



Eiropas Dzīves
un darba apstākļu
uzlabošanas fonds

Izmaiņas laika gaitā – pirmie konstatējumi no piektā Eiropas Darba apstākļu apsekojuma

> kopsavilkums <

“Sociāli integrējoša izaugsme ir iespēju došana cilvēkiem, nodrošinot augstu nodarbinātības līmeni, ieguldot prasmēs, apkarojot nabadzību un modernizējot darba tirgus, mācību un sociālās aizsardzības sistēmas, lai palīdzētu cilvēkiem pārdzīvot un pārvaldīt pārmaiņas un veidotu vienotu sabiedrību. [...] Tas ir saistīts ar piekļuvi un iespējām visiem un visā dzīves ciklā. Eiropai ir pilnībā jāizmanto sava darbaspēka potenciāls, lai risinātu problēmas, kas saistītas ar iedzīvotāju novecošanos, un vairotu konkurenci pasaules mērogā. Lai palielinātu darbaspēka līdzdalību un tādējādi sekmētu izaugsmi un sociālo kohēziju, būs vajadzīga politika dzimumu līdztiesības veicināšanai.”

Eiropas Komisija, *Eiropa 2020: stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei*



Galvenie konstatējumi

Pēdējās desmitgadēs ir iezīmējušās galvenās tendences Eiropas darba apstākļos.

- Nodarbinātības modelis visā Eiropā turpina mainīties no lauksaimniecības un ražošanas uz pakalpojumu sfēru.
- Lai gan šis nodarbinātības nozaru modelis mainās, tajā dziļi iesakņojusies dzimumu segregācija saglabājas nemainīga.
- Vairāk sieviešu pāriet vadošos amatos. Viņas arvien vairāk vada citas sievietes.
- To darbinieku proporcija, kuriem ir pagaidu līgums, kopumā ir palielinājusies.
- Nostrādāto stundu skaits nedēļā caurmērā turpina samazināties.
- Standarta darbalaiks – 40 stundas piecās darba dienās no pirmdienas līdz piektdienai – joprojām ir norma lielākajai daļai eiropiešu.
- Gandrīz piektajai daļai darbinieku Eiropā ir grūtības panākt apmierinošu darba un privātās dzīves līdzsvaru – tas ir neliels samazinājums kopš 2000. gada.
- Darba devēja apmaksāto apmācību apjoms pēdējos 12 mēnešos ievērojami palielinājās, īpaši laikā no 2005. līdz 2010. gadam.
- Nedaudz ir palielinājušies vai nemaz nav palielinājušies darba izvirzītie intelektuālie uzdevumi; šķiet, ka darbiniekiem būtībā ir tāda paša līmeņa autonomija kā pirms desmit gadiem; turklāt šķiet, ka monotons darbs ir nedaudz izplatītāks.

- Mazāk darbinieku uzskata, ka viņu veselība un drošība ir apdraudēta darba dēļ. Apmērs, kādā darbinieki ir pakļauti (visvairāk) fiziskiem apdraudējumiem, saglabājas nemainīgs.
- Pakļautība tabakas dūmiem pēdējo piecu gadu laikā ir samazinājusies pēc plaši izplatītu pretsmēķēšanas tiesību aktu ieviešanas.
- Darba intensitāte saglabājas augstā līmenī, lai gan šķiet, ka tā ir stabilizējusies salīdzinājumā ar iepriekšējām divām desmitgadēm.
- Ievērojams skaits eiropiešu nav pārliecināti, vai varēs palikt pašreizējā amatā līdz 60 gadu vecumam.

Labākas darbavietas Eiropā

Eiropas politikā konkurētspēja un ilgtspēja ir atzītas par svarīgiem ES mērķiem, kas jāsasniedz, veidojot ekonomiski dinamisku un sociāli vienotu Savienību. Lai to izdarītu, Eiropai nepieciešams modernizēt darba dzīvi, radot „vairāk un labākas darbavietas”, kā noteikts Lisabonas stratēģijā, vai nodrošināt „gudru, ilgtspējīgu un integrējošu izaugsmi”, kā noteikts stratēģijā *Eiropa 2020*. Darba un nodarbinātības kvalitātes nodrošināšana ir galvenais elements, lai sasniegtu šo mērķi. Progresu, ko uzņēmumi un sociālie partneri jau ir panākuši šajā virzienā, var turpmāk konsolidēt, radot darba vidi, kas piesaista un notur cilvēkus darbā, uzlabo darbinieku un uzņēmumu pielāgošanās spējas, rada ilgtspējīgu darba praksi un apstākļus, uzlabo cilvēkkapitālu ar labāku apmācību un prasmju attīstīšanu, vienlaikus turpinot aizsargāt darbinieku veselību un veicinot viņu labklājību darba dzīves laikā.

Analīze par to, kā mainījušies (vai palikuši nemainīgi) darba apstākļi, var parādīt, kāds progress ir panākts šo politikas mērķu sasniegšanā. Tā var arī norādīt, kā izmaiņu virzītājspēki, piemēram, globalizācija, tehnoloģiskā attīstība, elastīgāki darba organizācijas veidi, Eiropas iedzīvotāju novecošanās un tādu mājsaimniecību skaita palielināšanās, kurās ir divi peļņitāji, ir ietekmējuši to, kā cilvēki strādā un tiek nodarbināti.

Šie pirmie konstatējumi no Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda (*Eurofound*) piektā Eiropas Darba apstākļu apsekojuma (*EWCS*) sniedz sākotnēju pārskatu par dažām galvenajām darba apstākļu izmaiņām laika gaitā¹.

Lielāka līdzdalība darba tirgū

Darbaspēka palielināšana darba tirgū ir Eiropas nodarbinātības politikas galvenais elements, jo īpaši, iesaistot vairāk sieviešu un vecāku darbinieku. Savukārt, lai iedrošinātu strādāt vairāk cilvēku, ir jāpielāgo veidi, kādos eiropieši strādā. Turklāt jāpielāgo arī sociālā infrastruktūra, kas atbalsta darbiniekus, piemēram, aprūpes dienesti vai skolu darbalais, lai tā labāk atbilstu darbinieku vajadzībām, un jārada jauni darba līgumu veidi, kas atspoguļo arvien dažādākus individu un uzņēmumu vajadzības.

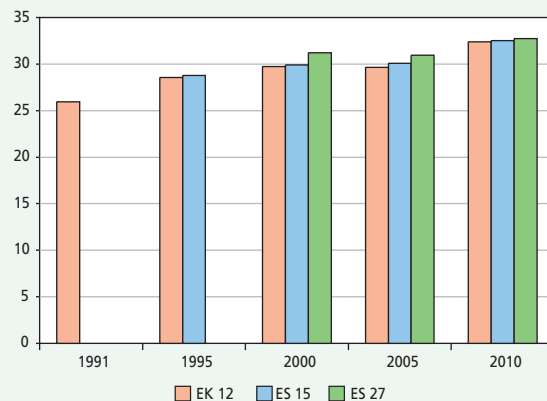
Lielāks, daudzveidīgāks darbaspēks

No 1990. līdz 2010. gadam, 15 dalībvalstīs pievienojoties Eiropas Savienībai, kā arī pieaugot sieviešu līdzdalībai, darbaspēks Savienībā palielinājās no aptuveni 150 miljoniem darbinieku līdz apmēram 235 miljoniem. Kamēr vīriešiem nodarbinātības rādītājs šajā laikposmā saglabājās virs 75 % (reizēm palielinoties līdz 80 %), sievietēm rādītājs palielinājās no 50 % līdz aptuveni 63 %. Tāpat vecāku (no 50 līdz 64 gadu vecumam) strādājošu cilvēku proporcija palielinājās no aptuveni 49 % 2000. gadā līdz vairāk nekā 56 % 2009. gadā.

To sieviešu proporcija, kas ieņem vadošos amatus, pēdējo 20 gadu laikā ir pastāvīgi palielinājusies, pieaugot no 26 % no visu vadītāju skaita 1991. gadā (tolaik 12 dalībvalstīs – EK 12) līdz 33 % ES 27 dalībvalstīs 2010. gadā. To darbinieku proporcija, kuru vadītāja ir sieviete, arī ir palielinājusies – no 24 % 2000. gadā līdz 29 % 2010. gadā. Lielākā daļa šo darbinieku pašas ir sievietes: 2010. gadā 47 % darbinieču apgalvoja, ka viņu vadītāja ir sieviete, salīdzinājumā ar tikai 12 % vīriešu. Un šķiet, ka šī segregācija palielinās: kamēr pakalpojumu nozarē (joma, kurā lielā mērā dominē sievietes) to darbinieku proporcija, kuru vadītāja ir sieviete, palielinājās no 31 % 2000. gadā līdz 36 % 2010. gadā, ražošanā – nozarē, kurā dominē vīrieši, – tā saglabājās stabila 11 % līmenī.

Lielākas darbaspēka daudzveidības (visu veidu) otra puse ir tā, ka diskriminācija darbā joprojām ir riska faktors. 2010. gadā 6 % darbinieku Eiropā apgalvoja, ka viņi ir saskārušies ar kāda veida

1. attēls. Sieviešu proporcija vadošos amatos, 1991.–2010. g. (%)



diskrimināciju darbā, – tas ir neliels pieaugums salīdzinājumā ar 2005. gadu. Pārsteidzoši, ņemot vērā Eiropas politikas mērķi noturēt cilvēkus darbā ilgstošāk, ka izplatītākā sūdzība bija par diskrimināciju saistībā ar vecumu – par to ziņoja 3 % darbinieku. (Tomēr apsekojumā nevar novērtēt tās diskriminācijas apmēru, kas cilvēkiem vispirmis liedz piekļuvi darba tirgum.)

Palielinās pakalpojumu nozīme

Pēdējā desmitgadē ir pakāpeniski samazinājusies to darbinieku proporcija, kuri strādā lauksaimniecībā un zivsaimniecībā, kā arī rūpniecībā (ražošanā). Tas sakrīt ar nelielu to darbinieku proporcijas pieaugumu, kuri strādā pakalpojumu nozarē. Šajā laikposmā ir saglabājusies dzimumu segregācija: sievietes joprojām īpaši dominē pakalpojumu nozarē, sevišķi izglītībā, veselības aprūpē un sociālajā darbā, kā arī valsts pārvaldē. Piemēram, 2007. gadā, kamēr 17 % sieviešu darbaspēka strādāja izglītībā, tajā bija nodarbināti tikai 4 % vīriešu darbaspēka. Turpretim vīrieši veido lielāko daļu darbaspēka ražošanā un celtniecībā.

Lielāka elastība nodarbinātības statusā

Pašnodarbināto darbinieku proporcija pēdējo 20 gadu laikā ir saglabājusies nemainīga 14 % līmenī. Divreiz vairāk vīriešu nekā sievietes ir pašnodarbināti, un arī šis rādītājs laika gaitā nemainās.

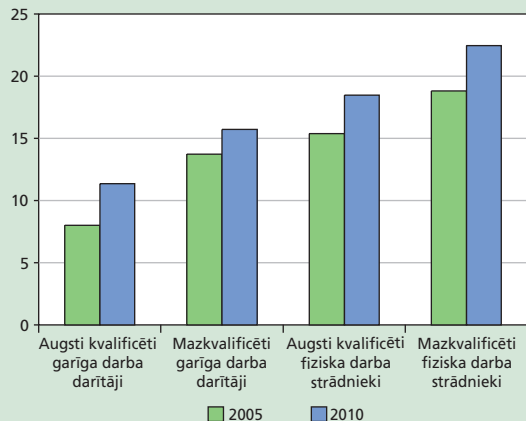
Tradicionālais beztermiņa „pastāvīgais” līgums joprojām ir izplatītākais darba līguma veids (tāds ir aptuveni 80 % darbinieku). Tomēr to darbinieku proporcija, kam ir pagaidu jeb nepastāvīgs līgums, pēdējo divu desmitgažu laikā ir ievērojami palielinājusies, lai gan nevienmērīgi. Ja 1991. gadā pagaidu darbinieki EK 12 dalībvalstīs bija mazliet vairāk nekā 10 % no visiem darbiniekiem, tad līdz 2007. gadam to skaits bija pieaudzis līdz vairāk nekā 14 % no darbiniekiem ES 27 valstīs. Tomēr 2009. gadā šī daļa atkal samazinājās līdz 13,5 %.

Darba nestabilitāte

Lai gan līdzdalība darba tirgū ir palielinājusies, pēdējos gados ir pieaugušas arī darbinieku bažas par darba stabilitāti. 2005. gadā 14 % darbinieku

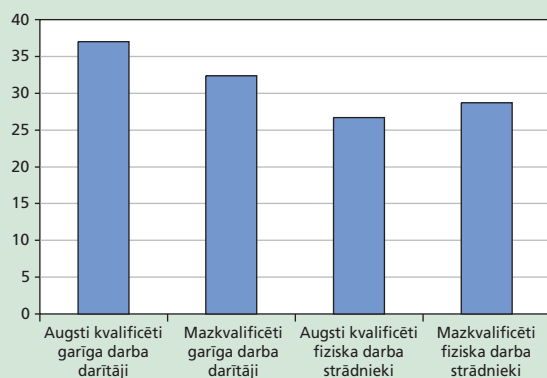
¹ Apsekojumā, ko veic reizi piecos gados kopš 1990. gada, aptvērums ir paplašināts atbilstīgi Savienības paplašināšanās kārtām. Tādēļ konstatējumi nav pieejami par katru gadu, par katru jautājumu un katrā valstī.

2. attēls. Uzskats par darba nestabilitāti, 2005.–2010. g., pa amatiem, ES 27 (%)



Piezīme. Skaitļi doti par to darbinieku procentuālajām daļām, kuri noteikti domāja, ka varētu zaudēt darbu nākamajos sešos mēnešos.

3. attēls. Uzskats par darba stabilitāti, pa amatiem, 2010. g., ES 27 (%)



Piezīme. Skaitļi doti par to darbinieku procentuālajām daļām, kuri noteikti domāja, ka viņi varētu viegli atrast jaunu darbu, ja zaudētu pašreizējo.

ES 27 dalībvalstīs bija nobažījušies, ka viņi varētu zaudēt darbu nākamajos sešos mēnešos; 2010. gadā šis vidējais rādītājs bija palielinājies līdz 16 %, nešaubīgi atspoguļojot lejupslīdes ietekmi.

Darbinieki ar pagaidu līgumiem jūtas mazāk stabili nekā pastāvīgie darbinieki: 2005. gadā par sava darba stabilitāti bija nobažījušies 10 % darbinieku ar pastāvīgiem līgumiem, turpretim bažas bija 35 % darbinieku ar noteikta termiņa līgumiem un 43 % pagaidu darba aģentūru darbinieku. Līdz 2010. gadam šie rādītāji ir pieauguši līdz attiecīgi 11 %, 39 % un 53 %.

Tomēr darbinieki ar pastāvīgiem līgumiem (2010. gadā) ir tikai nedaudz pārliecinātāki nekā pagaidu darbinieki par iespēju atrast jaunu darbu (ar līdzīgu algu), ja viņi zaudētu pašreizējo darbu: 31 % pastāvīgo darbinieku un 26 % pagaidu darbinieku (ar noteikta termiņa līgumiem un pagaidu aģentūru darbos) apgalvoja, ka viņi varētu viegli atrast citu darbu.

Fiziska darba strādnieki, jo īpaši zemāk kvalificētie, jūtas mazāk stabili savā darbā nekā garīga darba darītāji, un šī atšķirība kopš 2005. gada palielinās. Viņi ir arī mazāk pārliecināti par iespēju atrast citu darbu ar līdzīgu algu, ja zaudētu pašreizējo amatu.

Darba un privātās dzīves līdzsvars un darbalaiks

Nodarbinātības galvenais elements – politikas veidotājiem, darba devējiem un darba ņēmējiem – ir darbalaika ilgums un veids, kā tas tiek organizēts. ES līmeņa apspriedēs pēdējo 20 gadu laikā ir pievērsta uzmanība darbalaika elastības palielināšanai un īsāku darba stundu veicināšanai, gan lai nodrošinātu darbu lielākam skaitam pilsoņu, gan (arvien vairāk) saskaņotu darbu un privāto dzīvi.

Darbalaiks caurmērā samazinās

Darba nedēļas vidējais garums Eiropā samazinās: tas ir krities no 40,5 stundām 1991. gadā EK 12 dalībvalstīs līdz 37,5 stundām 2010. gadā ES 27 dalībvalstīs (36,4 stundas EK 12 dalībvalstīs 2010. gadā). Šo darbalaika samazinājumu var skaidrot ar četriem galvenajiem notikumiem.

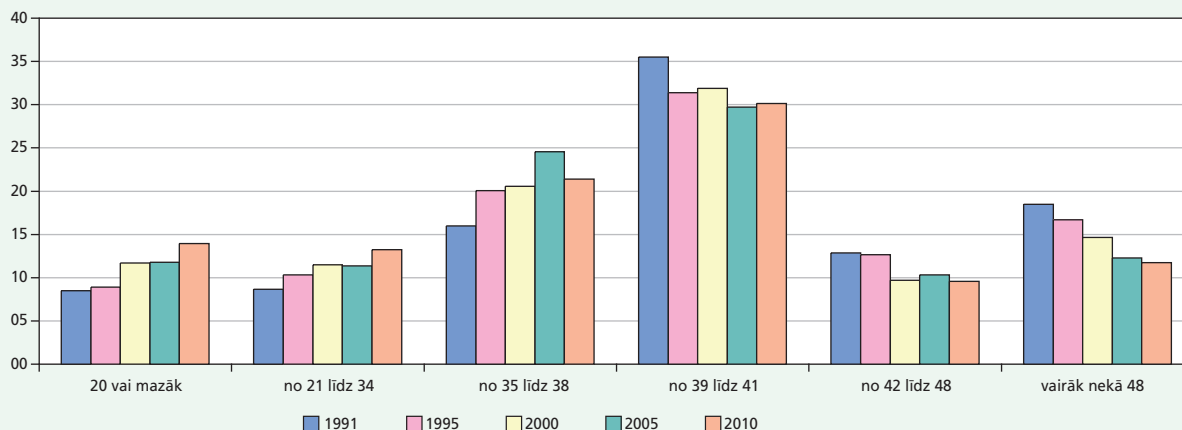
- Ir samazinājusies tā darbaspēka proporcija, kas strādā ilgas stundas (vairāk nekā 48 stundas nedēļā): ES 27 dalībvalstīs tā samazinājās no 15 % 2000. gadā līdz 12 % 2010. gadā.
- Pēdējās divās desmitgadēs palielinājās tā darbaspēka proporcija, kas strādā īsākas stundas (mazāk nekā 20 stundas nedēļā). 1991. gadā 8 % darbaspēka EK 12 dalībvalstīs strādāja īsas stundas; līdz 2010. gadam šis rādītājs bija gandrīz divkāršojies līdz 14 %. (ES 27 dalībvalstīs kopumā tas nedaudz palielinājās no 12 % 2000. gadā līdz 13 % 2010. gadā).
- Kolektīvi saskaņots darbalaiks daudzās valstīs un nozarēs ir samazinājies.
- Darba stundu samazinājumi kā atbilde uz lejupslīdi – atsevišķu uzņēmumu lēmumu vai valsts sponsorētu īstermiņa darba shēmu rezultātā –, iespējams, arī ir ietekmējuši darba stundu samazināšanos.

Ilgu stundu strādāšana ir bijusi un joprojām ir raksturīga galvenokārt vīriešiem: ilgas stundas strādā 18 % vīriešu ES 27 dalībvalstīs salīdzinājumā ar 8 % sievietes. Arī pašnodarbinātie ir vairāk gatavi strādāt ilgas stundas – 42 % ES 27 dalībvalstīs strādā vairāk nekā 48 stundas nedēļā; tomēr šī proporcija kopš 2000. gada arī ir pakāpeniski samazinājusies. Ilgas stundas joprojām ir izplatītākas ražošanā (2010. gadā 20 % darbaspēka strādāja vairāk nekā 48 stundas) nekā pakalpojumu nozarē (ilgas stundas strādā 15 %); abās nozarēs vērojams līdzīgs samazinājums laika gaitā.

Īsākas stundas ir galvenokārt raksturīgas sievietēm – 20 % nodarbināto sievietes, bet tikai 7 % nodarbināto vīriešu strādā mazāk nekā 20 stundas nedēļā. Īsas darba stundas joprojām ir izplatītākas pakalpojumu nozarē nekā ražošanā un lauksaimniecībā. Īsu stundu darba pārsvars ievērojami atšķiras starp valstīm, atspoguļojot kultūras atšķirības attiecībā uz nepilnu darbalaiku un tādus faktorus kā aprūpes pakalpojumu pieejamība un skolu darbalaiks.

Vīrieši strādā algotu darbu vidēji par apmēram septiņām stundēm nedēļā vairāk nekā sievietes, atšķirībai saglabājoties puslīdz nemainīgai laika gaitā.

4. attēls. Izmaiņas nedēļas darba stundās, 1991.–2010. g., EK 12



“Standarta” darbalaiks joprojām ir norma

Neraugoties uz plaši prognozēto pāreju uz t. s. „24 stundu sabiedrību”, darbalaiks Eiropā kopumā ir saglabājies ļoti atbilstošs standartam. Vairums darbalaika stabilitātes rādītāju kopš 2000. gada ir saglabājušies tādi paši — 67 % darbinieku strādā to pašu stundu skaitu nedēļā un 58 % strādā to pašu stundu skaitu katru dienu. Turklāt to darbinieku proporcija Eiropā, kas strādā tādu pašu dienu skaitu nedēļā, ir nedaudz palielinājusies, pieaugot no 74 % darbaspēka 2005. gadā līdz 77 % 2010. gadā. Nedaudz mazāk darbinieku 2010. gadā nekā 2000. gadā sāk un beidz darbu ik dienas vienā un tajā pašā laikā (61 % 2010. gadā salīdzinājumā ar 65 % 2000. gadā).

2010. gadā aptuveni ceturtdaļa (26 %) darbinieku strādāja vismaz vienu svētdienu mēnesī salīdzinājumā ar 30 % 1995. gadā. 2010. gadā 18 % darbinieku Eiropā strādāja naktī – tas ir neliels samazinājums kopš 1991. gada. To darbinieku proporcija, kas strādā maiņās, arī ir nedaudz samazinājusies no 20 % (2000. gadā) līdz 17 %.

Pastāv izteikta dzimumu atšķirība standarta darbalaika ziņā. Lai gan darbu maiņās pēdējo desmit gadu laikā vienlīdz bieži ir strādājušas gan sievietes, gan vīrieši, sievietes vairāk nekā vīrieši strādā pēc regulāra grafika un mazāk strādā naktīs vai sestdienās; šī dzimumu atšķirība pēdējās desmitgades laikā ir saglabājusies.

Daudziem grūti panākt darba un privātās dzīves līdzsvaru

Darba un privātās dzīves līdzsvars joprojām ir Eiropas apspriežu galvenais elements, Eiropas nodarbinātības stratēģijā uzsverot, piemēram, tā nozīmi, lai veicinātu cilvēku stāšanos un palikšanu darbā un tā potenciālu lielākas dzimumu līdztiesības veicināšanā. To mājāsaimniecību skaita palielināšanās, kurās abi partneri strādā, ir padarījusi darba un privātās dzīves līdzsvaru par būtiskāku jautājumu, tam atspoguļojoties arī darbavietas organizācijā.

Kopumā 18 % darbinieku ES 27 dalībvalstīs nav apmierināti ar darba un privātās dzīves līdzsvaru – tas ir neliels samazinājums kopš 2000. gada. Kamēr vīrieši ar darba un privātās dzīves līdzsvara problēmām vairāk saskaras savas karjeras vidū (no 30 līdz 49 gadu vecumam), sievietes neapmierinātību izjūt mazāk, bet nomainīgi un ilgstoši visā

savas karjeras laikā. Tā kā sievietes joprojām veic lielāko daļu mājāsaimniecības un aprūpes darbu, tas var šķist nedaudz pārsteidzoši. Tomēr daudz vairāk sieviešu nekā vīriešu veido savu darba dzīvi, pielāgojoties šīm mājas vajadzībām, piemēram, strādājot nepilnu darbalaiku vai regulāras stundas, un tādējādi spēj mazināt konfliktu starp divām pretējām vajadzību pusēm, ar ko viņas saskaras.

Izaugsme darbā

Lai gan Eiropas politikas mērķis ir palielināt darbavietu skaitu, tā cenšas arī vairāk izmantot darbinieku prasmes un pieredzi, lai palielinātu produktivitāti, jo īpaši, radot apstākļus, kas veicina prasmju iegūšanu, un atbalsta darbinieku autonomiju. Tajā svarīga loma ir gan apmācībai, gan darba organizācijai.

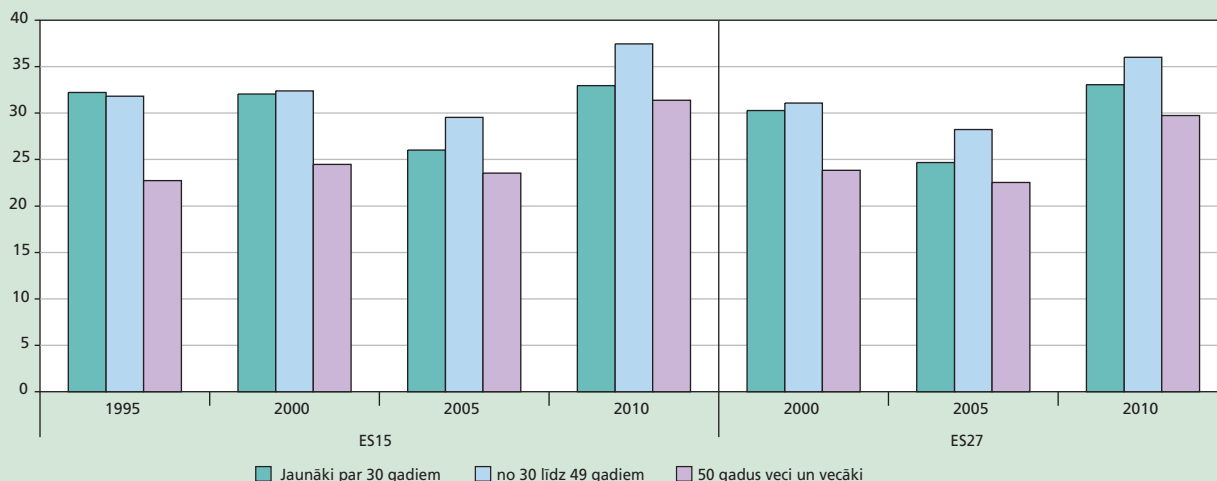
Vairāk darbinieku piedalās apmācībā

Apsekojumā konstatēts, ka 2010. gadā darba devēju apmaksātā apmācība sasniedza augstāko līmeni kopš 1995. gada (ES 15 dalībvalstīs) – 34 % darbinieku 12 mēnešu periodā pirms apsekojuma ir saņēmuši apmācību. Tas ir lūzums 15 gadu tendencē, kad darba devēja nodrošināta apmācība nebija palielinājusies (rādītājs faktiski samazinājās no 2000. līdz 2005. gadam). Turklāt apmācība darbavietā arī kļuva izplatītāka, tajā iesaistot 24 % darbinieku 2005. gadā un 30 % 2010. gadā.

Ne visi darbinieki saņem vienāda apjoma apmācību. Vecāki darbinieki saņem mazāk – no tiem, kas vecāki par 50 gadiem, darba devēja apmaksātu apmācību saņem 30 %, bet darbinieki vecumā no 30 līdz 49 gadiem – 36 %. Tomēr šī atšķirība ir nedaudz samazinājusies, proti, vecāku darbinieku proporcija, kuri saņem apmācību, pēdējo 15 gadu laikā ir palielinājusies par septiņiem procentu punktiem, bet pieaugusi tikai par četriem procentu punktiem jaunāko grupā.

Pastāvīgie darbinieki darba devēja apmaksātu apmācību saņem daudz vairāk nekā tie, kas nodarbināti citos veidos: 2010. gadā darba devēja apmaksātu apmācību apmeklēja 39 % pastāvīgo darbinieku salīdzinājumā ar tikai 26 % citu darbinieku. Turklāt šī atšķirība iepriekšējo desmit gadu laikā ir palielinājusies – atšķirība par septiņiem procentu punktiem 2000. gadā gandrīz divkārtējās līdz 14 procentu punktiem 2010. gadā.

5. attēls. Tendences attiecībā uz darba devēja apmaksāto apmācību, pēc darbinieku vecuma, 1995.–2010. g., ES 15 un ES 27 (%)



Aina ir atšķirīga arī nodarbinātības grupu ziņā. Augsti kvalificēti garīga darba darītāji ir vislabākajā situācijā – darba devēja apmaksātu apmācību saņem 47 % šādu darbinieku salīdzinājumā ar 36 % mazāk kvalificētu garīga darba darītāju. Lai gan visās nodarbinātības grupās no 2000. līdz 2010. gadam bija vērojams darba devēja apmaksātās apmācības pieaugums, fiziska darba strādnieki bija labākā situācijā nekā garīga darba darītāji, jo to fiziska darba strādnieku daļa, kas saņem apmācību, palielinājās no 18 % līdz 22 %. Lai gan šis palielinājums bija lielāks nekā pieaugums garīga darba darītājiem, kopumā fiziska darba strādnieki apmācību joprojām saņem mazāk.

Lai gan līdz desmitgades beigām vairāk darba devēju maksāja par apmācību saviem darbiniekiem, arī lielāks skaits pašu darbinieku maksāja par savu apmācību. 2005. gadā par apmācību maksāja 6 % darbinieku, bet 2010. gadā šis rādītājs bija palielinājies par trešo daļu – līdz 9 %.

Jāatzīmē, ka, lai gan kopējās apmācības pieaugums ir vērtējams atzinīgi, vismaz daļēji tā varētu būt atbilde uz ekonomisko lejupslīdi. Daudzās īstermiņa darba shēmās, kas ieviestas pēdējo divu gadu laikā, ir ietverta kāda veida apmācība to stundu laikā, kurās vairs netika veikts darbs. Turklāt darba nestabilitātes sajūta, iespējams, ir mudinājusi darbiniekus pašiem paaugstināt savas prasmes, lai palielinātu darba iespējas.

Vai darbs ir izaicinājums?

Attiecībā uz izaugsmi darbā būtisks aspekts ir iespēja risināt kognitīvus (izziņas) uzdevumus darbā, piemēram, apgūt jaunas lietas, pašam atrisināt neparedzētas problēmas vai veikt sarežģītus uzdevumus. Tas ir svarīgi gan darbinieku labklājībai, gan uzņēmumiem, lai nodrošinātu, ka tie pastāvīgi paaugstina savas iekšējās spējas radīt un ieviest jauninājumus. Vispārīgi runājot, šai ziņā laika gaitā nav bijis ievērojamu uzlabojumu.

- 2010. gadā 68 % darbinieku ES 27 dalībvalstīs apgalvoja, ka viņi savā darbā apgūst jaunas lietas, – būtībā tas ir nemainīgi kopš 2000. gada.
- 15 gadu laikā no 1995. līdz 2010. gadam to darbinieku proporcija, kuri paši risina

neparedzētas problēmas, ir saglabājusies tāda pati – 83 % līmenī.

- Šajā pašā laikā to darbinieku proporcija, kuri veic sarežģītus uzdevumus, ir nedaudz mainījusies un ir 58 %.
- No 1995. līdz 2010. gadam to darbinieku proporcija, kuri veic monotonus uzdevumus, ir palielinājusies no 40 % līdz 45 %.
- Atkārtoti uzdevumi joprojām ir ievērojama daļa no Eiropiešu darba – 40 % veic atkārtotus uzdevumus mazāk nekā 10 minūšu garumā (lai gan tas ir mazāk nekā pirms 20 gadiem, kad to veica 51 %), tai pat laikā 27 % veic atkārtotus uzdevumus mazāk nekā vienu minūti – šī ir nemainīga proporcija kopš 2000. gada.

Jāatzīmē arī tas, ka sievietes sistemātiski ziņo par zemāku kognitīvo prasību līmeni (un veic vairāk monotonus un atkārtotus uzdevumus) nekā vīrieši – šī atšķirība secīgās apsekojuma kārtās ir bijusi stabila.

Patstāvīga lēmumu pieņemšana – autonomija darbā

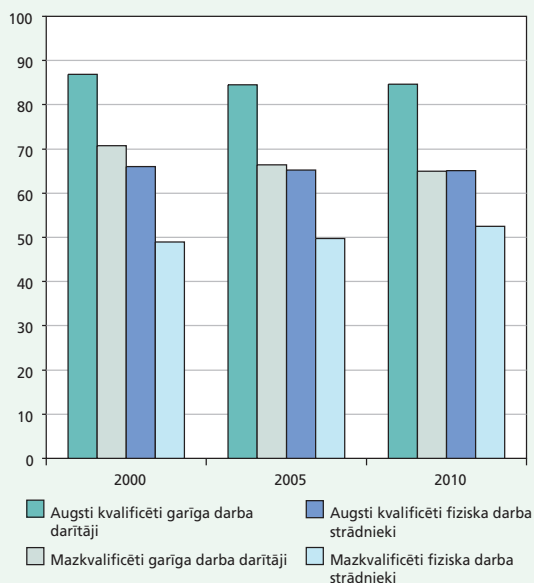
Lielākas autonomijas veicināšana – dodot iespēju darbiniekiem pieņemt lēmumus par to, kā reaģēt uz vajadzībām darba gaitā, – var palīdzēt vairāk ietekmēt šīs vajadzības un veicināt labklājību. Tai pat laikā tas, ka uzņēmumi izmanto darbinieku elastību, prasmes un radošumu un dod iespēju viņiem uzņemties vairāk iniciatīvas darbā un būt novatoriskiem, var palielināt nodarbinātību Eiropā, produktivitāti un konkurētspēju.

EWCS novērtē autonomiju, izmantojot vairākus rādītājus, kas visi ietver spēju mainīt sava darba aspektus:

- darba ātrumu vai tempu;
- darba metodi;
- uzdevumu secību.

Apsēkojumā konstatētais liecina par nelielām izmaiņām dažādos virzienos. Piemēram, kopš 2000. gada ES 27 dalībvalstīs darbinieku spēja mainīt darba ātrumu vai tempu ir saglabājusies stabila; spēja mainīt darba metodi ir nedaudz samazinājusies, turpretim viņi ir nedaudz spējīgāki izvēlēties vai mainīt uzdevumu secību. Neatkarīgi

6. attēls. Spēja mainīt darba metodes, pa amatiem, ES 27 (%)



no tā, cik daudz vai cik maz autonomijas var būt atsevišķiem darbiniekiem, vairāk darbinieku Eiropā var pielāgot darba ātrumu nekā darba metodes vai uzdevumu secību.

Tomēr nav pārsteidzoši, ka dažādu veidu darbiniekiem ir dažādu līmeņu autonomija. Mazāk kvalificētiem fiziska darba strādniekiem ir vismazākā autonomija no visiem nodarbinātības grupējumiem, lai gan viņu autonomija no 2000. līdz 2010. gadam ir palielinājusies. Autonomijas pakāpe valstu līmenī laika gaitā ir mainījusies, liecinot par dažādas prakses un politikas ietekmi.

Veselības aizsardzība un labklājības veicināšana

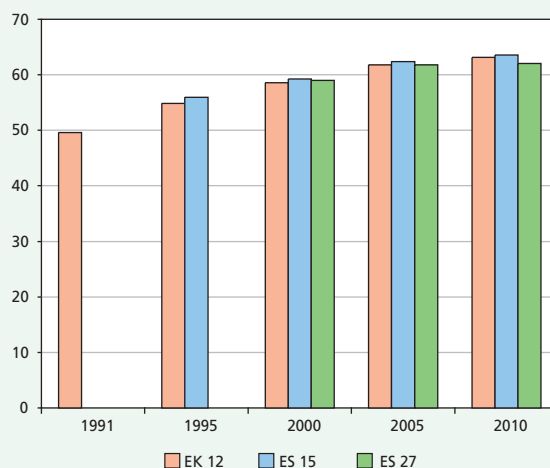
Attiecībā uz jēdzienu „labākas darbavietas” galvenais ir nodrošināt darbinieku veselības aizsardzību – radīt optimālu vidi, kas atbalsta veselību un labklājību, novērš riska faktorus un pasargā no tā, ka darbinieki aiziet no darba sliktas veselības dēļ. 1989. gada pamatdirektīvā par drošību un veselības aizsardzību darbā ir uzsvērtā nozīme, kāda ir darba pielāgošanai indivīdam, un pieņemta tālejoša perspektīva, kurā ņemta vērā tehnoloģija, darba organizācija, darba apstākļi un sociālās attiecības.

Darba intensitāte

Lielākai darba intensitātei (piemēram, strādāšana ļoti lielā ātrumā vai strādāšana, ievērojot īsus termiņus) ir spēcīga negatīva ietekme uz darbinieku labklājību – īpaši, ja darbiniekiem ir neliela autonomija vai neliels atbalsts no kolēģiem un vadītājiem.

Pēdējās divās desmitgadēs darba intensitāte ir palielinājusies lielākajā daļā Eiropas valstu (7. attēlā parādīta kopumā pieaugoša tendence to darbinieku proporcijai, kuri strādā, ievērojot īsus termiņus; aina ir gandrīz identiska tiem darbiniekiem, kas strādā lielā ātrumā). Tomēr šķiet, ka palielinājums kopš 2005. gada šajā augstajā līmenī ir vismaz stabilizējies.

7. attēls. Darbs, ievērojot īsus termiņus, EK 12, ES 15 un ES 27, 1991.–2010. g. (%)



Piezīme. To darbinieku procentuālās daļas, kuri vismaz ceturto daļu sava darbalaika strādā, ievērojot īsus termiņus.

Lielākajai daļai darbinieku (67 %) ES 27 dalībvalstīs darba tempu nosaka cilvēku tiešās vajadzības, piemēram, mijiedarbība ar klientu. Turpretim tikai 18 % darbinieku Eiropā darba tempu nosaka mašīnas automātiskais ātrums, un šī proporcija pēdējo 15 gadu laikā samazinās. Pēdējo desmit gadu laikā vairāk darbinieku ziņo par priekšnieka īstenotu tiešu kontroli kā darba tempa noteicošo faktoru: šī proporcija ir palielinājusies no 33 % līdz 37 %. Jo vairāk ir faktoru, kas nosaka darbinieku darba tempu, tā saucamie „tempu noteicošie faktori”, jo lielākas ir viņiem izvirzītās prasības un tādējādi lielāka iespēja, ka darbs negatīvi ietekmēs viņu veselību. Darbiniekiem, kas strādā ražošanā, tempu noteicošo faktoru ir divreiz vairāk nekā tiem, kas nodarbināti pakalpojumu nozarē.

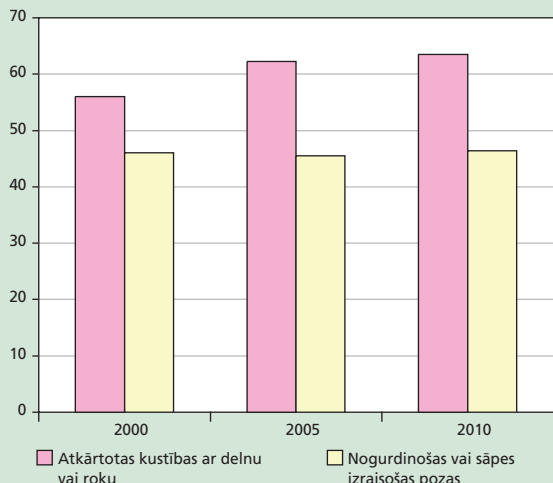
Sliksnis, kas darbiniekiem jāsasniedz dažos aspektos, šķiet, kļūst augstāks: arvien lielākai darbinieku proporcijai ES 27 dalībvalstīs darbā ir jāievēro precīzi kvalitātes standarti (74 % šodien salīdzinājumā ar 69 % 2000. gadā).

Fiziskie apdraudējumi saglabājas tādi paši

Darbinieki Eiropā joprojām ir pakļauti fiziskiem apdraudējumiem tāpat kā pirms 20 gadiem, un tas rāda, ka daudzu eiropiešu darbs joprojām ir saistīts ar fizisku darbu. Piemēram, 33 % darbinieku pārnēsā smagus vismaz ceturto daļu no sava darbalaika, turpretim 23 % ir pakļauti vibrācijām – šie ir nemainīgi rādītāji kopš 2000. gada. Fiziskie apdraudējumi nav ierobežoti arī fiziska darba strādniekiem: gandrīz puse no visiem fiziska darba strādniekiem (46 %) strādā nogurdinošās vai sāpes izraisošās pozās vismaz ceturto daļu laika. Turklāt atkārtotas kustības ar plaukstu vai roku ir raksturīga darba iezīme lielākam skaitam eiropiešu nekā pirms desmit gadiem.

Sieviešu un vīriešu pakļautība fiziskiem apdraudējumiem atšķiras, iespējams, daļēji sakarā ar joprojām plaši izplatīto dzimumu segregāciju daudzās nozarēs. Šis dzimumu atšķirības un līdzības laika gaitā arī ir saglabājušās vairāk vai mazāk nemainīgas. Piemēram, 33 % vīriešu, bet tikai 10 % sieviešu ir regulāri pakļauti vibrācijām,

8. attēls. Darba fizisko prasību tendences 2000.–2010. g., ES 27 (%)



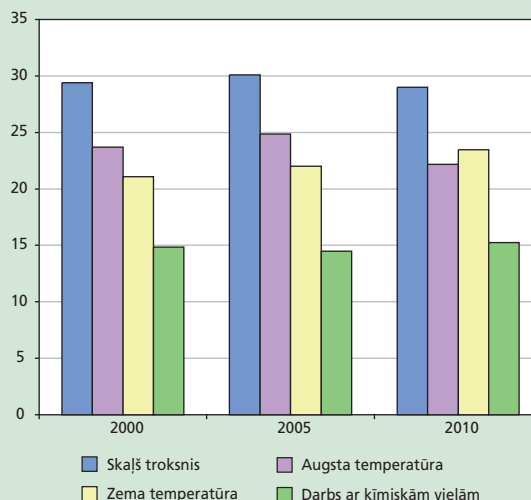
Piezīme. Skaitļi doti par tiem, kuri apgalvoja, ka ir pakļauti šiem apdraudējumiem vismaz ceturto daļu sava darbalaika.

turpretim 42 % vīriešu, bet 24 % sieviešu pārnēsā smagumus. Savukārt 13 % sieviešu, bet tikai 5 % vīriešu darba ietvaros ceļ vai pārvieto cilvēkus. Tomēr līdzīga vīriešu un sieviešu proporcija strādā nogurdinošās pozās (attiecīgi 48 % un 45 %) vai veic atkārtotas kustības ar plaukstu un roku (attiecīgi 64 % un 63 %).

Darbs ir saistīts arī ar citu veidu apdraudējumiem. Darba vide var būt trokšņaina, pārāk karsta vai auksta, vai saistīta ar patogēniem materiāliem (tādiem, kas var izraisīt slimību).

- 2010. gadā gandrīz 30 % darbinieku ES 27 dalībvalstīs vismaz ceturto daļu sava darbalaika bija pakļauti skaļam troksnim – tas ir nemainīgs rādītājs kopš 2000. gada.
- Tikmēr 15 % ieelpo dūmus, tvaikus vai putekļus vai strādā ar bīstamām ķīmiskām vielām – arī šī proporcija ir tāda pati kā pirms desmit gadiem.
- 2010. gadā ar infekcioziem materiāliem darbojās lielāka darbaspēka daļa nekā 2005. gadā (attiecīgi 11 % un 9 %).

9. attēls. Tendences attiecībā uz pakļautību vides apdraudējumiem, 2000.–2010. g., ES 27 (%)



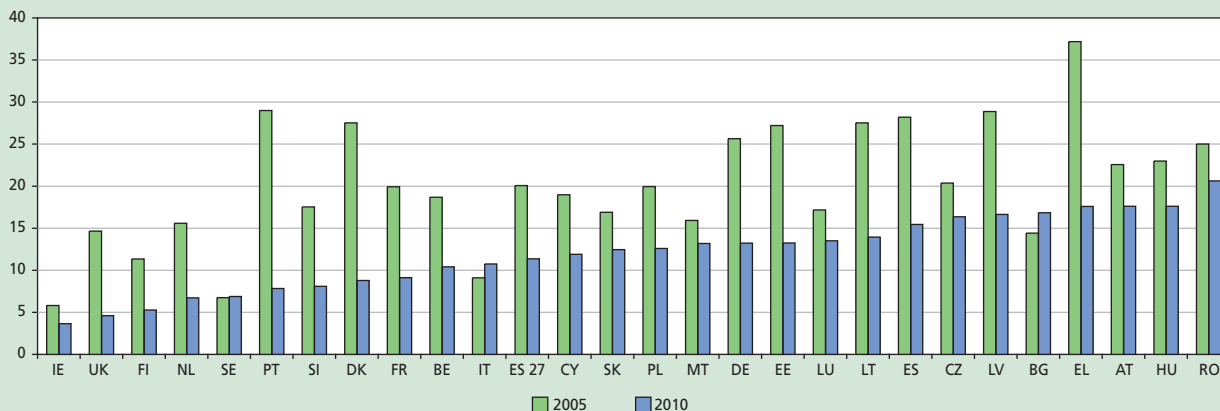
Piezīme. Skaitļi doti par tiem, kuri apgalvoja, ka ir pakļauti šiem apdraudējumiem vismaz ceturto daļu sava darbalaika.

- 2010. gadā 23 % darbinieku ES 15 valstīs bija pakļauti zelai temperatūrai – tāda pati proporcija kā 1995. gadā.

Savienībā pakāpeniski ieviešot pretsmēķēšanas tiesību aktus, mazāk darbinieku tiek pakļauti citu cilvēku tabakas dūmiem. Valstu atšķirības daļēji atspoguļo tiesību aktu atšķirīgo apjomu.

To darbinieku proporcija ES 27 dalībvalstīs, kas uzskata, ka viņu veselība un drošība ir apdraudēta darba dēļ, kopš 2000. gada ir samazinājusies no 31 % darbinieku līdz 24 %. (EK 12 dalībvalstīs proporcija samazinājās no 40 % 1991. gadā līdz 28 % 2010. gadā.) Tas daļēji var būt rezultāts labākai informēšanai par veselību un drošību. To darbinieku proporcija, kuri ziņo, ka ir ļoti labi vai ļoti informēti par veselības un drošības riska faktoriem saistībā ar sava darba veikšanu, ir palielinājusies līdz 90 % darbinieku 2010. gadā.

10. attēls. Pakļautība tabakas dūmiem, pa valstīm, 2005. un 2010. g. (%)



Piezīme. Skaitļi doti par tiem, kuri pakļauti tabakas dūmiem vismaz ceturto daļu sava darbalaika; dati pieejami tikai par 2005. un 2010. gadu.

Ja man ir 64? Turpināšana strādāt ilgāk

Aptuveni 60 % darbinieku ES 27 dalībvalstīs uzskata, ka viņi varētu veikt savu pašreizējo darbu 60 gadu vecumā. Šī daļa kopš 2000. gada ir nedaudz palielinājusies no 57 % līdz 59 %. Nav pārsteidzoši, ka darbiniekiem dažādos amatos arī ir dažādi uzskati. Aptuveni 72 % augsti kvalificētu garīga darba darītāju un 61 % mazāk kvalificētu garīga darba darītāju apgalvoja, ka viņi varētu veikt savu pašreizējo darbu 60 gadu vecumā. Taču tas sakāms tikai par 49 % augsti kvalificētu fiziska darba strādnieku un 44 % mazāk kvalificētu fiziska darba strādnieku.

Pakāpe, kādā darbs un amati ir „ilgtspējīgi”, ir atkarīga no tā, vai darbalaiks ļauj veikt citus pienākumus, vai prasmes tiek vai netiek uzlabotas, lai garantētu darba stabilitāti, cik daudz personīgās autonomijas ir darbiniekam, lai tas palīdzētu viņam izpildīt darba prasības, un kādā mērā darba apstākļi ilgtermiņā aizsargā veselību. Ja šie nosacījumi ir ievēroti, darbiniekiem ir iespēja turpināt strādāt ilgāk atbilstīgi ES politikas mērķiem.

Metodika

Reizi piecos gados *Eurofound* veic apsekojumu, lai izpētītu darba apstākļus Eiropā, t. i., Eiropas darba apstākļu apsekojumu (*EWCS*), intervējot darbiniekus un pašnodarbinātos par galvenajiem jautājumiem saistībā ar viņu darbu un nodarbinātību. Laika gaitā pētīto jautājumu skaits ir paplašināts. Apsekojums ir veikts piecas reizes.

- Pirmais *EWCS* 1990./1991. gadā: tika apsekoti darbinieki EK 12 dalībvalstīs.
- Otrais *EWCS* 1995./1996. gadā: tika apsekoti darbinieki ES 15 dalībvalstīs.
- Trešais *EWCS* 2000. gadā: pirmajā posmā tika apsekotas ES 15 dalībvalstis un Norvēģija, tad apsekojums tika paplašināts, lai otrajā posmā ietvertu 12 jaunās dalībvalstis 2001. gadā un Turciju 2002. gadā.
- Ceturtais *EWCS* 2005. gadā: ES 27 plus Norvēģija, Horvātija, Turcija un Šveice.
- Darbs pie piektā *EWCS* notika no 2010. gada janvāra līdz jūnijam, intervējot gandrīz 44 000 darbinieku ES 27 dalībvalstīs, Norvēģijā, Horvātijā, Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā, Turcijā, Albānijā, Melnkalnē un Kosovā.

Skaitļi, kas iekļauti *EWCS*, ir aplēses. Tie balstīti uz Eiropas darbinieku reprezentatīvu izlasi, nevis uz visiem iedzīvotājiem. Tāpēc rūpīgi jāinterpretē atšķirības laikā un starp valstīm. Iepriekš tekstā aplūkotas tikai tās atšķirības, kas, visticamāk, ir patiesas atšķirības, nevis izlases veidošanas rezultāts.

Šajā kopsavilkumā analizētas tikai ES 27 dalībvalstu darbinieku atbildes. Turklāt tendenču analizē ne vienmēr notiek atskatīšanās uz *EWCS* 20 gadiem līdz pat šodienai: daži jautājumi ir uzdoti tikai nesenojās „kārtās”. Sīkāk izstrādāti ziņojumi par tendencēm, rezultātiem un analizēm tiks publicēti nākamajos mēnešos *Eurofound* tīmekļa vietnē, kur ir pieejama papildu informācija par metodiku.

Papildu informācija

Papildu informācija par Eiropas Darba apstākļu apsekojumu ir pieejama vietnē
www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm.

Sophia MacGoris, pētniecības asistente,
smg@eurofound.europa.eu

Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (Eurofound)
 Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland
 Tālrunis: +(353 1) 204 31 00
 E-pasts: information@eurofound.europa.eu
 Tīmekļa vietne: <http://www.eurofound.europa.eu>

