

Сближаване и отклонение на качеството на работните места в Европа 1995—2010 г.

Кратък преглед

Контекст на политиката

Подобряването и хармонизирането на условията на труд са основни цели на Европейския съюз. Така например в член 151 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) се заявява, че Съюзът и държавите членки „си поставят за цел насърчаване на заетостта, подобряване на условията на живот и труд, така че да се постигне тяхното хармонизиране, докато се осъществява подобряването...“. Освен това редица политически инициативи подкрепят повишаването на качеството на работните места. Много фактори влияят върху качеството на работните места и тяхното въздействие е различно в отделните държави, професии или сектори. В резултат промените в качеството на работните места в Европа може да се извършват по-бързо в някои страни и по-бавно в други, което води до отклонение или сближаване на качеството на работните места в отделните държави. Отклонение се наблюдава, когато променливите темпове на изменение изострят различията в качеството на работните места, а сближаване е налице, когато различните темпове на изменение намаляват различията. Ето защо е важно да се извърши анализ на сближаването и отклонението на качеството на работните места. Този анализ може да даде съществени представи за тенденциите в качеството на работните места в цяла Европа, да посочи дали промените в качеството на работните места са по-благоприятни за едни групи, отколкото за други, и да прояви факторите, задвижващи тези промени. Анализът може също така да даде известна оценка дали се постигат целите на европейската политика. Целта на настоящия доклад е да се изследва сближаването и отклонението на качеството на работните места на територията на ЕС през периода 1995—2010 г. Като изследва статистическата значимост на тенденциите в основни измерения на качеството на работните места и моделите на сближаването и отклонението на качеството на работните места, настоящият доклад предлага актуален анализ на промените на качеството на работните места в целия ЕС и дава нова перспектива за информиране на разработването на политиките.

Основни констатации

Изследвани са четири основни аспекта на качеството на работните места: умения и свобода на действие (включително свобода на действие на работното място, познавателни изисквания и обучение); рискове при работата (рискове за околната среда, физически изисквания); интензивност на труда (работно

натоварване, взаимозависимост между задачите); и качество на работното време. Оценката на процесите на територията на Европа включваха на първо място изследване на общата посока на промените в качеството на работните места и след това — анализ на тенденциите на сближаване и отклонение.

Тенденции в качеството на работните места на територията на ЕС

През периода 1995—2010 г. се наблюдаваха статистически значими тенденции на повишаване в качеството на обучението и работното време на територията на ЕС-15. Спадащи равнища на качеството на работните места бяха установени в основни компоненти на организацията на труда. Те включваха тенденции на спад в свободата на действие на работното място и познавателните изисквания, както и нарастване на физическите изисквания и работното натоварване. Това предполага тенденция към по-опростени и по-интензивни форми на организация на труда. Не е установена ясна тенденция на сближаване или отклонение при всички аспекти на качеството на работните места: през периода 1995—2010 г. нито хармонизирането, нито поляризацията се открояват като обща характеристика на качеството на работните места на територията на ЕС-15.

Сближаване: Сближаване на отделни компоненти на качеството на работните места е отбелязано в отделните страни. Качеството на обучението и работното време се е сближило на територията на ЕС-15 в резултат на по-бързо нарастване в държавите с по-ниско равнище на качеството на обучението и работното време. Тази тенденция на изменение може да се опише като „хармонизирано подобряване“. Има сближаване и при работното натоварване в ЕС-15 в резултат на по-бързо нарастване в държавите с по-ниско равнище на работното натоварване. Тази тенденция може да се опише като „хармонизиран спад“.

Поляризация: Установени са отделни моменти на поляризация в държави с вече достигнати по-високи равнища на свобода на действие на работното място и познавателни изисквания (напр. Дания), което е утвърдило тяхната позиция с отклонение нагоре, отдалечавайки се от много други държави с по-ниско равнище на свобода на действие на работното място и познавателни изисквания. При разширяването на анализа до ЕС-27 са установени сходни резултати по отношение на рисковете при работа,

интензивността на труда и качеството на работното време. Основните разлики са при уменията и свободата на действие. При свободата на действие на работното място, за разлика от ЕС-15, няма общ ръст или спад и повече данни за поляризация, докато при познавателните изисквания има данни за значителен ръст без ясна тенденция на сближаване или отклонение.

Причини за сближаване и отклонение

Институционални характеристики: При свободата на действие на работното място има отклонения между държавите през разглеждания период, отчасти в резултат на по-бавния спад в държавите с висок процент на членство в профсъюзите. По същия начин при познавателните изисквания има отклонения между държавите поради по-бавния спад в държавите с по-висока степен на съгласуване на възнагражденията и по-стриктно законодателство за защита на заетостта. При рисковете при работата има сближаване между държавите поради по-бързо нарастване в държавите с по-висока степен на съгласуване на възнагражденията и по-стриктно законодателство за защита на заетостта.

Институционални режими: Става ясно, че институционалните режими на скандинавските държави защитават качеството на свободата на действие на работното място и познавателните изисквания, тъй като е отбелязан спад на тези измерения на качеството на работните места в други групи държави. Институционалните режими в северозападните държави (напр. в Обединеното кралство) очевидно забавят увеличаването на рисковете при работата и работното натоварване.

Професия: При нискоквалифицираните служители свободата на действие на работното място и познавателните изисквания са намалявали с по-бързо темпо, а обучението е нараствало по-бавно, отколкото при други професионални групи. Това е довело до сближаване с нискоквалифицираните физически работници за тези компоненти на качеството на работните места. При висококвалифицираните физически работници рисковете за околната среда са нараснали по-бързо, въпреки до по-големи отклонения спрямо другите професионални групи.

Използване на компютри: Работните места с ниска степен на използване на компютри се свързват с по-бърз спад на свободата на действие на работното място и по-бързо нарастване на работното натоварване.

Макроикономически и секторни фактори: Фактори като брутният вътрешен продукт (БВП) и безработицата не са оказали особено забележимо въздействие върху сближаването или отклонението на качеството на работните места. Работното натоварване е единственият аспект, повлиян от макроикономическите фактори. По-конкретно, работното натоварване е показало отклонения между отделните държави поради по-бързо нарастване на работното натоварване в държавите с висока безработица.

Индивидуални характеристики: Полът и възрастта на работника или служителя са оказали ограничено въздействие върху сближаването и отклонението при качеството на работните места. Физическите изисквания и работното натоварване обаче са нараствали значително по-бързо за мъжете, което ще рече, че равнищата на

физическите изисквания и работното натоварване са били различни при мъжете и жените.

Насоки за политиката

Необходими са ангажирани политически усилия, за да може качеството на работните места да продължи да се подобрява: това очевидно не следва автоматично от икономическото развитие, технологичния напредък или секторните промени.

Националните институционални структури могат да помогнат за достигане и поддържане на определено равнище на качеството на работните места; както показват примерите с държавите от ЕС, политиките, подкрепящи институциите като профсъюзи, структури за колективно договаряне или законодателство за защита на заетостта, могат да допринесат за по-нататъшното подобряване на качеството на работните места.

Установени са подобрения и положително сближаване в областите, в които се осъществяват повече формални политики и колективно договаряне на местно, национално и европейско равнище, като качество на обучението и работното време.

Спадът и поляризацията при свободата на действие на работното място и познавателните изисквания показват, че добрите практики в организацията на труда (например тези в скандинавските държави) може да не са се разпространили в по-голяма степен в отделните държави, вероятно защото е необходима по-широка институционална подкрепа за тяхното успешно и широко прилагане.

Повечето спадове в качеството на работните места са констатирани в областите, които са до голяма степен прерогатив на дружествата и по-трудно се поддават на формализиране в правителствените политики, каквато например е организацията на труда. Необходим е двустепенен подход: разпространяване на знание и добри практики в съчетание с подкрепящи политики на заетост.

Трябва да бъде включен набор от политики за подобряване на качеството на работните места, които да отразяват взаимосвързания характер на качеството на работните места. Инвестициите в повишаване на уменията може да се окажат неефективни, ако прилаганата форма на организация на труда не ги използва, а повишаването на работното натоварване може да подкопае подобренията в областта на здравето и безопасността.

Политическите мерки в различните институционални условия в Европа следва да съчетават „твърди“ и „меки“ начини за интервенция: регулиране и неговото правоприлагане в области, като здраве и безопасност; формализиран мониторинг; определяне на цели показатели; институционализирано взаимно обучение; и стимули и нагледни примери за разработването на добри практики.

Допълнителна информация

Пълният текст на доклада „Convergence and divergence of job quality in Europe 1995–2010“ (Сближаване и отклонение при качеството на работните места в Европа, 1995–2010 г.) може да се намери на: <http://eurofound.europa.eu/publications>.

За допълнителна информация се обръщайте към Isabella Biletta, ръководител изследвания, на електронен адрес: ibi@eurofound.europa.eu.