



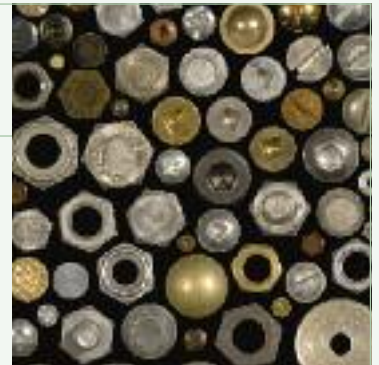
Europos gyvenimo  
ir darbo sąlygų  
gerinimo fondas

# Europos įmonių tyrimas – pirmi rezultatai

## > santrauka <

„Europa turi ne tik spręsti nuosmukio keliamas problemas, bet ir paversti jį galimybe kurti produktyvesnę, novatoriškesnę, geresnių įgūdžių ir mažai anglies dvideginio į aplinką išskiriančių technologijų ekonomiką – tokią, kurioje atviros ir įtraukios darbo rinkos užtikrintų geresnes galimybes kurti glaudesnę ir lygiateisę visuomenę, o darbo vietos būtų kuriamos atsižvelgiant į amžiaus, lyčių lygybės, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros aspektus. Tai pasiekti galima tik tęstine bendra veikla, o ne pavieniui.“

*Komisijos komunikatas dėl bendro įsipareigojimo užimtumo srityje 2009 m.*



## Bendra informacija

2009 m. pavasarį *Eurofound* pradėjo didelį reprezentatyvų tyrimą, per kurį buvo apklausiami įmonių vadovybės ir darbuotojų atstovai. 2009 m. Europos įmonių tyrimas – „Lankstaus darbo grafiko organizavimo praktika ir socialinis dialogas“ (ECS) – yra antrasis *Eurofound* inicijuotas visos Europos įmonių tyrimas. Į tyrimą įtrauktos 27 ES valstybės narės, taip pat Kroatija, Turkija ir Makedonija (FYROM). Pirmasis toks tyrimas – „Darbo laikas ir profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyra Europos įmonėse“ (ESWT) – 2004 m. gegužės mėn. buvo atliktas 21 šalyje.

Europos įmonių tyrimas padeda dokumentuoti įmonių lankstaus grafiko strategijas, jis yra unikalus lyginamųjų duomenų apie socialinį dialogą darbo vietoje šaltinis. Ankstesnis *Eurofound* tyrimas parodė, kad bendrovės įvairias lankstumo priemones taiko ne atskirai, bet jas derindamos. Tyrime nagrinėjami įvairūs kiekybiniai ir kokybiniai vidaus ir išorės lankstumo priemonių aspektai.

ES laikosi nuomonės, kad darbo rinkos lankstumo didinimas yra labai svarbus siekiant įgyvendinti Lisabonos strategijos tikslus, t. y. tapti konkuringiausia ir dinamiškiausia žiniomis pagrįsta ekonomika pasaulyje ir sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų Europos piliečiams. Kartu ES susirūpinusi, kad lankstumo priemonės netaptų pernelyg vienpusės ir nepalankios darbuotojams. Todėl pastaraisiais metais priimta įvairių teisės aktų ir rekomendacijų, kuriais nustatytos pagrindinių lankstumo priemonių, taip pat darbuotojų konsultavimo ir dalyvavimo sprendžiant su darbo organizavimu susijusius klausimus taisyklės.

Socialinis dialogas yra labai svarbi Europos socialinio modelio dalis, padedanti pasitikti su įmonių valdymu ir užimtumu susijusius pokyčius. Sprendžiant šiuos iššūkius, atliekant Europos įmonių tyrimą, kai įmanoma, buvo apklausiami įmonių vadovai ir darbuotojų atstovai, siekiant suprasti socialinio dialogo struktūrą ir vaidmenį įmonių lygmeniu. Jame taip pat apibūdinamos lankstumo priemonės ir strategijos ir socialinio dialogo vaidmuo jas nustatant.

2009 m. pavasarį renkant duomenis ekonominio nuosmukio įtaka vienoje šalyje buvo stipresnė nei kitose.

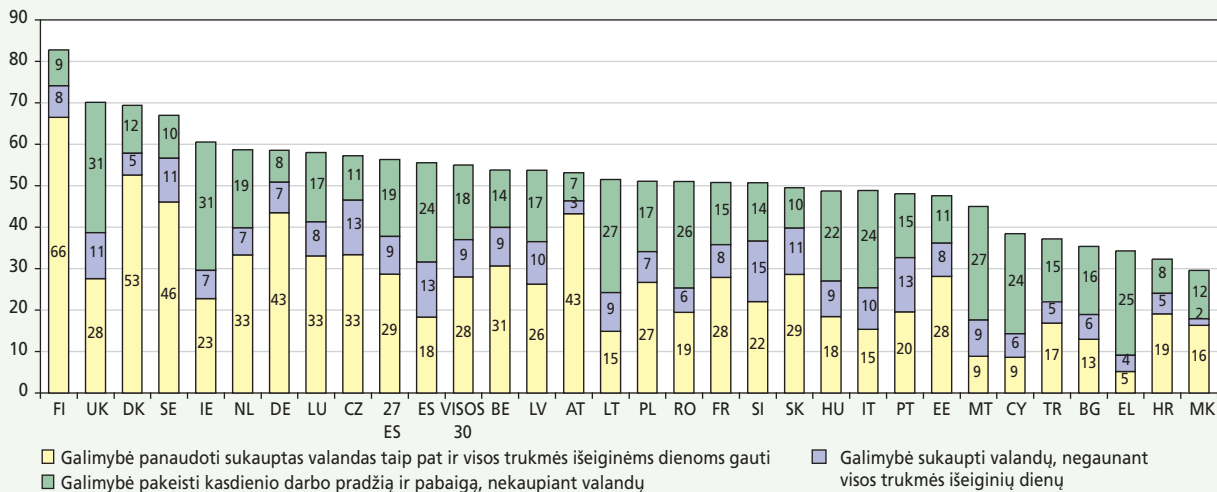
## Darbo laiko organizavimas

Lankstus darbo laikas yra labiausiai paplitusi lankstumo, taikomo Europos įmonėse, forma. Tyrime buvo nagrinėjamos keturios taikomos darbo organizavimo formos: lankstaus darbo grafiko organizavimas, darbas ne visą darbo dieną, darbas neįprastomis valandomis ir viršvalandinis darbas.

### Lankstaus darbo grafiko organizavimas

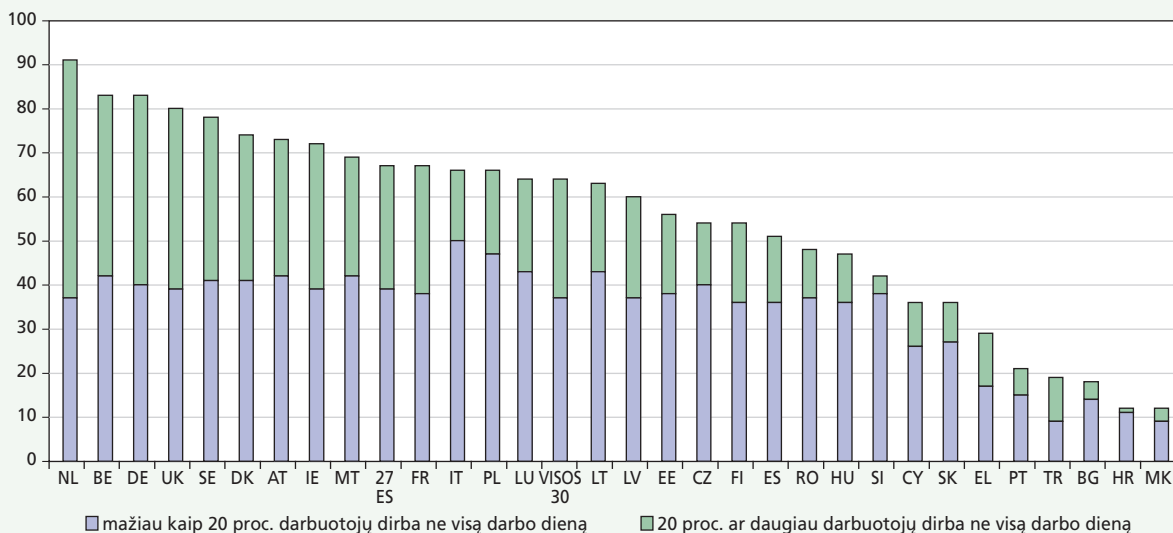
Lankstaus darbo grafiko organizavimas yra toks darbo laiko organizavimas, kai darbuotojui leidžiama kasdien pačiam pagal savo poreikius ir pageidavimus spręsti, kada pradėti ir baigti darbą, paprastai laikantis tam tikrų ribų. Įprastomis lankstaus darbo grafiko organizavimo sąlygomis suteikiama galimybė keisti tik darbo pradžią ir pabaigą, bet ne darbo dienos trukmę, o darbo valandų kaupimo sistemos sudaro sąlygas kaupti darbo valandų kreditą (arba registruoti debetą) tam tikroje darbo laiko sąskaitoje. Literatūroje lankstaus darbo grafiko organizavimas dažnai laikomas

1 paveikslas. Skirtingų lankstaus darbo laiko organizavimo formų taikymo dažnumas (pagal šalis, procentais).



Šaltinis: 2009 m. Europos įmonių tyrimas.

2 paveikslas. Darbo ne visą darbo dieną sąlygą naudojančių įmonių pasiskirstymas (pagal šalis, procentais).



Šaltinis: 2009 m. Europos įmonių tyrimas.

naudingų ir darbdaviams, ir darbuotojams. Iš Europos įmonių tyrimo rezultatų matyti, kad:

- Daugiau kaip pusė (56 proc.) visų 27 ES valstybių narių įmonių, kuriose dirba dešimt ar daugiau darbuotojų, naudoja kokią nors lankstaus darbo grafiko organizavimo formą. Palyginti su ankstesnio Europos įmonių tyrimo, prieš ketverius metus atlikto 21 šalyje, rezultatais, pastebimas didelis augimas.
- Beveik keturios iš dešimties įmonių taiko sistemas, leidžiančias kaupti darbo laiko kreditą darbo laiko sąskaitoje. Dauguma šių darbo laiko sąskaitų suteikia galimybę iš sukauptų laiko kreditų pasiimti poilsio dienas. Galimybė taikyti darbo laiko sąskaitas dažniausiai naudojamosi Skandinavijos šalyse, Vokietijoje, Čekijoje ir Austrijoje.
- Galimybė kaupti valandų kreditus daugiau nei vienus metus vadinamosiose ilgalaikėse sąskaitose paplitusi gerokai mažiau. Vidutiniškai tokias sistemas taiko tik 6 proc. 27 ES valstybių narių įmonių; didžioji jų dalis yra Danijoje, kurioje beveik trečdalis (30 proc.) įmonių naudoja ilgalaikes sąskaitas.

### Darbas ne visą darbo dieną

Darbas ne visą darbo dieną Europoje plačiau paplito per pastaruosius 15 metų. Kai kuriais atvejais darbas ne visą darbo dieną organizuojamas visų pirma atsižvelgiant į įmonės uždavinius, pvz., siekiant geriau prisitaikyti prie pasiūlos ir paklausos pokyčių, kitos darbo ne visą darbo dieną formos daugiausia taikomos kaip žmogiškiesiems ištekliams valdyti skirta priemonė. Ši priemonė gali sudaryti sąlygas darbuotojams geriau derinti darbą ir asmeninį gyvenimą; ji taip pat taikoma, kad darbdavys taptų patrauklesnis galimiems naujiems darbuotojams. Europos įmonių tyrime pateikiami rezultatai, susiję su darbu ne visą darbo dieną įmonių lygmeniu.

- Du trečdaliai (67 proc.) ES įmonių siūlo galimybę dirbti ne visą darbo dieną. Darbas ne visą darbo dieną Europoje paplitęs nevienodai. Nyderlanduose beveik visose tirtose įmonėse (91 proc.) yra darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną. Darbas ne visą darbo dieną taip pat paplitęs Belgijoje, Vokietijoje, Švedijoje ir Jungtinėje Karalystėje; šiose šalyse jį taiko maždaug 80 proc. įmonių. Įmonių, samdančių ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų, mažiausiai yra Bulgarijoje, Portugalijoje

ir trijose šalyse kandidatėse; šiose šalyse ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų samdo mažiau nei 20 proc. įmonių.

- Įmonių, kuriose taikomas darbas ne visą darbo dieną, dalis per pastaruosius ketverius metus šiek tiek išaugo.
- Darbo ne visą darbo dieną organizavimas darosi vis įvairesnis. Vis daugiau įmonių taiko netradicinę kelių darbo valandų kiekvieną savaitės dieną (paprastai rytais), o kitokią darbo ne visą darbo dieną formą. Reikėtų pažymėti, kad skirtingos darbo ne visą darbo dieną formos gali būti naudingesnės arba darbdaviams, arba darbuotojams, nelygu pasirinkta forma. Kitos vis labiau plintančios formos – kelios visos trukmės darbo dienos pakaitomis su visos trukmės poilsio dienomis, taip pat lankstaus grafiko ne visa darbo diena, kai darbdavys pats iškviečia darbuotoją.
- Nors darbas ne visą darbo dieną plačiai paplitęs daugelyje šalių, aukštos kvalifikacijos reikalaujančiose darbo vietose dirbančių darbuotojų daugumoje Europos įmonių, išskyrus Nyderlandus, yra nedaug. Apskritai tik ketvirtadalyje įmonių, samdančių ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus ir labai aukštos kvalifikacijos darbuotojus, pastarieji dirba ne visą darbo dieną. Daugeliu atvejų tai tėra išimtis.

### Darbas naktimis, savaitgaliais ir pamainomis

Darbas neįprastomis valandomis yra dažnai darbdavių naudojama priemonė siekiant pailginti mašinų veikimo valandas, pratęsti įmonės darbo laiką arba susidoroti su dideliais darbo krūvio svyravimais, su kuriais negalima susitvarkyti per įprastą darbo laiką šiokiadieniais. Europos įmonių tyrimu nustatyta, kad:

- Įmonių, dirbančių naktį, savaitgaliais arba pamainomis, dalis per praėjusius ketverius metus išliko labai stabili, išskyrus nežymų darbo šeštadieniais rodiklio padidėjimą.

- Daugelyje šalių darbas sekmadieniais ir naktimis labiausiai paplitęs sektoriuose, kuriuose dėl užduočių pobūdžio reikalingas darbas visą parą (pvz., medicinos paslaugų, visuomeninio transporto, energijos tiekimo sektoriuose).

### Viršvalandžiai

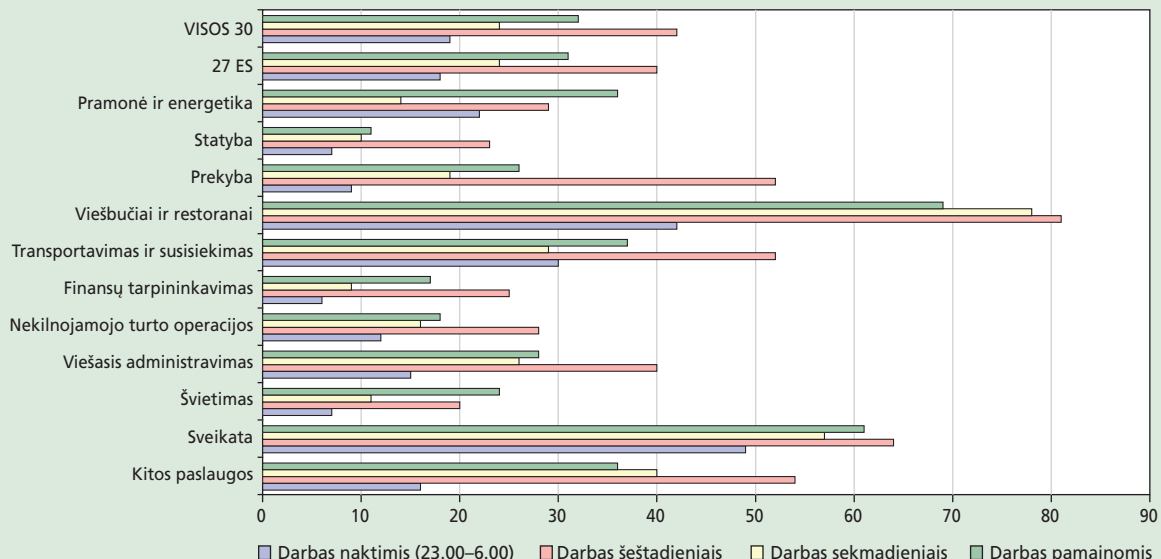
Viršvalandžiai yra įprasčiausia darbo laiko priemonė, taikoma siekiant susidoroti su ypač dideliais darbo krūviais. Dėl darbo laiko kaupimo sistemų plitimo ir įvairovės tapo sudėtinga apskaičiuoti viršvalandžius, ypač įmonių lygmeniu. Vis dėlto Europos įmonių tyrimu nustatyta, kad:

- Viršvalandžius daugiausia taiko Vokietijos, Nyderlandų ir Skandinavijos įmonės. Jos, kaip dažniausiai šią priemonę naudojančios šalys, minimos ir 2004 m. gegužės mėn. tyrime. Daugelyje Pietų ir Rytų arba Vidurio Europos šalių viršvalandžiai yra gerokai mažiau paplitę. Išimtis iš šios taisyklės yra Čekija ir Italija, kuriose įmonių, taikančių viršvalandinį darbą, dalis viršija ES vidurkį.
- 35 proc. bendrovių viršvalandžiai apmokami, o 23 proc. atvejų vietoj užmokesčio suteikiamas laisvas nuo darbo laikas. 37 proc. įmonių taiko abi kompensavimo formas. Įmonių, kurios išvis nekompensuoja viršvalandžių, dalis yra nežymi ir laikui bėgant nekito.

### Žmogiškųjų išteklių naudojimas

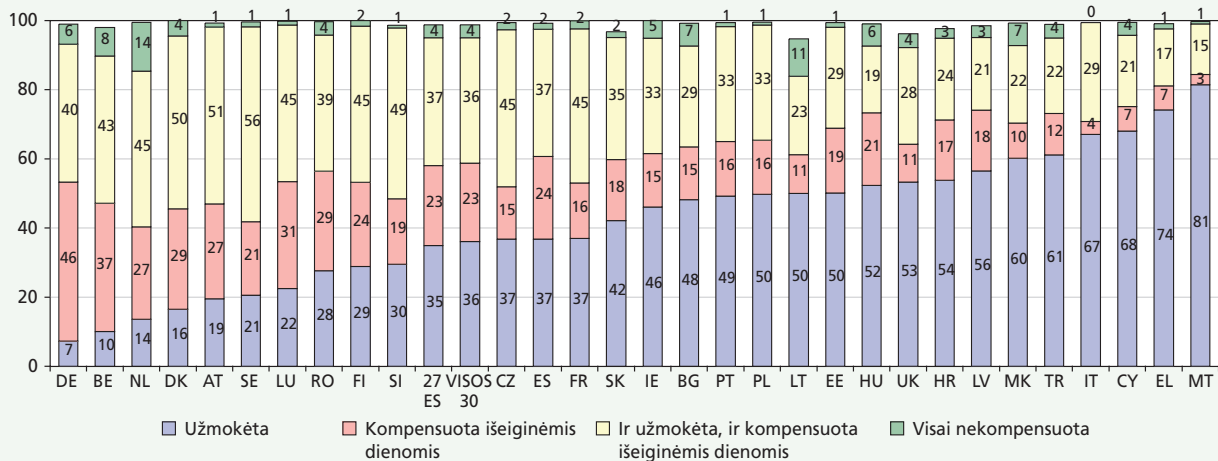
Tyrimu išaiškintas tam tikrų darbo praktikos rūšių, kurios laikomos svarbiais darbo sutarčių sąlygų ir funkcinio lankstumo įmonių lygmeniu elementais, pasiskirstymas. Taikant sutarčių sąlygų lankstumo principą naudojamos įvairių rūšių sutartys, siekiant užpildyti laikinas paklausos spragas arba skubiai reaguoti į ekonomikos nuosmukį.

3 paveikslas. Netipinio darbo laiko valandų pasiskirstymas pagal NACE Red. 1.1 apibrėžtus sektorius (procentais).



Šaltinis: 2009 m. Europos įmonių tyrimas.

4 paveikslas. Kompensacijos už viršvalandžius (pagal šalis, procentais).



Šaltinis: 2009 m. Europos įmonių tyrimas.

**Sutarčių sąlygų lankstumas: terminuotos sutartys, laikinas darbas ir laisvai samdomi darbuotojai**

- Maždaug du trečdaliai tyrime dalyvavusių įmonių nurodė, kad naudoja kokią nors nenuolatinio darbo organizavimo formą, pvz., samdo laikinus darbuotojus, sudaro terminuotas darbo sutartis arba samdo savarankiškai dirbančius asmenis (laisvai samdomus darbuotojus). Visuose veiklos sektoriuose tokias laikinas sutartis sudaro daugiau nei pusė visų įmonių (turinčių dešimt ar daugiau darbuotojų).
- Darbuotojų, su kuriais sudaromos terminuotos darbo sutartys, samdymas Europos įmonėse yra labai paplitęs reiškinys: daugiau nei pusėje (54 proc.) įmonių, turinčių dešimt ar daugiau darbuotojų, bent su vienu darbuotoju yra sudaryta terminuota sutartis. Terminuotas darbas Europos šalyse paplitęs labai nevienodai.
- 21 proc. visų įmonių dirba bent vienas laisvai samdomas darbuotojas.
- Kiek daugiau nei penktadalis 27 ES valstybių narių įmonių samdo laikinus darbuotojus. Šis skaičius panašus į pateiktą 2004–2005 m. tyrime „Darbo laikas ir profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrą Europos įmonėse“ (ESWT). Vis dėlto įmonėse, turinčiose dešimt ar daugiau darbuotojų (ES), laikini darbuotojai sudaro tik 2 proc. visų darbuotojų.
- Nors maždaug 20 proc. visų įmonių pranešė apie laikinų darbuotojų įdarbinimą per praėjusius 12 mėnesių, tik pusė jų samdė laikiną darbuotoją apklausos metu. Vien tik sezoniniais svyravimais, susijusiais su laikinų darbuotojų samdymu, to paaiškinti negalima; labiau tikėtina, kad tai ekonominės krizės, kuri atliekant apklausą jau buvo smarkiai paveikusi įvairias šalis ir veiklos sektorius, pasekmė.

**Funkcinis lankstumas: prisitaikymas prie pokyčių įmonėse**

Įmonės taip pat gali padidinti savo lankstumo potencialą didindamos žmonių gebėjimus atlikti skirtingas užduotis ir dirbti skirtingose darbo vietose. Mokymai ir savarankiško komandinio darbo pratybos

sudaro sąlygas panaudoti darbo jėgą įvairesnėms funkcijoms ir užduotims atlikti ir gali būti laikomos prisitaikymo prie šios rūšies įmonės vidaus pokyčių rodikliais. Europos įmonių tyrimu nustatyta, kad:

- Trys iš keturių įmonių pažymi, kad periodiškai ir sistemingai tikrinama, ar reikalingas tolesnis mokymas. Didelėse įmonėse reguliari tolesnio mokymo poreikio analizė paplitusi labiau negu mažesnėse.
- Ne visos darbuotojų grupės yra vienodai įtrauktos į veiklą, susijusią su tolesniais mokymais. Yra skirtumas tarp nuolatinėse darbuotojų ir darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį: beveik visos įmonės, kuriose vyksta sistemingi kvalifikacijos patikrinimai, taiko juos savo nuolatiniams darbuotojams, o darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotą darbo sutartį, juos taiko mažiau negu pusė. Panašiai nuolatiniai darbuotojai, dirbantys kvalifikuoto arba aukštos kvalifikacijos reikalaujančiose darbo vietose, į tikrinimus įtraukiami dažniau nei nuolatiniai darbuotojai, dirbantys darbo vietose, kuriose reikia žemesnės kvalifikacijos arba jos visai nereikia. Vyresnio amžiaus darbuotojų mokymo poreikis taip pat tikrinamas mažiau negu jaunesnių darbuotojų.
- Įmonių, suteikusių savo darbuotojams atostogų mokymams, dalis yra mažesnė negu įmonių, kuriose sistemingai tikrinamas mokymo poreikis.
- Vienas pagrindinių požymių, apibūdinančių darbą komandoje, yra komandos narių savarankiškumo lygis. Jis priklauso nuo to, kas priima sprendimus dėl darbo ir užduočių, ir leidžia atskirti kai kurias įprastesnes darbo komandoje formas nuo savarankiškų komandų. Savarankiškas darbas komandoje būdingesnis į skandinavų „sociotechnines sistemas“ panašioms darbo organizavimo modeliams ir „besimokančioms organizacijoms“, ir ankstesnis tyrimas parodė teigiamą jų poveikį konkurencingumui ir darbo kokybei.
- Iš Europos įmonių tyrimo rezultatų matyti, kad savarankiškas darbas komandoje taikomas 22 proc. įmonių. Labiausiai jis paplitęs Skandinavijos šalyse ir Nyderlanduose.

## Kintamas atlyginimas

Dar viena lankstumo forma yra darbo užmokesčio arba atlyginimo lankstumas. 2009 m. Europos įmonių tyrimu nustatyti skirtingi su darbo rezultatais susiję atlyginimo elementai, kurie gali būti suskirstyti į dvi grupes:

- Užmokesčio pagal veiklos rezultatus elementai, kai atlyginimas paprastai susiejamas su konkrečiomis užduotimis, skirtomis vienam asmeniui, komandai, darbo grupei arba skyriui.
- Pelno pasidalijimo ir akcijų nuosavybės schemas – dvi (kartais taikomos kartu) finansinio darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje formos, paprastai nekeliančios jokios finansinės rizikos darbuotojams.

Šiais klausimais tyrimu pateikiama nemažai unikalių informacijos, tuo labiau kad, kitaip nei daugelyje ankstesnių tyrimų šia tema, tirtos ir mažosios bei vidutinės įmonės.

### Atlyginimas pagal veiklos rezultatus

- Šiuo metu tik daugiau kaip trečdalis įmonių, kuriose dirba dešimt ar daugiau darbuotojų, kai kuriems arba visiems darbuotojams yra nustatiusios specifinius užmokesčio pagal veiklos rezultatus reikalavimus, susijusius su asmens, komandos, darbo grupės arba skyriaus darbu. Vidutiniškai beveik pusė šių nuostatų įsivedusių įmonių darbuotojų gauna kokios nors rūšies užmokesťį pagal veiklos rezultatus.
- Užmokesčio reikalavimai, susieti su asmens veiklos rezultatais, daug plačiau paplitę (33 proc.) negu elementai, susieti komandos, darbo grupės arba skyriaus veiklos rezultatais (19 proc.).
- Plačiausiai su užmokesčiu pagal veiklos rezultatus susiję reikalavimai paplitę finansų tarpininkavimo sektoriuje: beveik pusė įmonių taiko programas, susietas su asmens veiklos rezultatais, o trys iš dešimties įmonių – programas, susietas komandos, grupės arba skyriaus veiklos rezultatais, rečiausiai šie reikalavimai taikomi sveikatos ir socialinio darbo sektoriuje, kuriame tik 20 proc. įmonių įgyvendina programas, susietas su asmens veiklos rezultatais, o 10 proc. – planus, susietus su grupės veiklos rezultatais.

### Finansinis dalyvavimas

- Pelno pasidalijimo schemas – Europoje mažiau paplitęs reiškinys, t. y. jas taiko tik 14 proc. privačių įmonių. Pelno pasidalijimas labiausiai paplitęs Suomijoje, Prancūzijoje, Nyderlanduose ir Švedijoje.
- Didelėse įmonėse pelno pasidalijimo schemas vidutiniškai paplitusios labiau ir taikomos daugiau negu ketvirtadalyje (27 proc.) privačių įmonių, kuriose dirba 200 ar daugiau darbuotojų.
- Nustatyta, kad, nelygu įmonių dydis, pelno pasidalijimo schemas buvo dažniau taikomos įmonėse, kuriose dalyvavo darbuotojų atstovai, negu įmonėse, kuriose darbuotojų atstovų nebuvo.
- Dauguma vyresniųjų vadovų pabrėžia, kad jie įvedė pelno pasidalijimo schemas dėl priešasčių, susijusių su darbuotojų motyvacija ir produktyvumu. Galimybė

sumažinti su darbo užmokesčiu susijusias išlaidas tuo metu, kai sumažėja užsakymų, turėjo mažiau įtakos šiam jų sprendimui.

- Du trečdaliai pelno pasidalijimo privačiose ES įmonėse taikomų schemų – plataus masto (t. y. atviros visiems nuolatiniams darbuotojams) schemas. Dėl to jos atitinka vieną pagrindinių Komisijos komunikato dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo rekomendacijų.
- Dauguma privačiajame sektoriuje taikomų pelno pasidalijimo schemų (63 proc.) apibrėžiamos administracijos nuožiūra, o ne tariantis su darbuotojais.
- Nustatyta, kad akcijų nuosavybės schemas buvo mažiausiai paplitusi kintamo užmokesčio forma. Šias schemas taikė 5 proc. privačių įmonių (turinčių dešimt ar daugiau darbuotojų). Tik vos daugiau nei pusėje iš jų buvo taikomos plataus masto schemas.
- Nustatyta, kad ir pelno pasidalijimo schemas, ir akcijų nuosavybės schemas buvo labiausiai paplitusios finansų tarpininkavimo sektoriuje.

## Socialinis dialogas darbovietėje

Tyrimu pateiktos įmonių lygmens suinteresuotųjų šalių patirtis ir nuomonės apie socialinį dialogą darbovietėje. Socialiniu dialogu vadinami tokie darbo santykiai, kai pripažinti darbuotojų atstovai tam tikru laipsniu dalyvauja priimant su darbo santykiais susijusius sprendimus. Toks dialogas gali būti ribotas, kai administracija tik pateikia tam tikrą informaciją, arba platesnis, kai darbuotojų atstovai dalyvauja konsultacijose, derybose arba bendrai priimant sprendimus. Tyrimu pateikta unikali lyginamoji informacija apie Europos socialinio dialogo darbovietėje pobūdį ir kokybę. Iš tyrimo rezultatų galima susidaryti tvirtą Europos socialinio dialogo darbovietėje vaizdą. Tyrimu taip pat atkreipiamas dėmesys į vis dar esančius trūkumus ir svarbius dialogo skirtumus kai kuriose Europos šalyse.

### Tvirtas socialinis dialogas

Iš tyrimo rezultatų išryškėja bendras teigiamas socialinio dialogo Europoje vaizdas:

- Įprasčiausias užmokesčio nustatymo būdas Europoje – kolektyvinės derybos su darbdaviu; du iš trijų darbuotojų yra sudarę kolektyvinę darbo užmokesčio sutartį (įmonių arba aukštesnių lygmeniu).
- Daugiau kaip 60 proc. darbuotojų Europoje atstovauja pripažinta darbuotojų atstovų organizacija.
- 86 proc. šių atstovavimo struktūrų susijusios su profesinėmis sąjungomis, o 63 proc. – įmonės darbuotojų daugumos atstovai.
- Dauguma atstovavimo struktūrų turi galimybę naudotis pagrindiniais veiksmingam darbui reikalingais ištekliais: 85 proc. bent kartą per metus gauna informaciją apie įmonių finansinę, ekonominę ir darbo santykių padėtį; dvi iš trijų teigia, kad paprastai informacija pateikiama laiku,

o trys iš keturių laikosi nuomonės, kad ši informacija apskritai yra pakankamai išsamai; 72 proc. atstovų reguliariai mokomi; trys iš keturių atstovų mano, kad užmokestis už laisvą nuo darbo laiką, skiriamą šiai veiklai, yra pakankamas, kad jie galėtų vykdyti savo, kaip atstovų, pareigas.

- Beveik du trečdaliai darbuotojų atstovų teigia, kad jie dalyvauja nustatant su darbo laiku susijusias taisykles ir tvarką.
- Apskritai atstovai mano, kad tarp jų ir įmonių administracijos vyrauja gera bendradarbiavimo atmosfera.
- Didžioji darbuotojų atstovų (80 proc.) dalis mano, kad darbuotojai pritaria jų darbui.
- Dauguma Europos bendrovių vyresniųjų vadovų (70 proc.) apskritai yra teigiamos nuomonės apie socialinio dialogo ir atstovavimo darbuotojams darbovietėje poveikį.
- Tokia pati procentinė jų dalis taip pat pritaria teiginiui, kad konsultacijos su darbuotojų atstovais dėl svarbių pakeitimų labiau įpareigoja darbuotojus įgyvendinti šiuos pakeitimus.

#### Trūkumai

Nors pagal šiuos rezultatus galima daryti išvadą, kad tradicinis Europos socialinis dialogas darbovietėje yra tvirtas, esama ir tam tikrų trūkumų:

- Daugelyje įmonių atstovavimas apsiriboja tik sveikatos ir saugos kontrole arba organizuojamas neoficialiai.
- Trečdalis atstovų retai, daugiausia kartą per metus, gauna informacijos apie įmonės ekonominę ir finansinę padėtį.
- 17 proc. atstovų teigia, kad jiems neskiriamas apmokamas laisvas nuo darbo laikas jų pareigoms atlikti.
- Dalyvavimas priimant sprendimus dėl sutarčių sąlygų lankstumo labiau ribotas negu dalyvavimas priimant

sprendimus dėl lankstaus darbo laiko organizavimo; beveik pusė atstovų iš bendrovių, kuriose taikomas sutarčių lankstumo principas, praneša, kad dalyvauja priimant sprendimus.

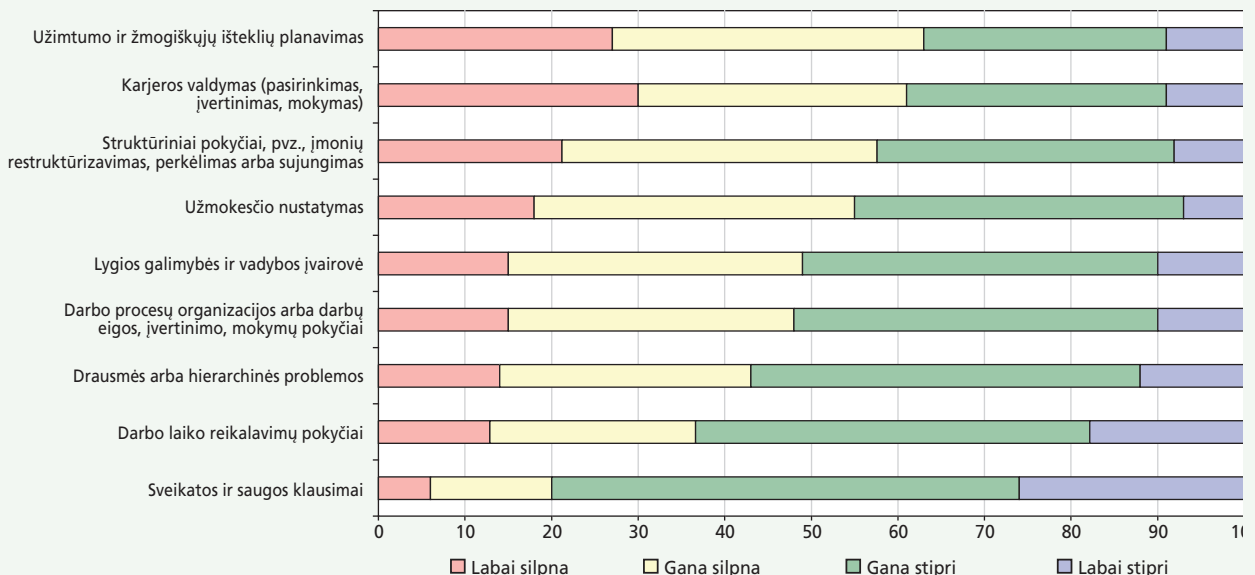
- Strateginė atstovavimo darbuotojams įtaka gana ribota (žr. 5 paveikslą).
- Nors dauguma vyresniųjų vadovų mano, kad socialinio dialogo darbovietėje poveikis teigiamas, net 60 proc. teikia pirmenybę tiesioginėms konsultacijoms su įmonės darbuotojais.
- 30 proc. vyresniųjų vadovų mano, kad dėl darbuotojų atstovų dalyvavimo smarkiai vilkinami svarbūs įmonės valdymo sprendimai.

#### Įvairi patirtis

Iš analizės rezultatų matyti, kad esama ryškių Europos socialinio dialogo darbovietėje patirties skirtumų:

- Europos įmonių tyrimo duomenimis, tarp 15 ES valstybių narių grupės ir dvylikos naujų valstybių narių grupės valstybių esama skirtumų, susijusių su derybų dėl darbo užmokesčio nušvietimu žiniasklaidoje ir derybų lygmeniu.
- Be to, svarbu pabrėžti, kad (su kai kuriomis išimtimis) Šiaurės Europoje socialinio dialogo darbovietėje nuostatų laikomasi gerokai tvirtiau negu Pietuose. Žvelgiant Pietų Europos kryptimi pastebima, net ir atsižvelgiant į kitus kintamuosius, pvz., įmonių dydį ir ekonominę veiklą, kad atitinkamos nuostatos diegiamos vis silpniau ir yra labai skirtingos, taip pat pastebima, kad šia kryptimi didėja konfrontacinio statutinio atstovavimo darbuotojams praktika. Išimtis yra Bulgarija, Rumunija ir šiek tiek mažesniu mastu Kroatija ir Makedonija.
- Daugelyje tyrime dalyvavusių šalių (20) streikai – labai retai vietos darbuotojų atstovų naudojama priemonė.

5 paveikslas. Darbuotojų atstovų įtaka organizacijose (procentais).



Šaltinis: 2009 m. Europos įmonių tyrimas.

- Daug skirtumų matyti tarp mažųjų ir vidutinių įmonių. Darbuotojų atstovų įsikišimo atvejai dažnesni didelėse įmonėse. Vis dėlto atsižvelgiant į socialinio dialogo patirtį, mažesnėse organizacijose sumažėja atstumas tarp administracijos ir darbuotojų atstovų, o tai gali paskatinti intensyvią, vaisingą socialinį dialogą. Tačiau šiuo atveju išteklių ir įstatymu nustatytos priemonės mažiau pasiekiami, o tai trukdo tolesnei dialogo plėtrai. Taigi atsiranda kreivlininė priklausomybė tarp įmonės dydžio ir socialinio dialogo darbovietėje kokybės.
- Skirtingų sektorių skirtumus dažnai galima būtų paaikškinti kitais organizaciniais skirtumais. Tinkamiausiai socialinis dialogas darbovietėje plėtojamas švietimo sektoriuje ir pagrindinėse pramonės šakose.
- Darbuotojų savybės teturėjo nedaug poveikio skirtumams; tai galima laikyti teigiamu dalyku: socialinis dialogas darbovietėje nėra išimtinė praktika, skirta tam tikros kategorijos darbo jėgai.

### Sėkmingo socialinio dialogo darbovietės lygmeniu sąlygos

Pirma, vis dar pastebima didelių skirtumų kai kuriose šalyse nušviečiant žiniasklaidoje įvykius, susijusius su tam tikromis institucijomis ir informavimo ir konsultacijų procedūromis. Net jei ir egzistuoja atstovavimo darbuotojams sistema, kai kuriose šalyse šiomis priemonėmis naudojama mažiau negu kitose. Kalbant apie strateginio pobūdžio konsultacijas su darbuotojų atstovais personalo klausimais reikėtų pasakyti, kad šiuo atveju skirtumai tarp valstybių narių yra palyginti nedideli. Vis dėlto iš Europos įmonių tyrimo matyti galimybės naudotis ištekliais svarba strateginiam dalyvavimui. Darbuotojų atstovų dalyvavimas priimant sprendimus ir jų įtaka valdymo sprendimams tiesiogiai priklauso nuo šių prielaidų: galimybės gauti geros kokybės informaciją, reguliarių mokymų ir nuo to, ar skiriama pakankamai laiko. Labiau tikėtina, kad šie ištekliai bus lengviau pasiekiami

ten, kur veikia darbo tarybos ir stiprios profesinės sąjungos.

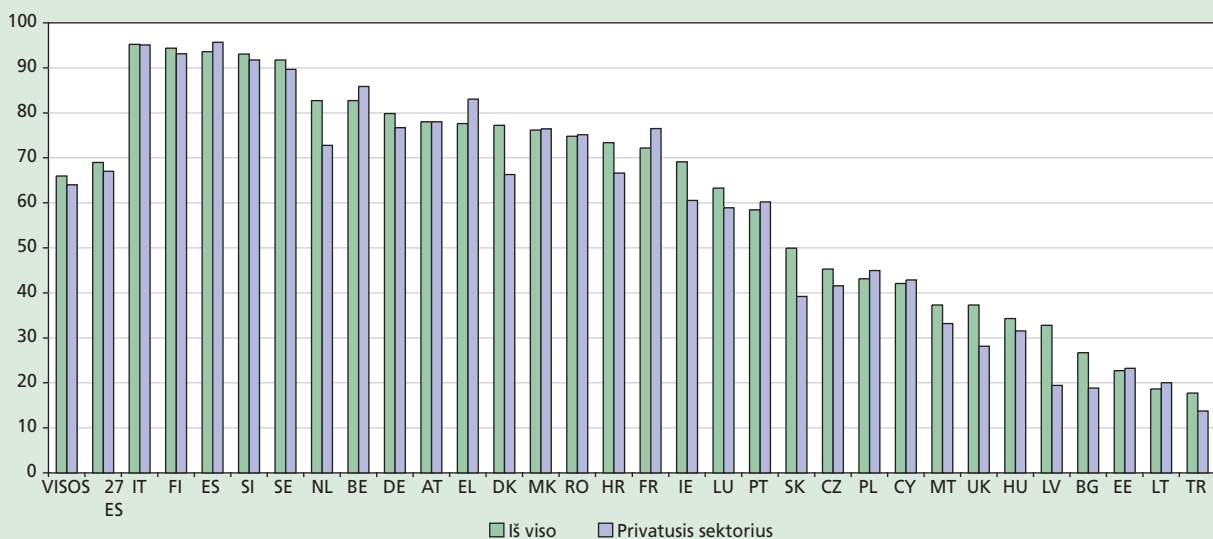
### Pokyčių valdymas sudėtingomis ekonominėmis sąlygomis

Per Europos įmonių tyrimą vyresniesiems vadovams pateikta daug klausimų, susijusių su skirtingais įmonių veiklos aspektais. Buvo įtraukta klausimų dėl finansinės veiklos ir darbo našumo, taip pat žmogiškųjų išteklių. Be to, į tyrimą įtraukta daug rodiklių, skirtų pokyčiams, kurių įmonė patyrė per praėjusius trejus metus, pvz., dėl restruktūrizavimo, įvertinti.

Vis dėlto reikėtų atsižvelgti į tai, kad vietoje renkant faktinę medžiagą finansinės krizės poveikis jau buvo juntamas kai kuriose, bet ne visose šalyse.

- Per praėjusius trejus metus darbo jėgos smarkiai sumažėjo Airijoje, Latvijoje, Estijoje ir Vengrijoje. Vis dėlto ši tendencija matoma ne visose šalyse. Belgija, Suomija, Makedonija ir Liuksemburgas pranešė apie juntamą darbo jėgos padaugėjimą.
- Taip pat pranešama, kad per praėjusius trejus metus išaugo darbo našumas. Didžiausia procentinė dalis apie tai pranešusių bendrovių buvo Makedonijoje, Graikijoje ir Rumunijoje.
- Poreikis sumažinti darbuotojų skaičių (vieniems tai yra pirmasis ekonominės veiklos susilpnėjimo, o kitiems – tebevykstančio augimo ženklas) yra problema, kelianti ypatingą nerimą Airijoje, kurioje šį faktą pripažino pusė įmonių. Darbuotojų mažinimo problema taip pat aktuali trečdaliui Danijos, Estijos, Vengrijos ir Turkijos įmonių. Tai turi įtakos bendrai įmonių darbo atmosferai. Pastebėta, kad šiose šalyse didesnė procentinė įmonių dalis pranešė apie įtemptą darbo atmosferą.
- Ateinančiais metais daugės iššūkių, susijusių su žmogiškaisiais ištekliais. Nevienoda padėtis susidariusi ir kai kuriuose sektoriuose, ir kai kuriose šalyse. 36 proc. Europos Sąjungos bendrovių patiria

6 paveikslas. Derybų dėl darbo užmokesčio nušvietimas valstybių narių žiniasklaidoje (procentais).



Šaltinis: 2009 m. Europos įmonių tyrimas.

sunkumų ieškodamos kvalifikuotų darbuotojų, o daugiau kaip 10 proc. sunku susirasti žemos kvalifikacijos darbuotojų. Dar 10 proc. bendrovių kyla problemų dėl jų darbuotojų išsaugojimo. 16 proc. bendrovių teigia, kad susiduria su jų darbuotojų motyvavimo problemomis, o 14 proc. praneša apie pravaikštą problemą.

- 2004–2009 m. laikotarpiu bet kurios iš šių problemų pasireiškimo dažnumas įmonėse nekito. Vienintelis pažymėtinas skirtumas – mažesnė dalis įmonių, kurioms, palygti su padėtimi prieš ketverius metus, buvo sunku susirasti žemos kvalifikacijos darbuotojų (rodiklis sumažėjo 4 proc.). Iš duomenų taip pat matyti, kad nežymiai padidėjo dalis įmonių, kurioms buvo sunku susirasti kvalifikuotų darbuotojų. Vis dėlto šis skirtumas yra gana mažas (2 proc.).

1 lentelė. Žmogiškųjų išteklių iššūkiai – 2009 m.

ECS palyginimas su ankstesniais tyrimais  
(rezultatų pasiskirstymas pagal bendroves).

Ži problema	ESWT 2004–2005 m. (21 šalis)	ECS 2009a (tik 21 ESWT šalis)	ECS 2009b (27 ES)
Kvalifikuotų darbuotojų paieška	34%	36%	36%
Nekvalifikuotų darbuotojų paieška	14%	10%	10%
Darbuotojų išlaikymas	9%	9%	10%
Motyvacijos problemos	15%	15%	16%
Pravaikštos	14%	14%	14%

- Vertinant darbo efektyvumo rodiklius, pvz., tuos, kuriais apibūrinama ekonominė padėtis, santykinis darbo našumas ir darbo našumo augimas, nustatytos sąsajos tarp įmonių, kurios metodiškai vertino darbuotojų mokymų kokybę. Mokymai taip pat turi teigiamos įtakos darbuotojų motyvacijai ir bendrai darbo atmosferai. Lankstumo priemonių ir darbo našumo padidėjimo tarpusavio ryšys bus išsamiau ištirtas antriniame tyrime.

## Tyrimo metodika

- 2009 m. pirmą ketvirtį faktinė medžiaga buvo renkama vietoje, trisdešimtyje šalių: 27 ES valstybėse narėse, Kroatijoje, Turkijoje ir Makedonijoje (FYROM).
- Atliktos kompiuterizuotos 27 160 įmonių apklausos telefonu (CATI).
- Administracijos atstovų apklausa vidutiniškai truko 20 min., o darbuotojų atstovų – 15 min.

### Papildoma informacija

Camilla Galli da Bino, informacijos pareigūnė,  
gdb@eurofound.europa.eu

Eurofound, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas  
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland  
Telefonas (+353 1) 204 31 00

E. paštas information@eurofound.europa.eu  
Interneto svetainė <http://www.eurofound.europa.eu>

- Apklausos vienetas buvo įmonė (t. y. vietos vienetas arba duomenis teikiantis vienetas, kuriame dirbama). Bendrovės, kuriose dirba dešimt ar daugiau darbuotojų, apklausai kiekvienoje šalyje buvo atrenkamos atsitiktiniu būdu. Į tyrimą nebuvo įtraukti žemės ūkio ir žvejybos sektoriai, privatūs namų ūkiai ir eksteritorinės organizacijos. Viešojo administravimo įstaigos į apklausą įtrauktos. Rezultatai buvo vertinami atsižvelgiant į įmonių pasiskirstymą pagal dydį, sektorius ir darbuotojų skaičių.
- Tyrimo respondentai buvo bendrovių darbuotojai: vyresnieji vadovai, atsakingi už žmogiškuosius išteklius įmonės lygmeniu, ir įmonės darbuotojų atstovai. Atliktos 27 160 administracijos darbuotojų apklausos ir 6 569 darbuotojų atstovų apklausos.
- Apklausiant administracijos darbuotojus buvo apklausiamas viršiausias įmonės asmuo, atsakingas už personalo ir (arba) žmogiškųjų išteklių vadybą.
- Esant galimybių buvo atliekamos ir darbuotojų atstovų apklausos. Darbuotojų atstovų apklausos buvo atliekamos tik tose įmonėse, kuriose jau buvo apklausti administracijos darbuotojai. Respondentai buvo atsakingi už derėjimąsi dėl darbo sąlygų su administracija. Darbuotojų atstovai respondentai buvo išaiškinti per administracijos darbuotojų apklausą, užduodant klausimą, ar įmonėje yra pripažinta struktūra, atstovaujanti darbuotojų interesams, pvz., darbo taryba, kaip numatyta susijusios šalies teisės aktuose, arba pripažinta profesinė sąjunga. Tais atvejais, kai tokia struktūra įmonėje veikė, apklausoje dalyvavęs darbuotojų atstovas respondentas buvo pirmininkaujantis asmuo, sekretorius arba kitas šios organizacijos atstovas.

## Apibendrinti rezultatai

2009 m. Europos įmonių tyrimo rezultatus taip pat galima matyti naudojant *Eurofound* tyrimų grafines programas. Tai internetinė programa, kuri suteikia galimybę vartotojui susipažinti su tyrimo rezultatais, susijusiais su konkrečiomis šalimis ir konkrečiais klausimais. Rezultatai gali būti filtruojami pagal bendrovės dydį, sektoriaus veiklos rūšį ir nuosavybės formą.

([www.eurofound.europa.eu/surveys/companysurvey/ecs2009/results.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/companysurvey/ecs2009/results.htm))



Leidinių biuras

*Publications.europa.eu*