

Darba apstākļi nozarēs

Ievads

Lielas pasaules mēroga tendences, piemēram, digitalizācija, globalizācija, demogrāfiskās pārmaiņas un klimata pārmaiņas ietekmē ne tikai darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu, bet arī darba apstākļus un darbavietu kvalitāti un ilgtspēju. Tehnoloģiju attīstība ir mainījusi darba organizāciju, kā arī daudzu amatu darba uzdevumu saturu, kā arī šo uzdevumu izpildei nepieciešamās prasmes. Kopā ar globalizāciju šī attīstība ir mainījusi uzņēmējdarbības modeļus, izvirzot priekšplānā jaunas nodarbinātības formas, kas atšķiras no dominējošajiem standarta nodarbinātības modeļiem. Dažām no attīstības izraisītajām pārmaiņām ir pozitīva ietekme, piemēram, bīstamu uzdevumu automatizācija, kas samazina traumu risku. Taču parādās arī jauni riski, savukārt citi saasinās, izraisot negatīvas sekas darbinieku veselībai un labklājībai. Šajā kontekstā ir noteikts, ka sociālais dialogs ir būtisks elements, lai rastu risinājumus.

Izmantojot Eiropas darba apstākļu apsekojumu (EWCS 2015), šā ziņojuma mērķis ir aprakstīt un analizēt tendences attiecībā uz darbavietu kvalitāti desmit ekonomikas nozarēs šādās četrās tematiskajās jomās:

- darba uzdevumu un prasmju izmaiņas, apmācības un nodarbinātības iespējas;
- nestandarda nodarbinātība un nodarbinātības drošība;
- veselība un labklājība un elastīga darba organizācija;
- darbinieku pārstāvība un ietekme.

Politikas konteksts

Darba apstākļu un darbinieku tiesību uzlabošana jau sen ir viens no Eiropas Savienības mērķiem, kas nostiprināts Līgumā par Eiropas Savienības darbību (LESD) un apstiprināts Lisabonas stratēģijā, kā arī stratēģijā "Eiropa 2020". Eiropas sociālo tiesību pīlāra pamatā ir 20 galvenie principi, kurus var iedalīt trīs kategorijās: vienlīdzīgas iespējas un piekļuve darba tirgum, sociālā aizsardzība un iekļaušana, godīgi darba apstākļi. Pēc pīlāra apstiprināšanas 2017. gadā, godīgu un kvalitatīvu darba

vietu nodrošināšana visiem darbiniekiem ir kļuvusi par politikas prioritāti.

Eiropas Komisija pēdējo gadu laikā ir īstenojusi vairākas iniciatīvas, kuru mērķis ir nodrošināt godīgus darba apstākļus. Pie nozīmīgākajām iniciatīvām jāmin Eiropas Darba iestādes izveide un ES direktīvu par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem un par darba un privātās dzīves līdzsvaru īstenošana. Darba un sociālās politikas izstrādē un Eiropas sociālo tiesību pīlāra īstenošanas atbalstīšanā būtiska loma ir sociālajiem partneriem, kuri piedalās profesiju un nozaru sociālajā dialogā dalībvalstis un ES līmenī. Lai politikas un sociālo partneru iniciatīvu pamatā būtu faktiska informācija un lai darba ņēmējiem palīdzētu pielāgoties mainīgajai darba videi, būtiska nozīme ir pētījumiem par darbavietu kvalitāti un darba apstākļiem.

Būtiskākie konstatējumi

Darbavietu kvalitātei atšķiras gan katrā nozarē atsevišķi, gan starp nozarēm. Saskaņā ar ziņām no tādām nozarēm kā lauksaimniecība, rūpniecība, celtniecība, tirdzniecība un viesu uzņemšana un transports tajās samazinās karjeras iespējas, pazeminās prasmju līmenis un piesardzība, pasliktinās darba laika kvalitāte un fiziskās vides drošība. Finanšu pakalpojumu nozarē fiziskā vide ir labāka un to pašu var teikt arī par karjeras iespējām, prasmju līmeni un piesardzību, taču nereti tas tiek panākts uz augstākas darba intensitātes rēķina. Šajās nozarēs vadītājiem, profesionāļiem, speciālistiem un augsti kvalificētiem darbiniekiem parasti ir augstāka darbavietas kvalitāte, salīdzinot ar citām profesijām.

Darba uzdevumu un nepieciešamo prasmju izmaiņas ir būtiski ietekmējušas nodarbinātības nosacījumus un darba apstākļus. Laikposmā no 2010. gada līdz 2015. gadam būtiski mainījās darba uzdevumi, kas darbiniekiem ir jāveic. Protī, palielinājās informācijas un komunikāciju tehnoloģiju izmantošana, pieauga kognitīvo uzdevumu daudzums, bet atkārtojošos un fizisko uzdevumu daudzums samazinājās. Šajā kontekstā apmācības ir

izšķirīgs elements darbinieku nodarbinātības nodrošināšanā. Tomēr darbiniekiem, kuri veic parastus fiziskus uzdevumus, kuriem ir liela varbūtība, ka tie tiks automatizēti, ir mazākas iespējas saņemt apmācību un mazākas domājamās nodarbinātības iespējas, nekā pārējiem darbiniekiem.

Nestandarta nodarbinātībai atšķirībā no pilnas slodzes pastāvīga darba pie viena darba devēja ir raksturīga zemāka darbavietas kvalitāte un sliktāki darba apstākļi, it īpaši darbiniekiem ar īstermiņa vai pagaidu darba līgumiem. Nestandarta nodarbinātība ir saistīta arī ar nodarbinātības nestabilitāti. Visās šajā ziņojumā aplūkotajās valstu grupās un nozarēs nodarbinātības nestabilitātes jautājums šīs kategorijas darbiniekiem ierindojās augstā vietā, bet nodarbinātības drošība saņēma mazu punktu skaitu.

Kamēr lielākajā daļā nozaru darbinieku veselība un labklājība ir tuvu ES vidējam rādītājam, dažās nozarēs ir raksturīga salīdzinoši sliktāka darbinieku veselība galvenokārt nelabvēlīgu darba apstākļu dēļ. Ar dažiem izņēmumiem augstas kognitīvās prasības darbavietā tiek negatīvi saistītas ar darba un privātās dzīves līdzsvaru, turklāt arī tad, ja darbiniekiem ir dota lēmumu pieņemšanas brīvība (iespējas patstāvīgi pieņemt ar darbu saistītus lēmumus). Salīdzinot ar standarta darba organizāciju, dažās citas darba organizācijas prakses, kam raksturīga attālinātā darba un digitālo tehnoloģiju izmantošana, līdzīgi ir saistītas ar sliktākiem darba un privātās dzīves līdzsvara rezultātiem un zemākiem dažiem veselības rādītājiem. Piemērs šādai tendencei ir finanšu pakalpojumu nozare.

Darbinieku pārstāvības esamība ir svarīgs aspekts šo jautājumu risināšanā. Pētījumi rāda, ka dažās nozarēs ir zems arodbiedrību pārstāvības līmenis, piemēram, lauksaimniecībā, celtniecībā un tirdzniecībā un viesu uzņemšanas nozarē, un tieši tajās liela daļa darbinieku izjūt nodarbinātības nestabilitāti un apmācības nepieejamību. No darbinieku pārstāvības vai ietekmes formu neesamības izriet zemāka darbavietas kvalitāte lielākajā daļā nozaru, kā arī augstāka darba intensitāte, mazāk pievilkīga sociālā vide un ierobežotākas karjeras iespējas.

Politikas norādes

- Transporta, celtniecības, tirdzniecības un viesu uzņemšanas nozarēs apmācības ir īpaši nepieciešamas, jo pēdējo gadu laikā prasības attiecībā uz darba uzdevumiem šajās nozarēs ir būtiski mainījušās. Salīdzinājumā ar ES vidējo rādītāju darbinieki šajās nozarēs ziņo par augstāku nodarbinātības nestabilitāti un zemākām nodarbinātības iespējām. Tajā pašā laikā darbiniekiem tiek nodrošinātas mazākas apmācību iespējas. Lai iesaistītu šo nozaru darbiniekus mūžizglītības programmās vai uzņēmumu nodrošinātās apmācībās, ir nepieciešami vērienīgi politikas pasākumi, kas tiem palīdzētu pielāgoties jaunajiem uzdevumiem vai pāriet citā darbā.

- Ņemot vērā, ka celtniecībā un veselības aprūpes nozarē ir viszemākie ar veselību saistītie rādītāji, tas būtu jāņem vērā turpmākajās valstu un ES līmeņa darba aizsardzības stratēģijās. Būtu jāpaātrina centieni fizisko risku novēršanai un jāpārskata darba prasību līmenis šajās nozarēs. Tāpat jārisina sliktas sociālās vides jautājums, ar ko saskaras daudzi veselības aprūpes pakalpojumu nozarē strādājošie.
- Prioritāte ir to darbinieku situācijas uzlabošana, kuri tiek nodarbināti nestandarta nodarbinātības formās, it īpaši lauksaimniecībā, celtniecībā, tirdzniecībā, viesu uzņemšanas nozarē, finanšu pakalpojumu un citās nozarēs. Politikas veidotājiem un sociālajiem partneriem būtu jāizstrādā pasākumi attiecīgo problēmu risināšanai, piemēram, prasmju pilnveidošana, nodarbinātības drošība un darba intensitāte. Salīdzinot ar standarta darba attiecībām, šajā nodarbinātības kategorijā apmācību un nodarbinātības drošības rādītāji ir saglabājušies salīdzinoši zemi. Nesen pieņemtā Direktīva par pārrēzamiem un paredzamiem darba apstākļiem tika izstrādāta, lai palīdzētu nestandarta nodarbinātībā esošajiem darbiniekiem pārcelties drošākā darbā, nodrošinot tiem bezmaksas obligātas apmācības.
- Politikas veidotājiem un sociālajiem partneriem būtu jākoncentrējas uz nodarbinātības nosacījumu un darba apstākļu uzlabošanu nozarēs, kuras visvairāk izjūt darba organizācijas, attālinātā darba un digitalizācijas radītās izmaiņas, piemēram, finanšu pakalpojumu nozarē, citu pakalpojumu nozarēs un valsts pārvaldē. Jaunajai digitālā darba praksei ir gan priekšrocības, gan trūkumi, kas jārisina. Var būt nepieciešamas izmaiņas noteikumos vai pasākumos, kas palīdz nodrošināt esošo darba laika ierobežojumu izpildi, kā arī preventīvi darba aizsardzības pasākumi.
- Sociālajiem partneriem un valstu valdībām būtu jāplevēr īpaša uzmanība darbiniekiem tādās darbavietās, kur nav nekāda veida darbinieku pārstāvības, it īpaši lauksaimniecībā, tirdzniecībā, viesu uzņemšanas un celtniecības nozarē. Sociālajiem partneriem būtu jāapdomā un jāīsteno stratēģijas šo darbinieku līdzdalības veicināšanai ar tiešu vai pārstāvības kanālu (vai abu) starpniecību.
- Sociālie partneri ir norādījuši uz īpašām grūtībām saistībā ar darba apstākļiem, ko rada Covid-19 veselības krīze. Sociālo partneru un sociālā dialoga loma arī turpmāk būs ļoti nozīmīga visās nozarēs. Tādi jautājumi kā darba intensitāte un nelabvēlīga sociālā uzvedība ir izvirzījušies priekšplānā, taču dažādā mērā dažādās nozarēs.

Papildu informācija

Ziņojums "Darba apstākļi nozarēs" ir pieejams vietnē <http://eurofound.link/ef19005>

Pētniecības vadītājs: Oscar Vargas Llave

information@eurofound.europa.eu