



Convergență și divergență în privința calității locurilor de muncă în Europa în perioada 1995-2010

Rezumat

Contextul politicilor

Îmbunătățirea și armonizarea condițiilor de muncă sunt obiective fundamentale ale Uniunii Europene. De exemplu, în articolul 151 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) se afirmă că Uniunea și statele membre „au ca obiective promovarea ocupării forței de muncă, îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă, permițând armonizarea acestora în condiții de progres”. În plus, o serie de inițiative politice vin în sprijinul creșterii calității locurilor de muncă. Aceasta este influențată de numeroși factori, al căror impact poate să varieze în funcție de țară, ocupație sau sector. Prin urmare, modificările înregistrate la nivelul calității locurilor de muncă din Europa pot fi mai rapide în unele țări și mai lente în altele, ducând la divergență sau convergență între țări în acest sens. Divergența apare atunci când ritmul diferit al schimbării exacerbează diferențele de calitate a locurilor de muncă, iar convergența apare atunci când ritmul diferit al schimbării reduce diferențele. În consecință, analiza convergenței și a divergenței în privința calității locurilor de muncă reprezintă un demers important. Astfel se pot obține informații esențiale cu privire la tendințele care se manifestă în privința calității locurilor de muncă în Europa, se poate afla dacă modificările în acest sens aduc mai multe beneficii unor categorii decât altora și se pot evidenția factorii care generează aceste schimbări. De asemenea, analiza poate oferi o evaluare a gradului de realizare a obiectivelor de politică europeană. Scopul prezentului raport este de a analiza convergența și divergența în privința calității locurilor de muncă în UE în perioada 1995-2010. Examinând semnificația statistică a tendințelor unor aspecte esențiale ale calității locurilor de muncă și identificând tiparele de convergență și divergență în acest sens, prezentul raport oferă o analiză la zi a schimbărilor în privința calității locurilor de muncă în UE și furnizează date noi pentru fundamentarea deciziilor.

Principalele constatări

Au fost analizate patru aspecte esențiale în privința calității locurilor de muncă: competențele și responsabilitatea (inclusiv libertatea de decizie la locul de muncă, cerințele cognitive și formarea), riscurile profesionale (riscurile de mediu, solicitarea fizică), intensitatea muncii (volumul de muncă, interdependența sarcinilor) și calitatea programului de lucru. Evaluarea

tendințelor la nivel european a constat în primul rând în analiza direcției generale a schimbărilor înregistrate în privința calității locurilor de muncă, urmată de studierea tendințelor cu privire la convergență și divergență.

Tendențe privind calitatea locurilor de muncă în Europa

În perioada 1995-2010, în cele 15 țări membre ale UE s-au înregistrat tendințe ascendente semnificative statistic în ceea ce privește calitatea formării și a programului de lucru. În schimb, s-au înregistrat niveluri în scădere de calitate a locurilor de muncă la nivelul unor elemente-cheie de organizare a muncii. Printre acestea se numără tendințele descendente în ceea ce privește libertatea de decizie și cerințele cognitive de la locul de muncă, precum și creșterea solicitării fizice și a volumului de lucru. Această constatare sugerează o tendință către forme mai simple și mai intense de organizare a muncii. Nu a existat un tipar clar de convergență sau divergență în aspectele legate de calitatea locurilor de muncă: în perioada 1995-2010, nici armonizarea și nici polarizarea nu au reprezentat caracteristici generale ale calității locurilor de muncă în UE-15.

Convergența. S-a constatat convergența unor elemente specifice ale calității locurilor de muncă între țări. În UE-15 s-a realizat convergență în calitatea formării și a programului de lucru, acestea crescând mai rapid în țări cu niveluri mai scăzute ale calității formării și a programului de lucru. Acest tipar de schimbare poate fi descris ca „armonizarea îmbunătățirilor”. S-a realizat, de asemenea, o convergență a volumului de muncă în UE-15, acesta crescând mai rapid în țări care înregistrau niveluri mai scăzute în acest sens. Acest tipar poate fi descris ca „armonizarea declinului”.

Polarizarea: Au fost identificate cazuri specifice de polarizare în țări cu un grad inițial mai ridicat al libertății de decizie și al cerințelor cognitive (de exemplu, în Danemarca). Acestea și-au consolidat poziția printr-o divergență ascendentă, spre deosebire de multe alte țări cu grad mai scăzut de libertate și efort cognitiv la locul de muncă. În urma extinderii analizei la UE-27 s-au obținut rezultate similare cu privire la riscurile profesionale, intensitatea muncii și calitatea programului de lucru. Principalele diferențe

s-au înregistrat la nivel de competențe și libertate de decizie. Spre deosebire de situația din UE-15, în cazul libertății de decizie la locul de muncă nu a existat o creștere sau un declin general, ci s-au găsit mai multe dovezi de polarizare, în timp ce în cazul cerințelor cognitive au existat dovezi de creștere semnificativă, fără un tipar clar de convergență sau divergență.

Cauzele divergenței și ale convergenței

Caracteristicile instituționale: Libertatea de decizie la locul de muncă a variat între țări în perioada menționată, parțial ca urmare a unui declin mai lent în țările cu densitate mare a sindicatelor. În mod similar, cerințele cognitive au cunoscut variații de la o țară la alta, ca urmare a unui declin mai lent în țările cu niveluri mai ridicate de coordonare salarială și cu o legislație mai strictă privind protecția forței de muncă. S-au înregistrat convergențe între țări în privința riscurilor profesionale, ca urmare a creșterilor mai rapide în țările cu niveluri mai ridicate de coordonare salarială și cu o legislație mai strictă privind protecția forței de muncă.

Regimurile instituționale: S-a observat că regimurile instituționale ale țărilor nordice favorizează calitatea asociată libertății de decizie și efortului cognitiv, în timp ce în alte grupuri de țări a fost evident un declin în privința acestor aspecte ale calității locurilor de muncă. S-a mai constatat că regimurile instituționale ale țărilor din nord-vest (precum Regatul Unit) duc la încetinirea creșterii riscurilor profesionale și a volumului de muncă.

Ocupația: În cazul angajaților de birou cu nivel scăzut de calificare, libertatea de decizie și cerințele cognitive au scăzut într-un ritm mai rapid, iar formarea a cunoscut un ritm ascendent mai lent în comparație cu alte grupuri profesionale. Acest lucru a dus la convergența cu situația lucrătorilor manuali cu nivel scăzut de calificare în privința acestor componente ale calității locurilor de muncă. În cazul lucrătorilor manuali cu nivel înalt de calificare, riscurile de mediu au crescut într-un ritm mai rapid, ducând la divergență sporită față de alte categorii profesionale.

Utilizarea calculatorului: Locurile de muncă cu nivel scăzut de utilizare a calculatorului sunt asociate cu scăderi mai rapide ale libertății de decizie și cu creșteri mai rapide ale volumului de muncă.

Factori macroeconomici și sectoriali: S-a constatat că factori ca produsul intern brut (PIB) și șomajul au avut un efect redus asupra divergenței sau convergenței calității locurilor de muncă. Volumul de muncă a fost singurul aspect afectat de factorii macroeconomici. Mai exact, acesta a variat între țări ca urmare a faptului că a crescut mai rapid în țările cu rată ridicată a șomajului.

Caracteristicile individuale: Sexul și vârsta angajaților au avut un efect limitat asupra convergenței și a divergenței calității locurilor de muncă. Cu toate acestea, solicitarea fizică și volumul de muncă au crescut într-un ritm semnificativ mai rapid în cazul bărbaților, ceea ce înseamnă că nivelul solicitării fizice și al volumului de lucru a înregistrat divergențe între bărbați și femei.

Indicii pentru elaborarea politicilor

Sunt necesare eforturi de ordin politic cu țință precisă pentru a îmbunătăți în continuare calitatea locurilor de muncă, întrucât aceasta nu pare să decurgă în mod automat din dezvoltarea economică, progresul tehnologic sau schimbările sectoriale.

Structurile instituționale naționale pot să contribuie la realizarea și la menținerea unui anumit nivel de calitate a locurilor de muncă; după cum arată exemplele preluate din țări membre ale UE, politicile care sprijină instituții precum sindicatele, structurile de negociere colectivă sau legislația privind protecția forței de muncă pot să contribuie la îmbunătățirea calității locurilor de muncă.

Au fost constatate îmbunătățiri și o convergență pozitivă în domeniile care au făcut în mai mare măsură obiectul politicilor formale și al negocierii colective la nivel local, național și european, cum ar fi calitatea formării și a programului de lucru.

Declinul și polarizarea libertății de decizie la locul de muncă și a cerințelor cognitive indică posibilitatea ca bunele practici în organizarea muncii (de exemplu, cele din țările nordice) să nu se fi răspândit în mare măsură în alte țări, poate pentru că este necesar un sprijin instituțional mai amplu pentru aplicarea lor cu succes și pe scară largă.

Cel mai semnificativ declin al calității locurilor de muncă s-a înregistrat în domenii care sunt în mare măsură lăsate la latitudinea companiilor, fiind mai greu de formalizat în cadrul politicii guvernamentale, cum ar fi domeniul organizării muncii. Este necesară o abordare pe două niveluri: difuzarea cunoștințelor și a bunelor practici, în combinație cu aplicarea unor politici de sprijinire a procesului de ocupare a forței de muncă.

Este nevoie de integrarea unei serii de strategii de îmbunătățire a calității locurilor de muncă, care să reflecte caracterul interdependent al acestei calități. A investi în competențe se poate dovedi a fi ineficace dacă acestea nu sunt utilizate în cadrul formei de organizare a muncii pusă în aplicare, iar creșterea volumului de muncă poate submina îmbunătățirile în sectorul sănătății și securității.

Intervențiile politice în contextele instituționale variate ale Europei ar trebui să îmbine moduri de intervenție cu și fără caracter normativ: reglementări și măsuri de punere în aplicare în domenii ca sănătatea și securitatea, oficializarea monitorizării, stabilirea de obiective, instituționalizarea învățării reciproce, precum și stimulente și demonstrații pentru elaborarea de bune practici.

Informații suplimentare

Raportul intitulat *Convergence and divergence of job quality in Europe 1995-2010* (Convergența și divergența calității locurilor de muncă în Europa în perioada 1995-2010) poate fi consultat la adresa de internet <http://eurofound.europa.eu/publications>.

Pentru mai multe informații, vă rugăm să vă adresați dnei Isabella Biletta, director de cercetare, la adresa ibi@eurofound.europa.eu