



# Darba apstākļu un darba attiecību kvalitāte Eiropā

## Kopsavilkums

### Ievads

Šajā ziņojumā ir sniegta padziļināta analīze par Eiropas nodarbinātā darbaspēka darba apstākļu un darba attiecību kvalitāti. Nodarbinātība ziņojumā ir aplūkota kā darba devēja un darbinieka līgumattiecības, pievēršot īpašu uzmanību tam, kā šajās attiecībās ietvertās tiesības un pienākumi īstenojas reālās tiesībās. Analīzes pamatā ir galvenokārt 2010. gadā veiktā piektā Eiropas darba apstākļu apsekojuma (EWCS) dati. Vajadzības gadījumā ir veikti salīdzinājumi ar agrāko EWCS kārtu datiem.

Ziņojumam ir četri galvenie mērķi:

- veidot dažādu nodarbinātības kvalitātes dimensiju rādītājus;
- saistībā ar nodarbinātības kvalitāti apzināt problemātiskas un labvēlīgas situācijas, kā arī darbinieku grupas, kam jāpievērš īpaša uzmanība;
- analizēt vairāku izraudzītu nodarbinātības kvalitātes rādītāju attīstību;
- pētīt saistību starp nodarbinātības kvalitāti un vairākiem individuālu darbinieku raksturlielumiem, viņus nodarbinošajām organizācijām, viņu darba plašāko raksturojumu un atšķirības starp valstīm.

### Politikas konteksts

Eiropas politika nav vērsta tikai uz nodarbināto personu skaitu, bet arī uz darba vietu kvalitātes uzlabošanu. Darba vietu kvalitātes uzlabošana ir uzsvērtā Eiropas Nodarbinātības stratēģijā — „Palielināt sieviešu un vīriešu dalību darba tirgū, mazināt strukturālo bezdarbu un veicināt darba vietu kvalitāti” (7. pamatnostādne) — un ir paredzēta arī „Jaunu prasmju un darba vietu programmā”,

vienā no stratēģijas gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei „Eiropa 2020” pamatiniciatīvām. Saskaņā ar ES nodarbinātības politiku augsti nodarbinātības rādītāji un augstas kvalitātes darba vietas viens otru neizslēdz: labas kvalitātes darba vietas ir svarīgs priekšnosacījums, lai veicinātu un nodrošinātu ilgtspējīgas profesionālās karjeras, darba ņēmēju motivāciju un darbinieku produktivitāti. Labas kvalitātes darba vietas palīdz samazināt arī ar darbu saistītus veselības traucējumus un nelaimes gadījumus darbā un ļauj panākt vispārējus arodveselības uzlabojumus.

### Būtiskākie secinājumi

- Tādu darba ņēmēju proporcija, kuriem ir līgums uz nenoteiktu laiku (beztermiņa līgums), Eiropā 2010. gadā bija 80 % salīdzinājumā ar 78 % 2005. gadā un 83 % 2000. gadā.
- Eiropā 2010. gadā tikai 5 % darba ņēmēju strādāja bez darba līguma: šis rādītājs bija ievērojami augstāks par 35 gadiem jaunāku darba ņēmēju vidū (13 %) un starp darba ņēmējiem ar zemāku izglītības līmeni (14 %). Turklāt vairākās valstīs bez līgumiem strādājošu darbinieku proporcija bija daudz augstāka: Turcijā (64 %), Kiprā (39 %), Grieķijā (28 %), Maltā (27 %), Albānijā (27 %) un Īrijā (24 %).
- Tikai 32 % Eiropas darba ņēmēju 2010. gadā atzina, ka viņiem ir labas nodarbinātības perspektīvas (definētas kā priekšstats par iespējām pašreizējā darba zaudēšanas vai pamešanas gadījumā atrast darbu ar līdzīgu algu).

- Pētījumā tika apzinātas piecas galvenās darba vietu kopas. Augstākais nodarbinātības kvalitātes līmenis konstatēts kopā, kuru raksturo augstas kvalitātes standarta darba attiecības, kas ir izplatītas starp darba ņēmējiem ar augstu izglītības līmeni, vecākajiem speciālistiem un speciālistiem, biroju darbiniekiem un vadītājiem, publiskā sektora darbiniekiem un darbiniekiem, kas strādā lielās organizācijās.
- Zemākais nodarbinātības kvalitātes līmenis konstatēts nestabilu un nepastāvīgu darba attiecību kopā. Lielākā daļa šīs grupas darbinieku ir gados jaunāki darbinieki, gados vecākas sievietes, veikalu un tirdzniecības darbinieki, nekvalificēti darbinieki, lauksaimniecības nozares darbinieki un darbinieki, kas strādā ļoti mazās organizācijās.
- Nav lielu atšķirību starp vīriešu un sieviešu nodarbinātības kvalitāti. Taču vidējie nodarbinātības kvalitātes rādītāji ir zemāki gados jaunu darbinieku vidū, bet darba ņēmējiem ar augstāku izglītības līmeni vispārējā nodarbinātības kvalitāte ir augstāka salīdzinājumā ar darba ņēmējiem, kuru izglītības pakāpe ir zemāka.
- Par nedrošām darba vietām biežāk ziņo gados jauni darbinieki (21 %), darbinieki ar zemāku izglītības pakāpi (20 %), vienkāršo profesiju pārstāvji (26 %) un rūpniecības darbinieki (23 %).
- Augstākais nodarbinātības kvalitātes līmenis ir Ziemeļvalstīs (Somijā, Dānijā, Zviedrijā un Norvēģijā), bet zemākais — austrumu un dienvidu valstīs (Turcijā, bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā, Melnkalnē, Albānijā, Bulgārijā, Rumānijā un Grieķijā).
- Darbinieku iespējas komunicēt ar vadītājiem par jautājumiem, kas saistīti ar darbu, un piedalīties to risināšanā, joprojām ir mazas. Tikai nedaudz mazāk par pusi no ES algotajiem darbiniekiem (45 %) ziņo, ka viņu darba vietās ir darbinieku pārstāvji. Darbinieki, kas norāda uz darbinieku pārstāvju esību, parasti strādā lielākās organizācijās un civildienestā un ir sastopami galvenokārt starp gados vecākiem, labāk izglītotiem un augsti kvalificētiem biroju darbiniekiem.

- Darba ņēmējiem, kas ir nodarbināti nestabilos nodarbinātības veidos, nepamatoti nākas strādāt kopumā nelabvēlīgā darba vidē, un viņi ziņo par sliktākiem rezultātiem attiecībā uz apmierinātību ar darbu, iespējām palikt darba tirgū un veselību un labklājību.
- Darba vietās ar lielām atkāpēm no standarta darba attiecībām ir sliktāki rezultāti attiecībā uz apmierinātību ar darbu, pārliecību par spējām darīt to pašu darbu līdz 60 gadu vecumam, slimības atvaļinājumiem un veselību un labklājību.

## Politikas norādes

- Pētījuma rezultāti norāda uz daudzās Eiropas valstīs notiekošo darbaspēka polarizāciju starp darba tirgus ārkārtīgi elastīgā darba laika, augstas kvalifikācijas darba vietu nišu, no vienas puses, un darbinieku skaita ziņā elastīgo, mazkvalificētu darba vietu segmentu ar nekvalitatīvu darba saturu un zemu atalgojumu, no otras puses. Nodarbinātības politikai ir jārisina šī polaritātes problēma, lai ilgtermiņā saglabātu ilgtspējīgu darbaspēku.
- Elastdrošības politikai ir jānovērš zemas kvalitātes darba vietu radītā negatīvā ietekme uz darba ņēmēju labklājību, veselību un apmierinātību ar darbu. Nerisīnot šo problēmu, cietīs ne vien darba produktivitāte, bet var tikt apdraudētas arī darba ņēmēju iespējas palikt darba tirgū līdz lielākam vecumam.
- Profesionālo prasmju un kompetenču attīstīšana un pastāvīga apmācība ir būtiski pasākumi, lai palielinātu nodarbinātību un paaugstinātu nodarbinātības kvalitāti, uzlabojot iespējas noslēgt darba līgumus. Lai gan pastāv stingra politiska apņemšanās sekmēt mūžizglītību, 2010. gadā apmācībā ir piedalījies tikai puse no visiem Eiropas algotajiem darbiniekiem. Šie rādītāji ir īpaši zemi starp sievietēm, gados vecākiem darbiniekiem, zemākas kvalifikācijas darbiniekiem, mazu uzņēmumu darbiniekiem un Eiropas austrumu un dienvidu valstu darbiniekiem. Apmācības iniciatīvās par prioritārām mērķgrupām būtu jāuzskata darbinieki, kas atrodas nestabilās un nedrošās darba tirgus situācijās.

### Papildu informācija

Ziņojums „*Quality of employment conditions and employment relations in Europe*” („Darba apstākļu un darba attiecību kvalitāte Eiropā”) ir pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1367>.

Lai saņemtu papildu informāciju, sazinieties ar pētniecības asistenti *Sophia MacGoris*, rakstot uz e-pastu: [smg@eurofound.europa.eu](mailto:smg@eurofound.europa.eu).