



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ!

Dr. oec.
Raita KARNĪTE

***Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības
eksperte***

LBAS expert

Kvalitatīvu darbavietu raksturojums un nozīme – ekonomiskā dimensija

Starptautiska konference

“Arodbiedrību loma ilgtspējīgas izaugsmes un kvalitatīvu darbavietu veidošanā”

Akad. Raita Karnīte

2015. gada 26 februāris

Arodbiedrības interesējošie jautājumi

Kvalitatīva darba un kvalitatīvu darbavietu raksturojums

Saikne starp kvalitatīvu darbu un atalgojumu

Kā kvalitatīva nodarbinātība var sekmēt:

- valsts ekonomikas un darba tirgus efektīvu funkcionēšanu
- nodarbinātības rādītāju uzlabošanos

Arodbiedrību loma kvalitatīva darba veicināšanā

Ieteikumi arodbiedrībām kvalitatīva darba veicināšanā

Kvalitatīva darba un kvalitatīvu darbvietu raksturojums

Par ko mēs runājam?

Kvalitatīvs darbs

Kvalitatīva darbavieta

Kvalitatīva nodarbinātība

Ko nozīmē kvalitatīvs?

Kvalitatīvs:

- 1) labs, tāds, kam ir laba kvalitāte (darba, darbavietas vai nodarbinātības raksturojums)
- (2) uz kvalitāti attiecīgs (darba produkta raksturojums)

Ko nozīmē pārējie jēdzieni?

Terminoloģija (Akadēmiskā terminu datubāze AkadTerm)

Darba vieta (*work place, place of work*) – aprīkota strādāšanas vieta, ražošanas vieta, pakalpojuma sniegšanas vieta, profesionālu darījumu vieta

Darbavieta (*workplace, place of employment*) – iestāde, uzņēmums, kurā strādā

Darbvieta (*workspace, job*) – darbs, nodarbošanās (*out of job* – bez darba, *job vacancy* – brīva darbvieta), bet arī darba raksturojums pēc vietas, kur strādā (*virtual workplace* – virtuālā darbvieta, *remote workspace* – attālā darbvieta, *Group work site* - grupas darbvieta, vieta mākonī)

Darbs (*work, labour*) – plašs skaidrojums, bet izsaka procesu un raksturo darāmo (fizisks darbs, garīgs darbs, sabiedrisks darbs, sociālais darbs, lauku darbs)

Nodarbinātība (*employment*) – tādu personu kopums, kas ir nodarbinātas attiecīgās nozares ražīgā darbībā (Eurodicautom)

Nodarbošanās (*occupation; activity; job; vocation; business; line; trade; profession; employment*) - nodarbošanās; pasākums; darbs; specialitāte; profesija; kvalifikācija; amats; (darba) pienākums; arods

Terminoloģija (Akadēmiskā terminu datubāze AkadTerm)

Darba vieta (*work place, place of work*) – aprīkota strādāšanas vieta, ražošanas vieta, pakalpojuma sniegšanas vieta, profesionālu darījumu vieta

Darbavieta (*workplace, place of employment*) – iestāde, uzņēmums, kurā strādā

Darbvieta (*workspace, job*) – darbs, nodarbošanās (*out of job* – bez darba, *job vacancy* – brīva darbvieta), bet arī darba raksturojums pēc vietas, kur strādā (*virtual workplace* – virtuālā darbvieta, *remote workspace* – attālā darbvieta, *Group work site* - grupas darbvieta, vieta mākonī)

Darbs (*work, labour*) – plašs skaidrojums, bet izsaka procesu un raksturo darāmo (fizisks darbs, garīgs darbs, sabiedrisks darbs, sociālais darbs, lauku darbs)

Nodarbinātība (*employment*) – tādu personu kopums, kas ir nodarbinātas attiecīgās nozares ražīgā darbībā (Eurodicautom)

Nodarbošanās (*occupation; activity; job; vocation; business; line; trade; profession; employment*) - nodarbošanās; pasākums; darbs; specialitāte; profesija; kvalifikācija; amats; (darba) pienākums; arods

Kvalitatīva darba un kvalitatīvu darbvietu raksturojums: ietekmējošie faktori

Vai tikai darbs **augstākajās profesiju grupās** (to dēvē par kvalificētu darbu) ir kvalitatīvs: līdz kurai profesiju klasei (no 1 līdz 9) darbs uzskatāms par kvalitatīvu?

Piemēram, vai IKT jomas vecāko speciālistu un veterinārārsta darbi (abi 2 profesiju grupa – vecākie speciālisti) ir vienādi kvalitatīvi?

Vai darbs **augstākā kvalifikācijas pakāpē** ir kvalitatīvāks, neatkarīgi no profesijas?

Piemēram, vai augstākas kvalifikācijas pavāra (5 grupa – pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki) un mazumtirdzniecības un vairumtirdzniecības jomas vadītāja (2. grupa – vecākie speciālisti) darbi ir vienādi kvalitatīvi?

Vai darbs **labākos darba apstākļos** ir kvalitatīvāks?

Vai pavāra darbs pagraba telpās ar sliktu enerģijas padevi un pavāra darbs gaišā virtuvē ar modernām iekārtām ir vienādi kvalitatīvi?

Kvalitatīva darba un kvalitatīvu darbvietu raksturojums: ietekmējošie faktori

Objektīvie faktori (darba devēja joma)

- darba raksturs (fizisks darbs, intelektuāls darbs, darbs ārpus telpām);
- darba vide tās plašākā nozīmē: darba apstākļi, tehnoloģijas, uzņēmuma tēls, darba vides sociālie aspekti (vadības un kolektīva vērtību skala, darba biedru attieksme),
- darba nosacījumi - darba samaksa (darba samaksas atbilstība darba raksturam), darba laiks, darba un ģimenes dzīves saskaņošana, un ar tiem saistīti faktori
- attieksme pret strādājošo; darba novērtējums, izpratne par strādājošā iespējām veikt darbu, karjeras izaugsmes iespējas, karjeras novērtējums,

Subjektīvie faktori (strādājošo joma):

- priekšstats par vēlamo darbu,
- spēja darīt darbu (izglītība, kvalifikācija, fiziskie dotumi)
- darba kultūra – pieradums veikt darbu (pievērš vai nepievērš uzmanību);
- motivācija (apziņa par veicamā darba nozīmīgumu)
- attieksme pret savu uzņēmumu (lepnums par savu uzņēmumu),
- personiskās karjeras attīstība, izaugsmes iespējas

Kvalitatīva darba un kvalitatīvu darbvietu raksturojums: uzbāzīgi jautājumi

Vai **piespiedu darbs** var būt kvalitatīvs?

Vai **darbs ārpus telpām** var būt kvalitatīvs?

Vai **darbs ar klientiem** var būt kvalitatīvs?

Vai **darbs vienkāršās profesijās** var būt kvalitatīvs?

Vai **atkritumu savācēja darbs** var būt kvalitatīvs?

Bet bez atkritumu savācējiem nevar iztikt!

Vai **labi apmaksāts vadītāja darbs** vienmēr ir kvalitatīvs (stress, darba un ģimenes dzīves saskaņošana, nenormēts un pārstrādāts darba laiks).

Bez vadītājiem arī nevar iztikt!

Kvalitatīva darba un kvalitatīvu darbvietu raksturojums: uzbāzīgi jautājumi

Vai tas nozīmē, ka:

- kvalitatīva vai nekvalitatīva darbvieta ir salīdzinošs vērtējums (kas vienam ir pieņemams, citam nav pieņemams, kas vienam nozīmē “kvalitatīvs”, citam nenozīmē neko, “kvalitatīva darbvieta” raksturojums dažādos darbos atšķiras) – nav vienotu kritēriju (piemēram, biroja darbiniekam silti apavi neko nenozīmē, turpretī laukstrādniekam – būtiski uzlabo darbvieta kvalitāti)
- pašreizējā kvalitatīvu darbvietu izpratnē (augsto tehnoloģiju un augstas pievienotās vērtības uzņēmumos) **vienmēr** būs darbi, kas nebūs kvalitatīvi ierastajā izpratnē (kādam vienmēr jāvāc atkritumus), bet vai tie nevar būt kvalitatīvi pēc būtības?
- **jebkuru** darbvietu (nodarbošanos) var padarīt kvalitatīvu, bet tad ir jāpadziļina izpratne par kvalitatīvu darbvietu;
- darba, darbvieta un nodarbošanās kvalitātes paaugstināšanas pasākumi ir jāpiemēro objekta būtībai (darbs ir process, darbvieta – kopums, kas iekļauj apstākļus, tehnoloģijas un attiecības) un darba raksturam (fizisks darbs, intelektuāls darbs)

Saikne starp kvalitatīvu darbu un atalgojumu

Bruto darba samaksa vidēji mēnesī pa profesijām un vecuma grupām (iekavās – grupu skaits) Avots: Darba samaksas struktūras apsekojuma rezultāti 2010. gadā, Rīga, CSP, 2012.

Profesiju grupas	Profesijas	Vidēji	No	līdz
1	Vadītāji (4)	645	344	998
2	Vecākie speciālisti (6)	588	392	908
3	Speciālisti (5)	511	211	1177
4	Kalpotāji (4)	420	309	452
5	Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki (4)	307	224	547
6	Kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki (2)	318	216	330
7	Kvalificēti strādnieki un amatnieki (5)	395	289	460
8	Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri (3)	417	309	650
9	Vienkāršās profesijas (6)	290	179	348

Kā kvalitatīva nodarbinātība var sekmēt: valsts ekonomikas un darba tirgus efektīvu funkcionēšanu

Ar kvalitatīvu nodarbinātību var saprast stāvokli, kad liela daļa strādājošo strādā kvalitatīvās darbvietās (tajās var būt nodarbinātas gan augstas, gan zemas kvalifikācijas profesijas)

Ir pārliecība, ka kvalitatīva darba rezultātā **uzlabojas ekonomiskā darbība** (vairāk produkcijas, labāka kvalitāte)

No otras puses kvalitatīvas darbvietas izveidošana un uzturēšana rada papildus izmaksas

Latvijā nav veikti pētījumi, kas konkrētajos apstākļos pierāda pozitīvu saistību starp izmaksām, ko rada kvalitatīvas darbvietas uzturēšana un darba rezultāts

Nozaru struktūra neliecina par strauju virzību uz ražotnēm, kas piedāvā pārsvarā kvalitatīvas darbvietas

Paaugstinot atalgojumu, palielinās pieprasījums un ražotājiem rodas jaunas iespējas, ekonomika palielinās

Kā kvalitatīva nodarbinātība var sekmēt: darba tirgus efektīvu funkcionēšanu

Cilvēki vēlas strādāt patīkamos apstākļos. Ja tā nav – aizbrauc, darba tirgū rodas pieprasījuma un piedāvājuma nesaderība

Slēgtā tirgū aug darba samaksa, pazeminās darba rezultāta kvalitāte un darba izmaksas

Atvērtā tirgū palielinās darbaspēka ievēšana

Eurofound ECS:First findings, 7. lpp) (Trešā Eiropas uzņēmumu aptauja. Pirmie atklājumi)

60% uzņēmumu Austrijā un Baltijas valstīs ir grūti atrast atbilstošas kvalifikācijas strādājošos – ievērojami vairāk kā Horvātijā, Kiprā, Grieķijā vai Spānijā (mazāk kā 25% katrā no nosauktajām valstīs)

Slikta darbinieku motivācija visbiežāk minēta būvniecībā (20%), apstrādes rūpniecībā (19%) un visretāk finanšu sektorā (darba apstākļi krasi atšķiras)

Mazos uzņēmumos biežāk ir labs vai ļoti labs darba klimats.

Visas atziņas par privāto sektoru - sabiedriskā sektorā viss ir daudz labāk

Arodbiedrību loma kvalitatīva darba veicināšanā

Laslo Andors. *European Commissioner responsible for Employment, Social Affairs and Inclusion:*
(Runa 2013. gada 15 aprīlī 2013)

Social dialogue – vital component of European Social model, not a luxury. (**Sociālais dialogs – Eiropas sociālā modeļa būtiska sastāvdaļa, nevis greznība**).

Citē Eurofonds Third European Company Survey: First Findings

Un vēl – **Uzņēmumos, kuros ir labi iedibināts sociālais dialogs un darba attiecības, ir labāks ekonomiskais un sociālais stāvoklis un tiem ir augstāka konkurētspēja**
(*Countries with well established social dialogue and industrial relations tend to have better economic and social situations, and to be more competitive*).

Arodbiedrību loma kvalitatīva darba veicināšanā

Kvalitatīvu darbvietu veidošana ir sarežģīts process, vajadzīga plaša un daudzpusīga līdzdalība.

Arodbiedrību pārstāvniecība sarūk

Eurofound ECS: First findings, 5.-6. lpp):

Tikai 26% mazo uzņēmumu ir darbinieku pārstāvis (aptaujās iekļauti tikai uzņēmumi ar 10+ strādājošiem) (Latvijā 6.6% no visiem uzņēmumiem)

60% vidējo uzņēmumu (Latvijā 1.3% no visiem uzņēmumiem)

82% lielo uzņēmumu (Latvijā 0.3% no visiem uzņēmumiem)

Tikai 8,2% no Latvijas uzņēmumiem var runāt par darbinieku pārstāvniecību

85% Latvijas uzņēmumu ir mikrouzņēmumi (mazāk par 10 strādājošiem), kuros darbinieku pārstāvji nemēdz būt.

6.7% ir ārpusstirgus sektora uzņēmumi

Arodbiedrību loma kvalitatīva darba veicināšanā

Turklāt ir lielas atšķirības starp dalībvalstīm:

Portugālē, Latvijā un Čehijā darbinieku pārstāvji ir mazāk kā 10% mazo uzņēmumu

Portugālē, Latvijā un Čehijā, Grieķijā un Maltā tikai 20--30% vidējo uzņēmumu ir darbinieku pārstāvji

Latvijā un Grieķijā tikai 50% lielo uzņēmumu ir darbinieku pārstāvji

Darba devēju pārstāvniecība arī nav spoža.

ES vidēji 26% vadītāju ziņo, ka viņu uzņēmums ir kādas darba devēju organizācijas dalībnieks vai piedalās kolektīvā līgumslēgšanā

Darbinieku pārstāvniecības izzušanas iemesli – tautsaimniecības pārveidošanās

Reformas ir vajadzīgas, bet tām ir jāprot sekot līdzi.

Arodbiedrību loma kvalitatīva darba veicināšanā

Arī arodbiedrību loma samazinās

Kvalitatīvu darbvietu veidošanas stratēģiskais pamats ir ES stratēģija Eiropa 2020 un nacionālās reformu programmas

Arodbiedrību vieta šajos dokumentos iezīmēta neskaidri

Vēl neskaidrāka ir arodbiedrību līdzdalība Eiropa 2020 un NRP īstenošanā.

No arodbiedrībām konkrēti nekas netiek prasīts un neko necer sagaidīt

Izskaidrojums – nepareiza izpratne par arodbiedrību lomu

Ieteikumi arodbiedrībām kvalitatīva darba veicināšanā

1) Uzlabot pārstāvniecību

2) Pastiprināt darbību **ES līmenī**:

- panākt pilnvērtīgu līdzdalību ES stratēģisko dokumentu sagatavošanā un īstenošanā, tostarp tādfu, kas veltīti kvalitatīvi darbvietu radīšanai
- panākt iekļaušanu valstīm paredzēto ieteikumu analīzē, pieņemšanā un īstenošanā nacionālā līmenī
- panākt, ka ES līmenī tiek uzklausīts nacionālo arodbiedrību īpašais viedoklis
- aktīvāk iesaistīties ES līmeņa arodbiedrību formējumos un darbībā – gan vispārējās, gan nozaru

3) Neaizmirst savus uzdevumus **nacionālā līmenī**

Eirofonda atklājumi par darbinieka samaksātu apmācību

Eurofound ECS:First findings, 4. lpp):

51% uzņēmumu mazāk kā 20% no darbaspēka ir nodarbināti darbā, kura veikšanai nepieciešamas augstas iemaņas (darbs, pirms kura uzsākšanas nepieciešama vismaz gadu ilga apmācība).

24% uzņēmumu lielākā daļa strādājošo (80% un vairāk) ir nodarbināti darbā kura veikšanai nepieciešamas augstas iemaņas.

Vidēji 71% uzņēmumu pēdējo 12 mēnešu laikā pirms aptaujas bija snieguši vismaz dažiem saviem strādājošiem apmaksātas brīvdienas kvalifikācijas celšanai (apmācībai) un vismaz trešdaļā uzņēmumu šādas iespējas nebija nodrošinātas nevienam strādājošam

Saskaņā ar šo pētījumu, Latvijā apmēram 80% uzņēmumu atrodami grupā “neviens” un “mazāk kā 20%”

Šādas grupas lielums ES mainās no mazāk kā 30% Čehijā līdz gandrīz 90% Bulgārijā.

Šajā grupā ietilpst apmēram 45% uzņēmumu Igaunijā, mazāk kā 45% Somijā un Zviedrijā, gandrīz 50% Polijā un vairāk kā 80% Lietuvā

Arī Dānijā tā iekļauj vairāk kā 50% uzņēmumu, gandrīz 60% Beļģijā un Apvienotajā karalistē, vairāk kā 50% Vācijā

Par ko liecina šī dažādība attieksmē pret kvalifikācija paaugstināšanu?

Ieteikumi arodbiedrībām kvalitatīva darba veicināšanā

Darba, darbvietas un nodarbošanās kvalitātes paaugstināšana nav saistīta tikai ar augsta izglītības līmeņa sasniegšanu un augstākas kategorijas profesijas iegūšanu

Tā ir saistīta ar **vispārēju darba apstākļu uzlabošanu inovācijas rezultātā un iedarbojoties uz darbvietas kvalitāti ietekmējošiem faktoriem, kas dažādām darbvietām atšķiras**

Ir nepieciešamas tehnoloģiskās, organizācijas un sociālās inovācijas

Zemākās profesiju kategorijās svarīgākas ir tehnoloģiskās un organizatoriskās inovācijas

Izglītošana un izglītošanās ir svarīga, lai iekļautos jaunajā darba vidē, bet ne pati par sevi, tai jābūt mērķtiecīgai un atbilstošai cilvēka spējām un dotumiem.

Ieteikumi arodbiedrībām kvalitatīva darba veicināšanā

<p>Zemas kvalifikācijas darbs, atbilstoši darba apstākļi un atalgojums</p>	<p>Augstas kvalifikācijas darbs, atbilstoši darba apstākļi un atalgojums (banku vadītāji finanšu sektorā)</p>
<p>Zemas kvalifikācijas darbs neatbilstoši darba apstākļi un atalgojums</p>	<p>Augstas kvalifikācijas darbs, neatbilstoši darba apstākļi un atalgojums (zinātnieki, skolotāji)</p>

Paldies par uzmanību



Latvijas prezidentūra
Eiropas Savienības
Padomē

EU2015.LV



ESF
EIROPAS SOCIĀLAIS
FONDS



EIROPAS SAVIENĪBA



Sabiedrības integrācijas
fonds



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ!

Konference

***"Arodbiedrību loma ilgtspējīgas
izaugsmes un kvalitatīvu darba vietu
izveidē"***

Conference

***"Trade union role in promotion
of sustainable growth and quality
job creation"***

Rīgā,

2015. gada 26.-27. februārī.