



Darba organizācija un darba ņēmēju iesaistīšana Eiropā

Kopsavilkums

Ievads

Ņemot vērā to, cik nozīmīgs ekonomikas izaugsmei ir augsti kvalificēts darbaspēks, nepieciešamība pilnveidot darba organizāciju, lai paaugstinātu darba ņēmēju motivāciju un labklājību, visticamāk kļūst aizvien nozīmīgāka politiskajā darba kārtībā. Ir izskanējuši apgalvojumi, ka organizācijas, kurās darba ņēmēju iesaistīšana ir augstā līmenī, šajā ziņā būs jo īpaši veiksmīgas. Šobrīd salīdzinoši maz ir zināms par darba ņēmēju iesaistīšanas līmeni visā ES un par faktoriem, kas to veicina. Strīdīgs ir arī apjoms, kādā darba ņēmēju iesaistīšana rada abpusēju ieguvumu gan darba ņēmējam, gan darba devējam. Ziņojums "Darba organizācija un darba ņēmēju iesaistīšana Eiropā" ir balstīts uz datiem no *Eurofound* Piekta Eiropas darba apstākļu apsekojuma (*EWCS*) (2010. gads), kas veikts, lai izpētītu šos jautājumus un nostiprinātu pieejamos pierādījumus.

Politikas konteksts

Eiropas Savienība ir apņēmusies paaugstināt konkurētspēju un uzlabot darba apstākļus visiem tās pilsoņiem. Jautājums par to, vai pastāv tādas darba organizācijas formas, kas ir izdevīgas gan darba ražīguma, gan kvalitātes ziņā, ir būtiski svarīgs šīs darba kārtības dzīvotspējai. *EWCS* iegūto pierādījumu analīze nodrošina empīrisku pamatu politikas dalībnieku diskusijai par iespējām un nosacījumiem darba organizācijas sistēmu uzlabošanai.

Būtiskākie secinājumi

Darba ņēmēju iesaistīšanas modeļi

ES27 valstīs kopumā lielākā daļa darbaspēka ir organizācijās, kas sniedz ļoti ierobežotas iespējas darba ņēmējiem piedalīties lēmumu pieņemšanā vai nu par savu tiešo darbu, vai saistībā ar plašākiem organizatoriskiem jautājumiem, kas skar viņu darbu. Kamēr 2010. gadā 38 % darba ņēmēju bija organizācijās ar zemām iesaistīšanās iespējām, tikai 27 % bija organizācijās ar

augstām iesaistīšanās iespējām, bet 35 % - organizācijās, kas piedāvā vidēju iesaistīšanās līmeni.

Tika atzīmētas atšķirības valstīs attiecībā uz kontroli, ko darba ņēmēji var īstenot pār saviem darba uzdevumiem, viņu iesaistīšanu plašākā organizatorisko lēmumu pieņemšanā un iespējamību, ka viņi strādā organizācijā, kurā ir augsta iesaistīšanās iespēja. Ziemeļvalstīs (Dānijā, Somijā un Zviedrijā) bija visaugstākais iesaistīšanās līmenis, kamēr dienvidvalstīs (Griekijā, Itālijā, Portugālē un Spānijā) un dienvidaustrumu valstīs (Bulgārijā un Rumānijā) bija īpaši zems iesaistīšanās līmenis. Augsts iesaistīšanās līmenis ziemeļvalstu darbavietās ir acīmredzams, pat tad, ja tiek kontrolēti daudzi faktori attiecībā uz individuālajām īpašībām un ekonomikas struktūrām. Tas liek domāt, ka to ietekmē atšķirīga politikas īstenošanas vide.

Bija arī būtiskas atšķirības starp jaunajām dalībvalstīm, kas pievienojās ES 2004. un 2007. gadā. Ziemeļaustrumu valstu grupā (Igaunijā, Latvijā un Lietuvā) bija salīdzinoši augsts iesaistīšanās līmenis, kas ir tuvāks ziemeļu modelim, nekā Centrāleiropas austrumu daļas valstu (Čehija, Ungārija, Polija, Slovākija un Slovēnija) grupā vai Dienvidaustrumu valstu grupā.

Dzimumu atšķirības iesaistīšanas procesā bija salīdzinoši nelielas, lai arī sievietēm bija tendence iegūt lielāku kontroli pār saviem tiešajiem darba uzdevumiem, kamēr vīriešiem bija lielāka ietekme plašāku organizatorisko lēmumu sakarā.

Darba ņēmēju iesaistīšanas noteicošie faktori

Bija vērojama spēcīga saistība starp darba veidiem un darba ņēmēju iesaistīšanu. Iesaistīšanas līmenis bija salīdzinoši zems darbā, kas saistīts ar rutinētu mehānisku ražošanu, bet ievērojami augstāks darbā, kas saistīts ar cilvēkiem, un jo īpaši darbā, kas saistīts ar dator tehnoloģiju plašu izmantošanu.

Bija vērojama arī acīmredzama saistība starp iesaistīšanas iespējām un profesionālajām kategorijām – tiem, kas strādā kvalificētākus darbus, ir lielāka teikšana par savu darbu. Tomēr bija arī vērojamas atšķirības starp valstu grupām, ciktāl iesaistīšanas prakses atšķirās pēc profesionālajām kategorijām, bet profesionālo kategoriju atšķirības ir īpaši zemas kontinentālo valstu grupā un ziemeļvalstu grupā.

Izrādījās, ka organizācijas, kurās ir spēcīga cilvēkresursu kapacitāte, īpaši veicina lielāku darba ņēmēju iesaistīšanu. Tas atbilst viedoklim, ka iesaistīšana darbojas visefektīvāk, ja tā ir daļa no plašākas organizācijas kultūras, kas saistīta ar darba ņēmēju pilnveidošanu.

Likumīgu ceļu radīšana dialogam starp darba devējiem un darba ņēmējiem arī bija nozīmīgs atbalsts efektīvas darba ņēmēju ietekmes nodrošināšanai. Ja pastāvēja konsultatīvās procedūras, bija lielāka iespēja, ka darba ņēmēji ir iesaistīti organizācijā ar augstu, nevis zemu iesaistīšanas līmeni. Saistība starp to, cik spēcīga valstī ir dalība arodbiedrībās, un organizācijām ar augstu iesaistīšanas līmeni arī norādīja uz makrolīmeņa sociālo partneru sadarbības mehānismu iespējamo nozīmīgumu.

Darba ņēmēju iesaistīšanas sekas

Bija novērojama arī spēcīga saistība starp darba ņēmēja iesaistīšanas līmeni un neoficiālām vai oficiālām apmācību iespējām darbā. Iepriekšējo 12 mēnešu laikā organizācijās, kurās ir augsts iesaistīšanas līmenis, apmācību izgāja gandrīz 60 % darba ņēmēju, salīdzinot ar tikai nedaudz pāri 42 % darba ņēmēju tādās organizācijās, kurās iesaistīšanas līmenis ir zems. Iesaistīšana lielākā mērā tika saistīta arī ar spēcīgāku darba ņēmēju motivāciju, apņēmoties veikt darba uzdevumus un atbalstīt plašāku organizāciju.

Bija vērojami acīmredzami ieguvumi darba un nodarbinātības apstākļu ziņā tādās organizācijās, kas nodrošināja lielāku iespēju iesaistīties lēmumu pieņemšanā. Kopumā tika novērots būtisks fizisko risku, piemēram, pakļaušanas augsta līmeņa troksnim, galēju temperatūru ietekmes potenciāli bīstamu fizisko slodžu, samazinājums darba vidē. Šādas organizācijas nodrošināja arī lielāku elastību attiecībā uz darba laiku. Vispārīgi runājot, pastāvēja mazāka iespēja, ka organizācijās, kurās ir augsts iesaistīšanas līmenis, darba ņēmēji varētu uzskatīt, ka viņu veselība un drošība tiktu pakļauta riskam darbā.

Lielākas iespējas iesaistīties lēmumu pieņemšanā gan vīriešiem, gan sievietēm tika saistītas ar augstāka līmeņa psiholoģisko labklājību. Tās bija arī visnotaļ saistītas ar mazākiem stresa fiziskajiem simptomiem. Turklāt pastāvēja mazāka iespēja, ka organizācijās, kurās ir augsts iesaistīšanas līmenis, darba ņēmēji neierastos darbā veselības problēmu dēļ.

Pārmaiņas laika gaitā

Laikā no 2005. gada līdz 2010. gadam gan vīriešiem, gan sievietēm bija vērojams neliels rādītāju, kas saistīti ar ieskatiem par darba pienākumu veikšanu, pieaugums. Taču modeļi valstīs ievērojami atšķirās, galvenokārt Dienvideiropas un Austrumeiropas valstīm piedzīvojot būtisku darba ņēmēju kontroles pār saviem darba pienākumiem pieaugumu.

Politikas norādes

- Analīze rāda, ka darba ņēmēju iesaistīšana var palīdzēt sasniegt darba devēju mērķus, lai paaugstinātu darba ražīguma līmeni, un var arī uzlabot darba ņēmēju dzīves kvalitāti darbā.
- Darba ņēmēju iesaistīšana ir būtisks darba kvalitātes faktors, gan pats par sevi, gan saistībā ar tādiem citiem būtiskiem darba kvalitātes aspektiem kā fiziskie darba apstākļi un darba intensitāte.
- Lielāka iespēja sastapties ar darba ņēmēju augstāka līmeņa iesaistīšanu ir uzņēmumos, kuros ir salīdzinoši progresīvas tehnoloģijas un augstāk kvalificēts darbspēks.
- Darba ņēmēju iesaistīšanu, visticamāk, labvēlīgi ietekmē tādi politikas modeļi, kas mudina darba devējus ieguldīt līdzekļus, lai attīstītu cilvēkresursu kapacitāti.
- Lai palīdzētu mazajiem un vidējiem uzņēmumiem realizēt progresīvu cilvēkresursu vadību, varētu piešķirt politikas atbalstu.
- Mazie un vidējie uzņēmumi varētu gūt labumu no politikas iniciatīvām un finansējuma, lai atbalstītu labāku saziņas tīklu veidošanu starp uzņēmumiem un dalītos zināšanās, prasmēs un spējās.
- Eiropas Komisijas iniciatīvas veicināt informācijas izplatīšanu un konsultāciju procedūras varētu novest pie plaši izplatītas un efektīvas darba ņēmēju iesaistīšanas.

Papildu informācija

Ziņojums "Work organisation and employee involvement in Europe" (Darba organizācija un darba ņēmēju iesaistīšana Eiropā) ir pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1330.htm>

Lai iegūtu papildu informāciju, sazinieties ar pētījuma vadītāju Greet Vermeylen: gve@eurofound.europa.eu