

Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds

**Darba kvalitāte un nodarbinātība ES.
Tēmas un problēmas.**

2002.g. februāris, Nr.1

Ievads

Darba kvalitātes un nodarbinātības problēmas ļoti īsā laikā ir kļuvušas par svarīgākajām sarunu tēmām, kuras atrodas Eiropas politiskās programmas virsotnē no tā brīža, kad notika augstākā līmeņa tikšanās Lisabonā, Nīcā un Stokholmā. Attiecībā uz iepriekš minēto, svarīga loma bija tam, ka samazinājās bezdarba līmenis, izraisot saspīlējumu atsevišķos nodarbinātības veidos un ar tiem saistītajā darba tirgū. Laika posmā, kad nodarbinātības rādītājs bija zems, uzsvars tika likts uz darba vietu radīšanu. Kvantitāte guva pārsvaru pār radītā darba kvalitāti – tā raksturu un saturu.

Ir skaidrs, ka pašreizējās saspringtās konkurences apstākļos pasaules mērogā Eiropai nepieciešams pievērst uzmanību darbu kvalitātei, kurus tā piedāvā, lai gūtu pārsvaru pār saviem konkurentiem. Pēdējā Eiropas augstākā līmeņa tikšanās laikā Leikenā tika norādīts uz ciešo saikni starp darba kvalitāti un produktivitāti.

Viens no svarīgākajiem uzdevumiem, risinot sarunas Eiropas līmenī, ir darba un nodarbinātības kvalitātes noteikšana. Nākamais uzdevums būs apkopot nepieciešamos rādītājus, lai noteiktu progresu šajā jomā.

Eiropas Fonds Dzīves Un Darba Apstākļu Uzlabošanai (turpmāk – Fonds) ir sniedzis ieguldījumu šo jautājumu risināšanā jau no 1990.gada. Tas sākās ar pārskatu sniegšanu par darba apstākļiem (1990, 1995, 2000), kuru mērķis bija izanalizēt darba apstākļus Eiropā, kā arī ieviest izmaiņas un jaunas metodes attiecībā uz darba novērtēšanu. Vēlāk tika uzsākta daudz globālāka darba kvalitātes rādītāju analīze, kuras rezultātā 2001.gadā pēc Beļģijas valdības pieprasījuma tika izveidota darba grupa, kas bija atbildīga par ziņojuma sagatavošanu attiecībā uz darba un nodarbinātības kvalitātes rādītājiem, kā arī uzņēmās prezidentūras konferences “Uz labāku darba kvalitāti” organizēšanu (2001.g. 20-21.septembrī).

Eiropas Savienība iepazīstināja ar Ziņojumu par nodarbinātības kvalitāti 2001.gada jūnijā: “Nodarbinātība un sociālā politika: pamats investēšanai kvalitātē”. 2001.gada decembrī Eiropas augstākā līmeņa tikšanās laikā Leikenā tika apstiprināts pirmais galveno un no tiem izrietošo rādītāju saraksts, kuri tiks ietverti Nodarbinātības Vadlīnijās no 2002.gada un pielietoti nacionālo darbības plānu izstrādāšanā. Eiropas Padome norādīja, ka tas ir pirmais solis uz papildus rādītāju apstiprināšanu, kā arī uzsvēra to, ka šis process ir elastīgs un virzīts uz attīstību. Lai arī Fonds nav tieši iesaistījies politiskajā arēnā, tas atzinis par nepieciešamu piedalīties pārrunās.

Pieņemot kā sākuma punktu Fonda darbu pēdējo desmit gadu laikā, šī dokumenta mērķis ir izvirzīt apspriešanai tēmas un problēmas, kuras radījis mainīgais darba raksturs Eiropā.

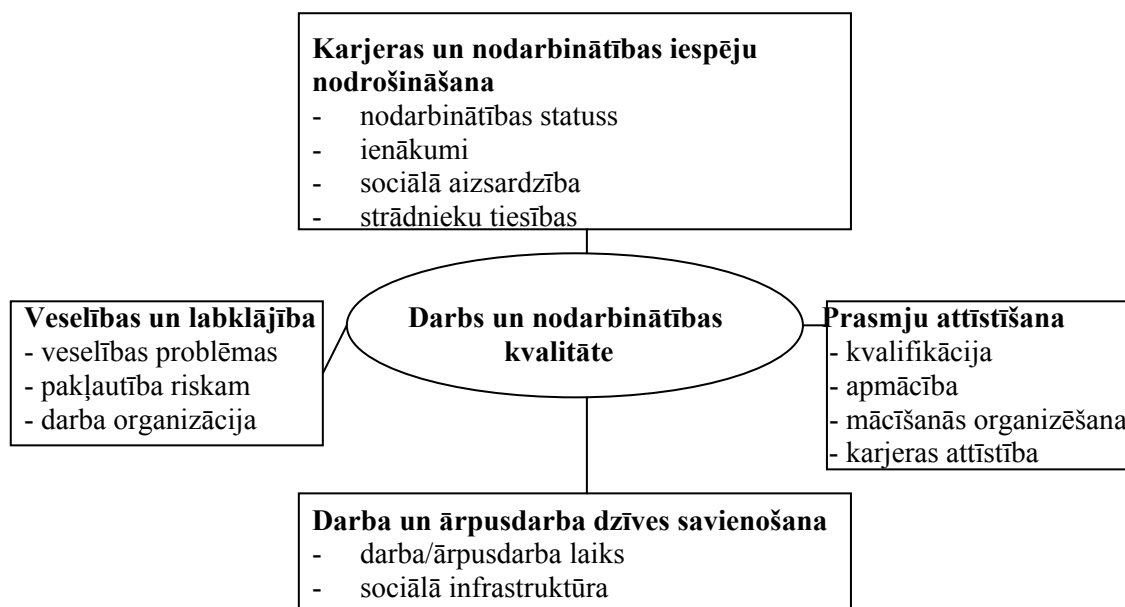
Darba kvalitāte un nodarbinātība

Eiropas Augstākā līmeņa tikšanās Stokholmā 2001.gada martā apstiprināja sarakstu ar astoņiem kritērijiem, kuri ir ļoti būtiski attiecībā uz darba un nodarbinātības kvalitāti un kuri tika apspiesti Komisijas Ziņojumā 2001.gada jūnijā. Fonds izveidoja darba

grupu, kura piedāvāja analītisku struktūru, kas balstās uz šiem kvalitātes kritērijiem (Eiropas Fonds Dzīves Un Darba Apstākļu Uzlabošanai, 2001a un 2001 b).

Darba un nodarbinātības kvalitātes paaugstināšana nozīmē:

- nodrošināt karjeras un nodarbinātības iespēju;
- uzturēt un veicināt strādnieku veselību un labklājību;
- attīstīt prasmes un zināšanas;
- harmonizēt darba un ārpusdarba dzīvi.



Ņemot vērā šos četrus mērķus, šis dokuments sniedz pašreizējās situācijas novērtējumu Eiropā un izvirza apspriešanai vairākas tēmas.

Konteksts

Lai gūtu labāku izpratni par notiekošajām pārmaiņām un no tām izrietošajām problēmām, jāņem vērā vairāki konteksta elementi (Paoli, 1991 un 1996, un Merllie & Paoli, 2001).

Nodarbinātības struktūra

Tā ir mainījies un turpina mainīties. Joprojām notiek strādnieku pārvietošanās no darbiem lauksaimniecībā un rūpniecībā uz pakalpojumu sektoru.

Strādājošo iedzīvotāju profils

Galvenās izmaiņas attiecībā uz strādājošajiem iedzīvotājiem ir darbaspēka novecošanās, kā arī pieaugošais sieviešu skaits darba tirgū.

Darba raksturs

Darba un nodarbinātības kvalitāti lielā mērā ir ietekmējuši divi faktori. Pirmkārt, kompānijas un to darbība ir kļuvušas daudz pieejamākas ārējai pasaulei (vairāk tiešie kontakti ar klientiem), kā rezultātā lielāka ietekme ir nevis ražošanai, bet tirgus procesiem. Otrkārt, pieaug informācijas tehnoloģijas izmantošana, lai gan pastāv

ievērojamas atšķirības starp dažādām valstīm (Nīderlande, Skandināvijas valstis un Lielbritānija ir vadošās šajā jomā).

Darba tirgus

Sakarā ar to, ka 80. – 90. gados izveidojušās pagaidu darba aģentūras un tiek slēgti fiksēta termiņa darba līgumi, pieaug pagaidu darba strādnieku skaits. Pretēji vispārējam uzskatam, ka pastāvīgs darbs par konkrētu samaksu ir noiets etaps, šāds nodarbinātības veids joprojām ir ne tikai pārsvarā (82%), bet tam ir tendence pieaugt salīdzinājumā ar pašnodarbināto personu skaitu.

Eiropas Savienības paplašināšana

Šis ir aspekts, kuram ir liela nozīme un kuru nedrīkst novērtēt pārāk zemu. Pirmais pētījums, kuru veica Fonds 2001.gadā divpadsmit kandidātvalstīs, parādīja samērā lielas atšķirības starp šīm valstīm un Eiropas Savienības dalībvalstīm. Šīs atšķirības ir daļēji saistītas ar strukturālajām atšķirībām: piemēram, kandidātvalstīs ir lielāks strādnieku skaits lauksaimniecībā un mazāks pakalpojumu sfērā salīdzinājumā ar ES dalībvalstīm. Atšķirības radušās arī tādēļ, ka darba organizācija ir vairāk orientēta uz ražošanu nekā tirgu, t.i. saikne starp darbu un klientu ir vājāka, pienākumu sadale ir hierarhiskāka un strādnieku autonomija daudz vairāk ierobežota. Šie faktori palielina iespēju iegūt ar darbu saistītas veselības problēmas un rada neapmierinātību ar darbu.

Fonda veiktā pētījuma pārskats

Karjeras un nodarbinātības nodrošināšana

Šajā gadījumā jāņem vērā četri galvenie aspekti:

- nodarbinātības nosacījumi un duālais darba tirgus, kur galvenā nozīme ir darba un nodarbinātības kvalitātei;
- strādnieku tiesības galvenokārt attiecībā uz informāciju, konsultācijām, piedalīšanos un vienlīdzīgām iespējām;
- nopelnītie ienākumi;
- sociālā aizsardzība, jo īpaši mehānismi, kas palīdz darbiniekam veiksmīgi veidot savu karjeru.

Nodarbinātības statuss

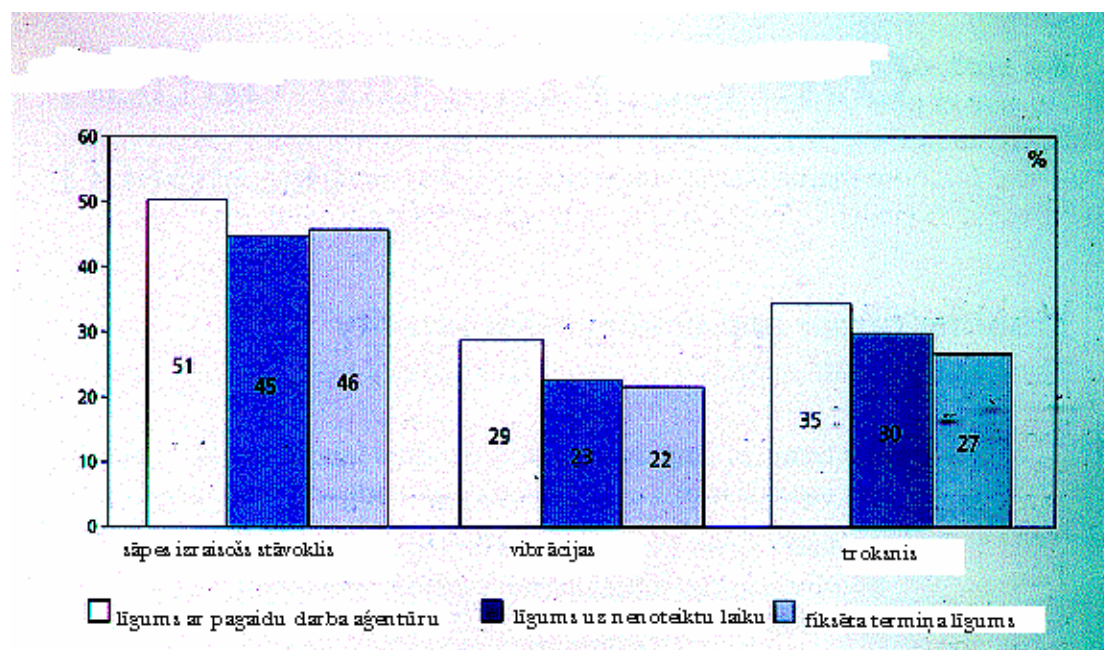
Strādājošo skaita pieaugums pagaidu darbos ar konkrētu samaksu, kā to paredz fiksētā termiņa līgumi vai pagaidu darba aģentūru kontrakti, ir darba tirgus raksturīga iezīme, kaut gan šajā jomā iespējamas cikliskas svārstības. “Eurostat” ietvertais Pārskats Par Darbaspēku atspoguļo šo parādību. Laika posmā no 1994. līdz 2000.gadam strādājošo skaits, kuri bija noslēguši fiksēta termiņa līgumus, pieauga no 8.9% līdz 15%. “Eurostat” neizdala atsevišķi fiksēta termiņa kontraktus no pagaidu darba aģentūru kontraktiem.

Liels skaits kvalitatīvo pētījumu, kurus veicis Fonds, atspoguļo savstarpējo saistību starp šīm nodarbinātības formām un sliktajiem darba apstākļiem, kā arī sliktāku

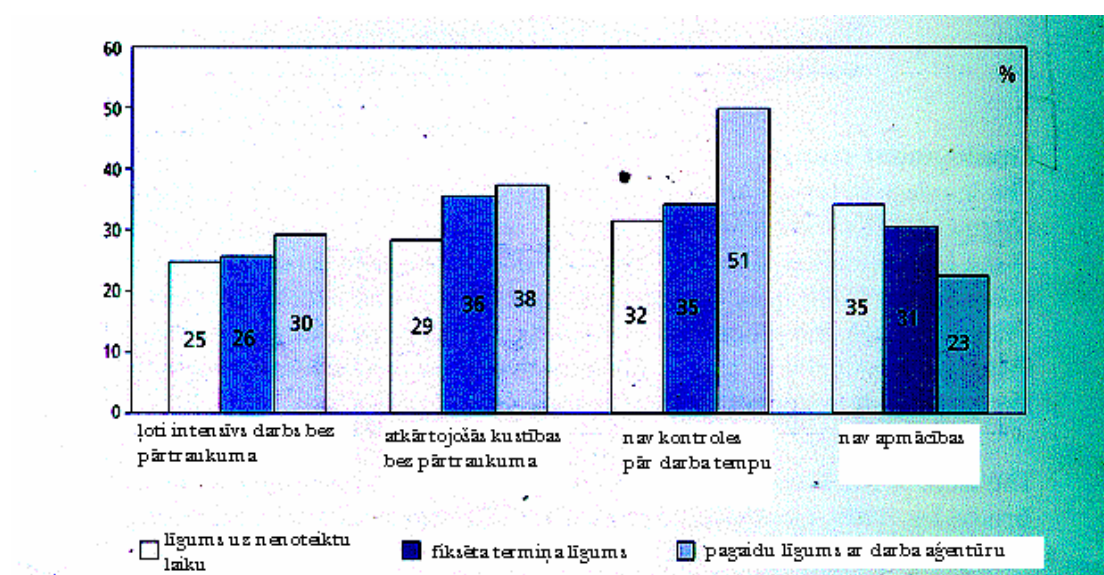
veselības stāvokli kopumā. Ir redzams, ka cilvēki, kuri strādā šādus darbus, tiek pārāk ilgi pakļauti visu riska faktoru iedarbībai (skat. Diagrammas 1 un 2).

Ļoti svarīgs ir fakts, ka tādas strukturālās atšķirības kā vecums un nodarbošanās daļēji izskaidro šo situāciju: darbiniekiem, kuri noslēguši fiksēta termiņa līgumus, kā arī pagaidu darba strādniekiem biežāk tiek piedāvāts darbs ar augstāku riska pakāpi viņu veselībai. Kaut arī visi pārējie nosacījumi ir vienādi, tomēr var teikt, ka šajos darba veidos strādnieku nedrošais statuss ir apstākļus pasliktinošs faktors.

1. Diagramma



2. Diagramma



Šis ir svarīgs apstāklis, kura novēršanai būtu nepieciešams veikt izmaiņas likumdošanā, vienlaicīgi izstrādājot rīcības plānu, lai uzlabotu darba apstākļus šāda veida darbos.

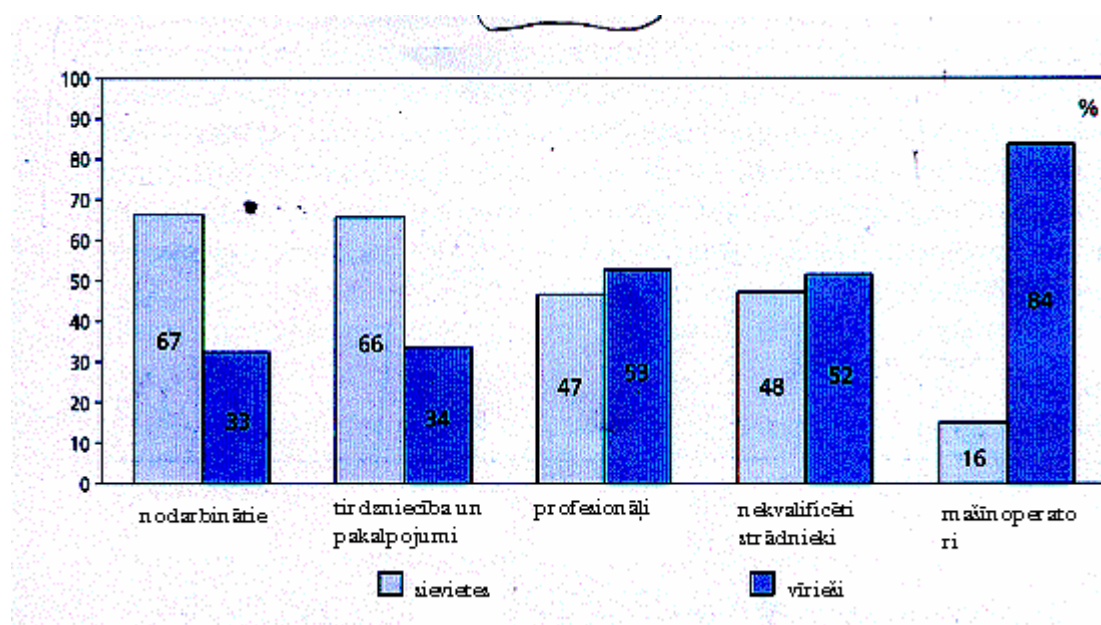
Nākamais aspekts, kurš bieži izraisa diskusijas, ir individuālās izaugsmes iespējas, kā arī tas, vai pagaidu darbs varētu būt pārejas posms uz pastāvīgu darbu. Fonda pētījumi attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbību Eiropā (Storrie, 2002) atspoguļo ticamas informācijas trūkumu šajā jomā ES dalībvalstīs, jo datus, ko sniedz šīs aģentūras, ir ļoti grūti pārbaudīt.

Trešais aspekts attiecas uz pienākumu sadali. Ja pieņem, ka šajās nodarbinātības formās ietilpst darbavietu radīšanas nozīmīgais elements (un saskaņā ar Fonda veiktajiem pētījumiem tikai nedaudz vairāk kā puse no pēdējā laikā reģistrētajiem strādājošajiem pastāvīgā darbā strādā vairāk kā gadu), tad jautājums ir: kurš uzņemsies atbildību par šo strādājošo veselības aizsardzību un apmācību?

Strādnieku tiesības

Runājot par šo jautājumu, jāņem vērā divi aspekti. Pirmais ir - vienlīdzīgas iespējas starp vīriešiem un sievietēm. Šajā jomā joprojām pastāv segregācija attiecībā uz darbaspēka izvēli, gan horizontālā līmenī, kas parāda, ka vīriešu un sieviešu skaits ir dažāds vienādās nodarbinātības sfērās (skat. 3. diagrammu), gan arī vertikālajā, kur redzams, ka, ņemot vērā vienādas profesijas, vīrieši daudz biežāk ieņem vadošos amatus (skat. 4. Diagrammu). Šī segregācija redzama arī 1.tabulā, kura atspoguļo ienākumu sadali, kas parāda, ka starp zemāk apmaksātajiem strādniekiem pārsvarā ir sievietes, pat pēc tam, kad šie skaitļi tika piemēroti darba laika atšķirībām (Merllie & Paoli, 2001).

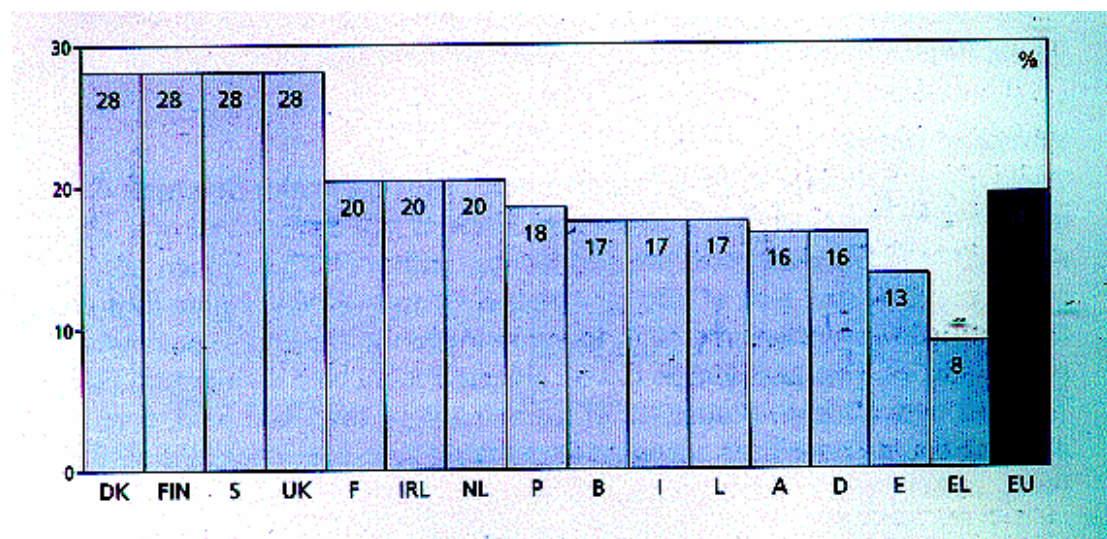
3.Diagramma Vīrieši un sievietes vienādā darba tirgū



1.Tabula. Ienākumu līmenis atkarībā no dzimuma (%)

Ienākumu līmenis	Sievietes	Vīrieši	Kopējais
Zems	26	9	16
Vidēji zems	24	19	21
Vidēji augsts	17	22	20
Augsts	10	22	17
Nav atbildes	23	29	26

4. Diagramma. Strādnieki, kuriem tiešais priekšnieks ir sieviete (dažādās valstīs)



Nākošais aspekts attiecas uz informāciju un konsultāciju. Informētība par risku darbavietā ir uzlabojusies: 2000.gadā - 86% no strādājošajiem uzskatīja, ka viņi ir labi informēti, salīdzinājumā ar 81% - 1995.gadā. Iesaistīšanās darba organizācijas izmaiņās, kur 71% strādājošo atzina, ka pārmaiņu gadījumos viņi tiek iesaistīti pārrunās, atklāj ievērojamas atšķirības dažādu valstu (augstāks līmenis ir Nīderlandē un Ziemeļeiropā), kā arī dažādu kategoriju starpā (zemāks līmenis ir tiem strādājošajiem, kuri nav nodarbināti pastāvīgā darbā) (Merllie & Paoli, 2001).

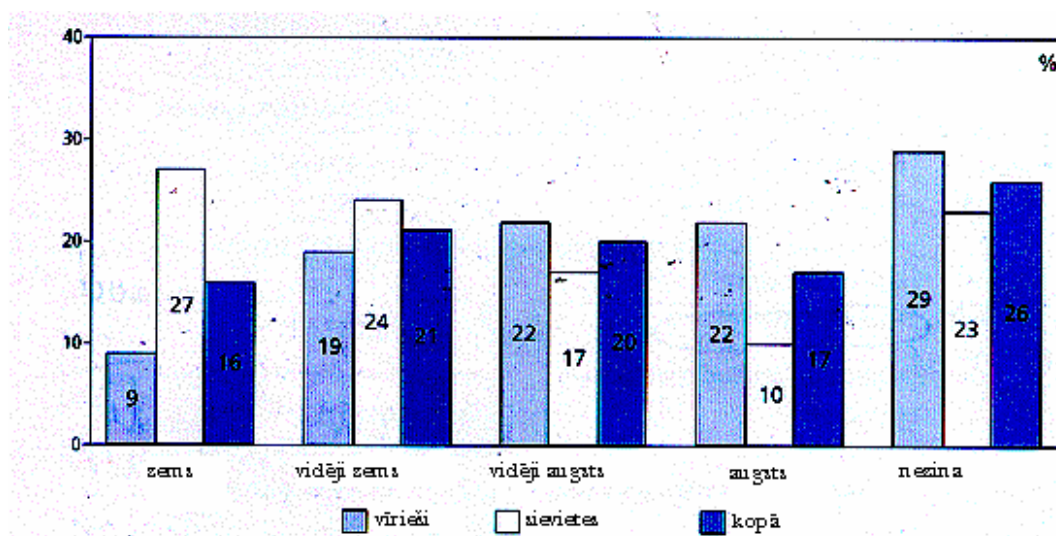
Ienākumi

Dati attiecībā uz ienākumiem (Letourneux, 1997 and Platt, 1997) atspoguļo sekojošus virzienus:

- 16% strādnieku ietilpst zemu ienākumu skalā, taču tas neattiecas uz “Eurostat” skaitļiem, bet citu avotu datiem;

- ievērojamas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem ienākumiem, daļēji atspoguļojot darbu sadali (skat. 5. Diagrammu);
- korelācija starp zemām algām un nedrošo stāvokli. Apmēram 17% nodarbināto ietilpst zemā atalgojuma kategorijā, no kuriem viena trešdaļa būtībā nopelna tikai iztikai, no kuriem 13% strādājošo, kuri ir noslēguši beztermiņa darba līgumus, 30% - fiksēta termiņa līgumus un 40% ir pagaidu darba strādnieki. No otras puses, 53% no strādājošajiem, kuri noslēguši fiksēta termiņa līgumus un 49% no pagaidu darba strādniekiem spēj nopelnīt tikai iztikai. Šie dati norāda uz to, ka dažādās riska dimensijas (juridiskās un ekonomiskās) ir kopīgas.

5. Diagramma. Ienākumu skala atkarībā no dzimuma



Sociālā aizsardzība

Darba tirgus lielākajā daļā dalībvalstu 90.gados ir kļuvis arvien elastīgāks, jo, pirmkārt, šajā laikā bija zems nodarbinātības rādītājs un jaunu darba vietu radīšana bija prioritāte, un otrkārt, aizsākās globalizācijas process, kura laikā bija (un joprojām ir) ļoti svarīgi ātri piemēroties tirgus apstākļiem. Sākot ar augstākā līmeņa tikšanos Lisabonā 2000.gada martā, galvenā uzmanība ir vērsta uz nepieciešamību saskaņot darba (nodarbošanās) elastību ar darba drošību, t.i. “elastības – drošības” koncepciju. Elastība ietekmē sociālās aizsardzības sistēmu sekojošos veidos: pirmkārt, iedzīvotāju apdrošināšanu darba vietās un, otrkārt, savienojot aktivizēšanas pasākumus ar minimālo ienākumu politiku, tā var veicināt pieaugoša riska draudus.

Fonda pētījums (Gouswaard & de Nanteuil, 2000) parāda, ka darba elastībai, kura ietekmē gan darba, gan nodarbinātības apstākļus, ir vairākas formas – iekšējā un ārējā, kvantitatīvā un kvalitatīvā (skat. 2. Tabulu), kā arī apliecina to, ka šīs formas ir ne tikai savā starpā saistītas, bet tām ir pat tendence vienai otru ietekmēt. Tādēļ sociālā aizsardzība vairs neasociējas tikai ar vienu konkrētu elastības formu, bet pat ar dažādu elastības veidu sērijām, kuras ir saistītas ar profesionālās dzīves pārtraukšanu apmācību laikā, bezdarba gadījumos, strādājot mājās vai arī, ja periodiski tiek pāriets no nepilnas uz pilnu darba slodzi, kā arī ar citiem elastības kombinācijas gadījumiem,

tādiem kā darbs uz pusslodzi, tajā pat laikā noslēdzot fiksēta termiņa līgumu, kā arī vēl veicot darbu ar telefona starpniecību.

2. Tabula. Dažādas elastības formas.

	KVANTITATĪVĀ	KVALITATĪVĀ
ĀRĒJĀ	<p>Nodarbinātības statuss</p> <ul style="list-style-type: none"> - darba līgums uz pastāvīgu laiku; - fiksēta termiņa līgums; - līgums ar pagaidu darbu aģentūru; - sezonas darbs; - gadījuma darbi; <p><i>skaitliskā vai / un līguma elastības forma</i></p>	<p>Ražošanas sistēma</p> <ul style="list-style-type: none"> - apakšlīgumi (ar trešo pusi); - apakšlīgums par ražošanas darbu izpildi ar ārzemju vai ārpussavienības kompāniju; - pašnodarbinātie <p><i>Ražošanas un/vai ģeogrāfiskā elastības forma</i></p>
IEKĀSĒJĀ	<p>Darba laiks un samaksa</p> <ul style="list-style-type: none"> - saīsināts / piemērots darba laiks; - darbs uz nepilnu slodzi; - virsstundas / papildus darba laiks; - maiņu darbs; - darbs naktīs / brīvdienās; - neregulārs / neparedzams darba laiks; - izmaiņas samaksā (individuāla pieeja, mainīga darba samaksa u.c.) <p><i>laika un / vai finansiāla elastības forma</i></p>	<p>Darba organizācija</p> <ul style="list-style-type: none"> - “darba uzlabošana”; - darbs komandās / daļēji autonomas komandas; - dažādi uzdevumi / dažādas prasmes; - pienākumu sadale; - projektu grupas <p><i>Funkcionāla un / vai organizatoriska elastības forma</i></p>

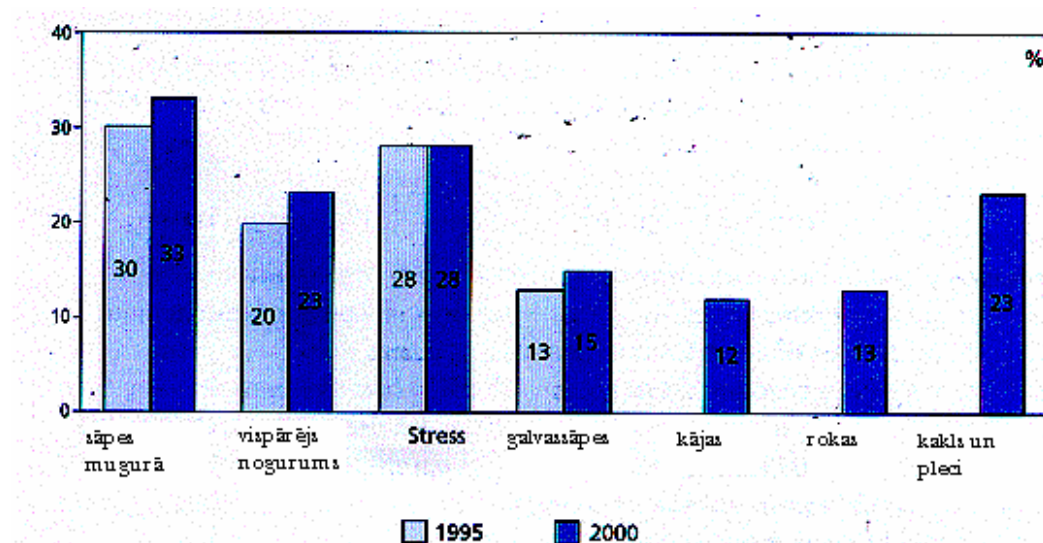
Veselības un labklājības darbā veicināšana

Šeit domāta veselība vārda visplašākajā nozīmē, ietverot fizisko un garīgo veselību, kā teikts ILO definīcijā, “strādnieku fiziskās, garīgās un sociālās labklājības veicināšana un uzturēšana visaugstākajā pakāpē.” Bez tam jāņem vērā arī tāds darba aspekts kā iespēja būt saistītam ar darba tirgu visu laiku, kamēr cilvēks turpina strādāt.

Pamatojoties uz iepriekš minēto, ir acīm redzams (Paoli, 1996 and Merllie & Paoli, 2001), ka veselības problēmas, kuras (skat. 6. Diagrammu) visbiežāk rodas darbā, ir sekojošas:

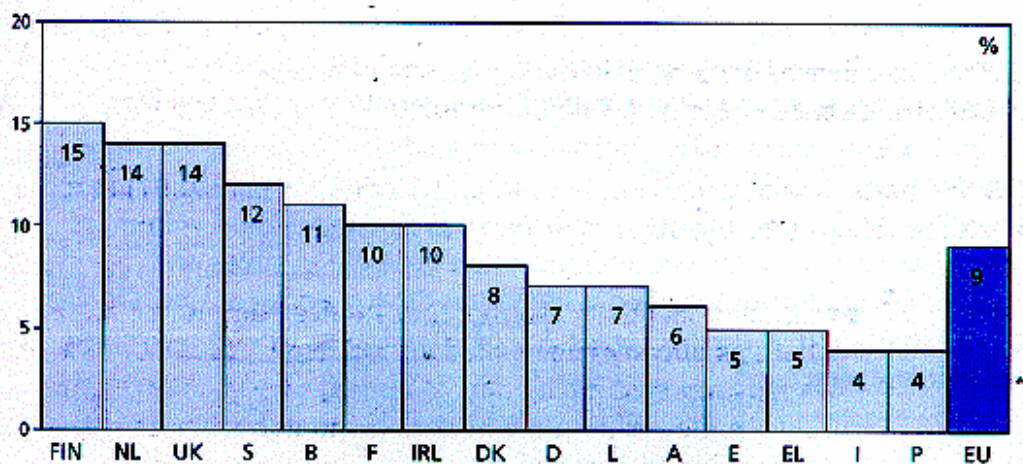
- muskuļu – skeleta: Fonda pētījumi norāda uz tādu skalu, kura jau ir nodēvēta par “epidēmiju”. 2000.gadā 33% strādājošo ziņoja par sāpēm kaklā un plecos. Kaut gan šie skaitļi tika ņemti no pašu strādnieku ziņojumiem, pārbaude, kuru veica Lielbritānijā 1995.gadā praktizējošie ārsti, lai apkopotu līdzīga pētījuma rezultātus, apstiprināja strādnieku apgalvojumu;
- psiho-sociālās: Fonda pētījums atklāja, ka 2000.gadā 28% no strādājošajiem ir ziņojuši par stresu darbavietā.

6. Diagramma. Ar darbu saistītās veselības problēmas



Bez jau iepriekš pieminētajām problēmām ir vēl citas, kuras nav saistītas ar veselību tiešā nozīmē, bet kurām ir tieša vai netieša ietekme uz veselību un darba dzīves kvalitāti, tādas kā psiholoģiskā iespaidošana un citas vardarbības formas darbavietā. Gandrīz 10% no strādājošajiem atzina, ka ir tikuši psiholoģiski ietekmēti darbā. Šajā ziņā starp dažādām valstīm ir liela atšķirība un visaugstākie rādītāji ir tajās, kur šādas tēmas visaktīvāk tiek apspriestas publiski (skat. 7. Diagrammu).

7. Diagramma. Strādājošie, kuri ir pakļauti iebiedēšanai (dažādās valstīs)



Ar darbu saistīto veselības problēmu cēloņi

Pirmkārt, viens no šādu problēmu iemesliem ir tāds, ka faktiskais darba raksturs ir mainījies galvenokārt saistībā ar jaunu tehnoloģiju ieviešanu un pieaugošiem komerciāliem ierobežojumiem, kas veicina strādnieku stāšanos tiešākā kontaktā ar klientu un izraisa progresējošu laika trūkumu.

Otrkārt, eksistē tradicionālie riska faktori (fiziskā vide, darba vietas plānojums), kuri nav samazinājušies tik lielā mērā, kā šķiet, norādot, ka šīs problēmas tiek plaši atspoguļotas dokumentos un tās ir relatīvi viegli risināt (bieži tām ir tikai viens cēlonis).

Treškārt, darba organizācijas formas izvēlei ir tieša ietekme uz darba apstākļiem un veselību. Tādēļ (Letourneux & Thebaud-Mony, Dhondt, and Oelj, tiks publicēts), ir skaidrs, ka joprojām pastāv tradicionālā veida darba organizācijas formas, kurās vienkāršs un saspringts darbs joprojām ir norma. Neskatoties uz to, ka tomēr notiek pozitīvas pārmaiņas, trešā daļa strādājošo apgalvo, ka tas, kā viņi organizē un veic savu darbu, netiek kontrolēts. Viņi arī apgalvo, ka ir spiesti veikt vienkāršus uzdevumus un atkārtotās kustības, kamēr 40% veic monotonu darbu, kaut arī monotona darba veikšana ir ievērojami samazinājusies. Veiktā analīze atklāj ciešu saistību starp vienkāršu darbu un muskuļu-skeleta traucējumiem, kura rodas intensīva darba un darba slodzes palielināšanās rezultātā.

Ir apstiprinājies arī fakts, ka organizatoriskas pārmaiņas ne vienmēr nodrošina gaidīto rezultātu. Viens no šādiem piemēriem ir restrukturizācijas process, kas ir ietekmējis gaļas rūpniecību Eiropas valstīs (Nossent et al, 1995a). Mazo kautuvju izzušana, kur katrs operators veica visas funkcijas, veicinājusi lielāku ražošanas struktūru attīstību, kā rezultātā ir sadalījusies darba un strādnieku specializācija. Vienkāršs darbs un pieaugošais darba laika trūkums ir veicinājis strauju muskuļu – skeleta traucējumu pieaugumu un strādnieku dažādo iemaņu samazināšanos.

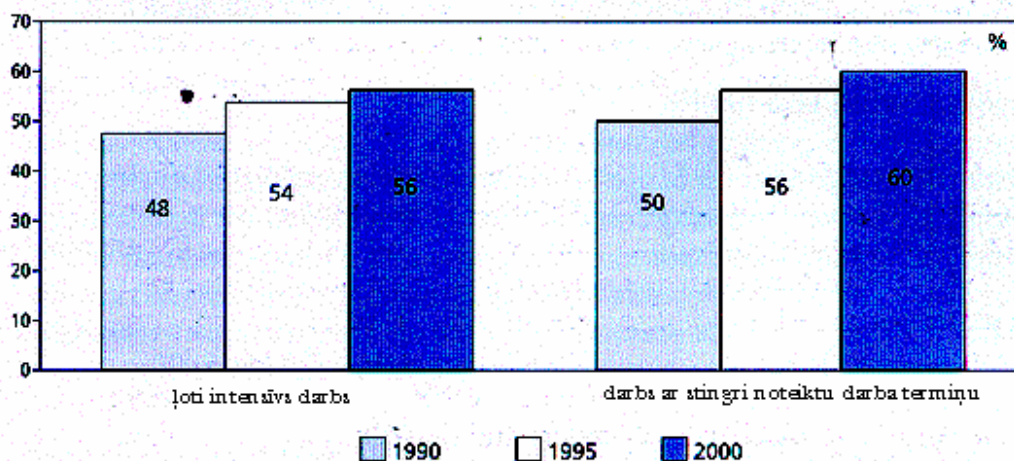
Visbeidzot, darba organizācijas “jaunu” formu attīstība, kuru pamatā ir lielāka strādnieku atbildība, dažādu spēju attīstība un darbs, kas gan pieprasa, gan arī nodrošina augstāku kvalifikāciju, – nebūt neveicina darba apstākļu uzlabošanu, jo šādas darba organizācijas formas ir saistītas ar daudz intensīvāku darba stilu. Tas

savukārt veicina stresa palielināšanos un muskuļu – skeleta traucējumu rašanos un arī negadījumu skaita palielināšanos darba vietās. No otras puses, pieaug apmierinātība ar darbu, jo tas kļūst daudz interesantāks.

Darba intensitātes palielināšanās

Darba intensitātes palielināšanās (Gollac, tiks publicēts) nešaubīgi ir viens no nozīmīgākajiem pēdējo gadu virzieniem. Lai gan vidējais darba laiks ir īsāks, darbs tiek veikts ātrāk (skat. 8. Diagrammu). Šī intensifikācija ietekmē visas Eiropas Savienības dalībvalstis, visus ražošanas sektorus, kā arī visas darba veidu kategorijas, lai gan atsevišķos gadījumos tā ir vairāk izteikta nekā citos. Šādu intensifikāciju var izskaidrot ar zināma veida toleranci attiecībā uz darba slodzi, kur darba saturs ir kļuvis daudz sarežģītāks. Un tomēr to var arī izskaidrot ar daudz “objektīvāku” faktoru klātbūtni. No tiem ir lietderīgi pievērsties vismaz četriem, kuri var veidot dažādu relatīvu proporciju kombinācijas: pārmaiņas darba organizācijā, kā minēts iepriekš; darbaspēka samazināšanās saistībā ar restrukturizāciju un budžeta ierobežojumiem (skat. pētījumus attiecībā uz slimnīcu sektoru, kas izskaidro intensifikāciju ar darbinieku samazināšanu, Nossent et al, 1995 b); tirgus ietekmes palielināšanos un darba laika samazināšanos. Saistībā ar iepriekš minēto, nav iespējams neievērot (nenovērtēt) kompāniju centienus produktivitātes paaugstināšanai kā kompensācijai par darba laika samazināšanos (Taddei, 1998).

8. Diagramma. Ļoti intensīvs darbs vai darbs ar konkrētu beigu termiņu.



Darba intensifikācijai ir sava cena. Tā ir tieši saistīta ar stresa izraisīšanu (Kompier & Levy, 1994, and Dhondt, 1997) un muskuļu – skeleta traucējumiem (skat. 3. Tabulu). Tai ir arī saikne ar tādu parādību kā psiholoģiskā iespaidošana un vardarbība darba vietā, kas ir pieaugoša darba laika trūkuma loģiskas sekas, ar kurām atsevišķiem strādniekiem cīnīties kļūst arvien grūtāk.

3. Tabula. Ar intensīvu darbu saistītas veselības problēmas

%	Sāpes mugurā	Stress	Kakla un plecu muskuļu sāpes	ievainojumi
Ilgstošs darbs straujā tempā	46	40	35	11
Nekad nav strādājuši darbu straujā tempā	25	21	15	5

Darba laiks

Paralēli daudz vispārīgākiem aspektiem, kas saistīti ar dzīves kvalitāti un ir iztirzāti nākamajā nodaļā, kura attiecas uz darba laiku, gan darba laika ilgumam, gan tā organizācijas formai ir ietekme uz strādājošo veselību (Boisard, tiks publicēts). Šajā gadījumā ir novērots veselības problēmu pieaugums, kas izriet no pārāk gara darba laika. Arī tādas darba formas kā maiņu darbs un darbs naktīs var izraisīt veselības traucējumus. Fonds ir veicis daudz pētījumu par šādu darba formu ietekmi uz strādājošo veselību (Corlett et al, 1988, and Wedderburn, 1990 and 2000).

Novecošanās, darbs un veselība

Attiecībā uz darbaspēka novecošanos jāņem vērā divi aspekti. Pirmkārt, tas ir izņēmuma gadījums attiecībā uz vecuma ierobežojumu, kurus izraisījis līdzsvara trūkums starp darba apstākļiem un darba intensivitāti, kas samazinās, palielinoties vecumam. Otrkārt, darbs pats par sevi var beigties ar priekšlaicīgu fizisku un garīgu nolietošanos. Analīze rāda, ka lai gan nedaudz vairāk kā puse no strādājošajiem nav pakļauti psiholoģiskai iespaidošanai darbavietā, apmēram 10% no tiem ir pakļauti pārāk lielā mērā.

Fonda pētījums (Molinie & Volkoff, tiks publicēts) arī atspoguļo dažas satraucošas tendences. Sakarā ar to, ka palielinās strādājošo deficīts jaunākajā vecuma kategorijā, vidējās vecuma grupas strādājošie (35 – 45.gadi) atzīst, ka viņi arvien biežāk tiek pakļauti smagam fiziskam darbam. Bez tam, sakarā ar to, ka eksistē atlases kritēriji pēc strādājošo vecuma, atsevišķos darba veidos vērojama gados vecāku strādājošo izstumšana (nakts darbs, darbs ar fiksētu beigu termiņu, darbs ar jaunām tehnoloģijām).

Darba vides reorganizācijas pasākumi ir nepieciešami, lai novērstu priekšlaicīgu fizisko un morālo novecošanos, kā arī lai sniegtu cilvēkiem iespēju palikt savās darbavietās. Tas ir ļoti svarīgi arī no tāda viedokļa, ka prognozes paredz strādnieku pieaugumu vecumā virs 45.gadiem. Veicot korporatīvās politikas (Kuhn & Volkoff, nav publicēts) apskatu, kura tika izstrādāta, lai saglabātu un attīstītu iemaņas, kā arī

veselības aizsardzību, atklāj trīs galvenos virzienus, ar kuru palīdzību tiks īstenota šī politika:

- darba organizācijas modifikācijas un pienākumu sadale (darbs komandā, darba uzdevumu rotācijas ieviešana, uzdevumi, kuri tiek nodoti tālāk no ražošanas līnijas vai montāžas konveijera uz mazākām struktūrvienībām utt.);
- darba laika reorganizācija, piemēram, darba stundu skaita progresīvs samazinājums, elastīgs darba laiks u.c.;
- apmācības shēmas (esošo iemaņu un vajadzību individuāls novērtējums, piešķirot apmācītāja lomas veikšanu vecākajiem strādniekiem utt).

Nedrošais stāvoklis un veselība

Pastāv tieša saikne starp nedrošām nodarbinātības formām un veselību, kas jau ir tikusi atspoguļota iepriekšējās nodaļās (Letourneux, 1997, Platt, 1997, Benach & Benavides, 1999, Goudswaard et al, 2002, and Benach, tiks publicēts). Šos rezultātus ir apstiprinājusi analīze, kas ietverta galvenajā literatūrā (Quinlan, 2001) attiecībā uz darba tirgus elastības ietekmi uz darba drošību un veselību. Neatkarīgi no tā, kāda metodika tiek pielietota, faktiski visi pētījumi norāda uz negatīvu saikni starp nedrošo nodarbinātību un veselību.

Atšķirības starp vīriešiem un sievietēm

Dzimumu atšķirības noved pie darba apstākļu nevienlīdzīgas sadales. Sievietes tiek retāk pakļautas “tradicionālajiem” riskiem, kas raksturīgi strādnieku amatiem rūpniecības un celtniecības nozarēs un ir saistīti ar darba vides un darba vietas plānojumu, kā arī garām darba dienām, darbu naktīs un maiņu darbu. Sievietes vairāk vēlas strādāt “uz cilvēku orientētu” darbu pakalpojumu sfērā, darbu uz nepilnu slodzi, kā arī to, lai viņām būtu ierobežota neatkarība savā darbā. Sievietes biežāk nekā vīrieši darbā tiek pakļautas diskriminācijai un iebiedēšanai gan no kolēģu puses, gan arī no dažādiem cilvēkiem ārpus sava darba. Viņas ir galvenokārt spiestas apvienot savus darba pienākumus, no vienas puses, ar mājas darbiem un atbildības uzņemšanos par bērniem un radniekiem, no otras puses (Fagan, tiks publicēts, and Kauppinen, 1997).

Sektoru atšķirības

Visbeidzot, pat vienkārša analīze nevar neatklāt atšķirības, kuras radušās starp dažādiem sektoriem (Andries, tiks publicēts). Pārāk liela pakļautība riska situācijām vairs neattiecas uz tradicionālajiem sektoriem, tādiem kā celtniecība vai ražošana. Tādos pakalpojumu sektoros, kā transports un sabiedriskā ēdināšana, darba apstākļu rādītāji ir daudz zemāki par vidējo.

Darba un ārpus darba dzīves savienošana (harmonizēšana)

Atvieglot darba un ārpus darba dzīves harmonizēšanu ir būtisks nosacījums, gan lai veicinātu iesaistīšanos darba tirgū, gan lai rosinātu cilvēkus nepamest darbu. Tas ir

Ļoti svarīgi, jo nodarbinātības rādītāji Eiropas Savienības valstīs ir ievērojami zemāki nekā, piemēram, Savienotajās Valstīs. Lisabonā Eiropas Savienība izvirzīja mērķi līdz 2010.gadam sasniegt vispārēju aktivitātes rādītāju – 70%, no kuriem 60% būtu sievietes. Tas ir jautājums par to, kā palikt darba vietā, neskatoties uz pārmaiņām cilvēka personīgajā dzīvē (bērna piedzimšana, apmācības, atvaļinājumi, brīvdienas u.c.) no vienas puses, un kā veikt dažādus uzdevumus un pildīt pienākumus, kas nav saistīti ar darbu (atpūtas aktivitātes, bērnu audzināšana, radnieku aprūpēšana uz noteiktu laiku, u.c.), vienlaicīgi to saglabājot, no otras puses, pret iedzīvotāju novecošanās demogrāfisko fonu un tādu ģimeņu skaita pieaugumu, kuros bērnu audzina tikai viens no vecākiem.

Fonda darbs norāda divas galvenās jomas, kurās nepieciešams izvērst debates un reālu darbību, lai veicinātu darba un ārpus darba dzīves harmonizēšanu (savienošana). Pirmā no šīm jomām attiecas uz dubultu darba slodzi un otrā - uz laika menedžmentu. Jautājums par sociālā atbalsta struktūrām, kurš tika pacelts sabiedriskā līmenī, ir tas, kuru detalizēti risina arī daudzi citi orgāni, un kaut arī tam ir ļoti liela nozīme, tas netiek šeit apskatīts.

Dubulta darba slodze

Daudziem cilvēkiem darba diena (nedēļa) nebeidzas ar darba laika beigām. Nākamā darba diena bieži vien sākas mājās (mājsaimnieču pienākumi, bērnu audzināšana, rūpes par vecākiem/atkarīgiem tuviniekiem u.c.) (Merllie & Paoli, 2001). Veicot šādas darba slodzes pilnu novērtējumu, jāņem kopējais laiks, ieskaitot to, kas patērēts algotajā darbā, ceļā no mājas līdz darbam, kā arī laiks, kurš pavadīts mājas darbos u.c. Ir skaidrs ne tikai tas, ka strādājošie iedzīvotāji izlieto ļoti daudz laika šādiem svarīgiem, bet neapmaksātiem un sociālā ziņā ne pārāk augstu vērtējamiem uzdevumiem, bet arī tas, ka dubultā darba slodze ir sadalījusies starp vīriešiem un sievietēm pilnīgi nesabalansētā veidā (skat. 4. Tabulu).

4. Tabula. Pienākumu sadale mājas darbos

(% respondenti to dara katru dienu stundu vai vairāk)

Pienākumi:	Sievietes	Vīrieši
Rūpējas par bērniem un viņu izglītošanu	41	24
Gatavo ēdienu	64	13
Dara mājas darbus	63	12

Laika menedžments

Veicot laika plānošanu, jāņem vērā sekojoši tā aspekti:

- darba dienas ilgums;
- darba laika elastība;
- darba ilguma plānošanas iespēja;
- laika organizēšana sociālās dzīves vajadzībām;
- darba laika modulāra organizēšana visam darba dzīves ciklam.

Darba dienas ilgums

Vidējais darba laika ilgums ES samazinās. 2000.gadā tas bija 38 stundas nedēļā visiem strādniekiem un 36 stundas kalpotājiem. Šādas samazināšanās cēlonis ir tādu strādnieku proporcionāla samazināšanās, kuru darba laiks ir ļoti garš pretēji to strādnieku skaita pieaugumam, kuru darba laiks ir īsāks. Un tomēr, šie vidējie skaitļi aplēpj dažus ļoti nozīmīgus ekstrēmus rādītājus (Kompier & Levy, 1994). No 17% strādājošo uz nepilnu slodzi, 32% ir sievietes un tikai 7% vīrieši. Darbs uz nepilnu slodzi atsevišķās valstīs ir vairāk izplatīts nekā citās. Piemēram, Nīderlandē darbu uz nepilnu slodzi veic 33% strādājošo, no kuriem lielākā daļa ir sievietes, salīdzinājumā ar Grieķiju, kur šādu darbu veic tikai 5% strādājošo. Vīriešiem ir tendence strādāt garāku darba nedēļu (vairāk nekā 45 stundas).

Jautājums ir: kādā mērā šāds darba laika ilgums atbilst cilvēka vēlmēm, ja vairāki pētījumi atspoguļo faktu, ka vīrieši labprāt dotu priekšroku īsākam darba laikam (ideālais darba ilgums būtu 37 stundas nedēļā), tajā pašā laikā, kad ievērojama daļa nodarbināto uz nepilnu slodzi (galvenokārt sievietes) vēlētos strādāt garāku darba laiku. Kopumā 32% strādājošo uz nepilnu slodzi vēlētos strādāt garāku darba laiku (biežāk sastopamie gadījumi) vai īsāku darba laiku (Fagan, 2001, Bielenski et al, tiks publicēts, Lilja and Hamalainen, 2001).

Darba laika elastība

Vidējie rādītāji samērā vāji atspoguļo darba laika garuma atšķirības un tā organizācijas rādītājus un tikai daļēji – elastību (Boisard, tiks publicēts). Laiks, kad darba nedēļa, kad cilvēkam jāstrādā piecas dienas nedēļā un katra darba diena ilgst astoņas stundas vārda vistiešākajā nozīmē ir pagājis, jo neregularitāte ir mūsdienām raksturīga darba organizācijas forma ar tendenci pieaugt. Kaut gan fikss, ka regulārs darba nedēļas ilgums joprojām ir visizplatītākā darba forma, lielai daļai strādājošo darba nedēļas garums ir netipisks: 19% nodarbināto mēnesī strādā vismaz vienu nakti; 47% - vismaz vienu sestdienu, un 24% - vismaz vienu svētdienu. Ļoti izplatīta parādība ir arī dažāda garuma darba nedēļa, kur 37% nodarbināto katru nedēļu nenostādā vienādu darba dienu skaitu un 24% ir dažāda garuma darba nedēļas mēnesī. Vēl viena pārmaiņa ir tādu strādnieku skaita pieaugums, kuri strādā pēcpusdienas maiņā (kopā maiņu darbā ir nodarbināti 22% strādājošo).

Darba laika plānošana

Parādība, kurai vajadzētu pievērst lielāku uzmanību, ir iepriekšējs paziņojums par darba nedēļas garumu vai izmaiņām grafikā. Ja šāds paziņojums tiek saņemts tikai vienu dienu iepriekš, ir ļoti grūti šādu situāciju savienot ar ārpus darba pienākumiem, piemēram, bērna kopšanu. Šāda darba laika elastība, kurai ir tendence palielināties,

pati par sevi nav ne pozitīva, ne negatīva. Tā ir pozitīva gan strādājošajiem, gan darba devējiem tajos gadījumos, ja tā iepriekš tiek pārrunāta un akceptēta, taču ja tiek uzspiesta, un jo sevišķi ir neparedzēta, var rasties nelabvēlīgas sekas ārpus darba dzīvē.

Kopēja sadarbība, kā arī problēmas apspriešana sabiedrībā, liecina par šī jautājuma nozīmību, kā to pierāda Eiropas Rūpniecisko Attiecību Novērotāju (EIRO, tiks publicēts) apkopotā informācija. Ir acīm redzams, ka problēmas joprojām ir samērā kvantitatīva rakstura un vērstas uz darba laika saīsināšanu, gan kolektīvo (saskaņā ar likumdošanu, kas nosaka 35 stundu darba nedēļu), gan individuālo (saistīta ar darbu uz nepilnu slodzi). Tas ir ļoti svarīgi, lai gan darba laika menedžmenta potenciālo formu loks (darba dalīšana, pārtraukumi karjeras veidošanas gaitā, pagarināts brīvdienu periods, u.c.) ir plašs, un būtu jāapsver arī citi ceļi problēmas risināšanai (kompāniju vai viņu aģentu sniegtie pakalpojumi, piemēram, bērnu aprūpe, veļas mazgātava u.c.).

Darba laika organizēšana sociālās dzīves vajadzībām

Sabiedrisko debašu un kolektīvo līgumu ietvaros netiek pilnībā novērtētas citas sociālā laika formas (skola, pakalpojumi, izklaides pasākumi u.c.), kurus dažreiz sauc par “sabiedrisko dzīvi”. Ja pieņem, ka darba laiks ir sabiedrības organizācijas daļa, tad arī šādai transformācijai ir liela ietekme uz pašu sabiedrību. Darba laika fragmentācija, neregulēšana un saīsināšana izraisa ievērojamu pretreakciju darba vietās, tādēļ nepieciešama laika grafika (darba un ārpus darba) pārskatīšana, lai tos labāk varētu savienot, kā arī, lai sasniegtu augstāku dzīves kvalitāti.

Tika veikti speciāli eksperimenti Itālijā (Modena, Bolzano un citās pilsētās) un arī Francijā (Rennes, Saint-Denis), Vācijā un Nīderlandē (Boulin & Muckenberger, 1999). Šie eksperimenti ir interesanti tādēļ, ka, pirmkārt, tie palīdz iesaistīt jaunas ieinteresētās puses laika organizēšanas problēmas apspriešanā (galvenokārt asociācijas un sieviešu grupas), kā arī novirzīt sarunas ārpus uzņēmuma robežām. Otrkārt, tas veicinās divu sekojošu veidu politiku ieviešanu: pieeja “no apakšas uz augšu”, izveidojot “laika biroju” vietējās pārvaldes līmenī, kā tas ir Itālijā (Itālijas likumdošana piešķir pilsētu mēriem koordinācijas funkciju šādu jautājumu risināšanā), kā arī pieeja “no augšas uz apakšu” ar galveno “laika biroju” valsts līmenī, kā tas ir Nīderlandē.

Darba laika organizēšana visam darba dzīves ciklam

Neskatoties uz to, ka darba laika elastībai ir tendence pieaugt attiecībā uz īsākiem periodiem (diena, nedēļa, mēnesis un gads), darba laika organizēšana visam darba dzīves ciklam šķiet sarežģīta. Piemēram, gados vecāki strādājošie nestrādā mazāk stundu kā jaunākie. Daudzi no tiem pat strādā nedēļā 45 stundas un vairāk, lai gan lielākā daļa ir izteikuši interesi strādāt īsāku darba laiku savas karjeras beigu posmā (Fagan, 2001). Vēl jo vairāk, ir nepieciešamas pārmaiņas, lai uzmanība tiktu pievērsta tādiem notikumiem kā bērna piedzimšana, garākas brīvdienas u.c. un “izvēlētā laika” politikai kopumā. 63% strādājošo ir atzinuši, ka viņi nespēj ietekmēt darba laika grafiku.

Iemaņu attīstīšana

Viena no darba un nodarbinātības kvalitātes problēmām ir: kā attīstīt darbinieku iemaņas. Tā ietver mācību iestāžu attīstību, kuras palīdzēs strādājošajiem uzlabot zināšanas un saņemt par to atzinību gan formālā, gan arī neformālā veidā.

Izmaiņas dažādās nodarbošanās kategorijās

Strādājošo skaits tādu amatu kategorijās, kurās nepieciešamas augstāka līmeņa iemaņas (menedžeri, profesionāļi, tehniķi), ir ievērojami palielinājies laika posmā starp 1992. un 2000.gadu, no 31% uz 36% (Labour Force Survey/Eurostat). Šāds pieaugums atspoguļo vispārēju strādājošo kompetences līmeņa paaugstināšanos ES.

Iemaņas un darba organizācija

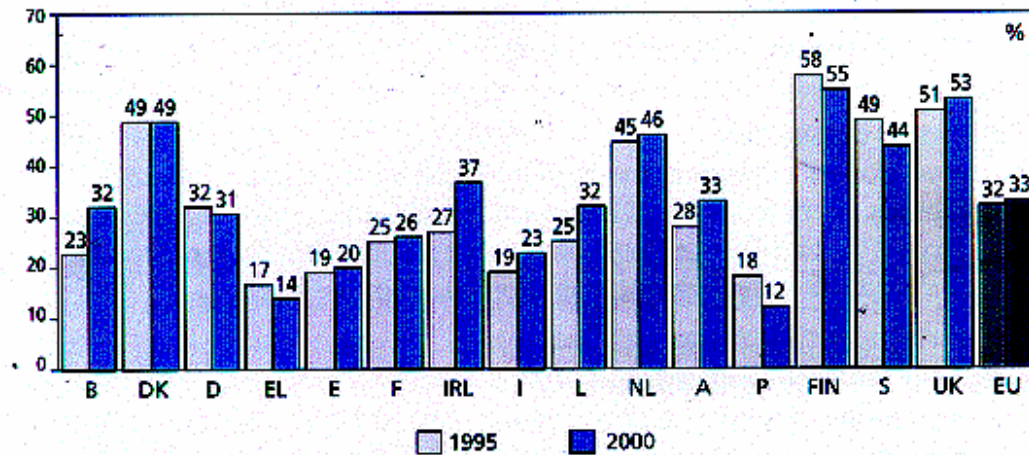
Kopumā ir skaidrs, ka darba organizācijas “jaunām formām” un izmaiņām darba raksturā ir nepieciešama kvalifikācijas līmeņa paaugstināšanās, kā arī jaunu kvalifikāciju rašanās. Pēdējās neattiecas tikai uz profesionālām iemaņām, bet ietver arī cilvēciskās un sociālās attiecības un saskarsmes spējas.

Var izvirzīt divu veidu “elastīgas” darba organizācijas formas, ko raksturo augsta decentralizācijas pakāpe:

- darba organizācija, kas balstās uz vadības decentralizāciju un relatīvi zemu operatoru autonomijas līmeni; šīs ir pazīstamas kā “neproduktīvas” darba organizācijas formas vai “neproduktīvās ražošanas” sistēmas;
- darba organizācijas formas, kuras balstās uz vadības decentralizāciju un relatīvi augstu operatoru autonomijas (autonomas, vai daļēji autonomas grupas) līmeni: šīs ir pazīstamas kā “sociotehniskās” darba organizācijas formas.

Pirmais veids ir raksturīgs saspringtiem darba apstākļiem, kuros augstas prasības / liela darba slodze un zema autonomija ir apvienotas ar relatīvi zemu kvalifikāciju un nelielām iespējām iegūt jaunas zināšanas darbā. Otrais veids ir raksturīgs mazāk saspringtiem darba apstākļiem, kuros augstas prasības / liela darba slodze un autonomija ir apvienotas ar relatīvi augstu kvalifikāciju un lielākām iespējām iegūt jaunas zināšanas darbā. Tādējādi, darba organizācijas modernizēšana, kas nozīmē tādas darba organizācijas formu ieviešanu, kas balstās uz pieaugošu funkciju decentralizāciju un ražošanas elastības palielināšanos, ne vienmēr veicinās darba apstākļu uzlabošanu un jaunu iemaņu (zināšanu) apgūšanu. Līdz ar to ne visas elastīgās darba organizācijas formas ir vērstas uz jaunu zināšanu iegūšanu vai ieguldījumu sociālā progresa veicināšanā (Letourneux & Thebaud-Mony, Dhondt, and Oelj, tiks publicēts).

9. Diagramma. Strādājošie, kuri izgājuši apmācības kursu pēdējo 12 mēnešu laikā.



Apmācība

34% strādājošo atzīst, ka viņi ir izgājuši apmācības kursu pēdējo 12 mēnešu laikā, kuru ir nodrošinājis darba devējs. Apmācībām veltītais vidējais laika periods uz vienu strādājošo ir 4.4 dienas. Un tomēr, starp dažādām valstīm ir lielas atšķirības gan attiecībā uz strādājošo apmācību (lielāka uzmanība šim jautājumam tiek pievērsta Ziemeļeiropā - galvenokārt Skandināvijas valstīs), gan arī attiecībā uz dažādām nodarbinātības formām (skat. 9. Diagrammu). Strādājošajiem, kuri ir noslēguši ar darba devēju fiksēta termiņa līgumu, kā arī tiem strādājošajiem, kuri veic pagaidu darbus, apmācība tiek veikta retāk nekā pastāvīgā darbā strādājošajiem. Šāda situācija var izraisīt problēmas, ņemot vērā to, ka fiksēta termiņa un pagaidu darbus strādājošo skaits Eiropā palielinās, kā arī to, ka viens no ES politikas mērķiem ir attīstīt savu konkurētspēju, pamatojoties uz augsta līmeņa kvalifikāciju.

Diskusijas un ieteikumi

Fonds vēlas sniegt pozitīvu ieguldījumu, lai veicinātu diskusijas par to, kā sagaidīt un pieņemt šajā rakstā minētās pārmaiņas un to ietekmi uz darba un nodarbinātības kvalitāti. Tā mērķis nav rast risinājumu visām minētajām problēmām un sniegt ieteikumus par to, ko vajadzētu darīt, jo politikas noteikšana ir politikas veidotāju, Eiropas institūciju, valsts pārvažu institūciju, kā arī sociālo partneru kompetencē, galvenokārt veicinot sociālo dialogu. Drīzāk varētu teikt, ka šis mērķis ir piesaistīt uzmanību un palīdzēt iegūt dalībvalstīm labāku pieredzi ar Fonda veikto pētījumu palīdzību.

Vadlīnijas ir iedalītas trijās nodaļās:

1. Vadošie principi;
2. Piemērošanas nozares;
3. Līdzekļi aktivitāšu atbalstīšanai.

1. Vadošie principi

Fonda pētījums ir atklājis faktu, ka atbilstošus un iedarbīgus risinājuma veidus var rast ikvienai no 1.daļā minētajām problēmām, ja tiek ņemtas vērā katras iesaistītās puses (kompānijas, strādnieki, iedzīvotāji, vietējās pārvaldes institūcijas u.c.) vajadzības un prasības. Tam nepieciešams gan detalizēts šo vajadzību un prasību novērtējums, gan arī informācijas, konsultāciju, koordinācijas un pārrunu nodrošināšanas procedūras un struktūras. Sākot ar Fonda izveidošanas brīdi par to liecina daudzu pētniecisko aktivitāšu atklājumi attiecībā uz tiešo un konsultatīvo piedalīšanos. Šie pētījumi arī norāda uz faktu, ka neeksistē standarta paņēmieni bet drīzāk ieteikumi, kurus var izmantot katrā gadījumā atsevišķi, ņemot vērā vietējo nacionālo specifiku.

2. Piemērošanas nozares

Ir vairākas tēmas, attiecībā uz kurām būtu lietderīgi izvērst debates un diskusijas ES līmenī.

Izpratne par organizatorisko izmaiņu ietekmi

Lēmumi attiecībā uz darba organizāciju, un jo īpaši attiecībā uz darba laika organizēšanu, kas tika apspriesti šī dokumenta pirmajā daļā, lielā mērā ietekmē vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanu, nodarbinātības nosacījumu ievērošanu, kompetences attīstību, kā arī darba un ārpus darba dzīves savienošanas iespējas. Šādi izvēlei dažreiz ir negatīva ietekme uz darba un nodarbinātības kvalitātes aspektiem. Tas norāda uz nepieciešamību turpināt uzturēt un izvērst pārrunas attiecībā uz organizatorisko izvēli. Tāpat ir arī nepieciešams atrast drošus veidus (līdzekļus) sociālo seku noteikšanai, kuras radušās darba organizācijas pārmaiņu rezultātā, kā arī integrējot korporatīvā menedžmenta praksē ar darba kvalitāti saistītos jautājumus.

Pārrunu izvēšana par darba laika organizēšanu, lai tiktu ietverts laiks sociālo jautājumu risināšanai

Runājot par darba laika saīsināšanu salīdzinājumā ar to laiku, kurš tiek veltīts citiem dzīves aspektiem, ir paradoksāli, ka šī laika atspoguļojums attiecas tikai uz darba stundām un neietver to laiku, kuru darbinieks veltī citiem dzīves aspektiem. Kolektīvie saīsināšanas pasākumi varētu nodrošināt iespēju plašākas domāšanas attīstībai un sarunu izvēšanai par laika organizēšanu kopumā, kā arī darba un ārpus darba laika sinhronizāciju. Daži eksperimenti, kuri līdz šim tika veikti un kopumā bija veiksmīgi, nodemonstrēja pieaugošu interesi un sniedza ieteikumus attiecībā uz pētīšanas iespējamajiem virzieniem. Neskatoties uz to, ka šie eksperimenti tika veikti lokālā līmenī, to ietekme bieži vien izpaužas nacionāla līmeņa darbībā, kas nodrošina veicamo pasākumu struktūras izveidošanu (Boulin & Muckenberger, 1999). Līdzīga veida stimuli ir paredzēti arī ES līmenī.

Politika attiecībā uz veselību darbā: trīs galvenās problēmas

Ņemot vērā esošās problēmas un jau pieminētos virzienus – gan problēmu pieaugošo sarežģītību (to psiholoģisko raksturu un dažādos aspektus), gan arī lielāku strādnieku un pienākumu sadalīšanu (SMEs, apakšlīgumu slēgšana, gadījuma darbi, u.c.), politika darba veselības jomā ir saskārusies ar trijām nopietnām problēmām (Piotet, 1996, and Paoli, 2001).

Pirmā attiecas uz kontroles mehānismu atkārtotu definēšanu. Jauno problēmu un situāciju skatījumā, tradicionālās sistēmas, kas balstās uz noteikumu/kontroles/soda sistēmu, ir būtībā zaudējušas savu efektivitāti, īpaši ņemot vērā faktu, ka uzraudzības struktūrām piešķirtie resursi bieži netiek palielināti. Ieteikums atsevišķām valstīm attiecībā uz “iekšējās kontroles” sistēmas ieviešanu, kur atbildība par atbilstošas politikas noteikšanu un ieviešanu ir novirzīta uz uzņēmumiem (kompānijām), kamēr uzraudzības orgānu uzdevums ir raudzīties, lai tiktu pareizi veiktas nepieciešamās procedūras (un nevis pārbaudīt rezultātus), - ir viens no līdzekļiem, kas varētu tikt pētīts nākotnē.

Otra problēma attiecas uz dažādu disciplīnu apvienošanu: sarežģītu problēmu novēršanai un risināšanai nepieciešama dažādu kompetences (erudīcijas) formu kombinācija preventīvo pakalpojumu ietvaros (ne tikai medicīniskā, bet arī ergonomikas, tehniskā un organizatoriskā kompetence). Tādējādi, atsevišķas valstis ir izvirzījušas nepieciešamās prasības speciālistam, kuram jābūt vienlaicīgi gan ārstam, gan inženierim, gan ergonomistam, gan arī speciālistam organizatoriskajos jautājumos. Šāda veida pieeja apdraud tādas preventīvos pakalpojumus, kuri ir vērsti tikai un vienīgi uz darba medicīnu.

Trešā problēma ir pārejas posms no kompensāciju/atlīdzības sistēmas uz preventīvo sistēmu, un tas pirmkārt attiecas uz apdrošināšanas sistēmām. Šāda veida pārejas posmam, kura mērķis ir novērst risku pirms tas ir radies, nepieciešama tādu metožu un līdzekļu attīstība, kas palīdzētu šos riskus novērtēt jau iepriekš. Šāda pieeja ir bijusi daudzu Eiropā veikto eksperimentu tēma (Cartier, 1996), kas balstās uz Ziemeļamerikā novēroto modeli.

Izmaiņas attiecībā uz nedroša nodarbinātības veida modeli

Lai gan atsevišķu darba apstākļu pasliktināšanos nedrošās nodarbinātības formās var izraisīt struktūras ietekme, objektīvi vērtējot, šī strādnieku kategorija ir vairāk pakļauta riskiem darba vietā un dažādu riska faktoru kopīgai ietekmei. Lai atrisinātu šo problēmu, būtu jāveic vispārēji pasākumi, lai uzlabotu to darbu kvalitāti, kuros šie strādnieki ir iesaistīti.

Pagaidu darba aģentūras galvenokārt saskaras ar daudz specifiskākām problēmām, tādām, kā atbildības noteikšana (īpaši attiecībā uz riska novēršanu darba vietās, vai apmācību / iemaņu attīstīšanā), kā arī ar darba drošības nozares problēmām (kā apvienot elastību ar darba drošību). Viena iespēja varētu būt likvidēt saikni starp darba līgumu (ar pagaidu darbu aģentūru) un līgumu par pakalpojumu saņemšanu (ar lietotāja kompāniju). Tā kā līgums par pakalpojumu saņemšanu pats par sevi ir pagaidu rakstura, darba līgumam varētu būt pastāvīgs raksturs. Piemēram, Dānijā un Zviedrijā, daži pagaidu darba aģentūru strādniekiem ir pastāvīgās nodarbinātības statuss. Turklāt vienāda attieksme gan pret štata darbiniekiem, gan arī pagaidu darba

strādniekiem veicinās situācijas uzlabošanas attiecībā uz riska novēršanu (Storrie, 2002).

Nevienlīdzības samazināšana starp vīriešiem un sievietēm

Kā jau iepriekš tika minēts, dzimumu starpā pastāv liela nevienlīdzība, gan darbā, gan ārpus tā (dubultā slodze). Šāda nevienlīdzība galvenokārt radusies dzimumu segregācijas rezultātā darba tirgū, kad atsevišķās profesijās samazinās konkrēta dzimuma pārstāvji (Merllie & Paoli, 2001). Darba tirgus analīze ES kandidātvalstīs (kur ir lielāks strādājošo sieviešu skaits, dažādu profesiju kategorijās dzimumu sadalījums ir sabalansētāks, un ir mazāka vertikālā segregācija) liecina par to, ka šāda disbalanse nav nenovēršama (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eiropas Fonds dzīves un darba apstākļu uzlabošanai), tiks publicēts).

Ir pierādīts, ka segregācijas vertikālās (hierarhiskās) formas ir atkarīgas no darba organizācijas formām. Risinājums šāda veida problēmām jāmeklē darba vietā, attīstot gan kolektīvo sadarbību, gan arī realizējot vienlīdzīgu iespēju ieviešanas plānus, aptverot katru kompānijas dzīves aspektu (darbinieku algošana, karjera, apmācība, veselība, samaksa, u.c.) (Bleijenbergh et al, 1999). Vairākas kompānijas ir atradušas veidu kā risināt problēmas šajā jomā (Olgianti & Shapiro, 2002).

Piemērošanās darbaspēka novecošanai

Viens no Eiropas Savienības nodarbinātības politikas mērķiem ir palielināt strādājošo skaitu vecumā virs 50-55 gadiem. Šajā gadījumā varētu tikt pielietotas divu veidu shēmas: izplānot pasākumus attiecībā uz dažādām institūcijām, lai novecojošie strādnieki turpinātu strādāt, vai arī veicināt bezdarbnieku stāšanos darba attiecībās. Šādi pasākumi varētu būt sekojoši: darba tirgus aktivizēšanas pasākumus, finansiālā un fiskālā stimulēšana; kolektīvā sadarbība, u.c. (Walker, 1997 un 1999). Efektīvs paņēmieni varētu izrādīties arī organizatoriska rakstura pārmaiņas kompānijas līmenī, ar mērķi turpināt nodarbināt atsevišķus strādājošos, vai piesaistīt specifiskas cilvēku kategorijas (Wedderburn, 1990). Darba kvalitātes uzlabošana ir neapšaubāmi vislabākais veids šo mērķu sasniegšanai. Ir pierādīts, ka zems nodarbinātības rādītājs liecina par visumā nepievilcīgiem darba apstākļiem.

Darba vietu izveidošanas programmu novērtēšana

Lai ideju par kvalitatīvu darba vietu izveidošanas veicināšanu Eiropā iemiesotu darbībā, būtu nepieciešama sistemātiska darba kvalitātes un nodarbinātības novērtējumu ietveršana visās darba vietu izveidošanas shēmās (Platt, 1997). Tādēļ būtu nepieciešams izstrādāt pasākumu plānus galvenokārt nacionālā līmenī.

Sistemātiskas pieejas izveidošana

Pieejai no uzņēmumu puses ir tendence nenovērtēt darba sistēmu izveidotās sarežģītās apakšlīgumu slēgšanas un specializācijas attiecības starp kompānijām. Šādā gadījumā pastāv risks, ka uzlabojumi vienā uzņēmumā var veicināt darba apstākļu pasliktināšanos citā darba vietā, vai pat apzinātu risku vai sliktāku darba apstākļu transformēšanu. Teorija par “pamatdarbu pretstatā palīgdarbam” (Atkinson, 2000) jāapvieno ar darba dalīšanu starp kompānijām. Fonda veiktie pētījumi atspoguļo kvalificēta darba, augsta atalgojuma, labāku darba apstākļu un daudz stabilāku darba apstākļu koncentrāciju ražošanas nozarē iesaistītajām plānošanas (dizaina) un mārketinga kompānijām, neatkarīgi no to izmēriem. Šie faktori liecina par labu “uz nozari balstītas” pieejas attīstībai, kas veicinās pozitīvu pārmaiņu ieviešanu visās nozarē iesaistītajās kompānijās.

2. Līdzekļi aktivitāšu atbalstīšanai

Dažādus instrumentus (līdzekļus) ir lietderīgi apvienot vai izveidot, lai atbalstītu un veicinātu debates, dažādas aktivitātes un pārrunas.

Atbilstošu rādītāju noteikšana

Darba un nodarbinātības kvalitātes noteikšana balstās uz rādītājiem, kas pārāk vienkāršo realitāti un nepilnīgi atspoguļo ar darbu saistīto problēmu un pārmaiņu pakāpi (apjomu) (darbu transformēšana, darba feminizācija, novecošanās, jaunu ieinteresēto pušu iesaistīšanās) un sarežģītību (vairāk psiholoģiska rakstura problēmas, dažādu faktoru cēloņi, tādi kā stress). Tomēr, visbiežāk lietotie rādītāji (negadījumi darba vietā un arodslimības), neskatoties uz to ierobežoto sfēru, būtībā atspoguļo vīriešu pārsvaru tradicionālajās rūpniecības nozarēs. Tādēļ ir nepieciešams noteikt un piemērot jaunus rādītājus (Eiropas Fonds dzīves un darba apstākļu uzlabošanai, 2001a) gan makroekonomiskā līmenī, lai noteiktu progresu un veicinātu politisko aktivitāšu noteikšanu, gan arī mikroekonomikas līmenī, lai palīdzētu veidot kolektīvo sadarbību (Eiropas Fonds dzīves un darba apstākļu uzlabošanai, 2001a and b, and Dhondt, 1997). Ir sākušās sarunas Eiropas līmenī, tādēļ ir nepieciešams ES valstīm sniegt nepieciešamo informāciju.

Uzraudzības instrumentu izveidošana un pastiprināšana

Prioritāšu noteikšanai, kā arī darbības un pētniecisko programmu izveidošanai jābalstās uz detalizētām kvantitatīvajām un kvalitatīvajām zināšanām par darba un nodarbinātības virzieniem un ar tiem saistītajām pārmaiņām. Fonds sniedz ieguldījumu šāda veida uzraudzības veikšanā ar triju instrumentu palīdzību:

- Darba dzīves kvalitātes uzraudzības instruments, kas balstās uz regulāru pārskatu veikšanu attiecībā uz strādājošo anketām (Paoli, 1991 and 1996, Merllie & Paoli, 2001), kas drīz tiks papildināts ar regulāru un sistemātisku līdzīgu nacionālo datu vākšanu, kā arī ar pārskatiem par kompāniju darbiniekiem;

- Eiropas Rūpniecisko Attiecību Novērotāji (EIRO), kas apkopo un analizē informāciju par kolektīvo sadarbību Eiropas valstīs;
- Eiropas Pārmaiņu Uzraudzības Centrs (EMCC) ir nesen izveidots, lai iesaistītajām pusēm palīdzētu izprast, paredzēt un piemēroties notiekošajām pārmaiņām. Eiropas kompāniju tīkls sniegs atbalstu EIRO.

Šie instrumenti tiks noteiktā laikā ieviesti arī ES kandidātvalstīs.

Sociāli tehnisko projektu vadības instrumentu pielietošana

Notiekošās pārmaiņas (tehnoloģiju attīstība, īsāks darba laiks u.c.) rada iespējas šo jautājumu risināšanai. Formulas ir jau zināmas un pārbaudītas, un, lai gan risinājums vienmēr būs katram uzņēmumam specifisks, tas veicinās sociāli tehnisko projektu organizēšanas metožu pielietošanu (du Roy, 1990, and Wedderburn, 1994), kur vairāku iesaistīto pušu (ražošana, uzturēšana, izplatīšana) intereses tiek ņemtas vērā jau sākumā.

Finansiālās stimulēšanas nodrošināšana

Finansiālo resursu piešķiršana no esošajiem fondiem, vai arī no speciāliem budžetiem, varētu veicināt iniciatīvu rašanos no kompānijām, kā arī no vietējām un valsts mēroga iesaistītajām pusēm. Šādas shēmas jāizveido galvenokārt, lai veicinātu sekojošo:

- apspriešanu un piedalīšanos procesā attiecībā uz piemērošanos pārmaiņām kopumā;
- pieeju integrētu un kolektīvo jautājumu risināšanai (piemēram, saikne starp veiktā laiku sociālajai dzīvei un darbam);
- jaunu instrumentu, metožu un procedūru izveidošanu un pielietošanu, lai piemērotos izmaiņām un veiktu pārrunas (uzraudzības un vērtēšanas rādītāji).

Tam jābūt vērstam uz darba kvalitātes un nodarbinātības kritēriju paaugstināšanu, jo īpaši uz:

- nevienlīdzības likvidēšanu;
- darba un ārpus darba dzīves harmonizēšanu;
- mācību organizāciju attīstību;
- fiziskās un garīgās veselības un labklājības drošību un attīstību;
- stabilu darba vietu attīstību.

Secinājumi

Šis pārskats par Fonda veiktajiem pētījumiem attiecībā uz darba un nodarbinātības kvalitāti ir radījis plašu kritēriju bāzi, kā to pierāda konceptuālā struktūra. Tomēr, šī struktūra balstās uz darba kvalitātes un nodarbinātības kritērijiem, kurus noteikusi ES. Pamatojoties uz šo pārskatu un iepriekš izteiktajiem ierosinājumiem, Fonds turpinās

pildīt savu uzdevumu, veicinot dažādu jautājumu apspriešanu, galvenokārt organizējot seminārus un konferences.

Šis piemērs pierāda to, cik daudz informācijas ir Fonda rīcībā, taču tas arī atklāj trūkumus un nepilnības, kuri būtu jānovērš turpmākajās programmās. Daudz rūpīgāk vajadzētu pievērsties sekojošu jautājumu risināšanai:

- attiecībām starp darba un nodarbinātības kvalitāti un sociālo aizsardzību (pašreiz tiek veikts pirmais pētījums šajā jomā);
- nepārtrauktai zināšanu papildināšanai un kompetences attīstībai;
- darba un nodarbinātības kvalitātes ekonomiskajai dimensijai un darba apstākļiem;
- ienākumu sadalījumam un to līmeņiem kā galvenajiem darba un nodarbinātības kvalitātes elementiem.