



Europos darbo
ir gyvenimo
sąlygų gerinimo fondas



Trečiasis Europos įmonių tyrimas. Pirmieji faktai

> santrauka <

„Krizė tik patvirtino, kad būtina keisti mūsų socialinių ir ekonominių uždavinių sprendimo būdus... Jeigu esame pasirengę taikytis prie sparčių pasaulinių pokyčių, jeigu pažangiai spręsimė šiandienos socialinius ir ekonominius uždavinius, turėsime galimybę atverti naujus kūrybiškumo ir inovacijų klotus ir sukurti naujus tvaraus augimo ir darbo vietų kūrimo šaltinius. Štai kodėl inovacijos yra kertinis mūsų augimo ir darbo vietų kūrimo strategijos „Europa 2020“ akmuo“.

– pažymėjo José Manuel Barroso 2011 m. kovo mėn. paskelbdamas iniciatyvą „Socialinių inovacijų Europa“.



Įžanga

Europos įmonėms tenka labai svarbus vaidmuo padedant ES siekti pažangaus, integracinio ir tvaraus augimo strategijos „Europa 2020“ tikslų. Tai, kaip įmonės organizuoja savo darbą, yra svarbu kuriant palankesnes sąlygas inovacijoms, siekiant geresnių rezultatų ir užtikrinant gerą darbo kokybę. Vis dažniau pripažįstama, kad darbo vietų inovacijos yra vienas pagrindinių augimo šaltinių ir padeda kurti žmogiškąjį kapitalą, didinti kūrybiškumą bei našumą. Pagal pavyzdinę iniciatyvą „Inovacijų Sąjunga“ – vieną strategijos „Europa 2020“ dalių – į darbo vietų inovacijas žvelgiama kaip į papildomą technologinių inovacijų dalį ir būtina pažangaus augimo sąlygą. Pramonės ryšių sistema yra būtina ieškant būdų įmonėms spręsti šiuos uždavinius. Šalyse, kuriose socialinio dialogo ir pramonės santykių institutai yra tvirti, ekonominė ir socialinė padėtis yra geresnė, jos yra konkurencingesnės¹.

Trečiajame Europos įmonių tyrime (EIT) nagrinėta, kokią praktiką taiko 28 ES valstybių, buvusiosios Jugoslavijos Respublikos Makedonijos, Islandijos, Juodkalnijos ir Turkijos įmonės, turinčios ne mažiau kaip 10 darbuotojų. „Gallup Europe“ apklausė daugiau kaip 30 000 įmonių, tikslinė imtis vienoje šalyje sudarė 300–1 650 įmonių. Temos: darbo organizavimas, žmogiškųjų išteklių valdymo praktika, darbuotojų dalyvavimas, socialinis dialogas, kaip šia praktika prisidedama prie „pažangaus augimo“. 2013 m. pavasarį surengti pokalbiai su žmogiškųjų išteklių

Pagrindiniai faktai

- Kai kuriose šalyse ir naujoviška darbo praktika, ir socialinio dialogo struktūros taikomos labai dažnai.
- Kintamasis darbo užmokestis – 63 % įmonių.
- Darbuotojai užrašo gerąją praktiką – 62 % įmonių.
- 13 % įmonių nurodo, kad darbuotojai dažnai neatvyksta į darbą dėl ligos.
- Inovacijos – 63 % įmonių, nurodančių, kad jų finansinė padėtis yra gera, yra pritaikiusios inovacijas.
- Įgūdžiai – 39 % įmonių sunku rasti reikiamų įgūdžių turinčius darbuotojus.

vadovais ir darbuotojų atstovais (kai tik tai buvo įmanoma). Trečiajame EIT pateikiama naujų duomenų apie organizacinę organizacijų struktūrą, visų pirma apie tai, kaip darbuotojai ir jų atstovai yra įtraukiami sprendžiant darbo organizavimo ir darbo procesų gerinimo uždavinius. Taip siekiama padėti geriau suprasti, kaip valstybėse narėse sudaryti palankesnes sąlygas ekonomikos augimui ir darbuotojams pasiekti geresnius rezultatus. Santraukoje daugiausia pateikiami pirmieji tyrime nustatyti įmonių rinkos – daugiausia prekybinės, privačiojo sektoriaus, išskyrus žuvininkystę ir žemės ūkį, veiklos – praktikos faktai. Įmonių, teikiančių specialias viešąsias paslaugas (sveikatos, švietimo ir viešojo administravimo), praktika aptarta šios santraukos pabaigoje. Toliau analizuojant bus tiriama, ar (ir kaip) konkretūs įmonių ypatumai yra jungiami bei derinami tarpusavyje ir siejami su veiklos efektyvumu.

¹ László Andor, Europos Komisijos nario, atsakingo už užimtumą, socialinius reikalus ir įtrauktį, 2013 m. balandžio 15 d. kalba konferencijoje „Social dialogue – vital component of European social model, not a luxury“ („Socialinis dialogas – ne prabanga, bet gyvybiškai svarbi Europos socialinio modelio dalis“).

Veiklos efektyvumas ir inovacijos

Finansinė padėtis

2013 m. 62 % įmonių vadovų finansinę padėtį įvertino „gera“ arba „labai gera“, dar 30 % vadovų pažymėjo, kad finansinė padėtis „nei gera, nei bloga“, o 8 % – „bloga“.

Apie 41 % vadovų pažymėjo, kad jų įmonės finansinė padėtis praėjusius trejus metus buvo stabili. Kad padėtis pagerėjo arba pablogėjo, pažymėjo po lygiai – po 29 % – vadovų.

Statybų sektoriaus įmonių vadovai dažniau nurodė, kad jų įmonės finansinė padėtis yra bloga (13 %) negu vidutinė (9 %). Tai greičiausiai atspindi nekilnojamojo turto rinkos nuosmukio, kurį šiame sektoriuje pajuto dauguma Europos šalių, padarinius. Finansinių paslaugų sektoriaus vadovai yra gerokai optimistiškesni, tik 5 % nurodė, kad jų įmonės finansinė padėtis yra bloga arba labai bloga.

Inovacijos

Vadovai nurodo, kad neseniai įdiegtos šių formų inovacijos:

- 34 % įmonių – nauji arba patobulinti prekybos arba komunikacijos metodai;
- 41 % įmonių – nauji arba gerokai pakeisti produktai arba paslaugos;
- 36 % įmonių – nauji arba gerokai pakeisti prekių gamybos arba paslaugų teikimo procesai.

Įmonių ir ūkio sektoriaus dydžio skirtumai yra svarbus veiksnys. Inovacijos dažniausiai diegiamos vidutinėse ir didelėse įmonėse². Nauji rinkodaros metodai, nauji produktai arba paslaugos dažniausiai diegiami didmeninės, mažmeninės prekybos, maisto ir apgyvendinimo sektoriuose (tai padarė 41 % įmonių). Gamybos sektoriaus įmonės dažniausiai diegia naujus procesus (42 %).

Per tyrimą pastebėta, kad inovacijos ir finansinis veiklos efektyvumas yra susiję. 63 % įmonių, kurių vadovai nurodė, kad finansinė padėtis yra gera, buvo įdiegta vienos arba kelių pirmiau išvardytų formų inovacijos. Ši dalis tarp inovacijų neįdiegusių įmonių yra 59 %. 34 % inovacijas įdiegusių įmonių vadovai nurodė, kad finansinė padėtis pagerėjo, iš inovacijų nediegusių įmonių tai pažymėjo 23 %.

Organizacinė struktūra ir darbo organizavimas

Per EJT darbo organizavimas analizuotas šiais požiūriais: kaip koordinuojami ir stebimi ryšiai įmonės viduje ir tarp įmonių, kaip įmonėje valdomos žinios, apžvelgta funkcinio lankstumo palaikymo praktika.

Organizacinė struktūra

Pagrindinis organizacijos uždavinys – užtikrinti darbo procesų standartizavimo, optimizavimo, inovacijų ir reagavimo į rinkos paklausą pusiausvyrą. Gebėjimas valdyti šiuos vienas su kitu konkuruojančius įtampos veiksniai savo ruožtu priklauso nuo to, kaip derinami įvairūs organizaciniai ypatumai. Pavyzdžiui, tai, kaip įmonėje apibrėžiami padaliniai, gali atspindėti, kurioms sritims įmonės skiria daugiausia dėmesio. EJT nustatyti faktai rodo, kad ES įmonėse dėmesys dažniau sutelkiamas į išteklius, procesus ir administracines sistemas, o ne į rezultatus ir rinkas:

- 72 % įmonių nurodo, kad padalinius apibrėžia pagal funkcijas (pavyzdžiui, pardavimai ir gamyba);
- 46 % padalinius išskiria pagal produktus;
- 20 % padalinius išskiria pagal geografines rinkas.

Norint sumažinti atliekas ir pagerinti organizacijos rezultatus labai svarbios kokybės kontrolės sistemos. Tačiau kokybės kontrolė Europos įmonėse įgyvendinama nevienodai. 76 % įmonių kokybės stebėseną vykdoma nuolat, 16 % – su pertraukomis, 8 % – visai nevykdoma. Nuolatinė stebėseną labiau būdinga didelėms įmonėms – 87 % didelių įmonių kokybės stebėseną vykdo nuolat. Nuolatinė kokybės kontrolė patronuojamosioms įmonėms būdingesnė (vykdoma 83 % įmonių) negu centrinėms buveinėms (77 %) ir savarankiškomis įmonėms (75 %). Dažniausiai ji vykdoma gamybos sektoriuje (83 %).

Gamybos ar paslaugų procesų etapams susieti įmonės, pavyzdžiui, taupiosios gamybos (angl. *lean-production*) principus taikančios organizacijos, naudojami informacinėmis sistemomis. 44 % įmonių nurodo naudojančios tokias sistemas atsargų kiekiui ar nebaigtų darbų – iš dalies baigtų prekių arba iš dalies baigtų teikti paslaugų – mastui sumažinti. Tai būdingiausia gamybos (51 %) ir didmeninės, mažmeninės prekybos, maisto ir apgyvendinimo sektoriams (48 %).

Bendradarbiavimas

Globalizacija ir informacinių ir ryšio technologijų vystymasis iš esmės pakeitė geografinį ekonominės veiklos pasiskirstymą, išplėtė organizacijų konkurencijos erdvę. Todėl vietos padaliniai specializuotis gali labiau negu anksčiau: tai veikia bendradarbiavimą įmonių viduje ir tarp įmonių. Siekiant tai iširti per EJT buvo nagrinėjama, kokia

² Tirtos įmonės suskirstytos į tris kategorijas: mažos (10–49 darbuotojai), vidutinės (50–249 darbuotojai) ir didelės (250 ir daugiau darbuotojų).

įvairios veiklos dalį tirtos įmonės vykdo pačios arba paslaugas perka iš trečiųjų šalių. Gauti tokie rezultatai:

- prekių gamyba ir paslaugos: 58 % įmonių;
- naujų produktų arba paslaugų kūrimas arba vystymas: 46 % įmonių;
- prekių arba paslaugų pardavimai arba rinkodara: 73 % įmonių.

Sektorių skirtumai yra svarbus veiksnys. Gamybos sektoriaus įmonės dažniau atlieka kūrimo bei vystymo ir gamybos darbus – atitinkamai 61% ir 82% gamybos įmonių. Pardavimai ir rinkodara labiausiai paplitę didmeninės, mažmeninės prekybos, maisto ir apgyvendinimo sektoriuje (šią veiklą vykdo 85% įmonių).

Vertės grandinės kuriamos bendradarbiaujant ir perkant paslaugas iš kitų verslo padalinių. Apie 55% įmonių bendradarbiauja su kitomis įmonėmis arba organizacijomis kūrimo ir vystymo srityje, 50% – gamybos, 50% – pardavimų ir rinkodaros srityse. Apie 27% vadovų nurodė, kad visos gamybos paslaugos arba jų dalis yra perkamos iš trečiųjų šalių. 19% vadovų nurodė, kad kūrimo ir vystymo paslaugos yra perkamos iš trečiųjų šalių, tokia pati dalis vadovų nurodė, kad perkamos pardavimo ir rinkodaros paslaugos.

Sprendimų priėmimas ir hierarchija

Svarbus darbo organizavimo aspektas yra tai, ar sprendimai priimami centralizuotai (tai yra sprendimus priima tik aukščiausioji vadovybė), ar decentralizuotai (sprendimus gali priimti darbą atliekantys darbuotojai). Didesnė laisvė priimti sprendimus darbuotojų lygmeniu yra siejama su didesne jų gerove. Be to, organizacijose gali būti įvairus hierarchijos lygmenų skaičius – dauguma jų turi tris ar mažiau lygmenų. Vadovai arba priežiūros specialistai dėl kasdienių darbų planavimo ir

vykdymo sprendžia 54% įmonių. 40% įmonių šiuos sprendimus vadovai priima kartu su darbuotojais. Tik 6% atvejų darbuotojai sprendimus priima patys.

Vidutiniškai 28% įmonių yra vienas arba du hierarchijos lygmenys; 43% įmonių yra trys, o 29% įmonių – keturi arba daugiau hierarchijos lygmenų. Hierarchinė organizacinė struktūra, kurią sudaro keturi ar daugiau lygmenų, dažnesnė finansinių paslaugų sektoriaus įmonėse. Pastebėta, kad organizacinė struktūra išliko gana stabili: 90% vadovų nurodo, kad hierarchinių lygmenų skaičius jų įmonėje nuo 2010 m. pradžios nesikeitė.

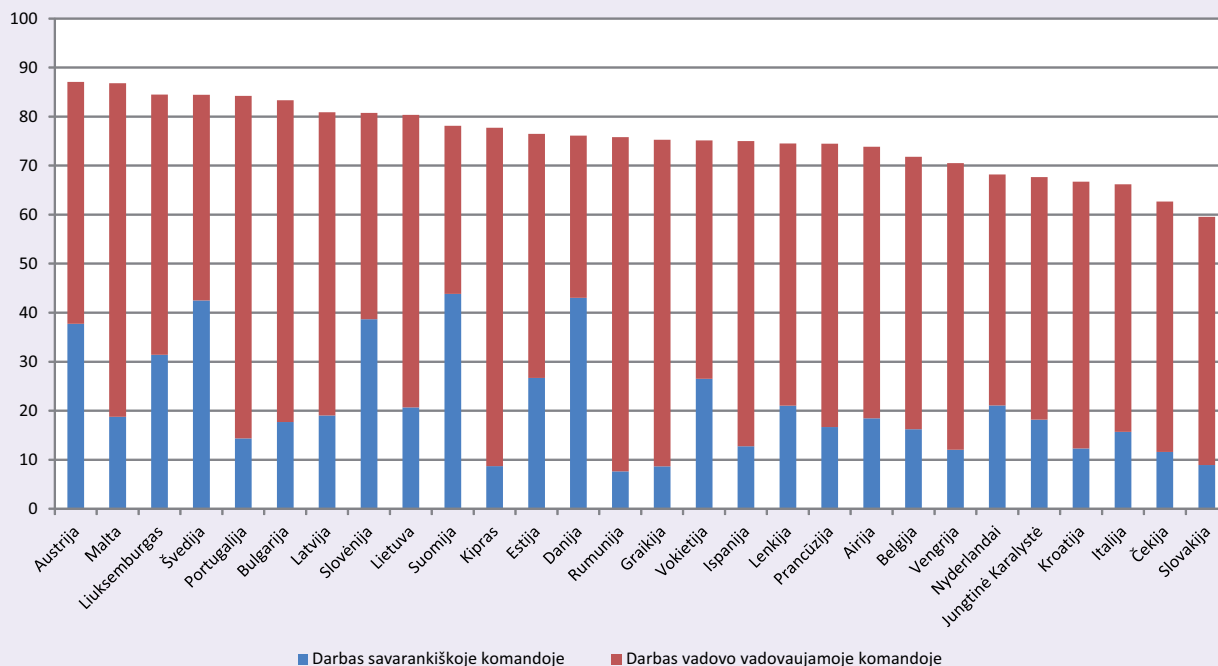
Darbas komandoje

Kad pagerintų savo galimybes operatyviau reaguoti į kintančias rinkos sąlygas, organizacijos įgyvendina funkcinio lankstumo principą: lankstesnius darbuotojus lengviau perskirstyti kitoms užduotims vykdyti. Tam, kad darbuotojai galėtų pakaitomis vykdyti tam tikras užduotis, reikalingas įvairaus pobūdžio darbas komandoje ir mokymas. 57% įmonių, kuriose taikomas darbas komandoje, darbuotojai priklauso tik vienai komandai. Daugiau kaip vienoje komandoje darbuotojai dažniausiai dirba statybos sektoriuje.

23% įmonių dauguma darbuotojų užduotis vykdo pakaitomis su kitais darbuotojais, 44% įmonių taip daro tik kai kurie darbuotojai, 33% įmonių užduočių rotacijos principas netaikomas. 5% įmonių vadovai nurodė, kad darbuotojai negali vykdyti užduočių rotacijos tvarka, nes reikalingas aukštas įgūdžių ir patirties lygis. Užduočių rotacija labiausiai paplitusi statybos ir gamybos sektoriuose: atitinkamai 29% ir 25% įmonių dauguma darbuotojų užduotis vykdo rotacijos tvarka.

Savarankiškose arba iš dalies savarankiškose komandose darbuotojai patys nusprendžia, kaip paskirstyti užduotis tarpusavyje produktui arba paslaugai (bent daliai jo) užbaigti, ir kolektyviai atsako

1 diagrama. Darbas savarankiškoje komandoje ir vadovo vadovaujamoje komandoje, pagal šalis (%)



už šių užduočių įvykdymą. Savarankiškų komandų darbo praktiką taiko 20 % įmonių, vadovo vadovaujamos komandos – 53 % įmonių. Nors apskritai darbas komandoje labiausiai paplitęs Austrijos, Maltos, Liuksemburgo įmonėse, darbo savarankiškoje komandoje praktika daugiausia taikoma Suomijoje, Danijoje ir Švedijoje. Vadovo vadovaujamos komandos darbo praktika dažniausiai taikoma Rumunijoje, Kipre ir Portugalijoje.

Žinių valdymas

Žinios vis dažniau vertinamos kaip pagrindinis konkurencinio pranašumo šaltinis. Žinių valdymą sudaro organizacijos vykdoma pagrindinių nematerialiųjų išteklių – jos darbuotojų žinių – kontrolė renkant ir sisteminant jas ir sudarant galimybę jomis naudotis visoje organizacijoje. Laukiama žinių valdymo nauda yra didesnės galimybės prisitaikyti, taigi ir konkuruoti. Organizacijos taip pat gali stebėti rinkos nišą ir pokyčius kitose organizacijose, kad pastebėtų technologijų pokyčius arba naujas produktų, procesų ir paslaugų idėjas. 62 % įmonių darbuotojai užrašo ir saugo gerąją darbo praktiką arba įgytas žinias, kad šia informacija galėtų pasidalyti su kolegomis. 29 % įmonių išorės idėjas arba technologijų pokyčius, susijusius su naujais arba pakitusiais produktais, procesais arba paslaugomis, stebi konkrečiai šiai užduočiai vykdyti paskirti darbuotojai. 39 % įmonių išorės idėjų stebėseną yra bendro personalo funkcijų dalis; 32 % įmonių išorės idėjų stebėsenos nevykdo.

Žmogiškųjų išteklių valdymo praktika

Žmogiškųjų išteklių valdymo praktika yra svarbi darbo organizavimo dalis ir turi esminės svarbos darbuotojų samdai, atlygiui už darbo rezultatus ir žmogiškojo kapitalo vystymui. Pati žmogiškųjų išteklių valdymo praktika daro poveikį darbo vietos inovacijoms.

Sutartys

Didžiosios daugumos įmonių (78 %) dauguma darbuotojų (80 % arba daugiau) yra sudarę neterminuotas sutartis. Neterminuotos sutartys skirtinguose sektoriuose naudojamos nevienodai. Daugiausia jų sudaroma finansinių paslaugų sektoriuje. Tokias sutartis turi dauguma darbuotojų (80 % arba daugiau) 86 % įmonių.

Karjeros galimybės

Apie 88 % vadovų pritarė arba labai pritarė teiginiui, kad „dauguma darbuotojų, su kuriais buvo sudarytos terminuotos sutartys, vėliau sudarė kitą sutartį“. Apie 86 % vadovų pritarė arba labai pritarė teiginiui, kad „samdydama darbuotojus vadovybė tinkamų kandidatų pirmiausia ieško įmonėje“. 70 % įmonių bent kelių darbuotojų veiklos rezultatai yra vertinami arba bent keli darbuotojai yra atestuojami. Ši praktika labiau paplitusi vidutinėse (84 %) ir didelėse įmonėse (92 %).

Darbas, kuriam reikia aukštos kvalifikacijos

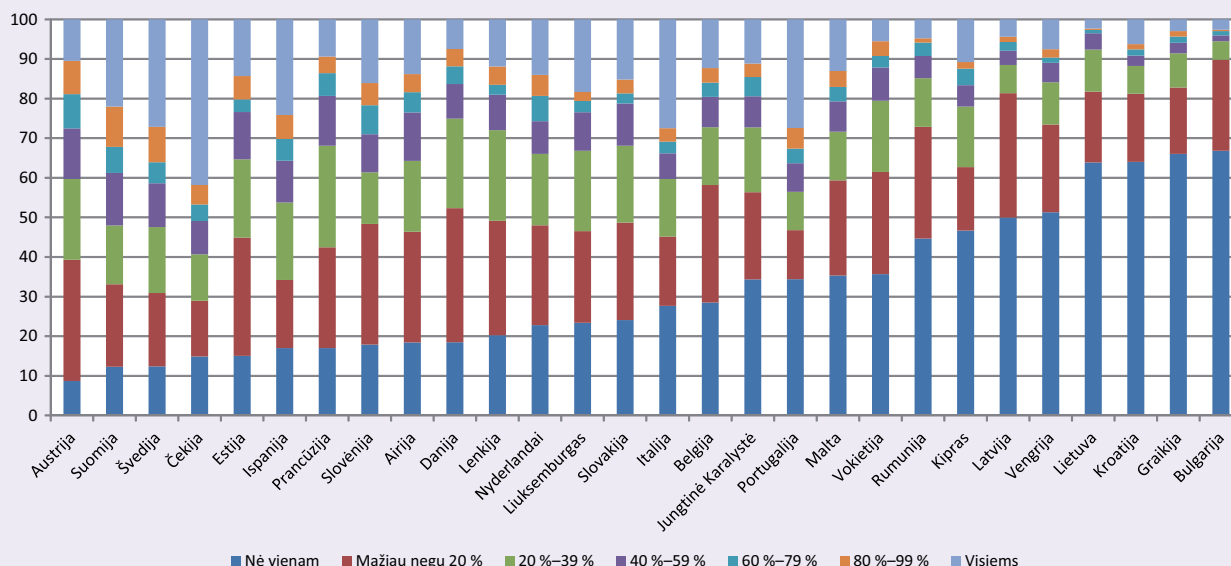
51 % įmonių mažiau kaip 20 % darbo jėgos vykdo darbą, kuriam reikia aukštos kvalifikacijos; tai toks darbas, kuriam dirbti asmuo turi bent vienus metus mokytis darbo vietoje, kad užduotis vykdytų profesionaliai. Tuo tarpu 24 % įmonių dauguma (80 % arba daugiau) darbuotojų atlieka tokį darbą, kuriam reikia aukštos kvalifikacijos.

Mokymas

Apie 71 % įmonių bent keliems darbuotojams per 12 mėnesių laikotarpį iki tyrimo suteikė mokamų atostogų mokymuisi. Priešingai elgėsi beveik trečdalis (29 %) įmonių – jos jokiems darbuotojams nesuteikė mokamų atostogų mokymuisi. Rečiausiai mokamų atostogų mokymuisi suteikia mažos įmonės. 32 % įmonių mokamų atostogų mokymuisi nesuteikė nė vienam darbuotojui. Ir, priešingai, tarp didelių įmonių tokių atvejų yra tik 9 %.

Rečiausiai mokamų atostogų mokymuisi buvo suteikiama Bulgarijoje, Graikijoje, Kroatijoje ir

2 diagrama. Darbuotojų, kuriems suteikiamos mokamos atostogos mokymuisi, dalis pagal šalis (%)



Lietuvoje – čia per pastaruosius 12 mėnesių daugiau kaip 60 % įmonių nė vienam darbuotojui nesuteikė mokamų atostogų mokymuisi. Mokamų atostogų mokymuisi bent vienam darbuotojui dažniausiai buvo suteikta Austrijoje, Suomijoje ir Švedijoje. Tačiau pagal suteiktas mokamas atostogas mokymuisi išsiskiria Čekija, – 42 % Čekijos įmonių per metus iki tyrimo mokamų atostogų mokymuisi suteikė visiems savo darbuotojams, – taip pat Švedija, Portugalija ir Italija.

Tais atvejais, kai buvo suteikta mokamų atostogų, mokymų tikslas buvo praplėsti ir pagerinti darbuotojo atliekamam darbui reikalingus įgūdžius, ypač finansinių, kitų paslaugų, didmeninės, mažmeninės prekybos, maisto ir apgyvendinimo sektoriuose. Didinti informuotumą sveikatos, saugos, pavojų prevencijos klausimais buvo dar vienas svarbus tikslas, ypač gamybos, statybos ir transporto sektoriuose.

Darbo laikas

Septynios iš dešimties (69 %) ES įmonių turi bent kelis ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus. Skirtingose valstybėse narėse darbas ne visą darbo dieną yra paplitęs nevienodai. Beveik visose Nyderlandų (93 %) ir Austrijos (90 %) įmonėse yra bent po vieną ne visą darbo dieną dirbantį darbuotoją. Visai kitokia padėtis Kroatijoje, kur ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų yra tik 14 % įmonių, ir Portugalijoje – tik 22 % įmonių.

65 % įmonių bent keletas darbuotojų gali pagal savo asmeninius poreikius pasirinkti, kada pradėti ir kada baigti darbo dieną („lankstus darbo laikas“). Šiaurės šalyse ir Austrijoje įmonės labiausiai linkusios savo darbuotojams siūlyti lankstaus darbo laiko galimybę, taip daro 80 % arba daugiau įmonių. Kipro (37 %), Bulgarijos (33 %) ir Kroatijos (30 %) įmonės yra mažiausiai linkusios siūlyti tokią galimybę. 69 % įmonių darbuotojai gali vietoj sukauptų viršvalandžių pasiimti laisvadienių. Tai labiau būdinga didelėms ir vidutinėms įmonėms (atitinkamai tokią galimybę suteikia 81 % ir 74 % įmonių) negu mažoms (68 %).

Kintamasis darbo užmokestis

Kintamasis darbo užmokestis gali būti keletu formų: apmokėjimas pagal darbo rezultatus (vienetinis darbo užmokestis, priemokos, atlygis už tarpininkavimą arba komisinis atlygis), kitos darbo užmokesčio už asmeninius arba kolektyvinius (komandos arba grupės) darbo rezultatus formos (daugiausia premijos) arba išmokos, priklausančios nuo įmonės finansinių rezultatų (kai taikomos pelno pasidalijimo schemos). Kai kuriais atvejais įmonės gali siūlyti kintamąjį papildomą darbo užmokestį skirti pagal akcijų nuosavybės schemas. Beveik du trečdaliai įmonių (63 %) moka kokios nors rūšies kintamąjį darbo užmokestį. Dažniausia kintamojo darbo užmokesčio forma yra papildomas darbo užmokestis pagal asmens darbą ir išmokos pagal darbo rezultatus: vienetinis darbo užmokestis, papildomas darbo užmokestis pagal įmonės veiklos rezultatus, komandos darbo rezultatus ir pagal akcijų nuosavybės schemas. Kintamasis darbo užmokestis labiau paplitęs didelėse ir vidutinėse įmonėse (atitinkamai 84 % ir 78 %) negu mažose (60 %). Panašūs skirtumai tarp įvairaus dydžio įmonių grupių yra pastebimi visų kintamojo darbo užmokesčio rūšių atvejais.

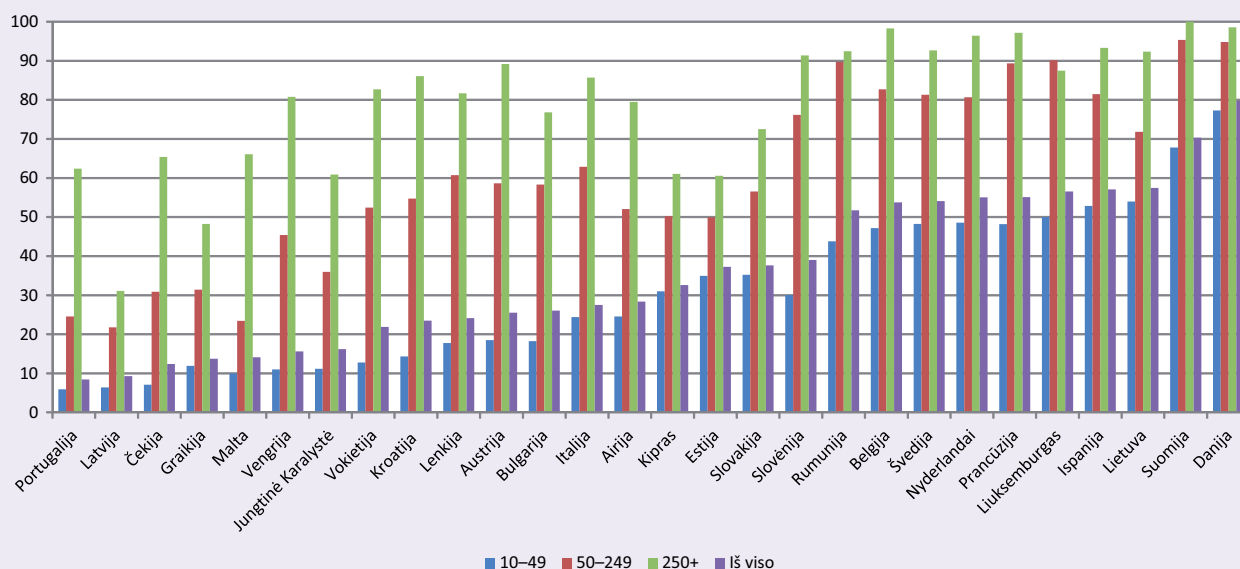
Socialinis dialogas ir darbuotojų įtraukimas

Viena iš sričių, kuriai šiame tyrime skirta daugiausia dėmesio, – kaip darbuotojai įtraukiami į savo profesinio gyvenimo kūrimą: tai ir socialinis dialogas įmonės lygmeniu, ir tiesioginio darbuotojų dalyvavimo formos. Žymėta, kur veikia formalios socialinio dialogo struktūros, taip pat ar esama atstovavimo darbuotojams išteklių.

Socialinio dialogo struktūros

Oficiali renkamų darbuotojų atstovų struktūra (pripažinta profesinė sąjunga, darbo taryba, įvairiose šalyse veikiančios įstatymuose nustatytos atstovavimo struktūros) veikia vidutiniškai 32 % įmonių³. Rezultatai labai skiriasi ir priklauso nuo

3 *diagrama*. Oficialios atstovavimo darbuotojams struktūros paplitimas pagal šalis ir įmonių dydį (%)



³ Tai, kokių nacionalinių struktūrų esama, žymėta pagal iš Eurofound Europos pramonės santykių stebėjimo tarnybos (EIRO) tinklo gautą informaciją, žr. http://www.eurofound.europa.eu/eiro/about_index.htm.

įmonės dydžio: oficialios atstovavimo darbuotojams struktūros yra 26 % mažų įmonių, palyginti su 60 % vidutinių ir 82 % didelių įmonių. Skirtumai tarp valstybių narių yra didžiuliai. Suomijoje ir Danijoje atitinkamai 68 % ir 77 % mažų įmonių turi renkamas atstovavimo darbuotojams struktūras, tokios struktūros veikia beveik visose vidutinėse ir didelėse įmonėse. Tuo tarpu Portugalijoje, Latvijoje ir Čekijoje atstovavimo darbuotojams struktūrų yra mažiau kaip 10 % mažų įmonių. Šiose trijose šalyse, taip pat Graikijoje ir Maltoje tokios struktūros veikia 20–30 % vidutinio dydžio įmonių. Latvijoje ir Graikijoje įmonių, net ir didžiausių, kuriose veikia oficialios atstovavimo darbuotojams struktūros, dalis neviršija 50 %.

Narystė darbdavių organizacijoje yra kiek mažiau paplitusi negu oficialios atstovavimo darbuotojams struktūros: 26 % vadovų nurodo, kad jų įmonė yra darbdavių organizacijos, dalyvaujančios kolektyvinėse derybose, narė. Narystė darbdavių organizacijoje mažiausiai paplitusi didmeninės, mažmeninės prekybos, maisto ir apgyvendinimo sektoriuose (23 %), o labiausiai – transporto ir finansinių paslaugų sektoriuose (atitinkamai 31 % ir 32 %). Skirtumai tarp šalių didžiuliai. Nedaug įmonių yra darbdavių organizacijų narės Rumunijoje (6 %), Bulgarijoje ir Estijoje (po 7 %), daug daugiau – Danijoje (59 %), Austrijoje (68 %) ir Švedijoje (78 %).

Atstovavimo darbuotojams ištekliai

Socialinio dialogo galimybės nemažai priklauso nuo darbuotojų atstovų turimo laiko ir išteklių. Daugiau negu pusė (56 %) darbuotojų atstovų nurodo, kad gali skirti tiek darbo laiko, kiek reikia savo pareigoms atlikti. Beveik trečdalis (29 %) jų nurodo, kad yra nustatytas tam tikras valandų skaičius, kurio pakanka savo pareigoms atlikti. Kiek mažesnė dalis nurodo, kad neturi teisės naudoti savo darbo laiko (6 %) arba kad yra nustatytas tam tikras valandų skaičius, kurio nepakanka savo pareigoms atlikti (5 %). Dar 3 % visu etatu dirba kaip darbuotojų atstovai. Beveik trečdalis (32 %) darbuotojų atstovų nurodė, kad per pastaruosius 12 mėnesių iki tyrimo jiems buvo surengti mokymai, susiję su atliekamomis funkcijomis. Apie 37 % nurodė, jog darbuotojų atstovai gali pasinaudoti finansavimu išorės konsultantams pasitelkti.

Dalyvavimo priimant sprendimus lygis

Ir vadovams, ir darbuotojų atstovams buvo užduotas klausimas, kiek darbuotojų atstovas (jei yra) buvo įtrauktas į sprendimų priėmimą svarbiausiais pastaruoju metu įmonės sprendimais (pagal tai, kiek galėjo paveikti darbo sąlygas). Apie 88 % įmonių, kuriose darbuotojams oficialiai atstovaujama, darbuotojų atstovus vadovybė informavo apie svarbiausius ir naujausius pokyčius. 69 % įmonių atstovų buvo paprašyta pateikti savo nuomonę prieš

priimant sprendimą, o 60 % įmonių jie kartu su vadovybe dalyvavo bendrame sprendimų priėmimo procese. Kuo didesnė įmonė, tuo tikimybė, kad vadovybė informuos darbuotojų atstovus, su jais konsultuos ar derės, šiek tiek didėja.

Informavimas ir konsultavimasis

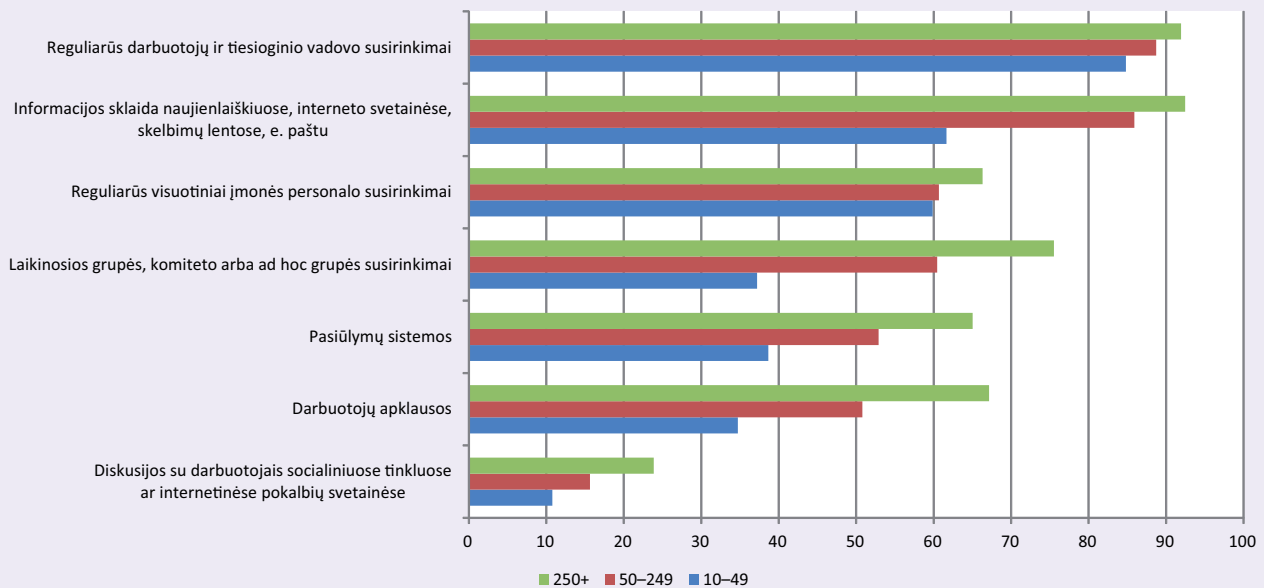
Informavimo ir konsultavimosi direktyvoje (2002/14/EB) reikalaujama, kad visos bendrovės, kuriose dirba 50 ir daugiau darbuotojų, arba įmonės, kuriose dirba bent 20 žmonių, teiktų darbuotojų atstovams informaciją ir su jais konsultuotųsi. Informavimas ir konsultavimasis turi vykti įmonės finansų, darbo sąlygų klausimais, taip pat dėl sprendimų, kuriuos priėmus darbo organizavimas arba sutartiniai santykiai greičiausiai labai pasikeistų.

Daugumoje (80 % ir daugiau) įmonių darbuotojų atstovai nurodo, kad jiems buvo teikiama informacija apie įmonės finansinę ir darbo padėtį. Kiek mažesnėje dalyje įmonių informacija teikiama apie naujų įmonės produktų ir procesų įdiegimą ir apie strateginius planus. Kuo didesnė įmonė, tuo tikimybė, kad vadovybė teiks darbuotojų atstovams informaciją, yra didesnė. 85 % įmonių, turinčių socialinio dialogo struktūrą, teikiama informacija apie finansinę padėtį apima ir ateities lūkesčius. 83 % įmonių, informuojant apie darbo padėtį, kartu informuojama apie ateities lūkesčius. Dauguma (83 %) darbuotojų atstovų yra patenkinti tuo, kada informacija pateikiama; 87 % patenkinti informacijos kokybe.

Ryšių su darbuotojais palaikymas

Vadovybė taiko įvairius metodus darbuotojams įtraukti į įmonės sprendimų priėmimą. Skirtingo dydžio įmonėse įvairūs komunikacijos metodai taikomi skirtingu mastu. Reguliarūs darbuotojų ir jų tiesioginio vadovo susirinkimai rengiami daugiau kaip 80 % visų rūšių įmonių. Visuotiniai personalo susirinkimai yra rengiami kiek daugiau kaip 60 % įmonių. Ne tokios interaktyvios ir ne tokios asmeninės priemonės, pavyzdžiui, naujienlaiškiai, darbuotojų apklausos, pasiūlymų schemos, yra dažniau naudojamos ir laikinieji komitetai bei specialios (ad hoc) grupės dažniau yra sudaromos didesnėse įmonėse. Socialiniai tinklai ir diskusijos internetinėse pokalbių svetainėse (kol kas) nėra labai paplitusios kaip bendravimo su darbuotojais priemonė; vis dėlto 24 % didelių įmonių vadovų nurodė, kad jomis naudojasi.

4 diagrama. Darbuotojų įtraukimo metodai pagal įmones (%)



Žmogiškųjų išteklių valdymo uždaviniai ir darbo klimatas

Per tyrimą vadovai pateikė savo nuomones įvairiais žmogiškųjų išteklių valdymo klausimais, susijusiais su bendru įmonės darbo klimatu: nedarbingumo dėl ligos atostogas, darbuotojų su reikiamais įgūdžiais samdą, darbuotojų išsaugojimą, personalo mažinimą prasidėjus krizei, darbuotojų motyvavimą.

Viena iš septynių (13%) ES įmonių patiria problemų dėl dažnų nedarbingumo dėl ligos atostogų; tai dažniau nurodoma kaip didesnių įmonių problema. Mažiausiai vadovų dažnas nedarbingumo dėl ligos atostogas nurodė Graikijoje ir Rumunijoje (po mažiau kaip 5%), daugiausia – Liuksemburge (31%) ir Vokietijoje (24%).

Keturioms iš dešimties (39%) Europos įmonių sunku rasti reikiamus įgūdžius turinčių darbuotojų. Problemų norint rasti tinkamus įgūdžius turinčius darbuotojų dažniausiai kyla gamybos sektoriuje (43%), rečiau – finansinių paslaugų sektoriuje (30%). Daugiau kaip 60% Austrijos ir Baltijos šalių įmonių sunku rasti tinkamus įgūdžius turinčių darbuotojų; ši dalis daug didesnė negu Kroatijoje, Kipre, Graikijoje arba Ispanijoje (po mažiau kaip 25%).

Krizės metais prieš trečiąjį EJT nedarbas augo visoje ES. Tačiau 10% ES įmonių vis tiek nurodo, kad joms sunku išsaugoti darbuotojus. Tai, kad sunku išsaugoti darbuotojus, dažniausiai nurodoma Lietuvoje (tai nurodė 28% vadovų) ir Vengrijoje (21%). Ir, priešingai, ši problema rečiausiai nurodyta Ispanijoje (3%), Danijoje ir Nyderlanduose (po 4%).

2013 m. daugelis Europos įmonių vis dar stengėsi įveikti nepalankaus ekonomikos klimato problemas, 17% vadovų nurodo, kad jų įmonei reikia mažinti darbuotojų skaičių. Be to, 38% įmonių, nuo 2010 m. sumažinusių savo darbuotojų skaičių, jį reikia dar

mažinti. Šiuo požiūriu tarp šalių esama didelių skirtumų: įmonių, kurių vadovai nurodo, kad reikia mažinti darbuotojų skaičių, daugiausia yra pietinėse Europos šalyse – Kipre (52%), Graikijoje (41%), Portugalijoje (35%) ir Ispanijoje (32%). Tuo tarpu tik 6% Vokietijos įmonių ir 10% Jungtinės Karalystės įmonių mano, kad darbuotojų skaičių reikia mažinti. Statybos sektoriaus įmonių vadovai dažniau (23%) negu finansinių paslaugų sektoriaus vadovai (13%) nurodo, kad reikia mažinti darbuotojų skaičių.

Apie 17% ES įmonių vadovų nurodo, kad turi spręsti motyvacijos problemą. Menka darbuotojų motyvacija dažniausiai paminėta statybos (20%) ir gamybos sektoriuose (19%), rečiausiai – finansinių paslaugų sektoriuje (13%).

Apie 84% vadovų įvertino, kad bendras įmonės klimatas yra geras arba labai geras. Apie 13% vadovų nurodė, kad dėl ekonomikos krizės klimatas nuo 2010 m. pablogėjo, 31% nurodė, kad jis pagerėjo. Geras arba labai geras klimatas mažose įmonėse pažymėtas dažniau negu vidutinėse ir didelėse.

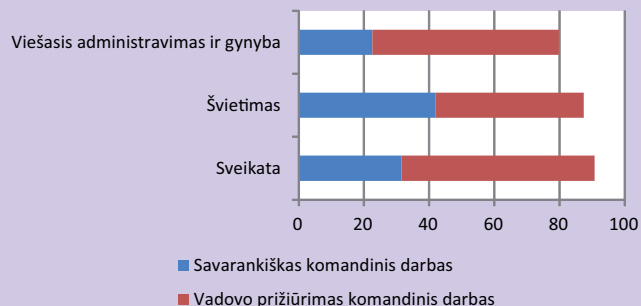
Duomenys apie viešąsias paslaugas

Per EJT taip pat rinkta informacija apie viešojo administravimo, sveikatos ir švietimo sektorių įmones (ir privačias, ir viešąsias), teikiančias viešąsias paslaugas; ši informacija analizuota atskirai nuo informacijos apie rinkos paslaugas. Šioje dalyje pateikiami kai kurie viešųjų paslaugų tyrimo rezultatai pagal darbo organizavimo, žmogiškųjų išteklių valdymo praktikos, socialinio dialogo ir darbuotojų įtraukimo kriterijus.

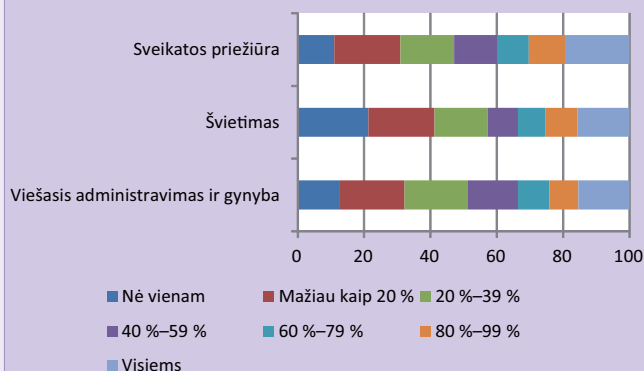
Darbo organizavimas

Apskritai komandinis darbas labiausiai paplitęs sveikatos sektoriuje, taip pat švietimo sektoriuje. Tačiau savarankiškas komandinis darbas labiausiai paplitęs švietimo sektoriuje.

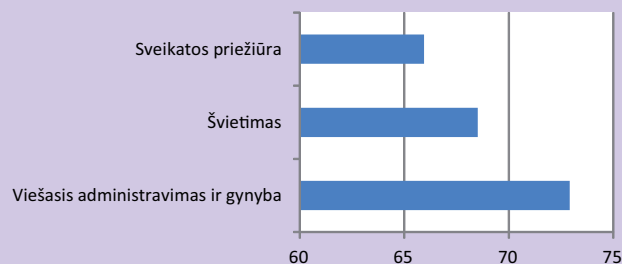
5 diagrama. Savarankiškas komandinis darbas ir vadovo prižiūrimas komandinis darbas (%)



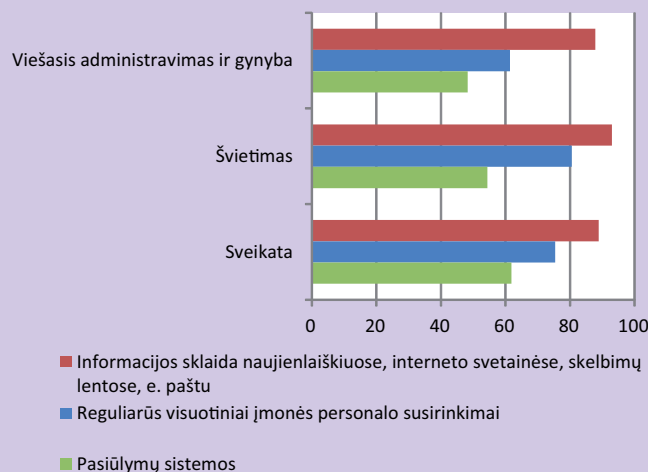
6 diagrama. Darbuotojų, kuriems suteikiamos mokamos atostogos mokymuisi, dalis (%)



7 diagrama. Oficialios atstovavimo darbuotojams struktūros paplitimas (%)



8 diagrama. Darbuotojų įtraukimo metodai, (%)



Žmogiškųjų išteklių valdymo praktika

Sveikatos sektoriaus įmonės yra labiau linkusios suteikti atostogų mokymuisi. Švietimo ir viešojo administravimo sektorių įmonės beveik taip pat dažnai suteikia galimybę mokytis visiems darbuotojams arba didelei jų daliai (60 % arba daugiau). Tačiau švietimo sektoriaus įmonės gerokai dažniau, palyginti su tais dviem sektoriais, yra linkusios visai nesuteikti galimybės mokytis nė vienam darbuotojui.

Papildoma informacija

Daugiau informacijos apie Europos įmonių tyrimą paskelbta internete: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/index.htm>

Sophia MacGoris, tyrimo asistentė, smg@eurofound.europa.eu

Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (Eurofound) yra trišalė Europos Sąjungos agentūra, kurios uždutis – teikti socialinės ir darbo politikos srities žinias. Eurofound įsteigtas 1975 m. Tarybos reglamentu (EEB) Nr. 1365/75, kad padėtų planuoti ir sudaryti geresnes gyvenimo ir darbo sąlygas Europoje.

© Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, 2013.

Prašymus dėl vertimo arba platinimo teisių teikti Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo direktoriui adresu: Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland.

Telefonas (+353 1) 204 31 00

E. paštas: information@eurofound.europa.eu

Interneto svetainė: www.eurofound.europa.eu



Publications Office

Socialinis dialogas

Oficialios atstovavimo darbuotojams struktūros veikia didžiojoje daugumoje į tyrimo imtį įtrauktų viešųjų pasaugų įmonių. Daugiausia jų veikia viešojo administravimo sektoriuje.

Darbuotojų įtraukimas

Viešųjų pasaugų sektoriuje, kaip ir kituose, informacijos sklaida naujienlaiškiuose, interneto svetainėse arba skelbimų lentose yra dažniausiai naudojamas metodas darbuotojams į darbo organizavimo procesus įtraukti. Švietimo sektoriuje jie paplitę kiek labiau negu sveikatos ir viešojo administravimo. Švietimo sektoriuje daugiausia rengiami visuotiniai personalo susirinkimai. Ne tokia interaktyvi, tačiau principą „iš apačios į viršų“ atitinkanti pasiūlymų sistema labiausiai paplitusi sveikatos sektoriuje.