

Konvergencia és divergencia az európai munkahelyek minőségében 1995–2010

Összefoglaló

Szakpolitikai háttér

A munkakörülmények javítása és harmonizálása az Európai Unió alapvető célkitűzései közé tartozik. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 151. cikke például kimondja, hogy az Unió és a tagállamok „célkitűzése a foglalkoztatás, az élet- és munkakörülmények javítása – lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását [...]”. A munkahelyek minőségét ezenkívül politikai kezdeményezések egész sora támogatja. Számos tényező befolyásolja a munkahelyek minőségét, és ezek hatása országoként, foglalkozásonként vagy ágazatonként változhat. Ennek következtében a munkahelyek minőségében Európa-szerte történt változások egyes országokban gyorsabbak, máshol lassabbak lehetnek, ami a munkahelyek minőségének országok közötti divergenciájával vagy konvergenciájával jár. Divergencia akkor jelenik meg, ha a változás eltérő üteme súlyosbítja a munkahelyek minőségében meglévő különbségeket, konvergencia pedig olyankor lép fel, ha a változás eltérő gyorsasága csökkenti a különbözőséget. A munkahelyek minőségének konvergenciájáról és divergenciájáról készített elemzés ezért fontos gyakorlat. Európa-szerte betekintést adhat a munkahelyek minőségének alakulásába, jelezheti, hogy a munkahelyek minőségének változásai egyes csoportoknak jobban kedveznek-e, illetve rámutathat az ilyen változások háttérében álló tényezőkre. Annak megítéléséhez is hozzásegíthet, hogy az európai politikai célkitűzéseket mennyire sikerült elérni. A jelentés célja, hogy megvizsgálja a munkahelyek minőségében 1995 és 2010 között történt konvergenciát és divergenciát az EU területén. Ez a jelentés a munkahelyek minőségének fő dimenzióiban megfigyelhető tendenciák statisztikai jelentőségének vizsgálatával és a munkahelyek minőségében történt konvergencia és divergencia mintáinak feltérképezésével naprakész elemzést ad a munkahelyek minőségében történt változásokról az EU egész területén, és ezzel új szempontokat kínál a politikai döntéshozatalhoz.

Fő megállapítások

A munkahelyek minőségének négy fő aspektusát vizsgálták: készségek és mozgástér (beleértve a munkahelyi mérlegelési jogkört, a kognitív igénybevételt és a képzést); munkahelyi kockázat (környezeti kockázat, fizikai igénybevétel); a munka intenzitása (munkateher, a feladatok kölcsönös egymásrautaltsága); a munkaidő

minősége. Az európai fejlemények felméréséhez először meg kellett vizsgálni a munkahelyek minőségében történt változás általános irányát, majd elemezni kellett a konvergencia és divergencia tendenciákat.

A munkahelyek minőségének alakulása az EU-ban

1995 és 2010 között az EU-15 egész területén statisztikailag szignifikáns emelkedő tendenciákat lehetett megfigyelni a képzés és a munkaidő minősége terén. A munkaszervezés fő elemeit tekintve viszont a munkahelyek minőségének hanyatlását figyelték meg. Idetartozott a munkahelyi mérlegelési jogkör és a kognitív igénybevétel csökkenő tendenciája, valamint a fizikai igénybevétel és a munkateher növekedése. Ez a munkaszervezés egyszerűbb és intenzívebb formái felé mutató tendenciára utal. A munkahelyek minőségének összes aspektusát tekintve nem volt egyértelműen megfigyelhető minta a konvergencia vagy divergencia terén: 1995 és 2010 között sem a harmonizáció, sem a polarizálódás nem volt általánosan jellemző a munkahelyek minőségének alakulására az EU-15-ben.

Konvergencia: A munkahelyek minőségének meghatározott összetevőit tekintve történt közeledés az országok között. A képzés és a munkaidő minősége az EU-15 egész területén konvergált annak köszönhetően, hogy a képzés és a munkaidő minősége terén alacsonyabb szinten álló országokban gyorsabb volt a növekedés. A változás ilyen mintáját „összehangolt fejlődésnek” lehet nevezni. A munkateher ugyancsak konvergált az EU-15 területén, mivel az alacsonyabb munkateherrel rendelkező országokban gyorsabban növekedett a terhelés. A változás ilyen mintáját „harmonizált hanyatlásnak” lehet nevezni.

Polarizálódás: A polarizálódás konkrét eseteit azokban az országokban figyelték meg, ahol már eleve magasabb szinten állt a munkahelyi mérlegelési jogkör és a kognitív igénybevétel (például Dánia), és a pozíciójuk megszilárdításával felfelé térnek el sok más országtól, ahol a munkahelyi mérlegelési jogkör és a kognitív igénybevétel szintje alacsonyabb. Miután az elemzést kiterjesztették az EU-27-re, a munkahelyi kockázatok, a munka intenzitása és a munkaidő minősége terén hasonló eredmények születtek. A fő különbségek a készségek és a mérlegelési jogkör terén mutatkoztak meg.

Szakpolitikai iránymutatások

A munkahelyi mérlegelési jogkör esetében – az EU-15-től eltérően – nem történt általános növekedés vagy visszaesés, és több jel utalt a polarizálódásra, a kognitív igénybevétel esetében pedig bizonyított volt a jelentős növekedés, ugyanakkor nem volt egyértelmű konvergencia vagy divergencia.

A divergencia és a konvergencia okai

Intézményi jellemzők: A munkahelyi mérlegelési jogkör terén az országok között a vizsgált időszakban részben amiatt volt eltérés, hogy a nagyobb szakszervezeti szervezethez rendelkező országokban lassabb volt a csökkenés. A kognitív igénybevétel hasonlóképpen eltérően alakult abból eredően, hogy lassabban csökkent azokban az országokban, ahol magasabb szintű a munkabérek egyeztetése és szigorúbbak a foglalkoztatásvédelmi jogszabályok. A munkahelyi kockázatok terén az országok közeledtek egymáshoz amiatt, hogy gyorsabb volt a növekedés azokban az országokban, ahol magasabb szintű a munkabérek egyeztetése és szigorúbbak a foglalkoztatásvédelmi jogszabályok.

Intézményi rendszerek: A skandináv országok intézményi rendszerei láthatólag védik a munkahelyi mérlegelési jogkör és a kognitív igénybevétel minőségét, mivel a munkahelyek minőségének ezen dimenziói terén az országok többi csoportjában egyértelmű volt a visszaesés. Úgy tűnik, hogy az északnyugati országok (például az Egyesült Királyság) intézményi rendszerei lassítják a munkahelyi kockázatok és a munkateher növekedését.

Foglalkozás: Az alacsonyán képzett irodai dolgozók körében a munkahelyi mérlegelési jogkör és a kognitív igénybevétel gyorsabban csökkent, a képzés pedig lassabb ütemben nőtt, mint más foglalkozási csoportoknál. Mindez a munkahely minőségének ezen elemeit tekintve konvergenciát eredményezett az alacsony képzettségű fizikai dolgozókkal. A magasán képzett fizikai dolgozók körében gyorsabb ütemben nőttek a környezeti kockázatok, ezáltal jobban eltértek a többi foglalkozási csoporttól.

Számítógép-használat: A számítógép-használat alacsonyabb szintjével járó munkahelyeken gyorsabb volt a munkahelyi mérlegelési jogkör visszaesése, és gyorsabban növekedett a munkateher.

Makrogazdasági és ágazati tényezők: Az olyan tényezőknek, mint a bruttó hazai termék (GDP) és a munkanélküliség, csekély megfigyelhető hatásuk volt a munkahelyek minőségének konvergenciájára vagy divergenciájára. A munkateher volt az egyetlen olyan aspektus, amelyet érintettek a makrogazdasági tényezők. A munkateher terén az országok eltértek egymástól annak következtében, hogy a magas munkanélküliséggel rendelkező országokban gyorsabban nőtt a munkateher.

Egyéni tulajdonságok: Az alkalmazottak neme és életkora korlátozott mértékben befolyásolta a munkahelyek minőségének konvergenciáját és divergenciáját. A fizikai igénybevétel és a munkateher azonban lényegesen gyorsabb ütemben nőtt a férfiaknál, ami azt jelenti, hogy a fizikai igénybevétel mértéke és a munkateher a férfiak és a nők körében divergált.

Elkötelezett politikai munkát kíván a munkahelyek minőségének további javítása: úgy tűnik, hogy ez nem következik automatikusan a gazdasági fejlődésből, a technológiai előrehaladásból vagy az ágazati változásból.

Az országos intézményi struktúrák hozzásegíthetnek a munkahelyek minőségének egy bizonyos szintje eléréséhez és fenntartásához; mint az uniós országokból vett példák mutatják, az intézményeket, például a szakszervezeteket, kollektív tárgyalási struktúrákat vagy foglalkoztatásvédelmi jogszabályokat támogató szakpolitikák hozzájárulhatnak a munkahelyek minőségének javításához.

Előrelépést és pozitív konvergenciát azokon a területeken lehetett megfigyelni, amelyekre nagyobb mértékben vonatkoznak a helyi, országos és európai szintű szakpolitikák és kollektív tárgyalások, például a képzés és a munkaidő minősége terén.

A munkahelyi mérlegelési jogkör és a kognitív igénybevétel terén látott visszaesés és polarizálódás azt jelzi, hogy a helyes munkaszervezési módszerek (például a skandináv országokban használtak) nem minden országban terjedtek el nagymértékben, talán azért, mert a sikeres és széles körű bevezetésükhöz átfogó intézményi támogatásra van szükség.

A munkahelyek minőségében a visszaesések legnagyobb része azokon a területeken történt, amelyek nagyrészt a vállalatok hatáskörébe tartoznak, és a hivatalos kormányzati politikába nehezebben építhetők be, amilyen például a munkaszervezés. Kétszintű megközelítés kell: az ismeretek és bevált módszerek terjesztését ötvözni kell a támogató foglalkoztatáspolitikával.

A munkahelyek minőségének javítására irányuló különféle szakpolitikákat integrálni kell, hogy tükrözzék a munkahely minőségének kölcsönösen összekapcsolódó jellegét. A készségekbe való beruházás hatástalannak bizonyulhat, ha a bevezetett munkaszervezési módszer ezeket nem hasznosítja, a munkateher növelése pedig a biztonság és egészségvédelem terén elért eredményeket sodorhatja veszélybe.

Az intézményi szempontból változatos európai közegben a szakpolitikai beavatkozásoknak ötvözniük kell a beavatkozás „kemény” és „puha” módszereit: a szabályozást és annak végrehajtását olyan területeken, mint a biztonság és egészségvédelem; a hivatalos formában történő ellenőrzést; a célok kitűzését; az intézményesített kölcsönös tanulást; az ösztönzőket és mintapéldákat a helyes módszerek kidolgozásához.

További információ

A Convergence and divergence of job quality in Europe 1995–2010 (Konvergencia és divergencia az európai munkahelyek minőségében, 1995–2010) című jelentés a <http://eurofound.europa.eu/publications> weboldalon érhető el.

További információért forduljon Isabella Biletta kutatásvezetőhöz az ibi@eurofound.europa.eu címen.