

Konvergencija i divergencija kvalitete posla u Europi 1995. -2010.

Izvršni sažetak

Okvir politike

Unapređivanje i usklađivanje radnih uvjeta ključni su ciljevi Europske unije. Primjerice, članak 151. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (TFEU) navodi da "Unija i države članice imaju za cilj promicanje zapošljavanja, poboljšanje životnih i radnih uvjeta, kako bi se na putu napretka omogućilo njihovo usklađivanje..." Pored toga, u okviru politike, cijelim nizom inicijativa podupire se kvaliteta posla. Mnogi čimbenici utječu na kvalitetu posla i njihov utjecaj se može razlikovati od zemlje do zemlje, zanimanja ili sektora. Zbog toga promjene u kvaliteti posla diljem Europe mogu biti brže u nekim zemljama, a sporije u drugima, što ima za posljedicu konvergenciju i divergenciju kvalitete radnih mjesta među različitim zemljama. Do divergencije dolazi kad različiti tempo promjena poveća razlike u kvaliteti posla, dok se konvergencija javlja kada različiti tempo promjena rezultira smanjenjem tih razlika. Stoga je analiza konvergencije u pogledu kvalitete posla bitna. Ona može pružiti ključan uvid u kretanja kvalitete posla diljem Europe, ukazati da li promjene u kvaliteti posla omogućavaju nekim skupinama veću korist nego drugima te identificirati čimbenike koji pokreću takve promjene. Njome se također može djelomično procijeniti koliko se postižu ciljevi europske politike. Cilj ovog izvješća je ispitati konvergenciju i divergenciju u kvaliteti posla diljem EU od 1995. do 2010. Analizom statističke značajnosti kretanja ključnih značajki kvalitete posla i prikazom rasprostranjenosti obrazaca konvergencije i divergencije u kvaliteti posla, ovo izvješće pruža ažurnu analizu promjena u kvaliteti posla diljem EU-a, s novim saznanjima koja se uključuje u donošenje odluka.

Ključni nalazi

Razmatraju se četiri ključna aspekta kvalitete posla: vještine i sloboda odlučivanja (uključujući slobodu odlučivanja u poslu, spoznajne zahtjeve i obrazovanje); radni rizici (ekološki rizici, fizički zahtjevi); radni intenzitet (radno opterećenje, međuovisnost posla); te kvaliteta

radnog vremena. Procjenjivanje razvoja diljem Europe ponajprije je podrazumijevalo razmatranje općeg pravca promjena u kvaliteti posla i potom analizu kretanja konvergencije i divergencije.

Kretanja u kvaliteti posla diljem EU-a

Između 1995. i 2010., diljem EU15 došlo je do statistički značajnih kretanja rasta osposobljavanja i kvalitete radnog vremena. Utvrđen je pad kvalitete posla u ključnim sastavnicama organizacije rada. Trend pada zabilježen je u pogledu slobode odlučivanja u poslu i spoznajnih zahtjeva, te kao porast fizičkih zahtjeva i radnog opterećenja. Ovo ukazuje na kretanje prema jednostavnijim i intenzivnijim oblicima organizacije rada. Nije postojao jasan obrazac konvergencije niti divergencije u svim aspektima kvalitete posla: između 1995. i 2010., ni usklađivanje niti polarizacija nisu predstavljali opća obilježja kvalitete posla u EU15.

Konvergencija: Došlo je do konvergencije u posebnim sastavnicama kvalitete posla među zemljama. U pogledu osposobljavanja i kvalitete radnog vremena došlo je do konvergencije diljem EU15 kao posljedica bržeg povećanja u zemljama s nižim razinama obrazovanja i kvalitetom radnog vremena. Ovaj obrazac promjena se može opisati kao „usklađeno poboljšanje”. Radno opterećenje također je konvergiralo diljem EU15 kao posljedica bržeg povećanja broja zemalja s nižim razinama radnog opterećenja. Ovaj obrazac se može opisati kao „usklađeni pad”.

Polarizacija: Utvrđeni su posebni slučajevi polarizacije u zemljama s već višim razinama slobode odlučivanja u poslu i spoznajnim zahtjevima (primjerice u Danskoj), koje su učvrstile svoju poziciju uzlaznom divergencijom u odnosu na mnoge druge zemlje s nižim razinama slobode odlučivanja u poslu i spoznajnim zahtjevima. Proširenjem analize na EU27 utvrđeni su slični rezultati u odnosu na radne rizike, radni intenzitet i kvalitetu radnog vremena. Glavne su razlike zabilježene kod vještina i slobode odlučivanja.

Glede slobode odlučivanja u poslu, za razliku od EU15, nije se dogodio sveukupan porast niti pad i više dokaza o polarizaciji, dok je za spoznajne zahtjeve bilo dokaza o značajnom porastu i nije postojao jasan obrazac konvergencije, odnosno divergencije.

Razlozi za divergenciju i konvergenciju

Institucionalne značajke: Tijekom promatranog razdoblja došlo je do divergencije u slobodi odlučivanja na poslu među zemljama, djelomično kao posljedica sporijeg pada u zemljama s većim brojem sindikata. Isto tako, došlo je do divergencije u spoznajnim zahtjevima među zemljama zbog sporijeg pada u zemljama s višim razinama usklađivanja plaća i strožom zakonodavnom zaštitom zapošljavanja. Došlo je do konvergencije rizika na poslu zbog bržeg povećanja broja zemalja s višim razinama usklađivanja plaća i strožom zakonodavnom zaštitom zapošljavanja.

Institucionalna uređenja: Čini se da institucionalna uređenja nordijskih zemalja štite kvalitetu slobode odlučivanja u poslu i spoznajne zahtjeve jer je pad u ovim značajkama kvalitete posla bio očit u drugim skupinama zemalja. Čini se da institucionalna uređenja sjeverozapadnih zemalja (kao što je Velika Britanija) usporavaju povećanje radnih rizika i radnog opterećenja.

Zanimanja: Za niskokvalificirane uredske zaposlenike, sloboda odlučivanja u poslu i spoznajni zahtjevi su brže padali, a osposobljavanje je sporije raslo u usporedbi s drugim skupinama zanimanja. To je dovelo do konvergencije s niskokvalificiranim fizičkim radnicima za ove sastavnice kvalitete posla. Za visokokvalificirane fizičke radnike, ekološki rizici su se brže povećali, što je dovelo do veće divergencije u odnosu na druge skupine zanimanja.

Korištenje računala: Poslovi s niskim razinama korištenja računala povezani su s bržim padom slobode odlučivanja u poslu i bržim povećanjem radnog opterećenja.

Makroekonomski i sektorski čimbenici: Čimbenici kao što je bruto nacionalni proizvod (BNP) i nezaposlenost imali su slab primijećeni učinak na divergenciju ili konvergenciju u pogledu kvalitete posla. Radno opterećenje bilo je jedini aspekt na kojega su utjecali makroekonomski čimbenici. Točnije, došlo je do divergencije u radnom opterećenju između zemalja zbog bržeg porasta radnog opterećenja u zemljama s visokom nezaposlenošću.

Pojedinačna obilježja: Spol i dob zaposlenika su imali ograničen utjecaj na konvergenciju i divergenciju u kvaliteti posla. Fizički zahtjevi i radno opterećenje su međutim rasli značajno brže za muškarce, što znači da su se razina fizičkih zahtjeva i radno opterećenje razilazili kod muškaraca i žena.

Pokazatelji politike

Nastavak poboljšanja kvalitete posla iziskuje ulaganje političkih napora: čini se da oni ne proizlazi automatski iz gospodarskog razvoja, tehnološkog napretka niti promjene industrijske grane.

Nacionalne institucionalne strukture mogu pomoći u stvaranju i održavanju određene razine kvalitete posla kao što pokazuju primjeri iz EU zemalja, politike koje podupiru institucije kao što su sindikati, strukture za kolektivno pregovaranje ili zakonodavna zaštita zapošljavanja mogu doprinijeti poboljšanju kvalitete posla.

Poboljšanja i pozitivna konvergencija utvrđeni su u onim područjima koja su podložnija službenoj politici i kolektivnom pregovaranju na lokalnoj, nacionalnoj i europskoj razini, kao što su osposobljavanje i kvaliteta radnog vremena.

Padovi i polarizacija u slobodi odlučivanja u poslu i spoznajnim zahtjevima ukazuju na to da se dobra praksa u organizaciji rada (primjerice u nordijskim zemljama) nije u većoj mjeri proširila po drugim zemljama, možda stoga jer je potrebna šira institucionalna potpora za njihovo uspješnu i potpunu provedbu.

Najveći padovi u kvaliteti posla zapaženi su u područjima koja su uglavnom u nadležnosti privatnih tvrtki i teže ih je formalizirati u politici vlade, poput organizacije rada. Potreban je pristup na dvije razine: razmjena znanja i dobre prakse, u kombinaciji sa poticajnom politikom zapošljavanja.

Potrebno je ugraditi niz politika za poboljšanje kvalitete posla, koje bi odražavale međusobno povezanu prirodu kvalitete posla. Ulaganje u vještine može se pokazati neučinkovitim, ako ih se u provedenoj organizaciji rada ne koristi, dok povećanje radnog opterećenja može biti prepreka poboljšanjima u pogledu zdravlja i sigurnosti.

Intervencije politike u institucionalno različite kontekste u Europi trebaju kombinirati „tvrde“ i „meke“ metode intervencije: regulativu i njenu provedbu u područjima kao što su zdravlje i sigurnost, formalizirano praćenje, postavljanje ciljeva, institucionalno međusobno učenje te inicijative i prikaze za razvoj dobrih praksi.

Dodatne informacije

Izviješće *Konvergencija i divergencija u kvaliteti posla u Europi 1995.–2010.* dostupno je na adresi <http://eurofound.europa.eu/publications>.

Za više informacija obratite se voditeljici istraživanja Isabelli Biletta na adresu ibi@eurofound.europa.eu