

Jauni nodarbinātības veidi

Kopsavilkums

Ievads

Norises sabiedrībā un ekonomikā, piemēram, vajadzība pēc lielāka elastīguma tiklab no darba devēju, kā darba ņēmēju puses, ir novedušas pie jaunu nodarbinātības veidu rašanās visā Eiropā. Tie ir pārveidojuši tradicionālās “viens pret vienu” attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem. Tos raksturo arī netradicionāli darba modeļi un darba vietas, kā arī neregulārs darba nodrošinājums.

Tomēr par šiem jaunajiem nodarbinātības veidiem, to raksturīgajām īpatnībām un ietekmi uz darba apstākļiem un darba tirgu ir zināms visai maz. Cenšoties novērst šo informācijas trūkumu, Eurofound ir īstenojis Eiropas mēroga kartēšanas projektu, lai apzinātu topošās tendences. Apzinātie jaunie nodarbinātības veidi ir iedalīti deviņās plašās kategorijās. Pamatojoties uz šo klasifikāciju, ir analizēta pieejamā literatūra un dati, veicot arī 66 gadījumu izpēti un analīzi, lai ilustrētu, kā jaunie nodarbinātības veidi darbojas dalībvalstīs, un lai atspoguļotu to ietekmi uz darba apstākļiem un darba tirgu.

Politikas konteksts

Visā Eiropā notiek politiskas diskusijas par jauniem nodarbinātības veidiem. To centrā ir jautājums par to, kā padarīt darba tirgu elastīgāku un iekļaujošāku, kā legalizēt nedeklarētas nodarbinātības praksi, kā nodrošināt stabilu sociālo aizsardzību un darba apstākļus un kā izvairīties no standarta nodarbinātības aizstāšanas ar darba ņēmējiem mazāk labvēlīgiem nodarbinātības veidiem.

Diskusijas skar galvenokārt darba tirgu un sociālo politiku. Taču debates pārsvarā risinās sociālo partneru starpā un šķiet, ka valdības kopumā neuzņemas aktīvu lomu. Kamēr darba devēju pārstāvji aizstāv vajadzību pēc elastīguma, darba ņēmēju pārstāvji pauž bažas par sociālo aizsardzību, darba tiesībām un darba apstākļiem. Elastdrošība, kas reiz bija ļoti nozīmīgs ES dalībvalstu

debašu temats, vairumā valstu šķiet zaudējusi aktualitāti.

Būtiskākie secinājumi

Šajā projektā ir apzināti šādi nodarbinātības veidi, kas uzskatāmi par jauniem vai tādiem, kuru nozīme kopš aptuveni 2000. gada palielinās:

- darbinieku dalīšana – darba devēju grupa kopīgi pieņem darbā atsevišķu darbinieku, lai apmierinātu dažādu uzņēmumu vajadzības pēc cilvēkresursiem, tādējādi nodrošinot darbiniekam pastāvīgu pilnslodzes darbu;
- darbavietu dalīšana – darba devējs pieņem darbā divus vai vairākus darbiniekus, kas kopīgi aizpilda konkrētu vakanci, apvienojot divas vai vairākas nepilnas slodzes darbavietas pilnslodzes darbavietā;
- pagaidu vadītāju izmantošana – konkrēta projekta īstenošanai vai konkrētas problēmas risināšanai darbā uz laiku tiek pieņemti augsti kvalificēti eksperti, integrējot darba organizācijā ārējus pārvaldības resursus;
- gadījuma darbs – darba devējam nav pienākuma nodrošināt darba ņēmējiem regulāru darbu, bet ir iespēja pēc vajadzības izsaukt darbiniekus;
- ar IKT izmantošanu saistīts mobils darbs – izmantojot modernās tehnoloģijas, darbinieki var veikt darba pienākumus no jebkuras vietas un jebkurā laikā;
- kuponu izmantošana – darba attiecību pamatā ir maksa par pakalpojumiem ar kuponu, kas nopirkts no pilnvarotas organizācijas un ietver samaksu par darbu un sociālā nodrošinājuma iemaksas;

- daudzdimensiju karjera – pašnodarbināta persona strādā plašam klientu lokam, veicot nelielus darbus katram no tiem;
- kolektīvu resursu piesaistīšana – tiešsaistes platformā tiek piemeklēti darba devēji un darbinieki, apjomīgāki uzdevumi bieži tiek sadalīti un uzticēti “virtuālam darbinieku mākonim”;
- sadarbība – ārštata darbinieki, pašnodarbinātas personas un mikrouzņēmumi dažādos veidos sadarbojas, lai pārvarētu ar uzņēmumu lielumu saistītus ierobežojumus un profesionālu izolāciju.

Šiem plaši izplatītajiem jaunajiem nodarbinātības veidiem ir tikpat plaša ietekme uz darba apstākļiem un darba tirgu.

- Šķiet, ka darbinieku dalīšana, darbavietu dalīšana un pagaidu vadītāju izmantošana nodrošina labvēlīgus darba apstākļus, piedāvājot darbiniekiem lielāku elastīgumu apvienojumā ar pietiekami augstu darbavietas drošības līmeni.
- Ar IKT izmantošanu saistīts mobils darbs nodrošina zināmu elastīgumu, neatkarību un lielākas pilnvaras, taču pastāv arī darba intensifikācijas, paaugstināta stresa līmeņa un pagarināta darba laika, kā arī darba un privātās dzīves robežu saplūšanas risks. Darbiniekiem var nākties uzņemties arī tādus tradicionālus darba devēju pienākumus kā rūpes par veselības un drošības aizsardzību.
- Dažādošanas iespējas, ko piedāvā daudzdimensiju karjera, kolektīvu resursu izmantošana un sadarbība, var bagātināt ārštata darbinieku un pašnodarbinātu personu darba saturu.
- Kuponu izmantošana ir saistīta ar zināmu darbavietas nedrošību, sociālu un profesionālu izolāciju un ierobežotu piekļuvi cilvēkresursu un karjeras attīstības atbalstam, bet piedāvā darbiniekiem iespēju strādāt legāli, labāku sociālo aizsardzību un, iespējams, augstāku samaksu.
- Gadījuma darbu raksturo zemi ienākumi, darbavietas nedrošība un vāja sociālā aizsardzība, turklāt gandrīz vai vispār nav pieejami darbinieku pabalsti. Augstais elastīguma līmenis varētu būt izdevīgs dažiem darbiniekiem, taču lielākā daļa to uzskata par pārmērīgu un dotu priekšroku pastāvīgākam darbam.

Šķiet, ka no jaunajiem nodarbinātības veidiem darba tirgu labvēlīgi varētu ietekmēt darbinieku dalīšana, darbavietu dalīšana un pagaidu vadītāju izmantošana, bet gadījuma darbs varētu būt visneizdevīgākais. Visi jaunie nodarbinātības veidi varētu palīdzēt integrēties darba tirgū konkrētām

darba ņēmēju grupām, taču to darbavietu radīšanas potenciāls ir diezgan ierobežots.

Lielākā daļa no šiem nodarbinātības veidiem sekmē darba tirgus inovāciju un padara to pievilcīgāku darba devējiem un plašākam potenciālu darba ņēmēju lokam. Taču jo īpaši gadījuma darbs un kuponu izmantošana rada darba tirgus segmentācijas risku, ja plaši tiek akceptēts sadrumstalots darbs, kas parasti nozīmē zemas ienākumus un ierobežotu sociālo aizsardzību.

Politikas norādes

- Apzināto jauno nodarbinātības veidu neviendabīgums liecina, ka vispārīgām diskusijām un politikas ieteikumiem par jauniem nodarbinātības veidiem ir maza nozīme. Ir vajadzīgas konkrētākas un pielāgotas pieejas, kuru pamatā būtu kopīga izpratne par katru nodarbinātības veidu un informācijas un pieredzes apmaiņa valstīs un starp valstīm.
- Lai plašāk izmantotu jaunus nodarbinātības veidus, par kuriem ir secināts, ka tie pozitīvi ietekmē darba apstākļus un darba tirgu (darbinieku dalīšana, pagaidu vadītāju izmantošana un darbavietu dalīšana), ir jāveic pasākumi, lai paaugstinātu darba devēju un darba ņēmēju informētību. Ja to atļauj valsts budžets, var apsvērt finansiālu stimulu izmantošanas iespēju.
- Saistībā ar dažiem jaunajiem nodarbinātības veidiem ir vajadzīgi drošības tīkli – tas jo īpaši attiecas uz gadījuma darbu un daļēji arī uz mobilu darbu, izmantojot IKT, un kolektīvu resursu izmantošanu. Pašreizējie pētniecības rezultāti liecina, ka ir nepieciešams līdzsvars starp darba ņēmēju aizsardzību un vajadzību atvieglot jauno nodarbinātības veidu izmantošanu darba devējiem. To varētu panākt ar tiesību aktiem vai koplīgumu.
- Jaunu nodarbinātības veidu regulējumam būtu jābūt skaidram un kodolīgam, to nevajadzētu nemitīgi grozīt, bet atbilstības nodrošināšanai būtu jāievieš uzraudzība.
- Visbeidzot, par jauniem nodarbinātības veidiem būtu jādiskutē ne vien darba tirgus un sociālās aizsardzības kontekstā, bet arī saistībā ar citām politikas jomām, piemēram, reģionālās attīstības, nozaru attīstības un uzņēmējdarbības attīstības politiku.

Papildu informācija

Ziņojums “*New forms of employment*” (“Jauni nodarbinātības veidi”) ir pieejams vietnē: <http://eurofound.europa.eu/publications>

Lai saņemtu papildu informāciju, sazinieties ar pētniecības vadītāju Irene Mandl, rakstot uz e-pastu: ima@eurofound.europa.eu