

# Naujos darbo formos

## Santrauka

### Įvadas

Visuomeniniai ir ekonominiai poslinkiai, tokie kaip kilęs poreikis didinti ir darbdavių, ir darbuotojų lankstumą, lėmė naujų darbo formų atsiradimą Europoje. Jos lėmė esminius tiesioginių tradicinių darbdavio ir darbuotojo santykių pokyčius. Be to, šioms darbo formoms būdingi neįprasti darbo modeliai ir neįprastos darbo vietos arba nepastovus darbas.

Vis dėlto apie tas naujas darbo formas, apie jų ypatybes ir apie tai, kaip jos veikia darbo sąlygas ir darbo rinką, žinoma mažai. Siekdama užpildyti šią žinių spragą, Eurofound surengė Europos masto apžvalgą besirandančioms tendencijoms nustatyti. Gautas rezultatas – devynių naujų bendro pobūdžio darbo formų klasifikacija. Jos pagrindu buvo analizuojama turima literatūra ir duomenys; buvo surengti ir išanalizuoti 66 konkrečių atvejų tyrimai, siekiant atskleisti, kaip tos naujos darbo formos taikomos valstybėse narėse ir kaip jos veikia darbo sąlygas ir darbo rinką.

### Politinės aplinkybės

Visoje Europoje vyksta politinės diskusijos dėl naujų darbo formų. Diskutuojama dėl to, kaip užtikrinti, kad darbo rinka būtų lankstesnė ir įtraukesnė, kaip legalizuoti nedeclaruojamą darbą, kaip užtikrinti tinkamą socialinę apsaugą bei darbo sąlygas ir kaip pasiekti, kad vietoj įprasto darbo neįsivyratų darbuotojams mažiau palankios darbo formos.

Diskusijos daugiausiai yra susijusios su darbo rinkomis ir socialine politika. Iš esmės diskutuoja socialiniai partneriai, o vyriausybės tame procese greičiausiai nėra linkusios aktyviai dalyvauti. Darbdavių atstovai tvirtina, kad lankstumas jiems būtinas, o darbuotojų atstovai reiškia susirūpinimą dėl socialinės apsaugos, darbo teisių ir darbo sąlygų. Atrodo, kad darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros klausimas, kuris anksčiau buvo svarbi ES valstybių narių diskusijų tema, daugumoje šalių nebėra toks aktualus.

### Pagrindinės išvados

Vykdam šį projektą nustatyta, kad maždaug nuo 2000 m. pastebimos tokios naujos ar vis svarbesnės darbo formos:

- dalijimasis darbuotojais, kai vieną darbuotoją kartu įdarbina keletas darbdavių, taip siekiant patenkinti įvairių bendrovių žmogiškųjų išteklių poreikius; taip darbuotojas gauna nuolatinį darbą visą darbo dieną;
- dalijimasis darbu, kai darbdavys nusamdo du ar daugiau darbuotojų kartu dirbti konkretų darbą, kai dvi ar daugiau ne visos darbo dienos darbo vietos sujungiamos į vieną visos darbo dienos darbo vietą;
- laikinas valdymas, kai aukštos kvalifikacijos ekspertai yra laikinai nusamdomi konkrečiam projektui arba konkrečiai problemai spręsti, taip į darbo organizavimo procesą integruojant išorės valdymo gebėjimus;
- atsitiktinis darbas, kai darbdavys nėra įpareigotas užtikrinti pastovų darbą darbuotojui ir jį gali kreiptis tada, kai jam to reikia;
- IRT grindžiamas mobilus darbas, kai darbuotojai, naudodamiesi šiuolaikinėmis technologijomis, gali dirbti bet kur ir bet kada;
- kuponais apmokamas darbas, kai darbo santykis yra pagrįstas tuo, kad už paslaugas mokama kuponais, įsigytais iš įgaliotos organizacijos, kuri pasirūpina ir darbo užmokesčiu, ir socialinio draudimo įmokomis;
- savarankiškas darbas su keletu klientų, kai savarankiškai dirbantys asmenys dirba daugeliui klientų ir kiekvienam iš jų atlieka smulkius darbus;

- sutelktinis darbas, kai interneto programa padeda suvesti darbdavius ir darbuotojus; taikant šią darbo formą didesnės užduotys dažnai yra suskaidomos ir padalijamos virtualiai darbuotojų grupei;
- bendradarbiavimu grindžiamas darbas, kai laisvai samdomi darbuotojai, savarankiškai dirbantys asmenys ar labai mažos įmonės bendradarbiauja, kad įveiktų apribojimus, susijusius su verslo dydžiu ir profesine atskirtimi.

Šių įvairių naujų darbo formų taikymas darbo sąlygas ir darbo rinką veikia įvairiai.

- Atrodo, kad dalijimasis darbuotojais, dalijimasis darbu ir laikinas valdymas padeda sudaryti palankias darbo sąlygas, nes darbuotojams užtikrinamas didesnis lankstumas, o kartu suteikiamos geros darbo vietos garantijos.
- IRT grindžiamas mobilus darbas padeda užtikrinti tam tikrą lankstumą, savarankiškumą ir įgalėjimą, tačiau kartu kyla pavojus, kad darbas suintensyvės, kad padidės stresas ir pailgės darbo laikas, taip pat kad išsitrins ribos tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Be to, darbuotojams gali būti perduoti tokie tradiciniai darbdavio įsipareigojimai darbuotojams, kaip sveikatos apsauga ir sauga.
- Savarankiškas darbas su keletu klientų, sutelktinis darbas ir bendradarbiavimu grindžiamas darbas gali užtikrinti darbo įvairovę laisvai samdomiems ir savarankiškai dirbantiems asmenims ir atitinkamai praturtinti jų darbo patirtį.
- Kuponais apmokamas darbas lemia tam tikrą neužtikrintumą dėl darbo, socialinę bei profesinę izoliaciją, ribotas galimybes naudotis žmogiškųjų išteklių priemonėmis ir siekti karjeros, tačiau darbuotojams suteikia galimybę dirbti legaliai, gauti geresnę socialinę apsaugą ir galbūt geresnį darbo užmokestį.
- Atsitiktiniam darbui būdingos menkos pajamos, neužtikrintumas dėl darbo, prasta socialinė apsauga ir menkos žmogiškųjų išteklių socialinės apsaugos priemonės arba jų nebuvimas. Didelis lankstumas gali būti naudingas kai kuriems darbuotojams, tačiau daugumai to lankstumo per daug ir jie mieliau rinktųsi didesnį pastovumą.

Tikėtina, kad darbo rinkai naudingiausias tokios darbo formos kaip dalijimasis darbuotojais, dalijimasis darbu ir laikinas valdymas, o atsitiktinis darbas yra

nenaudingiausias. Visos naujos darbo formos gali padėti į darbo rinką įtraukti specifinių grupių darbuotojų, tačiau tų darbo formų darbo vietų kūrimo potencialas yra gana ribotas.

Dauguma iš šių darbo formų padeda diegti darbo rinkos naujoves ir didina jos patrauklumą ir darbdaviams, ir įvairiems potencialiems darbuotojams. Vis dėlto, jeigu su šiomis fragmentiško darbo formomis (ypač atsitiktinio darbo ir kuponais apmokamo darbo), kurioms būdingos menkos pajamos ir ribota socialinė apsauga, sutiktų daugelis, kyla pavojus, kad darbo rinka bus suskaidyta.

## Politikos orientyrai

- Atsižvelgiant į nustatytą naujų darbo formų įvairovę, galima teigti, kad bendrosios diskusijos ar politikos rekomendacijos, susijusios su naujomis darbo formomis, nėra labai naudingos. Būtinai konkretnesni ir atitinkamai pritaikyti principai, kurie turėtų būti grindžiami bendru supratimu apie atskiras darbo formas ir parengti remiantis informacija ir patirtimi, įgyta ja keičiantis nacionaliniu ir tarptautiniu mastu.
- Siekiant, kad būtų aktyviau taikomos tos naujos darbo formos, kurios, kaip nustatyta, teigiamai veikia darbo sąlygas ir darbo rinką (t. y. dalijimasis darbuotojais, laikinas valdymas ir dalijimasis darbu), būtina didinti ir darbdavių, ir darbuotojų informuotumą apie jas. Jei įmanoma, iš viešojo sektoriaus biudžetų būtų galima skirti lėšų finansinėms paskatoms.
- Kai kurioms naujoms darbo formoms, visų pirma atsitiktiniam darbui, o iš dalies ir IRT grindžiamam mobiliam darbui bei sutelktiniam darbui, būtinos minimalios socialinės apsaugos sistemos. Šiuo metu vykdomų mokslinių tyrimų duomenimis, būtina ir užtikrinti darbuotojų apsaugą, ir kartu darbdaviams supaprastinti tokių naujų formų diegimą. Tai galima padaryti priimant teisės aktus arba kolektyvinius susitarimus.
- Naujų darbo formų reguliavimas turėtų būti aiškus bei konkretus ir neturėtų būti kaitaliojamas; siekiant užtikrinti atitiktį reikalavimams, turėtų būti vykdomas stebėjimas.
- Be to, rekomenduojama, kad naujos darbo formos būtų aptariamoms ne tik darbo ir socialinės apsaugos, bet ir, pvz., regioninės plėtros, sektorių plėtros ir verslo plėtros politikos srityse.

### Papildoma informacija

Visa ataskaita „New forms of employment“ („Naujos darbo formos“) skelbiama adresu <http://eurofound.europa.eu/publications>.

Norėdami gauti daugiau informacijos, susisiekite su mokslinių tyrimų vadove Irene Mandl e. paštu [ima@eurofound.europa.eu](mailto:ima@eurofound.europa.eu).