

Töökohtade kvaliteedi ühtlustumine ja lahknemine Euroopas aastatel 1995–2010

Kommenteeritud kokkuvõte

Poliitikataust

Töötingimuste parandamine ja ühtlustamine on Euroopa Liidu põhieesmärk. Nii on Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 151 sätestatud, et liit ja liikmesriigid võtavad „oma eesmärgiks tööhõive edendamise ning parandatud elamis- ja töötingimused, et võimaldada nende ühtlustamist samal ajal jätkuva parandamisega [...]”. Lisaks toetavad töökohtade kvaliteedi arengut erinevad poliitilised algatused. Töökohtade kvaliteeti mõjutavad paljud tegurid, mille mõju võib liikmesriigist, elukutsesest ja sektorist olenevalt erineda. Seetõttu võib töökohtade kvaliteet muutuda mõnes Euroopa riigis kiiremini kui teistes, põhjustades riikidevahelise kvaliteedi ühtlustumise või lahknemise. Lahknemine toimub juhul, kui muutuste erinev kiirus süvendab töökohtade kvaliteedi erinevusi, ühtlustumine aga siis, kui muutuste erinev kiirus vähendab erinevusi. Töökohtade kvaliteedi ühtlustumise ja lahknemise analüüs on seega tähtis ülesanne. See võib anda olulisi teadmisi töökohtade kvaliteedi suundumustest Euroopas, näidata, kas mõni rühm saab kvaliteedi muutumisest suuremat kasu kui teised, ning osutada neid muutusi põhjustavatele teguritele. Samuti võib see aidata hinnata Euroopa poliitiliste eesmärkide saavutamise edukust. Käesoleva aruande eesmärk on uurida töökohtade kvaliteedi ühtlustumist ja lahknemist ELis ajavahemikul 1995–2010. Hinnates töökohtade kvaliteedi põhimõõtmega seotud suundumuste statistilist olulisust ning kaardistades kvaliteedi ühtlustumise ja lahknemise mudeleid, tagab aruanne kogu ELi hõlmava töökohtade kvaliteedi muutuste ajakohase analüüsi ja annab seega uut teavet poliitika kujundamiseks.

Peamised tähelepanekud

Hinnati töökohtade kvaliteedi nelja põhiaspekti: oskused ja otsustusõigus (sh tööalane otsustusõigus, kognitiivsed nõudmised ja koostamine), tööga seotud riskid (keskkonnariskid, füüsilised nõudmised), töö pingelisus (töökoormus, ülesannete omavaheline seotus) ja tööaja kvaliteet. Muutuste hindamiseks kogu Euroopas uuriti

kõigepealt töökohtade kvaliteedi muutuste üldist suunda ning seejärel analüüsiti ühtlustumise ja lahknemise suundumusi.

Töökohtade kvaliteedi suundumused ELis

Ajavahemikul 1995–2010 paranes koolitustundide ja tööaja kvaliteet EL 15s statistiliselt olulisel määral. Paljudes töökordalduse põhiaspektides ilmselt töökohtade kvaliteedi langus: tööalane otsustusõigus ja kognitiivsed nõudmised vähenesid ning füüsilised nõudmised ja töökoormus suurenesid. See näitab suundumust minna üle lihtsamatele ja pingelisematele töökordalduse vormidele. Töökohtade kvaliteedi kõikides aspektides ei olnud selget ühtlustumise- või lahknemismudelit: ajavahemikul 1995–2010 ei toimunud EL 15s ei töökohtade kvaliteedi üldist ühtlustumist ega ka polariseerumist.

Ühtlustumine. Töökohtade kvaliteedi teatud elemendid ühtlustusid eri riikides. Koolitustundide ja tööaja kvaliteet ühtlustusid EL 15s, sest madalama koolitustundide ja tööaja kvaliteediga riikides paranes kvaliteet kiiremini. Seda muutuste mustrit võib nimetada „ühtlustatud paranemiseks”. EL 15s ühtlustus ka töökoormus, sest madalama töökoormusega riikides toimus kiirem kasv. Sellist mustrit võib nimetada „ühtlustatud halvenemiseks”.

Polariseerumine. Konkreetsed polariseerumisjuhtumid tuvastati riikides, kus oli juba eelnevalt kõrgem tööalase otsustusõiguse ja kognitiivsete nõudmiste tase (nt Taani). Need riigid tugevdasid oma seisundit, lahknedes veelgi enam paljudest teistest riikidest, kus tööalase otsustusõiguse ja kognitiivsete nõudmiste tase on madalam. Analüüsi laiendamisel EL 27-le saadi tööga seotud riskide, töö pingelisuse ja tööaja kvaliteedi puhul samasugused tulemused. Peamised erinevused olid oskustes ja otsustusõiguses. Erinevalt EL 15st ei toimunud tööalases otsustusõiguses üldist suurenemist ega vähenemist ja oli rohkem tõendeid polariseerumise kohta. Kognitiivsete nõudmiste puhul

näitasid tõendid märkimisväärset kasvu ning selge ühtlustumis- või lahknemismudeli puudumist.

Ühtlustumise ja lahknemise põhjused

Institutsioonilised tunnused. Tööalane otsustusõigus lahkes eri riikides vaatlusalusel ajavahemikul osaliselt seetõttu, et suure ametiühingute tihedusega riikides vähenes otsustusõigus aeglasemalt. Samamoodi lahkesid eri riikides kognitiivsed nõudmised: riikides, kus palku rohkem koordineeritakse ja on rangemad töökaitsealased õigusnormid, vähenesid kognitiivsed nõudmised aeglasemalt. Tööga seotud riskid ühtlustusid eri riikides, sest sellised riskid suurenesid kiiremini riikides, kus palku rohkem koordineeritakse ja on rangemad töökaitsealased õigusnormid.

Institutsiooniline korraldus. Tundub, et Põhjamaade institutsiooniline korraldus kaitseb tööalase otsustusõiguse ja kognitiivsete nõudmiste kvaliteeti, kuna teistes riikide rühmades toimus nende puhul ilmne langus. Loode-Euroopa riikide (nt Ühendkuningriik) institutsiooniline korraldus näib aeglustavat tööga seotud riskide ja töökoormuse kasvu.

Elukutse. Madala kvalifikatsiooniga kontoritöötajate tööalane otsustusõigus ja kognitiivsed nõudmised vähenesid kiiremini ning koolitus suurenes aeglasemalt kui teistes rühmades. Seetõttu toimus töökohtade kvaliteedi nende elementide puhul ühtlustumine madala kvalifikatsiooniga töötajatega. Kõrge kvalifikatsiooniga töötajate puhul suurenesid keskkonnariskid kiiremini, põhjustades suuremat lahknemist teistest rühmadest.

Arvutikasutus. Väiksema arvutikasutusega töökohad seonduvad tööalase otsustusõiguse kiirema vähenemise ja töökoormuse kiirema kasvuga.

Makromajanduslikud ja valdkondlikud tegurid. Sellistel teguritel nagu sisemajanduse koguprodukt (SKP) ja töötus oli töökohtade kvaliteedi ühtlustumisele või lahknemisele vähe mõju. Makromajanduslikud tegurid mõjutasid ainult töökoormust. Töökoormus lahkes eri riikide vahel, sest kõrge töötuse määraga riikides kasvas töökoormus kiiremini.

Individaalsed omadused. Töötajate sool ja vanusel oli töökohtade kvaliteedi ühtlustumisele ja lahknemisele piiratud mõju. Füüsilised nõudmised ja töökoormus kasvasid meeste puhul siiski märgatavalt kiiremini, mis tähendab lahknemise toimumist meestele ja naistele esitatavate füüsiliste nõudmiste tasemes ning nende töökoormuses.

Poliitikasoovitused

Töökohtade kvaliteedi jätkuv kasv eeldab poliitilisi jõupingutusi, sest see ei kaasne automaatselt majandusliku ja tehnika arengu või valdkondlike muutustega.

Riiklikud institutsioonilised struktuurid võivad aidata saavutada ja hoida töökohtade kvaliteedi teatavat taset. Nagu ELi riikide näitest ilmneb, võib töökohtade kvaliteeti aidata tõsta poliitika, mis toetab selliseid institutsioone nagu ametiühingud, kollektiivläbirääkimiste struktuurid või töökaitsealased õigusnormid.

Valdkondades, kus ametlikul poliitikal ja kollektiivläbirääkimistel on kohalikul, riiklikul ja Euroopa tasandil suurem roll (nt koolitustundide ja tööaja kvaliteet), oli märgata paranemist ja positiivset ühtlustumist.

Tööalase otsustusõiguse ja kognitiivsete nõudmiste vähenemine ja polariseerumine näitavad, et töökorralduse head tavad (nt Põhjamaades) ei pruugi olla olulisel määral teistesse riikidesse levinud, sest nende edukaks ja laialdaseks rakendamiseks on vaja suuremat institutsioonilist toetust.

Töökohtade kvaliteet vähenes enamasti valdkondades, mis on suuresti ettevõtjate kontrolli all ja mida on riikliku poliitikaga raskem reguleerida, nagu töökorraldus. Vaja on kahetasandilist lähenemisviisi: teadmiste ja heade tavade levitamine koos toetava tööhõivepoliitikaga.

Töökohtade kvaliteeti tõstvad poliitilised meetmed tuleb integreerida, et võtta arvesse töökohtade kvaliteedi vastastikustel seostel põhinevat olemust. Oskustesse investeerimine ei pruugi olla tõhus, kui neid rakendatava töökorralduse puhul ei kasutata, samal ajal kui töökoormuse kasv võib kahjustada tervishoiu ja ohutuse valdkonnas tehtud edusamme.

Poliitilistes sekkumistes tuleks Euroopas esinevaid institutsioonilise korralduse erinevusi arvesse võttes kombineerida tugevad ja leebed sekkumisviisid: reguleerimine ja jõustamine sellistes valdkondades nagu tervishoid ja ohutus, ametlik järelevalve, eesmärkide seadmine, institutsiooniline vastastikune õppimine ning heade tavade arendamise stiimulid ja näited.

Lisateave

Aruanne „Töökohtade kvaliteedi ühtlustumine ja lahknemine Euroopas aastatel 1995–2010“ on avaldatud veebilehel <http://eurofound.europa.eu/publications>.

Lisateavet annab teadusjuht Isabella Biletta (e-post: ibi@eurofound.europa.eu).