



Европейска фондация
за подобряване на
условието на живот и труд

Проучване на европейските дружества – първи заключения

> резюме <

„Европа не трябва единствено да се бори с рецесията, но и да я превърне във възможност за създаване на икономика, която е в по-голяма степен производителна, новаторска и се отличава с по-големи умения и по-ниски въглеродородни емисии. Икономика, която се характеризира с отворени и благоприятстващи включването пазари, предлага възможност за по-сплотено и по-равноправно общество, както и работни места, които са съобразени с възрастовия фактор, равенството между половете и баланса между работата и личния живот. Това не може да бъде единично усилие, а по-скоро непрестанен колективен процес.“

Съобщение на Европейската комисия за Споделен ангажимент за трудова заетост 2009 г.



Контекст

През пролетта на 2009 г. Eurofound — Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд — започна широкомащабно представително проучване, насочено към управителите и представители на служителите. Проучването на европейските дружества 2009 — *Гъвкави практики и социален диалог* (ECS) е второто изследване на Eurofound на предприятия, на европейско равнище. То обхваща 27-те държави-членки, както и Хърватия, Турция и Бивша югославска република Македония (БЮРМ). Първото подобно проучване — *Проучване по предприятията относно работното време и баланса между работата и личния живот* (ESWT) — беше проведено през 2004-2005 г. в 21 държави.

Проучването на европейските дружества документиращ гъвкавите стратегии на фирмите и е единствен източник на сравнителна информация относно социалния диалог на работното място. Преишното изследване на Eurofound показва, че дружествата използват различни гъвкави практики не поотделно, а в комбинация. Проучването изследва различни мерки за вътрешна и външна количествена и качествена гъвкавост.

Подобряването на гъвкавостта на пазара на труда се приема от ЕС като един от основните елементи, необходими за постигане на целите на Лисабонската стратегия, а именно да се изгради най-конкурентоспособната и най-динамичната, основана на знания икономика в света и да се създадат повече и по-добри работни места за европейските граждани. В същото време ЕС се опасява гъвкавите мерки да не доведат до твърде голям едностранен разход за работниците. Поради тази причина през последните години бяха постановени редица законодателни рамки и препоръки, установяващи правила относно основните гъвкави инструменти, както и относно консултирането и съвместната

работа с работниците по въпроси, свързани с организацията на труда.

В европейския социален модел социалният диалог е ключ за управлението на бизнеса и промяната на заетостта. За да преодолее тези трудности, ECS интервюира, по възможност, управители и представители на работниците и вникна в същината на структурата и ролята на социалния диалог на ниво предприятие. Проучването набелязва също гъвкави мерки и стратегии, както и ролята на социалния диалог за тяхното установяване.

Тъй като данните бяха събрани през пролетта на 2009 г., въздействието на икономическия спад беше по-ясно изразено в някои държави, отколкото в други.

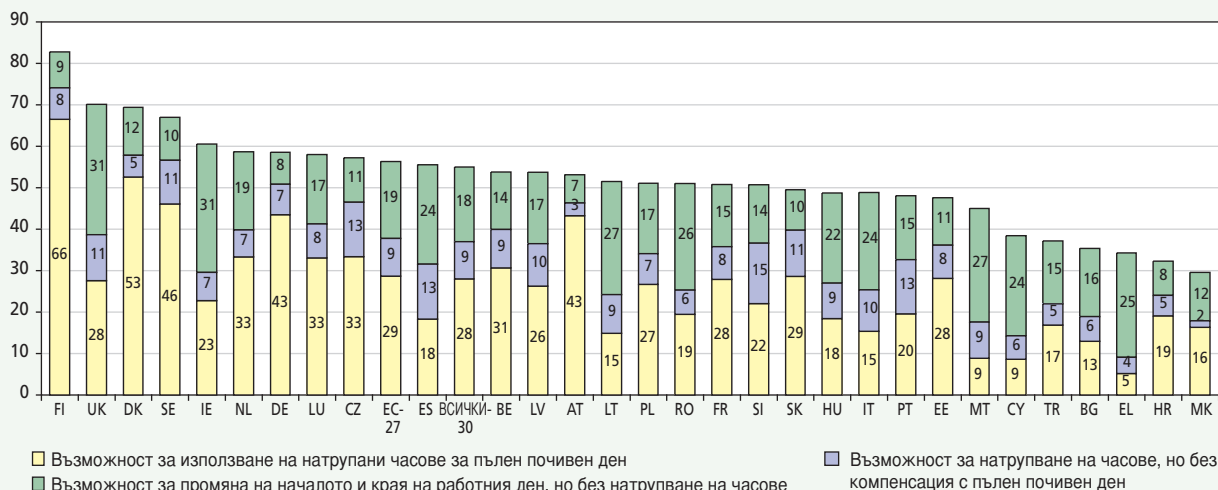
Разпределение на работното време

Гъвкавостта на работното време е най-разпространеният вид гъвкавост, използвана в европейските дружества. По време на проучването бяха изследвани четири начина за разпределение на работното време: плаващо работно време, непълно работно време, ненормирано работно време и извънреден труд.

Плаващо работно време

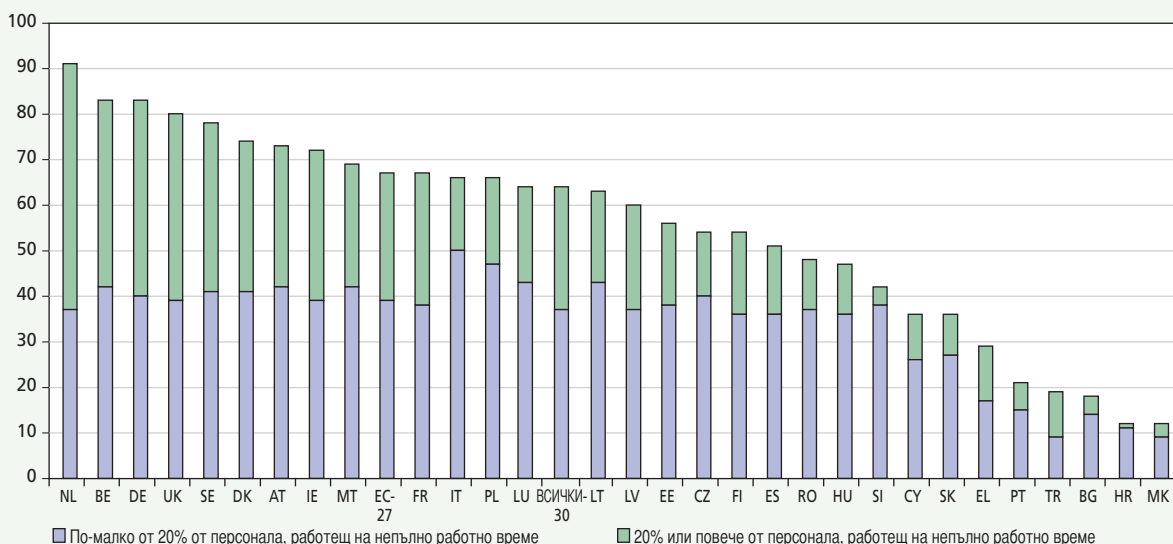
Плаващото работно време е разпределение, което позволява на работниците да променят началото и края на дневната работа съобразно своите нужди и желания, обикновено в определени граници. Докато основната схема на плаващо работно време позволява да бъдат променяни единствено началният и крайният час, без да се променя продължителността на работния ден, системите с натрупване позволяват събирането на кредитни (или дебитни) часове в някакъв вид сметка на работното време. В литературата плаващото работно време често се счита за полезно и за работодателите, и за работниците. Резултатите от ECS показват, че:

Фигура 1: Разпространение на различни форми на плаващо работно време по страни (%)



Източник: ECS 2009 г.

Фигура 2: Разпространение на предприятия, практикуващи работа на непълно работно време, по страни (%)



Източник: ECS 2009 г.

- Повече от половината (56%) от всички предприятия в ЕС-27 с 10 или повече работници прилагат някакъв вид плаващо работно време. Това показва значително нарастване в сравнение с предходните четири години, според оценката в предишното *Проучване на европейски дружества* (проведено в 21 страни).
- Приблизително четири от 10 предприятията прилагат системи, позволяващи натрупване на времеви кредит в сметка на работното време. Повечето сметки дават възможност за използване на пълни почивни дни от натрупаните времеви кредити. Възможността за използване на сметки на работното време се среща най-често в скандинавските страни, Германия, Чешката република и Австрия.
- Възможността за натрупване на кредитни часове за повече от една година в т.нар. дългосрочни сметки е разпространена значително по-малко. Средно само 6% от предприятията в ЕС-27 прилагат такива системи; с несравнимо висок дял се откроява Дания, където близо една трета (30%) от предприятията използват дългосрочни сметки.

Работа на непълно работно време

Работата на непълно работно време стана значително разпространена в Европа през последните 15 години. Част от работата на непълно работно време се прилага предимно за оперативни цели, например за по-добър отговор на промените в предлагането и търсенето, докато други форми на работата на непълно работно време са използвани главно като инструмент за управление на човешките ресурси. Тя може да позволи на работниците да съчетават по-добре работата и извънработния живот и да се използва, за да направи работодателя по-атрактивен за потенциалния наеман персонал. ECS предлага няколко идеи за работата на непълно работно време на ниво предприятие.

- Две трети (67%) от предприятията в ЕС предлагат заетост на непълно работно време. Работата на непълно работно време е разпространена неравномерно в Европа. В Нидерландия почти всички проучени предприятия (91%) имат работници на непълно работно време. Работата на непълно работно време е обичайна практика и в Белгия, Германия, Швеция и Обединеното кралство, с приблизително 80% предприятия, които я прилагат. Най-нисък дял предприятия с работници на

непълно работно време е установен в България, Португалия и трите държави, кандидатстващи за членство в ЕС, с по-малко от 20% предприятия, наемащи на непълно работно време.

- Дялът на предприятията, прилагащи схеми на непълно работен ден, е нараснал значително през последните четири години.
- Организирането на работата на непълно работно време нараства все повече. Все по-голям брой предприятия предпочитат непълното работно време пред „традиционните“ форми на труд по отношение на някои часове от работния ден, всеки ден от седмицата (обикновено сутрин). Трябва да се отбележи, че различните форми на труд на непълно работно време могат да облагодетелстват в по-голяма степен работодателите или работниците в зависимост от избрания вид. Други видове, които набират популярност, включват няколко пълни работни дни, редуващи се с почивни дни, и плаващо работно време с краткосрочно известие, както е определено от работодателя.
- Въпреки че работата на непълно работно време е широко разпространена в много страни, непълното работно време за длъжности, за които се изисква висока квалификация, все още не е обичайна практика в повечето европейски предприятия с изключение на Нидерландия. Средно само една четвърт от предприятията с непълно работно време и висококвалифицирани работници имат някакво непълно работно време за такава длъжност и в по-голямата си част случаите представляват по-скоро изключение.

Нощен труд, работа през почивните дни и работа на смени

Работа в нестандартни часове на деня е широко използван от работодателите инструмент за увеличаване на работните часове на машините, за удължаване на приемното време или за справяне с големи колебания в обема на работата, които не могат да бъдат управлявани в нормалното работно време през седмицата. ECS установи, че:

- Дялът на предприятията, работещи през нощта, през почивните дни или на смени, се е запазил стабилен през последните четири години, независимо от

незначителното нарастване, наблюдавано при работата през съботните дни.

- В повечето държави работата в неделните дни и през нощта е съсредоточена в сектори, в които естеството на работата изисква 24-часово обслужване (напр. медицинско обслужване, обществен транспорт, енергетика).

Часове извънреден труд

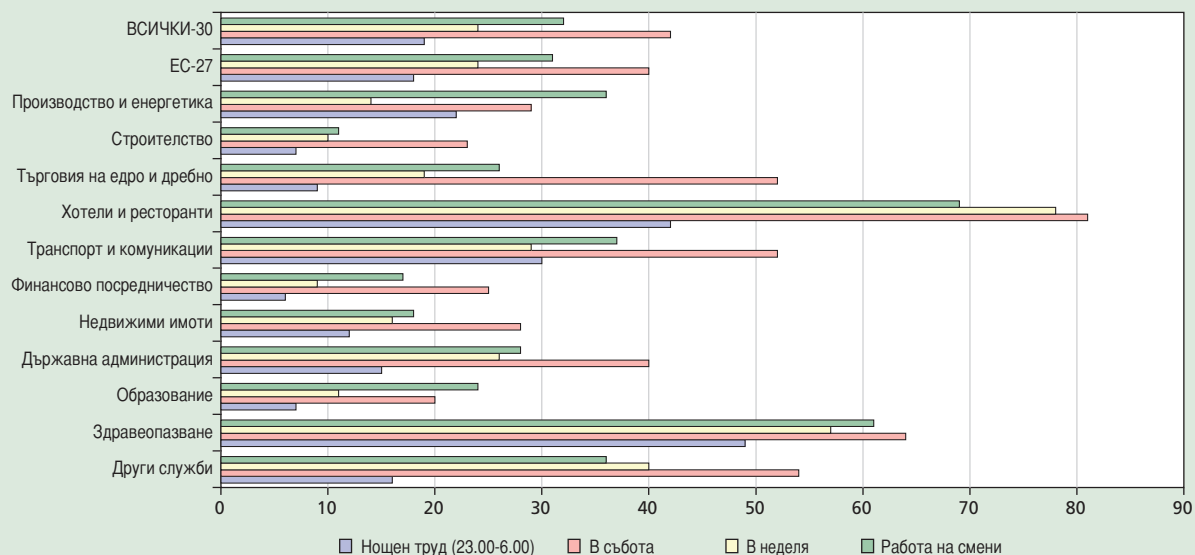
Извънредният труд е най-традиционният инструмент за управление на работното време за справяне с върхово натоварване. Нарастването и разнообразието на системите за времеви резерв направиха трудно измерването на извънредния труд, особено на ниво предприятие. Въпреки това беше възможно в ECS да се отбележи, че:

- Държавите с най-висок дял предприятия, ползващи извънреден труд, са Германия, Нидерландия и скандинавските страни. Те бяха също измежду държавите, които най-често са използвали този инструмент през 2004-2005 г. В повечето държави от Южна и Източна или Централна Европа извънредният труд е разпространен много по-малко. Изключения от правилото са Чешката република и Италия, където дялът на предприятията с извънреден труд е над средния за ЕС.
- В 35% от дружествата извънредният труд се компенсира финансово, а в 23% от случаите вместо заплащане се предоставя свободно време. Тридесет и седем процента от предприятията прилагат и двете форми на компенсация. Дялът на предприятията, които не компенсират часовете за извънреден труд, като цяло е незначителен и се запази стабилен през цялото време.

Практики по отношение на човешките ресурси

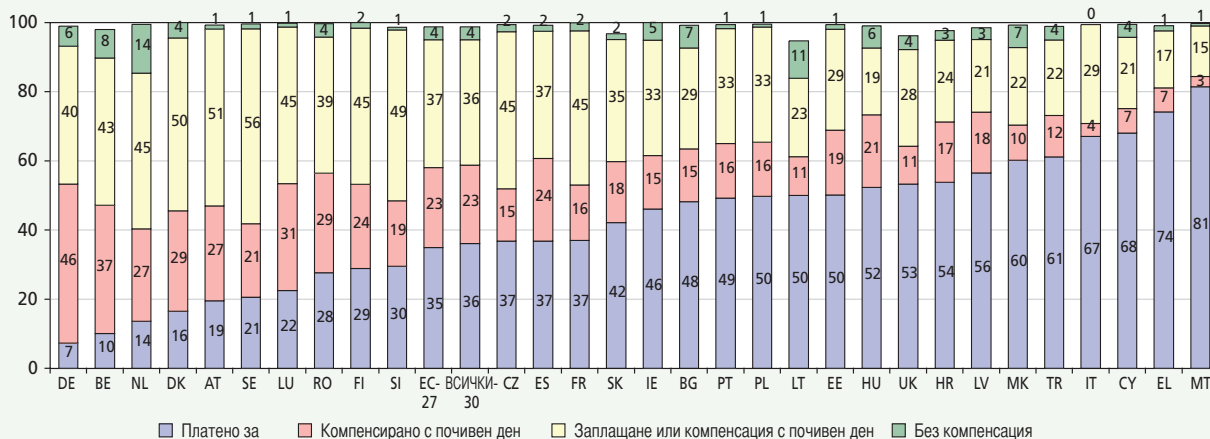
Проучването очерта областите на разпространение на някои практики, считани за важен елемент от договорената и функционална гъвкавост на фирмено ниво. Договорената гъвкавост е свързана с различни видове договори, целящи да запълнят временни празноти в търсенето или да реагират бързо на спадове.

Фигура 3: Работа в нестандартни часове, от NACE Rev. 1.1 сектор (%)



Източник: ECS 2009 г.

Фигура 4: Компенсация за извънреден труд по страни (%)



Източник: ECS 2009 г.

Договорена гъвкавост: временни договори, работа чрез агенции за временна заетост и на свободна практика

- Приблизително две трети от проучените предприятия твърдят, че използват някои форми на временна заетост като работници, наети чрез агенции за временна заетост (TAW), временни договори или самонаети лица (на свободна практика). Повече от половината от всички предприятия (с 10 или повече работници) във всички сектори на дейност използват временни договорни споразумения.
- Използването на персонал с временни договори е широко разпространено явление в европейските предприятия: в повече от половината (54%) предприятия с 10 или повече работници има поне един работник с временен договор. Областите на разпространение на временна заетост в европейските държави варират значително.
- В 21% от всички предприятия се използва поне един служител на свободна практика.
- В малко повече от едно на пет предприятия в ЕС-27 се наемат работници чрез агенции за временна заетост. Този резултат е сходен с проведеното през 2004-2005 г. проучване (ESWT). Въпреки това навсякъде работата чрез агенции за временна заетост осигурява 2% от общата заетост в предприятията с 10 или повече работници (в ЕС).
- Приблизително 20% от всички предприятия съобщават за наемане на работници чрез агенции за временна заетост през последните 12 месеца, но при допитването се оказва, че само половината от тях са наели работници чрез агенции за временна заетост. Сами по себе си сезонните различия при използването на временни работници не дават обяснение; по-вероятно това се дължи на икономическата криза, която по време на допитването вече оказваше значително въздействие в редица държави и сектори на дейност.

Функционална гъвкавост: Приспособяване към промени в рамките на дружествата

Фирмите могат да увеличат своя потенциал за гъвкавост чрез увеличаване на годността за трудова заетост на хората за различни задачи и работни места. Усилията за обучение и практиката на самостоятелна работа в екип прави възможно използването на работната сила за по-широк

обхват на роли и задачи и могат да бъдат приети като показател за този тип вътрешна адаптивност. ECS установи, че:

- Три от четири предприятия показват, че необходимостта от по-нататъшно обучение се проверява периодично по систематичен начин. Периодичният анализ на необходимостта от по-нататъшно обучение е по-разпространен в големите, отколкото в по-малките предприятия.
- Не всички групи работници са обхванати еднакво от дейности за по-нататъшно обучение: има разлика между постоянно наетите работници и работниците на временен договор. В почти всички предприятия, където има система за редовни проверки, се извършват такива спрямо постоянно наетия персонал, но по-малко от половината го правят за работниците на временен договор. По същия начин постоянно наетите работници на длъжности, изискващи квалификация или висока квалификация, са включени в проверките по-често, отколкото постоянно наетите работници на длъжности с ниска квалификация или без квалификация. Необходимостта да бъдат обучавани по-възрастните работници също се проверява по-рядко от тази при по-младите работници.
- Дялът на предприятията, които предоставят на работниците почивен ден за провеждане на обучение, е по-малък от дяла на предприятията, които системно проверяват необходимостта от обучение.
- Основната характеристика на работата в екип е нивото на самостоятелност на членовете на екипа. Или кой взема решенията относно работата и задачите, както и кой позволява да се разграничат някои по-стандартни форми на работата в екип от самоуправляващите се екипи. Самостоятелната работа в екип е по-характерна за модели на организиране на работата като скандинавските „социално-технически системи“ и „обучаващите организации“, а предишни изследвания показват тяхното положително влияние върху конкурентоспособността и качеството на работа.
- Съгласно резултатите от проучването (ECS) самостоятелната работа в екип се прилага в 22% от предприятията. Тя е най-разпространена в скандинавските страни и Нидерландия.

Променливо заплащане

Друга форма на гъвкавост е надницата или гъвкавото заплащане. В проучването от 2009 г. са открити различни елементи на заплащането, свързани с изпълнението, които могат да бъдат обобщени в две групи:

- Елементи на заплащането, свързани с изпълнението, където плащането обикновено се оценява във връзка със специфични цели, поставени индивидуално за всеки или за екипа, работната група или отдела.
- Схеми за участие в печалби и схеми за дялово участие като два (понякога застъпващи се) варианта за финансово участие в резултатите на фирмата, обикновено без финансов риск за работниците.

Проучването предостави уникална информация по тези въпроси, отчитайки също — за разлика от повечето предишни проучвания по темата — обхванатите малки и средни по големина предприятия.

Заплащане, свързано с изпълнението

- Понастоящем малко повече от една трета от предприятията с 10 или повече работници осигуряват за някои или за всички работници специфични компоненти на заплащане, свързани с индивидуалното изпълнение, с изпълнението от екипа, работната група или отдела. Средно около половината от работниците получават някаква категория заплащане във връзка с изпълнението в предприятието, където е въведено такова.
- Компонентите на заплащане, свързани с индивидуалното изпълнение, са по-широко разпространени (33%), отколкото елементите, свързани с изпълнение от екип, група или отдел (19%).
- В сектора на финансовото посредничество компонентите на заплащането, свързани с изпълнението, са разпространени по-широко: близо половината от предприятията прилагат схеми, обвързани с индивидуалното изпълнение, а три от десет предприятия имат схеми, зависещи от изпълнението на екипа, групата или отдела. Обратно на това, в сектора на здравеопазването и социалната работа тези компоненти се използват най-слабо, като едва 20% от предприятията прилагат схеми, свързани с индивидуалното изпълнение, а 10% – схеми, свързани с изпълнението от групата.

Финансово участие

- Схемите с дялово участие са по-слабо разпространени в Европа – практикуват ги само 14% от частните предприятия. Дяловото участие е най-обичайно във Финландия, Франция, Нидерландия и Швеция.
- В много предприятия схемите с дялово участие са сравнително по-често срещани, като ги използват повече от една четвърт (27%) от частните предприятия с 200 или повече работници.
- Приема се, че независимо от големината, предприятията с представителство на работниците е по-вероятно да практикуват схеми с дялово участие, отколкото предприятията без представителство на работниците.
- Повечето управители заявяват, че са въвели схеми с дялово участие по причини, свързани с мотивацията и производителността на работниците. Възможността да

се намалят разходите за възнаграждения в периоди на по-малко поръчки е изиграла по-малка роля в техните съображения.

- Две трети от схемите с дялово участие, приложени в частни предприятия в ЕС, са универсални (напр. отваряне към всички работници на постоянна работа), т.е. в съответствие с основните препоръки в комуникацията по европейските въпроси за финансово участие.
- Повечето схеми с дялово участие (63%) в частния сектор се определят от управлението и без преговори с работниците.
- Установено е, че схемите с дялово участие са най-слабо разпространената форма на променливо заплащане. Практикуват ги само 5% от частните предприятия (с 10 или повече работници), като при малко повече от половината те са универсални схеми.
- Установено е, че схемите за участие в печалби, както и схемите с дялово участие са най-разпространени в сектора на финансовото посредничество.

Социален диалог на работното място

Проучването докладва за мненията и опита на участниците на ниво дружество в социалния диалог на работното място. Социалният диалог се определя като действащите индустриални връзки, чрез които признати представители на работниците са в някаква степен включени в решенията относно взаимоотношенията, свързани с трудовата заетост. Такова включване може да бъде ограничено до информиране от ръководството или може да се разшири до консултации, преговори или съвместно участие във вземането на решения. Проучването предостави уникална сравнителна информация за същността и качеството на социалния диалог на работното място в Европа. Резултатите от проучването очертават картина на ясни практики в социалния диалог на работното място в Европа и насочват към ограниченията и важните различия в Европа.

Активен социален диалог

Резултатите от проучването показват обща положителна картина на социалния диалог в Европа:

- Най-разпространеният начин за определяне на заплащането в Европа е колективно договаряне — двама от трима работници са обхванати от колективно споразумение за заплатите в дружеството или на високо ниво.
- Повече от 60% от служителите в Европа са обхванати от призната институция за работническо представителство.
- 86% от тези представителни структури имат връзка с профсъюзна организация, 63% — с профсъюзно обединение.
- Повечето представителни структури имат достъп до основните ресурси, необходими за ефективното функциониране. Осемдесет и пет процента получават информация за финансовата и икономическата ситуация и заетостта в предприятието най-малко веднъж годишно, две от три заявяват, че информацията

обикновено е своевременна, а три от четири, че като цяло е достатъчно подробна; 72% получават редовно обучение; и трима от четирима представители считат, че размерът на предоставеното им платено свободно време е достатъчен за успешното изпълнение на задълженията им.

- Близко две трети от представителите на работниците посочват, че са участвали в установяването на правила и процедури по въпросите за работното време.
- Като цяло представителите считат, че между тях и ръководството на предприятието има дух на сътрудничество и взаимодействие.
- Повечето представители на работниците (80%) считат, че дейността им се подкрепя от работниците.
- Повечето управители на европейските дружества (70%) са като цяло положително настроени относно ефекта от социалния диалог и представителството на работниците на работното място.
- Същият процент са съгласни, че консултирането на представител на работниците по важните промени води до по-голяма обвързаност на персонала с прилагането на тези промени.

Ограничения

Въпреки че тези резултати насочват вниманието към значимостта на традиционния социален диалог на работното място, съществуват някои ограничения:

- В редица предприятия представителите са ограничени до контрола върху здравеопазването и условията за безопасност на труда или са организирани на неформална основа.
- Една трета от представителите рядко получават информация за икономическото и финансовото състояние, най-често веднъж годишно.
- 17% от представителите посочват, че нямат право да получават платени почивни дни за изпълнение на задълженията си.
- Включването в решенията за договорена гъвкавост е по-ограничено от включването в споразуменията за

гъвкаво работно време – в дружества, където се използва договорена гъвкавост, близо половината представители участват.

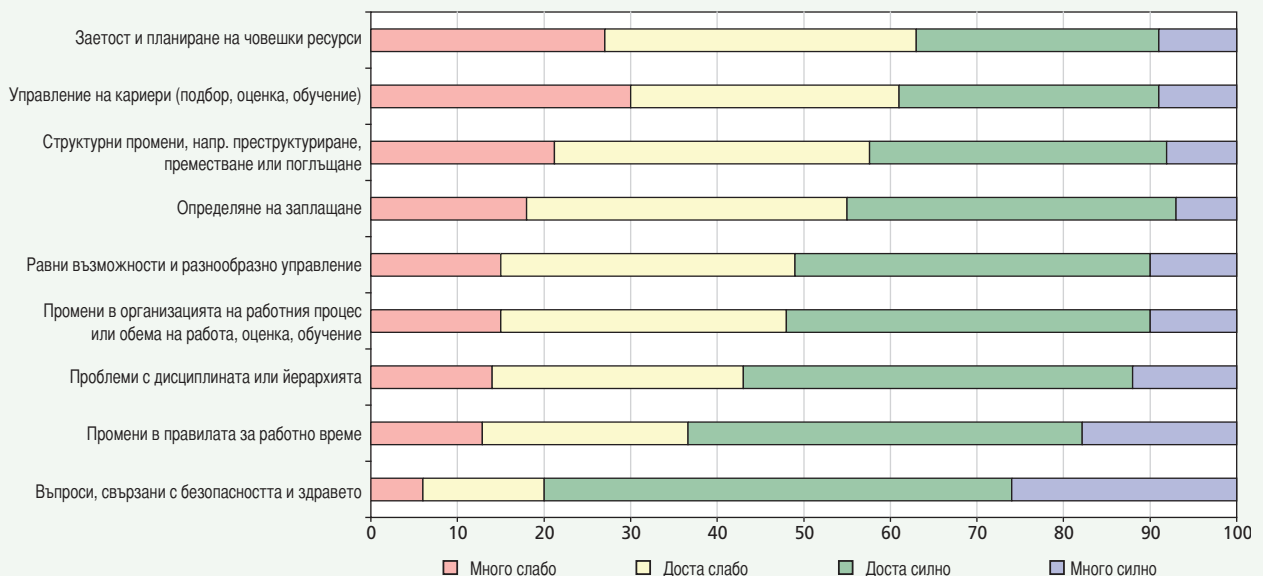
- Стратегическото влияние на представителите на работниците е напълно ограничено (вж. таблица 5).
- Макар че повечето управители считат, че социалният диалог на работното място има положително въздействие, 60% съобщават, че предпочитат пряка консултация с работниците в предприятието.
- 30% от управителите смятат, че наемането на представители на работниците води до значително забавяне на важни управленски решения.

Разнообразен практически опит

Анализът показва значителни отклонения в практическия опит за социален диалог на работното място в Европа:

- Данните от проучването (ECS) потвърждават различията между по-голяма част от държавите-членки от ЕС-15 и новите 12 държави-членки във връзка с обхвата и нивото на договаряне на заплати.
- Най-важното е, като се отчетат изключенията, че строгото институционално прилагане на социалния диалог на работното място е много по-разпространено явление в северните европейски държави, отколкото южните. По-слабо развито прилагане и различен, по-конфликтен процес на законово представяне на работниците може да се разграничи в Южна Европа, дори при отчитане на влиянието на други променливи като големината и икономическата активност на предприятията. България, Румъния и в по-малка степен Хърватия и Бивша югославска република Македония са изключение от това правило.
- В повечето държави, обхванати от проучването (20), като цяло стачките са силно използвани от местните представители на работниците.
- Могат да се набележат много различия между малките и по-големите предприятия. Областите на

Фигура 5: Влияние на работническите представителства в организациите (%)



Източник: ECS 2009 г.

Управление на промени в сложен икономически контекст

разпространение на представителите на работниците са по-големи в големите предприятия. Въпреки това във връзка с практиките за социален диалог по-малките организации скъсяват дистанцията между ръководството и представителите, което може да стимулира интензивен съвместен социален диалог. Ресурсите и установените канали обаче са в по-малка степен на разположение, което затруднява по-нататъшното развитие на диалога. Резултатът е нелинейна зависимост между големината на предприятието и качеството на социалния диалог на работното място.

- Секторните различия често могат да се обяснят с други организационни различия. Образователният сектор и основните промишлени отрасли се открояват като сектори с добре установен социален диалог на работното място.
- Характеристиките на трудовия колектив изпълняват по-маловажна роля относно разграниченията, което може да бъде изтълкувано положително: социалният диалог на работното място не е изключителна практика, придържаща се към специфична категория характеристики на трудовия колектив.

Условия за успешен социален диалог на ниво работно място

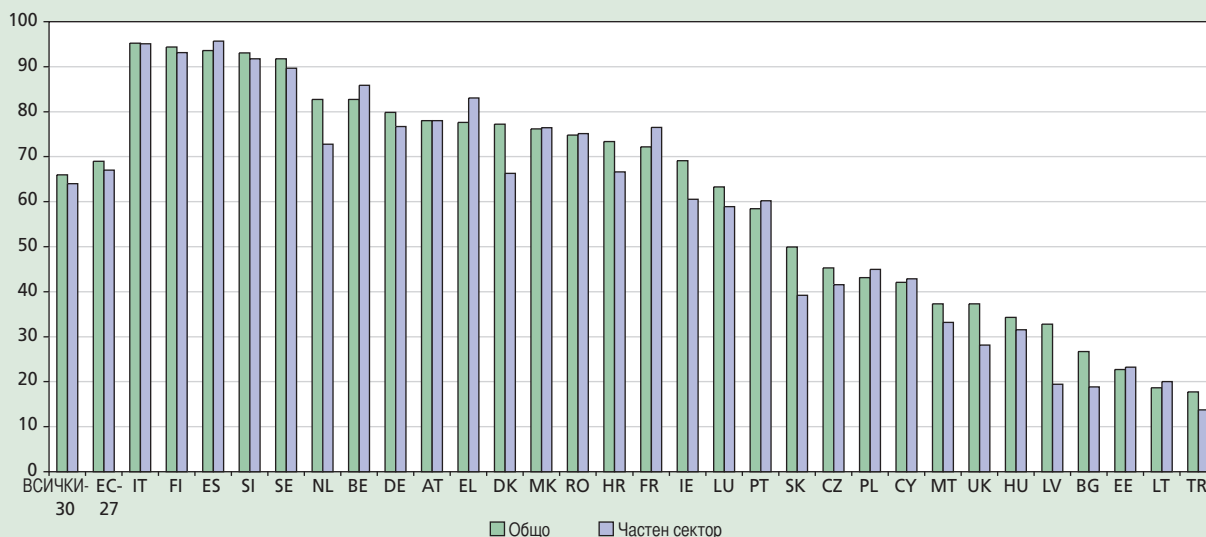
Първо, между държавите все още се наблюдава голяма разлика по отношение на институциите и процедурите за информиране и консултация. Въпреки че е установена рамка за работническо представителство, в някои страни тя се използва по-малко, отколкото в други. Колкото до стратегическото консултиране на представителите на работниците по въпроси за персонала, различията между държавите-членки са относително малки. Въпреки това проучването (ECS) подчерта значението на ресурсите във връзка със стратегическото участие. Включването и влиянието на управленските решения върви ръка за ръка с улесненията на представителите на работниците по отношение на предоставената качествена информация. Такива ресурси е по-вероятно да бъдат достъпни, когато съществуват работнически съвети и силно представени профсъюзи.

Проучването (ECS) включи въпроси към управителите във връзка с различни области на функциониране на предприятията. Това включва въпроси относно финансовото изпълнение и производителността и въпроси относно човешките ресурси. Освен това проучването включва показатели за промени, които предприятието е претърпяло през последните три години, напр. реструктуриране.

Въпреки това се има предвид, че по време на събиране на материалите въздействието на финансовата криза е осезаемо в някои държави, но не във всички.

- В Ирландия, Латвия, Естония и Унгария се наблюдава най-голям спад на броя на заетите работници през последните три години. Тази тенденция обаче не е изразена във всички държави. Белгия, Финландия, Бивша югославска република Македония и Люксембург съобщават за голямо нарастване на броя на заетите работници.
- През последните три години се наблюдава също увеличаване на отчетената производителност на труда. Най-висок е дялът на дружествата, отчитащи това в Бивша югославска република Македония, Гърция и Румъния.
- Необходимостта от намаляване на персонала — първи сигнал за забавяне на икономиката за някои, в същото време текущо развитие за други — не е нищо друго освен предупреждение в Ирландия, където половината от предприятията приемат този факт. Но съкращаването на персонала за една трета от предприятията предстои в Дания, Естония, Унгария и Турция. Това се отразява върху общия работен климат в предприятията, като се отчита, че тези страни имат по-висок процент предприятия, съобщаващи обтегнат работен климат.
- Трудностите, свързани с човешките ресурси през следващите години, са големи. Има различия между сектори и държави. Тридесет и шест процента от дружествата в Европейския съюз имат проблеми при намирането на персонал за квалифицирана работа, а

Фигура 6: Обхват на договаряне на заплащане в държавите-членки (%)



над 10% — при намирането на нискоквалифицирани работници. Други 10% от дружествата имат проблеми със собствения персонал. Шестнадесет процента от дружествата посочват, че имат проблеми с мотивирането на персонала, а 14% съобщават за проблеми с чести отсъствия от работа.

- Областите на разпространение на предприятия с някой от тези проблеми остават стабилни между 2004-2005 и 2009 г. Единствената забележима разлика е по-ниският дял на предприятия с проблеми при намирането на нискоквалифициран персонал понастоящем в сравнение с предходните 4 години. (стойността на понижение е от 4 процентни пункта). Данните показват също несъществено нарастване на дела на предприятията, съобщаващи за проблеми при намирането на квалифициран персонал, но разликата е твърде малка (2 процентни пункта).

Таблица 1: - Трудности, свързани с човешките ресурси - ECS 2009 г. в сравнение с предходната вълна (измерени резултати в предприятията)

Проблеми с ЧР	ESWT 2004/05 (21 страни)	ECS 2009a (само 21 ESWT страни)	ECS 2009b (EC27)
Намиране на квалифициран персонал	34%	36%	36%
Намиране на нискоквалифициран персонал	14%	10%	10%
Задържане на персонала	9%	9%	10%
Проблеми с мотивацията	15%	15%	16%
Отсъствие от работа	14%	14%	14%

- По отношение на показатели за изпълнение като икономическа ситуация, относителна производителност на труда и нарастване на производителността може да се отбележи зависимост между предприятията, които системно оценяват обучението на работниците. Обучението също влияе положително върху мотивацията на персонала и общия работен климат. Зависимостите между гъвкавите мерки и нарастването на производителността ще бъдат изследвани по-подробно във втория анализ.

Методология на проучването

- Събирането на материали е осъществено през първата четвърт на 2009 г. в 30 страни: 27 държави-членки на ЕС, Хърватия, Турция и Бивша югославска република Македония (БЮРМ).
- Анкетите са проведени чрез телефонни интервюта, осъществени с помощта на компютър (CATI), в 27 160 предприятия.

Допълнителна информация

Camilla Galli da Bino, информационен служител:
gdb@eurofound.europa.eu

Eurofound – Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ирландия
Тел.: (+353 1) 204 31 00
Електронна поща: information@eurofound.europa.eu
Интернет страница: <http://www.eurofound.europa.eu>

- Продължителността на анкетите е около 20 минути за представителите на ръководството и 15 минути за представители на работниците.
- Единица от запитването е предприятието (напр. местен отдел или отчитащ отдел, където се намира работата), а дружествата, които ще бъдат анкетираны, са определени на случаен принцип, измежду дружества с 10 или повече служители във всяка страна. Проучването не включва секторите на селското стопанство и рибарството, частните домакинства и извънтериториалните организации. В модела е обхваната държавната администрация. Надбавките към заплатата се прилагат пропорционално към разпределението в предприятията относно големината и сектора и към разпределението на работниците.
- Респонденти са участниците от дружествата: управители, отговорни за човешките ресурси на ниво предприятие, и работническите представителства в предприятието. С управлението са проведени 27 160 анкети, а с представителства на работници — 6569 анкети.
- По отношение на ръководството за анкетите се избира най-старшото лице в предприятието, отговорно за управлението на персонала/човешките ресурси.
- Където е възможно, се анкетира представител на работниците. Анкети с представители на работниците се правят само в предприятия, където вече е анкетирано ръководството. Респонденти са лицата, отговорни за преговори с ръководството относно работните условия. Респондентите- представители на работниците се набелязват при анкетиране на ръководството, където се установява дали има призната структура, представлява интересите на работниците, напр. съвет на работниците, законово установен в съответната страна, или призната профсъюзна организация. Там, където има такива структури, респондент в анкетата на представителя на работниците е председателстващото лице, секретар или друг говорител на тази организация.

Общ поглед върху резултатите

Резултатите от „Проучване на европейските дружества 2009“ са достъпни също чрез Survey Mapping Tool Eurofound. Този интернет базиран инструмент позволява на потребителите да прегледат резултатите от проучването за всяка страна по избрани въпроси. Резултатите могат да се филтрират по големина на дружеството, сектор на дейност и собственост.
(www.eurofound.europa.eu/surveys/companysurvey/ecs2009/results.htm)



Служба за публикации

Publications.europa.eu