



# Eiropas Uzņēmumu pārstrukturēšanas uzraudzības centra (*ERM*) 2012. gada ziņojums — „Pēc pārstrukturēšanas: darba tirgi, darba apstākļi un apmierinātība ar dzīvi”

## Kopsavilkums

### Ievads

Eiropas Uzņēmumu pārstrukturēšanas uzraudzības centra (*ERM*) 2012. gada ziņojumā analizēta pārstrukturēšanas ietekme uz darba ņēmēju. Konkrētāk, tajā apskatīts, kuri darba ņēmēji zaudēja darbu, sākoties nesenojamai ekonomikas krīzei, kuri no viņiem atrada jaunu darbu un kā tas — darba zaudēšana un vēlāka darba gaitu atsākšana — ietekmēja šo darba ņēmēju personīgo situāciju un apmierinātību ar dzīvi kopumā. Tajā arī aplūkota ietekme uz to darba ņēmēju darba apstākļiem, kas turpina strādāt pārstrukturētajā uzņēmumā. Šo divu grupu — darba ņēmēju, kas zaudēja darbu, un darba ņēmēju, kas turpināja strādāt pārstrukturētajā darbavietā, — situācija vēl nekad nav analizēta, pamatojoties uz vienotiem, ES mēroga un reprezentatīviem datu kopumiem.

### Politikas konteksts

ES politikā bažas galvenokārt rada tas, ka Eiropā 2012. gadā ir par 5 miljoniem mazāk darbavietu nekā 2008. gadā. Daudzas no šīm darbavietām likvidēja, kad pārstrukturēšanas rezultātā atlaida darbiniekus. Lai mazinātu pārstrukturēšanas negatīvo ietekmi uz darba ņēmējiem, Eiropas Savienība jau gadu desmitiem ir sniegusi atbalstu, galvenokārt izmantojot Eiropas Sociālo fondu un pēdējā laikā arī Eiropas Globalizācijas fondu. Turklāt neseno pieņemtajā Eiropas Komisijas Zaļā grāmatā par pārstrukturēšanu atspoguļotas politiskās bažas par pārstrukturēšanas ietekmi uz darba ņēmējiem, kas paliek strādāt uzņēmumā, kaut vai tādēļ, ka „vāji vadīta pārstrukturēšana var radīt ievērojamu negatīvu ilgtermiņa ietekmi uz uzņēmumu cilvēkresursiem, tādējādi pavājinot šo svarīgo konkurētspējas resursu”.

### Būtiskākie secinājumi

- Vairāki nodarbinātības rādītāji liecina par to, ka, lai gan caurmērā situācija darba tirgū pasliktinās, pastāv ievērojamas atšķirības starp dalībvalstīm. Tādās valstīs kā Austrija, Vācija un Polija faktiski joprojām ir pietiekami pozitīva darba tirgus attīstība.
- Lai gan pārstrukturēšanas izraisītās darbavietu skaita samazināšanās līmenis vairs nav tik augsts kā ekonomikas krīzes sākumā, *ERM* kopumā vēl aizvien ir vairāk paziņojumu par likvidētām, nevis jaunizveidotām darbavietām.
- Darba ņēmējiem, kas visticamāk var zaudēt darbu, parasti ir grūtāk atrast jaunu darbu. Šīs personas var raksturot ar zemu izglītības līmeni, piederību minoritātei, ārvalstu izcelsmi, ievērojamām veselības problēmām un zema līmeņa profesionālo statusu.
- Ilgstoša atrašanās ieņemamajā amatā aizsargā pret darba zaudēšanu, taču, ja darbinieki, kas ilgstoši atradušies ieņemamajā amatā, zaudē darbu, viņiem ir grūtāk atrast jaunu darbu.
- Darbu zaudējušie darba ņēmēji salīdzinājumā ar darbu nezaudējušajiem darba ņēmējiem norāda uz mazāku apmierinātību ar dzīvi un dzīves apstākļu būtisku pasliktināšanos.

- Darbu zaudējušie, kas vēlāk atrod jaunu darbu, ir būtiski apmierinātāki ar dzīvi nekā tie, kas vēlāk darbu neatrod.
- Nedaudz vairāk kā trešdaļa (37 %) ES27 darba ņēmēju ziņoja, ka pārstrukturēšana notikusi iepriekšējo trīs gadu laikā. Darbu nezaudējušie visbiežāk pieder augstāka līmeņa profesionālajām grupām un strādā lielākās iestādēs, kā arī tradicionāli valsts finansētās nozarēs.
- Valstu līmenī ir būtiskas atšķirības attiecībā uz paziņoto pārstrukturēšanas apmēru — darba ņēmēji, kas pārstāv ziemeļvalstu grupu, proti, Dāniju, Somiju un Zviedriju, uzrādīja vislielāko darbavietu pārstrukturēšanas apmēru (starp 55 % un 62 %). Zemākie pārstrukturēšanas apmēri tika reģistrēti dažās Austrumeiropas dalībvalstīs (Polijā un Bulgārijā) un Rietumeiropas dalībvalstīs (Itālijā, Spānijā un Grieķijā).
- Pozitīvi ir tas, ka tika konstatēts, ka darba organizācijas iezīmes, kas ir saistītas ar augstas veiktspējas darba sistēmām, dominē pārstrukturētās darbavietās — augstāka darba ņēmēja autonomijas pakāpe, lielāka piekļuve mācību iespējām, lielāks komandas darba īpatsvars un darbinieki, kam ir lielāka ietekme un līdzdalība attiecībā uz darba organizāciju.
- Negatīvi ir tas, ka veiktā analīze arī apstiprina saistību starp pārstrukturēšanu un lielāku darba intensitāti, kā arī nestabilāku darbu. Pārstrukturēto iestāžu darbinieki, jo īpaši strādnieki, biežāk nonāca augstas spriedzes darba vidē. Viņi arī biežāk uzrādīja augstāku pakļautību darbavietas psihosociālajiem riskiem, izteiktākus psihosomatiskos traucējumus un lielāku darba kavējumu īpatsvaru.

- Kopumā analīze norāda uz iespējamu negatīvu saistību starp pārstrukturēšanu un darba ņēmēju pašnovērtēto veselību. Tas, ka par šo saistību konsekventi liecina daudzi analizētie rādītāji, liecina, ka šī saistība pastāv, pat ja konkrēti cēloņsakarību mehānismi ir sarežģīti un tos nevar tik vienkārši atspoguļot.

## Politikas rādītāji

Tas, ka darba ņēmējiem, kas vistīcāmāk var zaudēt darbu, ir visgrūtāk atrast jaunu darbu, lielā mērā liecina, ka iestādes un politikas nostādnes nav pietiekami efektīvas, lai nodrošinātu, ka ārējās elastdrošības modelis neizraisa nevēlamas sadales sekas. Tas arī norāda uz to, ka, izstrādājot aktīvu darba tirgus politiku pārstrukturēšanas jomā, galvenā uzmanība būtu jāpievērš nelabvēlīgā situācijā esošo un neaizsargāto iedzīvotāju grupu vajadzībām.

Fakts, ka personām, kuras drīz pēc darba zaudēšanas atrada jaunu darbu, ir augsts apmierinātības ar dzīvi līmenis, akcentē aktivizācijas politikas nozīmīgumu attiecībā uz darba ņēmējiem.

Negatīvā ietekme uz darbu nezaudējušajiem darba ņēmējiem ir daļēji pilnīgi noteikti saistīta ar pašu pārstrukturēšanas procesu, jo paziņotajai pārstrukturēšanai vajadzēja notikt iepriekšējo trīs gadu laikā. Tas liek vairāk uzsvērt to, ka pārmaiņu procesa rūpīgai vadībai ir būtiska nozīme, tostarp arī saistībā ar darba ņēmēju veselību un labklājību.

Rezultāti rosina arī secināt, ka jaunākās iniciatīvas, kuras minētas Komisijas Zaļajā grāmatā par pārstrukturēšanu un kuras uzņēmuši un sociālie partneri no dažām nozarēm, kas saskaras ar īpaši spēcīgām pārmaiņām, ir sākuši izmantot garīgās veselības jautājumu risināšanai darbavietā, vajadzētu izvērst, lai tās aptvertu visas nozares.

### Papildu informācija

Ziņojums „ERM report 2012 — After restructuring: labour markets, working conditions and life satisfaction” (Eiropas Uzņēmumu pārstrukturēšanas uzraudzības centra (ERM) 2012. gada ziņojums — „Pēc pārstrukturēšanas: darba tirgi, darba apstākļi un apmierinātība ar dzīvi”) ir pieejams:  
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1261.htm>

Turpmācai informācijai, lūdzu, sazinieties ar pētniecības vadītāju John Hurley pa e-pastu: [joh@eurofound.europa.eu](mailto:joh@eurofound.europa.eu).