

Darba kvalitātes konverģence un diverģence Eiropā 1995.–2010. gadā

Kopsavilkums

Politikas konteksts

Darba apstākļu uzlabošana un saskaņošana ir Eiropas Savienības galvenie mērķi. Piemēram, Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 151. pantā ir pausts, ka Savienība un dalībvalstis “par saviem mērķiem izvirza nodarbinātības veicināšanu, dzīves un darba apstākļu uzlabošanu nolūkā tos saskaņot, turpinot ieviest uzlabojumus ...”. Turklāt ir plašs klāsts politikas iniciatīvu, ar kurām atbalsta darba kvalitātes attīstību. Daudzi faktori ietekmē darba kvalitāti, un to ietekme var būt atšķirīga starp valstīm, profesijām vai nozarēm. Tā rezultātā visā Eiropā izmaiņas darba kvalitātē dažās valstīs var būt straujākas, bet dažās — lēnākas, kā rezultātā darba kvalitāte starp valstīm ir vai nu atšķirīga, vai vienāda. Diverģence rodas, ja dažādie izmaiņu tempi saasina atšķirības darba kvalitātē, bet konverģence rodas, ja dažādie izmaiņu tempi šīs atšķirības mazina. Tāpēc ir nepieciešams veikt darba kvalitātes konverģences un diverģences analīzi. Tā var sniegt ieskatu darba kvalitātes tendencēs visā Eiropā, norādīt, vai dažas grupas no izmaiņām darba kvalitātē gūst lielāku labumu nekā citas grupas, un norādīt uz faktoriem, kuri šīs izmaiņas veicina. Tā arī var sniegt zināmu novērtējumu par to, vai Eiropas politikas mērķus sasniedz. Šā ziņojuma mērķis ir izpētīt darba kvalitātes konverģenci un diverģenci visā ES laikā no 1995. gada līdz 2010. gadam. Izpētot darba kvalitātes galveno dimensiju tendenču statistisko nozīmi un kartējot darba kvalitātes konverģences un diverģences veidus, ar šo ziņojumu sniedz atjauninātu darba kvalitātes izmaiņu analīzi visā ES, sniedzot jaunus ieskus, lai informētu politikas veidotājus.

Būtiskākie konstatējumi

Pētīja četrus galvenos darba kvalitātes aspektus: prasmes un rīcības brīvību (tostarp darba rīcības brīvību, kognitīvās prasības un apmācību); darba riskus (vides riskus, fiziskās prasības); darba intensitāti (darba slodzi, uzdevumu savstarpējo atkarību); kā arī darba laika kvalitāti. Novērtējot izmaiņas visā Eiropā, vispirms izpētīja

darba kvalitātes izmaiņu vispārējo virzienu, pēc tam analizēja konverģences un diverģences tendences.

Darba kvalitātes tendences visā ES

Laika posmā no 1995. gada līdz 2010. gadam visā ES15 notika statistiski nozīmīgas augšupejošas tendences apmācībā un darba laika kvalitātē. Darba kvalitātes līmeņu lejupslīdi novēroja visos galvenajos darba organizācijas elementos. Tie ietvēra lejupejošas tendences darba rīcības brīvībā un kognitīvajās prasībās, kā arī fizisko prasību un darba slodzes pieaugumu. Tas norāda uz tendenci veidot vienkāršākus un daudz intensīvākus darba organizācijas veidus. Visos darba kvalitātes aspektos nebija skaidrs konverģences un diverģences veids: laikā no 1995. gada līdz 2010. gadam visā ES15 ne saskaņošana, ne polarizācija nebija darba kvalitātes vispārēja iezīme.

Konverģence. Konkrētos darba kvalitātes elementos starp valstīm radās konverģence. Apmācības un darba laika kvalitātes konverģence visā ES15 notika tāpēc, ka valstīs ar zemākiem apmācības un darba laika kvalitātes līmeņiem bija straujāks pieaugums. Šo izmaiņu veidu var aprakstīt kā “saskaņotu uzlabojumu”. Arī darba slodzes konverģence visā ES15 notika tāpēc, ka valstīs ar zemākiem darba slodzes līmeņiem bija straujāks pieaugums. Šo veidu var aprakstīt kā “saskaņotu kritumu”.

Polarizācija. Konkrētus polarizācijas gadījumus atklāja valstīs ar jau esošiem augstākiem darba rīcības brīvības un kognitīvo prasību līmeņiem (piemēram, Dānijā), kuras nostiprināja savu pozīciju, virzoties augšup, prom no daudzām citām valstīm ar zemākiem darba rīcības brīvības un kognitīvo prasību līmeņiem. Paplašinot analīzi uz ES27, attiecībā uz darba riskiem, darba intensitāti un darba laika kvalitāti atklāja līdzīgus rezultātus. Galvenās atšķirības bija prasmēs un rīcības brīvībā. Attiecībā uz rīcības brīvību, pretēji ES15, nenovēroja vispārēju pieaugumu vai kritumu, vairāk bija pierādījumu par

polarizāciju, bet attiecībā uz kognitīvajām prasībām bija pierādījumi par ievērojamu pieaugumu, tomēr skaidri izteikta konverģences vai diverģences veida nebija.

Diverģences un konverģences iemesli

Institucionālās īpatnības. Darba rīcības brīvība bija atšķirīga starp valstīm laika periodā daļēji tāpēc, ka valstīs ar augstu arodbiedrību blīvumu kritumi bija lēnāki. Tāpat bija atšķirīgas kognitīvās prasības starp valstīm tāpēc, ka valstīs ar augstākiem algu koordinācijas līmeņiem un striktākiem nodarbinātības aizsardzības tiesību aktiem kritumi bija lēnāki. Darba riski bija līdzīgi starp valstīm tāpēc, ka valstīs ar augstākiem algu koordinācijas līmeņiem un striktākiem nodarbinātības aizsardzības tiesību aktiem pieaugumi bija straujāki.

Institucionālie režīmi. Šķiet, ka Ziemeļvalstu institucionālie režīmi ir tādi, kas aizsargā darba rīcības brīvības un kognitīvo prasību kvalitāti, jo kritums šajās darba kvalitātes dimensijās bija redzams citos valstu grupējumos. Šķiet, ka institucionālie režīmi Ziemeļrietumu valstīs (tādās kā Apvienotā Karaliste) ir tādi, kas palēnina darba risku un darba slodzes pieaugumu.

Profesija. Attiecībā uz mazkvalificētajiem ierēdņiem darba rīcības brīvība un kognitīvās prasības krīt ātrākā tempā, bet apmācība pieaug lēnākā tempā salīdzinājumā ar citām profesiju grupām. Tas noveda pie šo darba kvalitātes elementu konverģences saistībā ar mazkvalificētiem fiziskā darba strādniekiem. Attiecībā uz augsti kvalificētiem fiziskā darba strādniekiem vides riski pieauga straujākā tempā, kas noveda pie lielākas atšķirības no citām profesiju grupām.

Datoru lietošana. Darbus ar zemiem datoru lietošanas līmeņiem saista ar straujākiem darba rīcības brīvības kritumiem un straujākiem darba slodzes pieaugumiem.

Makroekonomiskie un nozaru faktori. Nav daudz novērots, ka tādi faktori kā iekšzemes kopprodukts (IKP) un bezdarbs ietekmētu darba kvalitātes diverģenci vai konverģenci. Darba slodze bija vienīgais aspekts, ko ietekmēja makroekonomiskie faktori. It sevišķi darba slodze bija atšķirīga starp valstīm, jo valstīs ar augstāku bezdarba līmeni darba slodze pieauga straujāk.

Individuālās īpatnības. Darbinieka dzimums un vecums ierobežoti ietekmē darba kvalitātes konverģenci un diverģenci. Tomēr vīriešiem fiziskās prasības un darba slodze pieauga ievērojami straujākā tempā, kas nozīmē, ka fizisko prasību un darba slodzes līmenis starp vīriešiem un sievietēm ir atšķirīgs.

Politikas norādes

Darba kvalitātes uzlabošanai ir vajadzīgi īpaši politiski centieni, jo nešķiet, ka tā automātiski izriet no ekonomiskās attīstības, tehnoloģiskā progresa vai nozaru izmaiņām.

Valsts institucionālās struktūras var palīdzēt veidot un uzturēt zināmu darba kvalitātes līmeni. Kā rāda ES valstu piemēri, politikas, ar kurām atbalsta tādas institūcijas kā arodbiedrības, koplīguma struktūras vai nodarbinātības aizsardzības tiesību akti var palīdzēt uzlabot darba kvalitāti.

Uzlabojumus un pozitīvu konverģenci novēroja tajās jomās, kuras vairāk ir pakļautas formālām politikām un koplīgumiem vietējā, valsts un Eiropas līmenī, piemēram, apmācībā un darba laika kvalitātē.

Darba rīcības brīvības un kognitīvo prasību kritums un polarizācija norāda uz to, ka labas prakses darba organizācijā (piemēram, Ziemeļvalstīs) lielā mērā var nebūt izplatījušās starp valstīm, iespējams, tāpēc, ka ir vajadzīgs plašāks institucionālais atbalsts to veiksmīgai un plašai īstenošanai.

Vairākums kritumu darba kvalitātē bija tajās jomās, kuras lielā mērā ir uzņēmumu prerogatīva un kuras ir grūtāk formalizēt valdības politikā, piemēram, darba organizācijā. Ir vajadzīga divpakāpju pieeja: zināšanu un labo praksi apgrozība kopā ar atbalstošām nodarbinātības politikām.

Ir jāiekļauj plašs darba kvalitātes uzlabošanas politiku klāsts, lai atspoguļotu savstarpēji saistīto darba kvalitātes raksturu. Ieguldījumi prasmēs var izrādīties neefektīvi, ja īstenojamā darba organizācijas formā tās neizmanto, savukārt pieaugošās darba slodzes var graut uzlabojumus veselības un drošības jomā.

Politikas intervencēs institucionāli dažādajos Eiropas kontekstos ir jāapvieno "stingrie" un "maigie" intervenču veidi: regulējums un tā īstenošana tādās jomās kā veselība un drošība; formalizēta uzraudzība; mērķu uzstādīšana; institucionalizēta savstarpējā mācīšanās; kā arī stimuli un paraugi labu praksi izstrādei.

Papildu informācija

Ziņojums *Convergence and divergence of job quality in Europe 1995–2010* (Darba kvalitātes konverģence un diverģence Eiropā 1995.–2010. gadā) ir pieejams šeit: <http://eurofound.europa.eu/publications>.

Plašākai informācijai sazinieties ar pētniecības vadītāju Isabella Biletta, rakstot uz e-pasta adresi: ibi@eurofound.europa.eu