



Darba apstākļi Eiropas Savienībā: darba organizācija

Kopsavilkums

levads

Ceturtais *Pārskats par darba apstākļiem Eiropā* (*European Working Conditions Survey - EWCS*), ko 2005. gadā veica Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (Eirofonds), izskatīja jautājumus, kam Eiropas Savienības nodarbinātības politikas darbakārtībā ir liela nozīme. *EWCS* vispārējais mērķis ir sniegt pārskatu par darba apstākļiem visā Eiropā, kā arī norādes uz to pārmaiju mērogu un veidu, kas ietekmē darbaspēku un darba kvalitāti. Pēc 2005. gada pārskata Eirofonds veica turpmāku padzījinātu to secinājumu analīzi, kas saistīti ar pārskata galvenajām tēmām par darba apstākļiem Eiropas Savienībā. Viens no pētītajiem jautājumiem bija darba organizācijas daudzveidība Eiropā, un tā ir šī ziņojuma temats.

Šādā nolūkā analizēja *EWCS* rezultātus, lai noteiktu galveno darba organizācijas veidu atšķirības ES valstīs, izpētot strukturālās, demogrāfiskās un dažādu valstu īpatnības, kas palīdz noteikt dažādos darba organizācijas veidus un pētīt savstarpējās attiecības starp darba organizāciju un dažādām darba un nodarbinātības kvalitātes dimensijām. Pētījumā analizēta saikne starp darba organizāciju un cilvēkresursu pārvaldības praksi, kā arī darba organizācija mazos uzņēmumos un ārpustīgus nozarēs, piemēram, valsts pārvaldē un sociālajā nodrošināšanā, izglītībā, veselības un sociālā darba iestādēs. Pamatojoties uz secinājumiem par darba organizāciju Eiropas Savienībā, pētījuma beigās sniegti daži būtiski darba organizācijas veidu politikas rādītāji, kas varētu būt noderīgi Eiropas nodarbinātības stratēģijā.

Politiskais konteksts

ES darba organizācijas veidu ievērojamai daudzveidībai ir liela ietekme Eiropas politiskajās diskusijās un iniciatīvās. Eiropadomes 2005. gada lēnumā par ES dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādnēm apstiprināta Eiropas nodarbinātības stratēģijas vadošā loma, īstenojot Lisabonas stratēģijas nodarbinātības un darba tirgus mērķus, tostarp uzlabojot kvalitāti un produktivitāti darba vietā un veicinot sociālo kohēziju un integrāciju. Šo mērķu sasniegšanu var veicināt piemērotas politikas izstrāde, kas sekmē tādus darba organizācijas veidus, kas uzlabo

veikspēju, pienācīgi ievērojot veselības aizsardzību un drošību, vienlaikus attīstot ilgtspējīgu sociālo vienlīdzību attiecībā uz piekļuvi darbam, karjerai un ietekmei darba vietā.

Galvenie secinājumi

Pamatojoties uz pētījumā izmantoto analīzi un mainīgo lielumu kopumu, noteica četras galvenos darba organizācijas veidus: „patstāvīgas mācības”, „ekonomiskas ražošanas”, „Teilora sistēmas” un „tradicionalo” jeb „vienkāršas struktūras” darba organizāciju.

„Patstāvīgu mācību” veidu, kas attiecas uz 38 % no visiem aptaujātajiem darbiniekiem, raksturo liels patstāvības līmenis darbā, mācīšanās un problēmu risināšana, uzdevumu sarežģītība, darba kvalitātes pašnovērtējums un mazākā mērā – patstāvīgs grupas darbs. Ekonomiskai ražošanai (26 % no darba īemējiem) galvenokārt ir raksturīgs augsta līmeņa grupas darbs un darbu rotācija, darba kvalitātes un kvalitātes normu pašnovērtējums un dažādi darba tempu ierobežojoši faktori. Turpretī Teilora sistēmas darba organizācijas veidiem (20 % no darba īemējiem) atbilst zems darba patstāvības līmenis, īpaši darba metožu, zema mācīšanās dinamika, neliela sarežģītība un pārāk daudz mainīgo lielumu, izvērtējot darba tempa ierobežojumus, uzdevumu atkārtošanos un vienveidīgumu, kā arī kvalitātes normas. Tradicionālajam jeb vienkāršas struktūras veidam (16 % no darba īemējiem) visi darba organizācijas mainīgie lielumi ir pārāk maz pārstāvēti un metodes lielākoties ir neformālas un nav sistematizētas.

Eiropas Savienības 27 dalībvalstīs (ES27) pieņemtie darba veidi ir atkarīgi no ekonomiskās aktivitātes nozares vai nodarbinātības kategorijas. Piemēram, patstāvīgu mācību darba organizācijas veidi ir augsti attīstīti pakalpojumu nozarēs, bet ekonomiskas ražošanas un Teilora sistēmas veidi visbiežāk sastopami apstrādes rūpniecības nozarēs. Attiecībā uz nodarbinātības kategoriju „tradicionalē” jeb „vienkāršas struktūras” darba organizācijas veidi īpaši

raksturīgi ir pakalpojumu un tirdzniecības darbiniekiem, kā arī nekvalificētiem strādniekiem, bet patstāvīgu mācību veidi ir pārsvarā izplatīti starp augstākajiem vadītājiem, speciālistiem un tehniskajiem darbiniekiem. Svarīgs ir arī darbinieku demogrāfiskais raksturojums: piemēram, patstāvīgu mācību veidi ir biežāk sastopami gados vecāku darba īņemēju starpā, bet Teilora sistēmas veidi attiecas galvenokārt uz jaunākiem darba īņemējiem. Jāatzīmē, ka ekonomiskiem ražošanas veidiem ir raksturīgs vīriešu pārvars, bet tradicionālajiem jeb vienkāršas struktūras veidiem ir raksturīgs lielāks sieviešu pārvars.

Salīdzinot dažādas valstis, lielas atšķirības redzamas arī četru darba organizācijas veidu svarīguma pakāpē ES 27 dalībvalstīs. Visaugstāk attīstīti patstāvīgu mācību darba organizācijas veidi ir Dānijā, Zviedrijā un Nīderlandē, bet ekonomiskas ražošanas veidi biežāk sastopami Irijā un Apvienotajā Karalistē, kā arī daudzās Austrumeiropas valstīs un Somijā, Luksemburgā, Maltā un Portugālē. Teilora sistēmas darba organizācijas veidi ir visplašāk izplatīti Dienvideiropas valstīs un daudzās Austrumu valstīs, bet tradicionālie jeb vienkāršas struktūras veidi ir visbiežāk sastopami Dienvideiropas un atsevišķas Austrumeiropas valstīs.

Cilvēkresursu pārvadības politika ir papildu rādītājs, kas raksturo dažādu ES valstīs pieņemtu darba organizācijas veidu atšķirības. Īpaši svarīga loma ir politikai, ko piemēro apmācību, darba līguma veida, apmaksas sistēmas un ar darbu saistītu konsultāciju un apspriežu jomā. Piemēram, patstāvīgu mācību un ekonomiskas ražošanas veidiem raksturīgas darba devēja nodrošinātās lielākas turpmākās apmācības iespējas, lielāka mainīgu vai stimulējošu apmaksas veidu izmantošana, nodrošinātās ilgāks darbs, kas saistīts ar nenoteikta termiņa līgumiem, un lielāka darbinieku iesaistīšana diskusijās un konsultācijās par darbu.

Pievēršoties darba organizācijas ietekmei, redzama cieša saistība starp darba organizācijas veidu un atsevišķām darba kvalitātes un nodarbinātības dimensijām - fiziskā riska faktoriem, darba laiku, veselības un drošības risku darbā, darba intensitāti, līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi, iekšējo gandarījumu, psiholoģiskajiem darba apstākļiem, kas saistīti ar cilvēkresursu pārvadību vai sociālo integrāciju darbā, un apmierinātību ar darba apstākļiem.

Pakļaušana fiziska riska faktoriem, piemēram, mazāk izplatīta patstāvīgu mācību un tradicionālajos jeb vienkāršas struktūras veidos, nevis ekonomiskas ražošanas un Teilora sistēmas darba organizācijas veidos. Ilga darba nedēļa vai darba stundas ir biežāk sastopamas ekonomiskas ražošanas un patstāvīgu mācību veidos, bet vismazāk sastopamas Teilora sistēmas un tradicionālos jeb vienkāršas struktūras

veidos. Nodarbinātības nedrošība darbinieku uztverē un pārāk mazas algas ir biežākas darbiniekiem, kas strādā pēc Teilora sistēmas darba organizācijas veida, un retāka darbiniekiem, kas turas pie patstāvīgu mācību veida. Vienlaicīgi to darbinieku procentuālā attiecība, kas ir apmierināti vai ļoti apmierināti ar darba apstākļiem apmaksātajā pamatdarbā, ir lielāka patstāvīgu mācību veidos un mazāka Teilora sistēmas veidos.

Ieteikumi politikas veidotājiem

- Patstāvīgu mācību darba organizācijas veidu izmantošana, salīdzinot ar ekonomiskas ražošanas un Teilora sistēmas veidiem, var nodrošināt labākus darba apstākļus zemākas darba intensitātes, mazākas pakļaušanas fiziskajam riskam, mazāka nenormēta darba laika, labāka līdzsvara starp darba un privāto dzīvi un zema ar darbu saistītu veselības problēmu līmeņa dēļ.
- Patstāvīgu mācību darba organizācijas veidu izmantošana ir arī saistīta ar biežāku gandarījumu darbā, labākiem psiholoģiskajiem darba apstākļiem attiecībā uz cilvēkresursu pārvadības politiku un sociālo integrāciju darbā, kā arī ar darbinieku apmierinātību ar darba apstākļiem.
- Eirofonds piedāvā četrus rādītājus, kurus var izmantot, lai uzraudzītu dalībvalstu virzību, izstrādājot novatoriskus darba organizācijas veidus:
 - to darbinieku procentuālo attiecību, kas darbā iemācās ko jaunu;
 - to darbinieku procentuālo attiecību, kas darbā iesaistīti problēmu risināšanā;
 - kompleksu darba patstāvības vērtējumu, kas pamatojas uz to darbinieku vidējo procentuālo attiecību, kuri kontrolē savu darba metodi, tempu un uzdevumu secību;
 - to darbinieku skaitu, kas strādā patstāvīgās grupās, kurās var lemt par uzdevumu sadali, attiecībā pret visās grupās strādājošo skaitu.
- EWCS jāizmanto arī turpmāk, lai sekmētu vairāku rādītāju izstrādi dažādām darba kvalitātes dimensijām: fiziskā riska, veselības un drošības riska darbā, darbalaiķa, darba intensitātes, līdzsvara starp darbu un privāto dzīvi, psiholoģisko darba apstākļu un apmierinātības ar darba apstākļiem. Tās var izmantot, lai informētu politikas veidotājus un papildinātu novatorisku darba organizācijas veidu rādītājus.

Papildu informācija

Zinojums *Darba apstākļi Eiropas Savienībā: Darba organizācija* ir pieejams tiešsaistē: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0862.htm>

Ceturta Pārskata par darba apstākļiem Eiropā zinojums un pētījuma datu analītisks papildpētījums pieejams *Eiropas Darba apstākļu uzraudzības centra* tīmekļā vietnē: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>

Sara Riso, informācijas sadarbības koordinatore
sri@eurofound.europa.eu