

Convergência e divergência da qualidade do emprego na Europa 1995–2010

Resumo executivo

Contexto político

Melhorar e harmonizar as condições de trabalho são objetivos fundamentais da União Europeia. Por exemplo, o artigo 151.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) estabelece que a União e os Estados Membros «terão por objetivos a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização, assegurando simultaneamente essa melhoria...». Há, além disso, uma série de iniciativas políticas que visam apoiar o desenvolvimento da qualidade do emprego. São muitos os fatores que influem a qualidade do emprego e o seu impacto pode variar consoante os países, as atividades profissionais ou os setores. Consequentemente, as alterações ocorridas na qualidade do emprego na Europa podem ser mais rápidas em alguns países e mais lentas noutros, fazendo com que a qualidade do emprego possa divergir ou convergir entre os países. A divergência verifica-se quando diferentes graus de alteração acentuam as diferenças na qualidade do emprego, enquanto a convergência ocorre quando diferentes graus de alteração diminuem essas diferenças. A análise da convergência e da divergência no domínio da qualidade do emprego é, portanto, um exercício importante, que pode fornecer dados essenciais sobre as tendências na qualidade do emprego na Europa, indicar se as alterações na qualidade do emprego estão a beneficiar alguns grupos mais do que outros e assinalar os fatores que determinam essas alterações. Esta análise pode também permitir avaliar se os objetivos da política europeia estão a ser cumpridos. O presente relatório tem por objetivo analisar a convergência e a divergência da qualidade do emprego na UE entre os anos de 1995 e 2010. Ao analisar a significância estatística das tendências em dimensões chave da qualidade do emprego e ao mapear os padrões de convergência e divergência neste domínio, este relatório fornece uma análise atualizada das alterações observadas na qualidade do emprego na UE, proporcionando novos conhecimentos para apoiar o processo de elaboração de políticas.

Principais conclusões

Foram examinados quatro aspetos chave da qualidade do emprego: competências e capacidade de julgamento (incluindo autonomia, exigência cognitiva e formação); riscos laborais (riscos ambientais, exigências físicas); intensidade de trabalho (volume de trabalho, interdependência de tarefas); e qualidade do tempo de trabalho. Avaliar a evolução na Europa implicou, em

primeiro lugar, examinar a direção geral das alterações ocorridas na qualidade do emprego e, em seguida, analisar as tendências observadas em matéria de convergência e divergência.

Tendências observadas na qualidade do emprego na UE

Entre 1995 e 2010 verificou-se, em toda a UE 15, uma tendência ascendente estatisticamente significativa nos domínios da formação e da qualidade do tempo de trabalho. A nível da qualidade do emprego, observou-se um nível decrescente da qualidade do emprego em componentes fundamentais da organização do trabalho. Incluem-se neste contexto uma tendência decrescente na autonomia e na exigência cognitiva e o crescimento das exigências físicas e do volume de trabalho. Esta evolução sugere uma tendência para formas de organização do trabalho mais simples e mais intensas. Não se observou um padrão claro de convergência ou divergência no conjunto dos aspetos relacionados com a qualidade do emprego: entre 1995 e 2010, nem a harmonização nem a polarização foram uma característica geral da qualidade do emprego na UE 15.

Convergência: Verificou-se entre os vários países uma convergência em componentes específicas da qualidade do emprego. A formação e a qualidade do tempo de trabalho apresentaram uma convergência na UE 15, como resultado de um aumento mais rápido nos países com níveis mais baixos nestas duas componentes. Este padrão de alteração pode ser descrito como «melhoria harmonizada». O volume de trabalho também convergiu na UE 15, como resultado de um aumento mais rápido nos países que apresentavam níveis mais baixos nesta componente. Este padrão pode ser descrito como «deterioração harmonizada».

Polarização: Foram observados casos específicos de polarização em países que já possuem níveis mais elevados de autonomia e exigência cognitiva (como, por exemplo, a Dinamarca), que consolidaram a sua posição divergindo em sentido ascendente e distanciando-se de muitos outros países que apresentam níveis inferiores nestas componentes. Ampliando a análise à UE 27, observaram-se resultados semelhantes no que se refere aos riscos laborais, à intensidade de trabalho e à qualidade do tempo de trabalho. As principais diferenças

Indicadores para políticas

observadas referiam-se às competências e à autonomia. No que diz respeito à autonomia, diferentemente do que sucede na UE 15, não houve crescimento ou decréscimo global, nem outras evidências de polarização, enquanto no que se refere à exigência cognitiva observaram-se evidências de um crescimento significativo e da inexistência de um padrão claro de convergência ou divergência.

Razões para a divergência e a convergência

Características institucionais: A autonomia apresentou divergências entre os vários países durante o período analisado como consequência, em parte, de um decréscimo mais lento nos países com elevada densidade de representação sindical. De igual modo, a divergência observada entre os países no que se refere à exigência cognitiva deveu-se a um decréscimo mais lento nos países com níveis mais elevados de coordenação salarial e uma legislação mais rigorosa em matéria de proteção do emprego. Os riscos laborais apresentaram uma convergência entre os países devido a um aumento mais rápido nos países com níveis mais elevados de coordenação salarial e uma legislação mais rigorosa em matéria de proteção do emprego.

Regimes institucionais: Os regimes institucionais dos países nórdicos parecem proteger a qualidade da autonomia e da exigência cognitiva, enquanto em outros grupos de países foi evidente um recuo nestas dimensões da qualidade do emprego. Os regimes institucionais dos países do noroeste da Europa (como o Reino Unido) parecem estar a travar o aumento dos riscos laborais e do volume de trabalho.

Atividade profissional: Relativamente ao pessoal administrativo pouco qualificado, a autonomia e a exigência cognitiva recuaram a um ritmo mais acelerado e a formação aumentou a um ritmo mais lento comparativamente com outros grupos profissionais. Esta evolução levou a uma convergência com os trabalhadores manuais pouco qualificados nestas componentes da qualidade do emprego. Os trabalhadores altamente qualificados viram os riscos ambientais aumentar a um ritmo mais acelerado, o que deu origem a uma maior divergência em relação a outros grupos profissionais.

Utilização do computador: Os empregos com baixos níveis de utilização do computador estão associados a uma diminuição mais rápida da autonomia e a um aumento mais rápido do volume de trabalho.

Fatores macroeconómicos e setoriais: Fatores como o produto interno bruto (PIB) e o desemprego não tiveram qualquer efeito notório na divergência ou convergência da qualidade do emprego. O volume de trabalho foi o único aspeto afetado por fatores macroeconómicos. Mais concretamente, o volume de trabalho apresentou divergências entre os países devido a um aumento mais rápido deste aspeto em países com altas taxas de desemprego.

Características individuais: O género e a idade dos trabalhadores tiveram um efeito limitado na convergência e divergência da qualidade do emprego. No entanto, as exigências físicas e o volume de trabalho cresceram a um ritmo significativamente mais rápido para os homens, o que significa que o nível de exigência física e volume de trabalho divergiu entre homens e mulheres.

É necessário um esforço político dedicado para que a qualidade do emprego continue a melhorar: esta não parece decorrer automaticamente do desenvolvimento económico, dos progressos tecnológicos ou de mudanças setoriais.

As estruturas institucionais nacionais podem ajudar a gerar e manter um certo nível de qualidade do emprego; como os exemplos de países da UE mostram, a existência de políticas que apoiem instituições como os sindicatos, as estruturas de negociação coletiva ou a legislação de proteção do emprego podem contribuir para a melhoria da qualidade do emprego.

Observaram-se melhorias e uma convergência positiva nos domínios mais sujeitos às políticas formais e à negociação coletiva a nível local, nacional e europeu, como a formação e a qualidade do tempo de trabalho.

O decréscimo e a polarização no domínio da autonomia e da exigência cognitiva são indicativos de que as boas práticas na organização do trabalho (por exemplo, as práticas em vigor nos países nórdicos) poderão não se ter difundido de forma extensiva entre os vários países, possivelmente, pelo facto de ser necessário um apoio institucional mais amplo para o êxito da sua aplicação generalizada.

A maioria dos casos de decréscimo na qualidade do emprego verificou-se em áreas que em grande medida são prerrogativa das empresas e são mais difíceis de formalizar nas políticas governamentais, nomeadamente na organização do trabalho. Impõe-se uma abordagem a dois níveis: a divulgação de conhecimentos e boas práticas, combinada com políticas de apoio ao emprego.

É necessário integrar uma série de políticas destinadas a melhorar a qualidade do emprego de modo a refletir o caráter interdependente desta última. O investimento nas competências pode revelar-se ineficaz se a forma de organização do trabalho implementada não as utilizar, enquanto o aumento do volume de trabalho pode comprometer a consecução de melhorias nos domínios da saúde e da segurança.

As intervenções políticas nos contextos institucionalmente diversificados da Europa devem combinar modos de intervenção vinculativos e não vinculativos: regulamentação e sua aplicação em domínios como a saúde e a segurança; acompanhamento sistematizado; definição de objetivos; aprendizagem mútua institucionalizada; e incentivos e ações de promoção com vista ao desenvolvimento de boas práticas.

Informações adicionais

O relatório *Convergence and divergence of job quality in Europe 1995–2010* [Convergência e divergência da qualidade do emprego na Europa 1995–2010] está disponível em <http://eurofound.europa.eu/publications>.

Para mais informações, contactar Isabella Biletta, gestora de investigação, em ibi@eurofound.europa.eu.