



Darba apstākļi Eiropas Savienībā

Darba laiks un darba intensitāte

Kopsavilkums

Ievads

Ceturtajā Eiropas Darba apstākļu apsekojumā, ko 2005. gadā organizēja Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (*Eurofound*), ir skarti Eiropas Savienības nodarbinātības politikas darba kārtības svarīgākie temati. Šī apsekojuma galvenais mērķis ir sniegt pārskatu par situāciju darba apstākļu jomā visā Eiropā un norādi par to pārmaiņu apjomu un veidu, kas ietekmē darbaspēku un darba kvalitāti. Pēc 2005. gada apsekojuma *Eurofound* papildus padziļināti analizēja secinājumus par galvenajiem jautājumiem saistībā ar darba apstākļiem Eiropas Savienībā.

Viens no pētītajiem jautājumiem bija darba laiks un darba intensitāte, kā arī to ietekme uz sabiedrību un darba tirgu kopumā. Pētījumā tika aplūkots darba intensitātes raksturs un tas, kā intensitāte mērāma. Izdarītie secinājumi atklāja, ka pastāv cieša saistība starp darba intensitāti un sliktiem darba apstākļiem gan fiziskā, gan psiholoģiskā ziņā.

Politikas konteksts

Jautājums par darba laiku Eiropas Savienības nodarbinātības politikā tiek atkārtoti izvirzīts jau daudzus gadus, un tas joprojām ir diskutējams attiecībā uz ierosinātajiem labojumiem tā dēvētajā Darba laika direktīvā jeb Direktīvā 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem. Eiropas Parlaments 2008. gada decembrī atteicās apstiprināt vienoto nostāju attiecībā uz šo direktīvu, ko dalībvalstis bija panākušas 2008. gada jūnijā, pēc tam kad sarunas uz vairākiem gadiem bija nonākušas strupceļā.

Nereti tiek apgalvots, ka globalizācija un Lisabonas stratēģijas konkurētspējas un ekonomikas izaugsmes mērķi ir veicinājuši darba intensitātes pieaugumu. Tādēļ debates notiek arī par darba intensifikāciju. Eiropas Darba apstākļu apsekojums 1990. gados skaidri parādīja darba intensitātes pieaugumu visā Eiropas Savienībā, un

nav novērots, ka intensitāte jaunās tūkstošgades sākumā būtu mazinājusies vai pat palēninājusies. Liela darba intensitāte var traucēt darba ilgtspējībai un būt pretrunā ES politiskajiem centieniem saistībā ar augstas kvalitātes darbu un augstu nodarbinātības līmeni. Darba intensitātes samazināšana īpašām iedzīvotāju grupām palīdzētu sasniegt ES Nodarbinātības 18. pamatnostādnes mērķi, proti, „atbalstot aktīvas vecumdienas, tostarp radot piemērotus darba apstākļus, uzlabojot veselības (arodveselības) stāvokli un dodot atbilstošus stimulus turpināt strādāt, samazinot vēlmi priekšlaikus pensionēties.”

Iepriekšējos pētījumos ir uzsvērti veidi, kā mazināt augsta intensitātes līmeņa ietekmi, piemēram, veicinot autonomiju un sociālo atbalstu darbā.

Galvenie secinājumi

Darba intensitāte

Dažādos pētījumos un dažādu iesaistīto pušu vidū pastāv tendence darba intensitāti definēt atšķirīgi. Tomēr daži secinājumi ir vienādi visiem un nav atkarīgi no intensitātes mērīšanas veida. Tie liek aizdomāties, ka augsts darba intensitātes līmenis rada lielas izmaksas arodiveselības un darba drošības ziņā. Rodas cieša darba intensitātes saistība ar sliktiem fiziskiem un psiholoģiskiem darba apstākļiem.

Neskatoties uz to, cilvēkiem, kas tiek galā ar augstu darba intensitātes līmeni, ir lielākas cerības uz labākām karjeras iespējām. Daži darbinieki varbūt pat uzskata, ka intensīvs darbs ir interesants un sniedz gandarījumu. Taču ātrs darba temps nav ilgtspējīgs ilgtermiņā; var ciest darbinieku kvalifikācijas līmenis, ja viņi nespēj izmantot apmācības iespējas.

Izrādās, ka cilvēku skaits, kas iesaistīti intensīvā darbā visu darba laiku, nepalielinās; drīzāk novērots, ka

atsevišķas kompleksas un nestabilas organizācijas pieprasa intensīvi strādāt vismaz daļu darba laika. Organizācijas, kuras pieprasa strādāt ļoti intensīvi (kas tādēļ var būt bīstami atsevišķiem vai, iespējams, visiem darbiniekiem), nevar uzskatīt par efektīvām. Paredzētās darba intensitātes ietekme ir atkarīga no citām darba īpatnībām, piemēram, darba autonomijas un sociālā atbalsta darbā, tomēr šīs īpatnības nevar pilnībā līdzsvarot ļoti augstu darba intensitātes līmeni.

Eiropā nav vērojama nekāda noteikta virzība vai pierādījums, kas liecinātu par darba intensitātes mazināšanās tendenci. Intensitāte ir saistīta ar jauniem darba organizācijas veidiem, kam piemēro jaunas vadības metodes un jaunas informācijas un saziņas tehnoloģijas.

Darba laiks

Šajā pārskatā parādīts, ka darba laiks ir cieši saistīts ar dzimumu, valsti un profesiju. Visās ES dalībvalstīs sievietes strādā mazāk stundu nekā vīrieši; tomēr katrā dalībvalstī stundu skaits ir atšķirīgs. Tas ir īpaši atšķirīgs tajās valstīs, kurās nepilnas slodzes darbu veic pārsvarā sievietes. Pastāv arī ievērojamas ilgo darba stundu proporcionālas atšķirības starp valstīm un profesijām.

Darba laika autonomijas pakāpes mainīgums ir atšķirīgs dažādām nodarbinātības grupām. Ilgām darba stundām vai dienesta laikam naktī un brīvdienās ir graujoša ietekme uz darba un privātās dzīves līdzsvaru, un darba laika autonomijas pakāpe šo negatīvo iedarbību mazina tikai nedaudz. Gan ilgām darba stundām, gan nepilnas slodzes darbam ir negatīva ietekme uz darba apstākļiem.

Pārskatā atsevišķi analizētas pašnodarbinātas personas, kas pārstāv 16 % ES25 darbaspēka. Viņi ir vairāk pakļauti ilgām darba stundām un darbam naktīs vai brīvdienās, bet viņiem vajadzīgs īsāks laiks, lai pārvietotos no dzīvesvietas uz darbavietu, salīdzinot ar nodarbinātajiem. Kopumā pašnodarbinātām personām, kuras nodarbina darbiniekus, ir lielāka darba intensitāte nekā nodarbinātajiem, savukārt pašnodarbinātām personām, kuras nenodarbina darbiniekus, ir mazāka darba intensitāte.

Pētījuma laikā, apkopojot smagnējas darba organizācijas veidus un novatoriskas darba organizācijas veidus, ir noteiktas piecas dalībvalstu grupas.

Politikas norādes

- Lai ierobežotu darba intensitātes negatīvās sekas, nepilnīgi izstrādātas darbības vai neapmierinošas darbības organizācijas jāmodernizē un jāuzlabo. Lai iedrošinātu uzņēmumus šajā ziņā pārņemt labāko praksi, var būt vajadzīgi stimuli.

- Ir jāizstrādā atbilstoši instrumenti, lai novērtētu un uzraudzītu darba intensitāti, darba kvalitāti un organizāciju ražīgumu mikrolīmenī.
- Ilgas darba stundas ir saistītas ar sliktiem darba apstākļiem. Secinājumi liecina, ka tas atbilst patiesībai īpaši tad, kad darba laiks pārsniedz 48 stundas nedēļā. Arī 45 līdz 48 stundu ilgš nedēļas darba laiks ir saistīts ar problemātiskiem darba apstākļiem. Dalībvalstu vidū šajā ziņā ir liela atšķirība gan attiecībā uz ilgām darba stundām, gan sieviešu un vīriešu nodarbinātības darba laiku. Tas liecina, ka svarīgs ir juridiskais, iestāžu un kultūras konteksts un ka pārstrādājušos cilvēku proporciju ir iespējams samazināt. Darbojoties šādā virzienā, varētu uzlabot darba apstākļus un nodrošināt abiem dzimumiem vairāk vienlīdzīgu iespēju.
- Nepilnas darba slodzes veicināšana nav saprātīgs veids, kā uzlabot darba apstākļus. Ļoti īss darba laiks neasociējas ar īpaši labiem darba apstākļiem. Nepilnas slodzes darbiniekiem kopumā ir slikti darba apstākļi psiholoģiskā ziņā, ierobežota sociāli ekonomiskā integrācija un karjeras izaugsmes iespēju trūkums.
- Varbūtība, ka darba vietā notiek nelaimes gadījums vai ka rodas veselības problēmas, ir nedaudz mazāka, ja darba temps ir atkarīgs no ārējā pieprasījuma. Modernās organizācijās lielākās darbinieku daļas darbs ir atkarīgs no šāda pieprasījuma. Turpmākajos darba apstākļu apsekojumos būtu noderīgi ieviest dažus papildu jautājumus par šo tematu.
- Šis Eiropas Darba apstākļu apsekojums, kas sniedz pozitīvu ieguldījumu noderīgu rādītāju izstrādē, kā arī ES atklātās koordinācijas metodes kontekstā un Izaugsmes un nodarbinātības integrēto pamatnostādņu kontekstā, ir vairāk nekā tikai nogurdinoša darba rādītāju izstrāde. Darba un nodarbinātības kvalitāte ir ES nodarbinātības politikas galvenais jautājums, un nākotnē būtu noderīgi izzināt iespējas, kā izstrādāt vispusīgāku darba kvalitātes rādītāju, kas noderētu politikas veidotāju informēšanai.

Papildinformācija

Pārskats par darba apstākļiem Eiropas Savienībā *Working time and work intensity* ir pieejams šeit: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0927.htm>. Dati, ziņojumi un Eiropas darba apstākļu apsekojumu papildu analīze ir pieejama Eiropas Darba apstākļu uzraudzības centra tīmekļa vietnē: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>.

Sophia MacGoris, sadarbības koordinatore informācijas jomā
smg@eurofound.europa.eu