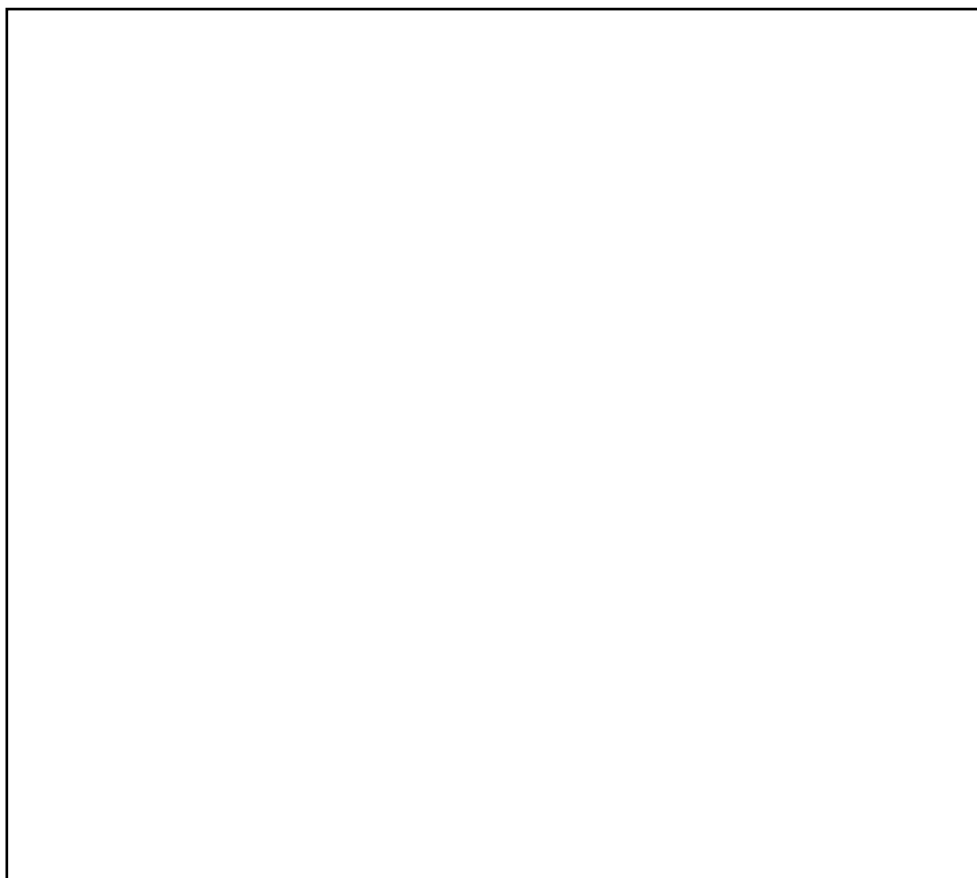




Fonda konstatējumi

Elastdrošība – jautājumi un problēmas



Politiskais pamats

Elastdrošība ir politiska pieeja, kuras mērķis ir apvienot darba devēju tirgus elastību ar darba ņēmēju nodarbinātības drošumu. Tā, piemēram, bieži pieminētajā dāņu elastdrošības modelī nodarbinātības aizsardzības tiesību akti ir saskaņoti ar bezdarbnieku ienākumu aizsardzības aktiem un ievērojamiem, aktīvas darba tirgus politikas īstenošanas izdevumiem.

Elastdrošības jēdziens ietver dažādu sociālo sistēmu atspoguļojumu un to spēju reaģēt uz problēmām, ar kurām šobrīd saskaras mūsu sabiedrība un ekonomika gan dalībvalstu, gan visas Eiropas līmenī. Globalizācija ir viens no galvenajiem kontekstuālajiem faktoriem, kas veicina darba tirgus elastību, vienlaicīgi neapdraudot darbinieku drošību. Vēl citi faktori ir demogrāfiska rakstura problēmas strauji novecojošā sabiedrībā un pieaugošā darbaspēka feminizācija.

Minētie faktori rosina pielāgot sociālās un ekonomiskās sistēmas. Demogrāfiskās pārmaiņas nozīmē to, ka Eiropai būs jāaskaras ar pieaugošu ekonomisko spiedienu uz stabilajām un sarūkošajām darbspējīgo iedzīvotāju grupām. Tādēļ rodas nepieciešamība palielināt nodarbinātības līmeni, kā arī veicināt apstākļus, kuros cilvēki varētu saskaņot darbu ar ģimenes dzīvi.

Runājot par globalizācijas ietekmi uz debatēm par elastdrošības jautājumiem, ir skaidrs, ka globālo tirdzniecību raksturo strauji mainīgais tirgus un pieaugošās konkurences spiediens, rosinot uzņēmējus straujāk reaģēt uz dažādām ekonomiskās attīstības cikla pārmaiņām. Tas ne tikai ietekmē uzņēmumus, bet arī sabiedrību kopumā, jo šādi tiek ietekmēta arī spēja veicināt vispārējo labklājību, kuras pamatā ir sociālā nodrošinājuma tradīcijas un līmeņi.

Tādēļ rodas būtisks jautājums, proti, kurš uzņemsies galveno atbildību par sociālās drošības un elastības nodrošināšanu - darba devēji, valsts, vai abi iepriekš minētie kopā ar sociālajiem partneriem? Lai minētā pieeja nestu gaidītos rezultātus, atbildība par elastdrošību jāsadala visu iesaistīto pušu starpā visos līmeņos.

Neskatoties uz to, ka Eiropas sociālo modeli raksturo dažādu valstu sociālās sistēmas, tam ir tādas kopīgas vērtības, kā vienota piekļuve, solidaritāte un vienlīdzība, jeb sociālais taisnīgums. Šie kopējie elementi ir palīdzējuši izveidot mūsdienīgu labklājības valsti, kuras sākotnējais mērķis bija atvieglot industrializācijas negatīvās sekas.

Elastdrošības jautājuma izvirzītāji

Līdz šim jautājumu par elastdrošību galvenokārt izvirzīja darba devēji, lai gan arī darba ņēmēji arvien biežāk izrāda interesi par atsevišķām elastības formām, piemēram, attiecībā uz darba laika noteikumiem.

Uzņēmumi vēlas lielāku elastību, lai varētu pēc iespējas ātrāk reaģēt uz konkurenci globalizācijas apstākļos. Elastība, jo īpaši saistībā ar darba tirgu, ir nepieciešama, lai uzņēmumi varētu uzlabot šīs spējas, kaut arī šajā gadījumā Eiropa nevar saglabāt starptautisko konkurētspēju globālā darba tirgus zemo algu un iemaņu līmeņa segmentā. Elastīgāka darba tirgus galvenajam mērķim jābūt Eiropas spēju uzlabošanai, lai nokļūtu starptautiskās vērtību skalas virsotnē.

Tās ir valdības un darba devēji, kas būtiski nosaka darba tirgum piemērotākās elastdrošības veidu un apjomu, īstenojot valsts politiku un starptautisko uzņēmumu politiku. Ir dažādi veidi, kā nodrošināt uzņēmumu elastību, proti, kvantitatīvā/kvalitatīvā un iekšējā/ārējā elastība. Praksē uzņēmumi izmanto dažādu minēto veidu apvienojumu. Lai risinātu šo jautājumu, visās dalībvalstīs ir veikta darba tiesību aktu uzlabošana. Termins "elastdrošība" ir radies, apspriežot pārmaiņas sabiedrībā un ar tām saistītos riska veidus.

Dažās valstīs, piemēram, Dānijā sociālie partneri ir atbalstījuši elastdrošības principu, uzsverot tā pozitīvo ietekmi uz nodarbinātību kopumā. Dānijas piemērā elastdrošība ir atspoguļota kā nepieciešamība apvienot elastību un drošību visām koplīgumos un darba tirgus politikā iesaistītajām pusēm pieņemamā veidā, jo šīs puses piedalās tās attīstīšanā.

Strādājošo sieviešu skaits palielinās un vajadzētu rosināt viņas izvērtēt laika sadalījumu – gan darbā, gan ārpus darba. Tas veicinātu nepieciešamību individualizēt strādājošo tiesības, lai sievietēm vairs nevajadzētu būt atkarīgām no vīrieša, kā maizes pelnītāja, kā arī sociālā nodrošinājuma tiesības. Ir vispārīgi jānovērtē, kuras tiesības ir individuālas un kuras pastāv māsaimniecību līmenī.

Viena no politikas reakcijām ir bijis mūža garuma perspektīvas skaidrs formulējums, kas balstās uz faktu, ka dažādiem cilvēkiem ir atšķirīgas ekonomiskās un laika vajadzības dažādos dzīves posmos un ka sistēmas var pielāgot, lai tiktu ņemta vērā pieaugošā šo vajadzību dažādība (Naegele, 2003).

Eiropas līmeņa politiskās debates

Elastdrošības jēdziens ir bijis darba kārtībā jau vairāk nekā desmit gadu, bet pēdējo gadu laikā tas ir kļuvis īpaši aktuāls. 1996. gadā Zaļajā grāmatā par partnerību jaunas darba organizācijas jomā jau bija rodams attiecīgs atsauces: “visiem darbiniekiem, vadītājiem, sociālajiem partneriem un politikas veidotājiem ir vienāds uzdevums ... rast līdzsvaru starp elastību un sociālo drošību. Šādam līdzsvaram ir vairāki aspekti. Darba reorganizācija bieži rada nenoteiktību.”¹

Ir skaidrs, ka no visiem iepriekš minētajiem dalībniekiem sociālajiem partneriem ir svarīgākā nozīme jaunu darba organizācijas formu veidošanā, piemēram, slēdzot darba koplīgumus. Šis arī ir tas gadījums, kad daudzajām problēmām, ar kurām saskaras sabiedrība, nepieciešams koordinēts risinājums gan saistībā ar darba tirgu, gan sociālās aizsardzības jomā.

“Atklātā koordinācijas metode” (AKM) nozīmē iestāžu sadarbību visas Eiropas līmenī, kurā galvenā loma ir diviem galvenajiem forumiem, proti, Nodarbinātības komitejai un Sociālās aizsardzības komitejai, kuras izveidojusi Komisija, piedaloties visām dalībvalstīm. AKM ietver šādas darbības: vienošanās par kopīgām pamatnostādnēm, mērķu noteikšana, analīze, ikgadējo ziņojumu sniegšana, kā arī pieredzes apmaiņa. Kopš 2005. gada AKM darbības ir apvienotas racionalizētā procesā, kas tiek analizēts sarunās par ekonomikas politikas vispārējām pamatnostādnēm ikgadējā, pavasara Eiropadomes sanāksmē. Viens no jautājumiem, kas tiek plaši apspriests abu komiteju sanāksmēs ir: “kā veicināt elastības apvienošanu ar nodarbinātības drošumu un samazināt darba tirgus segmentāciju”.

2006. gadā Komisija publicēja Zaļo grāmatu par darba tiesībām, kurā bija izteikts aicinājums izvērtēt darba tiesību modernizēšanas veidus.² Minētajā dokumentā tika analizēti dažāda veida līgumi un elastdrošības problēmas. Ekspertu grupa, kuras priekšsēdētājs bija *Ton Wilthagen*, sagatavoja ziņojumu par elastdrošības perspektīvām – “*Turning hurdles into stepping stones*”³ (Pārvērst šķēršļus par atbalsta punktiem).

Nākamais solis bija Komisijas paziņojums *Towards common principles of flexicurity* (Ceļā uz kopīgiem elastīguma un sociālās drošības principiem), kurā tika izklāstītas vairāk jaunu un labāku darba vietu radīšanas iespējas, apvienojot elastību un sociālo drošību, kā arī noteikti daži kopīgi dalībvalstīm pieņemami principi.⁴

¹ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/publications_en.htm

² http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_en.htm

³ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf

⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_en.pdf

Svarīgākie konstatējumi

- Elastdrošības rezultātā ievērojami palielināsies Eiropas ekonomikas konkurētspēja un paaugstināsies nodarbinātības līmenis.
- Uzņēmējiem, darba ņēmējiem un sabiedrībai jābūt spējīgiem vienoties un ticēt elastdrošības idejai.
- Drošībai jābalstās uz nodarbinātības drošumu, nevis darba drošību un jāietver tiesību un rīku apvienojums.

Attiecībā uz tiesībām:

- Tiesības jāskata plašākā kontekstā visa mūža garumā, tādēļ var rasties nepieciešamība veikt dalībvalstu darba tirgu, kā arī nodarbinātības un sociālās aizsardzības sistēmu reformas.
- Tiesības var pārskatīt, lai nodrošinātu elastīgo darba ņēmēju koordinēšanu visa mūža garumā, balstoties uz tādiem principiem, kā vienlīdzīga attieksme, (dalībvalstu) tiesību akti attiecībā uz pārejas darba tirgiem, apdrošināšanas periodu summēšana un tiesību nodošanas iespējamība.
- Ir svarīgi izvērtēt visas sociālās aizsardzības tiesības, ietverot ne tikai valsts garantētās sociālā nodrošinājuma sistēmas, bet arī arodnodrošinājuma shēmas saistībā ar papildu pensijām un veselības aprūpi.

Attiecībā uz rīkiem:

- Lai izvairītos no strādājošo nabadzības, ir jāpievērš īpaša uzmanība visneaizsargātākajiem darba ņēmējiem.
- Lai elastdrošība būtu efektīva, būtisks elements ir sagatavot darba ņēmējus gaidāmajām pārmaiņām un izvērst plašas debates par to, kā attīstīt strādājošo prasmes karjeras veidošanas laikā.
- Prasmju attīstīšana ietver dažādu iesaistīto pušu un pieeju apvienojumu: strādājošie apgūst jaunas prasmes darba vietā ar jaunu darba organizācijas formu palīdzību (tā dēvētās “uz zināšanām orientētas darba organizācijas formas”, dažādu prasmju attīstīšana, darba pienākumu rotācija) darba devēja, nozaru fondu, reģionālās attīstības fondu un aktīvā darba tirgus politikas piedāvāto mācību ietvaros.

Dažādu valstu pieredze

Attiecībā uz elastdrošību nedrīkst piemērot vienādu pieeju visiem. Pašlaik tiek analizēti dažādu valstu modeļi. Viena no pieejām ir visa darbaspēka elastība. Tas nozīmē, ka 80 % strādājošo ir tradicionāli, pastāvīgi darbinieki, kas veic darbu saskaņā “standarta līgumiem”. Šādas elastības ieviešanai ir divi galvenie veidi: jaunas darba organizācijas formas vai elastīgāki darba laika nosacījumi. Vienlaicīgi abi minētie veidi jāpapildina ar vienu no nodarbinātības drošuma formām.

Dānijas sistēma ir populārs šādas pieejas piemērs. Tā ietver elastīgus darba tiesību aktus, relatīvi zemu darba vietas aizsardzību, lielus, valsts nodrošinātus bezdarbnieku pabalstus un ļoti aktīvu darba tirgus politiku (ADTP). Vienkāršiem vārdiem runājot, šā modeļa princips ir “strādājošo, nevis darba vietu aizsardzība”. Arī Austrijā veiktās reformas bija vērstas uz šo elementu un tika izveidota atlaišanas pabalstu sistēma, kas paredz tiesību nodošanu un to, ka darbinieks nav atkarīgs tikai no viena darba devēja.

Otra pieeja ir “netipisku” darba ņēmēju tiesību normalizēšana (tādu, ar kuriem ir noslēgti darba līgumi uz noteikti laiku, pagaidu darba līgumi, nepilna darba laika līgumi), vienlaicīgi saglabājot šādu līgumu veidu elastību.

Nīderlandes sistēmā vērojami centieni īstenot šo ideju, nodrošinot lielākas sociālās aizsardzības tiesības nestandarta darba ņēmējiem (jo īpaši nepilna laika un uz pagaidu darba līgumu pamata nodarbinātajiem), kā arī palielinot viņu tiesības (sociālo drošību, pensijas u.c.), lai sasniegtu tādu līmeni, kāds ir citiem cilvēkiem darba tirgū. Citām valstīm ir līdzīgi modeļi un tās apsver iespēju paplašināt “netipisko darba ņēmēju” tiesības.⁵

Izvērtējot dažādu valstu pieejas, ir jāņem vērā atšķirīgie sākuma punkti, jo īpaši tas, ka “netipisko” vai nestandarta darba ņēmēju īpatsvars dažādās dalībvalstīs ievērojami atšķiras. Dažās valstīs ir ļoti liels “netipisko darba ņēmēju” īpatsvars. Gan Apvienotajā Karalistē, gan Nīderlandē ir liels skaits nepilna laika darba ņēmēju, jo īpaši strādājošo sieviešu vidū. Spānijā ir liels līgumu uz noteiktu laiku skaits – vairāk nekā 30 % visu nodarbināto. Jāatzīmē, ka pēdējā laikā Spānijā ir veiktas darba tirgus reformas, lai likvidētu dažus, ar iepriekšējās darba tirgus elastības palielināšanas epizodēm saistītus trūkumus (piemēram, pārmērīga darba tirgus segmentācija, vidējās produktivitātes līmeņa samazināšanās). Tas ir veids, kā izstrādāt jaunus noteikumus, lai nodrošinātu un veicinātu netipisko darba ņēmēju tiesību palielināšanu un radītu motivāciju darba devējiem netipisko darba līgumu vietā izvēlēties tipiskus darba līgumus.⁶

Konkrēta elastdrošības veida izvēle, pirmkārt, ir saistīta ar darba tirgus vēsturisko attīstību, koplīgumiem un valsts nozīmi tajos, kā arī galvenajiem apsvērumiem par valsts politiku nodarbinātības un sociālās aizsardzības jomās. Politikas veidošana lielā mērā ir atkarīga no valsts tradīcijām, kā arī no valsts spējas veidot resursus, lai finansētu izvēlētos risinājumus.

⁵ Norit diskusijas par terminiem “netipisks” un “nestandarta”, jo īpaši attiecībā uz to relatīvi lielo pārsvaru atsevišķās valstīs. “Netipisks” šajā ziņojumā attiecas uz visiem darba ņēmējiem, kuri nestrādā pilnu darba laiku pastāvīgā darba vietā. Šis termins ietver nepilna laika darba ņēmējus, darba ņēmējus uz noteiktu laiku, sezonas strādniekus, pagaidu nodarbinātības aģentūrās nodarbinātos u.c.

⁶ <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/05/articles/es0605019i.html>

1. tabula. Elastības iedalījums

	Kvantitatīvā elastība	Kvalitatīvā elastība
Ārējā elastība	<i>Nodarbinātības statuss</i> (darba līgumu veidi – līgums uz noteiktu laiku, pagaidu darba līgums, gadījuma darbi u.c.) <i>Skaitliskā/līguma elastība</i>	<i>Ražošanas sistēma</i> (apakšlīgumi, pašnodarbinātie) <i>Ražošanas/ģeogrāfiskā elastība</i>
Iekšējā elastība	<i>Darba laiks</i> (virsstundas, darbs uz nepilnu slodzi, darbs brīvdienās, neregulārs/mainīgs darba laiks) <i>Laika/finansiālā elastība</i>	<i>Darba organizācija</i> (darba pienākumu rotācija, dažādi uzdevumi, darbinieku iesaistīšana plānošanā un budžeta veidošanā u.c.) <i>Funkcionālā/organizatoriskā elastība</i>

Avots: Goudswaard and de Nanteuil, 2000, 20. lpp.

Tam ir liela nozīme un ir jāatceras, ka vienā valstī esošo sistēmu nevar tik vienkārši piemērot citā dalībvalstī, jo politikas tiek veidotas īpašos konkrētās valsts apstākļos. Plānojot iespējamās reformas, jāņem vērā dažādie sistēmas piemērošanas veidi (darba ņēmēji, māsaimniecības, uzņēmumi, nozare, valsts) un to mijiedarbība.

Tomēr ir nepieciešama integrētas politikas “atklāta apcere”. Tas var veicināt jaunu pieeju, kas ietver visas sociālās politikas, tostarp darba tirgus politikas un sociālās aizsardzības sistēmas plašākā nozīmē.

Uzņēmumu elastības stratēģijas

Pašlaik daudzi vidēja lieluma uzņēmumi izmanto dažādu elastības stratēģiju apvienojumu. 1. tabulā ietvertu četru elastības veidu iedalījumu var izmantot kā piemēru uzņēmuma pieredzes veidošanā.

2. tabula. Līgumu uz noteiktu laiku kopējais skaits procentos

	ES			BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV
	kopā:	vīriešiem	sievietēm												
1995	11,7	11,1	12,4	5,4	6,7	11,6	10,5	2,1	9,4	35,2	12,4	10,0	7,4	nav datu	nav datu
2000	12,6	12,0	13,4	9,1	8,1	9,7	12,7	3,0	13,5	32,2	15,2	5,9	10,1	10,7	6,7
2005	14,5	14,0	15,0	8,9	8,6	9,8	14,2	2,7	11,8	33,3	13,3	3,7	12,3	14,0	8,4
	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SV	UK	BG	RO
1995	nav datu	4,1	6,6	nav datu	11,4	6,8	4,8	11,6	nav datu	nav datu	18,1	14,7	7,2	nav datu	nav datu
2000	4,4	5,3	7,1	4,1	13,7	8,0	5,8	19,9	13,7	4,8	16,3	15,8	6,9	6,3	2,8
2005	5,5	5,3	7,0	4,5	15,5	9,1	25,7	19,5	17,4	5,0	16,5	16,0	5,7	6,4	2,4

Piezīme: informācija ir apkopota par ES 25 dalībvalstīm. 1995. gada rindā ietvertie dažu valstu skaitļi attiecas uz 1996./97. gadu, jo dati par iepriekšējiem gadiem nav pieejami.

Avots: LFS citēts *Employment in Europe 2006*.

Bieži tiek novērota dažādu elastības veidu pārklāšanās, kas negatīvi ietekmē piedāvājamās sociālās drošības veidus (Atkinson, 1984). Piemērs: darbiniekam, kurš strādā nepilna laika darbu, var veikt ikgadējā darba laika uzskaiti, vai arī viņam(-ai) jāstrādā viena uzņēmuma dažādās filiālēs, kurās ienākumi var būt atšķirīgi (mainīga darba samaksa). Šādu elastīguma veidu apvienojumu var piemērot vienīgi nestabilā situācijā esošiem darba ņēmējiem (gados jauni darbinieki, sievietes vai imigranti), jo šādi veidojas uzņēmuma darbinieku segmentācija. No otras puses, elastību var īstenot

attiecībā uz visiem darbiniekiem kopumā, piemēram, veicinot iekšējo elastību ar jauna darba organizācijas formu palīdzību.

Jāatzīmē, ka elastība, kaut arī galvenokārt darba devēju veicināta, var arī veidoties darba ņēmēju prasību rezultātā. Tam var būt vairāki iemesli, piemēram, vēlēšanās saskaņot ģimenes dzīvi ar darbu vai arī nepieciešamība doties bērna kopšanas vai mācību atvaļinājumā. Dažādas vajadzības dažādos dzīves posmos var radīt izmaiņas karjeras trajektorijā, piemēram, svārstības, kas atbilst nostrādāto darba stundu skaitam vai arī karjeras pārtraukumus (Anxo et al, 2006b, Muffels et al, kas nāks klajā drīzumā).

Pārskatā par darba laiku Eiropas uzņēmumos ir analizēti elastības modeļi 21 000 uzņēmumu, un secinājums ir tāds, ka tā nav vienas dimensijas lineāra koncepcija, kas vērtējama robežās no zemākas uz augstāku pakāpi. Patiesībā situācija ir daudz sarežģītāka. Tādēļ ir būtiski atšķirt uz darba ņēmēju vajadzībām un uz uzņēmumu darbības vajadzībām vērstu elastības stratēģiju. Šā pētījuma rezultāti arī norāda, ka elastības palielināšana ne vienmēr izraisa konfliktus: augsta līmeņa elastības modeļi, neatkarīgi no tā, vai tie ir vērsti uz darba ņēmējiem vai uzņēmumiem, atspoguļo elastīguma pieredzes piemērus, kuras mērķis ir gan darbinieku, gan darba devēju vajadzību apmierināšana (Chung et al, 2007).⁷

Skaitliskā jeb līgumu elastība

Skaitliskā jeb līgumu elastība tiek panākta, uzņēmumiem slēdzot pagaidu līgumus, lai nodrošinātu darbinieku elastību. Visplašāk zināmā pagaidu darba līgumu forma ir līgumi uz noteiktu laiku (tostarp sezonas darbiem), pagaidu darba līgumi (tostarp ar pagaidu darba aģentūrām) un līgumi uz dežūras laiku.

2. tabulā ir redzams, cik atšķirīgs ir līgumu uz noteiktu laiku skaits dažādās dalībvalstīs. Tas arī liecina, ka lielākajā daļā valstu šo līgumu īpatsvars turpina palielināties. Tomēr ir arī daži interesanti izņēmumi, proti, Īrija, Apvienotā Karaliste un Dānija ar augstāku darba tirgu elastības pakāpi, kā rezultātā var mazināties nepieciešamība pēc līgumiem uz noteiktu laiku.⁸

Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda pētījums liecina, ka tie darbinieki, kuriem ir līgumi uz noteiktu laiku, ir pakļauti sliktākiem darba apstākļiem (jo īpaši tas attiecas uz darba autonomiju un piekļuvi darba devēja finansētām mācībām), nekā tie, kuriem ir līgumi uz nenoteiktu laiku (Goudswaard and de Nanteuil, 2000).

Laika vai finansiālā elastība

Ar darba laika jeb finansiālās elastības modeļa palīdzību uzņēmumi var nodrošināt augstāku elastības pakāpi, nosakot elastīgāka darba laika vai atalgojuma nosacījumus (piemēram, virsstundas, nepilna laika darbs, darbs nedēļu nogalēs, neregulārs vai mainīgs darba laiks).

Dažādus darba laika nosacījumu veidus var iedalīt atkarībā no tā, vai tie atspoguļo darba devēju vai darba ņēmēju intereses. Dažas shēmas ietilpst abās kategorijās un atkarībā no uzņēmējdarbības cikla šīs kategorijas var mainīt. Tas, kas ir labvēlīgs vienai pusei uzņēmuma uzplaukuma laikā, var izrādīties nepiemērots lejupslīdes periodā. Līdzīgi – tas, kas šķiet pareizi, var kļūt riskants.

⁷ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/39/en/1/ef0713en.pdf>

⁸ Zemo pagaidu līgumu līmeni šajās valstīs var skaidrot ar zemu darba aizsardzības tiesību aktu līmeni, kuri atvieglo pastāvīgo darbinieku pieņemšanu darbā un atbrīvošanu no tā. OECD, ILO un Eiropas Komisija ir detalizēti izpētījušas šādu tiesību aktu ietekmi, secinot, ka zemāka līmeņa tiesību akti nav elastdrošības palielināšanas garantija.

Nepilna laika darbs, elastīgs darba laika grafiks, pakāpeniska un pirmstermiņa pensionēšanās var būt gan uzņēmuma, gan darba ņēmēju interesēs. Nestandarta darba laiks (nakts maiņas, darbs sestdienās un svētdienās vai maiņu darbs), virsstundas un darbs uz noteiktu laiku (tai skaitā līgumi uz noteiktu laiku, līgumi ar pagaidu darba aģentūrām un ārštata darbs) ir galvenokārt darba devēja iniciatīva, savukārt bērna kopšanas atvaļinājums un citi atvaļinājumu veidi (saistībā ar radnieku aprūpi, izglītību u.c.), kā arī darba laika atskaites galvenokārt ir darba ņēmēju interesēs. Ikgadējā darba laika uzskaitē var tikt veikta gan pēc darba devēja, gan darbinieka pieprasījuma, bet galvenokārt ir saistīta ar darba slodzes svārstībām vai uzņēmējdarbības cikla izmaiņām (Chung et al, 2007).

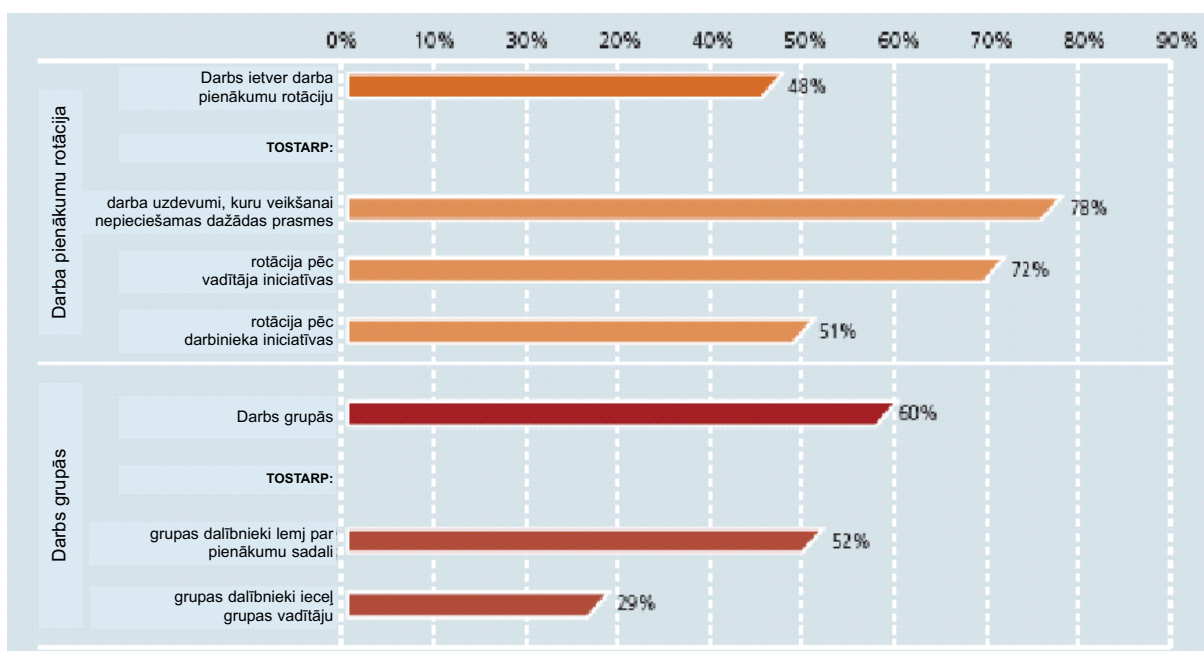
Tieši tāpat, kā līgumu uz noteiktu laiku skaits, arī nepilna laika līgumu skaits dažādās valstīs ir atšķirīgs. Pētījums liecina, ka nepilna laika darbinieku darba kvalitāte salīdzinājumā ar pilna laika darbinieku darba kvalitāti bieži ir zemāka, kas izriet no piekļuves darba devēja finansētām mācībām, karjeras attīstības un amatā paaugstināšanas iespējām (Anxo et al, 2007). Šis jautājums tika apspriests Eiropas debatēs sociālo partneru starpā un ir atspoguļots Eiropas tiesību aktos. Visbeidzot ir jāizvērtē, kā izlīdzināt pāreju no pilna laika uz nepilna laika darbu un otrādi.

Funkcionālā elastība

Funkcionālā elastība ietver tādus darba organizācijas veidus kā darba pienākumu rotācija, dažādu uzdevumu izpilde un darbinieku iesaistīšana budžeta plānošanā (grupas darba autonomija). 1. diagrammā attēlots darba pienākumu rotācijas un grupas darba gadījumu skaits Eiropas Savienībā.

Šīs darba organizācijas formas, pirmkārt, ir paredzētas, lai darbs uzņēmumā būtu elastīgāks, dodot strādniekiem iespēju pēc vajadzības mainīt darba vietas (darba pienākumu rotācija). Tas palīdz veicināt jaunu prasmju apgūšanu gan katram darbiniekam, gan arī uzņēmumam izdevīgā veidā, šādi palielinot arī darba un nodarbinātības drošumu. Darba ņēmējiem jādod iespēja veikt vairāk dažādu uzdevumu darba vietā un uzņēmumā (uzlabojot drošību attiecībā uz darba vietas saglabāšanu), bet līdz ar to palielināsies arī nodarbinātība, kam sekos pāriešana citā darbā (savā uzņēmumā vai ārpus tā).

1. attēls. Darba pienākumu rotācija un grupu darbs ES 27 dalībvalstīs, tikai darba ņēmēji (2005)

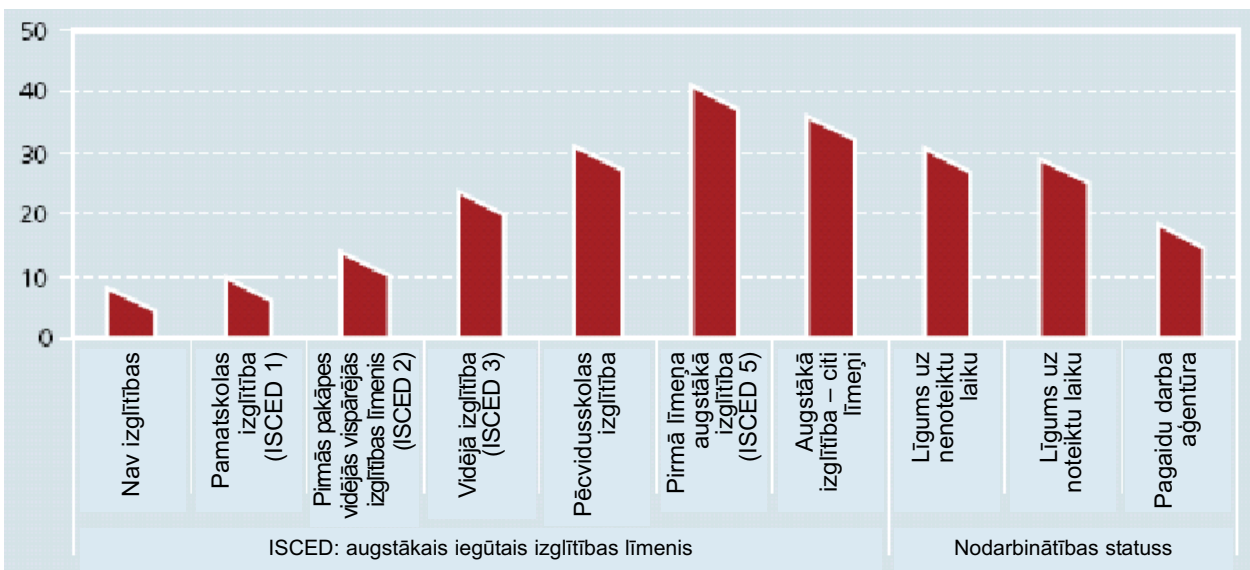


Avots: Ceturtais Eiropas darba apstākļu apsekojums, 2007.

Otrā Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda apsekojuma dati liecina, ka funkcionālajai elastībai ir ievērojama ietekme uz izglītību, problēmu risināšanu un inovāciju darba organizācijas līmenī. Ir četri dažādi darba organizācijas veidi: “uz zināšanu iegūšanu orientētais”, “produktīvais (LEAN vadība)”, “teiloristu” un “tradicionālais”. Divi no četriem minētajiem veicina darba ņēmēju iekšējo elastību uzņēmumā, proti, “uz zināšanu iegūšanu orientētais veids” un “LEAN jeb augstas kvalitātes darba organizācijas veids”. Uzņēmumos, kuros ir šādi darba organizācijas veidi, darbinieki tiek iesaistīti problēmu risināšanā un lēmumu pieņemšanā. Viņiem ir lielākas sevis pilnveides iespējas darba vietā. Pastāv arī cieša saikne starp to veidu, kā cilvēki strādā un mācās uzņēmumā, un veidu, kā uzņēmumā tiek ieviesti jauninājumi, lai gan attiecībā uz jauninājumiem “uz zināšanu iegūšanu orientētajam darba organizācijas” veidam ir zināmas priekšrocības salīdzinājumā ar “produktīvo”. Ir jāpalielina nodarbinātības drošums, lai sagatavotu darbiniekus gaidāmajām pārmaiņām un iespējamajiem pārejas posmiem karjeras laikā, tādēļ šeit jāuzsver prasmju pilnveides nozīme, ieviešot konkrētu darba organizācijas veidu.

Cits prasmju pilnveides veids ir mācības. Ceturtais Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda apsekojums liecina, ka mācību līmenis Eiropas uzņēmumos nav palielinājies, jo iegūtie rezultāti liecina, ka mazāk nekā viens no trim darba ņēmējiem Eiropas Savienībā ir apmeklējis darba devēja finansētu mācību kursu pēdējo divpadsmit mēnešu laikā. Ir zināms arī, ka dažādās valstīs piekļuves līmenis mācībām ir dažāds, kā arī pastāv atšķirības starp darba ņēmējiem ar augstu un zemu prasmju līmeni un darba ņēmējiem ar dažādu veidu darba līgumiem. Sākotnējai izglītībai ir liela nozīme attiecībā uz turpmāko mācību iespējām darba tirgū (skat. tabulu), kas ietver pieaugošu polarizācijas risku starp tiem, kuriem ir piekļuve mācībām un tiem, kuriem tādas nav.

2. attēls. Iepriekšējo divpadsmit mēnešu laikā nodrošinātais apmaksātais mācību kurss, iegūstot izglītību (%)



Avots: Ceturtais Eiropas darba apstākļu apsekojums, 2007.

Nākamais solis varētu būt pārvērst “prasmju pilnveidi” daudz vispārīgākās “tiesībās iegūt zināšanas”, ņemot vērā katras personas individuālās spējas, lai cilvēki varētu pielāgoties dzīves pārmaiņām gan darbā, gan ārpus tā.

Sociālo iestāžu nozīme

Drošībai var būt dažādas formas: darba drošība, nodarbinātības drošums, ienākumu gūšanas drošība un kombinētā drošība. Īstenojot virkni pasākumu, šīs drošības formas dažādiem elastības veidiem var nodrošināt dažādas iesaistītās puses.

Ļoti liela nozīme darbinieku nodarbinātības attīstībā ir uzņēmumiem. Par to liecina jaunākie Fonda pētījumi.⁹ Atkarībā no nodarbinātības nosacījumu formas un satura, uzņēmumi var arī radīt drošības iespējas, jo īpaši palielinot funkcionālo elastību, ko veicina darba apstākļu uzlabošana, mācības, pareiza darba organizācija un atalgojuma diferenciacija. Uzņēmumi var arī izvēlēties darba līgumu formu un noteikt darba laiku. Tomēr tas, ko uzņēmumi var piedāvāt, ir atkarīgs no valsts un konkrētās nozares iespēju līmeņa. Gan tiesību akti, gan sociālās iestādes ir nozīmīgs elements, kas ietekmē darba ņēmēju drošību.

Sociālās iestādes darbojas saskaņā ar valsts tradīcijām. Eiropas nodarbinātības un sociālās aizsardzības stratēģiju ietvaros norit plašas diskusijas par minēto iestāžu reformu. Ir skaidrs, ka ne visu valstu iestādes spēj nodrošināt politikas saskaņošanu un daudzām tas arī nav nepieciešams. Tomēr sakarā ar to, ka daudzas valstis saskaras ar līdzīgām problēmām, atklātā koordinācijas metode ļauj saskaņot politikas, nosakot kopīgus mērķus, analizējot sasniegto (pēc kopīgi noteiktiem kritērijiem) un mācoties no citu valstu labākās pieredzes. Kopīgas metodes veicinātu elastdrošības procesu dažādās Eiropas valstīs, vienlaicīgi ņemot vērā katras dalībvalsts kompetenci šajā jomā.

Darba tirgus iestādes

Darba tirgus iestādēm ir liela nozīme. Darba aizsardzības tiesību aktu mērķis ir aizsargāt darba ņēmējus. Tie ir šķērslis vienkāršotai “pieņemšanai darbā un atlaišanai no tā” un veicina visu darba ņēmēju elastību. Tomēr tie var arī veicināt duālā darba tirgus attīstību, kurā īpaši aizsargāti pret atlaišanu ir pastāvīgie nodarbinātie, savukārt tas rosina darba devējus vairāk slēgt pagaidu līgumus, lai izvērstu skaitliskās elastības stratēģiju. Šāds darba tirgus veicina vienas darbinieku daļas elastību (elastība uz galējās robežas) un palielina atšķirību starp pastāvīgo un pagaidu nodarbinātības statusu, galvenokārt uz pēdējo rēķina (“savējie” un “svešinieki”).

Lai sasniegtu nepieciešamo drošības līmeni, liela nozīme ir aktīvai darba tirgus politikai (ADTP). Tādēļ tiem cilvēkiem, kuri zaudē darbu un izvēlas “elastības ceļu”, nepieciešamības gadījumā ir iespēja saņemt palīdzību, lai varētu atrast jaunu darbu. Divas galvenās aktīva darba tirgus politikas funkcijas ir nodrošināt papildu mācības darba pārtraukumu laikā, kā arī rast līdzsvaru starp pieprasījumu un piedāvājumu darba tirgū. Tomēr šīs funkcijas ietekmē konkrēti apstākļi. Pirmkārt, valsts darba tirgum un saimnieciskajai darbībai jābūt tādai, kas nodrošina pietiekamu darba vietu skaitu un darbu apjomu, lai darba aģentūras varētu veikt minētās līdzsvarošanas funkcijas. Vienlaicīgi jānodrošina nepieciešamās investīcijas valsts nodarbinātības dienestiem un aģentūrām. Šādas iestāžu sistēmas izveidei ir nepieciešams ievērojams laika un finansiālais ieguldījums.

⁹ Skat. labas prakses piemērus šeit: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/quality/attractiveworkplace.htm>

Galvenais aktīva darba tirgus politikas elements, kura nozīmi nemazina valsts ekonomiskās situācijas izmaiņas, ir uzsvars uz nepārtrauktu prasmju un kompetences pilnveidi. Mūžizglītība ir Eiropas nodarbinātības stratēģijas stūrakmens. Tā kā būs vajadzīga zināma piepūle, lai veicinātu pāreju no bezdarba uz lielāku nodarbinātību un/vai izlīdzinātu plaisu starp dažādiem darba līgumiem,¹⁰ nepārtraukta prasmju pilnveide var veicināt darba ņēmēju elastību. Kā minēts iepriekš, funkcionālā elastība ir viens no prasmju pilnveides veidiem, saglabājot nodarbinātības statusu, savukārt ADTP palīdzēs nodrošināt mācības un turpmāko izglītību bezdarba vai īpašu atvaļinājumu gadījumā.

Sociālās aizsardzības sistēma

Lielākas elastības ietekmi darba tirgū (neatkarīgi no tā, vai tā ir vērsta uz visiem darba ņēmējiem vai tikai uz neaizsargātāko darba ņēmēju grupu) vajadzētu pārbaudīt rūpīgāk. Tā jāizvērtē arī no sociālā riska viedokļa. Elastības nozīme darba vietu skaita palielināšanā un nodarbinātības veicināšanā jāpapildina ar sociālās aizsardzības sistēmām, lai novērstu atsevišķu darba ņēmēju riskus, kas ir tuva koncepcija elastdrošības galvenajai idejai. Sociālās aizsardzības sistēmām ir galvenā loma risku novēršanā un tieši tādēļ tām ir liela nozīme Eiropas Savienības sociālajā modelī. Turklāt šīm sistēmām ir skaidri noteikta papildu loma elastīgāka darba tirgus veidošanā un bezdarba riska novēršanā.

Sociālās aizsardzības sistēmām ir divi galvenie mērķi, proti, no vienas puses, sociāli pieņemama standarta nodrošināšana tiem, kas nepiedalās darba tirgū, un, no otras puses, – nodarbinātības veicināšana (skat. 3. tabulu). Angļu valodas termins “decommodification” raksturo pakāpi, kurā atsevišķas personas un ģimenes var saglabāt sociāli pieņemamu dzīves standartu, nepiedaloties darba tirgū (Esping-Andersen, 1990). Varētu minēt arī vēl trešo mērķi – sociālā taisnīguma vai pārdales nodrošināšana. Tomēr galvenais uzsvars ir uz diviem pirmajiem, ņemot vērā izrietošās īstermiņa un ilgtermiņa sekas.

3. tabula. Sociālās aizsardzības sistēmu īstermiņa un ilgtermiņa mērķi

	Īstermiņa	Ilgtermiņa
Sociāli pieņemama standarta nodrošināšana tiem, kas nepiedalās darba tirgū	Pastāvīgi ienākumi, lai aizsargātu iedzīvotājus riskantās situācijās (piemēram, bezdarbnieku pabalsti)	Ienākumu nodrošināšana strukturālas vai ilgtermiņa darbnespējas gadījumos (piemēram, darbnespējas pabalsti, pensijas, kas nav saistītas ar iepriekšējo aktivitāti darba tirgū)
Nodarbinātība	Atkārtota pieņemšana darbā, “sekundārā statusa” līgumi, piemēram, līgumi uz noteiktu laiku, shēmas integrēšanai uzņēmumos	Individuālo projektu īstenošana, kuriem īstermiņā nav jābūt tūlītēju peļņu nesošiem darba tirgū, prasmju pilnveide

Avots: Vielle and Walthery, 2004, 85. lpp.

Labklājības valstīm (vai sociālās aizsardzības sistēmām) vienmēr ir bijusi liela loma kā sociāli pieņemama standarta nodrošināšanas rīkam tiem, kas nepiedalās darba tirgū (Vielle and Walthery, 2003). Praksē Eiropas sociālais modelis balstās uz principu, ka valsts kompensē nopelnīto ienākumu zudumu vai samazinājumu dažādu risku gadījumā (bezdarbs, slimība, pensijas vecuma tuvošanās, grūtniecība, invaliditāte, nāve) vai īpašu izņēmuma apgrūtinājumu gadījumā, piemēram, ja rodas medicīniska rakstura vai ar ģimeni saistīti negaidīti izdevumi. Lielākajā daļā valstu ir izveidots palīdzības mehānisms darba nespējas (īslaicīgas vai pastāvīgas) gadījumā, kad cilvēki nevar nodrošināt iztikas līdzekļus.

¹⁰ Tam jāaptver plašs iespējamo situāciju loks, kā arī kustība abos virzienos starp pašnodarbinātību un nodarbinātību, nepilna laika un pilna laika darbu, kā arī pagaidu un pastāvīga darba līgumiem. Tas varētu būt svarīgi visa mūža garumā: skat. drīzumā pieejamo Muffels et al.

Otrs nozīmīgs sociālās aizsardzības sistēmas aspekts ir nodarbinātības iespējas, jo nodarbinātība tiek uzskatīta par galveno ienākumu nodrošināšanas veidu, kā arī par individuālās labklājības līmeņa pamatu. Šim aspektam ir liela nozīme Eiropas Savienības ekonomiskās stratēģijas īstenošanā, kurā augsts nodarbinātības līmenis tiek uzskatīts par vienu no galvenajiem mērķiem.

Attiecībā uz elastdrošību sociālās aizsardzības sistēmas joprojām ir nozīmīgs sociālo risku novēršanas risks gan īstermiņā, gan ilgtermiņā. Tas palīdz pabalstu saņēmējiem pārvarēt bezdarba periodu. Tomēr šāda veida pabalstiem nevajadzētu kļūt par slazdu darba ņēmējiem, piemēram, situācija, kad pabalsti ir pārmērīgi lieli vai to izmaksāšanas ilgums ir neierobežots, var rosināt cilvēkus pamest darbu un kļūt par bezdarbniekiem. Tādēļ uzsvars tiek likts uz to, lai “rosinātu darba devējus maksāt”, vienlaicīgi nezaudējot iespēju nepieciešamības gadījumā nodrošināt cilvēkiem iztikas līdzekļus, kad viņi kāda iemesla dēļ nav spējīgi strādāt.

Dažādas sociālās aizsardzības sistēmas paredz dažādu guvumu apvienojumu un dažādus sociālās aizsardzības sistēmu finansēšanas veidus. Ir izvirzīti vairāku labklājības valstu modeļi. Visplašākās diskusijas ir izraisījuši Esping-Andersen (1990) minētie trīs valstu modeļi (korporatīva/konservatīva labklājības valsts, liberāla labklājības valsts un sociāldemokrātiska labklājības valsts), kuru papildina ceturtais, proti, Vidusjūras labklājības valsts (Ferrera, 1996) modelis. Visas minētās sistēmas ir pielāgojušās politikas pārmaiņām un ir kļuvušas par hibrīdmodeļiem. Izmantojot šo tipoloģiju, ir grūti klasificēt jaunās dalībvalstis. Tomēr, balstoties uz šādu tipoloģiju, katrai sistēmai ir savi ierobežojumi.¹¹ Debatēs par elastdrošību, apspriežot katru sociālās aizsardzības sistēmu, ir jāņem vērā iepriekš teiktais.

Sociālā infrastruktūra

Lai savienotu elastdrošību, elastību, nodarbinātības spējas un dalību nodarbinātības procesā, papildus darba tirgum un sociālās aizsardzības politikām liela nozīme ir citām valsts līmeņa sociālās aizsardzības iestādēm. Nodarbinātības izvēli var noteikt arī sociālās infrastruktūras pieejamība, piemēram, tas, kā tiek institucionalizēta grūtniecība un bērna aprūpe sabiedrībā, kā arī veco ļaužu aprūpe.

Strādājošo vecāku, jo īpaši mātes iesaistīšanās darba tirgū var būt atkarīga no bērna aprūpes un ārpussskolas audzināšanas iestāžu pieejamības, kuru nodrošinājums dažādās valstīs ir atšķirīgs. Strādājošo vecāku izvēli lielā mērā nosaka šo iestāžu darba laiks, kvalitāte un maksa, neatkarīgi no tā, vai tās ir valsts, privātās, vai valsts finansētas iestādes.

Vecākiem ir izvēles iespēja palikt mājās ilgāku laiku, kamēr viņu bērni ir mazi (bērna kopšanas atvaļinājums). Šādos gadījumos izvēli nosaka pabalstu pieejamība, ilgums un to apmērs (Anxo et al, 2006a). Garāku atvaļinājumu gadījumā ir svarīgi veicināt vecāku atgriešanos darbā (uz pilnu vai nepilnu laiku).

Dažās valstīs nepilna laika nodarbinātība, jo īpaši sievietēm ir plaši izplatīts veids, kā saskaņot darbu ar ģimenes dzīvi. Piemēram, Nīderlandē lielākā daļa strādājošo sieviešu un arī liela daļa vīriešu strādā nepilna laika darbu.

¹¹ Katrai sistēmai ir raksturīgas arī problēmas: korporatīvajai sistēmai – pensiju finansēšana, proporcionāli nepalielinot darbaspēka izmaksas; liberālajai sistēmai – dubultā sistēma, ko rada grūtības nodrošināt pilnīgu nodarbinātību, kā arī tāda parādība kā gados jauni bezdarbnieki un vientuļie vecāki; sociāldemokrātiskajai sistēmai – kā uzlabot piekļuvi darba tirgum, jo īpaši nekvalificētiem personām, nepārkāpjot egalitāro sociālās demokrātijas principu; Vidusjūras valstu sistēmām – kā palielināt elastdrošību vienlaicīgi nodrošinot darba ņēmējiem zināma veida ekonomisko drošību.

Tādēļ dažādu valstu un iedzīvotāju reakcija uz dzīves un darba savienošānu ir atšķirīga: sākot ar aiziešanu no darba tirgus un pagarinātiem atvaļinājuma periodiem (bērna kopšanas atvaļinājums) līdz darba un bērna aprūpes apvienošanai (kad noteicošie faktori ir bērnu aprūpes un audzināšanas iestāžu pieejamība, maksa un kvalitāte).

Elastdrošība mājsaimniecību līmenī

Problēma ir arī tā, ka, neskatoties uz to, ka elastdrošība, pirmkārt, ir jautājums, kas saistīts ar attiecībām starp darba devējiem un darba ņēmējiem, elastība un, jo īpaši sociālā drošība, ir elementi ar acīmredzamu rezonansi mājsaimniecību līmenī.

Visbiežāk ienākumi tiek rēķināti mājsaimniecības, nevis individuālā līmenī. Līdzīgi ir arī ar laika sadalījumu un izvēli strādāt, vai nestrādāt bērnu vai ģimenes locekļu aprūpes gadījumā. Tādēļ mājsaimniecības sastāvs ir nozīmīgs elements, kas jāņem vērā, analizējot elastīgo darba formu ietekmi, jo arī tas ietekmē spēju pievienoties darba tirgum visa mūža garumā (Riedmann et al, 2006).

Ienākumu nedrošība ne tikai negatīvi ietekmē katru darba ņēmēju individuāli, bet arī situāciju konkrētajā mājsaimniecībā kopumā. Fonda veiktais pētījums par strādājošo nabadzību liecina, ka ir acīmredzama saikne starp mājsaimniecības sastāvu, pagaidu līgumiem vai karjeras pārtraukumiem un lielāku neaizsargātību (Peña-Casas and Latta, 2004). Tādēļ ir jāapzinās elastdrošības iespējamās negatīvās puses, kas varētu veicināt strādājošo nabadzību.

Politikas norādes

Politikas apsvērumi

Agrāk Eiropas sociālās aizsardzības sistēmas balstījās uz “vīrieša kā pelnītāja” modeli, kam bija raksturīgi vienas personas ienākumi ģimenē (vīrietis maizes pelnītājs), savukārt par ģimenes/mājsaimniecības organizāciju bija atbildīga sieviete. Strādājošie bieži saglabāja vienu un to pašu darba vietu visa darba mūža garumā. Līdz ar sieviešu pieaugošu iesaistīšanos darba tirgū, kā arī epizodiskākas, pārtrauktas karjeras trajektorijas izplatīšanos, atkal tika pievērsta uzmanība dažādām iespējām organizēt darba laiku visa mūža garumā. Galvenais elements, kas jāņem vērā, ir iepriekš minēto virzienu ietekme uz piekļuvi sociālās aizsardzības nodrošinājumam.

Nozīmīgs elements ir finansiālā un institucionālā situācija katrā dalībvalstī, kas varētu veicināt reformu iespējamību. Jāuzsver arī, ka visām reformām nepieciešama ne tikai politiskā griba, bet arī laiks, kad tās nesīs gaidītos rezultātus, atkarībā no konkrētā ekonomiskā konteksta. Iespēja pārņemt citu valstu elastdrošības “idejas” ir atkarīga no ekonomiskās un institucionālās kapacitātes, tostarp veto noteicējiem, priekšrocībām, ekonomiskās pamatotības un politiskās gribas pieņemt šīs reformas dažādos līmeņos.

Uzticēšanās kā elastdrošības priekšnoteikums

Lai elastdrošība būtu efektīva, ir svarīgi izvērtēt tās ietekmi uz visām iesaistītajām pusēm: darba ņēmējiem, sabiedrību kopumā un uzņēmumiem. Galvenais elements šādas saiknes nodrošināšanai ir uzticība. Ja cilvēki ticēs nākotnei, viņi atļausies vairāk riskēt saistībā ar savas nodarbinātības statusu, strādāt “elastīgāk” (līgumu, darba laika, funkcionālā elastība) un savienot darbu ar ģimenes dzīvi.

Cilvēkiem ir jāspēj ticēt pārmaiņām: viņiem nevajadzētu uzskatīt, ka pārmaiņas ir negatīvas, tādēļ ir jārada pārlicība, ka ir nodrošināti visi nepieciešamie līdzekļi, lai tām piemērotos. Kā piemēru var minēt Dāniju, kur ir salīdzinoši neefektīvi darba aizsardzības tiesību akti, bet augsts nodarbinātības aprites līmenis: 25 % Dānijā strādājošo katru gadu maina darbu. Tas ir kā kompromiss, jo šajā valstī cilvēki nelokāmi tic, ka atradīs citu, iepriekšējam līdzvērtīgu darbu sev pieņemamā laika periodā. Iemesls tam ir valsts vispārējā ekonomiskā aktivitāte un Dānijas aktīvā darba tirgus politika, kā arī lieli bezdarba pabalsti.

Cilvēkiem ir arī jāuzticas nodarbinātības sistēmai: darba ņēmējiem jābūt iespējai plānot darbu mūža garumā, neradot pārmērīgu apgrūtinājumu un riskus karjerai/pensijai. Darba/nodarbinātības pārtraukumi un pārejas jāorganizē tā, lai darba ņēmējiem tiktu nodrošināta nepieciešamā atbalsta struktūra, kas palīdzētu saskaņot darba un ārpusdarba dzīvi. Pārejām jābūt izlīdzinātām, un tās jāīsteno visa mūža garumā starp pilna un nepilna laika darbu, dažādām nodarbinātības statusa formām, kā arī jāpalīdz pārvarēt bezdarba periodus. Darba vietu radīšana, konkurētspēja un stabila ekonomiskā izaugsme ir nozīmīgi faktori, kas palīdz nodrošināt šādu pāreju efektivitāti.

Lai iegūtu sabiedrības uzticību, Eiropas sistēmas jāpielāgo šai jaunajai realitātei - sociālās aizsardzības sistēmām, darba tirgus sistēmām un sociālajai infrastruktūrai. Nav tāda risinājuma kā “viena pieeja visiem”, kuru viena valsts var jau gatavu pārņemt no citas.

Visu partneru nozīme

Ir ļoti svarīga visu iesaistīto pušu savstarpēja uzticība, tostarp starp sociālajiem partneriem un valdību. Ir vajadzīgs laiks, lai reformas īstenotu un sagaidītu cerētos rezultātus. Sociālajiem partneriem var būt liela nozīme gan pārmaiņu pieņemšanā, gan to veicināšanā uzņēmumu līmenī (kā arī nozares un valsts līmenī). Ja sociālie partneri var vienoties par veidu, kādā tiks risināti šie sarežģītie jautājumi, tā būs laba pieredze šajā jomā. Arodbiedrībām vajadzētu samierināties ar mazāku drošību par darba vietām īstermiņā, lai nodrošinātu darba tirgus dinamiku un veicināt lielāku nodarbinātības drošumu ilgtermiņā.¹² Daži pārmaiņu procesi nes gaidītos rezultātus ilgākā laika periodā. Uzticību varētu vairo arī arodbiedrību iesaistīšana lēmumu pieņemšanas procesā un īstenošanā.

Sociālie partneri var iesaistīties dažādos līmeņos. Vislabāk to iesaistīšanās izpaužas koplīgumu slēgšanā, kur tiem ir būtiska nozīme, risinot sarunas uzņēmumu līmenī par dažāda veida jautājumiem, tostarp darba laika nosacījumiem, mācībām un atalgojumu. Sarunas var noritēt dažādos līmeņos: uzņēmumu, nozares vai valsts līmenī. Dažās valstīs sociālajiem partneriem ir liela nozīme likumdošanas procesā, kas izpaužas kā tieša dalība, sniedzot konsultācijas, vai arī dalība tajā ar citu ietekmīgu kanālu starpniecību.

Diskusijas visos iespējamajos līmeņos var veicināt labāku kompromisu starp elastību un drošību.

Integrēta, daudzlīmeņu pieeja

Tā kā elastdrošība ir daudzpusīga, ir svarīgi nodrošināt dažādu politikas līmeņu integrāciju. Lai radītu ilgtspējīgu nodarbinātības un sociālo kohēziju, ir nepieciešama saskaņotāka politika šajā jomā, kā arī dažādu elementu un politiku (darba tiesību, darba tirgus politiku un sociālās aizsardzības sistēmu) mijiedarbība.

Tomēr nav tāda veida, lai to paveiktu nevainojami, neatkarīgi no tā, vai tas ir Dānijas modelis, kas paredz lielāku elastību visiem darba ņēmējiem, vai arī Nīderlandes modelis, kam raksturīga galvenokārt “pārejas darba tirgus” pieeja, kad cilvēki brīvi iesaistās darba tirgū un izstājas no tā. Ir svarīgi, lai ikviena sistēma nodrošinātu visu ieinteresēto pušu iesaistīšanos visos trīspusējās struktūras līmeņos.

Tāpat kā ikvienā pārmaiņu procesā, tostarp arī elastdrošības procesā ir jāpanāk kompromiss visos līmeņos. Tādēļ ir jāveicina dialogs, jo īpaši sociālais dialogs par nepieciešamo pārmaiņu saturu, kā arī par veidu, kādā tās tiks ieviestas.

Jaunu sociālo riska veidu izvērtēšana

Ir jāizvērtē darba laika nosacījumu ietekme visa mūža garumā, ņemot vērā to ietekmi uz sociālās aizsardzības tiesībām, piekļuvi dažādiem sociālās nodrošināšanas sistēmas elementiem, ienākumu un/vai kompensāciju un pabalstu līmeni, kā arī sociālās nodrošināšanas sistēmu finansiālo stabilitāti.

Ienākumu nedrošība ne tikai negatīvi ietekmē katru darba ņēmēju individuāli, bet arī situāciju konkrētajā mājāsaimniecībā kopumā. Fonda veiktais pētījums par strādājošo nabadzību liecina, ka pastāv acīm redzama saikne starp mājāsaimniecības sastāvu, pagaidu līgumiem, vai karjeras pārtraukumiem un lielāku neaizsargātību.¹³ Tādēļ ir jāapzinās elastdrošības iespējamās negatīvās puses, kas varētu palielināt strādājošo nabadzību.

¹² Per Madsen runa konferencē “Transitional Labour Markets and Flexicurity” (Pārejas darba tirgi un elastdrošība), Amsterdamā, 2006. gada decembris.

¹³ *Working poor in the EU*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

Īpaša uzmanība jāpievērš neaizsargātākajām strādājošo grupām, kurām nav iespēja pilnveidot prasmes un mācīties. Katrai strādājošo grupai varētu būt nepieciešamas piemērotas mācības (piemēram, tādiem, kuriem ir grūtības mācīties). Elastdrošības galvenais mērķis ir virzība augšup pa karjeras kāpnēm. Noslēdzot īstermiņa līgumus atsevišķi, darba ņēmēji riskē iekļūt “slazdā”.

Tiesību atzīšana

Sistemātiski jāveic sociālās aizsardzības sistēmu atkārtota izvērtēšana, analizējot lielākas elastības un elastdrošības ietekmi uz atsevišķām personām un sistēmām. Tai jābalstās uz migrējošo darba ņēmēju sociālā nodrošinājuma tiesību koordināciju, pamatojoties uz šādiem nozīmīgiem principiem:¹⁴

- vienlīdzīgu attieksmi (tādu, kādu paredz Nīderlandes modelis, proti, starp nepilna un pilna laika darba līgumiem);
- tiesību aktiem, kas nosaka “pāreju” starp dažādiem nodarbinātības statusiem, līgumiem un periodiem (piemēram, starp nodarbinātību un pašnodarbinātību, dažādiem līgumiem un bezdarba periodiem);
- apdrošināšanas periodu summēšanu, tiesību saglabāšanu (piemēram, pensiju veidošanas tiesības);
- tiesību nodošanas iespējamību, jo īpaši pārejas periodu laikā, proti, iegūto tiesību saglabāšanu (šis var būt visgrūtākais uzdevums, jo dažas tiesības izriet no līguma, piemēram, piekļuve (papildu) veselības aprūpei).

Vēl viens nozīmīgs un vērā ņemams aspekts, analizējot lielākas elastības ietekmi uz atsevišķām personām, ir sociālo tiesību globālā “pakete”. Piemēram, ir svarīgi izvērtēt visas sociālās aizsardzības tiesības – gan pirmā pīlāra shēmas, respektīvi, valsts garantētās sociālā nodrošinājuma sistēmas, gan otrā pīlāra shēmas, proti, tādās kā arodnodrošinājuma shēmas papildu pensiju un veselības aprūpes nodrošināšanai.

Elastdrošība nākamajos gados būs ievērojams izaicinājums, kam nepieciešama visu iesaistīto pušu rūpīga izvērtēšana ikvienā līmenī ne tikai dalībvalstīs, bet arī visas Eiropas līmenī. Tomēr tā varētu veicināt konkurences palielināšanos un produktīva darba tirgus attīstību ar augstu nodarbinātības līmeni, vienlaicīgi saglabājot Eiropas sociālā modeļa galvenos principus.

Papildu informācija

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. un Perraudin C., *Parental leave in European companies*, Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, 2006a, pieejams <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0687.htm>

Anxo D., Boulin J. un Fagan C., *Working time options over the life course: new work patterns and company strategies*, Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, Oficiālo publikāciju birojs, Luksemburga, 2006b, pieejams <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. un Perraudin C., *Part-time work in European companies – Establishment survey on working time 2004-2005*, Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, Oficiālo publikāciju birojs, Luksemburga, 2007, pieejams <http://eurofound.eu/publications/htmlfiles/ef06102.htm>

¹⁴ Regula Nr. 1408/71 par sociālā nodrošinājuma shēmu piemērošanu darba ņēmējiem un to ģimenēm, kas pārvietojas Kopienas teritorijā.

Chung H., Ester P. un Kerkhofs M., *Flexibility at the firm level, a typology of working time flexibility*, Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, Oficiālo publikāciju birojs, Luksemburga, 2007

Esping-Anderson, G., *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton University Press, New Jersey, 1990.

Ferrera M., 'The southern model of welfare in social Europe', *Journal of European Social Policy*, 1996, 17-37. lpp.

Goudswaard A. un de Nanteuil M., *Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member States*, Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, Oficiālo publikāciju birojs, Luksemburga, 2000, pieejams <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0007.htm>

Klammer U, Keuzenkamp S., Cebrian I, Fagan C., Klenner C. un Moreno G., *Working time options over the life course: changing social security structures*, Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, Oficiālo publikāciju birojs, Luksemburga, 2006, pieejams <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2005/101/en/1/ef05101en.pdf>

Muffels R., Chung H., Fouarge D., Klammer U. Luijkx R., Manzoni A un Wilthagen T., *Flexibility and security over the life course: results and policy implications*, Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, Oficiālo publikāciju birojs, pieejams drīzumā.

Naegele G., *A new organisation of time over working life*, Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, Oficiālo publikāciju birojs, Luksemburga, 2003, pieejams <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Parent-Thirion A., Fernandez E., Hurley J. un Vermeylen G., Ceturtais Eiropas darba apstākļu apsekojums, Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, Oficiālo publikāciju birojs, Luksemburga, 2007, pieejams <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Peña-Casas R. un Latta M., *Working poor in the EU*, Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, Oficiālo publikāciju birojs, Luksemburga, 2004, pieejams <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

Riedmann A., Bielenski H., Szczurowska T. and Wagner A., *Working time and work-life balance in European companies*, Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, Oficiālo publikāciju birojs, Luksemburga, 2006, pieejams <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

Vielle P. and Walthery P., *Flexibility and social protection*, Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, Oficiālo publikāciju birojs, Luksemburga, 2003, pieejams <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0355.htm>

Wilthagen T., 'Dutch flexicurity policies: normalisation of atypical work', materiāls, ar ko iepazīstināts Fonda semināros par elastdrošību un nodarbinātību, Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, Dublinā, 2006. g. maijs, pieejams http://eurofound.europa.eu/docs/events/fss/060522/Wilthagen_pres.pdf

“Sociālajiem partneriem ir lieliskas iespējas rast jaunus nodarbinātības veidus. Daudzus risinājumus, kas ir saistīti ar elastības un drošības uzlabošanu darba vietās, var rast pašu uzņēmumu vai nozares līmenī, un tie lielā mērā ir atkarīgi no darba devēju un darba ņēmēju veiksmīgas sadarbības.”

**Vladimirs Špidla, Nodarbinātības,
sociālo lietu un vienādu iespēju komisārs**

“Elastdrošība ir jauna pieeja, kuras mērķis ir pārtraukt neauglīgās diskusijas starp elastdrošības palielināšanas oponentiem un tiem, kuri cenšas saglabāt un aizstāvēt tradicionālās drošības formas. Ir zināms, ka ne tikai uzņēmumi, bet arī daudzi darbinieki ir izteikuši aicinājumu palielināt darba tirgus elastdrošību. Tomēr netipisku darba formu attīstība var veicināt darba tirgus segmentāciju un negatīvi ietekmēt ienākumus, karjeras perspektīvas un konkrēto darba ņēmēju motivāciju.”

**Nikolaus van der Pas, Eiropas Komisijas Nodarbinātības,
sociālo lietu un iespēju vienlīdzības ģenerāldirektorāts**

Foundation Findings sniedz noderīgu pamatinformāciju un politikas norādes visiem dalībniekiem un ieinteresētajām personām, kas iesaistītas pašreizējās Eiropas debatēs par sociālās politikas nākotni. Saturs ir balstīts uz Fonda pētījumu un atspoguļo tā autonomo un trīspusējo struktūru.