



Darba tirgus pandēmijas laikā

Šī gada 24. maijā NSZZ “Solidarność” Nacionālā komisija organizēja starptautisku konferenci par vecuma pārvaldību uzņēmumos, ņemot vērā straujās izmaiņas darba tirgū, kas saistītas ar jaunām tehnoloģijām, demogrāfiju un, pats galvenais, pandēmiju. Šajā konferencē tika apkopotas ekspertu darbības, kas veiktas saskaņā ar projektu “Pasākumu, ar kuriem īsteno Eiropas sociālo partneru autonomo pamatnolīgumu par aktīvu novecošanās un paaudžu pieeju, iniciēšana”, kura iniciators un vadošais partneris ir NSZZ “Solidarność”.

Eksperti no Itālijas, Latvijas, Ziemeļmaķedonijas un Polijas, kuri piedalījās konferencē, norādīja, ka straujas tehnoloģiskās pārmaiņas, kas izteikti nostiprinājās pandēmijas laikā, prasa daudz darbinieku pārkvalifikāciju, radot izaicinājumus visam darba tirgum.

Tomēr izmaiņas darba pasaulē, ko visvairāk izjūt darba ņēmēji neatkarīgi no vecuma grupas, ir tādas, kas izriet no sanitārajiem ierobežojumiem, kuri tika ieviesti saistībā ar pandēmiju. Centralizētie lēmumi par uzņēmumu slēgšanu un attālināta darba ieviešanu tika pieņemti, piedāvājot ļoti īsu termiņu sagatavošanās pasākumu ieviešanai. Kā pirmie šo rīkojumu sekas izjuta jauni cilvēki – viņi darbu zaudēja visātrāk, jo līgumi, kas viņus saistīja ar darba devējiem, bija ļoti nestabili. Turklāt lielas darbinieku grupas, it īpaši administratīvs personāls, bija spiestas ātri pāriet uz pilnīgi citu darba režīmu. Attālināts darbs visbiežāk notika mājās, citu ģimenes locekļu klātbūtnē un bieži vien ar nestabilu piekļuvi internetam. Papildus jaunu digitālo prasmju apguvei radās cits izaicinājums, proti, prasme strādāt apstākļos, kuros darbinieki bija nošķirti no saviem kolēģiem vai bija spiesti strādāt izklīdētās komandās.

Interesants jautājums bija pandēmijas un ar to saistīto ierobežojumu ietekme uz darbinieku uzvedību situācijā, kad viņi bija spiesti strādāt attālināti. Šī ievērojamā tendence diemžēl izteikti negatīvi ietekmē darbinieku veselību. No esošajiem pētījumiem secināms, ka ir ievērojami samazinājusies fiziskā aktivitāte, vienlaikus palielinoties mazkustīgajam darbam, kas veicināja ķermeņa svara pieaugumu, bet daudziem – aptaukošanos. Ir labi zināms, ka šie faktori veicina jaunu slimību rašanos, kā arī izteikti saasina esošos veselības traucējumus. Pēc pandēmijas pirmā viļņa ievērojami pieauga saldumu, sāļo uz kodu un alkohola pārdošanas apjomi, kas ir tiešs ceļš uz diabētu, hipertensiju un citām vielmaiņas slimībām.

Diemžēl, māsēdes dēļ darba devēji bija spiesti pārtraukt savas veselīgu dzīvesstilu veicinošās programmas – situācijā, kad cilvēki ir spiesti strādāt no mājām, tika pārtraukti pasākumi ar mērķi veicināt veselīgus ieradumus un motivēt nodarboties ar fiziskām aktivitātēm. Sociālās



apdrošināšanas aģentūras dati, kas apkopoti pandēmijas laikā, norāda uz ievērojamu slimības lapu pagarināšanu un to lielo pieaugumu garīgo traucējumu dēļ.

Ko tas nozīmē darbiniekiem? Šķiet, ka par svarīgu prasmi kļūst spēja pārvaldīt savu darbu ne tikai mājas apstākļu dēļ, bet galvenokārt tāpēc, ka tiešajai vadībai bieži vien nav pietiekamas kvalifikācijas, lai vadītu izkļiedētu komandu. Ir grūti pieprasīt šādu kvalifikāciju, jo līdz šim ne darbinieku komandām, ne to vadītājiem nav bijusi pieredze strādāt attālināti tik lielā mērogā. Tā rezultātā darbinieku komandās ievērojami ir samazinājusies radošums, kas savukārt radīja stresu, ko papildus pastiprināja plašsaziņas līdzekļos publicētās ziņas par veselības apdraudējumiem.

Šajā situācijā darba tirgū parādās jauni izglītības piedāvājumi. Piedāvājumi vadītājiem, galvenokārt vidējā līmeņa vadītājiem, ietver apmācības par jauniem vadības aspektiem – sanitārā režīma apstākļos, izkļiedētās komandās un personāla atlases vadībā. Darbiniekiem tika sagatavoti piedāvājumi, kas saistīti ar relaksāciju vai darba organizēšanu nošķirtībā, kad kontakts ar citiem kolēģiem ir ļoti ierobežots. Jautājums par darbinieku iesaistīšanu virtuālajā vidē un līdz šim nebijušajās darbinieku attiecībās veicina jaunu risinājumu meklēšanu un attīstību.

Interesantu skatījumu uz pandēmijas izraisīto krīzi sniedza NSZZ “Solidarność” eksperts Slavomirs Adamčiks, kurš vērsa uzmanību uz to, ka tā pilnībā atšķiras no pēdējo gadu krīzēm. Pašreizējā krīze maina ekonomikas darbības paradigmu, kā arī maina pieeju darbam, kas neapšaubāmi ietekmēs vecuma pārvaldību uzņēmumos. Pandēmijas laikā, neskatoties uz varas iestāžu atbalstu, kas bija vērsts uz nodarbinātības saglabāšanu, daudzi darbinieki vecumā no 50 gadiem pameta darba tirgu – dažus no viņiem spert šo soli piespieda darba devēji, taču bija arī liela grupa, kas pameta tirgu brīvprātīgi. Daudzus gados vecākus darba ņēmējus pandēmija mudināja ātrāk pieņemt lēmumu par aiziešanu priekšlaicīgā pensijā, pat uz zemāka sociālā nodrošinājuma rēķina. Turpretī tie, kas saglabāja darbu un palika uzņēmumos, daudz labāk tika galā ar stresu nekā jaunākie kolēģi. To noteica tādas priekšrocības kā pašcieņa, ko ir veidojusi ilggadēja pieredze, kā arī nebaidīšanās no atlaišanas vai darba zaudēšanas. Tādējādi pandēmijas laikā viņi spēja ātrāk un labāk par saviem jaunākajiem kolēģiem pielāgoties neparastajiem darba apstākļiem.

Kļūva acīmredzams, ka pašreizējā krīze ir mainījusi darbinieku attieksmi pret pašu darba būtību, it īpaši tā elastību. Līdz šim elastības jautājumu cilāja darba devēji, koncentrējoties uz savām vajadzībām. Pāreja uz attālinātu darbu ir izraisījusi aizvien lielāku darbinieku interesi



par elastīgiem nodarbinātības veidiem jeb tādiem, kas ir pielāgoti viņiem pašiem, ne tikai darba devējam. Un tieši to nozīmē jauna darba ņēmēja tirgus atvēršana, jo līdz šim darba devējs darbiniekam ir noteicis darba noteikumus, tostarp tos, kas attiecas uz elastību. Šobrīd, kā to paredz Slavomirs Adamčiks no NSZZ “Solidarność”, tas var mainīties, jo ar pandēmiju saistītās pieredzes dēļ darbinieki arvien biežāk un labprātāk pāriet no stingras pieejas darbam uz elastīgāku. Tas galvenokārt attiecas uz darbiniekiem vecumā no 55 gadiem, kuri, kā par to daudz liecina, dod priekšroku hibrīdam darbam, jo šāda iespēja ļauj viņiem pakāpeniski pārtraukt profesionālo darbību un laika gaitā izstiept aiziešanu pensijā.

Šķiet, ka šī pieeja darbam kļūs par normu, tāpēc ir ārkārtīgi svarīgi izstrādāt skaidrus noteikumus par attālinātu darbu. Šādu noteikumu nozīmīgumu nākotnes darba tirgū uzsvēra visi konferencē klātesošie eksperti, kuri pārstāvēja arodbiedrības, darba devējus un zinātniekus, kas pēta darbinieku attiecības. Bet tas ir temats citām debatēm un, iespējams, vēl kādam projektam.

GF