



Delovne razmere v Evropski uniji: organizacija dela Povzetek

Uvod

Četrta evropska raziskava o delovnih razmerah (EWSC), ki jo je opravila Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound) leta 2005, obravnava teme, ki so pri vrhu dnevnega reda zaposlovalne politike Evropske unije. Splošni cilj evropske raziskave o delovnih razmerah je zagotoviti pregled stanja na področju delovnih razmer po vsej Evropi in oceno obsega ter vrste sprememb, ki vplivajo na delovno silo in kakovost dela. Po raziskavi iz leta 2005 je fundacija Eurofound opravila nadaljnje podrobne analize ugotovitev o ključnih temah, ki se nanašajo na delovne razmere v EU. Raznolikost oblik organizacije dela po Evropi je bila ena izmed raziskovalnih tem in je predmet tega poročila.

V ta namen je bila opravljena analiza rezultatov evropske raziskave o delovnih razmerah, ki je pokazala razlike v glavnih oblikah organizacije dela po državah EU in preučila strukturne in demografske značilnosti ter presečni pregled značilnosti po posameznih državah, ki pomagajo pri opredelitvi različnih oblik organizacije dela, raziskala pa je tudi povezavo med organizacijo dela in različnimi razsežnostmi kakovosti dela in zaposlovanja. Študija vključuje tudi analizo razmerja med organizacijo dela in praksami upravljanja človeških virov ter raziskavo organizacije dela v malih gospodarskih družbah in „netržnih“ sektorjih, kamor spadajo ustanove na področju javne uprave in socialne varnosti, izobraževanja, zdravstva in socialnega varstva. V študiji je bilo na podlagi ugotovitev o organizaciji dela v EU predlaganih nekaj pomembnih političnih kazalnikov oblik organizacije dela, ki so lahko koristni v okviru evropske strategije zaposlovanja.

Okvir politike

Velike razlike v oblikah organizacije dela v EU imajo ogromen vpliv na kakovost razprav in pobud evropske politike. V sklepu Evropskega sveta iz leta 2005 o smernicah za politike zaposlovanja držav članic EU je bila potrjena vodilna vloga evropske strategije zaposlovanja pri izvajanjem ciljev na področju zaposlovanja in trga dela iz lizbonske strategije, vključno z izboljšanjem kakovosti in produktivnosti pri delu ter krepitevjo socialne kohezije in vključenosti. Te cilje je mogoče nadalje podpreti z načrtovanjem ustreznih politik za spodbujanje oblik

organizacije dela, ki pospešujejo večjo storilnost z ustreznim upoštevanjem vidikov zdravja in varnosti, hkrati pa gojijo trajnostno socialno enakost glede dostopa do delovnih mest, poklicnih poti in vpliva na delovnem mestu.

Ključne ugotovitve

Na podlagi analiz in niza spremenljivk, ki so bile uporabljene v raziskavi, so bile opredeljene štiri glavne vrste organizacije dela: „učenje po lastni odločitvi“, „vitka proizvodnja“, „tayloristične“ in „tradicionalne“ ali „struktурно enostavne“ oblike organizacije dela.

Za oblike, ki vključujejo učenje po lastni odločitvi in se nanašajo na 38 % delavcev, ki jih je zajela raziskava, so značilne visoke stopnje samostojnosti pri delu, učenju in reševanju težav, zapletenost nalog, samoocenjevanje kakovosti dela in v manjši meri samostojno timsko delo. Vitko proizvodnjo (26 % delavcev) v glavnem določa višja stopnja timskega dela in kroženja na delovnih mestih, samoocenjevanje kakovosti dela in kakovostnih norm ter različni dejavniki, ki ovirajo tempo dela. Nasprotno pa so za tayloristične oblike organizacije dela (20 % delavcev) značilni nizka stopnja samostojnosti pri delu, zlasti glede načina dela, nižja učna dinamika, nizka kompleksnost in prevelika zastopanost spremenljivk, ki merijo ovire za tempo dela, ponavljajoče se naloge in njihova monotonost ter kakovostne norme. V tradicionalnih ali struktūrnih enostavnih oblikah (16 % delavcev) so vse spremenljivke v zvezi z organizacijo dela premalo zastopane, metode pa so večinoma neformalne in nekodificirane.

Oblike organizacije dela, sprejete v 27 državah članicah EU (EU-27), so odvisne od sektorja gospodarske dejavnosti ali poklicne kategorije. Oblike organizacije dela, ki vključujejo učenje po lastni odločitvi, so na primer zelo razvite v storitvenih sektorjih, medtem ko so oblike vitke proizvodnje in tayloristične najpogosteje v predelovalni industriji. Z vidika poklicne kategorije so „tradicionalne“ ali „struktūrnih enostavnih“ oblike organizacije dela značilne zlasti med strežnim in prodajnim osebjem ter nekvalificiranimi delavci,

medtem ko oblike, ki vključujejo učenje po lastni odločitvi, bolj prevladujejo med vodstvenim osebjem, strokovnjaki in tehniki. Pomembne so tudi demografske značilnosti delavcev. Oblike, ki vključujejo učenje po lastni odločitvi, so na primer pogostejše med starejšimi delavci, tayloristične oblike pa so v glavnem značilne za mlajše delavce. Pri tem je za oblike vitke proizvodnje značilna prevelika zastopanost moških, medtem ko je za tradicionalne ali strukturno enostavne oblike značilna večja prisotnost žensk.

Z vidika primerjave med državami se velike razlike pojavljajo tudi v smislu pomembnosti štirih oblik organizacije dela v EU-27. Oblike, ki vključujejo učenje po lastni odločitvi, so najbolj razvite na Danskem, Švedskem in Nizozemskem, medtem ko so oblike vitke proizvodnje bolj očitne na Irskem in v Združenem kraljestvu, v številnih državah vzhodne Evrope, na Finsku, v Luksemburgu, na Malti in Portugalskem. Tayloristične oblike organizacije dela so najbolj razširjene v državah južne Evrope in številnih vzhodnih državah, tradicionalne ali strukturno enostavne oblike pa so najbolj očitne v južnih in nekaterih vzhodnoevropskih državah.

Politike upravljanja človeških virov so dodatna značilnost pri razlikovanju med različnimi oblikami organizacije dela, sprejetimi v državah članicah EU. Ključnega pomena so zlasti politike, sprejete na področju usposabljanja, vrst pogodb o zaposlitvi, plačilnega sistema in z delom povezanih posvetovanj ter razprav. Za oblike, ki vključujejo učenje po lastni odločitvi, in oblike vitke proizvodnje so na primer večinoma značilne višje stopnje nadaljnjega usposabljanja, ki ga zagotovijo delodajalci, večja uporaba spremenljivih ali spodbujevalnih oblik plačevanja, varnejše zaposlitve z višjo stopnjo sklepanja pogodb za nedoločen čas in večja vključenost delavcev v razprave in posvetovanje v zvezi z delom.

V zvezi z vplivom organizacije dela nastajajo pomembni odnosi med posameznimi oblikami organizacije dela in nekaterimi razsežnostmi kakovosti dela in zaposlitve: dejavniki fizičnega tveganja, delovnim časom, tveganji za zdravje in varnost, povezanimi z delom, intenzivnostjo dela, ravnovesjem med poklicnim in zasebnim življenjem, notranjimi nagradami, psihološkimi delovnimi razmerami, povezanimi z upravljanjem človeških virov ali socialno vključenostjo pri delu, in zadovoljstvom z delovnimi razmerami.

Izpostavljenost dejavnikom fizičnega tveganja je na primer precej manj pogosta pri oblikah, ki vključujejo učenje po lastni odločitvi, in tradicionalnih ali strukturno enostavnih oblikah kot pri oblikah vitke proizvodnje in taylorističnih oblikah organizacije dela. Dolg tedenski ali dnevni delovni čas je očitnejši pri oblikah vitke proizvodnje in oblikah, ki vključujejo učenje po lastni odločitvi, najnižji pa je pri taylorističnih in tradicionalnih ali strukturno enostavnih oblikah. Zaznavanje negotovosti zaposlitve in nizkega

zaslužka za delo je najvišje med delavci, ki delajo v taylorističnih oblikah organizacije dela, in najnižje med tistimi, ki imajo delo, povezano z oblikami, ki vključujejo učenje po lastni odločitvi. Pri tem je odstotek delavcev, ki so zadovoljni ali zelo zadovoljni z delovnimi razmerami v svoji glavni plačani zaposlitvi, najvišji v skupini, ki vključuje učenje po lastni odločitvi, najnižji pa v tayloristični skupini.

Priporočila politike

- Sprejetje oblik organizacije dela, ki vključujejo učenje po lastni odločitvi, lahko v primerjavi z oblikami vitke proizvodnje in taylorističnimi oblikami povzroči boljše delovne razmere v smislu nižje intenzivnosti dela, nižje stopnje izpostavljenosti fizičnim tveganjem, manjšega števila nestandardnih delovnih ur, boljšega ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem in nižje stopnje z delom povezanih zdravstvenih težav.
- Oblike organizacije dela, ki vključujejo učenje po lastni odločitvi, se prav tako povezujejo z višjo stopnjo zaznanih notranjih nagrad, boljšimi psihološkimi delovnimi pogoji, povezanimi s politiko upravljanja človeških virov in socialno vključenostjo pri delu, in višjimi splošnimi stopnjami zadovoljstva delavcev z delovnimi razmerami.
- Fundacija Eurofound predлага štiri kazalnike, ki bi jih lahko uporabili za spremljanje napredka držav članic pri razvoju inovativnih oblik organizacije dela:
 - odstotek delavcev, ki se na delu učijo nove stvari;
 - odstotek delavcev, ki so vključeni v reševanje težav pri delu;
 - sestavljeni merilo samostojnosti pri delu, ki temelji na povprečnem odstotku delavcev, ki imajo nadzor nad načinom dela, tempom ali vrstnim redom nalog;
 - število delavcev, ki delajo v samostojnih ekipah in lahko odločajo o razdelitvi nalog, kot odstotek števila delavcev, ki delajo v vseh ekipah.
- Evropsko raziskavo o delovnih razmerah je treba izkoristiti tudi za prispek k razvoju vrste kazalnikov za različne razsežnosti kakovosti pri delu: fizična tveganja, tveganja za zdravje in varnost, povezana z delom, delovni čas, intenzivnost dela, ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, psihološke delovne razmere in zadovoljstvo z delovnimi razmerami. Ti bi se lahko uporabljali za obveščanje politike in dopolnjevanje kazalnikov inovativnih oblik organizacije dela.

Dodate informacije

Poročilo *Delovne razmere v Evropski uniji: organizacija dela* je na voljo na spletni strani:
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0862.htm>

Poročilo o četrti evropski raziskavi o delovnih razmerah in sekundarne analize podatkov iz raziskave so na voljo na spletni strani Evropske opazovalnice delovnih pogojev:
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>

Sara Riso, uradnica za zvezo:
sri@eurofound.europa.eu