3,2	11	3,2	7	2,8	3	3,3	11	3,3	2
Szálloda, vendégl.	3,3	13	3,5	12	2,9	11	3,5	13	3,7	8
Közlekedés, hírközlés	3,1	9	3,4	11	2,9	12	3,3	6	3,5	5
Pénzügy	3,1	6	3,0	1	2,9	7	3,3	10	3,8	11
Egyéb ker.	3,2	10	3,2	6	2,9	10	3,3	9	3,7	8
Közszektor	2,8	1	3,0	2	2,7	1	2,9	1	3,7	8
Oktatás	2,9	3	3,3	10	3,0	13	3,2	5	3,0	1
Egészségügy	3,0	5	3,3	9	2,9	4	3,4	12	3,5	5
Egyéb	3,1	8	3,2	5	2,9	5	3,2	4	3,3	2

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szeptember - 2007. március. Kiválasztás: munkavállalók.

Megjegyzés: ** három faktor átlaga az Egyesült Királyságban

Megjegyzés: Indikátoroknál 1=soha 5=naponta

Fizikailag kimerítő munka

Amint a 8.5-ös táblázat mutatja, a munkát kimerítőnek leginkább Magyarországon és Spanyolországban találják a munkavállalók. Öt ágazatban találjuk a legmagasabb értéket, ezek ebben a sorrendben a következők: szálloda- és vendéglátóipar, mezőgazdaság, építőipar, egészségügy és a nagy-és kiskereskedelem. A feldolgozóipar, a közlekedés és hírközlés és az oktatás a skála közepén helyezkedik el, míg az állami és a pénzügyi szférában vannak a legalacsonyabb értékek. Az ettől a sorrendtől található eltérések között van a magyar feldolgozóipar és a spanyol oktatás viszonylag magas értéke. Az összes országot illetően megállapíthatjuk, hogy a nők és a férfiak válaszai közti különbség kicsi.

A kor szerinti kohorszok szempontjából a fizikailag kimerítő munka megítélése országonként változik. Belgium kivételével mindenhol a legfiatalabb kohorsz mutatja a legmagasabb értéket, majd ezt követi a 45-54 éves korosztály. A maradék három korcsoport sorrendisége már nem ennyire egységes.

A várakozásoknak megfelelően az eredmények azt mutatják, hogy a fizikailag kimerítő munka azon munkavállalók körében elterjedtebb, akik az alacsony bérküszöb alatti keresetből élnek (ld. 4. Fejezet). Ugyanez igaz az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalókra összehasonlítva a középfokú illetve a felsőfokú végzettségű munkavállalókkal, ez utóbbi esetben az összehasonlítás eredménye még szembetűnőbb. A 48 órát meghaladó szélsőségesen hosszú munkahét általában összekapcsolódik a fizikailag kimerítő munka magas előfordulási gyakoriságával. Az alacsonyabb munkaórák kategóriájában található eredmények nem egységesek.

Szellemileg kimerítő munka

A 8.6-os Táblázat azt mutatja, hogy a vizsgálatban szereplő hét ország közül Spanyolországban találják leginkább szellemileg fárasztónak a munkát, majd ezt követően, némileg lemaradva, Magyarországon és Finnországban. Ugyanez igaz négy ágazatra (ebben a sorrendben): az egészségügyre, a pénzügyi szektorra, az oktatásra és az egyéb kereskedelmi tevékenység ágazatára. Belgium és Hollandia valamivel alacsonyabb átlagokat mutat majdnem az összes ágazatot tekintve, mint a többi ország. A női és férfi válaszok közti különbség itt is ismételten kicsi, azonban négy országban a női értékek kissé magasabbak.

A különböző országok vizsgálatakor következetesen látszik, hogy a legfiatalabb és a legidősebb korcsoport kisebb mértékű szellemi fáradtságról számol be, mint a középkorú generáció. A szellemileg fárasztó munkára vonatkozó eredmények nem egységesek az alacsony bérkülösödés szempontjából: az alacsony bérkülösödés alatti illetve fölötti bérral rendelkező válaszadók is meglehetősen egyformán értékelték a munkájukat. Csakúgy, mint a fizikailag kimerítő munka esetében, a szellemileg kimerítő munkának is nagy az előfordulási valószínűsége az általában 48 órát meghaladó, hosszú munkahét esetében. Az alacsonyabb munkaórák tekintetében az eredmények itt sem egységesek. Végezetül megállapíthatjuk, hogy az alacsonyabb végzettségűek kisebb szellemi stresszről számolnak be, mint akár a középfokú, akár a felsőfokú végzettségűek, azonban ez a különbség a legtöbb ország esetében igen kicsi.

Gyors munkatempó

Amint a 8.7-es táblában láthatjuk, nagyon gyors munkatempóról Finnországban és az Egyesült Királyságban számolnak be leggyakrabban, azonban a többi ország csak alig valamivel alacsonyabb értékeket mutat. A munkavégzéssel kapcsolatos stressz eme aspektusát tekintve öt ágazat kapott magas értéket, ezek sorrendben a következők: szálloda- és vendéglátóipar, kis- és nagykereskedelem, egészségügy, építőipar, és a pénzügyi szektor. Az e változó kapcsán kapott eredmények meglehetősen hasonlítanak a negyedik EWCS eredményeire, azonban ott az építőipar szerepelt az első, és a szálloda- és vendéglátóipar a második helyen. A közüzemi vállalatok, a közszféra és az oktatás esetében a nagyon gyors munkatempó alacsony értéket kapott. A nemi különbségek a túl gyors munkatempó megítélésében elhanyagolhatók, azonban nyolc országból hatban a női értékek magasabbak.

A 25-54 éves korosztályba tartozó munkavállalók gyakrabban jeleznek túl gyors munkatempót, mint akár a legfiatalabb, akár a legidősebb generációba tartozók. Ez alól Dánia és Finnország kivétel, ahol a legfiatalabb korcsoportnak van a legmagasabb értéke ebben a vonatkozásban.

Az alacsony bérkülösödés tekintetében a gyors munkatempó egyenlően jelenik meg mind a bérkülösödés alatti, mind a bérkülösödés fölötti munkavállalók esetében, kivéve Finnországot, ahol a gyors munkatempó egyértelműen nagyobb gyakorisággal fordul elő a bérkülösödés alatti keresettel rendelkező munkavállalók esetében. Csakúgy, mint az előző két stressz-indikátor

esetében, a 48 órát meghaladó munkahét általában összekapcsolódik a gyors munkatempóval is. A gyors munkatempó tekintetében az iskolai végzettség szintje nem mutat jelentős szóródást.

A munkát nem lehet befejezni a rendelkezésre álló időn belül

Amint a 8.8-as Táblázat is mutatja, a munkavállalók Magyarországon, és kisebb mértékben az Egyesült Királyságban jelzik a leggyakrabban, hogy munkájukat nem tudják befejezni a rendelkezésre álló időn belül, míg Hollandiára összességében ezek az értékek alacsonyak. A többi stressz-indikátorral összehasonlítva a „munkát nem lehet befejezni a rendelkezésre álló időn belül” válaszok értékei ágazatok szerint nagy szóródást mutatnak a különböző országokban. Ebben az összefüggésben három ágazat mutat valamivel magasabb átlagot: a szálloda- és vendéglátóipar, az oktatás, és a pénzügyi szektor. A válaszok közti nemi különbségek ebben a vonatkozásban is kicsik, de ezúttal nyolc országból ötben a férfiak értékei magasabbak valamivel.

A legfiatalabb és a legidősebb korcsoporthoz képest a 25-54 éves munkavállalók válaszolják leggyakrabban, hogy nem tudják munkájukat befejezni a rendelkezésre álló időn belül, ezen a tág kategórián belül is a 34-44 évesek leginkább, kivéve Magyarországon és Spanyolországban. Egyértelműen a legfiatalabbaknak okoz a legkevesebb problémát, hogy munkájukat idejében befejezzék.

Az alacsony bérküszöb tekintetében azok a munkavállalók sokkal gyakrabban válaszolják, hogy nem tudják munkájukat a rendelkezésre álló időn belül befejezni, akiknek a bére a küszöb felett van, azonban Németország és Dánia itt kivételt képez. Hasonló a helyzet a magas iskolai végzettségűekkel, Németország és Dánia azonban itt is kivétel, mivel itt a középfokú végzettségűek legalább ekkora problémáról számoltak be. Hasonlóképpen, azok a dolgozók, akik magas óraszámban dolgoznak, sokkal gyakrabban jelezték, hogy nem tudják munkájukat időben befejezni, mint azok, akik kevesebbet dolgoznak.

A 8.9-es Táblázat adatai szerint az Egyesült Királyságban és Finnországban dolgoznak leggyakrabban a munkavállalók szoros határidővel, míg legkevésbé Magyarországon és Hollandiában. Szoros határidők átlagosan leggyakrabban a következő ágazatokban fordulnak elő (ebben a sorrendben): a pénzügyi szektorban, az egyéb kereskedelmi tevékenységek

esetében és a feldolgozóiparban, míg legkevésbé szorosa a határidők az állami szektorban és az oktatásban. Az első három helyen lévő iparág különbözik a negyedik EWCS eredményeitől, mivel ott az építőipar, a közlekedés és az egyéb kereskedelmi tevékenység került az első három helyre. A mi részletes eredményeink azonban meglehetősen nagy szóródást mutatnak országonként. Csakúgy mint a korábbi indikátorok esetében, a nemi különbségek elhanyagolhatók, habár nyolc országból négyben a férfiak értékei valamivel magasabbak.

Spanyolország kivételével minden országban a középgenerációhoz (35-44 éves) tartozó munkavállalók számoltak be leggyakrabban szoros határidőről. A legtöbb országban a legfiatalabb generáció említi legkevésbé a szoros határidőket, kivéve Spanyolországot és az Egyesült Királyságot, ahol ez pont a legidősebb generáció sajátja.

Dánia és Spanyolország kivételével azok a munkavállalók jeleznek inkább szoros határidőt, akiknek bére az alacsony bérkülcsőb felett van. Ezzel párhuzamosan, a legmagasabb iskolai végzettségűek rendelkeznek a legnagyobb értékkel, ebben az esetben az Egyesült Királyság a kivétel, mivel itt a legnagyobb értéket a középfokú végzettségűek mutatják. Az alacsony iskolai végzettségűek azonban következetesen mindenhol a legalacsonyabb értékkel szerepelnek. Hasonlóan, a magas munkaórában dolgozók jeleznek leggyakrabban szoros határidőket.

Egyhangú feladatok

Amint a 8.10-es Táblázat mutatja, a munkavállalók Spanyolországban és Finnországban számolnak be legtöbbször egyhangú feladatok elvégzéséről, míg Belgiumban, Németországban és nagymértékben Magyarországon a legkevesebbszer. A negyedik EWCS-ben megadott, az országokat összehasonlító egyhangú feladatok tekintetében kialakult sorrend majdnem teljes egészében megegyezik a mi sorrendünkkel. Átlagban az egyhangú feladatok a következő iparágakban tűnnek fel a leggyakrabban (ebben a sorrendben): a mezőgazdaságban, a szálloda- és vendéglátóiparban, és a közlekedés és hírközlés szektorban, míg a legkevésbé az oktatásban, az egészségügyben és az egyéb kereskedelmi tevékenység kategóriájában. Érdekes azonban a feldolgozóipar középső helyzete, mivel valaha ezt a szektort tekintették a monoton munka fellegrvárának, itt azonban csak Magyarországon jelenik meg a feldolgozóipar a legmagasabb értékkel.

A nemet illetően hét országból ötben a nők nagyobb valószínűséggel vesznek részt monoton munkavégzésben, míg Belgiumban és Finnországban a nők és a férfiak értékei egyenlők. Dánia kivételével mindenhol a legfiatalabb generáció számolt be leggyakrabban egyhangú munkavégzésről. Többnyire a monoton munkában való részvétel a kor előrehaladtával csökken.

Az alacsony bérküszöböt illetően azok a munkavállalók jeleztek inkább monoton munkavégzést, akiknek a keresete a bérküszöb alatt van. A bérküszöb fölötti munkavállalók közti különbségek jelentősek. Hétfől négy országban az alacsony iskolai végzettségűek mondták gyakrabban, hogy egyhangú feladatokat végeznek, de Dániában, Finnországban és Németországban a középfokú végzettségű jelezték ezt leginkább. A kevesebb mint heti húsz órában dolgozó részmunkaidős munkavállalók gyakrabban számoltak be monoton munkavégzésről, azonban itt Magyarország a kivétel, mivel itt a heti 35 óránál többet dolgozók mutatják a legnagyobb értéket.

Stresszes munka

Ahogy a 8.11-es táblában láthatjuk, a munkavállalók Belgiumban és Hollandiában nyilatkoztak leginkább úgy, hogy stresszes munkát kell végezniük, míg Dániában és Magyarországon a legkevésbé. Összességében a munkavállalók leginkább a következő ágazatokban számoltak be stresszes munkáról (ebben a sorrendben): az egészségügyben, a szálloda- és vendéglátóiparban és a közlekedés, hírközlés szektorban. Néhány országban a nagy-és kiskereskedelmi iparág és az oktatás is átlagfeletti pontszámot kapott. A mezőgazdaságot illetően hat országból érkezett olyan adat, hogy a munkavállalók itt végeznek legkevésbé stresszes munkát.

A 25-54 év közötti dolgozók jelezték leggyakrabban, hogy munkájukat stresszesnek találják, a középkorú generáció esetében észlelhető némi koncentráció. A korcsoportok közti különbségek általában kicsik, azonban Németországban és Magyarországon a legidősebb generáció mutatja a legmagasabb értéket.

Az alacsony bérküszöb vizsgálatakor kiderült, hogy négy országban azok a munkavállalók, akiknek a keresete a bérküszöb felett van gyakrabban számolnak be stresszes munkavégzésről, mialatt Dániában, Németországban és Spanyolországban az eredmények függetlenek a bér szintjétől. Az iskolai

végzettség tekintetében semmilyen összefüggést nem tapasztalhatunk. A magas óraszámban dolgozó munkavállalók lényegesen többször jelezték, hogy stresszes munkát végeznek. A stresszes munkavégzés előfordulási valószínűsége nő a ledolgozott órák számával.

Kielégítően változatos munka

Amint a 8.12-es Táblázat is mutatja, a munkavállalók Németországban gondolják a leginkább, hogy munkájuk kielégítően változatos, őket követik a dolgozók Belgiumban és Hollandiában, míg a spanyol és magyar munkavállalók jelezték a legalacsonyabb értéket. A különböző országokban ebben a vonatkozásban a legmagasabb értéket kapta a mezőgazdaság, ezt követően az egyéb közösségszolgálat és az oktatás, a legalacsonyabb értéket pedig a szálloda- és vendéglátóipar, majd a pénzügyi szektor és a kis- és nagykereskedelem kapta. Másik irányból szemlélve a sorrendet, ez utóbbi három iparág mutatja a nem kielégítően változatos munka leggyakoribb előfordulását. A feldolgozóipar ismét, és talán meglepő módon, itt is a középső helyen szerepel.

A válaszok nemi különbségét illetően öt országban magasabb az értékek a férfi munkavállalók esetében, míg Finnországban és Magyarországon a nők és a férfiak értékei egyformák. A kor szempontjából a legidősebb generáció mutatja a legmagasabb értéket a megfelelően változatos munka kérdéskörében. Majdnem mindegyik országban az értékek a kor előrehaladtával rendszeresen emelkednek.

A feltételezéseknek megfelelően az összes vizsgált országban az alacsony bérküszöb feletti fizetéssel rendelkező munkavállalók mutatnak (általában jóval) magasabb értékeket, mint a küszöb alattiak a kielégítően változatos munka vonatkozásában. Ugyanez igaz a magasabb iskolai végzettség esetében, habár itt a különbség a magasabb és a középfokú iskolai végzettséggel rendelkezők között nem olyan jelentős. Dánia és Magyarország kivételével mindenhol a szélsőségesen magas óraszámú dolgozók számolnak be leginkább változatos munkavégzésről, míg a részmunkaidős dolgozók általában a legalacsonyabb értéket mutatják.

8.5. Táblázat: A fizikailag kimerítő munka átlagos értékei (ahol 1=soha 5 =naponta),nem, ágazat, alacsony kereseti küszöb, munkahét hossza, korcsoport, iskolai végzettség és ország szerinti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES
Összes (átlag)	2,7	3,1	2,7	3,1	3,2	2,6	3,3
Nem							
Férfi	2,7	3,2	2,7	3,0	3,3	2,6	3,2
Nő	2,7	3,0	2,7	3,1	3,2	2,6	3,4
Ágazat							
Mezőgazdaság	3,1	,	,	,	3,2	2,9	3,5
Feldolgozóipar	2,6	3,2	2,8	2,9	3,4	2,6	3,3
Közműellátás	2,6	,	3,3	,	2,9	2,3	3,1
Építőipar	2,8	3,5	3,0	,	3,6	2,7	3,4
Nagy-kiskereskedelem	2,8	3,1	2,9	3,2	3,6	2,7	3,5
Szálloda-, vendéglátóipar	3,2	3,5	3,5	,	4,0	3,0	3,8
Közlekedés, hírközlés	2,7	3,3	2,9	3,2	3,1	2,6	3,2
Pénzügy	2,5	,	2,4	2,8	2,4	2,3	3,2
Egyéb ker. tev	2,5	2,6	2,4	3,0	2,6	2,4	3,2
Állami szektor	2,7	2,4	2,4	,	2,8	2,3	3,0
Oktatás	2,8	,	2,6	2,9	3,1	2,6	3,4
Egészségügy	2,9	3,1	2,9	3,4	3,4	2,7	3,5
Egyéb	2,7	2,8	2,7	3,2	2,9	2,7	3,3
Korcsoport							
< 25 év	2,6	4,1	2,9	3,2	3,5	2,8	3,3
25-34 év	2,6	3,1	2,6	3,0	3,2	2,6	3,3
35-44 év	2,7	3,0	2,7	3,0	3,3	2,5	3,3
45-54 év	2,8	3,1	2,7	3,2	3,3	2,5	3,3
>=55 év	2,6	2,8	2,7	3,2	2,9	2,5	3,2
Alacsony bérküszöb							
Alacsony bérküszöb alatt	2,8	3,9	3,3	,	3,7	2,8	3,5
Alacsony bérküszöb felett	2,6	2,9	2,6	,	3,0	2,5	3,3
Átlagos munkaórák							
0-20 óra/hét	2,8	3,5	3,0	3,2	3,3	2,6	3,4
20 – 35 óra/hét	2,8	2,8	2,9	3,2	2,8	2,6	3,1
35 – 48 óra/hét	2,6	3,0	2,6	3,1	2,7	2,6	3,3
48 – 99 óra/hét	2,9	3,5	3,0	3,3	3,1	2,9	3,8
Iskolai végzettség							
Alacsony	3,1	3,2	3,0	3,3	3,9	2,8	3,6
Középfokú	2,7	3,3	2,6	3,0	3,1	2,6	3,3
Magas	2,6	2,7	2,2	2,8	2,5	2,4	3,2
Mintanagyság							
N	13606	285	3163	2523	7459	83938	14388

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szeptember - 2007. március. Kiválasztás: munkavállalók.

Megjegyzés: * Egyéb közösségi, társadalmi és személyi szolgáltatási tevékenységek

8.6. Táblázat: A szellemileg kimerítő munka átlagos értékei (ahol 1=soha 5 =naponta),nem, ágazat, alacsony kereseti küszöb, munkahét hossza, korcsoport, iskolai végzettség és ország szerinti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES
Összes (átlag)	3,2	3,3	3,5	3,4	3,5	3,0	3,9
Nem							
Férfi	3,2	3,3	3,5	3,4	3,4	3,0	3,8
Nő	3,3	3,3	3,5	3,4	3,6	3,0	4,1
Ágazat							
Mezőgazdaság	3,1	3,6	-	-	2,7	2,8	3,7
Feldolgozóipar	3,1	3,4	3,4	3,4	3,3	2,9	3,8
Közműellátás	3,0	-	3,3	-	3,5	3,0	3,8
Építőipar	3,1	2,6	3,2	-	3,1	2,9	3,9
Nagy-és kisker.	3,2	3,5	3,5	3,4	3,6	2,9	4,0
Szálloda-és vendégl.	3,2	3,0	3,4	-	3,4	2,8	4,0
Közlekedés, hírközlés	3,2	3,3	3,4	3,5	3,7	3,0	3,8
Pénzügy	3,3	-	3,4	3,5	4,0	3,0	3,9
Egyéb ker. tev	3,3	3,2	3,6	3,6	3,5	3,1	4,0
Állami szektor	3,2	3,1	3,4	-	3,8	3,0	3,6
Oktatás	3,3	-	3,5	3,6	3,9	3,1	4,0
Egészségügy	3,2	3,8	3,5	3,5	3,8	3,0	3,9
Egyéb	3,2	3,3	3,4	3,2	3,6	3,0	4,0
Korcsoport							
< 25 év	3,1	3,3	3,2	3,4	3,1	2,9	3,8
25-34 év	3,3	3,3	3,5	3,5	3,5	3,1	4,0
35-44 év	3,2	3,4	3,5	3,4	3,5	3,0	3,9
45-54 év	3,1	3,3	3,5	3,4	3,6	2,9	3,8
>=55 év	3,0	3,0	3,3	3,2	3,6	2,7	3,7
Alacsony bérküszöb							
Alacsony bérküszöb alatt	3,1	4,1	3,5	-	3,2	3,0	4,0
Alacsony bérküszöb felett	3,2	3,4	3,5	-	3,8	3,0	3,9
Átlagos munkaórák							
0-20 óra/hét	3,2	3,5	3,4	3,4	3,3	2,7	3,8
20 – 35 óra/hét	3,2	3,1	3,4	3,4	3,7	3,0	3,8
35 – 48 óra/hét	3,2	3,4	3,5	3,5	3,7	3,0	3,9
48 – 99 óra/hét	3,4	3,6	3,8	3,8	3,8	3,0	4,2
Iskolai végzettség							
Alacsony	3,1	3,1	3,4	3,4	2,9	2,9	3,9
Középfokú	3,2	3,3	3,5	3,5	3,7	3,0	3,9
Magas	3,2	3,4	3,6	3,5	4,0	3,1	3,9
Mintanagyság							
N	18799	285	3177	2506	7485	84371	14454

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szeptember - 2007. március. Kiválasztás: munkavállalók.

Megjegyzés: * Egyéb közösségi, társadalmi és személyi szolgáltatási tevékenységek

8.7. Táblázat: A gyors munkatempó átlagos értékei (ahol 1=soha 5 =naponta) nem, ágazat, alacsony kereseti küszöb, munkahét hossza, korcsoport, iskolai végzettség és ország szerinti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES	UK
Összes (átlag)	3,5	3,4	3,6	3,4	3,3	3,5	3,3	3,6
Nem								
Férfi	3,4	3,4	3,5	3,4	3,3	3,5	3,3	3,6
Nő	3,5	3,3	3,7	3,5	3,3	3,6	3,4	3,8
Ágazat								
Mezőgazdaság	3,0	-	-	3,2	2,8	3,5	3,0	-
Feldolgozóipar	3,5	3,8	3,5	3,4	3,3	3,5	3,3	-
Közműellátás	3,2	-	3,5	3,3	3,1	3,3	3,1	-
Építőipar	3,5	3,5	3,7	3,6	3,7	3,5	3,3	-
Nagy- és kisker.	3,7	4,0	3,9	3,5	3,3	3,6	3,4	-
Szálloda és vendégl.	3,8	-	4,2	3,7	3,5	3,9	3,8	-
Közlekedés, hírközlés	3,6	3,3	3,9	3,4	3,3	3,6	3,4	-
Pénzügy	3,5	-	3,7	3,4	3,6	3,5	3,5	-
Egyéb ker. tev	3,5	3,5	3,6	3,4	3,0	3,5	3,3	-
Állami szektor	3,0	-	3,4	3,0	3,6	3,3	2,8	-
Oktatás	3,0	-	3,5	3,0	3,0	3,4	3,1	-
Egészségügy	3,5	-	3,7	3,5	3,6	3,5	3,6	-
Egyéb	3,4	-	3,6	3,4	3,4	3,5	3,2	-
Korcsoport								
< 25 év	3,3	3,7	3,8	3,3	3,2	3,5	3,2	3,5
25-34 év	3,5	3,5	3,6	3,4	3,3	3,6	3,4	3,9
35-44 év	3,5	3,4	3,7	3,4	3,3	3,5	3,3	3,7
45-54 év	3,5	3,2	3,5	3,4	3,3	3,4	3,2	3,4
>=55 év	3,3	3,3	3,5	3,2	3,2	3,3	3,0	3,4
Alacsony bérküszöb								
Alacsony bérküszöb alatt	3,5	3,6	4,1	3,3	3,1	3,5	3,5	3,7
Alacsony bérküszöb felett	3,5	3,4	3,6	3,3	3,4	3,6	3,3	3,7
Átlagos munkaórák								
0-20 óra/hét	3,4	1,0	3,7	3,1	-	3,4	3,2	2,8
20 – 35 óra/hét	3,4	3,0	3,7	3,3	-	3,5	3,0	3,2
35 – 48 óra/hét	3,5	3,4	3,6	3,3	3,5	3,5	3,3	3,7
48 – 99 óra/hét	3,9	4,2	4,1	4,0	5,0	3,9	3,8	4,0
Iskolai végzettség								
Alacsony	3,5	3,1	3,6	3,4	3,1	3,5	3,4	3,4
Középfokú	3,5	3,5	3,7	3,4	3,4	3,5	3,3	3,8
Magas	3,5	3,5	3,4	3,4	3,4	3,6	3,3	3,6
Mintanagyság								
N	17068	120	3123	1832	6584	78834	12295	352

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szeptember - 2007. március. Kiválasztás: munkavállalók.

Megjegyzés: * Egyéb közösségi, társadalmi és személyi szolgáltatási tevékenységek

8.8. Táblázat: A rendelkezésre álló időn belül be nem fejezhető munka átlagos értékei (ahol 1=soha 5=naponta),nem, ágazat, alacsony kereseti küszöb, munkahét hossza, korcsoport, iskolai végzettség és ország szerinti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES	UK
Összes (átlag)	2,6	2,6	2,5	2,6	3,1	2,2	2,5	2,8
Nem								
Férfi	2,7	2,7	2,5	2,6	3,1	2,3	2,6	2,9
Nő	2,6	2,5	2,5	2,6	3,1	2,2	2,4	2,6
Ágazat								
Mezőgazdaság	2,7	3,3	5,0	1,0	3,5	2,2	2,4	3,4
Feldolgozóipar	2,6	2,6	2,3	2,4	3,0	2,3	2,5	2,7
Közműellátás	2,3	-	2,5	2,9	3,0	2,1	2,4	4,0
Építőipar	2,8	2,2	2,0	2,6	2,6	2,2	2,6	2,9
Nagy- és kisker.	2,7	2,8	2,4	2,8	3,3	2,2	2,4	2,2
Szálloda, vendégl.	2,6	3,3	2,6	2,6	4,3	2,0	2,4	2,5
Közl., hírközlés	2,7	3,1	2,6	2,7	2,8	2,2	2,5	3,1
Pénzügy	2,7	-	2,0	2,9	4,0	2,3	2,8	3,0
Egyéb ker. tev	2,7	2,6	2,6	2,4	3,0	2,3	2,6	2,8
Állami szektor	2,2	2,5	2,4	2,1	3,4	2,1	2,1	3,3
Oktatás	2,8	-	3,3	3,3	3,2	2,6	2,5	2,5
Egészségügy	2,6	2,5	2,7	2,7	2,9	2,4	2,6	3,0
Egyéb	2,7	3,7	2,7	3,3	2,8	2,2	2,3	2,1
Korcsoport								
< 25 év	2,2	1,8	2,2	2,3	2,7	1,8	2,1	1,8
25-34 év	2,6	2,5	2,3	2,6	3,1	2,3	2,6	2,8
35-44 év	2,8	2,8	2,7	2,7	3,1	2,4	2,5	3,2
45-54 év	2,7	2,7	2,6	2,6	3,4	2,4	2,4	3,1
>=55 év	2,6	2,7	2,5	2,4	2,7	2,3	2,2	2,4
Alacsony bérküszöb								
Alacsony bérküszöb alatt	2,4	3,7	2,4	4,1	2,8	2,0	2,3	2,1
Alacsony bérküszöb felett	2,7	2,6	2,5	2,6	3,0	2,3	2,5	2,9
Átlagos munkaórák								
0-20 óra/hét	2,5	1,0	2,2	2,2	2,3	2,1	2,3	2,3
20 – 35 óra/hét	2,5	2,1	2,3	2,4	2,0	2,3	2,2	2,8
35 – 48 óra/hét	2,6	2,7	2,5	2,4	2,9	2,3	2,5	2,8
48 – 99 óra/hét	3,8	3,8	3,7	3,9	4,1	2,8	3,3	3,5
Iskolai végzettség								
Alacsony	2,3	2,4	2,3	2,3	2,5	2,0	2,3	2,5
Középfokú	2,4	2,7	2,5	2,8	2,8	2,1	2,3	2,4
Magas	2,8	2,7	2,8	2,7	3,3	2,5	2,7	3,1
Mintanagyság								
N	17398	263	2965	1311	455	90045	13305	609

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szeptember - 2007. március. Kiválasztás: munkavállalók

Megjegyzés: * Egyéb közösségi, társadalmi és személyi szolgáltatási tevékenységek

8.9. Táblázat: A szoros határidők átlagos értékei (ahol 1=soha 5 =naponta),nem, ágazat, alacsony kereseti küszöb, munkahét hossza, korcsoport, iskolai végzettség és ország szerinti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES	UK
Összes (átlag)	3,4	3,4	3,6	3,4	3,1	3,1	3,4	4,1
Nem								
Férfi	3,4	3,4	3,6	3,4	3,2	3,3	3,4	4,1
Nő	3,3	3,4	3,6	3,4	3,1	3,0	3,4	4,0
Ágazat								
Mezőgazdaság	3,0	4,0	4,0	3,5	2,7	2,8	3,1	4,3
Feldolgozóipar	3,4	3,8	3,5	3,6	3,4	3,3	3,5	3,9
Közműellátás	3,2	-	3,8	3,3	3,1	3,2	3,3	4,8
Építőipar	3,5	3,0	3,8	3,7	3,6	3,2	3,5	3,9
Nagy-kiskereskedelem	3,4	3,5	3,5	3,3	2,8	2,9	3,3	4,1
Szálloda-, vendéglátóipar	3,5	-	3,7	3,2	2,7	2,9	3,5	4,3
Közlekedés, hírközlés	3,6	3,5	3,8	3,3	3,2	3,3	3,5	3,9
Pénzügy	3,4	-	3,5	3,5	3,4	3,2	3,4	4,7
Egyéb ker. tev	3,6	4,1	3,7	3,5	2,8	3,4	3,5	4,3
Állami szektor	3,0	-	3,5	3,0	3,4	3,0	2,9	4,1
Oktatás	2,9	4,5	3,8	3,1	2,7	3,0	3,1	3,5
Egészségügy	3,1	4,0	3,5	3,3	3,1	2,7	3,4	3,9
Egyéb	3,4	4,0	3,7	3,3	3,0	3,1	3,3	3,9
Korcsoport								
< 25 év	3,2	3,3	3,4	3,1	2,8	2,8	3,1	3,9
25-34 év	3,4	3,4	3,6	3,5	3,1	3,2	3,5	4,1
35-44 év	3,4	3,6	3,7	3,5	3,2	3,2	3,4	4,2
45-54 év	3,4	3,3	3,6	3,3	3,2	3,1	3,2	4,0
>=55 év	3,3	3,3	3,6	3,3	3,0	3,0	3,0	3,8
Alacsony bérküszöb								
Alacsony bérküszöb alatt	3,2	3,9	3,5	3,2	2,9	2,9	3,5	3,8
Alacsony bérküszöb felett	3,4	3,4	3,6	3,5	3,3	3,2	3,4	4,1
Átlagos munkaórák								
0-20 óra/hét	3,3	1,0	3,4	2,7	-	2,5	3,2	3,6
20 – 35 óra/hét	3,2	2,5	3,6	3,3	-	2,9	3,1	3,6
35 – 48 óra/hét	3,4	3,4	3,6	3,4	3,3	3,2	3,4	4,1
48 – 99 óra/hét	4,0	5,0	3,8	4,0	4,3	3,6	3,9	4,3
Iskolai végzettség								
Alacsony	3,2	3,3	3,5	3,3	2,9	2,9	3,3	3,8
Középfokú	3,3	3,4	3,6	3,4	3,2	3,0	3,3	4,2
Magas	3,5	3,5	3,7	3,5	3,3	3,4	3,5	4,0
Mintanagyság								
N	16738	122	3109	1821	6020	75349	12180	353

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szeptember - 2007. március. Kiválasztás: munkavállalók
Megjegyzés: * Egyéb közösségi, társadalmi és személyi szolgáltatási tevékenységek

8.10. Táblázat: A monoton feladatok átlagos értékei (ahol 1=soha 5 =naponta),nem, ágazat, alacsony kereseti küszöb, munkahét hossza, korcsoport, iskolai végzettség és ország szerinti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES
Összes (átlag)	2,4	3,1	3,2	2,6	2,2	2,3	3,6
Nem							
Férfi	2,4	2,9	3,2	2,5	2,1	2,3	3,5
Nő	2,4	3,3	3,2	2,8	2,2	2,4	3,7
Ágazat							
Mezőgazdaság	2,5	3,8	5,0	2,8	2,1	2,7	3,7
Feldolgozóipar	2,4	2,8	3,3	2,5	2,4	2,4	3,5
Közműellátás	2,4	3,0	2,9	2,5	1,9	2,3	3,6
Építőipar	2,2	2,9	3,1	2,5	1,9	2,3	3,5
Nagy-kiskereskedelem	2,4	3,6	3,5	2,7	2,1	2,5	3,8
Szálloda, vendégl.	2,5	3,5	3,3	2,8	2,2	2,6	4,1
Közlekedés, hírközlés	2,5	4,0	3,5	2,7	2,0	2,5	3,7
Pénzügy	2,5	3,0	2,9	2,6	2,1	2,3	3,6
Egyéb ker. tev	2,5	3,0	3,3	2,6	2,1	2,3	3,5
Állami szektor	2,6	3,6	2,9	2,7	2,0	2,2	3,6
Oktatás	2,2	2,5	2,7	2,5	1,7	2,0	3,3
Egészségügy	2,2	2,4	3,0	2,6	2,0	2,1	3,6
Egyéb	2,4	2,0	3,2	2,6	1,9	2,3	3,5
Korcsoport							
< 25 év	2,6	3,3	3,4	2,9	2,5	2,7	3,8
25-34 év	2,5	3,4	3,3	2,7	2,3	2,4	3,6
35-44 év	2,3	3,0	3,2	2,6	2,2	2,2	3,5
45-54 év	2,3	2,7	3,0	2,4	2,1	2,1	3,6
>=55 év	2,3	3,8	2,8	2,2	1,9	2,1	3,5
Alacsony bérküszöb							
Alacsony bérküszöb alatt	2,6	3,5	3,6	2,8	2,6	2,7	4,0
Alacsony bérküszöb felett	2,3	3,1	3,2	2,6	1,9	2,2	3,5
Átlagos munkaórák							
0-20 óra/hét	2,5	5,0	3,3	2,7	1,6	2,5	3,9
20 – 35 óra/hét	2,4	2,9	3,4	2,6	1,7	2,3	3,6
35 – 48 óra/hét	2,4	3,1	3,2	2,6	2,6	2,3	3,6
48 – 99 óra/hét	2,1	3,4	3,2	2,4	2,6	2,2	3,5
Iskolai végzettség							
Alacsony	2,5	3,1	3,2	2,6	2,6	2,5	4,0
Középfokú	2,4	3,2	3,3	2,7	2,1	2,4	3,8
Magas	2,4	3,1	2,9	2,5	1,7	2,2	3,3
Mintanagyság							
N	18179	215	3150	30799	7439	76507	13580

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szeptember - 2007. március. Kiválasztás: munkavállalók.

Megjegyzés: * Egyéb közösségi, társadalmi és személyi szolgáltatási tevékenységek

8.11. Táblázat: A munka stresszes voltának átlagos értékei (ahol 1=soha 5 =naponta),nem, ágazat, alacsony kereseti küszöb, munkahét hossza, korcsoport, iskolai végzettség és ország szerinti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES
Összes (átlag)	3,8	3,3	3,5	3,6	3,2	3,7	3,6
Nem							
Férfi	3,8	3,3	3,5	3,6	3,2	3,8	3,6
Nő	3,7	3,3	3,5	3,5	3,3	3,6	3,6
Ágazat							
Mezőgazdaság	3,5	3,3	2,0	-	2,4	3,4	3,3
Feldolgozóipar	3,8	3,3	3,4	3,5	3,2	3,8	3,6
Közműellátás	3,6	2,5	3,6	-	3,0	3,7	3,4
Építőipar	3,8	3,3	3,2	-	2,8	3,7	3,5
Nagy-kiskereskedelem	3,9	3,5	3,5	3,6	3,2	3,6	3,7
Szálloda,vendégl.	4,0	3,7	3,6	-	3,2	3,8	3,9
Közlekedés, hírközlés	4,0	3,5	3,7	3,6	3,6	3,9	3,7
Pénzügy	3,8	2,5	3,6	3,5	3,5	3,8	3,7
Egyéb ker. tev	3,8	3,0	3,6	3,6	2,9	3,8	3,6
Állami szektor	3,4	2,8	3,5	-	3,5	3,7	3,3
Oktatás	3,6	2,0	3,7	3,5	3,5	3,6	3,7
Egészségügy	3,8	3,8	3,9	3,7	3,6	3,7	3,9
Egyéb	3,6	3,3	3,5	3,8	3,2	3,6	3,6
Korcsoport							
< 25 év	3,6	3,4	3,4	3,6	2,9	3,5	3,4
25-34 év	3,8	3,3	3,5	3,6	3,2	3,7	3,6
35-44 év	3,8	3,5	3,6	3,6	3,3	3,8	3,6
45-54 év	3,8	3,3	3,6	3,5	3,3	3,8	3,7
>=55 év	3,7	2,7	3,4	3,6	3,3	3,7	3,6
Alacsony bérküszöb							
Alacsony bérküszöb alatt	3,6	3,3	3,5	3,6	3,1	3,5	3,6
Alacsony bérküszöb felett	3,8	3,3	3,6	3,6	3,4	3,8	3,6
Átlagos munkaórák							
0-20 óra/hét	3,7	2,5	3,5	3,6	3,6	3,3	3,4
20 – 35 óra/hét	3,7	3,4	3,5	3,5	3,2	3,6	3,5
35 – 48 óra/hét	3,8	3,3	3,5	3,7	3,0	3,8	3,6
48 – 99 óra/hét	4,2	3,9	4,0	3,9	3,3	4,1	4,1
Iskolai végzettség							
Alacsony	3,8	3,3	3,4	3,6	2,9	3,6	3,7
Középfokú	3,8	3,3	3,6	3,6	3,3	3,7	3,6
Magas	3,8	3,4	3,6	3,5	3,5	3,8	3,6
Mintanagyság							
N	18901	285	3168	2528	7073	82514	13753

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szeptember - 2007. március. Kiválasztás: munkavállalók.

Megjegyzés: * Egyéb közösségi, társadalmi és személyi szolgáltatási tevékenységek

8.12. Táblázat: A munka megfelelően változatos voltának átlagos értékei (ahol 1=soha 5=naponta),nem, ágazat, alacsony kereseti küszöb, munkahét hossza, korcsoport, iskolai végzettség és ország szerinti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES
Összes (átlag)	4,0	3,9	3,8	4,2	3,7	4,0	3,5
Nem							
Férfi	4,1	4,0	3,8	4,3	3,7	4,1	3,6
Nő	4,0	3,8	3,8	4,1	3,7	4,0	3,4
Ágazat							
Mezőgazdaság	4,2	5,0	5,0	4,2	3,7	3,9	3,6
Feldolgozóipar	4,0	4,0	3,6	4,3	3,4	4,0	3,6
Közműellátás	4,1	4,5	4,0	4,3	3,9	4,0	3,7
Építőipar	4,2	4,1	4,1	4,3	3,8	4,2	3,7
Nagy –és kisker.	4,0	4,0	3,6	4,1	3,7	3,9	3,5
Szálloda-, vendégl.	4,0	3,0	3,5	4,1	3,8	3,9	3,4
Közlekedés, hírközlés	4,0	3,6	3,5	4,1	4,0	3,9	3,4
Pénzügy	4,0	3,0	4,1	4,2	3,7	3,9	3,4
Egyéb ker. tev	4,0	4,0	3,8	4,2	3,6	4,0	3,4
Állami szektor	3,9	3,3	4,0	4,2	3,8	4,1	3,5
Oktatás	4,2	3,7	4,2	4,4	4,2	4,2	3,7
Egészségügy	4,2	3,9	4,1	4,3	3,9	4,2	3,6
Egyéb	4,1	4,8	4,0	4,4	3,9	4,1	3,7
Korcsoport							
< 25 év	3,8	3,3	3,6	3,9	3,3	3,8	3,3
25-34 év	4,0	3,8	3,7	4,2	3,5	4,0	3,5
35-44 év	4,1	4,0	3,8	4,3	3,7	4,1	3,6
45-54 év	4,1	4,1	4,0	4,3	3,8	4,2	3,6
>=55 év	4,2	3,9	4,1	4,4	4,0	4,2	3,9
Alacsony bérküszöb							
Alacsony bérküszöb alatt	3,8	3,8	3,6	3,9	3,3	3,8	3,3
Alacsony bérküszöb felett	4,1	3,9	3,8	4,3	3,9	4,1	3,6
Átlagos munkaórák							
0-20 óra/hét	3,9	2,5	3,7	4,1	2,0	3,8	3,3
20 – 35 óra/hét	4,0	3,7	3,6	4,2	2,7	4,0	3,5
35 – 48 óra/hét	4,0	4,0	3,8	4,2	2,1	4,0	3,5
48 – 99 óra/hét	4,4	3,5	4,2	4,4	1,9	4,3	3,8
Iskolai végzettség							
Alacsony	4,0	3,7	3,7	4,1	3,3	4,0	3,4
Középfokú	4,0	4,0	3,8	4,2	3,8	4,0	3,4
Magas	4,1	4,0	4,0	4,3	4,0	4,1	3,6
Mintanagyság							
N	18564	217	3179	32040	7553	79387	13540

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szeptember - 2007. március. Kiválasztás: munkavállalók.

Megjegyzés: * Egyéb közösségi, társadalmi és személyi szolgáltatási tevékenységek

8.6. Következtetések

Az ebben a fejezetben bemutatott eredmények is hangsúlyozzák, hogy milyen állandóak és súlyosak a munkavállalással kapcsolatos problémák. Ezek az eredmények egyben rámutatnak „a minőség az európai szociális modell középpontjában áll” ismételtetett kifejezés gyengeségére, és sürgetik az Európai Bizottság által támogatott intervenciók megközelítés fejlesztésének szükségességét.

Érdemes megjegyezni, hogy azon tényezők sorrendje, amelyek hozzájárulnak a munkával kapcsolatos stressz kialakulásához sokkal inkább különbözik akár országonként, akár ágazatonként, mint - a korábban már bemutatott – munkaidővel vagy az alacsony fizetéssel kapcsolatos sorrendiség. A vizsgált hét ország közül Spanyolország mutatja a legmagasabb átlagértéket, és a munkával kapcsolatos stresszt vizsgáló nyolc indikátorból négy esetben is a legmagasabb értéket kapta. Ez utóbbiak a következők: a fizikailag kimerítő munka (Magyarországgal közösen), a szellemileg fárasztó munka, az egyhangú feladatok és a nem elég változatos munka kérdésköre. Finnország, a nyolc változóra vonatkozó második legmagasabb átlagértékkel, két változóra kapta a legmagasabb értéket: a gyors tempójú munkára és a szoros határidőkre. A fizikailag kimerítő munka mellett Magyarország az időben be nem fejezhető munka kategóriájában is legmagasabb értéket kapott, csakúgy, mint Belgium a stresszes munkára. Dánia és Németország csaknem minden vonatkozásban középső helyre került, ugyanezeknél Hollandia (a gyors munkatempó és a stresszes munka kivételével) alsóbb helyet foglal el.

Az ágazatokat illetően a szálloda-és vendéglátóiparé a kétes dicsőség, hogy négyszer került első helyre különböző országokban: a fizikailag kimerítő munka, a túl gyors munkatempó, az időben be nem fejezhető munka és a nem elég változatos munka témakörében. Szintén ezé az ágazaté a második hely az egyhangú munka és a stresszes munka kérdésében. Mind a szellemileg kimerítő munka és a stresszes munka vonatkozásában kirívó az egészségügy és szociális munka első helye, habár más vonatkozásban ez az ágazat nem kapott magas értékeket. A pénzügyi szektor mutatja a legmagasabb értékeket a szoros határidők vonatkozásában, és talán meglepően, a nem megfelelően változatos munka témakörében. A mezőgazdaság kapja a legnagyobb értéket a monotonításra vonatkozó kérdések kapcsán és a második helyet foglalja el a fizikailag kimerítő munka rangsorában.

A munkahelyi stressz elemzése kapcsán arra az eredményre jutottunk, hogy ágazati szinten a versenyerőforrások befolyása viszonylag gyenge, vagy legalábbis meglehetősen egyenetlenül érzékelhető a különböző országokban. Ugyanez a helyzet a nemzeti és ágazati szinten működő intézményi faktorokkal is. Ezért arra a következtetésre juthatunk, hogy a munkahelyi stressz különböző változatait leginkább a vállalati és munkahelyi szinten működő tényezők befolyásolják a legerősebben. Ha ez a megfigyelés helyesnek bizonyul, akkor ez számos kérdést vet föl a szakszervezet részére. Egyrészt folyamatos erőfeszítéseket kell tenni a munkavégzés minőségével kapcsolatos szabályozott és önkéntes megállapodások megvédéséért és tökéletesítéséért, ahol ez lehetséges, nemzetközi szinten. Másrészt ez a vállalati és munkahelyi szint fontosságának nyomatékosítását is jelentheti, mivel ezen a szinten lehet legeredményesebben harcolni a munkahelyi stressz ellen. Amint már az 5. fejezet végén említettük, a szakszervezeteknek strukturális kapcsolatokat kell kiépíteniük a tevékenységek e különböző szintjei között.

9. Ágazatok

Maarten van Klaveren, Kea Tijdens

9.1. Bevezetés

A 3. fejezettől a 8. fejezetig a *WageIndicator* felmérés eredményeit ismertettük a szakszervezeti hat szakmapolitikai területén. Összehasonlítottuk az adatokat iparáganként és országoként, és számos munkavállalói jellemzővel hoztuk ezeket kapcsolatba. Jelen fejezet a 13 egyedi iparágra vonatkozó *WageIndicator* adatok elemzésére koncentrál. Ezzel a kiindulóponttal kilenc ország iparági adatait hasonlítjuk össze, a témákat az eddigi fejezetekhez hasonló sorrendben közölve: munkaidő, alacsony fizetés (alacsony bérküszöb), képzés, idősebb munkavállalók (kor), kollektív szerződési arány és a munkahelyi stressz.

9.2. Mezőgazdaság

Kilenc tagállamból négyben az átlagos munkaórák száma a 13 iparág közül a mezőgazdaságban a legmagasabb. A fennmaradó öt országban a mezőgazdaság a 2. és az 5. hely között szerepel az iparági sorrendben. Ezt a következtetést a 48 óránál általában többet dolgozó munkavállalók arányának vizsgálata is alátámasztja. Ez utóbbi mérésnél a kilenc országból négyben található a mezőgazdaság az első három helyen. Hasonlóképpen, az éves munkaidő vizsgálatok a kilenc országból négyben végez a mezőgazdaság az első három hely valamelyikén. A rugalmas munkaidő kérdéskörében a mezőgazdaság szintén magas értékeket mutat, első, második és harmadik helyet foglalva el három országban. A készenléti munka kisebb problémát jelent a mezőgazdaságban, csakúgy, mint az esti, szombati és vasárnapi munkavégzés. Hollandia ebből a szempontból kivételt képez, mivel itt a szombatonként dolgozó munkavállalók 56%-a dolgozik a mezőgazdaságban, ezzel ez az iparág a második helyet foglalja el az iparágak között az országban.

Az alacsony fizetés előfordulása viszonylag magas Dánia és Finnország kivételével az összes ország mezőgazdasági iparágában. Magyarországon az

összes mezőgazdasági dolgozó 55%-a, az Egyesült Királyságban 50%-a keres kevesebbet, mint az alacsony bérküszöb, ezt követi Lengyelország 47%-kal, és Belgium 38%-kal. A kollektív szerződési lefedettség a mezőgazdaság szempontjából változatos: Hollandia 88%-os szerződési lefedettségi hellyel viszonylag jó helyen szerepel hetedikként, ezt követi Dánia 86%-kal ötödikként, majd Spanyolország, Belgium, Németország és Magyarország, ahol ez az arány valamivel alacsonyabb, és a mezőgazdaság az iparágak között középső helyet foglal el. Öt országban azok aránya, akik úgy gondolják, hogy fontos a kollektív szerződés alá tartozni nagyobb, mint azoké, akik ténylegesen odatartoznak. Hollandiában és Belgiumban nem ez a helyzet. Az Egyesült Királyságban a válaszadók 25%-a tartozott kollektív szerződés hatálya alá, holott kétszer annyian (47%) mondták, hogy ez fontos lenne.

A legtöbb országban az iparági sorrendben a mezőgazdaság középső helyen áll az életkori megoszlás szempontjából. Lengyelországban a mezőgazdasági dolgozók viszonylag fiatalok, átlagosan 31 évesek. Ezzel szemben Magyarországon a 44 éves átlagéletkorral a mezőgazdasági munkaerő idősebb. A 45 év fölötti mezőgazdasági munkavállalók aránya a legmagasabb Magyarországon és Finnországban. Ugyanez az arány a legalacsonyabb Lengyelországban, ahol különösen a 25-34 év közötti dolgozók aránya magas. A legfiatalabb korosztály messze legmagasabb arányát Hollandia mutatja 24%-kal. Ebben az országban egyébként a mezőgazdaság az egyik „legfiatalabb” iparág.

A munkahelyi stressz indikátorait vizsgálva, a mezőgazdaság mutatja a legmagasabb iparági értékeket a fizikailag kimerítő munka kérdéskörében. Ezzel ellentétben a mezőgazdasági munkát majdnem semelyik országban sem tartják szellemileg kimerítőnek. Sem a gyors munkatempó, sem a szoros határidők nem jellemzőek az iparágra, ez utóbbi alól azonban van egy kivétel. Német munkavállalók viszonylag gyakran válaszolták, hogy szoros határidővel kell dolgozniuk.

Majdnem az összes vizsgált EU tagország esetében a mezőgazdaság számos felhalmozott problémával küzd, például: hosszú munkaidő, az alacsony fizetés nagy gyakorisága és a képzés hiánya. Néhány ország esetében ezek együtt járnak a kollektív alku lefedettségének alapvető problémáival. Azonban a legtöbb országban a munkahelyi stressz nem jelentkezik különösebb problémaként a mezőgazdasági dolgozók körében.

9.1. Táblázat: Átlagos értékek a mezőgazdaságban, országokénti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Munkaóra általában									
Átlagos munkaóra ált.	39,4	37,1	38,6	40,2	-	37,8	41,2	40,6	41,4
>= 48 munkaóra %	-	-	-	8	-	8	-	11	14
éves munkaidő- elszámolás %	-	-	-	4	-	2	-	-	-
rugalmas munkaidő%	9	15	17	9	-	5	0	8	10
készenléti idő %	0	1	1	1	-	1	0	3	0
esti munkavégzés %	30	-	-	-	27	36	-	72	32
szombati munkav. %	30	-	-	-	56	45	-	26	31
vasárnapi munkav. %	9	-	-	-	43	15	-	11	20
Alacsony kereseti küszöb									
al. ker. küszöb alatt%	38	18	5	24	55	30	47	26	50
Képzés									
munkáltató által fizetett képzés %	52	-	-	26	-	42	60	34	-
munkáltató által fizetett képzés: napok	6,3		6,8	5,1		8,7	9,0	7,9	
önköltséges képzés %	19	-	-	21	-	14	60	44	-
önköltséges képzés: napok	3,0	-	-	1,3	-	2,5	11,7	15,6	-
Kor									
átlagéletkor	35,8	43,1	40,6	37,2	43,8	33,6	31,5	34,0	37,8
45 év felettiek %	30	48	38	21	53	16	13	14	26
Kollektív alku lefedettsége									
lefedettek %	72	86	-	55	69	88	-	68	25
egyetért a koll. alku lefed. fontosságával %	68	100	-	72	-	77	-	87	48
Munkahelyi stressz									
fizikailag kimerítő: értékek	3,1	-	-	-	3,2	2,9	-	3,5	-
szellemileg kimerítő: értékek	3,1	3,6	-	-	2,7	2,8	-	3,7	-
gyors munkatempó: értékek	3,0	-	-	3,2	2,8	3,5	-	3,0	-
nem lehet befejezni: értékek	2,7	3,3	-	-	3,5	2,2	-	2,4	3,4
szoros határidő: értékek	3,0	-	-	3,5	2,7	2,8	-	3,1	4,3

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szeptember - 2007. március.

Kiválasztás: mezőgazdasági munkavállalók.

9.3. Feldolgozóipar

Az átlagos munkahét hosszát figyelembe véve a feldolgozóipar a legtöbb országban alacsony helyeket foglal el. Majdnem a legtöbb országban, Dánia kivételével az átlagos munkahét aránylag rövid. (Habár még a dániai 37 órás átlagos munkahét is rövidebb, mint a legtöbb országban.) A 48 óránál hosszabb munkahét előfordulását tekintve a feldolgozóipar a legtöbb országban középső helyet foglal el, kivéve Németországot és Belgiumot, ahol a 48 óránál többet dolgozók aránya meglehetősen magas. Az éves munkaidő-elszámolás a feldolgozóiparban kismértékben fordul elő (2-3%) Belgiumban, Dániában és Németországban, míg a többi országban 1% alatt marad. A rugalmas munkaidő 4%-tól Lengyelországban Magyarországon 16%-ig terjed, és az összes vizsgált országban a rugalmas munkaidő az iparági besorolás felső részén helyezkedik el. A készenléti munka a legtöbb országban 1% alatt van. Az esti vagy hétvégi munka előfordulása a feldolgozóiparban következetesen valamivel magasabb, mint a vonatkozó országos átlagok.

Iparági összehasonlításban a feldolgozóiparban nem gyakori az alacsony fizetés előfordulása. Csak Magyarországon van a nemzeti átlag fölött azok aránya, akik az alacsony bérküszöb alatti jövedelmet kapják ebben az iparágban. Ezt a viszonylag magas arányt (33%) követi Lengyelország (21%) és Hollandia (19%). A feldolgozóipart érintő kollektív szerződési lefedettség meglehetősen jó, például kilenc országból hétben 50% vagy ennél magasabb ez az arány. 18%-kal Lengyelország és 24%-kal az Egyesült Királyság lényegesen lemarad e tekintetben. Más iparágakkal összevetve a feldolgozóipar kollektív szerződési lefedettsége jó Finnországban és Hollandiában, megszerezve az első és második helyet. A többi országban a feldolgozóipar középső helyeken szerepel. Abban a hat országban, amelyekről adatokkal rendelkezünk, azok aránya, akik szerint fontos a kollektív szerződés hatálya alá tartozni, magasabb, mint azoké, akik ténylegesen oda tartoznak.

9.2. Táblázat: Átlagos értékek a feldolgozóiparban, országokénti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Munkaóra általában									
Átlagos munkaóra ált.	37,9	36,9	39,0	39,3	-	38,1	40,4	40,6	39,4
>= 48 munkaóra %	4	1	2	6	23	4	7	9	6
éves munkaidő- elszámolás %	0	3	3	2	-	0	-	5	2
rugalmas munkaidő%	7	10	11	9	25	2	4	10	6
készenléti idő %	0	1	0	0	0	0	0	1	0
esti munkavégzés %	38	21	25	26	45	41	-	66	32
szombati munkav. %	20	16	10	-	40	23	-	14	19
vasárnapi munkav. %	12	11	8	-	29	12	-	8	13
Alacsony kereseti küszöb									
al. ker. küszöb alatt%	12	12	4	9	33	19	21	9	13
Képzés									
munkáltató által fizetett képzés %	59	-	60	50	-	55	59	42	-
munkáltató által fizetett képzés: napok	6,6	-	7,6	4,6	-	10,4	2,7	3,4	-
önköltséges képzés %	17	-	-	25	14	14	32	30	-
önköltséges képzés: napok	3,3	-	-	4,1	-	2,7	7,6	10,6	-
Kor									
átlagéletkor	38,3	45,6	37,5	37,6	40,7	36,8	32,5	35,6	37,9
45 év felettiek %	27	55	25	23	40	22	13	17	27
Kollektív alku lefedettsége									
lefedettek %	82	90	91	63	77	80	18	73	22
egyétért a koll. alku lefed. fontosságával %	77	79	87	64	-	68	-	87	36
Munkahelyi stressz									
fizikailag kimerítő: értékek	2,6	3,2	2,8	2,9	3,4	2,6	2,8	3,3	-
szellemileg kimerítő: értékek	3,1	3,4	3,4	3,4	3,3	2,9	3,4	3,8	-
gyors munkatempó: értékek	3,5	3,8	3,5	3,4	3,3	3,5	-	3,3	-
nem lehet befejezni: értékek	2,6	2,6	2,3	2,4	3,0	2,3	-	2,5	2,7
szoros határidő: értékek	3,4	3,8	3,5	3,6	3,4	3,3	-	3,5	3,9

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szeptember - 2007. március.

Kiválasztás: feldolgozóiparban dolgozó munkavállalók

Az összes országot vizsgálva a feldolgozóipar középső helyen helyezkedik el a tekintetben, hogy a munkavállalók az elmúlt évben részt vettek-e egy legalább egy napos, a munkáltató által biztosított képzésen. Finnország 68%-kal és Belgium 64%-kal a legmagasabb százalékokat mutatja, míg Spanyolország 38%-kal a legalacsonyabb előfordulási gyakoriságot. A képzés átlagos időtartamát tekintve jobb a helyzet: átlagosan 3-tól 10 napos képzésben vettek részt a munkavállalók.

A munkahelyi stresszt mérő indikátorok értékei a feldolgozóiparban az országos átlagértékek körül mozognak. Szélsőséges értékek nem jelentkeznek, kivéve Belgiumot, Németországot és Finnországot a rendelkezésre álló időn belül nem befejezhető munkára kapott értékek esetében.

A feldolgozóipar természetesen nagy és heterogén iparág. Figyelembe kell vennünk, hogy az itt közölt aggregált adatok elfedhetik a különböző eredményeket, például az acél- és fémfeldolgozó-iparban, a vegyiparban, az élelmiszeriparban, a textil- és ruhaiparban és a nyomdaiparban.

9.4. Közműellátás

A közműellátásban ledolgozott munkahét hosszának elemzése azt mutatja, hogy a leghosszabb átlagos munkahét az országok közül leginkább Lengyelországra jellemző, míg a 48 óránál többet dolgozó munkavállalók legmagasabb aránya Spanyolországban és az Egyesült Királyságban (7%) mutatkozik. Ez utóbbi arány az országokénti átlagértékekkel konzisztens. Iparági és országokénti összehasonlításban az éves munkaidő-elszámolás meglehetősen gyakori a magyar, dán és a finn közműellátásban. Az esti és a vasárnapi munka gyakorisága a közműellátásban az országokénti átlag körül mozog, míg a szombati munka az országos átlag alatt van minden esetben.

Az alacsony fizetés előfordulása a közműellátásban viszonylag kicsi a vizsgált országokban. Magyarországon a munkavállalók 23%-a dolgozik az alacsony bérküszöb alatt, a skála alján az Egyesült Királyság (5%) és Németország (6%) áll. Az összes országban ez az iparág meglehetősen jó kollektív szerződési lefedettségi arányt mutat fel. Finnországban, Dániában, Magyarországon, Belgiumban és Hollandiában ez az arány minimum 89%, míg a többi országban 57% és 79% között mozog.

9.3. Táblázat: Átlagos értékek a közműellátásban, országokénti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Munkaóra általában									
Átlagos munkaóra	37,0	37,6	38,8	39,6	-	38,8	40,9	39,7	38,7
>= 48 munkaóra %	-	-	-	6	-	6	-	7	7
éves munkaidő- elszámolás %	-	-	-	3	-	-	-	6	4
rugalmas munkaidő%	7	9	9	11	12	2	1	7	8
készenléti idő %	1	0	2	0	0	0	0	6	1
esti munkavégzés %	34	-	-	26	36	36	-	67	37
szombati munkav. %	20	-	-	-	39	16	-	15	25
vasárnapi munkav. %	16	-	-	-	34	14	-	10	19
Alacsony kereseti küszöb									
al. ker. küszöb alatt%	14	-	14	6	23	11	16	10	5
Képzés									
munkáltató által fizetett képzés %	79	-	88	59	-	80	79	56	-
munkáltató által fizetett képzés: napok	2,8	-	-	4,0	-	3,5	2,7	4,6	-
önköltséges képzés %	19	-	-	19	-	15	35	26	-
önköltséges képzés: napok	3,4	-	-	3,7	-	3,7	11,3	10,1	-
Kor									
átlagéletkor	35,5	48,4	41,9	38,4	44,2	36,5	38,3	36,4	38,6
45 év felettiek %	27	70	46	27	53	23	28	22	30
Kollektív alku lefedettsége									
lefedettek %	90	97	-	72	90	89	59	79	57
egyetért a koll. alku lefed. fontosságával %	85	-	-	72	-	63	-	89	60
Munkahelyi stressz									
fizikailag kimerítő: értékek	2,6	-	3,3	-	2,9	2,3	2,5	3,1	-
szellemileg kimerítő: értékek	3,0	-	3,3	-	3,5	3,0	3,2	3,8	-
gyors munkatempó: értékek	3,2	-	3,5	3,3	3,1	3,3	-	3,1	-
nem lehet befejezni: értékek	2,3	-	2,5	2,9	3,0	2,1	-	2,4	4,0
szoros határidő: értékek	3,2	-	3,8	3,3	3,1	3,2	-	3,3	4,8

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szeptember - 2007. március.

Kiválasztás: közműellátásban dolgozó munkavállalók

Azok aránya, akik szerint fontos a kollektív szerződés hatálya alá tartozni nagyjából megegyezik a ténylegesen odatrttozók arányával, Hollandia kivételével, ahol a csak egyetértők, de oda nem tartozók aránya jóval alacsonyabb, és Spanyolország kivételével, ahol ez pont fordítva igaz.

A tavalyi évben a munkáltató által biztosított legalább egynapos képzésen részt vett munkavállalók aránya az összes országban jóval az országos átlagértékek felett van: ez az arány 50%-tól (Magyarországon) egészen 88%-ig (Finnországban) terjed. A képzési napok száma a lengyel 2.7-től a spanyol 4.6-ig terjed. Majdnem mindegyik országban iparági összehasonlításban a közműellátásban a legmagasabbak között van a képzési arány.

A munkavállalók átlagéletkora a közműellátásban a belgiumi 35 évtől a dániai 48 évig terjed. Más iparágakkal összehasonlítva, a közműellátás Belgium kivételével majdnem minden országban meglehetősen öreg munkaerővel bír. Ezt alátámasztja a 45 vagy annál idősebb munkavállalók aránya is.

A közműellátásban átlagosan nem tartják fizikailag kimerítőnek a munkát más iparágakkal összevetve. Egyedül Finnországban magas a munkahelyi stressz indikátora ebben az iparágban. A szellemileg kimerítő munka és a gyors tempójú munka értékei is alacsonyak az országokban. A szoros határidővel és a rendelkezésre álló időn belül nem befejezhető munkával kapcsolatos értékek szempontjából a közműellátás középső helyet foglal el, az Egyesült Királyság kivételével. Itt négy munkavállalóból három mondta, hogy nem tudja befejezni a munkáját a rendelkezésre álló időn belül.

Munkavállalói szempontból a közműellátási szektor meglehetősen kedvező képet mutat. A munkaidő az országos átlagok körül alakul. A fizetés viszonylag magas, csakúgy, mint a kollektív szerződési lefedettség is. A kollektív szerződés hatálya alá való tartozásról nyilatkozó vélemények összhangban vannak a tényleges kollektív szerződési aránnyal. A képzési lehetőségek messze felülmúlják az országos átlagokat. A munkaerő majdnem minden országban meglehetősen idős. A munkahelyi stressz mértéke a legtöbb országban nem magas, kivételt itt az Egyesült Királyság képez.

9.5. Építőipar

Az építőiparban hosszú a munkaidő. Az összes országban az országonkénti iparági sorrend első négy helyén található. Spanyolország vezet az átlagos 41 órával, majd ezt követi Lengyelország és Németország. A 48 óránál többet dolgozó munkavállalók aránya hasonlóképpen magas, szintén Spanyolországgal (14%) az élen. Az éves munkaidő-elszámolás és a készenlétkben állási munka elhanyagolható a legtöbb országban, és a rugalmas munkaidő 2% és 8% között marad. E három munkaformának az előfordulása messze az országos átlagok alatt marad. A vasárnapi munka gyakorisága 8% alatt, a szombati munka gyakorisága pedig 17% alatt van, Magyarország kivételével, ahol a szombati és a vasárnapi munka is elterjedtebb. A rendszeres esti munkavégzés a legtöbb országban 26% alatt marad, de ennél magasabb Magyarországon és sokkal magasabb Spanyolországban, ahol ez valószínűleg a szieszta hagyományának következménye lehet.

Iparági összehasonlításban az építőipar középső helyet foglal el az alacsony fizetés előfordulása szempontjából, kivéve az Egyesült Királyságot és Dániát, ahol az építőipar magasabb helyen áll. Az alacsony bérkülönbözet alatt kereső építőipari dolgozók aránya jelentős Magyarországon, Lengyelországban és Belgiumban. A kollektív szerződés lefedettségi aránya erősen ingadozik, a hollandiai 92%-tól az egyesült királysági 11%-ig. A lefedettség az építőiparban meglehetősen magas Dániában és Hollandiában, de a legalacsonyabbak közt van a többi országban. Az építőipar helyzete aszerint, hogy a munkavállalók hány százaléka mondta, hogy fontosnak tartja, hogy kollektív szerződés hatálya alatt dolgozzon, körülbelül megegyezik az országokban.

A munkáltató által biztosított az elmúlt évben legalább egynapos képzésen részt vett munkavállalók aránya Finnországban, Hollandiában és Lengyelországban a legmagasabb, és Spanyolországban a legalacsonyabb. Iparági összehasonlításban ezek az arányok alacsonyak. A képzési napok átlaga ebben az iparágban középső helyet foglal el.

Az építőiparban a dolgozók átlagéletkora az összes országban középső helyen áll a sorrendben. A 45 évnél idősebb dolgozók aránya meglehetősen alacsony az összes országban, rámutatva ezzel a korai nyugdíjazás elterjedt gyakorlatára az építőiparban.

9.4. Táblázat: Átlagos értékek az építőiparban, országokénti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Munkaóra általában									
Átlagos munkaóra	39,4	37,6	39,4	40,9	-	39,2	41,0	41,1	40,1
>= 48 munkaóra %	8	-	3	9	-	6	11	14	9
éves munkaidő- elszámolás %	-	-	-	2	-	0	-	2	-
rugalmas munkaidő%	5	4	8	7	6	2	3	8	5
készenléti idő %	0	0	0	0	0	0	0	1	0
esti munkavégzés %	28	13	6	19-	32	28	-	76	21
szombati munkav. %	15	12	4	-	42	18	-	10	15
vasárnapi munkav. %	4	8	3	-	21	6	-	2	6
Alacsony kereseti küszöb									
al. ker. küszöb alatt %	19	9	8	15	36	18	24	9	10
Képzés									
munkáltató által fizetett képzés %	47	-	53	36	-	55	55	31	-
munkáltató által fizetett képzés: napok	4,2	-	5,4	3,8	-	5,6	6,7	5,3	-
önköltséges képzés %	15	-	-	30	-	12	32	30	-
önköltséges képzés: napok	3,4	-	-	4,5	-	2,2	6,9	11,5	-
Kor									
átlagéletkor	36,8	44,2	38,0	37,1	39,1	35,6	31,7	33,5	36,9
45 év felettiek %	25	56	28	20	33	21	9	10	24
Kollektív alku lefedettsége									
lefedettek %	70	91	90	46	47	92	-	56	11
egyért a koll. alku lefed. fontosságával %	74	96	85	67	-	78	-	87	28
Munkahelyi stressz									
fizikailag kimerítő: értékek	2,8	3,5	3,0	-	3,6	2,7	2,6	3,4	-
szellemileg kimerítő: értékek	3,1	2,6	3,2	-	3,1	2,9	3,3	3,9	-
gyors munkatempó: értékek	3,5	3,5	3,7	3,6	3,7	3,5	-	3,3	-
nem lehet befejezni: értékek	2,8	2,2	2,0	2,6	2,6	2,2	-	2,6	2,9
szoros határidő: értékek	3,5	3,0	3,8	3,7	3,6	3,2	-	3,5	3,9

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szeptember - 2007. március.

Kiválasztás: építőiparban dolgozó munkavállalók

Más iparágakkal összevetve a finn, magyar és német építőipari munkások nagymértékben tartják fizikailag kimerítőnek munkájukat. Ezzel ellentétben viszont, ahogy az alacsony értékek is mutatják, az építőipari munka szellemileg nem kimerítő. A gyors munkatempó elterjedt, ahogy az összes országban ezt jelezték is, csakúgy, mint a szoros határidők.

Mind a kilenc országban az építőipart alapvető problémák jellemzik a munkaidő és a képzés szempontjából, emellett a legtöbb országban a kollektív szerződési lefedettség is alacsony. A német építőipar eredményei minden szempontból jelentős problémákra irányítják a figyelmet. Úgy tűnik, hogy a nagy németországi építőipari cégek dominanciája, amelyek nemzetközi alvállalkozói hálózatot építettek ki, és ezzel hozzájárultak a nagy számú külföldi (kiküldött) munkaerő beáramlásához, jelentősen hozzájárult ezekhez a problémákhoz. Mindemellett 2001 óta a német építőipar magas munkanélküliségi arányt és alacsony munkaerőhiányt mutatott. Ezzel európai távlatban kivételt jelent.¹

9.6. Kis- és nagykereskedelem

A kis-és nagykereskedelemben az átlagos munkahét a hollandiai 36 órától a magyarországi 44 óráig terjed. A heti 48 óránál többet dolgozó munkavállalók aránya különösen magas Lengyelországban és Spanyolországban (mindkettőnél 10%). Az éves munkaidő-elszámolás minden vizsgált országban 3% vagy kevesebb. Ebben az iparágban alig található rendelkezésre állásról szóló szerződés. A rugalmas munkaidő 4%-tól (Egyesült Királyság) 15%-ig (Magyarország) terjed. A munkaidő e különböző formái szempontjából az iparág középső helyen áll az összes vizsgált országban. A rendszeres esti munkavégzés szempontjából a németországi 26% a spanyolországi 74%-ig terjed a skála. A szombati munkavégzés meglehetősen magas értékeket mutat, azonban a vasárnapi munkavégzésnek alacsonyabbak az értékei, csakúgy, mint az országokénti besorolási helyezése.

¹ Fellini *et al*, 2007. See also EMCC, 2005a.

9.5. Táblázat: Átlagos értékek a kis- és nagykereskedelemben, országonkénti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Munkaóra általában									
Átlagos munkaóra	37,4	36,8	36,0	39,6	-	35,9	40,7	39,8	37,7
>= 48 munkaóra %	4	-	2	8	-	4	10	10	7
éves munkaidő- elszámolás %	-	-	0	2	-	1	-	3	1
rugalmas munkaidő%	9	6	8	6	15	4	4	5	4
készenléti idő %	0	0	1	0	0	0	0	0	0
esti munkavégzés %	30	34	42	26	36	42	-	74	36
szombati munkav. %	44	45	43	-	55	48	-	43	49
vasárnapi munkav. %	10	30	12	-	27	14	-	8	29
Alacsony kereseti küszöb									
al. ker. küszöb alatt%	30	28	12	22	47	39	35	20	27
Képzés									
munkáltató által fizetett képzés %	51	-	59	44	-	51	68	34	-
munkáltató által fizetett képzés: napok	5,0	-	5,0	3,4	-	6,0	6,2	5,9	-
önköltséges képzés %	15	-	-	21	-	15	39	23	-
önköltséges képzés: napok	3,5	-	-	3,6	-	3,3	7,9	7,5	-
Kor									
átlagéletkor	37,0	38,3	34,7	36,2	37,4	33,7	29,4	33,2	34,6
45 év felettiek %	24	31	17	19	29	16	4	10	20
Kollektív alku lefedettsége									
lefedettek %	65	70	84	48	41	79	4	62	14
egyetért a koll. alku lefed. fontosságával %	76	71	85	67	-	75	-	87	39
Munkahelyi stressz									
fizikailag kimerítő: értékek	2,8	3,1	2,9	3,2	3,6	2,7	2,9	3,5	-
szellemileg kimerítő: értékek	3,2	3,5	3,5	3,4	3,6	2,9	3,4	4,0	-
gyors munkatempó: értékek	3,7	4,0	3,9	3,5	3,3	3,6	-	3,4	-
nem lehet befejezni: értékek	2,7	2,8	2,4	2,8	3,3	2,2	-	2,4	2,2
szoros határidő: értékek	3,4	3,5	3,5	3,3	2,8	2,9	-	3,3	4,1

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szeptember - 2007. március.

Kiválasztás: kis- és nagykereskedelemben dolgozó munkavállalók

A kis-és nagykereskedelemben az alacsony fizetés előfordulása aránylag magas az összes országban. Az alacsony bérküszöb alatti dolgozók aránya legmagasabb Magyarországon (47%), Hollandiában (39%) és Lengyelországban (35%). A kollektív szerződési lefedettség nagymértékben ingadozik országonként, Finnországban a legmagasabb (84%), míg Lengyelországban a legalacsonyabb (4%). Iparági összehasonlításban a kis-és nagykereskedelem a lefedettségi arány szempontjából a sorrend legalján található az összes országban. Azok aránya, aki szerint fontos kollektív szerződés hatálya alatt dolgozni, Hollandiát kivéve mindenhol magasabb, mint akik ténylegesen így dolgoznak.

A munkáltató által biztosított az elmúlt évben legalább egynapos képzésen részt vett munkavállalók aránya a kis-és nagykereskedelemben 34%-tól (Spanyolország) 68%-ig (Lengyelország) terjed. A képzési napok száma a németországi 3 naptól a lengyelországi 6 napig terjed. Az iparági sorrendben a képzés tekintetében a kis-és nagykereskedelem középső helyen áll.

A kis-és nagykereskedelem az összes országban fiatal munkaerőjű iparágaként számít. Az átlagéletkor 29 (Lengyelország) és 38 (Dánia) között változik. A 45 éve feletti munkavállalók aránya pedig 4%-tól (Lengyelország) és 31%-ig (Dánia) terjed.

Iparági összehasonlításban a fizikailag kimerítő munkára kapott értékek Dánia kivételével mindenhol magasak ebben az iparágban. A szellemileg kimerítő munka értékei már nagyobb szóródást mutatnak, viszonylag alacsony értékeket mutatva Hollandiában és Németországban. Dánia és Magyarország kivételével gyors munkatempót is meglehetősen gyakran jeleznek a munkavállalók. Az országonkénti iparági sorrendben ennek az iparágnál a rendelkezésre álló időn belül be nem fejezhető munka és a szoros határidejű munka értékei középső helyet foglalnak el.

A kis-és nagykereskedelem számos súlyos munkavállalói problémával küzd: elsősorban az alacsony fizetés gyakori előfordulásával és az alacsony kollektív szerződési lefedettségi aránnyal, habár a munkavállalók egyértelműen jelezték a kollektív szerződés fontosságát. A legtöbb országban a kiskereskedelem a legfiatalabb generációra fókuszál. Az alacsony fizetés gyakori előfordulása ellenére, különösen a fiatalok és a felnőtt nők számára

azonban a kiskereskedelem gyakran vonzó lehetőség marad, a kényelmes munkaidő, a bevásárlási lehetőségek közelsége és a rövid ingázás miatt.²

9.7. Szálloda- és vendéglátóipar

A szálloda- és vendéglátóiparban az átlagos munkahét meglehetősen hosszú Németországban, az Egyesült Királyságban és Spanyolországban, mivel itt a dolgozók 13-15%-a mondta, hogy általában többet dolgozik 48 óránál egy héten. Az éves munkaidő-elszámolás különösen Spanyolországban elterjedt. A rugalmas munkaidő aránya viszonylag magas ebben az iparágban, kivéve Spanyolországot és Magyarországot. Ezzel ellentétben viszont a készenléti munka aránya mindenhol alacsony. Iparági összehasonlításban az esti munkavégzés gyakori, és ugyanez igaz hasonló arányokkal a szombati munkavégzésre, és - ugyan valamivel kisebb mértékben - a vasárnapi munkavégzésre is.

Az alacsony fizetés előfordulása a szálloda- és vendéglátóiparban különösen magas mindenhol. Öt országban, Belgiumban, Németországban, Magyarországon, Hollandiában és Lengyelországban, ennek aránya ebben az iparágban a legmagasabb. A legmagasabb Lengyelországban, ahol az iparági dolgozók 58%-a keres az alacsony bérküszöb alatt. A kollektív szerződési lefedettség Hollandia kivételével meglehetősen alacsony. Különösen alacsony az Egyesült Királyságban (6%) és Magyarországon (32%). Hollandia kivételével az összes országban magasabb azok aránya, akik szerint fontos a kollektív szerződés hatálya alatt dolgozni, mint azoké, akik ténylegesen ott is dolgoznak.

A munkáltató által biztosított az elmúlt évben legalább egynapos képzésen részt vett munkavállalók aránya iparági összehasonlításban a szálloda- és vendéglátóiparban alacsony abban a hat országban, amelyekről adatok állnak a rendelkezésünkre. Finnország mutatja a legmagasabb értéket, míg Németország és Lengyelország a legalacsonyabbat. A képzési napok száma is alacsony a többi iparág eredményeihez képest. Itt Spanyolország rendelkezik a legmagasabb értékekkel.

² Van Klaveren & Tijdens, 2005.

9.6. Táblázat: Átlagos értékek a szálloda- és vendéglátóiparban, országokénti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Munkaóra általában									
Átlagos munkaóra	38,1	35,8	36,8	41,2	-	34,8	41,0	39,7	40,5
>= 48 munkaóra %	8	-	4	15	-	5	14	13	15
éves munkaidő-elszámolás %	-	-	-	3	-	2	-	5	-
rugalmas munkaidő%	13	25	15	10	11	10	3	6	7
készenléti idő %	0	4	3	1	0	2	1	1	0
esti munkavégzés %	55	-	54	53	66	71	-	65	63
szombati munkav. %	63	50	57	-	71	71	-	65	64
vasárnapi munkav. %	52	-	41	-	60	60	-	53	54
Alacsony kereseti küszöb									
al. ker. küszöb alatt%	45	-	13	48	55	47	58	20	40
Képzés									
munkáltató által fizetett képzés %	41	-	54	28	-	42	20	29	-
munkáltató által fizetett képzés: napok	3,9	-	5,3	3,3	-	4,8	4,4	5,5	-
önköltséges képzés %	20	-	-	21	-	18	33	28	-
önköltséges képzés: napok	3,4	-	-	3,6	-	4,0	12,2	9,3	-
Kor									
átlagéletkor	35,4	38,3	33,7	34,2	34,9	31,0	28,9	32,7	32,5
45 év felettiek %	21	33	15	16	23	12	4	10	16
Kollektív alku lefedettsége									
lefedettek %	69	64	87	54	32	93	-	62	6
egyétért a koll. alku lefed. fontosságával %	77	89	90	72	-	81	-	88	37
Munkahelyi stressz									
fizikailag kimerítő: értékek	3,2	3,5	3,5	-	4,0	3,0	3,2	3,8	-
szellemileg kimerítő: értékek	3,2	3,0	3,4	-	3,4	2,8	4,0	4,0	-
gyors munkatempó: értékek	3,8	-	4,2	3,7	3,5	3,9	-	3,8	-
nem lehet befejezni: értékek	2,6	3,3	2,6	2,6	4,3	2,0	-	2,4	2,5
szoros határidő: értékek	3,5	-	3,7	3,2	2,7	2,9	-	3,5	4,3

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szeptember - 2007. március.

Kiválasztás: szálloda- és vendéglátóiparban dolgozó munkavállalók

A szálloda- és vendéglátóipar nagyon fiatal munkaerővel rendelkező iparág minden országban. Belgium és Spanyolország kivételével az átlagéletkor itt a legalacsonyabb az iparági sorrendben. Ebből következik, hogy a 45 év fölötti munkavállalók aránya alacsony, de ez kevésbé markánsan jelenik meg.

A munkahelyi stressz vizsgálatok a szálloda- és vendéglátóipar ötből három esetben mutatja a legmagasabb értékeket: a fizikailag kimerítő munka, a gyors munkatempó, és a rendelkezésre álló időn belül be nem fejezhető munka terén. A szellemileg fárasztó munkával kapcsolatos értékek nagyon ingadoznak, csakúgy, mint a szoros határidőre vonatkozó értékek is.

A munkaidővel, alacsony fizetéssel és a munkahelyi stresszel kapcsolatos munkavállalói problémák felhalmozódnak a szálloda- és vendéglátóiparban, és néhány országban az alacsony kollektív szerződési lefedettség is hátrányosan befolyásolja a helyzetet. A szakszervezeti tényerés itt nem könnyű. Habár a nagy nemzetközi láncolatok terjeszkednek, az iparágat még mindig a (nagyon) kisméretű vállalkozások uralják, amelyek lassabban emelik a munkakörülmények és a munkaerő képzésének színvonalát. Ahogy egy nemrég megjelent tanulmány fogalmaz, „szabályozás szükségeltetik, hogy a munkaerő képzését komolyabban vegyék, és javítsák a karrierlehetőségeket”, hozzátéve azonban azt is, hogy valószínűleg a kisvállalkozásoknak megy a legnehezebben, hogy igazodjanak az ilyen szabályozáshoz.³

9.8. Közlekedés és hírközlés

A munkahét a közlekedés és hírközlés iparágban meglehetősen hosszú. különösen az Egyesült Királyságban, Hollandiában és Németországban, ahol a dolgozók 12-13%-a mondta, hogy általában több, mint 48 órát dolgozik egy héten. Az éves munkaidő-elszámolás leginkább Németországra (13%) és Spanyolországra (6%) jellemző. A rugalmas munkaidő aránya Lengyelország és Hollandia kivételével meglehetősen magas ebben az iparágban. Ezzel szemben a készenléti munka aránya Spanyolország kivételével mindenhol alacsony. Az esti munkavégzés minden országban

³ EMCC, 2005b.

gyakoribb a többi iparággal összehasonlítva. A szombati munkavégzés aránya középső helyen található, kivéve Magyarországot, Hollandiát és az Egyesült Királyságot, ahol meglehetősen magasak az értékek. A vasárnapi munkavégzés aránya alacsonyabb, azonban viszonylag magas megint csak Magyarországon, Hollandiában és az Egyesült Királyságban.

Az alacsony fizetés előfordulása iparági összehasonlításban majdnem minden országban középső helyen áll a közlekedés és hírközlés iparágban, kivéve Dániát és az Egyesült Királyságot, ahol az iparág helyzete jobb. A kollektív szerződési lefedettség átlagos, Lengyelország és Magyarország kivételével, ahol ez az arány az első és a második helyen áll. A tényleges kollektív szerződési arány és a kollektív szerződés alá tartozás fontosságát hangsúlyozó vélemények aránya közti különbség kicsi.

Iparági összehasonlításban azon közlekedés és hírközlés iparágban dolgozók aránya, akik az elmúlt évben részt vettek egy legalább egynapos, a munkáltató által biztosított képzésen, csekély abban a hat országban, amiről adat áll a rendelkezésünkre. A képzési arány az átlagos és az alacsony között változik, a az átlagos képzési hossz pedig a dániai 3 naptól a belgiumi és a hollandiai 9 napig terjed.

Mind az átlagéletkor, mind pedig a 45 év fölötti munkavállalók aránya a közlekedés és hírközlés iparágban leginkább középső helyen található, kivéve Dániát, Németországot és az Egyesült Királyságot, mivel ezek az országok meglehetősen idős munkaerővel bírnak ebben az iparágban.

Néhány kivételtől eltekintve az öt munkahelyi stressz-indikátor szempontjából a közlekedés és hírközlés iparág középső helyen található. A kivételek közé sorolható Belgium, ahol a szellemileg fárasztó munka, a gyors munkatempó és a szoros határidő mutat magas értékeket. Finnország és Hollandia a gyors munkatempó és a szoros határidők tekintetében mutat magasabb értékeket.

Általánosságban véve a közlekedés és hírközlés iparág meglehetősen vegyes képet mutat. Az Egyesült Királyságban, Németországban és Hollandiában különösen a hosszú munkahét jellemző, Hollandiában pedig az alacsony fizetés előfordulása gyakori. Belgium és Spanyolország részleges kivételétől eltekintve a képzésen résztvevők átlagos száma és a képzések napja meglehetősen alacsony. A kollektív szerződési lefedettség viszont az Egyesült Királyság és Lengyelország kivételével magas, csakúgy, mint azok aránya, akik fontosnak tartják a kollektív szerződést.

9.7. Táblázat: Átlagos értékek a közlekedési, hírközlési ágazatban, országokénti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Munkaóra általában									
Átlagos munkaóra	38,1	38,7	39,5	41,0	-	40,0	40,7	40,3	40,8
>= 48 munkaóra %	8	6	9	12	-	12	6	8	13
éves munkaidő-elszámolás %	-	3	1	13	-	1	-	6	3
rugalmas munkaidő%	10	13	11	9	21	5	3	7	6
készenléti idő %	1	1	1	0	0	1	0	4	1
esti munkavégzés %	46	34	29	32	57	54	-	63	43
szombati munkav. %	30	27	26	-	56	40	-	24	37
vasárnapi munkav. %	20	17	21	-	48	26	-	18	27
Alacsony kereseti küszöb									
al. ker. küszöb alatt%	19	12	7	15	19	28	24	9	14
Képzés									
munkáltató által fizetett képzés %	56	-	57	47	-	56	50	51	-
munkáltató által fizetett képzés: napok	8,7	-	3,9	3,2	-	8,7	5,6	8,4	-
önköltséges képzés %	17	-	-	26	-	17	21	30	-
önköltséges képzés: napok	4,1	-	-	4,0	-	3,3	4,9	9,0	-
Kor									
átlagélekor	37,2	46,8	36,9	38,4	41,7	36,3	31,6	35,8	38,5
45 év felettiek %	25	61	23	25	42	22	9	18	29
Kollektív alku lefedettsége									
lefedettek %	81	92	88	70	91	79	27	76	39
egyetért a koll. alku lefed. fontosságával %	78	90	84	69	-	71	-	91	55
Munkahelyi stressz									
fizikailag kimerítő: értékek	2,7	3,3	2,9	3,2	3,1	2,6	2,6	3,2	-
szellemileg kimerítő: értékek	3,2	3,3	3,4	3,5	3,7	3,0	3,4	3,8	-
gyors munkatempó: értékek	3,6	3,3	3,9	3,4	3,3	3,6	-	3,4	-
nem lehet befejezni: értékek	2,7	3,1	2,6	2,7	2,8	2,2	-	2,5	3,1
szoros határidő: értékek	3,6	3,5	3,8	3,3	3,2	3,3	-	3,5	3,9

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szeptember - 2007. március.

Kiválasztás: közl., hírközlési ágazatban dolgozó munkavállalók

A munkahelyi stressz vizsgálata kapcsán a közlekedés és hírközlés iparág középső helyen áll, Belgium kivételével, ahol a gyors munkatempó és a szoros határidők magas értékei lerontják az iparági összértéket.

9.9. Pénzügyi szektor

Németországban található a pénzügyi szektorban mind a leghosszabb átlagos munkahét (40 óra), mind a 48 óránál általában többet dolgozók legmagasabb aránya (6%) A 48 óránál többet dolgozók aránya egyébként minden országban viszonylag alacsony. Az éves munkaidő-elszámolás Spanyolország (3%) kivételével ritka. Gyakorlatilag nincs készenléti munka, de majdnem mindegyik országban a rugalmas munkaidőben dolgozók aránya jelentős, Magyarországgal (32%), Dániával (12%) és Belgiummal (11%) az élen. Az esti munkavégzés értéke az országokénti átlagértékek körül mozognak, míg a szombati és a vasárnapi munka alacsonyabb marad ezeknél.

Az alacsony fizetés előfordulása mindenhol meglehetősen alacsony a pénzügyi szektorban. Hollandiában találhatjuk a legmagasabb abszolút értéket, ahol a dolgozók 18%-a keres az alacsony bérküszöb alatt, míg a skála másik végén Németország (5%) és Finnország (2%) áll. A kollektív szerződési lefedettség arány az országokban változatos értékeket mutat. Finnországban, Dániában, Belgiumban, Hollandiában és Spanyolországban ez az arány legalább 87%, míg a többi országban a lengyelországi 6%-tól a németországi 77% között változik. Négy országban alacsonyabb azok aránya, aki szerint fontos a kollektív szerződés hatálya alá tartozni, mint azoké, akik ténylegesen oda tartoznak, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban azonban ez arány viszont magasabb.

Az elmúlt évben a munkáltató által biztosított legalább egynapos képzésen résztvevő munkavállalók aránya mindegyik országban meglehetősen magas és az országos átlagok fölött van. Ez az arány 59%-tól (Spanyolország) 90%-ig (Finnország) terjed. A képzési napok száma kevésbé bőséges, 3.2 (Németország) és 6.4 (Lengyelország) között változik. Az átlagéletkor a lengyelországi 30 évtől a magyarországi 40 évig terjed. Belgium és Németország kivételével a pénzügyi szektor mindenhol viszonylag fiatal munkaerővel bír.

9.8. Táblázat: Átlagos értékek a pénzügyi szektorban, országoként

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Munkaóra általában									
Átlagos munkaóra általában	35,9	33,8	38,1	39,7	-	36,3	39,3	39,2	37,2
>= 48 munkaóra általában %	3	-	2	6	-	3	2	5	5
éves munkaidő-elszámolás %	-	-	-	2	-	1	-	3	1
rugalmas munkaidő%	11	12	8	10	32	3	4	6	7
készenléti idő %	0	0	0	0	0	0	0	0	0
esti munkavégzés %	26	-	11	26	32	35	-	58	25
szombati munkav. %	17	-	3	-	21	12	-	15	18
vasárnapi munkav. %	3	-	1	-	16	4	-	3	5
Alacsony kereseti küszöb									
al. ker. küszöb alatt %	8	-	2	5	6	18	16	6	13
Képzés									
munkáltató által fizetett képzés %	76	-	90	69	-	75	76	59	-
munkáltató által fizetett képzés: napok	4,3	-	4,4	3,2	-	5,3	6,4	6,3	-
önköltséges képzés %	14	-	-	31	-	22	29	33	-
önköltséges képzés: napok	3,3	-	-	5,5	-	4,9	4,3	10,4	-
Kor									
átlagéletkor	37,5	39,4	37,6	36,1	39,7	34,4	30,1	37,0	32,9
45 év felettiek %	27	47	27	17	38	15	4	24	14
Kollektív alku lefedettsége									
lefedettek %	88	87	96	77	65	71	6	89	27
egyetért a koll. alku lefed. fontosságával %	77	-	89	57	-	65	-	94	39
Munkahelyi stressz									
fizikailag kimerítő: értékek	2,5	-	2,4	2,8	2,4	2,3	2,6	3,2	-
szellemileg kimerítő: értékek	3,3	-	3,4	3,5	4,0	3,0	3,4	3,9	-
gyors munkatempó: értékek	3,5	-	3,7	3,4	3,6	3,5	-	3,5	-
nem lehet befejezni: értékek	2,7	-	2,6	2,4	4,0	2,3	-	2,8	3,0
szoros határidő: értékek	3,4	-	3,5	3,5	3,4	3,2	-	3,4	4,7

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szeptember - 2007. március.

Kiválasztás: pénzügyben dolgozó munkavállalók

A fizikailag kimerítő munka általános alacsony értékeitől eltekintve, a másik négy stressz-indikátor értékei szélesen ingadoznak országonként. A szellemileg kimerítő munka értékei viszonylag magasak Belgiumban, Magyarországon, Hollandiában, viszont különösen alacsonyak Németországban. A gyors munkatempó értékei magasak Magyarországon és Spanyolországban, csakúgy, mint az adott időn belül be nem fejezhető munka értékei. Végezetül a szoros határidők értékei Magyarországon és Hollandiában aránylag magasak.

Iparági összehasonlításban pénzügyi szektor számos vonatkozásban kedvező helyzetben van, nevezetesen a hosszú munkaidő és a hétvégi munkavégzés alacsony arányát, az alacsony fizetés ritka előfordulását és a - legtöbb országban - a munkahelyi stressz-indikátorok szerény értékeit tekintve. A fizikailag kimerítő munka kivételével azonban a munkahelyi stressz-indikátorok összességükben meglehetősen magasak Magyarországon, Hollandiában, Spanyolországban és Belgiumban. Munkavállalói szempontból, ezek a jelek nyugtalanítóak lehetnek, mivel a pénzügyi szektor is érzi a növekvő nyomást a versenyképességre. Az EU pénzügyi piacainak liberalizációjával, az Európai Gazdasági és Monetáris Unió, az euró, a Pénzügyi Szolgáltatási Akcióterv (FSAP) bevezetésével és az ICT szektor gyors előretörésével, nagy mértékű fúziókra, vállalatok felvásárlásaira és szétválásokra, valamint a munkaerő nagymértékű (nemzetközi) áthelyezésére számíthatunk.⁴

9.10. Egyéb kereskedelmi tevékenységek

Az egyéb kereskedelmi tevékenységek iparága alszektorok ötvözeteit foglalja magába, gyakran (egyéb) üzleti tevékenységek néven is hivatkoznak rá. Olyan alszektorok tartoznak ide, amelyek a munkaerőpiac úgynevezett „felső” részén helyezkednek el, például a ICT szektor (szoftver- és hardverfejlesztés, előállítás és rendszerfenntartás, adatfeldolgozás és adatbázisokhoz kapcsolódó tevékenységek.⁵), vagy az „alsóbb” szegmens,

⁴ EMCC, 2004.

⁵ NACE 3-digit codes 720-727, Computer and related activities.

például a takarítás⁶, és ezenkívül számos más olyan tevékenység, ami a kettő között található, például a call-centerek munkája.⁷ Az alábbiakban e három alszektorra vonatkozó eredményeinket mutatjuk be.

Az egyéb kereskedelmi szolgáltatások szektorában mind a leghosszabb átlagos munkahét (majdnem 40,5 óra), mind a heti 48 óránál többet dolgozó munkavállalók legmagasabb aránya (9%) Németországban található. Említésre méltó az is, hogy Németországon belül iparági összehasonlításban is igen magasak ezek az adatok. Más országok esetében a 48 óránál többet dolgozók aránya iparági összehasonlításban középső helyen áll. A részletesebben elemzett három alszektor, az ICT szektor, a takarítási tevékenység és a call-centerek értékei az iparági átlagok alatt maradnak. Dánia (6%) kivételével az éves munkaidő-elszámolás aránya kicsi. A készenléti munka alacsony aránya található Dániában, Magyarországon és Spanyolországban, míg a többi helyen ennek értéke nulla. Ezzel szemben számos országban a rugalmas munkaidő aránya magas, különösen Dániában, Finnországban, Magyarországon és Lengyelországban. Az esti munkavégzés aránya alacsony az egyéb kereskedelmi szolgáltatások szektorban, kivéve Spanyolországban (77%-kal ez az ország legmagasabb összesített átlaga) és Magyarországon. A hétvégi munkavégzés aránya ebben az iparágban minden országban meglehetősen alacsony. Az esti és a hétvégi munkavégzés gyakorisága természetesen jelentős eltéréseket mutat még alszektoronként is. A *WageIndicator* felmérésen alapuló holland, belga és egyesült királysági call-centre operátorok és csoportvezetők munkaidejét vizsgáló kutatások is megerősítik ezt az eredményt.⁸

Az alacsony fizetés előfordulásának gyakoriságát vizsgálva az egyéb kereskedelmi szolgáltatások iparág helyzete országonként különbözik, az alacsony fizetés gyakran előfordul Dániában, viszont aránylag alacsony az előfordulási gyakoriság Lengyelországban, az Egyesült Királyságban és Belgiumban.

⁶ NACE 3-digit code 747, Industrial cleaning. Ezt az alszektor nem tudtuk különválasztani, mivel Németországban és Lengyelországban a válaszadók kis száma ezt nem tette lehetővé.

⁷ NACE 4-digit code 7486, Call centres, ide tartoznak a call-centre foglalkozások más ágazatokban is, amint azt a válaszadók jelezték.

⁸ Tijdens & Van Klaveren, 2007.

9.9. Táblázat: Átlagos értékek az egyéb kereskedelmi tevékenységben, országokénti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Munkaóra általában									
Átlagos munkaóra	37,8	36,6	38,0	40,5	-	37,3	39,5	39,7	38,6
>= 48 munkaóra %	3	-	2	9	-	3	5	6	6
éves munkaidő-elszámolás %	0	6	1	2	-	0	-	2	1
rugalmas munkaidő%	9	14	13	8	20	3	4	9	8
készenléti idő %	0	2	0	0	2	0	0	1	0
esti munkavégzés %	38	37	20	35	46	37	-	77	29
szombati munkav. %	18	15	9	-	38	15	-	11	16
vasárnapi munkav. %	10	19	6	-	33	9	-	6	10
Alacsony kereseti küszöb									
al. ker. küszöb alatt%	17	27	4	12	24	21	20	12	12
Képzés									
munkáltató által fizetett képzés %	66	-	67	52	-	65	68	43	-
munkáltató által fizetett képzés: napok	4,2	-	4,8	3,0	-	5,3	5,6	6,7	-
önköltséges képzés %	22	-	-	28	-	20	30	34	-
önköltséges képzés: napok	4,1	-	-	5,7	-	4,3	6,1	12,7	-
Kor									
átlagéletkor	34,6	41,9	35,6	35,5	41,0	34,1	29,6	32,2	33,9
45 év felettiek %	16	45	18	15	41	14	5	6	16
Kollektív alku lefedettsége									
lefedettek %	65	60	82	29	53	46	8	63	14
egyetért a koll. alku lefed. fontosságával %	65	76	83	43	-	48	-	88	30
Munkahelyi stressz									
fizikailag kimerítő: értékek	2,5	2,6	2,4	3,0	2,6	2,4	2,6	3,2	-
szellemileg kimerítő: értékek	3,3	3,2	3,6	3,6	3,5	3,1	3,3	4,0	-
gyors munkatempó: értékek	3,5	3,5	3,6	3,4	3,0	3,5	-	3,3	-
nem lehet befejezni: értékek	2,7	2,6	2,6	2,4	3,0	2,3	-	2,6	2,8
szoros határidő: értékek	3,6	4,1	3,7	3,5	2,8	3,4	-	3,5	4,3

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szeptember - 2007. március.

Kiválasztás: egyéb keresk. tev-ben dolgozó munkavállalók

Mint ahogy az várható, az alacsony fizetés előfordulása kicsi az ICT szektorban, és magas a takarítási tevékenységek esetében. Hét országból ötben magas az alacsony bérküszöb alatt kereső call-centeres munkavállalók aránya. Az egyéb kereskedelmi szolgáltatások szektor kollektív szerződési lefedettsége aggodásra adhat okot a szakszervezeteknek: az arány iparági összehasonlításban a legalacsonyabb Belgiumban, Dániában, Németországban és Hollandiában, de a többi öt országban is igen alacsony. Másrészről, az összes országra jellemző, hogy azok aránya magasabb, akik szerint fontos kollektív szerződés hatálya alatt dolgozni, mint azoké, akik ténylegesen ott dolgoznak.

Azon munkavállalók aránya, akik az elmúlt évben részt vettek a munkaadó által biztosított legalább egynapos képzésen iparági összehasonlításban középső helyen áll. Ugyanez igaz a képzési napok számára is.

Az egyéb kereskedelmi szolgáltatások szektorában az átlagéletkor viszonylag alacsony, Belgiumban és Spanyolországban valójában az iparágak közül a legalacsonyabb. Az átlagéletkor a lengyelországi 30 évtől a dániai 42 évig terjed. Ebből következik, hogy a legtöbb országban a 45 év fölötti munkavállalók aránya alacsony, különösen igaz ez Lengyelországban (5%) és Spanyolországban (6%).

Az egyéb kereskedelmi szolgáltatások szektorban az első, a fizikailag kimerítő munkára vonatkozó munkahelyi stresszt mérő indikátor általános alacsony értékeit leszámítva, a másik négy indikátor értékei jelentősen ingadoznak országonként. A szellemileg kimerítő munka értékei viszonylag magasak Belgiumban, Finnországban, Hollandiában és Spanyolországban. A gyors munkatempóra a hollandiai értékek magasak, míg a rendelkezésre álló időben be nem fejezhető munka értékei Belgiumban nagyok. Végezetül, a szoros határidőkre adott értékek meglehetősen magasak Belgiumban, Finnországban, Hollandiában és Spanyolországban. A négy utolsó indikátor összevont értékei átlagban, ebben az előbb említett négy országban magasak, míg a többi országban az országonkénti átlag alatt maradnak. Az ICT szektorban egy indikátor, nevezetesen a szellemileg kimerítő munka indikátora magas majdnem mindegyik országban.

9.11. Közigazgatás

Az átlagos heti munkaórák száma a közigazgatásban a hollandiai 35,9-től a németországi 39,2-ig terjed. A munkaórák száma az összes vizsgált országban iparági összehasonlításban a skála alsóbb részén helyezkedik el. A normál munkaidőnél többet dolgozók aránya 3% vagy ennél alacsonyabb, és ez négy országban a legalacsonyabb iparági arány. Az éves munkaidő-elszámolás szintén ezen az alacsony szinten van.

Habár a következő értékek kedvezőek, más iparágakkal összevetve csak a középső helyen állnak. A közigazgatásban elterjedt a rugalmas idejű munkavégzés: az Egyesült Királyságban a közigazgatásban dolgozó munkavállalók mintegy 29%-a, Spanyolországban pedig a 11%-a mondta, hogy rugalmas munkaidőben dolgozik. Ebben a két országban a közigazgatásban a rugalmas munkaidő gyakoribb, mint bármely másik iparágban. Magyarországon az esti és szombati, vasárnapi munkavégzés különösen magas arányokat mutat, ezzel szemben a többi országban az ilyen típusú munkavégzés előfordulási gyakorisága meglehetősen alacsony.

Az alacsony fizetés előfordulása különösen Lengyelországban magas, mivel a közigazgatásban dolgozók 39%-a keres az alacsony bérküszöb alatt. A többi országban ez az érték a belgiumi 19% és a finnországi 1% között változik. A közigazgatás mindegyik országban az iparági sorrend felső felén helyezkedik el. A kollektív szerződési lefedettség tekintetében is jelentős eltérések mutatkoznak, az értékek 9%-tól (Lengyelország) 97%-ig (Dánia és Hollandia) terjednek. Iparági összevetésben a kollektív szerződési arány az országokénti sorrendben magas, négy országban pedig a legmagasabb arányt mutatja. Azok aránya, akik szerint fontos kollektív szerződés hatálya alatt dolgozni meglehetősen magas abban a hét országban, amelyről adatokkal rendelkezünk.

Finnország (86%), Hollandia (79%) és Belgium (76%) mutatja a legmagasabb értékeket azon munkavállalók arányában, akik az elmúlt egy évben részt vettek a munkáltató által biztosított legalább egynapos képzésen. Ezekben az országokban más iparági értékekkel összevetve ezek az értékek igencsak magasak.

A közigazgatásban dolgozó munkaerő életkora magas, 31 év (Lengyelország) 47 év (Dánia) között változik. A 45 év feletti munkavállalók aránya is hasonlóan magas. Hat országban a közigazgatási munkaerő (majdnem) a legidősebb a többi iparághoz képest.

9.10. Táblázat: Átlagos értékek a közigazgatásban, országokénti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Munkaóra általában									
Átlagos munkaóra	36,8	36,1	37,2	39,2	-	35,9	39,0	37,2	37,2
>= 48 munkaóra %	3	-	1	3	-	2	2	3	3
éves munkaidő- elszámolás %	-	-	1	2	-	1	-	3	1
rugalmas munkaidő%	11	13	9	7	11	3	1	11	29
készenléti idő %	0	0	0	0	0	0	0	5	0
esti munkavégzés %	26	-	12	17	37	35	-	36	23
szombati munkav. %	17	-	6	-	31	20	-	16	13
vasárnapi munkav. %	12	-	5	-	29	18	-	12	11
Alacsony kereseti küszöb									
al. ker. küszöb alatt%	19	-	1	8	18	10	39	6	11
Képzés									
munkáltató által fizetett képzés %	76	-	86	68	-	79	60	55	-
munkáltató által fizetett képzés: napok	3,6	-	5,0	2,9	-	6,3	2,4	7,2	-
önköltséges képzés %	18	-	-	24	-	19	29	39	-
önköltséges képzés: napok	4,3	-	-	4,9	-	4,6	5,9	12,2	-
Kor									
átlagéletkor	39,3	47,4	43,2	39,4	41,9	37,7	31,4	40,0	37,9
45 év felettiek %	32	61	46	32	44	28	10	32	28
Kollektív alku lefedettsége									
lefedettek %	69	97	96	85	58	97	9	85	83
egyért a koll. alku lefed. fontosságával %	81	90	94	84	-	82	-	94	80
Munkahelyi stressz									
fizikailag kimerítő: értékek	2,7	2,4	2,4	-	2,8	2,3	2,4	3,0	-
szellemileg kimerítő: értékek	3,2	3,1	3,4	-	3,8	3,0	3,2	3,6	-
gyors munkatempó: értékek	3,0	-	3,4	3,0	3,6	3,3	-	2,8	-
nem lehet befejezni: értékek	2,2	2,5	2,4	2,1	3,4	2,1	-	2,1	3,3
szoros határidő: értékek	3,0	-	3,5	3,0	3,4	3,0	-	2,9	4,1

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szeptember - 2007. március.

Kiválasztás: közigazgatásban dolgozó munkavállalók

Magyarország kivételével a közigazgatás a munkahelyi stressz öt indikátorára alacsony értékeket mutat. Magyarországon négy indikátor, a szellemileg kimerítő munka, a gyors munkatempó, az adott időn belül be nem fejezhető munka és a szoros határidők értékei igen magasak az országos iparági sorrendben.

Iparági összehasonlításban a közigazgatás igen kedvező képet mutat számos kérdésben. Ritka a hosszú munkaidő, az alacsony munkabér valószínűsége kicsi, viszont a kollektív szerződési lefedettség magas. A munkavállaló által biztosított képzések gyakoriak. Ezenfelül, Magyarország kivételével, a munkahelyi stressz értékei is alacsonyak. Így, hacsak a közigazgatási hatóságok nem növelik a költségvetési megszorításokat és a hatékonyság növelése érdekében nem akarnak a piaci mechanizmusokra támaszkodni, aminek hátrányos hatása lenne a fizetés és a munka körülményeire, a közigazgatás számos jó megoldást és benchmark lehetőséget kínál a többi iparág részére.

9.12. Oktatás

Az oktatásban az átlagos heti munkaóra 32-től (Lengyelország) 39-ig (Németország) terjed. Más iparágakkal összevetve, majdnem mindegyik országban az oktatás mutatja a legrövidebb heti munkaórákat. Összességében a normálisnál több munkaóra előfordulása is alacsony. Az éves munkaidő-elszámolás elterjedt, és jelentős mértékben fordul elő Dániában (25%) és Finnországban (13%). Négy országban az oktatás az a szektor, ahol az éves munkaidő-elszámolással dolgozók legmagasabb aránya található. Ezzel szemben a készenléti munka aránya az oktatásban elhanyagolható. Az oktatási szektorban megjelenő esti és hétvégi munkavégzés az országonkénti iparági rangsor közepetáján helyezkedik el.

Az alacsony fizetés előfordulása meglehetősen kicsi az oktatásban, kivéve az Egyesült Királyságot, ahol ez a szektor a hatodik ebből a szempontból. Az alacsony fizetés abszolút szintje jelentős Lengyelországban (21%), de ugyanitt más iparágakkal összehasonlítva az oktatás helyzete nem olyan rossz. Az oktatásban a kollektív szerződési lefedettségre vonatkozó adatok egyértelműek: az arány meglehetősen magas és mindegyik országban a szektor a felső-középmezőnybe tehető. A hat országból, amelyekből adattal rendelkezünk négyben (Belgiumban, Németországban, Spanyolországban

és az Egyesült Királyságban) magasabb azoknak az aránya, akik szerint fontos a kollektív szerződés hatálya alatt dolgozni, mint azoké, akik ténylegesen ott is dolgoznak, két országban (Finnországban és Hollandiában) viszont alacsonyabb. Azon munkavállalók arányát tekintve, akik az elmúlt évben a munkáltató által nyújtott legalább egynapos képzésen részt vettek, Finnország, Hollandia és Belgium mutatja a legmagasabb értékeket, míg Spanyolország a legalacsonyabbakat. Iparági összehasonlításban ezek az értékek az országos sorrendek közepén találhatók. Belgiumban, Németországban és Spanyolországban a munkaadó által biztosított képzések átlagos hossza meglehetősen rövid. Az átlagos életkor az oktatásban 35 évtől (Lengyelország) 45 évig (Dánia) terjed. Az összes országban az oktatás viszonylag idős munkaerővel rendelkezik a többi iparághoz képest, kivéve Dániát, ahol ez az arány a sorrend közepén helyezkedik el.

Az oktatásban az öt, munkahelyi stresszt mérő indikátor közül egy mutat magas értéket az összes országban: a munkavállalók szellemileg kimerítőnek találják a munkájukat. Majdnem minden országban meglehetősen magasak ennek az indikátornak az értékei, míg a gyors munkatempóra, és a határidőre be nem fejezhető munkára adott értékek viszonylag alacsonyak. Ezzel szemben, a fizikailag kimerítő munkáról gyakran számolnak be a munkavállalók, és ez az országos iparági sorrendekben középső helyre kerül.

Összefoglalva, a munkaórák száma az oktatásban alacsony, de az éves munkaidő-elszámolás elterjedt ebben a szektorban. Az alacsony fizetés előfordulása is gyakori. Magas viszont a kollektív szerződési lefedettség és ennek támogatottsága is. A munkaerő viszonylag idős. Meglepő módon, a munkaadó által biztosított képzések szempontjából a szektor helyzete nem kiemelkedő. Magától értetődő, hogy ezt az oktatásban dolgozók viszonylag nagymértékű, saját maguk által finanszírozott képzéssel kompenzálják. Végezetül, habár a munkahelyi stressz átlagértékeinek sorrendje országonként változik, az oktatás magas értékeket mutat a szellemileg fárasztó munka terén, és néhány országban egy második indikátor esetében is, nevezetesen a rendelkezésre álló időn belül be nem fejezhető munka kérdésében.

9.11. Táblázat: Átlagos értékek az oktatásban, országokénti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Munkaóra általában									
Átl. munkaóra	34,0	34,1	35,1	39,1	-	34,4	32,3	34,4	35,6
>= 48 munkaóra %	3	-	2	6	-	2	4	3	5
éves munkaidő- elszámolás %	-	25	13	3	-	5	-	2	5
Rugalmas munkaidő%	6	16	8	7	0	2	2	10	7
készenléti idő %	0	0	0	0	0	0	0	0	0
esti munkavégz. %	49	-	27	51	39	47	-	59	34
szombati munkav. %	23	-	6	-	29	17	-	7	12
vasárnapi munkav. %	13	-	5	-	26	13	-	3	10
Alacsony kereseti küszöb									
al. ker. küszöb alatt %	14	-	4	8	19	16	21	6	15
Képzés									
munkáltató által fizetett képzés %	70	-	74	58	-	71	61	48	-
munkáltató által fizetett képzés: napok	3,3	-	4,6	2,9	-	4,0	5,3	4,2	-
önköltséges képzés %	27	-	-	40	-	22	61	52	-
önköltséges képzés: napok	4,2	-	-	5,3	-	4,9	14,8	19,3	-
Kor									
átlagéletkor	37,9	45,3	40,7	39,5	44,0	38,4	35,2	37,1	38,5
45 év feletti %	32	55	36	31	53	33	20	22	32
Kollektív alku lefedettsége									
lefedettek %	83	93	95	69	77	89	23	76	59
egyetért a koll. alku lefed. fontosságával %	84	-	85	75	-	83	-	92	68

9.11. Táblázat: Átlagos értékek az oktatásban, országokénti bontásban (folytatás)

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Munkahelyi stressz									
fizikailag kimerítő: értékek	2,8	-	2,6	2,9	3,1	2,6	2,7	3,4	-
szellemileg kimerítő: értékek	3,3	-	3,5	3,6	3,9	3,1	3,3	4,0	-
gyors munkatempó: értékek	3,0	-	3,5	3,0	3,0	3,4	-	3,1	-
nem lehet befejezni: értékek	2,8	-	3,3	3,3	2,2	2,6	-	2,5	2,5
szoros határidő: értékek	2,9	-	3,8	3,1	2,7	3,0	-	3,1	3,5

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szeptember - 2007. március.

Kiválasztás: oktatásban dolgozó munkavállalók

9.13. Egészségügyi és szociális ellátás

Az egészségügyi és szociális ellátásban az átlagos heti munkaórák száma 31-től (Hollandia) 39-ig (Németország) változik. Az egészségügyi és szociális ellátásban majdnem minden országban viszonylag alacsony a heti munkaórák száma a többi ipárhoz képest. A normálisnál több munkaóra előfordulása is összességében elég alacsony. Az éves munkaidő-elszámolás szokatlan, Spanyolország kivételével, ahol ez a szektor listavezető ebből a szempontból. A készenléti munka sem elterjedt. A rugalmas munkaidő, habár a legtöbb országban 10% körül ingadozik, az országokénti iparági sorrendben alacsony helyen áll. Ezzel szemben, a rendszeres esti és a hétvégi munkavégzés aránya magas mindegyik országban. Habár Spanyolországban az egészségügyi és szociális ellátásban dolgozó munkavállalók mintegy 51%-a számolt be esti munkavégzésről, az egészségügyi szektor e tekintetben még mindig csak spanyol iparági sorrend alá került.

A legtöbb országban jelentős az alacsony fizetés előfordulása az egészségügyi és szociális ellátásban. Belgiumban, Németországban, Lengyelországban és az Egyesült Királyságban ez a szektor az alacsony fizetés szempontjából előre került. Lengyelországban az egészségügyi ellátásban dolgozók mintegy 44%-a keres az alacsony bérküszöb alatt, ennél csak a szálloda- és vendéglátóipar és a mezőgazdaság mutat ott magasabb értékeket az alacsony fizetés kérdésében. A kollektív alku lefedettségét tekintve az egészségügyben egységes a kép: a legtöbb országban meglehetősen jó a helyzet, Németországot kivéve (7. hely). Mindegyik

országban körülbelül egyforma azok aránya, akik szerint fontos a kollektív szerződés hatálya alatt dolgozni, mint azoké, akik ténylegesen ott dolgoznak.

9.12. Táblázat: Átlagos értékek az egészségügyi és szociális ellátásban, országonkénti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Munkaóra általában									
Átlagos munkaóra általában	36,5	35,7	37,7	39,1	-	30,8	39,2	37,6	35,8
>= 48 munkaóra általában %	2	-	1	7	-	1	5	5	3
éves munkaidő-elszámolás %	1	-	3	2	-	3	-	9	1
rugalmas munkaidő%	10	9	5	6	13	6	2	5	8
készenléti idő%	0	2	1	0	0	1	1	5	1
esti munkavégzés%	48	31	31	41	47	48	-	51	41
szombati munkav. %	42	65	25	-	47	40	-	30	33
vasárnapi munkav. %	33	53	22	-	43	39	-	21	29
Alacsony kereseti küszöb									
al. ker. küszöb alatt%	20	20	7	15	25	19	44	11	18
Képzés									
munkáltató által fizetett képzés %	74	-	77	59	-	71	47	45	-
munkáltató által fizetett képzés: napok	3,1	-	3,1	1,9	-	4,2	6,4	5,1	-
önköltséges képzés %	23	-	-	36	-	20	43	43	-
önköltséges képzés: napok	3,6	-	-	5,0	-	3,9	8,4	13,5	-
Kor									
átlagéletkor	37,5	44,5	39,5	38,1	41,6	36,7	34,7	36,6	38,1
45 év felettiek %	28	49	35	26	40	27	17	24	30
Kollektív alku lefedettsége									
lefedettek %	90	93	97	63	72	95	21	79	43
egyetért a koll. alku lefed. fontosságával %	92	94	93	78	-	90	-	95	67

9.12. Táblázat: Átlagos értékek az egészségügyi és szociális ellátásban, országonkénti bontásban (folytatás)

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Munkahelyi stressz									
fizikailag kimerítő: értékek	2,9	3,1	2,9	3,4	3,4	2,7	3,0	3,5	-
szellemileg kimerítő: értékek	3,2	3,8	3,5	3,5	3,8	3,0	3,4	3,9	-
gyors munkatempó: értékek	3,5	-	3,7	3,5	3,6	3,5	-	3,6	-
nem lehet befejezni: értékek	2,6	2,5	2,7	2,7	2,9	2,4	-	2,6	3,0
szoros határidő: értékek	3,1	-	3,5	3,3	3,1	2,7	-	3,4	3,9

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szeptember - 2007. március.

Kiválasztás: egészségügyben és szoc. ellátásban dolgozó munkavállalók

Azon munkavállalók arányát tekintve, akik az elmúlt évben a munkáltató által nyújtott legalább egynapos képzésen részt vettek, Finnország, Belgium és Hollandia mutatja a legmagasabb értékeket, míg Spanyolország a legalacsonyabbakat. A képzések átlagos időtartama 2 és 6 nap között változik. Ebben a szektorban az átlagéletkor 35 év (Lengyelország) és 45 év (Dánia) között változik. Az egészségügyi és szociális ellátásban dolgozók idősebbek, mint más iparági munkavállalók.

Az egészségügyi és szociális ellátásban az munkahelyi stresszt mérő öt indikátor közül egy mindegyik országban magas értékeket mutat, a munkavállalók szellemileg kimerítőnek tartják munkájukat ebben a szektorban. Majdnem mindegyik országban magas helyezést ér el ez a szektor az országonkénti iparági listán. Szintén magasak, bár valamivel kisebb mértékben, a fizikailag kimerítő munka és a gyors munkatempó értékei. Ezzel szemben, ebben a szektorban a munkát általában be tudják fejezni a rendelkezésre álló időn belül, és nem túl gyakoriak a szoros határidők sem.

Az egészségügyi és szociális ellátás helyzete országonként nagyobb eltérést mutat, mint a többi szektor. A munkaórák mintázata követi a közigazgatását és az oktatását, csakúgy, mint a kollektív szerződési lefedettség és annak támogatottsága. Másrésről, a keresetek alacsony fizetési rátákról tanúskodnak,

és a munkahelyi stresszt mérő eredmények a fizikai és szellemi kimerültséghez vezető munkakörülményeket fednek fel. Ezek a problémák rámutathatnak a piaci mechanizmusokra támaszkodó és költségvetési megszorításokkal jellemezhető jelenlegi tendenciák hátrányaira. ⁹

9.14. Egyéb közösségi és személyi szolgáltatások

A munkahét hosszát tekintve az egyéb közösségi és személyi szolgáltatások ágazatában, a legalacsonyabb óraszám Hollandiában (34) és a leghosszabb Németországban (39) található. Majdnem mindegyik országban a munkahét hossza az egyéb közösségi és személyi szolgáltatások szektorban viszonylag rövid. A 48 óránál hetente többet dolgozó munkavállalók aránya a finnországi 3%-tól a németországi 9%-ig tart, ezzel ezek az értékek az országonkénti iparági listán alsó-középmezőnyben vannak a legtöbb ország esetében. Az éves munkaidő-elszámolás és a készenléti munka alig jellemző erre az ágazatra. A rugalmas munkaidőről számolt be két szélsőértékben a munkavállalók 4%-a Lengyelországban és 16%-a Magyarországon, így mindegyik ország e sorrend felső részében kap helyet. A rendszeres esti munkavégzés szempontjából Spanyolország mutat magas értékeket (72%) itt, csakúgy, mint a többi iparágban, ez valószínűleg a szieszta hagyományának következménye. Eltérő éghajlati viszonyok alatt Belgium, Németország, Magyarország, Hollandia és az Egyesült Királyság is meglehetősen magas értékeket mutat az esti munkavégzés terén. A szombati és vasárnapi munkavégzés is rendszeres. Ez az ágazat a fent említett országok többi iparágához képest viszonylag magas értékekkel bír e három munkavégzési forma terén.

Az egyéb közösségi és személyi szolgáltatások iparágban az alacsony fizetés előfordulásának gyakorisága alapján négy ország található az iparági sorrend közepén. Hollandia, Lengyelország és Spanyolország azonban meglehetősen rosszul szerepel a sorrendben ebből a szempontból. A kollektív alku lefedettsége szempontjából kirajzolódó kép változatos, de az arány viszonylag alacsony Lengyelországban és az Egyesült Királyságban. Mindegyik országban magasabb azok aránya, kik szerint fontos kollektív szerződés hatálya alatt dolgozni, mint azoké, akik ténylegesen így is dolgoznak.

⁹ EMCC, 2005c.

9.13. Táblázat: Átlagos értékek az egyéb közösségi és személyi szolgáltatások iparágban, országokénti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Munkaóra általában									
Átlagos munkaóra általában	37,0	37,0	36,9	39,5	-	34,3	37,9	37,5	37,2
>= 48 munkaóra általában %	4	-	3	9	-	3	5	7	4
éves munkaidő-elszámolás %	-	-	-	2	-	1	-	3	1
rugalmas munkaidő%	11	13	10	8	16	5	4	10	8
készenléti idő %	0	0	1	0	0	1	0	1	0
esti munkavégzés %	46	20	32	43	46	53	-	72	42
szombati munkav. %	33	20	22	-	41	44	-	26	34
vasárnapi munkav. %	20	-	13	-	32	24	-	14	25
Alacsony kereseti küszöb									
al. ker. küszöb alatt%	19	-	6	14	27	34	40	11	18
Képzés									
munkáltató által fizetett képzés %	64	-	68	50	-	55	61	38	-
munkáltató által fizetett képzés: napok	2,7	-	3,7	1,9	-	3,1	0,2	3,7	-
önköltséges képzés %	21	-	-	23	-	20	50	43	-
önköltséges képzés: napok	4,7	-	-	4,9	-	4,5	6,5	14,7	-
Kor									
átlagéletkor	37,0	47,3	38,2	37,7	42,5	33,9	33,7	34,5	33,9
45 év felettiek %	27	69	29	24	46	18	17	13	18
Kollektív alku lefedettsége									
lefedettek %	78	82	77	49	54	69	19	63	24
egyetért a koll. alku lefed. fontosságával %	84	83	80	65	-	72	-	93	48

9.13. Táblázat: Átlagos értékek az egyéb közösségi és személyi szolgáltatások iparágban, országonkénti bontásban (folytatás)

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Munkahelyi stressz									
fizikailag kimerítő: értékek	2,7	2,8	2,7	3,2	2,9	2,7	2,6	3,3	-
szellemileg kimerítő: értékek	3,2	3,3	3,4	3,2	3,6	3,0	3,3	4,0	-
gyors munkatempó: értékek	3,4	-	3,6	3,4	3,4	3,5	-	3,2	-
nem lehet befejezni: értékek	2,7	3,7	2,7	3,3	2,8	2,2	-	2,3	2,1
szoros határidő: értékek	3,4	-	3,7	3,3	3,0	3,1	-	3,3	3,9

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szeptember - 2007. március.

Kiválasztás: egyéb köz. és szem. szolg. iparágban dolgozó munkavállalók

Azon munkavállalók arányát tekintve, akik az elmúlt évben a munkáltató által nyújtott legalább egynapos képzésen részt vettek, Finnország (68%) és Belgium (64%) mutatja a legmagasabb értékeket, míg Spanyolország (38%) a legalacsonyabbakat. A képzési napok átlagos száma 2 és 4 nap között ingadozik. A munkavállalói átlagéletkor az egyéb közösségi és személyi szolgáltatások iparágban a lengyelországi 33 év és a dániai 47 év között változik, ezzel iparági összehasonlításban ez az ágazat a legtöbb országban középső helyen áll. A 45 év feletti munkavállalók aránya a legmagasabb Dániában, és a legalacsonyabb Spanyolországban. Különösen Dániára igaz, hogy ez az iparág rendelkezik az egyik legidősebb munkaerő-állománnyal a többi iparághoz képest.

A munkahelyi stressz kérdésében nem körvonalazódik egyértelmű kép. Mindegyik ország az öt indikátor értékei alapján az országos iparági lista közepén áll. A legkevesebb problémáról a szoros határidők kapcsán számoltak be a munkavállalók, habár különösen Hollandiában egy indikátor, a fizikailag kimerítő munka értékei viszonylag magasak.

Az egyéb közösségi és személyi szolgáltatások iparágról kirajzolódó általános kép az esti, szombati és vasárnapi munkavégzéssel kapcsolatos munkaidő-problémákat mutat. Néhány országban az alacsony fizetés, másoknál pedig a kollektív alku lefedettsége okoz problémát. Pár országban

a munkaerő viszonylag idős. Ebben a szektorban azonban a munkahelyi stresszel kapcsolatos jellegzetes problémák nem mutatkoztak.

9.15. Következtetések

Annak érdekében, hogy a fent bemutatott eredmények iparáganként összehasonlíthatóak legyenek, felállítottunk egy öt itemből álló problémásorrendet, amelyet a 9.14-es táblában mutatunk be. Ezért mind az öt témából kiválasztottunk egy-egy jellemzőt: a 48 óránál hetente többet dolgozók aránya (working time: WT), az alacsony fizetési küszöb alatt keresők aránya (low pay: LP), a munkaadó által nyújtott képzésen résztvevők aránya (training: TR), a kollektív szerződés hatálya alá tartozók aránya (collective bargaining coverage, CBC) és az öt munkahelyi stresszt mérő indikátor együttes értéke (work-related stress, WRS). Mivel a problémák sorrendjét akartuk felállítani, a képzésen résztvevők és a kollektív szerződés hatálya alatt dolgozók százalékát kivontuk a 100%-ból. Az öt jellemzőre súlyozatlan átlagokat számoltunk, és megfordítottuk a sorrendet (a fentebb található táblákhoz képest), azért, hogy első helyre kerüljön a munkavállaló szempontjából legrosszabb eredmény.

Habár az ilyen típusú csoportosítások mindig valamiképp önkényesek, az iparágak problémák szerinti ötös csoportba sorolása úgy tűnik, eredményre vezethet.

I *Szálloda- és vendéglátóipar*: átlagérték 43.4, sorszámok összege 9, ebből három 1. hely (munkaidő, alacsony fizetés, képzés) és egy 2. hely (munkahelyi stressz).

Mezőgazdaság: átlagérték 39.1, sorszámok összege 13, ebből egy 1. hely (munkahelyi stressz) és három 2. hely (munkaidő, alacsony fizetés, képzés).

Kis- és nagykereskedelem: átlagérték 37.2, sorszámok összege 25, ebből egy 2. hely (kollektív szerződési arány) és egy 3. hely (alacsony fizetés).

II *Építőipar*: átlagérték 34.2, sorszámok összege 26, ebből egy 3. hely (képzés).

Egyéb kereskedelmi szolgáltatás: átlagérték 34.2, sorszámok összege 27, ebből egy 1. hely (kollektív szerződési arány) és egy 3. hely (munkahelyi stressz).

- III *Egyéb közösségi szolgáltatás*: átlagérték 33.3, sorszámok összege 32, ebből egy 3. hely (kollektív szerződési arány).
Közlekedés és hírközlés: átlagérték 31.3, sorszámok összege 29, ebből egy 3. hely (munkaidő).
- IV *Feldolgozóipar*: átlagérték 30.9, sorszámok összege 37.
Egészségügyi és szociális ellátás: átlagérték 28.7, sorszámok összege 42.
- V *Oktatás*: átlagérték 26.2, sorszámok összege 55.
Pénzügy: átlagérték 25.4, sorszámok összege 50.
Közműellátás: átlagérték 24.5, sorszámok összege 47.
Közigazgatás: átlagérték 24.1, sorszámok összege 59.

Ha az eredményeket összevetjük az adott iparágak nemzetközi piaci porondon betöltött helyzetével, meglehetősen bizonytalan képet kapunk. Azok az iparágak, amelyek már bizonyos ideje ki vannak téve a piaci erőknek, általában a problémák sorrendjének középmezőnyében (egyéb kereskedelmi tevékenységek, közlekedés és hírközlés, feldolgozóipar), és az alsó részén helyezkednek el, míg azok az iparágak, amelyek növekvő mértékben vannak kitéve, és egyre kevésbé védve, megjelennek a lista legtetőjén (szálloda- és vendéglátóipar, mezőgazdaság, kis- és nagykereskedelem), a felső középmezőnyben (építőipar) és az alsó helyeken is (közműellátás). A védett iparágak, melyek leginkább függnak a politikai döntéshozattól, a mezőny közepén (egyéb közösségi szolgáltatás), az alsó középmezőnyben (egészségügyi és szociális ellátás) és a mezőny alján (oktatás, közigazgatás) is találhatóak. Természetesen ez inkább pillanatfelvétel, semmint dinamikus kép. Longitudinális vizsgálatok talán fényt deríthetnének a piaci erőknek (egyre inkább) kitett iparágak helyzetének változásaira. Idővel az is kimutatható lenne, hogy más tényezők, például a képzettségi struktúra, a szabályozás és a politikai döntéshozás és a dolgozói reprezentáció ereje, többek közt a kollektív alku lefedettsége, legalább bizonyos mértékig képesek-e ellensúlyozni a piaci erők hatásait.

9.14. Táblázat: Problémák sorrendje öt itemben, iparáganként

	WT		LP		TR	
	érték	hely.	érték	hely.	érték	hely.
Mezőgazdaság	10,3	2	32,6	2	57,2	2
Feldolgozóipar	6,9	5	14,7	9	45,8	6
Közműellátás	6,5	6	12,4	12	26,5	12
Építőipar	8,6	4	16,4	7	53,8	3
Kis- és nagyker.	6,4	7	28,9	3	48,8	4
Szálloda- és vendégl.	10,6	1	40,8	1	64,3	1
Közlekedés, hírközlés	9,3	3	15,6	8	47,2	5
Pénzügy	3,7	10	9,3	13	25,8	13
Egyéb keresk. szolg.	4,9	9	16,6	6	39,8	8
Közigazgatás	2,4	13	14,0	10	29,3	11
Oktatás	3,4	11	12,9	11	36,3	10
Egészségügy	3,4	11	19,9	5	37,8	9
Egyéb közösségi szolg.	5,0	8	21,1	4	44,0	7

	CBC		WRS		TOT	
	érték	hely.	érték	hely.	érték	hely.
Mezőgazdaság	33,9	6	61,5	1	39,1	2
Feldolgozóipar	33,8	7	53,5	10	30,9	8
Közműellátás	20,9	13	56,0	4	24,5	12
Építőipar	37,1	5	55,0	7	34,2	4
Kis- és nagyker.	48,1	2	54,0	9	37,2	3
Szálloda- és vendégl.	41,6	4	59,5	2	43,4	1
Közlekedés, hírközlés	28,6	9	56,0	4	31,3	7
Pénzügy	32,7	8	55,5	6	25,4	11
Egyéb keresk. szolg.	53,3	1	56,5	3	34,2	4
Közigazgatás	24,5	12	50,5	13	24,1	13
Oktatás	26,3	11	52,0	12	26,2	10
Egészségügy	27,4	10	55,0	7	28,7	9
Egyéb közösségi szolg.	42,8	3	53,5	10	33,3	6

WT: %>=48 átlagos munkaóra/hét

LP: al. ker. küszöb alatti %

TR: 100 – (munkáltató bizt.képz.%)

CBC: 100 – (lefedett%)

WRS: öt indikátor együttes értéke, átszámolva 0-100

TOT: súlyozatlan átlagok WT/LP/TR/CBC/WRS10.

Bibliográfia

- Appelbaum, E., T. Bailey, P. Berg and A.L. Kalleberg (2000) *Manufacturing Advantage: Why High Performance Work Systems Pay Off*, Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Arcq, E., A. Dufresne and P. Pochet (2003) 'The Employers: Hidden Face of European Industrial Relations', *Transfer*, 9 (2): 302-321.
- Arrowsmith, J. and P. Marginson (2006) 'The European Cross-Border Dimension to Collective Bargaining in Multinational Companies', *European Journal of Industrial Relations*, 12 (3): 245-266.
- Bair, J. and S. Bernstein (2006) 'Labor and the Wal-Mart Effect', in S.D. Brunn (ed.) *Wal-Mart World*, New York/London: Routledge, 99-114.
- Barnard, C., S. Deakin and R. Hobbs (2003a) 'Opting out of the 48-Hour week: employer necessity or individual choice? An empirical study of the operation of Article 18(1)(b) of the Working Time Directive in the UK', *Industrial Law Journal*, 32 (4): 223-252.
- Barnard, C., S. Deakin and R. Hobbs (2003b) 'Fog in the Channel, continent isolated': Britain as a model for EU social and economic policy?', *Industrial Relations Journal*, 34 (4): 461-476.
- Bispinck, R. (2004) 'Das Tarifvertragssystem: Grundlagen und Funktionsweise', in WSI (eds) *WSI-Tarifhandbuch 2004*, Frankfurt/Main: Bund-Verlag, 219-235.
- Bispinck, R. and C. Schaefer (2006) 'Low pay and minimum wages in Germany', in T. Schulten, R. Bispinck and C. Schaefer (eds) (2006) *Minimum Wages in Europe*, Brussels: ETUI-REHS, 333-368.
- Blanpain, R. (2005) 'Differences in treatment and discrimination relating to age. A society for all ages', in R. Blanpain (ed.) *Confronting Globalization*, Deventer: Kluwer Law International, 199-209.
- Boeri, T., A. Brugiavini and L. Calmfors (eds) (2001) *The Role of Unions in the Twenty-First Century*, Oxford: Oxford University Press.
- Bosch, G. (2001) 'Working time: from redistribution to modernisation', in P. Auer (ed.) *Changing Labour Markets in Europe: the Role of Institutions and Policies*, Geneva: ILO, 55-115.
- Bosch, G. and C. Weinkopf (eds) (2007) *Arbeiten für wenig Geld: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland*, Frankfurt/Main: Campus.
- Bouwman, T. (2002) 'Preventing Psychosocial Risks at Work: European Perspectives – a hell of a job!' Speech for Colloquium European Week for Safety and Health at Work 2002, November 25.
- Bouwman, T. (2004) 'Quality of work and productivity: the Lisbon agenda and the ILPC research community'. Keynote speech 22nd International Labour Process Conference (ILPC), Amsterdam, April 6.

- Brown, W., P. Marginson and J. Walsh (2003) 'The management of pay as the influence of collective bargaining diminishes', in P. Edwards (ed.) *Industrial Relations*, Oxford: Blackwell, 189-213.
- Business Decisions Ltd (1999) *New forms of work organisation and productivity*. A study prepared by Business Decisions Ltd for DG Employment and Social Affairs. [http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs]
- Carley, M., A. Weiler and H. Newell (2007) *Industrial relations developments in Europe 2006*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- CBS (Statistics Netherlands), *Statline*. [<http://statline.cbs.nl>]
- Christopherson, S. (2007) 'Barriers to 'US style' lean retailing: the case of Wal-Mart's failure in Germany', *Journal of Economic Geography*, 7: 451-469.
- Coates, J., E. Davis, C. Emmanuel, S. Longden and R. Stacey (1992) 'Multinational companies' performance measurement systems: international perspectives', *Management Accounting Research*, 3: 133-150.
- Council of the European Union (2001) *Report from the Education Council to the European Council, The concrete future objectives of education and training systems*, Brussels, 14 February 2001.
- Council of the European Union (2002) Directive 2002/25/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 on the organisation of working time of persons performing mobile road transport activities, *OJ L* 80, 23.03.2002.
- De Boer, R., H. Benedictus and M. van der Meer (2005) 'Broadening without Intensification: The Added Value of the European Social and Sectoral Dialogue', *European Journal of Industrial Relations*, 11 (1): 51-70.
- De Pedraza, P., K. Tijdens and R. Munoz de Bustillo (2007) 'Sample Bias, Weights and Efficiency of Weights in a Continuous Voluntary Web survey', Amsterdam: AIAS, Working Paper 07/60.
- Dept. of Social Affairs and Employment (Netherlands) (2005) *Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2005*, The Hague.
- Dribbusch, R., R. Bispinck and K. Tijdens (2005) 'Measuring collective bargaining coverage in the WageIndicator questionnaire', Amsterdam: University of Amsterdam, Woliweb project deliverable 11.
- Dribbusch, R., R. Bispinck, M. van Klaveren and K. Tijdens (2007) 'Exploring collective bargaining coverage in eight EU member states', Amsterdam: University of Amsterdam, Woliweb project deliverable D12.
- Ebbinghaus, B. and J. Visser (eds) (2000) *The Societies of Europe. Trade Unions in Western Europe since 1945*, New York/London etc.: Grove/MacMillan.
- Edwards, T., T. Colling and A. Ferner (2007) 'Conceptual approaches to the transfer of employment practices in multinational companies: an integrated approach', *Human Resource Management Journal*, 17 (3): 201-217.

- Eironline (European Industrial Relations Observatory Online) (2001) *Work-related stress and industrial relations*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
[www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/11/study/tn0111109s.html]
- Eironline (2005a) *Annual report on working time in Europe*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
[www.eurofound.europa.eu/eiro/]
- Eironline (2005b) *Minimum Wages in Europe*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
[www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.html]
- Ellguth, P. and S. Kohaut (2004) 'Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2003', *WSI-Mitteilungen*, 57 (8): 450-454.
- Ennals, R. (2002) 'The existing policy framework to promote modernisation of work: Its weaknesses', Brussels: European Commission, DG Employment and Social Affairs. [www.ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/]
- European Agency for Safety and Health at Work (2002a) *How to tackle psychosocial issues and reduce work-related stress*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Agency for Safety and Health at Work (2002b) *Prevention of psychosocial risks and stress at work in practice*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (1997) Green Paper, *Partnership for a new organisation of work*, COM(197)128, Brussels, 16 April 1997.
- European Commission (1999) *Guidance on work-related stress. Spice of life -- or kiss of death?*, Luxembourg: EC DG Employment and Social Affairs.
- European Commission (2001a) Communication, *Employment and social policies: a framework for investing in quality*, COM(2001)313 final, Brussels, 20 June 2001.
- European Commission (2001b) Communication, *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*, COM (2001)678 final, Brussels, 21 November 2001.
- European Commission (2003a) Communication, *"Education and Training 2010"*, COM (2003)685 final, Brussels, 11 November 2003.
- European Commission (2003b) Communication, *Improving quality in work: a review of recent progress*, COM(2003)728 final, Brussels, 26 November 2003.
- European Commission (2004a) *Employment in Europe 2004*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2004b) *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organization of working time*, COM(2004)607 final, Brussels, 22 September 2004.

- European Commission (2005a) *Draft Joint Employment Report 2004/2005*, COM(2005)13 final, Brussels, 27 January 2005.
- European Commission (2005b) Communication, *The Social Agenda 2005-2010*, COM(2005)33 final, Brussels, 9 February 2005.
- European Commission (2005c) Communication, 'Growth and jobs', *Integrated guidelines for growth and jobs (2005-08)*, Brussels, 12 April 2005.
- European Commission (2005d) *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organization of working time*, COM(2005)246, Brussels, 31 May 2005.
- European Commission (2006) *Employment in Europe 2006*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Council (2004) *Presidency Conclusions Brussels European Council 25/26 March 2004*.
- European Council of Health Ministers (2001), 'Conclusions 15 November 2001'. Brussels.
- European Court of Justice (1980) Judgement of the Court of 8 October 1980, case C-810/79, Ubershar, *ECR 1980*: I-2747.
- European Court of Justice (2000) Judgement of the Court of 3 October 2000, case C-303/98, SIMAP v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, *ECR 2000*: I-07963.
- European Court of Justice (2003) Judgement of the Court of 9 September 2003, case C-151/02, Landeshauptstadt Kiel v. Jaeger, *ECR 2003*: I-8389.
- European Court of Justice (2005) Judgement of the Court of 22 November 2005, case C-144/04, Mangold, *ECR 2005*: I-9981.
- European Court of Justice (2006) Judgement of the Court of 7 September 2006, Case C-484/04, Commission v. U.K.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002) *Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges*, Dublin: Foundation Paper No. 1.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006) *Work-related stress*, Dublin.
[www.eurofound.eu.int/ewco/reports/TN0502TR01/TN0502TR01.htm]
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007a) 'Fourth European Working Conditions Survey. Resume', Dublin.
[www.eurofound.eu.int/ewco/surveys/EWCS2005]
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007b) 'Fifteen Years of Working Conditions in the EU: Charting the Trends', Dublin. [www.eurofound.eu.int/ewco/surveys/EWCS2005]
- European Ministers of Vocational Education and Training and the European Commission (2002) *Copenhagen Declaration on enhanced cooperation in European vocational education and training*, Brussels, 30 November 2002.

- European Monitoring Centre on Change (EMCC) (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) (2003) *The Health and Social Services Sector – What Future?*, Dublin.
[www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/tn03008a.html]
- EMCC (2004) *Financial Services Sector – What Future?* Dublin.
[www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/tn03006a.html]
- EMCC (2005a) *Trends and Drivers of Change in the European Construction Industry: Mapping Report*. Dublin.
[www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu05017a.htm]
- EMCC (2005b) *Hotels and Catering – What Future?* Dublin.
[www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu05025a.html]
- EMCC (2005c) *The Health and Social Services Sector – What Future?* Dublin
[www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/tn03008a.html]
- European Parliament Committee on Employment and Social Affairs (2005a) *Report on the proposal for a Council decision on guidelines for the employment policies of the Member States*, A6-0149/2005, Brussels, 13 May 2005.
- European Parliament Committee on Employment and Social Affairs (2005b) *Report on the proposal for a decision of the European Parliament and of the Council on a Community programme for employment and social solidarity*, A6-0199/2005, Brussels, 20 June 2005.
- European Parliament Committee on Employment and Social Affairs (2006a) *Report on demographic challenges and solidarity between the generations*, A6-0041/2006, Brussels, 24 February 2006.
- European Parliament Committee on Employment and Social Affairs (2006b) *Report on a European Social Model for the future*, A6-0238/2006, Brussels, 13 July 2006.
- European Trade Union Confederation (ETUC) (2003a) *Make Europe Work for the People. Action Programme adopted at the ETUC 10th Statutory Congress*, 26-29/05/2003, Brussels.
- ETUC (2003b) 'Modern Organisation of Working Time and the Fundamental Right to Limitation of Working Hours', Brussels. [www.etuc.org]
- ETUC (2004) 'Stressing the quality of work is key to reaching the Lisbon targets', Brussels. [www.etuc.org]
- ETUC (2005a) *The coordination of collective bargaining in 2006, Resolution adopted by the ETUC Executive Committee in their meeting held in Brussels on 5-6 December 2005*, Brussels. [www.etuc.org]
- ETUC (2005b) 'The ETUC calls for a Directive that will put an end to long working hours in Europe', Brussels. [www.etuc.org]
- ETUC (2005c) 'Lifelong Learning', Brussels. [www.etuc.org]
- ETUC (2005d) 'Confronting demographic change: a new solidarity between the generations. ETUC contribution to the debate started by the Green Paper', Brussels. [www.etuc.org]

- ETUC (2006a) *The coordination of collective bargaining in 2007, Resolution adopted by the ETUC Executive Committee in their meeting held in Brussels on 7-8 December 2006*, Brussels. [www.etuc.org]
- ETUC (2006b) 'The way forward to Europe: getting the Lisbon strategy right', Brussels. [www.etuc.org]
- ETUC (2006c) 'Trade Union Memorandum to the Finnish Presidency of the European Union', Brussels. [www.etuc.org]
- ETUC (2006d) 'Working Time Directive: the ETUC regrets the missed opportunity of the Employment Council to move forward on Social Europe', Brussels. [www.etuc.org/a/504]
- ETUC (2007) 'Mobility on the labour market and lifelong learning', Brussels. [www.trade-unions.org/a/3707]
- ETUC / UNICE / UEAPME / CEEP (2004) *Social Dialogue. Framework agreement on work-related stress*, Brussels, 8 October 2004.
- ETUC / UNICE / UEAPME / CEEP (2006) *Work Programme of the European Social partners 2006-2008*, Brussels, 23 March 2006.
- Eurostat (2005) *Continuing Vocational Training Survey*, Luxembourg. [http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-BP-02-007/EN/KS-BP-02-007-EN.PDF].
- Eurostat (2006a) 'Minimum Wages 2006', *Statistics in focus*, 9/2006.
- Eurostat (2006b) 'EU Labour Force Survey. Principal results 2005', *Statistics in focus*, 13/2006.
- Eurostat (2007a) 'The transition of women and men from work to retirement', *Statistics in focus*, 97/2007.
- Eurostat (2007b) 'News release 102/2007, 20 July 2007. Employment rate in the EU27 rose to 64.4% in 2006', Luxembourg.
- Exell, R. (2006) 'Collective bargaining on working time', in M. Keune and B. Galgóczi (eds) (2006) *Collective bargaining on working time: recent European experiences*, Brussels: ETUI-REHS, 273-287.
- Fellini, I., A. Ferro and G. Fullin (2007) 'Recruitment processes and labour mobility: the construction industry in Europe', *Work, Employment & Society*, 21 (2): 277-298.
- Fishman, C. (2006) *The Wal-Mart Effect*, London etc.: Penguin.
- Foden, D., J. Hoffmann and R. Scott (2001) *Globalisation and the Social Contract*, Brussels: ETUI.
- Fredman, S. (2003) 'The age of equality', in S. Fredman and S. Spencer (eds), *Age as an equality issue*, Oxford: Hart Publishing, 5-23.
- Fuchs, M. (2004) 'The bottom line of European labour law (Part I)', *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 20 (2): 155-176.
- Funk, L. and H. Lesch (2005) *Minimum Wages in Europe*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/study/tn0507101s.html]

- Gallie, D., M. White, Y. Cheng and M. Tomlinson (1998) *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford: Clarendon Press.
- Galgóczi, B. (2007) 'Socially Sustainable Location Competition', in O. Jacobi, M. Jepsen, B. Keller and M. Weiss (eds) *Social Embedding and the Integration of Markets. An Opportunity for Transnational Trade Union Action or an Impossible Task?*, Düsseldorf: Hans-Boeckler-Stiftung, 79-99.
- Galgóczi, B., M. Keune and A. Watt (2006) 'Relocation: concepts, facts and policy challenges', *Transfer*, (12) 4.
- Gauthy, R. (2004) 'How to make the European work-related stress agreement a practical step forward?', *TUTB Newsletter*, December: 33-34.
- Geyer, R.F. (2000) *Exploring European Social Policy*, Cambridge, UK, etc.: Polity Press.
- Gill, S. (2001) 'Constitutionalising Capital: EMU and Disciplinary Neo-Liberalism', in A. Bieler and A.D. Morton (eds) *Social Forces in the Making in the New Europe*, Basingstoke: Palgrave, 47-69.
- González Ortega, S. (2001) 'La discriminación por razón de la edad', *Temas Laborales*, 59: 93-124.
- Grahl, J. and P. Teague (2003) 'The Eurozone and financial integration: the employment relations issue', *Industrial Relations Journal*, 34 (5): 396-410.
- Grainger, H. (2006) *Trade Union Membership 2005*, London: DTI, National Statistics. [www.dti.gov.uk/files/file25737.pdf]
- Gürtzgen, N. (2005) 'Rent-sharing and collective bargaining coverage – Evidence from linked employer-employee data', Mannheim: ZEW, Discussion Paper No. 05-90.
- Henderikse, W., K. Henkens and J. Schippers (2007) 'Werkgevers worstelen met Abraham (en Sara): 50-plussers nog weinig in tel', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 23 (3): 209-223.
- Henkens, K. and H. Solinge (2003) *Het eindspel. Werknemers, hun partners en leidinggevend over uitreden uit het arbeidsproces*, The Hague: Stichting Management Studies.
- Heyes, J. (2007) 'Training, social dialogue and collective bargaining in Western Europe', *Economic and Industrial Democracy*, 28 (2): 239-258.
- Hoffmann, J. (ed.) (2001) *The Solidarity Dilemma: Globalisation, Europeanisation and the Trade Unions*, Brussels: ETUI
- Hoffmann, J. (2006) 'Die Aktualitaet der exit-Option: Post-Fordismus, Internationalisierung der Oekonomie und Finanzmarkt als Herausforderungen', Hamburg: Centre of International Studies, CIS Papers No. 14.
- Hoffmann, J. (2007) 'Internationalisation, Financial Capital and Changed Role of Industrial Relations in Rhineland Capitalism', in O. Jacobi, M. Jepsen, B. Keller and M. Weiss (eds) *Social Embedding and the Integration of Markets. An Opportunity for Transnational Trade Union Action or an Impossible Task?*, Düsseldorf: Hans-Boeckler-Stiftung, 61-78.

- Hoffmann, J., R. Hoffmann, J. Kirton-Darling and L. Rampeltshammer (2002) *The Europeanisation of industrial relations in a global perspective: A literature review*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Houtman, I.L.D., P.G.W. Smulders and R. van den Berg (2006) 'Werkdruk in Europa: omvang, ontwikkelingen en verklaringen', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22 (1): 7-25.
- Hyman, R. (2007) 'Labour, Markets and the Future of 'Decommodification'', in O. Jacobi, M. Jepsen, B. Keller and M. Weiss (eds) *Social Embedding and the Integration of Markets. An Opportunity for Transnational Trade Union Action or an Impossible Task?*, Düsseldorf: Hans-Boeckler-Stiftung, 11-30.
- International Labour Organization (ILO) (2004) 'Conditions of Work and Employment Programme Information Sheet WT-18. Working Time and Productivity', Geneva.
- Jacobi, O. (2003) 'European Economic Integration and the Role of the Trade Unions', in R. Hoffmann, O. Jacobi, B. Keller and M. Weiss (eds) *European Integration as a Social Experiment in a Globalized World*, Düsseldorf: Hans-Boeckler-Stiftung, 11-29.
- Jansen, I., M. Kompier and T. Taris (2005) *IMF-Study into stress prevention. Final report*, Nijmegen: Dept. of Work and Organizational Psychology, University of Nijmegen. [www.imfmetal.org/main/files/report_stressprevention_2005.pdf]
- Kalina, T. and C. Weinkopf (2006) 'Ein gesetzlicher Mindestlohn auch in Deutschland?!', Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik, IAT-Report 2006-06.
- Karasek, R.A. (1979) 'Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign', *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-308.
- Keese, M. (ed.) (2006) *Live Longer, Work Longer – A synthesis report*, Paris: OECD.
- Kersley, B., C. Alpin, J. Forth, A. Bryson, H. Bewley, G. Dix and S. Oxenbridge (2006) *Inside the workplace. Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*, London/New York: Routledge.
- Keune, M. (2005) *The Coordination of Collective Bargaining in Europe, Annual Report 2005*, Brussels: ETUC.
- Keune, M. (2006a) 'Collective bargaining and working time in Europe: an overview', in M. Keune and B. Galgóczi (eds) (2006) *Collective bargaining on working time: recent European experiences*, Brussels: ETUI-REHS, 9-29.
- Keune, M. (2006b) *Collective Bargaining Systems in Europe: A Schematic Overview*, Brussels: ETUI-REHS.
- Kirton-Darling, J. (ed.) (2003) 'Europe for people. Background Paper for UNI-EUROPA Conference, Stockholm, 19-21 May', Brussels: ETUI/UNI-Europa.
- Kittel, B. (2002) 'EMU, EU Enlargement, and the European Social Model: Trends, Challenges and Questions', Cologne: Max Planck Institute for the Study of Societies, MPIfG Working Paper 02/1.

- Kodz, J. et al (2003) *Working long hours: a review of the evidence. Volume 1 – Main report*, London: Department of Industry and Trade (DTI).
- Kohl, H. and H.-W. Platzer (2003) 'Labour Relations in Central and Eastern Europe and the European Social Model', in R. Hoffmann, O. Jacobi, B. Keller and M. Weiss (eds) *European Integration as a Social Experiment in a Globalized World*, Düsseldorf: Hans-Boeckler-Stiftung, 101-130.
- Kohl, H. and H.-W. Platzer (2006) 'Minimum wages in Central and Eastern Europe', in T. Schulten, R. Bispinck and C. Schaefer (eds) (2006) *Minimum Wages in Europe*, Brussels: ETUI-REHS, 177-220.
- Kompier, M.A.J. (1999) 'Geestelijke werkbelasting', in P.G.W. Smulders and J.M.J. op de Weegh (eds) *Arbeid en gezondheid: risicofactoren*, Utrecht/Heerlen: Elsevier/De Tijdstroom/Open University, 83-96.
- Koukoulaki, T. (2002) 'Stress prevention in Europe: review of trade union activities – Obstacles and future strategies', *TUTB Newsletter*, no. 19-20, September: 7-8.
- Leisink, P. (1997) 'New union constituencies call for differentiated agenda and democratic participation', *Transfer*, 3 (3): 534-50.
- Leisink, P. (2002) 'The European Sector Social Dialogue and the Graphical Industry', *European Journal of Industrial Relations*, 8 (1): 101-117.
- Lichtenstein, N. (2006) 'Wal-Mart. A Template for Twenty-First Century Capitalism', in N. Lichtenstein (ed.) *Wal-Mart. The Face of Twenty-First-Century Capitalism*, New York/London: The New Press, 3-30.
- Lilja, R. (2005) *EIRO comparative study on statutory minimum wages – case of Finland*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Lismoen, H. (2006) 'Low-wage regulation in Scandinavia', in T. Schulten, R. Bispinck and C. Schaefer (eds) (2006) *Minimum Wages in Europe*, Brussels: ETUI-REHS, 253-276.
- Lloyd, C., G. Mason and K. Mayhew (eds) (2007) 'Low-Paid Work in the UK. Draft'. London/Oxford: NIESR/SKOPE.
- Loretto, W. and P. White (2006) 'Employers' attitudes, practices and policies towards older workers', *Human Resource Management Journal*, 16 (3): 313-330.
- Marginson, P. (2005) 'Industrial Relations at European Sector Level: The Weak Link?', *Economic and Industrial Democracy*, 26 (4): 511-540.
- Marginson, P., K. Sisson and J. Arrowsmith (2003) 'Between Decentralization and Europeanization: Sectoral Bargaining in Four Countries and Two Sectors', *European Journal of Industrial Relations*, 9 (2): 163-187.
- Marginson, P. and K. Sisson (2004) *European integration and industrial relations. Multi-level governance in the making*, Basingstoke: Palgrave MacMillan.
- Martin, G. and P. Beaumont (1998) 'Diffusing 'Best Practice' in Multinational Firms: Prospects, Practice and Contestation', *International Journal of Human Resource Management*, 9 (4): 671-695.

- Melis, S., R. Storry and C. Chubb (2007) 'WOLIWEB United Kingdom Country Report. Working hours and the opt-out clause'. London: IDS.
- Minutes House of Lords, Lord Hansard, March 22, 2006.
- Mureau, A.-M. (2001) 'Workplace stress: A collective bargaining issue', *Metal World*, April 1. [www.infmetal.org]
- Naegele, G. (1999) 'Active strategies for an ageing workforce, Conference report Turku, 12-13 August 1999', Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Naegele, G., C. Barkholdt, C., K. Krämer, B. de Vroom and J. Goul Andersen (2003) *A new organisation of time over working life*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Neumann, L. (2005) *Questionnaire for EIRO comparative study on statutory minimum wages – case of Hungary*. Dublin: EIROline database.
- OECD (1994) 'Chapter 5. Collective bargaining', in *Employment Outlook 1994*, Paris: OECD, 167-187.
- OECD (1997) 'Chapter 3. Economic performance and the structure of collective bargaining', in *Employment Outlook 1997*, Paris: OECD, 63-92.
- OECD (2006) *Employment Outlook 2006*, Paris: OECD
- Ortega, B. (1998) *In Sam We Trust: The Untold Story of Sam Walton and How Wal-Mart is Devouring America*, New York: Random House.
- Parent-Thirion, A., E. Fernandez Macias, J. Hurley and G. Vermeylen (2007) *Fourth European Working Conditions Survey*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Pena-Casas, R. and M. Latta (2004) *Working poor in the European Union*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Pillinger, J. (2006) 'Challenging times: innovative ways of organising working time: The role of trade unions'. Report of ETUC Conference, Brussels: ETUC.
- Porter, M.E. (1998) *The Competitive Advantage of Nations. With a New Introduction*, Basingstoke: MacMillan Press.
- Raess, D. (2006) *Hidden Political Transformation of Globalization: The Transformation of Industrial Relations in Germany and Brazil*, diss., Amsterdam: University of Amsterdam.
- Recio, A. (2006) 'The statutory minimum wage in Spain', in T. Schulten, R. Bispinck and C. Schaefer (eds) (2006) *Minimum wages in Europe*, Brussels: ETUI-REHS, 151-176.
- Ruigrok, W. and R. van Tulder (1995) *The Logic of International Restructuring*, London/New York: Routledge.
- Rutkowski, J.J. (1997) 'Low wage employment in transitional economies of Central and Eastern Europe'. Paper Low Wage Employment Research Conference, France, February 1997.

- Salverda, W. (2005) 'Benchmarking low-wage employment', in I. Marx and W. Salverda (eds) *Low-wage employment in Europe. Perspectives for improvement*, Leuven: Acco, 57-70.
- Salverda, W., M. van Klaveren and M. van der Meer (eds) (2007) 'The Dutch Model of Low-Wage Work. Draft', Amsterdam: AIAS.
- Samorodov, A. (1999) *Ageing and labour markets for older workers*, Geneva: ILO.
- Savage, P. (ed.) (2001) 'New forms of work organisation. Thematic paper presented to DG Employment & Social Affairs by the European Work Organisation Network (EWON)'. [www.ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs]
- Scharpf, F.W. (2002) 'The European Social Model: coping with the challenges of diversity', Cologne: Max Planck Institute for the Study of Societies, MPIfG Working Paper 02/8.
- Schipper, I. and E. de Haan (2005) *CSR issues in the ICT hardware manufacturing sector: SOMO ICT sector report*, Amsterdam: SOMO.
- Schnabel, C., S. Zagelmeyer and S. Kohaut (2005) 'Collective bargaining structure and its determinants. An empirical analysis with British and German establishment data', Nürnberg: Institut für Arbeits- und Berufsforschung, IAB Discussion Paper No. 16/2005.
- Schulten, T. (2003) 'Europeanisation of collective bargaining: trade union initiatives for the transnational co-ordination of collective bargaining', in B. Keller and H.-W. Platzer (eds) *Industrial Relations and European Integration*, Aldershot: Ashgate, 112-136.
- Schulten, T. (2004) 'Foundations and Perspectives of trade Union Wage Policy in Europe', WSI Discussion Paper No. 129, Düsseldorf: WSI in der Hans-Boeckler-Stiftung.
- Schulten, T. (2005) *Changes in national collective bargaining systems since 1990*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [www.eiro.eurofound.eu.int/2005/03/study/tn0503102s.html]
- Schulten, T. (2006a) 'Statutory and collectively agreed minimum wages in Europe – an international overview', in T. Schulten, R. Bispinck and C. Schaefer (eds) (2006) *Minimum wages in Europe*, Brussels: ETUI-REHS, 1-24.
- Schulten, T. (2006b) 'Minimum wages in the Benelux countries', in T. Schulten, R. Bispinck and C. Schaefer (eds) (2006) *Minimum Wages in Europe*, Brussels: ETUI-REHS, 90-95.
- Schulten, T. *et al* (2006c) 'Theses for a European minimum wage policy', in T. Schulten, R. Bispinck and C. Schaefer (eds) (2006) *Minimum wages in Europe*, Brussels: ETUI-REHS, 369-375.
- Sisson, K. and P. Marginson (2002) 'Co-ordinated Bargaining: A Process for Our Times?', *British Journal of Industrial Relations*, 40 (2): 197-220.
- Sisson, K., J. Arrowsmith and P. Marginson (2003) 'All benchmarkers now? Benchmarking and the Europeanisation of industrial relations', *Industrial Relations Journal*, 34 (1): 15-31.

- Smulders, P. (2004) 'Work in 27 European countries: Testing the North-South hypothesis', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 20 (3): 275-287.
- Smulders, P.G.W. (ed.) (2006) *Worklife in the Netherlands*, Hoofddorp: TNO Work & Employment.
- Smulders, P.G.W. and I.L.D. Houtman (2004) 'Oorzaken van werkdruk: een onderbelicht thema', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 20 (1): 90-106.
- Taylor, P. (2006) *Employment initiatives for an ageing workforce in the EU 15*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Teague, P. and J. Donaghey (2003) 'European economic government and the corporatist *quid pro quo*', *Industrial Relations Journal*, 34 (2): 104-118.
- The Cologne Institute for Economic Research (2005) *Fifth survey on continuous training*, Cologne.
- Thompson, P. and D. McHugh (2002) *Work Organizations: a Critical Introduction (3rd edn)*, Basingstoke: Palgrave.
- Thompson, P. (2007) 'Making capital: strategic dilemmas for HRM', in S.C. Bolton and M. Houlihan (eds) *Searching for the Human in Human Resource Management*, Basingstoke: Palgrave, 81-100.
- Thüsing, G. (2003) 'Following the U.S. example: European employment discrimination law and the impact of Council Directives 2000/78/EC', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 19 (2): 187-218.
- Tijdens, K.G. (2007) 'Explanatory notes for the WageIndicator data', Amsterdam: AIAS. [http://acc.wageindicator.org/wageindicator/main/researchlab/introducing_web-surveys]
- Tijdens, K.G. and M. van Klaveren (2007) 'Irregular working hours in call centres in Belgium, the Netherlands and the United Kingdom', Amsterdam: AIAS. [<http://www.wageindicator.org/main/publications/Publications2007>]
- Trades Union Congress (TUC) (2006) *Gain without pain. Why the UK can afford working time rights*, London: TUC.
- Van den Berghe, D.A.F. (2003) *Working across Borders: Multinational Enterprises and the Internationalization of Employment*, Rotterdam: Erasmus University Rotterdam
- Van der Meer, M., R. de Boer, H. Houwing, M. Kahancova, D. Raess and J. Visser (2004) *The Impact of Globalisation on Industrial Relations in Multinationals in the Netherlands*, Amsterdam: Stichting FNV Pers.
- Van Eijnatten, F.M. (1993) *The Paradigm that Changed the Work Place*, Stocholm/Assen: Arbetslivscentrum/Van Gorcum.
- Van Klaveren, M., A. van de Camp and U. Veersma (1997) *The Dutch Comment on the Green Paper of the European Commission Partnership for a new organisation of work*, Eindhoven / Tilburg: STZ consultancy & research / Tilburg University.
- Van Klaveren, M. (2002) 'The FNV 'Industriebution' Project: Trade Union learning in the Netherlands', *Concepts and Transformation*, 7 (2): 203-224.

- Van Klaveren, M. and K.G. Tijdens (2005) 'Youngsters in the supermarket', Amsterdam: AIAS. [www.wageindicator.org/main/publications/publications2005]
- Vaughan-Whitehead, D. (ed.) (2005) *Working and Employment Conditions in New EU Member States. Convergence or Diversity?*, Geneva: ILO / European Commission.
- Visser, J. (2005) 'Beneath the Surface of Stability: New and Old Modes of Governance in European Industrial Relations', *European Journal of Industrial Relations*, 11 (3): 287-306.
- Visser, J. (2006) 'Union membership statistics in 24 countries', *Monthly Labor Review*, January, 38-49.
- Vogel, S. (2006) 'Impact of collective agreements on continuous training', Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/05/articles/de0605029i.html]
- Wad, P. (2005) 'Workers in the Supply Chain of the Global Automobile Industry', *Asian Labour Update (ALU)*, 54 [www.amrc.org.hk/5404.htm].
- Waddington, J. (2005) 'Trade unions and the defence of the European social model', *Industrial Relations Journal*, 36 (6): 518-540.
- Waddington, L. (1999) 'Testing the limits of the EC Treaty Article on non-discrimination', *Industrial Law Journal*, 28 (2): 133-152.
- Webster, J., J. Wickham and G. Collins (2001) *Innovations in information society sectors – Implications for women's work, expertise and opportunities in European workplaces (SERVEMPLOI). Final Report*, Dublin: Employment Research Centre, University of Dublin.
- Westergaard-Nielsen, N. (2007) 'The Conditions of Low Wage Work in Denmark. Draft', Aarhus: Aarhus School of Business.
- Wiezer, N., S. Dhondt and P. Oeij (2001) 'The impact of new forms of work organisation on working conditions and health'. Background paper to the European Union Presidency Conference 'For a better quality of work', Brussels, 20-21 September 2001', Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Wiezer, N., P. Smulders and R. Nelemans (2005) 'De invloed van organisatiekenmerken op werkdruk in organisaties', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 21 (3): 228-244.

Rövidítések

AIAS	Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies: <i>Az Amszterdami Egyetem Munkakutató Intézete</i>
BDA	Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (Confederation of German Employers' Associations): <i>Német Munkaadók Országos Szövetsége</i>
CBI	Confederation of British Industry: Brit Iparszövetség
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training: <i>Európai Szakképzés-fejlesztési Központ</i>
DGB	Deutscher Gewerkschafts Bund (German Trade Union Confederation): <i>Német Szakszervezeti Szövetség</i>
EC	European Commission: <i>Európai Bizottság</i>
ECJ	European Court of Justice: <i>Európai Közösségek Bírósága</i>
EES	European Employment Strategy: <i>Európai Foglalkoztatási Stratégia</i>
EF	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: <i>Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért</i>
EIRO	European Industrial Relations Observatory (related to EF): <i>az Európai Ipari Kapcsolatok Figyelője</i> (az EF-hez kapcsolódik)
Eironline	European Industrial Relations Observatory on-line: <i>az Európai Ipari Kapcsolatok on-line Figyelője</i>
EMCC	European Monitoring Centre on Change (related to EF): <i>Európai Változásfigyelő Központ</i> (az EF-hez kapcsolódik)
EMF	European Metalworkers' Federation: <i>Európai Fémipari Szövetség</i>
EMU	European Monetary Union: <i>Európai Gazdasági és Pénzügyi Unió</i>

EP	European Parliament: <i>Európai Parlament</i>
EPSU	European Federation of Public Service Unions: <i>Közzszolgálati Munkavállalók Európai Szövetsége</i>
ESD	European Social Dialogue: <i>Európai Társadalmi Párbeszéd</i>
ESM	European Social Model: <i>Európai Szociális Modell</i>
ETUC	European Trade Union Confederation: <i>Európai Szakszervezeti Szövetség</i>
ETUI-REHS	European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety: <i>Európai Szakszervezeti Kutatási, Oktatási, Egészségügyi és Biztonsági Intézet</i>
EWC	European Works Council: <i>Európai Üzemi Tanács</i>
EWCS	European Working Conditions Survey: <i>Európai Munkakörülmény Felmérés</i>
FNV	Netherlands Trade Union Confederation: <i>Holland Szakszervezetek Szövetsége</i>
GBP	brit font
HPWO	magas teljesítményű munkaszervezet(ek)
HPWS	magas teljesítményű munkarendszer(ek)
HR	humán erőforrás
HRM	<i>humán erőforrás-menedzsment</i>
HUF	magyar forint
ICT	<i>információs és kommunikációs technológiák</i>
ILO	International Labour Organisation: <i>Nemzetközi Munkaügyi Szervezet</i>

LFS	Labour Force Survey: <i>az Európai Közösség Munkaerő-felmérése</i>
NGG	Nahrung-Genuss Gewerkschaft (Food, Beverages and Catering Union): <i>Német Élelmiszeripari Szakszervezet</i>
NMW	nemzeti minimálbér
OECD	Organisation for Economic Co-ordination and Development: Gazdasági Együtműködési és Fejlesztési Szervezet
PPP	vásárlóerő-paritás
PPS	vásárlóerő-színvonal
RSF	Russell Sage Foundation: <i>Russel Sage Alapítvány</i>
SME(s)	kis- és középvállalat(ok)
SMW	törvényben meghatározott minimálbér
TUC	Trades Union Congress: <i>Szakszervezeti Kongresszus</i>
UK	Egyesült Királyság
UvA	Amszterdami Egyetem
WERS	Workplace Employment Relations Survey: <i>Munkavállalói Kapcsolatok Felmérése</i>
WTD	Working Time Directive: <i>munkaidő-irányelv</i>

Országnév rövidítések magyarázata

EU	Európai Unió
EU15	Európai Unió 15 tagállam
EU25	Európai Unió 25 tagállam
EU27	Európai Unió 27 tagállam

BE	Belgium
DK	Dánia
FI	Finnország
DE	Németország
HU	Magyarország
NL	Hollandia
PL	Lengyelország
ES	Spanyolország
UK	Egyesült Királyság

WageIndicator: szójegyzék

A *WageIndicator* Alapítvány egy olyan non-profit szervezet, amelynek célja, hogy hozzájáruljon a munkaerőpiac átláthatóvá tételéhez oly módon, hogy pontos jövedelmi és jövedelemmel kapcsolatos információkat tesz közzé. 2003-ban, Hollandia törvényei szerint alapították. Az Alapítvány az Amszterdami Egyetem Munkakutató Intézete (AIAS), a Holland Szakszervezetek Szövetsége (FNV) és a Monster karrierhálózat együttes kezdeményezésére jött létre.

A *WageIndicator* weblapok országspecifikus weblapok az adott ország nyelvén;

A *WageIndicator* web-survey egy több országra kiterjedő, több nyelvű, folyamatos kérdőíves adatfelvétel a munkáról és a jövedelemről;

WageIndicator webes működés a weblapok és a kérdőív működtetésére irányuló tevékenység, beleértve a teljes webmenedzsmentet, technikai támogatást, tárhelyszolgáltatást, web dizájnt stb. ;

WageIndicator QMS egy kérdőív menedzsment rendszer (*Questionnaire Management System*), egy olyan webes alapú adatbázis, amely az internetes kérdőív alapjául szolgál;

A *WageIndicator* adatkészletek a kérdőív adataiból és a hozzá kapcsolódó dokumentációból, súlyokból és kódrendszerekből állnak;

A *WageIndicator* nemzeti csoportok működtetik a nemzeti weblapokat; egy csoport tagjai többnyire egy kutató vagy kutatócsoport, amely működhet egyetemen vagy kutatóintézetben, egy webmester, aki lehet szabadúszó, vagy állhat a kutatóintézet, a karrierportál, a szakszervezeti lap vagy kormány szerv, stb. alkalmazásában;

A *WageIndicator* kutatói hálózat jelenleg a nemzeti csoportokból több, mint 50 kutatót fog össze, akik az adatokat empirikus elemzések céljából használják;

A *WageIndicator* technikai támogató csoport működteti a *WageIndicator* kutatási infrastruktúráját.

Szerzők

Maarten van Klaveren: az Amszterdami Egyetem Munkakutató Intézetének kutatója, és az eindhoveni STZ tanácsadó és kutatóintézet vezető tanácsadója és kutatója. Tanulmányait az Amszterdami Egyetemen közgazdaságtan szakon végezte, majd 17 éven keresztül a Holland Szakszervezetek Szövetségénél (FNV) és annak jogelődjénél dolgozott. Részt vett az akkori három szakszervezeti szövetség kutatási alapítványának munkájában (SWOV, 1970-75), majd kutatásvezetőként a Holland Szakszervezetek Szövetségénél (FNV) dolgozott 1976-tól 1986-ig. Itt számos tanulmányt publikált a nők és a munka, a dolgozói részvétel, a multinacionális vállalatok és a fejlődő országok, illetve a tárgyalási technológia változásai témakörében. 1986-ban egyik alapítója volt az STZ-nek, amely a szakszervezettel szorosan együttműködő független kutató- és munkavállalói tanácsadó cég. Van Klaveren tanácsadóként számos jelentős, a kikötőkkel, a hulladékkezeléssel kapcsolatos, illetve pénzügyi fejlesztési projektben közreműködött. Ezenkívül több nemzetközi kutatásban is részt vett, például a a nők munkalehetőségeit a call centerekben feltérképező kutatásban, vagy az "Új Szakszervezet" elnevezésű Saltsa-projektben, amely a szakszervezetek számára kínáló stratégiai lehetőségeket kutatta (1999-2004). Társsszervezője volt a Európai Bizottság "Partnerség az új munkaszervezésért" *Zöld Könyvéhez* (1997) kapcsolódó kutatásoknak és vitának Hollandiában, valamint az Amszterdami Egyetem Munkakutató Intézetének (AIAS) megbízásából részt vett a Nemzetközi Munkafolyamat Konferencia (International Labour Process Conference, ILPC; 2004 és 2007) megszervezésében. Legutóbbi kutatásai között szerepel az RSF által szponzorált "Munkahelyi lehetőségek: összehasonlítás Európa és az USA között" című projekt. Az 1990-es években rendszeresen publikált a munka minőségének és a munkaszervezés témakörében, legutóbb Tijdens-szel közösen a WageIndicator felmérés adatainak felhasználásával írt számos témáról, illetve Sprengerrel közösen a szakszervezeti innovációról és a szervezeti fejlődésről, valamint Tijdens-szel és Sprengerrel közösen pedig a távmunkáról és a nemek közti munkabér-egyenlőtlenségekről publikált.

Kea Tijdens az AIAS kutatási koordinátora és az Amszterdami Egyetem Közgazdasági Tanszékének docense. Emellett "Női foglalkoztatottság" témakörben tanít Rotterdamban az Erasmus Egyetem szociológia tanszékén.

Pszichológiát és szociológiát tanult a Groningeni Egyetemen, az automatizálás és a női munkavégzés a bankszektorban témakörében írt doktori disszertációját 1989-ben védte meg. 2000-ben Paulien Osse-vel együtt megalapította a *WageIndicator* folyamatos webes kérdőíves kutatást, amely a hollandiai munkáról és a jövedelemről gyűjtött adatokat. 2004 és 2007 között koordinálta a WOLIWEB elnevezésű EU-FP6 projektet, amely a *WageIndicator* adatok felhasználásával vizsgálta az emberek munkatitűdjét, preferenciáit és észlelését befolyásoló tényezőket. 2006 óta a nyolc ország foglalkoztatási adatbázisát létrehozó EUROCCUPATIONS elnevezésű EU-FP6 projekt koordinátora. Legutóbbi kutatásai között a következő témák szerepelnek: a szervezetek nemek szerinti strukturálódása, a nemek közti munkabér-egyenlőtlenségek, a háztartáson belüli munkamegosztás, távmunka, munkaidőhöz kapcsolódó kutatások, iparági kapcsolatok, kollektív alku, illetve a foglalkozások le-és felértékelődése. Tíjdens számos könyvet publikált, valamint cikkei jelentek meg könyvekben és a következő szakfolyóiratokban: *Feminist Economics*, *Journal of Family Issues*, *Information & Management*, *Acta Sociologica*, *New Technology, Work and Employment*. Van Klaveren-nel közösen kétszer publikált a *Economic and Industrial Democracy* című folyóiratban. Legutóbbi publikációi, általában a *WageIndicator* adatait felhasználva, a következő témaköröket érintették: munkaidő, túlóra, a nők szerepe az infokommunikációs és takarítószektorban valamint a nemek közti munkabér-egyenlőtlenségek.

Wim Sprenger: Az STZ tanácsadó és kutatóintézet vezető tanácsadója és kutatója. Az Amszterdami Egyetemen társadalomtudományokat és felnőttképzési stratégiát tanult, majd 1968-tól kezdve az FNV-nél (a Holland Szakszervezetek Szövetségénél) és annak jogelődjénél dolgozott, először a a szakszervezeti tagságot a döntéshozatalba bevonni kívánó programok fejlesztőjeként., majd szakszervezeti és üzemi tanácsok oktatójaként. 1982 és 1988 között posztgraduális képzés keretein belül a munkaszervezés és az iparági kapcsolatok témakörében tartott előadásokat. Az FNV-hez való visszatérése után vezető politikai tanácsadó és kutatásvezető lett. Számos Európai Unió projektben vett részt, például a teherszállítási munkakultúra megváltoztatásával foglalkozó WORKFRET-ben, a különböző régiókban teremthető új munkalehetőségekkel foglalkozó SUNREG-ben (mindkettő 1996-1998 között), csakúgy, mint az "Új Szakszervezet" elnevezésű Saltsa-projektben (1999-2004). Társzervezője volt a Európai Bizottság "Partnerség

az új munkaszervezésért" *Zöld Könyvéhez* (1997) kapcsolódó kutatásnak és vitának, valamint egy, az európai és Európán kívüli gazdaságok informalizálását tárgyaló konferenciának 2002-ben. Részt vett az EuroTework elnevezésű ETUC szakértői csoportban is. 2001-ben kilépve az FNV-ből, a kutatásra összpontosított, majd csatlakozott az STZ-hez később. Jelenlegi kutatási tevékenységei például az Európai Alacsony Munkabér projektben való részvétel, illetve a nemek közti munkabér-egyenlőtlenség kutatása. Legutóbb a szakszervezeti politika és a karrierépítés témakörében, valamint Van Klaveren-nel közösen a szervezeti fejlődésről és a szakszervezeti innovációról, Van Klaveren-nel és Tijdenszel közösen pedig a távmunka és a nemek közti munkabér-egyenlőtlenség témakörében publikált.

Nuria Ramos Martin az Amszterdami Egyetem Munkakutató Intézetének és a Amszterdami Nemzetközi Jogi Központ (Amsterdam Centre for International Law) Hugo Sinzheimer Intézetének kutatója. A Salamancai Egyetemen szerzett jogi diplomát (1992-1997), majd 1997 és 1999 között "A munkaerőpiac szabályozása" elnevezésű doktori program keretében végzett posztgraduális tanulmányokat a Bristoli Egyetemen (UK) és Salamancában (Spanyolország). 1999 és 2003 között a Salamancai Egyetem jogi karának munkajogi és szociális munka tanszékének előadója és kutatója. 2001-ben a Paris X. Nanterre Egyetem Munkajogi és Szakmai Kapcsolatok Kutatási Központjában vendégkutatóként dolgozott. 2004-ben Marie Curie-ösztöndíjasként a HSI-ben kutatót, majd 2005-től a HSI-nek és az Amszterdami Egyetem Munkakutató Intézetének dolgozik. "Egyenlőség az Európai Unió szociális jogában" címmel írt Ph.D. disszertációját (Cum Laude & European Doctorate) 2005-ben védte meg a Salamancai Egyetemen, majd 2006-ban megkapta disszertációjáért a Salamacai Egyetem különleges doktori díját.

Függelék

1. Táblázat: Munkavállalók aránya öt korcsoportban, ágazatonként és országoként

		Belgium	Dánia	Finnország	Németország	Magyarország
Mezőgazdaság	<25 éves	16%	9%	5%	8%	3%
	25-34 éves	36%	11%	24%	34%	20%
	35-44 éves	17%	31%	33%	37%	24%
	45-54 éves	26%	32%	31%	15%	34%
	>=55 éves	3%	16%	7%	6%	19%
Feldolgozóipar	<25 éves	6%	1%	6%	5%	6%
	25-34 éves	32%	12%	38%	35%	27%
	35-44 éves	34%	31%	30%	37%	27%
	45-54 éves	22%	34%	18%	18%	28%
	>=55 éves	6%	21%	7%	5%	12%
Közütemi szolgáltatások	<25 éves	17%	3%	4%	5%	1%
	25-34 éves	35%	0%	27%	33%	14%
	35-44 éves	20%	27%	23%	35%	32%
	45-54 éves	19%	36%	33%	22%	41%
	>=55 éves	8%	33%	13%	6%	13%
Építőipar	<25 éves	9%	9%	9%	6%	7%
	25-34 éves	36%	11%	34%	38%	34%
	35-44 éves	29%	24%	29%	37%	27%
	45-54 éves	20%	36%	19%	16%	20%
	>=55 éves	5%	21%	9%	4%	12%
Nagy- és kiskereskedelem	<25 éves	10%	13%	14%	9%	12%
	25-34 éves	34%	27%	41%	38%	33%
	35-44 éves	31%	29%	27%	34%	25%
	45-54 éves	19%	23%	13%	15%	23%
	>=55 éves	5%	8%	4%	4%	6%
Szálloda- és vendéglátóipar	<25 éves	18%	18%	20%	15%	23%
	25-34 éves	32%	27%	37%	42%	32%
	35-44 éves	28%	22%	28%	28%	21%
	45-54 éves	16%	20%	12%	13%	17%
	>=55 éves	4%	13%	3%	3%	7%
Szállítás, távközlés	<25 éves	7%	2%	9%	4%	3%
	25-34 éves	36%	12%	36%	32%	22%
	35-44 éves	31%	25%	32%	39%	33%
	45-54 éves	20%	31%	17%	20%	30%
	>=55 éves	5%	30%	6%	5%	11%
Pénzügy	<25 éves	6%	24%	6%	6%	6%
	25-34 éves	38%	15%	41%	42%	35%
	35-44 éves	28%	15%	27%	35%	21%
	45-54 éves	23%	24%	19%	14%	23%
	>=55 éves	4%	24%	7%	3%	15%

1. Táblázat: Munkavállalók aránya öt korcsoportban, ágazatonként és országoként (Folyt.)

		Belgium	Dánia	Finnors zág	Németors zág	Magyarors zág
Egyéb keresk. szolg.	<25 éves	11%	7%	6%	6%	6%
	25-34 éves	45%	26%	48%	45%	33%
	35-44 éves	27%	22%	28%	34%	20%
	45-54 éves	13%	27%	14%	12%	21%
	>=55 éves	3%	18%	4%	3%	20%
Közigazgatás	<25 éves	5%	1%	2%	7%	1%
	25-34 éves	32%	12%	22%	28%	29%
	35-44 éves	31%	26%	30%	34%	25%
	45-54 éves	25%	35%	29%	23%	30%
	>=55 éves	7%	27%	17%	9%	14%
Oktatás	<25 éves	10%	3%	2%	2%	3%
	25-34 éves	34%	16%	29%	34%	21%
	35-44 éves	24%	25%	32%	33%	24%
	45-54 éves	24%	31%	26%	22%	34%
	>=55 éves	8%	24%	10%	9%	19%
Egészségügy	<25 éves	8%	1%	5%	6%	2%
	25-34 éves	35%	20%	31%	33%	26%
	35-44 éves	29%	30%	30%	35%	32%
	45-54 éves	24%	34%	26%	21%	27%
	>=55 éves	3%	15%	9%	5%	13%
Egyéb közösségi szolg.	<25 éves	8%	2%	7%	5%	6%
	25-34 éves	38%	13%	36%	38%	28%
	35-44 éves	27%	17%	29%	33%	19%
	45-54 éves	22%	47%	20%	19%	21%
	>=55 éves	5%	21%	8%	6%	25%

1. Táblázat: Munkavállalók aránya öt korcsoportban, ágazatonként és országoként (Folyt.)

		Hollandia	Lengyel ország	Spanyol ország	Egyesült Királyság
Mezőgazdaság	<25 éves	23%	6%	7%	9%
	25-34 éves	34%	72%	55%	34%
	35-44 éves	27%	9%	24%	30%
	45-54 éves	13%	13%	13%	19%
	>=55 éves	3%	0%	1%	7%
Feldolgozóipar	<25 éves	9%	9%	5%	8%
	25-34 éves	35%	62%	49%	35%
	35-44 éves	34%	16%	29%	30%
	45-54 éves	17%	12%	14%	19%
	>=55 éves	5%	1%	3%	8%
Közüzem szolgáltatások	<25 éves	9%	2%	6%	9%
	25-34 éves	39%	41%	43%	29%
	35-44 éves	29%	29%	28%	31%
	45-54 éves	18%	23%	19%	20%
	>=55 éves	5%	5%	4%	9%
Építőipar	<25 éves	14%	7%	8%	12%
	25-34 éves	37%	69%	57%	35%
	35-44 éves	28%	15%	25%	28%
	45-54 éves	16%	8%	8%	16%
	>=55 éves	5%	1%	2%	8%
Nagy- és kiskereskedelem	<25 éves	21%	16%	12%	18%
	25-34 éves	36%	69%	52%	37%
	35-44 éves	27%	11%	25%	24%
	45-54 éves	13%	4%	9%	15%
	>=55 éves	3%	0%	2%	5%
Szálloda és vendéglátó	<25 éves	32%	19%	16%	24%
	25-34 éves	35%	70%	48%	39%
	35-44 éves	20%	7%	25%	21%
	45-54 éves	10%	4%	9%	12%
	>=55 éves	2%	0%	2%	3%

1. Táblázat: Munkavállalók aránya öt korcsoportban, ágazatonként és országonként (Folyt.)

		Hollandia	Lengyel ország	Spanyol ország	Egyesült Királyság
Szállítás, távközlés	<25 éves	13%	12%	6%	7%
	25-34 éves	34%	63%	44%	32%
	35-44 éves	31%	16%	32%	32%
	45-54 éves	17%	8%	16%	20%
	>=55 éves	5%	1%	2%	8%
Pénzügy	<25 éves	12%	10%	4%	18%
	25-34 éves	44%	73%	44%	44%
	35-44 éves	29%	13%	27%	23%
	45-54 éves	12%	3%	20%	11%
	>=55 éves	2%	0%	4%	3%
Egyéb keresk. szolg.	<25 éves	12%	13%	8%	16%
	25-34 éves	46%	73%	63%	44%
	35-44 éves	27%	9%	23%	24%
	45-54 éves	12%	5%	5%	12%
	>=55 éves	2%	1%	1%	4%
Közigazgatás	<25 éves	8%	10%	2%	10%
	25-34 éves	36%	67%	27%	31%
	35-44 éves	28%	14%	39%	31%
	45-54 éves	22%	8%	26%	21%
	>=55 éves	6%	2%	5%	7%
Oktatás	<25 éves	8%	5%	5%	8%
	25-34 éves	34%	54%	41%	33%
	35-44 éves	26%	21%	32%	26%
	45-54 éves	25%	15%	18%	23%
	>=55 éves	7%	5%	5%	9%
Egészségügy	<25 éves	13%	7%	7%	10%
	25-34 éves	33%	49%	42%	31%
	35-44 éves	26%	27%	27%	29%
	45-54 éves	22%	15%	20%	21%
	>=55 éves	5%	2%	4%	8%
Egyéb közösségi szolg.	<25 éves	21%	8%	7%	19%
	25-34 éves	36%	58%	49%	40%
	35-44 éves	24%	17%	31%	22%
	45-54 éves	15%	13%	11%	14%
	>=55 éves	4%	4%	2%	5%

Forrás: WageIndicator adatok, 2004 szeptember – 2007 március. Kiválasztás: munkavállalók

2. Táblázat: A munkával összefüggő stressztényezők korcsoportonként és országonként

		Belgium	Dánia	Finno.	Németo.	Magyaro.
< 25éves	A munka fizikailag kimerítő	2,6	4,1	2,9	3,2	3,5
	A munka mentálisan kimerítő	3,1	3,3	3,2	3,4	3,1
	Milyen gyakran dolgozik nagy sebesség mellett	3,3	3,7	3,8	3,3	3,2
	Milyen gyakran kell betartania szoros határidőket	3,2	3,3	3,4	3,1	2,8
	A munkát nem lehet időben befejezni	2,2	1,8	2,2	2,3	2,7
25-34	A munka fizikailag kimerítő	2,6	3,1	2,6	3,0	3,2
	A munka mentálisan kimerítő	3,3	3,3	3,5	3,5	3,5
	Milyen gyakran dolgozik nagy sebesség mellett	3,5	3,5	3,6	3,4	3,3
	Milyen gyakran kell betartania szoros határidőket	3,4	3,4	3,6	3,5	3,1
	A munkát nem lehet időben befejezni	2,6	2,5	2,3	2,6	3,1
35-44	A munka fizikailag kimerítő	2,7	3,0	2,7	3,0	3,3
	A munka mentálisan kimerítő	3,2	3,4	3,5	3,4	3,5
	Milyen gyakran dolgozik nagy sebesség mellett	3,5	3,4	3,7	3,4	3,3
	Milyen gyakran kell betartania szoros határidőket	3,4	3,6	3,7	3,5	3,2
	A munkát nem lehet időben befejezni	2,8	2,8	2,7	2,7	3,1
45-54	A munka fizikailag kimerítő	2,8	3,1	2,7	3,2	3,3
	A munka mentálisan kimerítő	3,1	3,3	3,5	3,4	3,6
	Milyen gyakran dolgozik nagy sebesség mellett	3,5	3,2	3,5	3,4	3,3
	Milyen gyakran kell betartania szoros határidőket	3,4	3,3	3,6	3,3	3,2
	A munkát nem lehet időben befejezni	2,7	2,7	2,6	2,6	3,4
>=55	A munka fizikailag kimerítő	2,6	2,8	2,7	3,2	2,9
	A munka mentálisan kimerítő	3,0	3,0	3,3	3,2	3,6
	Milyen gyakran dolgozik nagy sebesség mellett	3,3	3,3	3,5	3,2	3,2
	Milyen gyakran kell betartania szoros határidőket	3,3	3,3	3,6	3,3	3,0
	A munkát nem lehet időben befejezni	2,6	2,7	2,5	2,4	2,7

2. Táblázat: A munkával összefüggő stressztényezők korcsoportonként és országonként (Folyt.)

		Hollandia	Lengyelo.	Spanyolo	Egy. Kir.
< 25 éves	A munka fizikailag kimerítő	2,8	2,8	3,3	-
	A munka mentálisan kimerítő	2,9	3,3	3,8	-
	Milyen gyakran dolgozik nagy sebesség mellett	3,5	-	3,2	-
	Milyen gyakran kell betartania szoros határidőket	2,8	-	3,1	-
	A munkát nem lehet időben befejezni	1,8	-	2,1	1,8
25-34	A munka fizikailag kimerítő	2,6	2,7	3,3	-
	A munka mentálisan kimerítő	3,1	3,3	4,0	-
	Milyen gyakran dolgozik nagy sebesség mellett	3,6	-	3,4	-
	Milyen gyakran kell betartania szoros határidőket	3,2	-	3,5	-
	A munkát nem lehet időben befejezni	2,3	-	2,6	2,8
35-44	A munka fizikailag kimerítő	2,5	2,6	3,3	-
	A munka mentálisan kimerítő	3,0	3,3	3,9	-
	Milyen gyakran dolgozik nagy sebesség mellett	3,5	-	3,3	-
	Milyen gyakran kell betartania szoros határidőket	3,2	-	3,4	-
	A munkát nem lehet időben befejezni	2,4	-	2,5	3,2
45-54	A munka fizikailag kimerítő	2,5	2,7	3,3	-
	A munka mentálisan kimerítő	2,9	3,5	3,8	-
	Milyen gyakran dolgozik nagy sebesség mellett	3,4	-	3,2	-
	Milyen gyakran kell betartania szoros határidőket	3,1	-	3,2	-
	A munkát nem lehet időben befejezni	2,4	-	2,4	3,1
>=55	A munka fizikailag kimerítő	2,5	2,7	3,2	-
	A munka mentálisan kimerítő	2,7	3,2	3,7	-
	Milyen gyakran dolgozik nagy sebesség mellett	3,3	-	3,0	-
	Milyen gyakran kell betartania szoros határidőket	3,0	-	3,0	-
	A munkát nem lehet időben befejezni	2,3	-	2,2	2,4

Forrás: WageIndicator adatok, 2004 szeptember – 2007 március. Kiválasztás: munkavállalók

3. Táblázat: *Dolgozók aránya öt munkaidő-szervezési formában, ágazonként és országonként*

		Belgium	Dánia	Finno.	Németo.	Magyaro.
Mezőgazdaság	Nincs megállapított óraszám	11%	18%	10%	8%	22%
	Teljes munkaidő	66%	58%	58%	69%	56%
	Részmunkaidő	11%	3%	6%	9%	0%
	Éves munkaidő	3%	3%	5%	3%	0%
	Rugalmas munkaidő	9%	15%	17%	9%	22%
	Mentesség	0%	0%	0%	0%	0%
	Rendelkezésre állás	0%	1%	1%	1%	0%
Feldolgozóipar	Egyéb	0%	2%	3%	2%	0%
	Nincs megállapított óraszám	17%	7%	4%	4%	4%
	Teljes munkaidő	68%	76%	80%	80%	67%
	Részmunkaidő	8%	2%	1%	4%	2%
	Éves munkaidő	0%	2%	2%	2%	2%
	Rugalmas munkaidő	7%	10%	11%	9%	25%
	Mentesség	0%	0%	0%	0%	0%
Közüzemi szolg.	Rendelkezésre állás	0%	1%	0%	0%	0%
	Egyéb	1%	2%	1%	2%	0%
	Nincs megállapított óraszám	19%	6%	0%	3%	6%
	Teljes munkaidő	67%	76%	81%	78%	59%
	Részmunkaidő	5%	0%	0%	3%	6%
	Éves munkaidő	1%	9%	9%	3%	18%
	Rugalmas munkaidő	7%	9%	9%	11%	12%
Építőipar	Mentesség	0%	0%	0%	0%	0%
	Rendelkezésre állás	1%	0%	2%	0%	0%
	Egyéb	0%	0%	0%	2%	0%
	Nincs megállapított óraszám	19%	9%	7%	7%	9%
	Teljes munkaidő	66%	83%	81%	78%	82%
	Részmunkaidő	9%	2%	1%	4%	3%
	Éves munkaidő	0%	0%	1%	2%	0%
Nagy- és kiskereskedelem	Rugalmas munkaidő	5%	4%	8%	7%	6%
	Mentesség	0%	0%	0%	0%	0%
	Rendelkezésre állás	0%	0%	0%	0%	0%
	Egyéb	1%	1%	1%	1%	0%
	Nincs megállapított óraszám	18%	8%	6%	6%	8%
	Teljes munkaidő	58%	72%	69%	74%	67%
	Részmunkaidő	14%	10%	14%	9%	6%
Szálloda és vendéglátóipar	Éves munkaidő	0%	0%	0%	2%	4%
	Rugalmas munkaidő	9%	6%	8%	6%	15%
	Mentesség	0%	0%	0%	0%	0%
	Rendelkezésre állás	0%	0%	1%	0%	0%
	Egyéb	1%	4%	1%	2%	0%
	Nincs megállapított óraszám	17%	20%	8%	8%	0%
	Teljes munkaidő	52%	40%	64%	68%	78%
	Részmunkaidő	15%	7%	7%	8%	0%
	Éves munkaidő	1%	4%	0%	3%	11%
	Rugalmas munkaidő	13%	25%	15%	10%	11%
	Mentesség	0%	0%	0%	0%	0%
	Rendelkezésre állás	0%	4%	3%	1%	0%
	Egyéb	1%	0%	3%	3%	0%

3. Táblázat: *Dolgozók aránya öt munkaidő-szervezési formában, ágazatonként és országonként (folyt.)*

		Belg.	Dánia	Finno.	Németo.	Magyaro.
Szállítás és távközlés	Nincs megállapított óraszám	22%	10%	7%	6%	8%
	Teljes munkaidő	58%	69%	74%	67%	64%
	Részmunkaidő	8%	2%	2%	3%	3%
	Éves munkaidő	1%	3%	1%	12%	3%
	Rugalmas munkaidő	10%	13%	11%	9%	21%
	Mentesség	0%	0%	0%	0%	0%
	Rendelkezésre állás	1%	1%	1%	0%	0%
Pénzügy	Egyéb	1%	2%	3%	2%	3%
	Nincs megállapított óraszám	20%	9%	3%	5%	0%
	Teljes munkaidő	57%	64%	84%	76%	61%
	Részmunkaidő	11%	12%	2%	5%	0%
	Éves munkaidő	0%	3%	1%	2%	3%
	Rugalmas munkaidő	11%	12%	8%	10%	32%
	Mentesség	0%	0%	0%	0%	0%
Egyéb keresk. szolg.	Rendelkezésre állás	0%	0%	0%	0%	0%
	Egyéb	0%	0%	2%	2%	3%
	Nincs megállapított óraszám	16%	7%	5%	5%	5%
	Teljes munkaidő	63%	56%	77%	77%	65%
	Részmunkaidő	11%	13%	2%	7%	2%
	Éves munkaidő	0%	6%	1%	2%	3%
	Rugalmas munkaidő	9%	14%	13%	8%	20%
Közigazgatás	Mentesség	0%	0%	0%	0%	0%
	Rendelkezésre állás	0%	2%	0%	0%	2%
	Egyéb	0%	2%	2%	1%	3%
	Nincs megállapított óraszám	29%	12%	4%	3%	8%
	Teljes munkaidő	48%	62%	80%	78%	76%
	Részmunkaidő	11%	6%	2%	9%	3%
	Éves munkaidő	1%	5%	1%	2%	0%
	Rugalmas munkaidő	11%	13%	9%	7%	11%
	Mentesség	0%	0%	0%	0%	0%
	Rendelkezésre állás	0%	0%	0%	0%	0%
	Egyéb	1%	2%	3%	1%	3%

3. Táblázat: *Dolgozók aránya öt munkaidő-szervezési formában, ágazatonként és országonként (folyt.)*

		Belg.	Dánia	Finno.	Németo.	Magyaro.
Oktatás	Nincs megállapított óraszám	19%	13%	4%	4%	20%
	Teljes munkaidő	56%	42%	67%	64%	80%
	Részmunkaidő	17%	5%	5%	19%	0%
	Éves munkaidő	2%	22%	13%	3%	0%
	Rugalmas munkaidő	6%	16%	8%	7%	0%
	Mentesség	0%	0%	0%	0%	0%
	Rendelkezésre állás	0%	0%	0%	0%	0%
	Egyéb	1%	3%	2%	2%	0%
Egészségügy	Nincs megállapított óraszám	9%	10%	2%	3%	0%
	Teljes munkaidő	51%	43%	82%	69%	79%
	Részmunkaidő	27%	25%	4%	19%	3%
	Éves munkaidő	1%	6%	3%	2%	3%
	Rugalmas munkaidő	10%	9%	5%	6%	13%
	Mentesség	0%	0%	0%	0%	0%
	Rendelkezésre állás	0%	2%	1%	0%	0%
	Egyéb	1%	5%	3%	1%	3%
Egyéb közösségi szolg.	Nincs megállapított óraszám	18%	8%	4%	7%	4%
	Teljes munkaidő	56%	70%	76%	68%	73%
	Részmunkaidő	15%	4%	6%	13%	4%
	Éves munkaidő	0%	3%	1%	2%	0%
	Rugalmas munkaidő	11%	13%	10%	8%	16%
	Mentesség	0%	0%	0%	0%	0%
	Rendelkezésre állás	0%	0%	1%	0%	0%
	Egyéb	1%	3%	2%	2%	2%

3. Táblázat: *Dolgozók aránya öt munkaidő-szervezési formában, ágazatonként és országonként (folyt.)*

		Hollandia	Lengyelo.	Spanyolo.	Egyesült Királyság
Szállítás és távközlés	Nincs megállapított óraszám	8%	7%	12%	5%
	Teljes munkaidő	74%	87%	65%	72%
	Részmunkaidő	11%	2%	4%	3%
	Éves munkaidő	1%	0%	6%	3%
	Rugalmas munkaidő	5%	3%	7%	6%
	Mentesség	0%	0%	0%	8%
	Rendelkezésre állás	1%	0%	4%	1%
	Egyéb	1%	1%	3%	1%
Pénzügy	Nincs megállapított óraszám	2%	9%	8%	5%
	Teljes munkaidő	74%	83%	79%	76%
	Részmunkaidő	19%	4%	3%	6%
	Éves munkaidő	1%	0%	2%	1%
	Rugalmas munkaidő	3%	4%	6%	7%
	Mentesség	0%	0%	0%	5%
	Rendelkezésre állás	0%	0%	0%	0%
	Egyéb	0%	0%	1%	0%
Egyéb keresk. szolg.	Nincs megállapított óraszám	2%	7%	12%	4%
	Teljes munkaidő	74%	84%	68%	78%
	Részmunkaidő	20%	5%	5%	4%
	Éves munkaidő	0%	0%	2%	0%
	Rugalmas munkaidő	3%	4%	9%	8%
	Mentesség	0%	0%	0%	5%
	Rendelkezésre állás	0%	0%	1%	0%
	Egyéb	1%	0%	2%	0%

3. Táblázat: *Dolgozók aránya öt munkaidő-szervezési formában, ágazatonként és országonként (folyt.)*

		Hollandia	Lengyelo.	Spanyolo.	Egyesült Királyság
Közigazgatás	Nincs megállapított óraszám	2%	8%	5%	3%
	Teljes munkaidő	74%	87%	71%	58%
	Részmunkaidő	19%	3%	2%	7%
	Éves munkaidő	1%	0%	3%	1%
	Rugalmas munkaidő	3%	1%	11%	29%
	Mentesség	0%	0%	0%	1%
	Rendelkezésre állás	0%	0%	5%	0%
	Egyéb	0%	0%	2%	1%
Oktatás	Nincs megállapított óraszám	3%	8%	6%	6%
	Teljes munkaidő	57%	79%	69%	66%
	Részmunkaidő	32%	8%	11%	14%
	Éves munkaidő	5%	2%	2%	4%
	Rugalmas munkaidő	2%	2%	10%	7%
	Mentesség	0%	0%	0%	1%
	Rendelkezésre állás	0%	0%	0%	0%
	Egyéb	1%	0%	2%	1%
Egészségügy	Nincs megállapított óraszám	2%	6%	7%	3%
	Teljes munkaidő	41%	86%	63%	69%
	Részmunkaidő	47%	5%	9%	16%
	Éves munkaidő	2%	0%	8%	1%
	Rugalmas munkaidő	6%	2%	5%	8%
	Mentesség	0%	0%	0%	2%
	Rendelkezésre állás	1%	1%	5%	1%
	Egyéb	1%	0%	3%	1%
Egyéb közösségi szolg.	Nincs megállapított óraszám	3%	6%	11%	3%
	Teljes munkaidő	57%	79%	65%	74%
	Részmunkaidő	31%	9%	9%	8%
	Éves munkaidő	1%	1%	3%	1%
	Rugalmas munkaidő	5%	4%	10%	8%
	Mentesség	0%	0%	0%	4%
	Rendelkezésre állás	1%	0%	1%	0%
	Egyéb	2%	0%	2%	1%

Forrás: WageIndicator adatok: 2004 szeptember – 2007 március. Kiválasztás: Munkavállalók

4. Táblázat: Átlag szerződéses munkaórák, túlóra-kompenzáció módja szerint, ágazatonként és országonként

		Belgium	Dánia	Finno.	Németo.	Magyaró.
Mezőgazdaság	Kifizetés + túlóra prémium	-	-	38,5	40,4	40
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	36,5	-	36,2	37,7	40
	Szabadnap	38,2	-	38,4	38,4	40
	Részben kifizetés részben szabadnap	33,5	37	37,1	38,5	-
	Nincs kompenzáció	38,1	-	37,9	39,6	40
Feldolgozóipar	Kifizetés + túlóra prémium	37,3	36,1	39,2	38,3	40
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	36,8	30,8	38,5	38,8	40
	Szabadnap	36,8	37	38,5	37,8	40
	Részben kifizetés részben szabadnap	37,3	35,3	38,8	37,8	40,5
	Nincs kompenzáció	37,7	37	38,9	40	40
Közüzemi szolg.	Kifizetés + túlóra prémium	38,9	37	38,9	39,1	40
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	38,8	-	-	40	40
	Szabadnap	38,4	-	37,7	38,3	40
	Részben kifizetés részben szabadnap	38,9	-	40	38,6	40
	Nincs kompenzáció	38,7	-	40	40,5	40
Építőipar	Kifizetés + túlóra prémium	38	37,5	39,6	40,5	40
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	39,3	40	39	40,7	40,3
	Szabadnap	36,7	38,7	38,1	38,8	40
	Részben kifizetés részben szabadnap	38,3	38	38,9	39,3	42,5
	Nincs kompenzáció	38,6	37	38,9	40,4	40
Nagy- és kiskeresk.	Kifizetés + túlóra prémium	36,6	38	36,1	38,4	39,8
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	33,4	37,5	29,9	36,3	40
	Szabadnap	35,2	37	37,2	37,4	40
	Részben kifizetés részben szabadnap	34,7	33,8	37,3	36,6	41
	Nincs kompenzáció	37,5	37,8	36,8	40,2	40

4. Táblázat: *Átlag szerződéses munkaórák, túlóra-kompenzáció módja szerint, ágazatonként és országonként (folyt.)*

		Belgium	Dánia	Finno.	Németo.	Magyaro.
Szálloda és vendéglátó	Kifizetés + túlóra prémium	39	37	36,9	38,6	40
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	30,9	-	33,3	38,9	40
	Szabadnap	37,1	25,5	37,4	39,1	40
	Részben kifizetés részben szabadnap	32	36	36,3	39,4	40
	Nincs kompenzáció	36,2	37	35,6	41,6	40,2
Szállítás és távközlés	Kifizetés + túlóra prémium	38,2	38,5	38,8	39,6	40,1
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	39,3	-	38,8	42,2	40,2
	Szabadnap	36,2	45,2	38,1	38	40
	Részben kifizetés részben szabadnap	36,9	38,6	38,1	39	40
	Nincs kompenzáció	37,3	39,5	39,8	41,6	40,1
Pénzügy	Kifizetés + túlóra prémium	35,7	-	37,8	38,6	40
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	34,6	-	36,5	38,5	41
	Szabadnap	34,3	-	37,8	38,3	40
	Részben kifizetés részben szabadnap	34,5	-	37,6	38,2	-
	Nincs kompenzáció	36,1	-	37,6	39,9	40,3
Egyéb keresk, szolg.	Kifizetés + túlóra prémium	38	37	38,2	39,6	40
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	34,2	37	36,1	38,7	40
	Szabadnap	36,3	32,1	37,8	38,1	40
	Részben kifizetés részben szabadnap	36,2	36,5	37,9	38,3	40,1
	Nincs kompenzáció	37,4	45,9	37,8	40	40

4. Táblázat: Átlag szerződéses munkaórák, túlóra-kompenzáció módja szerint, ágazatonként és országonként (folyt.)

		Belgium	Dánia	Finno.	Németo.	Magyaro.
Közigazgatás	Kifizetés + túlóra prémium	36,8	-	37,6	38,3	40
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	33,9	10	34,8	40,7	40
	Szabadnap	35,6	38,5	36,8	38,1	39,9
	Részben kifizetés részben szabadnap	36,5	37	37	38,8	-
	Nincs kompenzáció	36,8	-	36,3	38,2	40
Oktatás	Kifizetés + túlóra prémium	35,3	35,2	33,3	33,9	40
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	30	-	28,9	35,6	40
	Szabadnap	33,8	-	36,1	36,3	40
	Részben kifizetés részben szabadnap	29,5	-	36,2	34,4	-
	Nincs kompenzáció	28,9	-	33,9	37,1	40
Egészségügy	Kifizetés + túlóra prémium	35,1	35,4	38,1	38,8	40
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	30,9	-	36,7	34,1	40
	Szabadnap	33,5	35,2	37,5	36,2	39,8
	Részben kifizetés részben szabadnap	33	38	37,8	37,6	43,7
	Nincs kompenzáció	35,2	-	38	38,7	40
Egyéb közösségi szolg.	Kifizetés + túlóra prémium	38,5	45	37,1	39,7	40
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	31,5	37,8	32,1	36	40,3
	Szabadnap	34,1	-	36,8	36,6	39,7
	Részben kifizetés részben szabadnap	36,3	40	37,4	36,2	40
	Nincs kompenzáció	36,1	41	36,5	39,3	40

4. Táblázat: *Átlag szerződéses munkaórák, túlóra-kompenzáció módja szerint, ágazatonként és országonként (folyt.)*

		Hollandia	Lengyelo.	Spanyolo.	Egyesült Királyság
Mezőgazdaság	Kifizetés + túlóra prémium	38,1	40	41,3	40,2
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	37,1	-	38,7	39,4
	Szabadnap	36,4	41	39,3	39,2
	Részben kifizetés részben szabadnap	36,9	-	40	-
	Nincs kompenzáció	39,7	40,9	38,9	40,1
Feldolgozóipar	Kifizetés + túlóra prémium	38,4	40,7	40	39,1
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	36,9	40,8	41,3	37,7
	Szabadnap	36,7	39,3	38,9	37,9
	Részben kifizetés részben szabadnap	37,2	39,8	39,1	37,8
	Nincs kompenzáció	38,7	40,2	39,9	38,8
Közüzemi szolg.	Kifizetés + túlóra prémium	38,2	40,2	39,9	38
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	36,8	40	39,1	35,1
	Szabadnap	37,4	40,6	38,5	35,9
	Részben kifizetés részben szabadnap	37,4	41	39,2	37,5
	Nincs kompenzáció	38,7	41	39,4	38,6
Építőipar	Kifizetés + túlóra prémium	39,6	39,8	40,9	40,3
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	39,1	42,9	39,1	38,5
	Szabadnap	37,3	40,3	40,1	38,2
	Részben kifizetés részben szabadnap	38	41,4	39,9	39,7
	Nincs kompenzáció	39,7	41,5	40,4	39,8
Nagy- és kisker.	Kifizetés + túlóra prémium	36,2	39,6	37,9	37,8
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	32,2	35,4	37	29,7
	Szabadnap	35,3	39,9	38,4	38,7
	Részben kifizetés részben szabadnap	35,1	39,5	34,8	38,1
	Nincs kompenzáció	38,9	40,7	39,8	39,5

4. Táblázat: *Átlag szerződéses munkaórák, túlóra-kompenzáció módja szerint, ágazatonként és országonként (folyt.)*

		Hollandia	Lengyelo.	Spanyolo.	Egyesült Királyság
Szálloda és vendéglátó	Kifizetés + túlóra prémium	36,4	42,3	38	38,8
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	31,3	42,8	34,4	34,9
	Szabadnap	36,6	41,7	39,4	40,9
	Részben kifizetés részben szabadnap	34,2	45,3	39,9	44
	Nincs kompenzáció	38,3	41,3	37,5	40,8
Szállítás és távközlés	Kifizetés + túlóra prémium	40,2	40,7	37,7	40,7
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	37,7	45	37,4	39,2
	Szabadnap	37,5	40,9	38,5	38,6
	Részben kifizetés részben szabadnap	37,7	39,9	37,7	39,8
	Nincs kompenzáció	40,1	41	40,4	40,1
Pénzügy	Kifizetés + túlóra prémium	36,8	39,8	38,5	36
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	34,9	37,1	38,8	32,8
	Szabadnap	35,2	39,1	39,6	35,5
	Részben kifizetés részben szabadnap	34,8	39,7	38,9	35,3
	Nincs kompenzáció	38,3	39,7	38,8	37,4
Egyéb ker. szolg.	Kifizetés + túlóra prémium	38,6	39,3	39	37,8
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	34,6	37,8	36,1	37,1
	Szabadnap	36,5	39,6	39	37,4
	Részben kifizetés részben szabadnap	36,6	39,2	39,1	36,8
	Nincs kompenzáció	38,6	39,3	39,6	38,5

4. Táblázat: *Átlag szerződéses munkaórák, túlóra-kompenzáció módja szerint, ágazatonként és országonként (folyt.)*

		Hollandia	Lengyelo.	Spanyolo.	Egyesült Királyság
Közigazgatás	Kifizetés + túlóra prémium	37,6	36,2	36,6	37,5
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	35,7	40	37,1	31,9
	Szabadnap	35,1	38,9	36,7	36,3
	Részben kifizetés részben szabadnap	36,1	39,4	38,2	36,6
	Nincs kompenzáció	36,6	39,3	38,3	37,6
Oktatás	Kifizetés + túlóra prémium	37,9	26,7	31,5	35,5
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	31	26,7	24,5	29,5
	Szabadnap	34	38	35,8	34,9
	Részben kifizetés részben szabadnap	34,5	34	38,3	33,7
	Nincs kompenzáció	35,1	36,8	34,9	36
Egészségügy	Kifizetés + túlóra prémium	32,7	43,9	35	36,6
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	28,3	40,8	34	32,7
	Szabadnap	31,7	38,5	36,8	35,6
	Részben kifizetés részben szabadnap	30,1	39,9	38	35,1
	Nincs kompenzáció	35	38,4	38,1	37,1
Egyéb köz. szolg.	Kifizetés + túlóra prémium	38,3	32,1	37,1	37,7
	Rendes munkaóráként történő kifizetés	29,4	31,3	37,4	33,3
	Szabadnap	34,5	36,7	36,3	36,9
	Részben kifizetés részben szabadnap	33,3	40,7	36,1	35,2
	Nincs kompenzáció	37,2	39,3	37,8	38

Forrás: WageIndicator adatok: 2004 szeptember – 2007 március, Kiválasztás: Munkavállalók

A kollektív alku kérdésköre Európában: Országok és ágazatok összehasonlítása

Mi okozza az alacsony béreket Európában? Kikre és milyen ágazatokra érvényes ez? Kik azok a munkavállalók, akik nagyon hosszú vagy nagyon rövid munkaidőben dolgoznak, és nincs lehetőségük semmilyen képzésre?

Az Amszterdami Egyetem AIAS intézete által készített tanulmány kilenc EU- tagállam 13 ágazatában tesz fel néhány hasonló kérdést. A tanulmány a munkaidő, bér, képzés, kollektív alkuval való lefedettség és stressz szempontjából rangsorolja az ágazatokat, és beszámol arról, hogyan érintik ezek a problémák a különféle dolgozói csoportokat, beleértve a nőket, fiatalokat és az idősebbeket, a magasabb és az alacsonyabb végzettségűeket.

A könyv következtetései között azt találjuk, hogy különösen három ágazatban sérülékeny a dolgozók helyzete: a szálloda és vendéglátás, a mezőgazdaság és a kis-és nagykereskedelem területén. Azt is megállapíthatjuk, hogy az alacsony bérek előfordulásának valószínűsége nők esetében sokkal – a legtöbb országban kétszer – nagyobb, mint férfiaknál. Az alacsony bér valószínűsége a túl hosszú munkaidővel rendelkezők esetében is magas.

Ez a könyv egy újszerű, internetalapú WageIndicator módszerrel készült munka- és bérfelmérésen alapszik (Magyarországban ennek a megfelelője a Bérbarométer felmérés és adatbázis).

A könyv végén azt is igazolja, hogyan lehet ezt az új eszközt társadalomkutatásokban hasznosítani.

Ára: € 27
D/2009/10.574/18
ISBN: 978-2-87452-134-8



9 782874 521348



AMSTERDAMS INSTITUUT
VOOR ARBEIDSTUDIES
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

•• WageIndicator.org

Bérbarométer.hu
Töltsd ki Te is a kérdőívet