

Elastīgu darba organizācijas formu izpratne un izmantošana Latvijā

Signe Dobelniece, Viola Korpa¹

Rīgas Stradiņa universitāte, Komunikācijas fakultāte, Socioloģijas un psiholoģijas katedra, Latvija

¹ Latvijas Lauksaimniecības universitāte, Sociālo zinātņu fakultāte, Socioloģijas katedra

Ievads. Mūsdienu sabiedrībā raksturīga vairāku sfēru un procesu transformācija. Algota darba sfēras kontekstā aizvien aktuālāki kļūst jautājumi un izaicinājumi attiecībā uz darba formu un darba organizācijas transformāciju. Darba sfērā noris strukturāla, organizatoriska un tehnoloģiska reorganizācija, un vairāki autori (piemēram, *Bridges, Rifkins*) izvirza ideju par stabilas, ilgtermiņa nodarbinātības pasaules norietu, tādēļ var runāt par darba beigām tā tradicionālajā izpratnē. Kā šie procesi īstenojas Latvijas uzņēmumos un iestādēs? Kāda ir elastīgo darba organizācijas formu izmantošanas pieredze un izaicinājumi no dažādu procesos iesaistīto aģentu grupu perspektīvas?

Darba mērķis, materiāls un metodes. Darba mērķis ir analizēt elastīgu darba organizācijas formu izpratnes un izmantošanas aspektus Latvijā. Mērķa sasniegšanai izmantota iesaistīto un ieinteresēto aģentu grupu perspektīva. Socioloģiskās informācijas iegūšanā un analizē izmantota kvalitatīvā pētniecības pieeja. Empīriskā informācija iegūta intervijās ar dažādu ieinteresēto pušu pārstāvjiem, kā arī izmantojot faktoloģisko materiālu no līdz šim veiktajiem pētījumiem.

Rezultāti un secinājumi. Darba laika elastība ietver mainīga darba laika iespējas, laika kontus, pārstrukturētu vai koncentrētu darba laiku, nepilna laika darbu u. tml. iespējas. Darba laika dimensija ir svarīga, jo atsedz gan darba laika ilguma, gan arī darba laika organizāciju dienas, nedēļas, mēneša vai ilgākos periodos. Atkarībā no darba vietas izšķir vairākas tāldarba jeb teledarba formas, sākot no gadījuma rakstura darba mājās līdz pat pastāvīgam teledarbam, ko veic no mājām vai viesdarbstacijām, telecentriem u. tml. Šis pārmaiņas padara darba jēdziena definēšanu un redefinēšanu par mūsdienu darba socioloģijas aktuālu diskusiju tematu.

Darba organizācijas prakses ir atkarīgas no uzņēmuma darbības jomas, dažādu amatu grupu darba specifikas, darba devēja nostājas un pašu darbinieku priekšstatiem un ieradumiem. Liela loma šajos procesos ir izpratnei par darba organizācijas modeļiem, darba rezultātu un darba kultūru. Izpētes gaitā iegūtie rezultāti liecina, ka, lai arī tradicionālās nodarbinātības formas nomaina daudzveidība attiecībā uz darba laiku, darba vietas un darba līgumu variatīvitāti, tomēr mūsdienu Latvijā vērojams kūtums attiecībā uz elastīgu darba organizēšanas formu izmantošanu.

Empīriskā evidence liecina, ka, ieviešot izmaiņas darba organizācijas formās, darba devēji saskata gan izaicinājumus, gan iespējamus negatīvos aspektus, kā arī izvirza vairākus pagaidām neatbildētus jautājumus. Vislielākā neskaidrība un zināšanu nepietiekamība ir par elastīgu darba formu ieviešanas un piemērošanas praktiskās īstenošanas jautājumiem. Lai arī likumdošanā šķēršļi nav saskatāmi, tomēr darba devējiem bieži vien nav skaidrs, kā likuma ietvaros organizācijās ieviest elastīgās darba formas, piemēram, kā noslēgt atbilstošus darba līgumus. Kopumā var secināt, ka, neraugoties uz problēmaspektiem un diskusijām, tendences liecina, ka dažādu darba organizācijas modeļu izplatība Latvijā turpināsies. To veicina galvenokārt divi faktori: 1) uzņēmuma un organizācijas vajadzības un iespējas, kas visbiežāk saistītas ar biznesa nepārtrauktības nodrošināšanas nepieciešamību, specifiskiem pakalpojumu veidiem vai dažādām sezonālām vai cita rakstura pieprasījuma svārstībām; un 2) darbinieku vajadzības saskaņot darbu un privāto dzīvi.