

Darbo vietų kokybės skirtumų mažėjimas ir didėjimas Europoje 1995–2010 m.

Santrauka

Politinės aplinkybės

Darbo sąlygų gerinimas ir suderinimas yra vieni iš svarbiausių Europos Sąjungos tikslų. Pavyzdžiui, Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 151 straipsnyje pareiškama, kad Sąjunga ir valstybės narės „mano, jog tikslinga didinti užimtumą, skatinti kurti geresnes gyvenimo bei darbo sąlygas, kad palaikant jų gerėjimą būtų galima siekti jų suderinimo ...“. Be to, prie darbo vietų kokybės gerinimo prisidedama įgyvendinant tam tikras politikos iniciatyvas. Darbo kokybei įtakos turi daug veiksnių, kurių poveikis įvairiose šalyse, profesinėse srityse ar sektoriuose gali skirtis. Dėl to darbo vietų kokybės pokyčiai vienose Europos šalyse gali būti spartesni, o kitose – lėtesni; atitinkamai darbo vietų kokybės skirtumų tarp šalių gali daugėti arba mažėti. Darbo vietų kokybės skirtumų skaičiaus didėjimą arba mažėjimą lemia skirtingi pokyčių tempai. Todėl darbo vietų kokybės skirtumų mažėjimo ir didėjimo analizė yra svarbi priemonė. Joje gali būti pateikiama esminių įžvalgų apie darbo vietų kokybės tendencijas visoje Europoje, nurodoma, ar darbo vietų kokybės pokyčiai vienoms grupėms yra naudingesni nei kitoms, ir akcentuojami tokie pokyčiai skatinantys veiksniai. Be to, tokia analizė gali padėti įvertinti, ar Europos politikos tikslai yra sėkmingai įgyvendinami. Šios ataskaitos tikslas – išnagrinėti darbo vietų kokybės skirtumų mažėjimo ir didėjimo procesus Europos Sąjungoje 1995–2010 m. Ataskaitoje nagrinėjama darbo vietų pagrindinių kokybės aspektų tendencijų statistinė svarba ir pristatomi darbo vietų kokybės skirtumų mažėjimo ir didėjimo ypatumai; remiantis tais duomenimis, joje pateikiama atnaujinta darbo vietų kokybės pokyčių visoje ES analizė ir suformuluojama naujų įžvalgų politikos rengėjams.

Pagrindinės išvados

Išnagrinėti keturi pagrindiniai darbo vietų kokybės aspektai: įgūdžiai ir veiksmų laisvė (įskaitant veiksmų laisvę darbe, kognityvinį krūvį bei mokymą); su darbu susijusi rizika (aplinkos rizika, fizinis krūvis); darbo intensyvumas (darbo krūvis, užduočių tarpusavio sąsajos); ir darbo laiko kokybė. Atliekant procesų visoje Europoje vertinimą, pirmiausiai nagrinėjama bendra darbo

vietų kokybės pokyčių kryptis, o po to analizuojamos skirtumų mažėjimo ir didėjimo tendencijos.

Darbo vietų kokybės tendencijos ES

1995–2010 m. 15 ES valstybių narių fiksuotos statistiškai reikšmingos didėjimo tendencijos mokymo ir darbo laiko kokybės srityje. Darbo vietų kokybės mažėjimas buvo susijęs su įvairiais svarbiais darbo organizavimo komponentais. Be kita ko, tai buvo tendencijos, susijusios su veiksmų laisvės darbe ir kognityvinio krūvio mažėjimu ir fizinio krūvio bei darbo krūvio didėjimu. Tai leidžia teigti, kad daugėjo paprastesnių ir intensyvesnių darbo organizavimo formų. Nebuvo nustatyta jokių akivaizdus darbo vietų kokybės aspektų skirtumų mažėjimo ar didėjimo; 1995–2010 m. 15 ES valstybių narių darbo vietų kokybei nebuvo išskirtinai būdingas nei suderinimas, nei poliarizacija.

Skirtumų mažėjimas Fiksuotas tam tikrų darbo vietų kokybės komponentų skirtumų tarp įvairių šalių mažėjimas. Mokymo ir darbo laiko kokybės skirtumai sumažėjo tarp 15 ES valstybių narių; tai lėmė spartesnis kokybės didėjimas šalyse, kuriose mokymo ir darbo laiko kokybės lygis buvo žemesnis. Šį pokyčių modelį galima apibūdinti kaip „suderintą gerėjimą“. Darbo krūvio skirtumų tarp 15 ES valstybių narių mažėjo, kadangi šalyse, kuriose darbo krūvis yra mažesnis, fiksuota spartesnė darbo krūvio augimo tendencija. Šį pokyčių modelį galima apibūdinti kaip „suderintą mažėjimą“.

Poliarizacija Konkrečių poliarizacijos atvejų nustatyta šalyse, kuriose jau ir taip buvo aukštesnis veiksmų laisvės darbe ir kognityvinio krūvio lygis (pvz., Danijoje); dėl to tokių šalių pozicijos dar labiau sustiprėjo ir jos atitrūko nuo daugelio kitų šalių, kurioms būdingas žemesnis veiksmų laisvės darbe ir kognityvinio krūvio lygis. Atlikus padėties 27 ES valstybėse narėse analizę, gauti panašūs rezultatai darbo rizikos, darbo intensyvumo ir darbo laiko kokybės srityje. Pagrindiniai skirtumai buvo susiję su įgūdžiais ir veiksmų laisve. Kitaip nei 15 ES valstybių narių atveju, apskritai veiksmų laisvės darbe rodiklis nei didėjo, nei mažėjo, tačiau buvo akivaizdesnė

poliarizacija, o kognityvinio krūvio atžvilgiu buvo duomenų, patvirtinančių didelį augimą, tačiau nebuvo jokių aiškaus kokybės skirtumų mažėjimo ar didėjimo požymių.

Skirtumų didėjimo ir mažėjimo priežastys

Instituciniai ypatumai Per atskaitinį laikotarpį veiksmų laisvės darbe skirtumai tarp šalių iš dalies išaugo dėl lėtesnio atitinkamo rodiklio mažėjimo šalyse, kuriose yra daug profesinių sąjungų. Atitinkamai kognityvinio krūvio skirtumų tarp šalių daugėjo dėl to, kad toks krūvis lėčiau mažėjo šalyse, kuriose fiksuojamas didesnis darbo užmokesčio koordinavimas ir griežtesni darbo apsaugos teisės aktai. Su darbu susijusios rizikos skirtumų tarp šalių mažėjo dėl to, kad šis rodiklis sparčiau didėjo šalyse, kuriose fiksuojamas didesnis darbo užmokesčio koordinavimas ir griežtesni darbo apsaugos teisės aktai.

Institucinės sistemos Atrodo, kad Šiaurės šalių institucinės sistemos padeda apsaugoti veiksmų laisvės darbe ir kognityvinio krūvio kokybę, o kitose šalių grupėse nustatytas šių darbo vietų kokybės rodiklių prastėjimas. Atrodo, kad Šiaurės Vakarų Europos šalių (tokių kaip Jungtinė Karalystė) institucinės sistemos mažina su darbu susijusios rizikos ir darbo krūvio augimą.

Profesijos Menkos kvalifikacijos biuro darbuotojų veiksmų laisvė darbe ir kognityvinis krūvis mažėjo sparčiau, o mokymosi galimybių daugėjo ne taip greitai, kaip kitose profesinėse grupėse. Dėl to sumažėjo tų darbo vietų kokybės elementų skirtumų su menkos kvalifikacijos fizinį darbą dirbančiais darbuotojais. Aukštos kvalifikacijos fizinį darbą dirbantiems darbuotojams aplinkos rizika augo sparčiau; dėl to daugėjo skirtumų su kitomis profesinėmis grupėmis.

Naudojimasis kompiuteriu Darbo vietose, kuriose naudojimosi kompiuteriu lygis yra menkas, sparčiau mažėjo veiksmų laisvė darbe ir sparčiau didėjo darbo krūvis.

Makroekonominiai ir sektorių veiksniai Nustatyta, kad tokie veiksniai kaip bendras vidaus produktas (BVP) ir užimtumas turėjo mažai įtakos darbo kokybės skirtumų didėjimui ar mažėjimui. Darbo krūvis buvo vienintelis aspektas, kuriam įtakos turėjo makroekonominiai veiksniai. Be kita ko, darbo krūvio skirtumai tarp šalių didėjo dėl spartesnio darbo krūvio didėjimo šalyse, kuriose fiksuotas didelis nedarbo lygis.

Individualūs ypatumai Darbuotojų lyties ir amžiaus poveikis darbo vietų kokybės skirtumų mažėjimui ir didėjimui buvo nedidelis. Vis dėlto vyrų fizinis krūvis ir darbo krūvis augo gerokai sparčiau; tai reiškia, kad fizinio ir darbo krūvio lygio skirtumai tarp vyrų ir moterų išaugo.

Politikos orientyrai

Kad darbo vietų kokybė ir toliau gerėtų, būtinos sutelktos politinės pastangos, kadangi neatrodo, jog tokį gerėjimą savaime lems ekonominė plėtra, technologinė pažanga ar pokyčiai sektoriuose.

Nacionalinės institucinės struktūros gali padėti pasiekti ir palaikyti tam tikrą darbo vietų kokybės lygmenį; kaip rodo ES šalių pavyzdžiai, politika, skirta paremti tokias institucijas kaip profesinės sąjungos, taip pat kolektyvinių derybų struktūros arba užimtumo apsaugos teisės aktai gali padėti gerinti darbo vietų kokybę.

Daugiau teigiamų pokyčių ir skirtumų mažėjimo tendencijų nustatyta tose srityse, kuriose vietos, nacionaliniai ir Europos lygmenimis dažniau taikoma oficialios politikos priemonės ir kolektyvinės derybos, kaip antai mokymo ir darbo laiko kokybės srityse.

Veiksmų laisvės darbe ir kognityvinio krūvio mažėjimas ir poliarizacija leidžia teigti, kad geroji darbo organizavimo patirtis (pavyzdžiui, tokia, kokia taikoma Šiaurės šalyse) tikriausiai nepaplito plačiai – galbūt dėl to, kad, norint ją sėkmingai ir plačiai taikyti, būtina didesnė institucinė parama.

Darbo vietų kokybė labiausiai sumažėjo srityse, už kurias daugiausiai atsako bendrovės ir kurias sunkiau įtvirtinti valdžios politikoje, pvz., darbo organizavimo srityje. Būtina taikyti dviejų lygmenų metodą: skleisti žinias bei gerąją patirtį ir tai derinti su tam pritaikyta užimtumo politika.

Būtina integruoti tam tikrą darbo vietų kokybės gerinimo politiką, siekiant atsižvelgti į darbo vietų kokybės aspektų tarpusavio sąsajas. Investicijos į įgūdžius gali būti neveiksmingos, jei taikomoje darbo organizavimo sistemoje jais nepasinaudojama, o darbo krūvio didinimas gali apriboti teigiamus pokyčius sveikatos ir saugos srityje.

Atsižvelgiant į tai, kad institucinės aplinkybės Europoje skiriasi, taikant politikos intervencines priemones turėtų būti derinami „griežtieji“ ir „švelnieji“ intervencijos režimai: reguliavimas ir jo vykdymo užtikrinimas tokiose srityse kaip sveikata ir sauga; oficiali stebėseną; tikslų nustatymas; institucionalizuotas tarpusavio mokymasis; ir paskatos bei pavyzdžiai gerajai patirčiai plėtoti.

Papildoma informacija

Visa ataskaita „*Convergence and divergence of job quality in Europe 1995–2010*“ („Darbo vietų kokybės skirtumų mažėjimas ir didėjimas Europoje 1995–2010 m.“) skelbiama adresu <http://eurofound.europa.eu/publications>.

Norėdami gauti daugiau informacijos, susisiekite su mokslinių tyrimų vadove Isabella Bileta e. paštu ibi@eurofound.europa.eu.