

# Didėjanti darbo sąlygų konvergencija

## Ižanga

Šioje ataskaitoje pateikiami nauji empiriniai duomenys apie tai, ar per pastaruosius du dešimtmečius didėjo darbo sąlygų konvergencija Europos Sajungoje. Kitaip tariant, joje nagrinėjama, ar darbo sąlygos ES valstybėse narėse šiuo metu yra panašesnės nei praeityje ir ar šios sąlygos pagerėjo. Analizujant konvergenciją daugiausia dėmesio skiriama septyniems EUROFOUND darbo kokybės sistemoje numatytiems darbo sąlygų rodikliams arba aspektams: fizinės aplinkos, darbo intensyvumo, darbo laiko kokybės, socialinės aplinkos, įgūdžių ir veiksmų laisvės, taip pat perspektyvų ir darbo užmokesčio.

Papildomai tyime analizuojama, kaip sumažėjo lyčių nelygybė pagal šiuos aspektus, ir nustatomi galimi visuomeniniai ir instituciniai didėjančios konvergencijos veiksnių. Be kiekybinės analizės ataskaitoje dar papildomai pateikiama dviejų ES politikos priemonių, padedančių spręsti darbo sąlygų skirtumų valstybėse narėse problemą ir skatinti didesnę konvergenciją, analizė, parengta per pokalbius su ekspertais.

## Politinės aplinkybės

Bendros didesnės konvergencijos valstybėse narėse siekis aiškiai pastebimas įvairiose ES sutartyse. Tačiau terminas „konvergencija“ iš pradžių buvo vartojamas tik kalbant apie pinigų ir fiskalinių rodiklių konvergenciją. Neseniai pripažinta, kad ekonominė konvergencija turi papildyti socialinę konvergenciją. Todėl politikos formuotojai daugiau dėmesio pradėjo skirti socialinių skirtumų šalinimui visoje Sajungoje.

2017 m. paskelbtas Europos socialinių teisių ramstis, kuriame nustatyta 20 pagrindinių principų ir teisių siekiant geresnių užimtumo ir socialinių rezultatų ES piliečiams. Igyvendinant šiuos siekius iš esmės remiamas didėjančios geresnių gyvenimo ir darbo sąlygų Europoje konvergencijos procesas. Tačiau globalizacija, skaitmeninė revoliucija ir kiti plataus masto socialiniai, politiniai ir demografiniai pokyčiai gali lemti ne konvergenciją, o skirtumus.

Šiame tyime pateikti duomenys apie didėjančią darbo sąlygų konvergenciją leidžia EUROFOUND siūlyti tikslines priemones darbo vietų kokybei gerinti ir atrinkti tam tinkamas politikos priemones.

## Pagrindinės išvados

- Atlikus tyrimą nustatyta septynių darbo sąlygų aspektų konvergencija, turint omeny tai, kad prastesnių rezultatų pasiekusios valstybės narės prisivijo geresnių rezultatų pasiekusias valstybes nares. Šešiose srityse konvergencija didėjo, o tai reiškia, kad pastebėtas šiu aspektų pagerėjimas visoje ES. Tačiau atskiri aspektai pagerėjo ne visose šalyse.
- Pagal septintąjį – perspektyvų (darbo vienos saugumo ir karjeros raidos sritis) – aspektą konvergencija buvo, tačiau rodiklis mažėjo, o tai reiškia, kad, nors valstybės narės tapo panašesnės, šis rodiklis pablogėjo.
- Tyrimas parodė, kad penkiose srityse didėjo vyru ir moterų darbo sąlygų skirtumų konvergencija – vienodėjo vyru ir moterų darbo sąlygos. Išimtys – fizinė aplinka ir perspektyvos, kuriose konvergencija buvo žemynkryptė. Dėl to šiose srityse lyčių nelygybė didėja. Fizinės aplinkos srityje moterims sudaromos geresnės sąlygos nei vyrams; perspektyvų srityje lyčių atotrukis yra nedidelis.
- Buvo išnagrinėti keli galimi darbo sąlygų konvergencijos veiksnių, pavyzdžiui, socialinės gerovės politika, struktūriniai pokyčiai ir imigracija, tačiau nustatyta, kad jų aiškinamoji galia yra ribota. Tikriausiai taip yra dėl to, kad konvergencija yra ne vienos šalies reiškinys, o susijęs su bendru analizės vienetų (valstybių narių) judėjimu. Tačiau su tam tikromis išlygomis išvados rodo, kad globalizacija ir darbo rinkos institucijos turi atlkti tam tikrą vaidmenį darbo sąlygų konvergencijai skatinti.

- Išnagrinėtos dvi ES politikos iniciatyvos dėl jų potencialo skatinti didesnę darbo sąlygų konvergenciją Europos Sajungoje – Direktyva dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų ir Bendrosios skaitmeninės rinkos strategija. Šių iniciatyvų klausimu apklausti ekspertai išreiškė tam tikrą optimizmą, kad ES lygmens politinės intervencijos padeda gerinti darbo vietų kokybę. Tačiau blogos darbo sąlygų praktikos pažaboti nebus įmanoma, jei ES neskirs tinkamų ir tikslingu išteklių, taip pat neužtikrins veiksmingo vykdymo užtikrinimo. Nors ES atlieka svarbų vaidmenį didinant informuotumą ir nustatant darbotvarkę, įgyvendinimo ir vykdymo užtikrinimo atsakomybė iš esmės tenka atskiroms valstybėms narėms.

## Politikos orientyrai

- Darbo rinkos institucijos, veikiančios skirtingais valdžios lygmenimis, padeda užtikrinti didesnę konvergenciją. Tačiau už ES politikos įgyvendinimą atsakingos valstybės narės, o jų nacionalinės darbo rinkos institucijos skiriasi. Siekiant nustatyti, ar geroji patirtis veiksmingai taikoma organizacijos lygmeniu, Europos Komisija turėtų atlikti valstybių narių nacionalinės politikos ir paramos priemonių peržiūrą, kadangi jos įvairiais darbo sąlygų aspektais susijusios su ES politikos siekiais.
- Svarbu ir toliau daug dėmesio skirti lyčių lygybei darbo sąlygų srityje. Apskritai vyru ir moterų darbo sąlygų skirtumai ES mažėja ir didėja konvergencija, nors ir ne visose valstybėse narėse. Daugiau dėmesio skiriant prastus rezultatus pasiekusioms šalims būtų galima sumažinti lyčių nelygybę ir pagerinti bendrus ES veiklos rezultatus.
- Susirūpinimą kelia nepakankama pažanga perspektyvų srityje. Ši sritis apima karjeros perspektyvas, darbo vietas garantijas ir užimtumo statusą – visas šias sritis paveikė ekonomikos krizė. Problemas šioje srityje paaštrina nestandardinės užimtumo formos. Reikia toliau tirti minėtų aspektų poveikį darbuotojų perspektyvoms ir imtis atitinkamų veiksmų, kad darbuotojai pajustų ekonomikos augimo naudą.

- Oficialus darbuotojų įgytu įgūdžių pripažinimas pagerintų jų įsidiarbinimo perspektyvas. Visų pirma darbo vietoje įgyti įgūdžiai paprastai nepripažstami, ypač kai darbuotojai turi daug ir dažnai laikinų darbdavių. Atliekant šį tyrimą apklausti ekspertai pabrėžė, kad būtina tinkamai patvirtinti darbo vietoje įgytus įgūdžius. Viena iš pasiūlytų galimybių – sukurti įgūdžių pasą, kurį turėtų visi darbuotojai.
- Skaitmeninės rinkos politika turėtų padėti išvengti skaitmeninės atskirties tarp aukštos kvalifikacijos ir mažiau kvalifikuotų darbuotojų, taip pat tarp skaitmeniniu požiūriu pažangesnių ir mažiau pažengusių valstybių narių, didėjimo. ES investicijos turėtų būti nukreiptos ten, kur jų labiausiai reikia, pavyzdžiu, į šalis ir regionus, kuriuose rezultatai prasčiausiai, ir į pažeidžiamus ar atskirtį patekusius darbuotojus.
- Nacionaliniu lygmeniu turi būti vykdoma darbo sąlygų politikos įgyvendinimo stebėsena ir užtikrinamas jos vykdymas. Jei valstybėms narėms trūksta išteklių tokiai veiklai vykdyti, jų galima gauti išplėtus Europos darbo institucijos įgaliojimus.
- Socialinė partnerystė gali padėti didinti darbo sąlygų konvergenciją siekiant geriau įgyvendinti politikos priemones ES, valstybių narių, sektorių ir organizacijų lygmenimis. Atlikus politikos analizę paaikėjo, kad suinteresuotieji subjektai tokiam požiūriui teikia didelę pirmenybę. Atsižvelgdama į tai, kad socialinės partnerystės idėjai pritariama ir ji atrodo veiksminga, Europos Komisija turėtų ją pasitelkti didesnei konvergencijai skatinti.
- Taip pat reikia didinti įmonių vadovų informuotumą apie darbo sąlygų gerinimo naudą. Moksliniai tyrimai darbo sąlygos susiejamos su įmonėms svarbiais klausimais, pavyzdžiui, našumu, inovacijomis, darbuotojų įdarbinimu ir išlaikymu, taip pat pasitenkinimu darbu. Tačiau šiame tyime rasta mažai įrodymų, kad šie moksliniai tyrimai apimtų ir vadovų mokymo aspektą. Europos Komisija galėtų iniciuoti pirmaujančių ES verslo mokyklų pedagogikos peržiūrą šioje srityje.

### Išsamesnė informacija

Ataskaitą *Didesnė darbo sąlygų konvergencija* skelbiamą adresu: <http://eurofound.link/ef19049>

Mokslinių tyrimų vadovas – Massimiliano Mascherini

[information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)