



DARBO IR SOCIALINIŲ TYRIMŲ INSTITUTAS

Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos

Darbo tarybų veiklos plėtros galimybių vertinimas

(Trečiojo tyrimų etapo ataskaita)

Vilnius, 2006

TURINYS

Įvadas	3
1. Darbo tarybų tyrimo Lietuvos įmonėse metodologija.....	4
1.1. Respondentų atrankos principai	4
1.2. Klausimynas darbo tarybų nariams/darbuotojų atstovams bei įmonių, kuriuose yra išrinkta darbo taryba/darbuotojų atstovas, darbuotojams.....	5
2. Darbo tarybų veiklos ypatumai Lietuvoje.....	6
2.1. Įmonių, kuriuose veikia darbo tarybos/yra išrinktas darbuotojų atstovas, pagrindinių charakteristikų palyginimas su visomis Lietuvos įmonėmis	6
2.1.1. Pagrindinės Lietuvoje veikiančių ūkio subjektų/įmonių charakteristikos....	7
2.1.2. Pagrindinės įmonių, kuriuose yra išrinkta darbo taryba/darbuotojų atstovas, charakteristikos	11
2.2. Kai kurios darbuotojų atstovavimo institucijų charakteristikos.....	16
2.2.1. Kai kurios darbo tarybų charakteristikos	16
2.2.2. Kai kurios darbo tarybų narių/darbuotojų atstovų charakteristikos	17
2.3. Apklausos rezultatai: darbo tarybų/darbuotojų atstovų išrinkimo priežastys bei sąlygos	19
2.3.1. Informacijos apie darbo tarybas pakankamumas	19
2.3.2. Darbo tarybų įsteigimo priežastys.....	20
2.4. Apklausos rezultatai: darbo tarybų/darbuotojų atstovų veiklos vertinimas ...	22
2.5. Apklausos rezultatai: darbo tarybų steigimo/veiklos reglamentavimo vertinimas.....	29
2.6. Apklausos rezultatai: darbo tarybų/darbuotojų atstovų veiklos ypatumai bei santykiai su darbdaviu	32
2.6.1. Kai kurie darbo tarybų veiklos ypatumai	32
2.6.2. Darbo tarybų/darbuotojų atstovų ir darbdavio santykiai.....	34
2.6.3. Darbo tarybų/darbuotojų atstovų nuomonė apie jų veiklos efektyvumą.....	35
3. LR Trišalės tarybos sekretoriato organizuoti mokymai ir jų efektyvumas ...	36
3.1. LRTT sekretoriato surengtų seminarų organizaciniai aspektai.....	36
3.2. LRTT sekretoriato surengtų seminarų dalykiniai aspektai	38
3.3. Situacijos įmonėse, kurių atstovai dalyvavo LRTT sekretoriato organizuotuose mokymuose, vertinimas darbo tarybų steigimosi požiūriu...	39
3.4. Mokymų/seminarų efektyvumo vertinimas	41
4. Darbuotojų apklausos rezultatų apibendrinimas bei analitinis tyrimo rezultatų vertinimas	43
4.1. Darbuotojų apklausos rezultatai (tyrimo išvados).....	43
4.2. Analitinis tyrimo rezultatų vertinimas (pasiūlymai)	47
4.2.1. Lietuvoje veikiančių darbo tarybų/darbuotojų atstovų tipizacija.....	47
4.2.2. Šalies darbdavių, dirbančiųjų ir jų atstovų informavimo bei tarpusavio komunikavimo problema	50
4.2.3. Susiję pasiūlymai	53
Priedai	55

IVADAS

Ši ataskaita – trečioji ir paskutinė tyrimo “Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos” dalis.

Šios ataskaitos pradžioje dar kartą trumpai pristatoma darbo tarybų apklausos, atliktos Lietuvos įmonėse, metodologija bei atliekama išsami šios apklausos rezultatų analizė. Ataskaitoje taip pat atlikta trumpa Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos (LRTT) sekretoriato organizuotų seminarų Darbo tarybų įstatymo įgyvendinimo klausimais analizė. Ataskaitos pabaigoje pateikiamos tyrimo išvados bei analitinis tyrimo rezultatų vertinimas.

Ataskaitą sudaro įvadas, 4 dalys bei priedai.

Pirmoje ataskaitos dalyje trumpai atkartojama tyrimo metu atliktos darbuotojų apklausos metodologija.

Antroje – didžiausioje – ataskaitos dalyje aptariami apklausos metu nustatyti darbo tarybų veiklos ypatumai Lietuvoje. Joje pateiktos pagrindinės įmonių, kuriose veikia darbo tarybos/yra išrinktas darbuotojų atstovas, bei pačių darbuotojų atstovavimo institucijų charakteristikos. Pristatomi pagrindiniai apklausos rezultatai: darbo tarybų/darbuotojų atstovų išrinkimo priežastys bei sąlygos, darbo tarybų/darbuotojų atstovų veiklos vertinimas, darbo tarybų steigimo/veiklos reglamentavimo vertinimas bei kai kurie darbo tarybų/darbuotojų atstovų veiklos ypatumai bei santykiai su darbdaviu.

Trečioje ataskaitos dalyje trumpai pristatomi LRTT sekretoriato 2005 metų I pusmetyje organizuoti mokymai Darbo tarybų įstatymo įgyvendinimo klausimais bei atliekamas jų efektyvumo vertinimas.

Ketvirtoji ataskaitos dalis skirta apibendrinti tiek šio tyrimo etapo, tiek ir viso tyrimo rezultatus. Joje atliekama Lietuvoje veikiančių įmonių tipizacija, pateikiamos pagrindinės išvados bei siūlymai situacijai tobulinti.

Tyrimą atliko dr. Inga Blažienė (atsakinga temos vykdytoja), doc. dr. B.Gruževskis, dr. D.Petrylaitė, K.Sventickaitė, R.Voronovičienė, V.Jatkevičienė, R.Junevičius. Vykdam tyrimą buvo konsultuojamasi su Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo departamento Darbo santykių ir apmokėjimo skyriaus, Valstybinės darbo inspekcijos, Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos sekretoriato specialistais.

1. DARBO TARYBŲ TYRIMO LIETUVOS ĮMONĖSE METODOLOGIJA

1.1. Respondentų atrankos principai

Siekiant objektyviai įvertinti situaciją darbo tarybų steigimosi bei funkcionavimo požiūriu Lietuvoje buvo atlikta darbo tarybų (DT) narių/darbuotojų atstovų (DA) bei įmonių, kuriose yra išrinktos DT/DA, darbuotojų apklausa.

Dėl tyrimo specifikos (gana platus klausimų spektras, respondentų geografinis išsidėstymas bei didelis jų užimtumas) buvo pasirinktas anketinės apklausos būdas. Tyrimas buvo atliekamas šiais etapais:

- 1) iš veikiančių Lietuvos įmonių registro (naudojant 2006 metų Lietuvos įmonių katalogą, kuriame pateikiama patikslinta informacija apie faktiškai veikiančias įmones) atsitiktinės atrankos būdu buvo atrinkta 1000 veikiančių įmonių;
- 2) telefoninės apklausos būdu įmonių buvo klausiama ar jų darbuotojai turi išrinkę savo atstovą ar įmonėje yra išrinkta ir veikia darbo taryba; 40 (iš 1000 apklaustų įmonių) nurodė turinčios darbo tarybą/darbuotojų atstovą;
- 3) remiantis Darbo tarybų įstatymo nuostatomis bei asmenine tyrimo autorių patirtimi, buvo parengtas klausimynas, kurį sudarė 3 tarpusavyje susijusios dalys: 1 dalis buvo skirta įmonei, kaip apklausos vienetui (ją pildė patys tyrimo atlikėjai; 2 dalis buvo skirta darbo tarybų nariams/darbuotojų atstovams bei įmonių, kuriose yra išrinkta darbo taryba/darbuotojų atstovas, darbuotojams; 3 anketos dalis buvo skirta tik darbo tarybų nariams/darbuotojų atstovams;
- 4) įmonėms, kurios nurodė, jog turi darbo tarybą/darbuotojų atstovą, paštu buvo išsiųsti tyrimo autorių parengti klausimynai. Su šiomis įmonėmis buvo palaikomi glaudūs kontaktai; įmonėms, į įmones, kurios vėlavo pateikti užpildytus klausimynus buvo nuolat skambinama, vykstama į jas. Tai užtikrino pakankamai aukštą į klausimynus atsakiusių respondentų dalį – 70%, t.y. iš 40 įmonių, kurioms buvo išsiųsti klausimynai, juos užpildė 28 įmonių darbuotojai viso gauta 147 užpildyti klausimynai);
- 5) siekiant objektyviai įvertinti visų (nepriklausomai nuo jų dydžio) identifikuotų darbo tarybų steigimosi ir veiklos problemas, įmonėms išsiųstų klausimynų skaičius iš esmės nepriklausė nuo įmonės dydžio:

įmonėms buvo išsiųsta po 1 anketą, skirtą darbuotojų atstovams, po ~2 anketas, skirtas darbo tarybų nariams, bei po 3-5 anketas, skirtas įmonių, kuriose yra išrinkta darbo taryba/darbuotojų atstovas, darbuotojams;

- 6) naudojantis statistiniu paketu SPSS buvo parengta anketinių duomenų suvedimo loginė matrica; gavus užpildytus klausimynus apklausos duomenys suvesti bei apdoroti statistiniu paketu SPSS, atlikta gautų rezultatų statistinė-matematinė bei loginė-analitinė analizė;
- 7) viso apklausoje dalyvavo 147 respondentai, atstovaujantys 28 Lietuvos įmones; 101 iš jų – buvo įmonių, turinčių DT/DA, darbuotojai; 43 – darbo tarybų nariai/darbuotojų atstovai bei 3 – įmonių darbuotojai, neturintys teisės būti DT nariu/darbuotojų atstovais (visi 3 buvo darbdavį atstovaujantys įmonės darbuotojai)

Žemiau pateikiama detalesnė tyrimo metu naudoto klausimyno apžvalga bei pristatomi gauti tyrimo rezultatai.

1.2. Klausimynas darbo tarybų nariams/darbuotojų atstovams bei įmonių, kuriose yra išrinkta darbo taryba/darbuotojų atstovas, darbuotojams

Rengiantis atlikti įmonių, nurodžiusių, jog turi išsirinkusios darbo tarybą/darbuotojų atstovą, apklausą, buvo parengtas klausimynas (anketa). Klausimyną sudarė 3 tarpusavyje susijusios dalys (žr. 3 priedą).

Pirmąją dalį pildė apklausą vykdomasis asmuo; ji įmonei nebuvo siunčiama. Šioje dalyje buvo surinkta informacija apie pačią įmonę, kurioje yra išrinkta darbo taryba/darbuotojų atstovas – jos pavadinimą, adresą, pagrindinę ekonominę veiklą bei darbuotojų skaičių. Šioje dalyje taip pat fiksuojama informacija apie tai, kokia darbuotojus atstovaujanti institucija – darbo taryba ar darbuotojų atstovas – yra išrinkta, kiek narių sudaro darbo tarybą, kada ji buvo išrinkta.

Šioje dalyje taip pat yra fiksuojama informacija apie tai, kiek anketų buvo išsiųsta/užpildyta įmonėje, išskiriant darbo tarybų narius/darbuotojų atstovus bei įmonės darbuotojus, kurie nėra darbo tarybų nariai/darbuotojų atstovai.

Antroji dalis skirta tiek darbo tarybų nariams/darbuotojų atstovams, tiek ir kitiems įmonės darbuotojams, kurie nėra darbo tarybų nariai/darbuotojų atstovai. Šią dalį sudarė dvi sekcijos. Pirmoje – “*Apie DT/darbuotojų atstovo išrinkimą*” – fiksuojama informacija apie tai, kas, kokie procesai paskatino įmonėje įsteigti darbo tarybą/išrinkti darbuotojų atstovą, iš kur buvo gauta informacija apie galimybę įsteigti

įmonėje darbo tarybą/išrinkti darbuotojų atstovą, kokia buvo darbdavio reakcija. Šioje dalyje respondentų buvo prašoma atsakyti į klausimus, susijusius su darbo tarybos/darbuotojų atstovo rinkimo procedūra, pateikti savo pastabas dėl šių procedūrų. Antroje – *“Apie DT/darbuotojų atstovo veiklą”* – sekcijoje buvo fiksuojama informacija apie pokyčius, įvykusius įmonėje išrinkus savo atstovą/atstovus; klausiami respondentų nuomonės apie darbuotojų interesų atstovavimą, pagrindines su tuo susijusias problemas; renkama informacija apie įmonės kolektyvinę sutartį.

Trečioji klausimyno *dalis* buvo skirta išimtinai darbo tarybų nariams/darbuotojų atstovams. Ja siekta nustatyti pagrindines darbo tarybų/darbuotojų atstovų veiklos kryptis bei identifikuoti problemas, su kuriomis susiduria darbuotojų atstovai, išsiaiškinti šaukiamų posėdžių dažnumą bei juose svarstomų klausimų pobūdį. Čia fiksuojama informacija ir apie kai kurias socialines demografines darbo tarybų narių/darbuotojų atstovų charakteristikas.

Anketinės apklausos metu gauti respondentų atsakymai, jų bendrieji pasiskirstymai bei atskirų darbuotojų grupių nuomonė pateikiama sekančioje ataskaitos dalyje.

2. DARBO TARYBŲ VEIKLOS YPATUMAI LIETUVOJE

2.1. Įmonių, kuriose veikia darbo tarybos/yra išrinktas darbuotojų atstovas, pagrindinių charakteristikų palyginimas su visomis Lietuvos įmonėmis

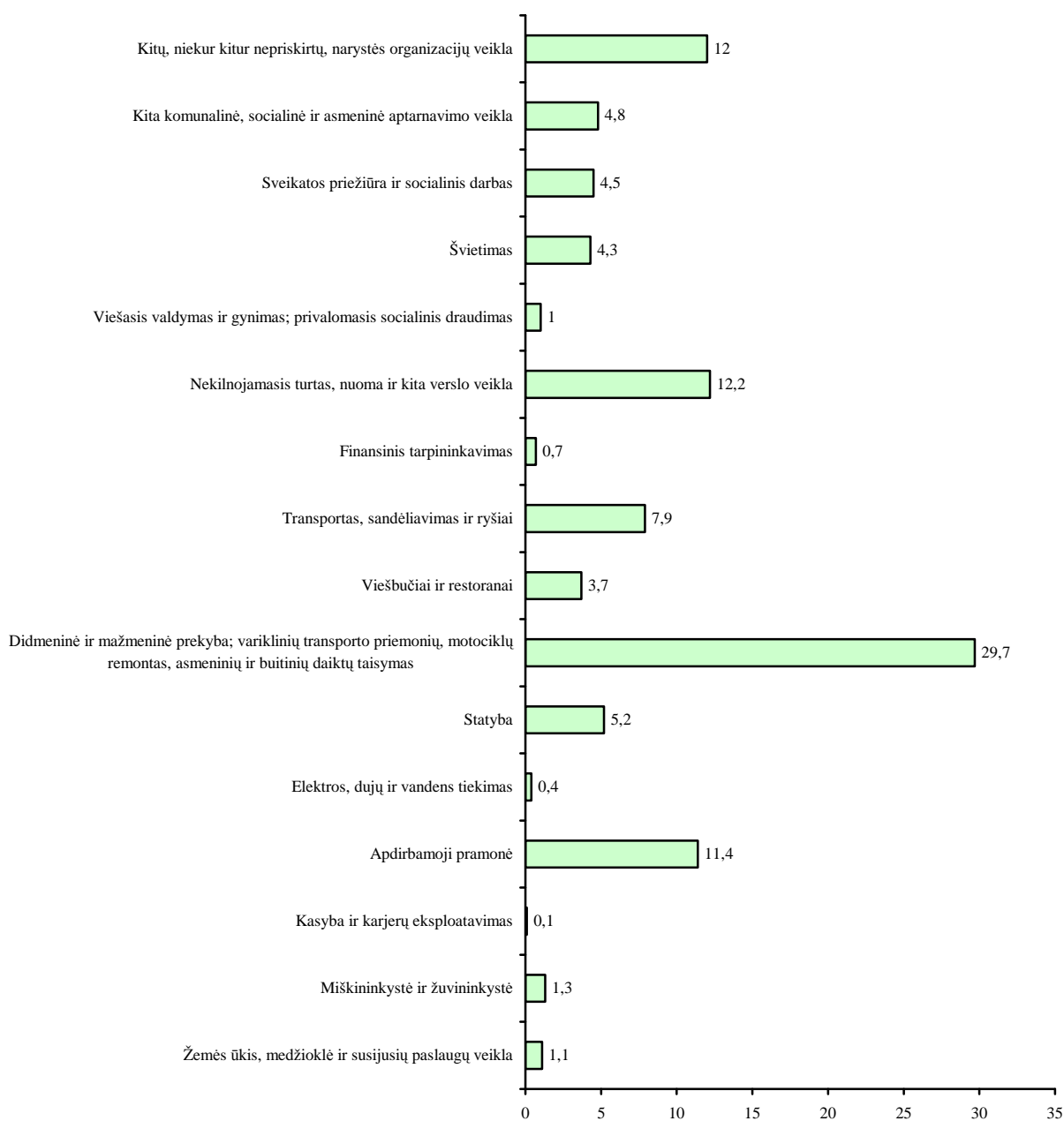
Kaip jau minėta, siekiant įvertinti darbo tarybų paplitimą Lietuvoje, buvo atlikta atsitiktinė Lietuvos įmonių atranka (atrinkta 1000 įmonių) bei atrinktos įmonės apklaustos telefoninės apklausos būdu. Kadangi imtis yra pakankamai didelė (remiantis statistiniais imties apskaičiavimo metodais reprezentacijai užtikrinti būtų užtekę ir perpus mažesnės imties), o atranka daryta atsitiktinės atrankos principu, daroma prielaida, jog atrinktos bei apklaustos įmonės atitinka vidutinę įmonių struktūrą Lietuvoje. Todėl žemiau pateikiama trumpa veikiančių Lietuvos įmonių pagrindinių charakteristikų analizė (analizei naudojami Lietuvos statistikos departamento duomenys apie veikiančių įmonių dydį bei pasiskirstymą pagal ekonomines veiklas 2006 metais) bei įmonių, kuriose veikia darbo tarybos/yra išrinktas darbuotojų atstovas, pagrindinių charakteristikų analizė.

2.1.1. Pagrindinės Lietuvoje veikiančių ūkio subjektų/įmonių charakteristikos

Lietuvoje veikiančių ūkio subjektų pasiskirstymas pagal ekonomines veiklas 2006 metų pradžioje pateikiamas paveiksle (žr. 1 pav.).

1 pav.

Veikiančių ūkio subjektų pasiskirstymas pagal ekonominės veiklos rūšis 2006 m. pradžioje (%)

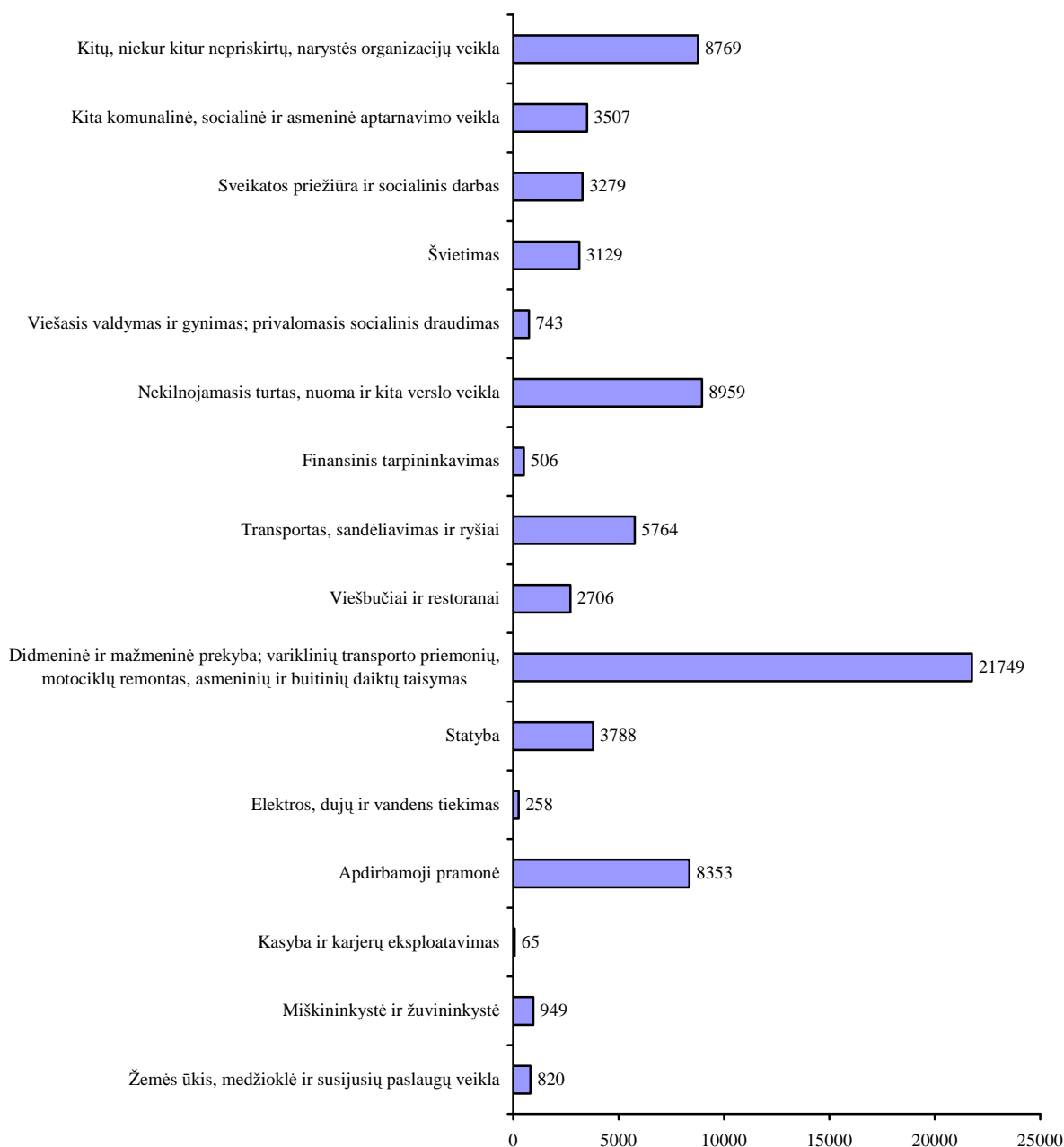


Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento informacija.

Kaip matyti iš aukščiau pateiktų duomenų, didžioji dalis (apie 30%) Lietuvoje veikiančių ūkio subjektų yra priskiriami didmeninės ir mažmeninės prekybos; variklinių transporto priemonių ir motociklų remonto, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymo ekonominei veiklai. Toliau seka nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla (12%), apdirbamoji pramonė (11%) bei transportas, sandėliavimas ir ryšiai (8%). Šiose veiklose 2006 metų pradžioje atitinkamai veikė 21749, 8959, 8353 bei 5764 ūkio subjektai (žr. 2 pav.).

2 pav.

Veikiančių ūkio subjektų skaičius pagal ekonominės veiklos rūšis 2006 m. pradžioje



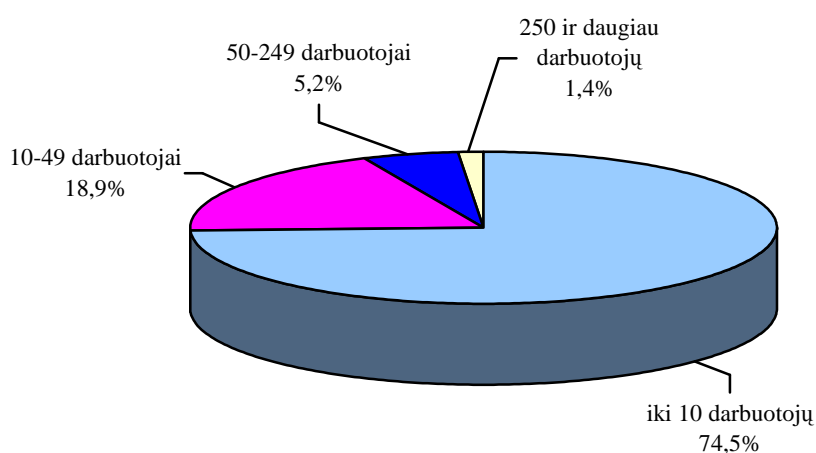
Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento informacija.

Jei palygintume užimtųjų pasiskirstymą pagal ekonomines veiklas (žr. 1 priedą) su veikiančių ūkio subjektų skaičiumi, pamatytume, jog apdirbamojoje pramonėje yra užimta daugiau asmenų nei didmeninėje ir mažmeninėje prekyboje, tačiau dėl to, jog pastarajam sektoriui yra būdingos smulkesnės įmonės, ši ekonominė veikla itin pirmauja pagal įmonių skaičių Lietuvoje.

Veikiančių ūkio subjektų pasiskirstymas pagal darbuotojų skaičių jose (įmonių dydį) 2006 metų pradžioje pateikiamas paveiksle (žr. 3 pav.).

3 pav.

Veikiančių ūkio subjektų pasiskirstymas pagal darbuotojų skaičių
2006 metų pradžioje (%)

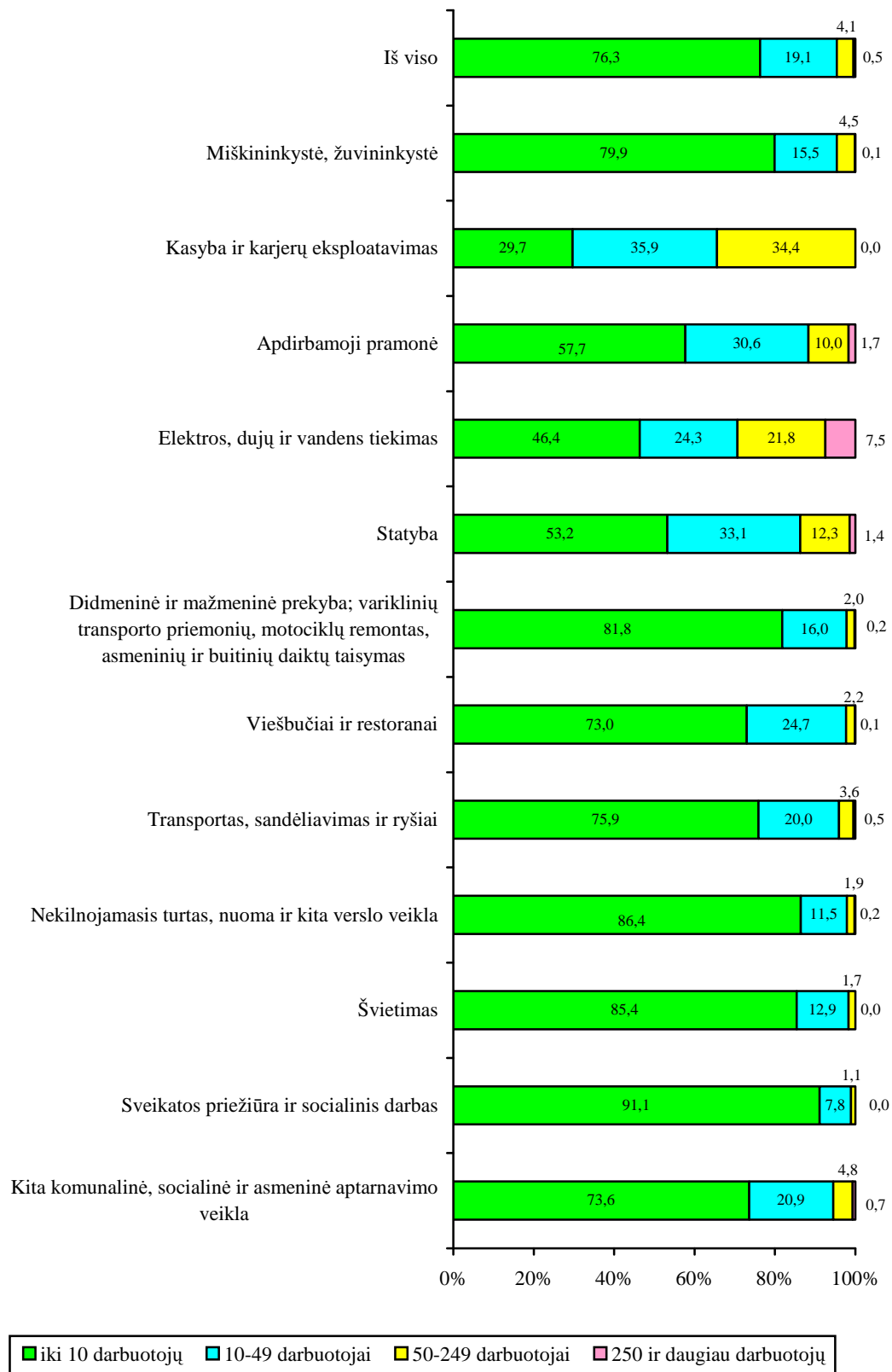


Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento informacija.

Kaip matyti iš pateiktų duomenų, apie 75% Lietuvoje veikiančių ūkio subjektų atitinka mikro įmonės statusą, t.y. jos turi mažiau nei 10 darbuotojų. Mažos (10-49 darbuotojus turinčios) įmonės Lietuvoje sudaro apie 19%, vidutinės (50-249 darbuotojus turinčios) įmonės – apie 5%, tuo tarpu didelės įmonės (turinčios daugiau nei 250 darbuotojų) tesudaro 1,5% nuo bendro įmonių (tiksliau – ūkio subjektų) skaičiaus.

Siekiant objektyviai įvertinti įmonių, turinčių darbo tarybas/darbuotojų atstovus, pasiskirstymą pagal ekonomines veiklas tikslinga paanalizuoti įmonių pasiskirstymą pagal dydį skirtingose ekonominėse veiklose. Deja, statistikos departamentas nepateikia informacijos apie visų ūkio subjektų pasiskirstymą pagal dydį ekonominėse veiklose, todėl analizei naudosime informaciją apie įmonių skaičių Lietuvoje 2004 metais (žr. 4 pav.).

Lietuvos įmonių struktūra pagal dydį atskirose ekonominėse veiklose 2004 metais (%)



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento informacija.

Telefoninės įmonių apklausos metu paaiškėjo, jog **darbuotojų atstovavimo mastas įmonėje didėja augant įmonės darbuotojų skaičiui**, t.y. mikro įmonės, turinčios mažiau nei 10 darbuotojų, dažniau nei kitos teigė, jog esant labai mažam įmonės darbuotojų skaičiui, joms netikslinga turėti darbuotojų atstovą, kadangi darbuotojai dažnai turi galimybę betarpiškai bendrauti su įmonės vadovu, kartu spręsti kylančias problemas. Kaip matyti iš 4 pav. pateiktų duomenų, mikro įmonių paplitimas labiausiai būdingas privačioms sveikatos priežiūros įstaigoms (beveik 91% visų įmonių sudaro mikro įmonės), nekilnojamo turto, nuomos ir kitos verslo veiklos sektoriui (86%), privačioms švietimo įstaigoms (85%), didmeninės ir mažmeninės prekybos (82%) bei miškininkystės, žuvininkystės (80%) sektoriams. Atsižvelgiant į darbuotojų bei įmonių skaičių minėtuose sektoriuose, galima daryti preliminarią išvadą, jog **privačiose sveikatos priežiūros įstaigose, o taip pat – nekilnojamo turto, nuomos ir kitos verslo veiklos sektoriuose bus mažiausia tikimybė rasti vadovaujantis “Darbo tarybų” įstatymu išrinktus darbuotojų atstovus.**

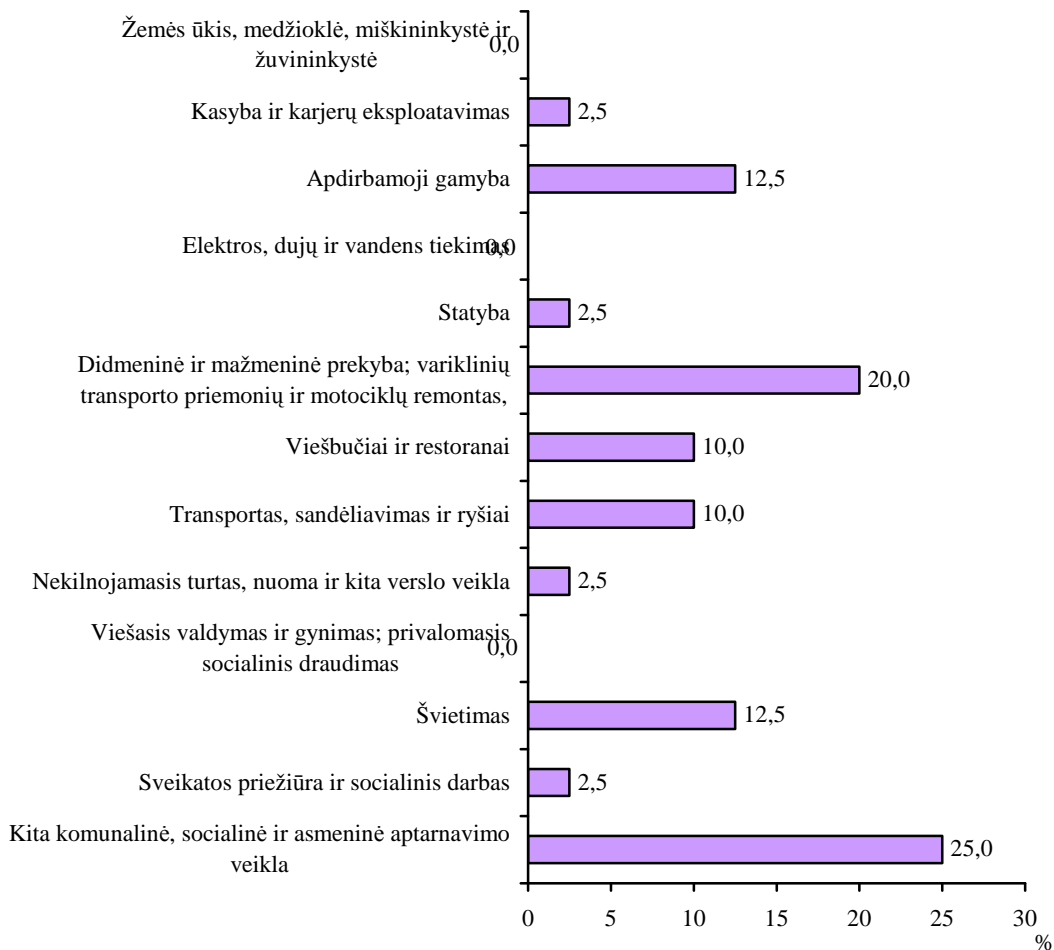
Ir atvirkščiai, stambiausios įmonės veikia kasybos ir karjerų eksploatavimo, elektros, dujų ir vandens tiekimo, statybos bei apdirbamojoje pramonėje. Kaip žinia, šių sektorių įmonėse dažniausiai yra ir veikiančios profesinės sąjungos. Tikėtina, jog **didelėse įmonėse, kuriose nėra profesinių sąjungų bus didesnė ir darbo tarybų įsisteigimo tikimybė.**

2.1.2. Pagrindinės įmonių, kuriose yra išrinkta darbo taryba/darbuotojų atstovas, charakteristikos

Įmonių telefoninės apklausos metu 40 iš 1000 apklaustų įmonių nurodė turinčios darbo tarybą arba darbuotojų atstovą. Šiame skyrelyje pateikiama trumpa šių įmonių charakteristika.

Pasiskirstymas pagal ekonomines veiklas. Apklaustų įmonių pasiskirstymas pagal ekonomines veiklas pateikiamas 5 pav. Kaip matyti iš šio paveikslo, **daugiausia darbo tarybų/darbuotojų atstovų turi išsirinkusios įmonės, dirbančios kitoje komunalinėje, socialinėje bei asmeninėje aptarnavimo veikloje (25%), didmeninėje bei mažmeninėje prekyboje; variklinių transporto priemonių ir motociklų remonto, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymo ekonominėje veikloje (20%), švietime (12,5%) bei apdirbamojoje gamyboje (12,5%).**

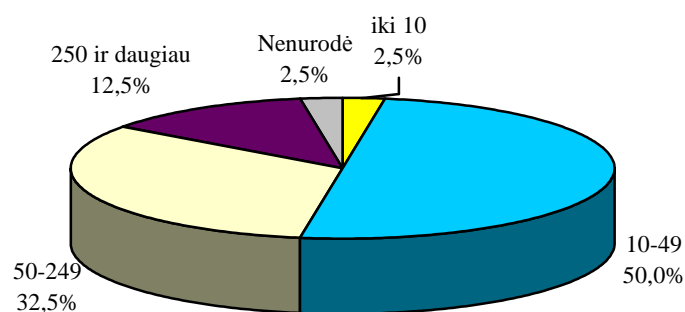
Apklaustų įmonių pasiskirstymas pagal ekonominę veiklą (%)



Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa.

Pasiskirstymas pagal įmonės dydį. Siekiant išsiaiškinti, kas lemia darbo tarybų/darbuotojų atstovų paplitimą vienoje ar kitoje įmonėje, tikslinga išanalizuoti darbuotojų atstovus turinčių įmonių pasiskirstymą pagal dydį. Analizei reikalinga informacija pateikiama žemiau (žr. 6 pav.).

Darbuotojų atstovus turinčių įmonių pasiskirstymas pagal darbuotojų skaičių (%)



Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

Kaip matyti iš pateiktų duomenų, įmonių, turinčių DT/DA, pasiskirstymas pagal dydį yra visiškai priešingas bendram Lietuvos įmonių (ūkio subjektų) pasiskirstymui pagal dydį. Palyginimui pateikiama lentelė (žr. 1 lentelę).

1 lentelė

Visų Lietuvos įmonių bei įmonių, turinčių darbo tarybas (darbuotojų atstovus) pasiskirstymas pagal dydį 2006 metų pradžioje (%)

Įmonės dydis	Visos įmonės	Įmonės, turinčios DT/DA
Mikro įmonė (iki 10 darbuotojų)	74,5	2,5
Maža įmonė (10-49 darbuotojai)	18,9	50,0
Vidutinė įmonė (50-249 darbuotojai)	5,2	35,0
Didelė įmonė (daugiau 250 darbuotojų)	1,4	12,5
Viso	100,0	100,0

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento informacija; DSTI atlikta įmonių apklausa.

Siekiant susidaryti objektyvesnį vaizdą apie tai, kokio dydžio įmonėms labiausiai būdingas darbuotojų atstovavimas, žemiau pateikiamas šalies įmonių pasiskirstymo pagal darbuotojų atstovavimą perskaičiavimas, naudojant tyrimo metu gautus duomenis. Perskaičiavimas atliekamas keliais etapais:

Pirmasis etapas. Kadangi buvo atrinktas pakankamai didelis apklausoje dalyvavusių įmonių skaičius atsitiktinės atrankos būdu, daroma prielaida, jog atrinktų bei apklausoje dalyvavusių įmonių struktūra pagal dydį yra identiška visų Lietuvos įmonių (tiksliau – veikiančių ūkio subjektų) struktūrai. Atlikus apklaustų įmonių perskaičiavimą naudojant vidutinius Lietuvos duomenis, gauname tokį įmonių pasiskirstymą pagal dydį:

2 lentelė

Perskaičiuotas apklausoje dalyvavusių įmonių pasiskirstymas pagal dydį

Įmonės dydis	Įmonių struktūra (%)	Įmonių skaičius
Mikro įmonė (iki 10 darbuotojų)	74,5	745
Maža įmonė (10-49 darbuotojai)	18,9	189
Vidutinė įmonė (50-249 darbuotojai)	5,2	52
Didelė įmonė (daugiau 250 darbuotojų)	1,4	14
Viso	100,0	1000

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento informacija; DSTI atlikta įmonių apklausa.

Antrasis etapas. Atsižvelgiant į įmonių, nurodžiusių, jog turi išsirinkusios darbo tarybą arba darbuotojų atstovą, pasiskirstymą pagal dydį, apskaičiuojama skirtingo dydžio įmonių, turinčių darbuotojų atstovus, dalis bendrame atitinkamos kategorijos įmonių skaičiuje. Skaičiavimų rezultatai pateikiami žemiau (žr. 3 lentelę ir 7 pav.):

3 lentelė

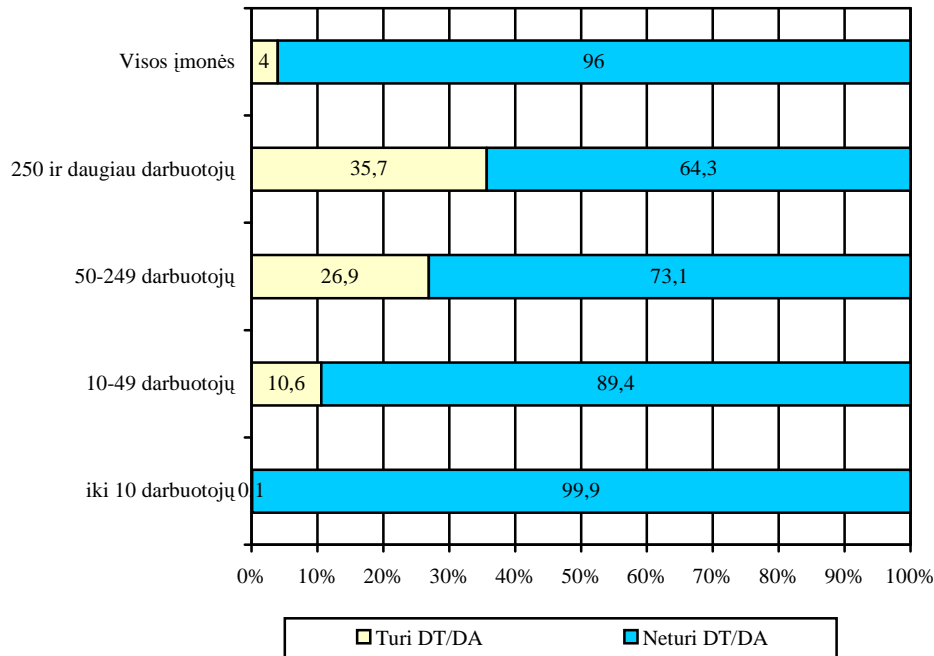
Įmonių, turinčių darbuotojų atstovus, dalis bendrame atitinkamo dydžio įmonių skaičiuje (tyrimo autorių skaičiavimai)

Įmonės dydis	Įmonių skaičius	Įmonių, nurodžiusių, jog turi DT/DA, skaičius	Įmonių, turinčių DT/DA, dalis
Mikro įmonė (iki 10 darbuotojų)	745	1	0,1
Maža įmonė (10-49 darbuotojai)	189	20	10,6
Vidutinė įmonė (50-249 darbuotojai)	52	14	26,9
Didelė įmonė (daugiau 250 darbuotojų)	14	5	35,7
Viso	1000	40	4,0

Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa; tyrimo autorių skaičiavimai

7 pav.

Įmonių, turinčių darbuotojų atstovus, dalis (%) bendrame atitinkamo dydžio įmonių skaičiuje (tyrimo autorių skaičiavimai)



Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa; tyrimo autorių skaičiavimai

Kaip matyti iš tyrimo autorių atliktų bei aukščiau pateiktų skaičiavimų, pasitvirtino aukščiau minėtas teiginys, jog **augant įmonės darbuotojų skaičiui, didėja ir tokios įmonės darbuotojų atstovavimo tikimybė**. Faktas, jog daugiau nei

trečdalis didelių Lietuvos įmonių yra išsirinkusios darbo tarybas bei tai, jog dažniausiai didelėse įmonėse yra įsisteigusios profesinės sąjungos, leidžia daryti prielaidą, jog **didelių įmonių darbuotojų interesai Lietuvoje yra atstovaujami**. Nebloga situacija galėtų būti ir vidutinėse įmonėse – daugiau nei ketvirtadalis šių įmonių nurodė, jog turi įsteigtas darbo tarybas, šiose įmonėse taip pat gana dažnai yra įsisteigusios profesinės sąjungos.

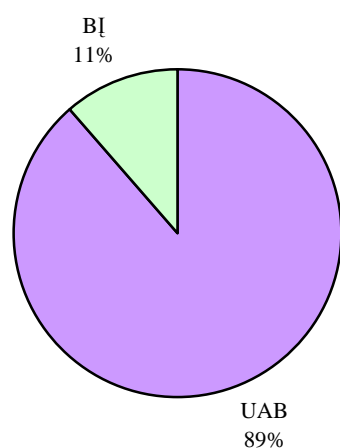
Antra vertus 75% Lietuvos įmonių turi mažiau nei po 10 darbuotojų ir šiose įmonėse tradiciškai nėra nei veikiančių profesinių sąjungų, nei, kaip parodė tyrimo rezultatai, darbuotojų atstovų.

Pasiskirstymas pagal ūkio sektorius. Siekiant identifikuoti galimai daugiau prielaidų lemiančių darbo tarybos įsteigimą įmonėje tikslinga įvertinti darbo tarybų paplitimą skirtinguose ūkio sektoriuose – privačiame ir valstybiniame. Kadangi didžioji dalis privataus sektoriaus įmonių, turinčių darbo tarybas yra uždarnosios akcinės bendrovės (žr. 2 priedą), žemiau pateikiamas Lietuvoje veikiančių UAB'ų ir biudžetinių (valstybės ir savivaldybių) įstaigų skaičiaus tarpusavio santykis bei UAB'ų ir biudžetinių įstaigų, kuriose yra išrinktos darbo tarybos/darbuotojų atstovai, skaičiaus santykis (tyrimo duomenimis).

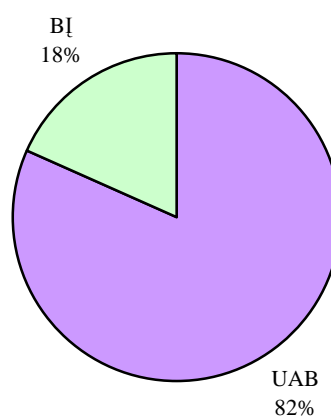
8 pav.

Visų 2006 metų pradžioje Lietuvoje veikusių ir darbo tarybas turinčių UAB'ų ir biudžetinių (valstybės ir savivaldybių) įstaigų skaičiaus santykis (%)

Visos Lietuvos įmonės



Įmonės, turinčios DT/DA



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento informacija; DSTI atlikta įmonių apklausa

Kaip matyti iš aukščiau pateiktų duomenų, darbo tarybos steigiamos/darbuotojų atstovai renkami dažniau biudžetinėse įstaigose, nei privačiame sektoriuje (UAB).

2.2. Kai kurios darbuotojų atstovavimo institucijų charakteristikos

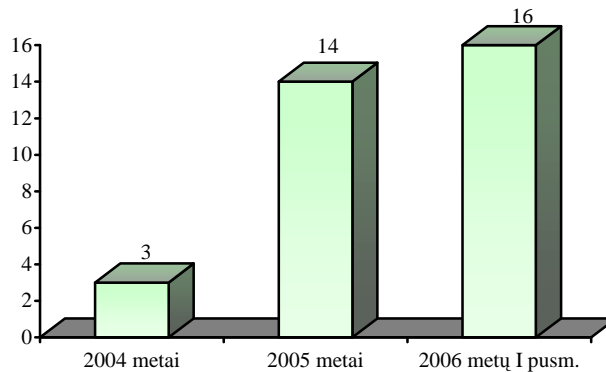
2.2.1. Kai kurios darbo tarybų charakteristikos

Tyrimo rezultatų duomenimis, vidutinis darbo tarybos narių skaičius apklaustose įmonėse buvo 5,6 nariai. Be abejo, darbo tarybos narių skaičius įmonėje priklauso nuo jos dydžio (įmonės darbuotojų skaičiaus).

Kalbant apie darbo tarybų steigimąsi reikia paminėti, jog nedidelį darbo tarybų skaičių šalyje lemia ir tai, jog Darbo tarybų įstatymas yra santykiškai neseniai priimtas. Tai patvirtina ir įmonių pateikta informacija apie jų įsisteigimo metus (tokią informaciją pateikė 33 iš 40 apklaustų įmonių) (žr. 9 pav.)

9 pav.

Darbo tarybų pasiskirstymas pagal jų išrinkimo metus

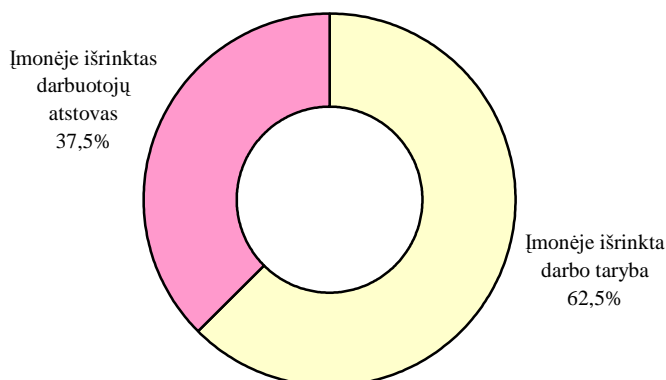


Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

Kaip matyti iš pateiktų duomenų, vien per 2006 metų I pusm. Lietuvoje įsisteigė daugiau darbo tarybų (buvo išrinkta darbuotojų atstovų) nei per visus 2005 metus, todėl **galima tikėtis, jog ateityje darbo tarybų skaičius turėtų augti.**

Iš 40 įmonių, nurodžiusių, jog turi išsirinkusias darbo tarybą/darbuotojų atstovą, 25 (arba 62,5%) nurodė turinčios darbo tarybą, 15 (arba 37,5%) – darbuotojų atstovą (žr. 10 pav.).

Įmonių, nurodžiusių, jog turi DT/DA pasiskirstymas (%) pagal darbuotojų atstovavimo formą



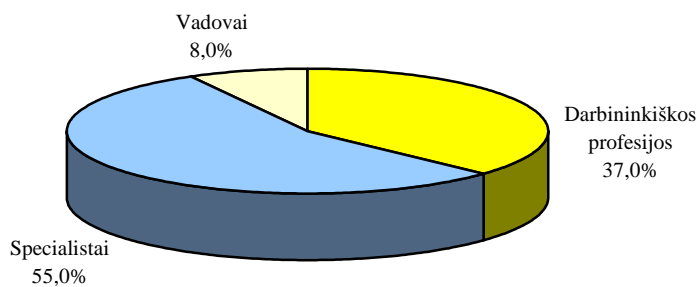
Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

2.2.2. Kai kurios darbo tarybų narių/darbuotojų atstovų charakteristikos

Šiame skyrelyje pateikiamos kai kurios DT narių/DA charakteristikos: jų pasiskirstymas pagal pareigas, lytį bei amžių.

Darbo tarybų narių/darbuotojų atstovų pasiskirstymas pagal pareigas pateikiamas žemiau (11 pav.).

Darbo tarybų narių/darbuotojų atstovų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas (%)



Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

“Darbininkiškoms profesijoms” čia priskiriamos tokios pareigybės, kaip baldų surinkėjas, krovėjas, barmenas, vairuotojas-operatorius, apsaugos darbuotojas-vairuotojas, pagalbinis darbininkas, mechanikas, pardavėjas, sargas, skalbimo mašinų operatorius, konduktorius-vairuotojas, valytojas.

“Specialistams” čia priskiriami: vadybininkai, ekologai, debitorinių įsiskolinimų išieškojimo ekspertas, teisininkas, mokytojas, auklėtoja, buhalteris.

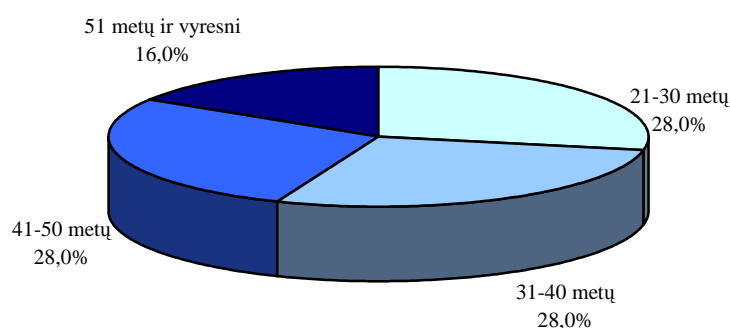
“Vadovams” čia priskirti: projektų vadovas, administratorius, gamybos vadovas.

Turint omenyje, jog santykiškai didelė DT narių/darbuotojų atstovų dalis (37%) priklauso elementarioms profesijoms, dažnai, matyt, neturintys aukštesnio išsilavinimo, **reikėtų akcentuoti šių žmonių mokymo, švietimo darbuotojų atstovavimo, ekonominius, finansinius klausimus svarbą.**

Darbo tarybų narių/darbuotojų atstovų pasiskirstymas pagal amžių pateikiamas 12 pav.

12 pav.

Darbo tarybų narių/darbuotojų atstovų pasiskirstymas pagal amžių (%)

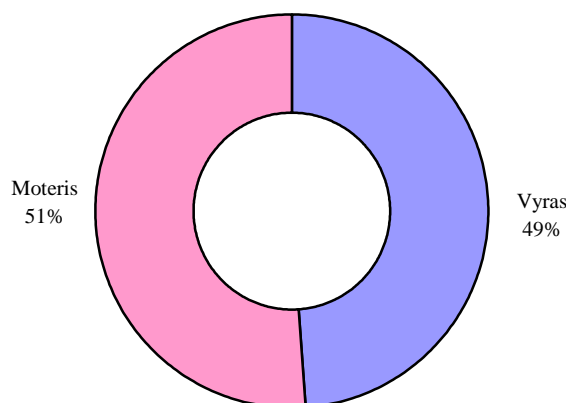


Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

Pažymėtina, jog DT nariai/DA itin tolygiai yra pasiskirstę pagal amžių – beveik visos amžiaus grupės yra vienodai atstovaujamos. Tas pats pasakytina ir apie darbuotojų atstovų pasiskirstymą pagal lytį (žr. 13 pav.).

13 pav.

Darbo tarybų narių/darbuotojų atstovų pasiskirstymas pagal lytį (%)



Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

Kaip matyti iš pateiktos informacijos, **DT nariai/DA yra itin tolygiai pasiskirstę tiek pagal lytį, tiek ir pagal amžių.**

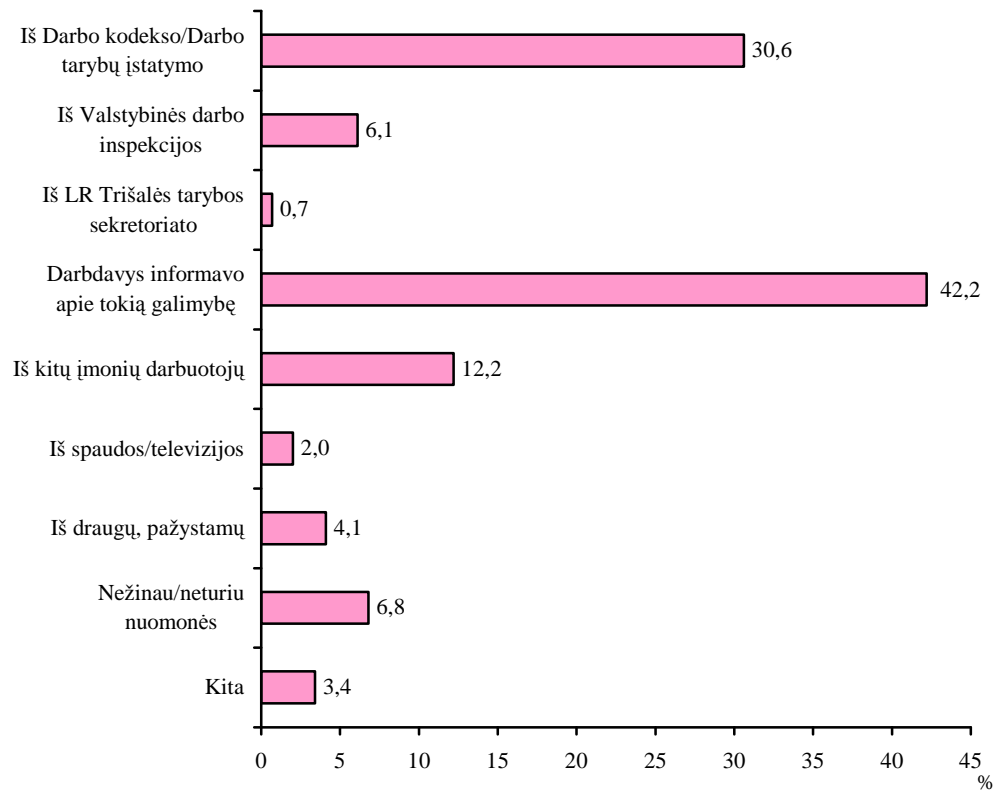
2.3. Apklauso rezultatai: darbo tarybų/darbuotojų atstovų išrinkimo priežastys bei sąlygos

2.3.1. Informacijos apie darbo tarybas pakankamumas

Siekiant išsiaiškinti, ar visumoje Lietuvos dirbantieji žino savo teises bei galimybes turėti savo atstovus įmonėse, respondentų buvo klausiama, iš kur jie sužinojo apie galimybę įmonėje įsteigti DT/išrinkti darbuotojų atstovą bei apie tai, ar visumoje šalyje pakanka informacijos apie darbuotojų atstovavimo galimybes. Respondentų atsakymų į šiuos klausimus pasiskirstymai pateikiami žemiau (žr. 14-15 pav.).

14 pav.

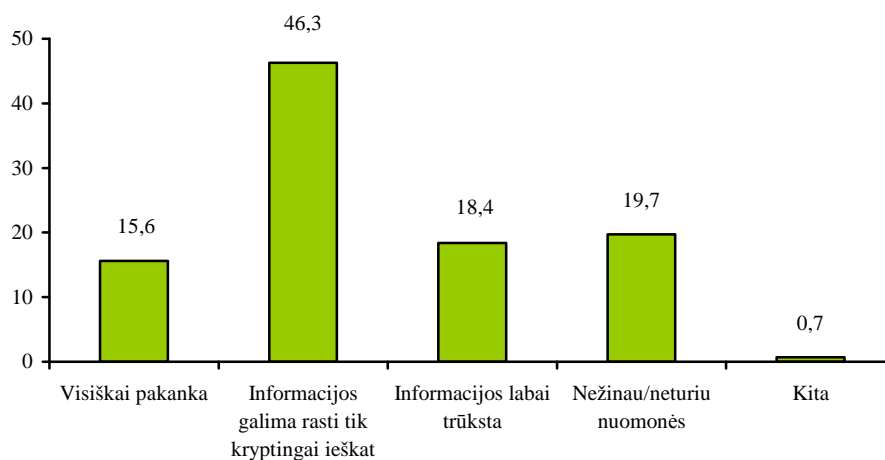
Respondentų atsakymų į klausimą “Iš kur sužinojote apie galimybę įmonėje įsteigti DT/išrinkti darbuotojų atstovą?” pasiskirstymai



Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

Kaip matyti iš aukščiau pateikiamų duomenų, **pagrindinis informacijos apie darbo tarybas šaltinis – darbdavys**. Kiti dažniau pasitaikantys atsakymų variantai – “Darbo kodeksas/Darbo tarybų įstatymas” bei “kitų įmonių darbuotojai”.

Respondentų atsakymų į klausimą “Ar, Jūsų nuomone, visumoje Lietuvoje pakanka informacijos apie galimybę steigti įmonėje DT?” pasiskirstymai (%)



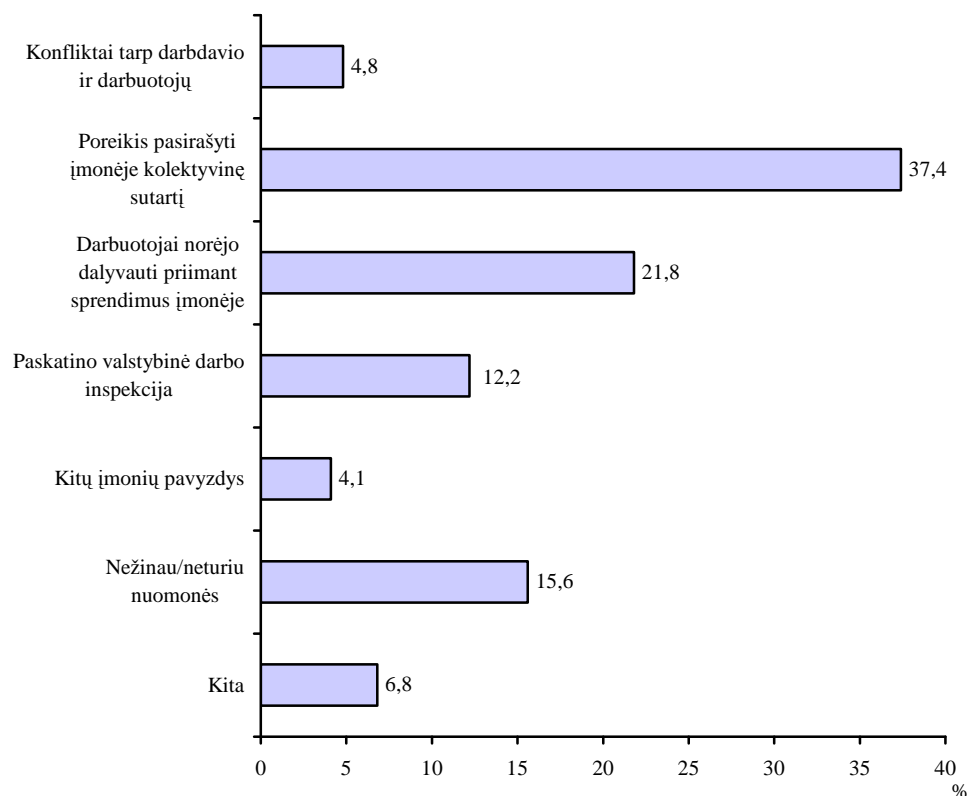
Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

Dauguma į klausimą atsakiusių respondentų teigė, jog **informacijos galima rasti tik kryptingai jos ieškant**. Beveik 20% apklaustųjų teigė, jog informacijos labai trūksta. Kad informacijos visiškai pakanka atsakė tik 15% respondentų.

2.3.2. Darbo tarybų įsteigimo priežastys

Apklausoje dalyvavusių įmonių, kuriose yra išrinkta DT/DA, darbuotojų buvo klausiama, kokios priežastys paskatino įmonėje įsteigti darbo tarybą/išrinkti darbuotojų atstovą. Respondentų pasiskirstymai pagal atsakymus į šį klausimą pateikiami žemiau (žr. 16 pav.)

Respondentų atsakymų į klausimą “Kokie procesai, įvykiai paskatino įsteigti įmonėje DT/išrinkti darbuotojų atstovą?” pasiskirstymai



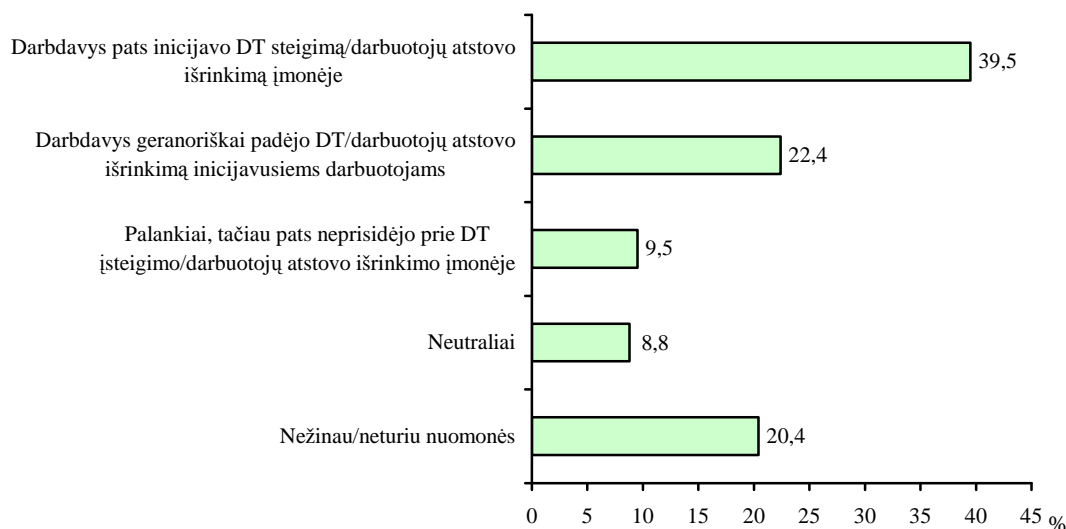
Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

Kaip matyti iš 16 paveiksle patektų duomenų, respondentų atsakymuose dominuoja “poreikis pasirašyti kolektyvinę sutartį”, kiti dažniau pasitaikantys respondentų atsakymai:

- darbuotojai norėjo dalyvauti priimant sprendimus įmonėje;
- paskatino Valstybinė darbo inspekcija.

Respondentų atsakymų į klausimą “Ar darbdavys palankiai priėmė iniciatyvą išrinkti įmonėje DT/darbuotojų atstovą?” pasiskirstymas pateikiamas 17 pav.

Respondentų atsakymų į klausimą „Ar darbdavys palankiai priėmė iniciatyvą išrinkti įmonėje DT/darbuotojų atstovą?“ pasiskirstymai



Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

Kaip matyti iš darbuotojų pateiktų atsakymų, dažniausiai pasitaikantis atsakymų variantas – **“darbdavys pats inicijavo DT steigimą/darbuotojų atstovo išrinkimą įmonėje”**. Taip į klausimą atsakė beveik 40% respondentų. Dar 22% respondentų teigė, jog “darbdavys geranoriškai padėjo DT/DA išrinkimą inicijavusiems darbuotojams. Tai, kad darbdavys iniciatyvą priėmė palankiai, tačiau pats neprisidėjo prie DT įsisteigimo/DA išrinkimo įmonėje arba, kad darbdavys šią iniciatyvą priėmė neutraliai nurodė mažiau nei 20% respondentų. Pasirinkusių atsakymo variantą “nepalankiai” respondentų nebuvo.

Be abejo tokį darbdavių požiūrį į darbuotojų atstovavimą jų įmonėse galima vertinti iš vienos pusės labai teigiamai. Antra vertus reikia turėti omenyje, jog tokia “geranoriškume” gali slypėti ir tam tikros neigiamos intencijos, kuomet darbo tarybos įmonėje gali būti naudojamos kaip darbuotojams nepalankaus darbo sąlygų liberalizavimo įrankis. Tačiau aukščiau pateikti respondentų atsakymų pasiskirstymai dar neleidžia vienareikšmiškai daryti tokios išvados.

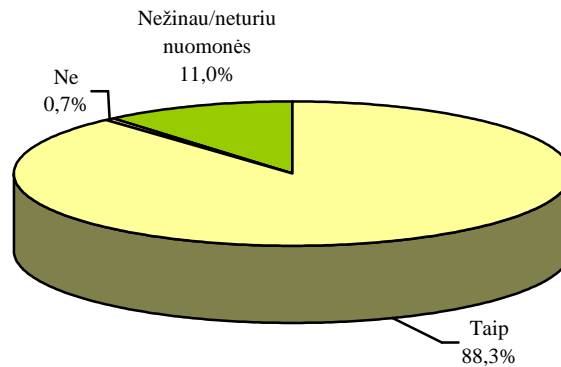
2.4. Apklausos rezultatai: darbo tarybų/darbuotojų atstovų veiklos vertinimas

Siekiant visapusiškai įvertinti DT/DA veiklą, įmonių, kuriose yra išrinkta DT/DA, darbuotojams buvo parengta bei pateikta eilė klausimų apie DT/DA veiklą. Respondentų atsakymai į šiuos klausimus pateikiami žemiau (žr. 18-24 pav.).

Pirmiausia respondentų buvo klausiama, ar, jų nuomone, DT/DA įmonėje buvo išrinkta(s) sąžiningai (žr. 18 pav.)

18 pav.

Respondentų atsakymų į klausimą “Ar manote, kad DT/darbuotojų atstovas įmonėje buvo išrinkta(s) teisingai/sąžiningai?” pasiskirstymai

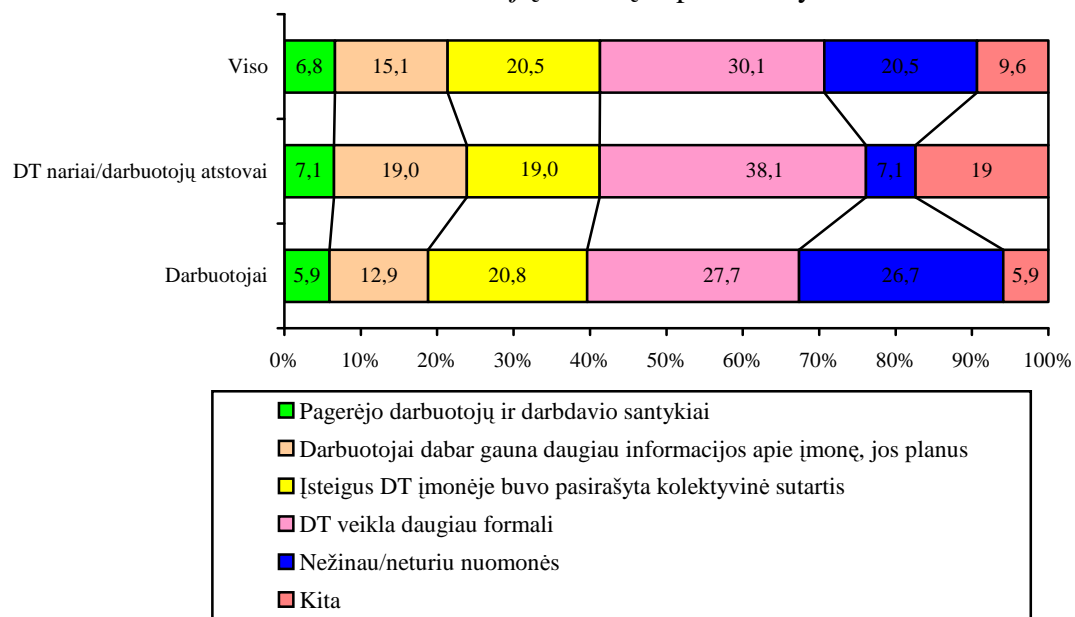


Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

Kaip matyti iš aukščiau pateiktų duomenų, beveik 90% apklaustųjų mano, jog **DT/DA įmonėje buvo išrinkta(s) sąžiningai.**

19 pav.

Respondentų atsakymų į klausimą “Ar įvyko kokių nors pokyčių įmonėje įsteigus DT/išrinkus darbuotojų atstovą?” pasiskirstymai



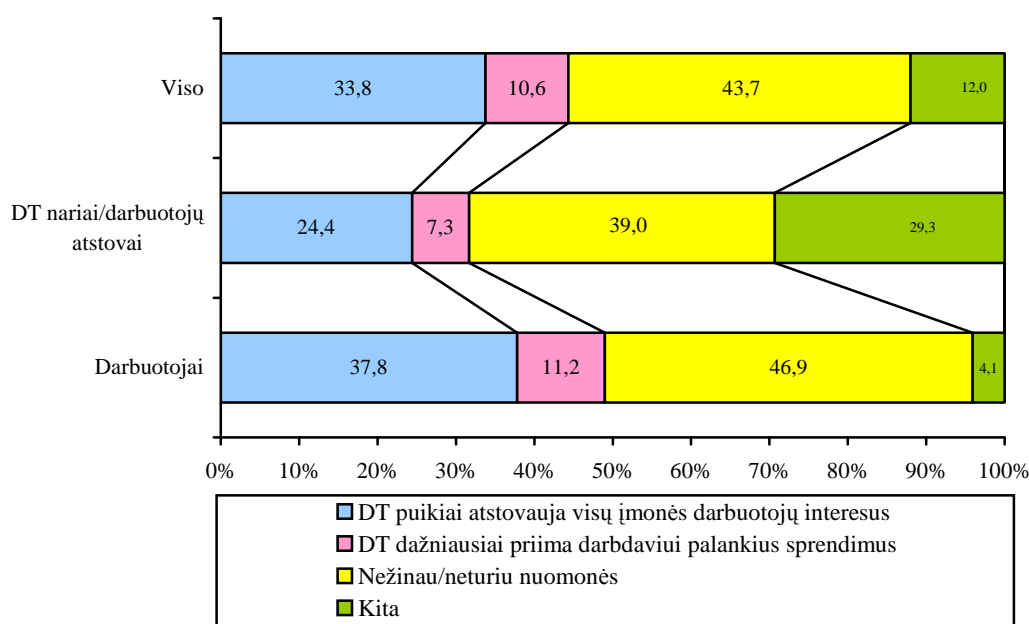
Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

Respondentų atsakymų į šį klausimą pasiskirstymas itin įdomus: **daugiausia (30%) respondentų teigė, jog DT veikla yra daugiau formali.**, dar daugiau – DT nariai/DA šį atsakymo variantą rinkosi dažniau (38%), nei kiti įmonės darbuotojai (28%). Be šio atsakymo, gana didelė dalis respondentų teigė, jog išrinkus DT/DA

įmonėje buvo pasirašyta kolektyvinė sutartis (21%), (beje, DT nariai/DA taip manė dažniau, nei kiti įmonės darbuotojai. Tai bei respondentų atsakymai į ankstesnius anketos klausimus leidžia daryti prielaidą, jog tikėtina, kad informaciją dažniau gauna tie darbuotojai, kurie patys domisi situacija įmonėje, bendrauja su DT nariais/DA. Tuo tarpu tam tikra darbuotojų dalis nekomunikuoja su savo atstovais, todėl gauna nepakankamai informacijos, nemato realios DT/DA veiklos), o taip pat – kad darbuotojai dabar gauna daugiau informacijos apie įmonę (15%).

20 pav.

Respondentų atsakymų į klausimą “Ar manote, kad DT/darbuotojų atstovas gerai atstovauja įmonės darbuotojų interesus?” pasiskirstymai



Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

Apie **nepakankamą DT/DA bei darbuotojų tarpusavio komunikaciją** liudija ir aukščiau pateikti respondentų atsakymų pasiskirstymai kaip matyti iš šio grafiko, beveik pusė apklaustųjų negalėjo pasakyti, ar išrinktas darbuotojų atstovas gerai atstovauja jų interesus. Antra vertus 34% apklaustųjų teigė, jog interesai yra atstovaujami puikiai.

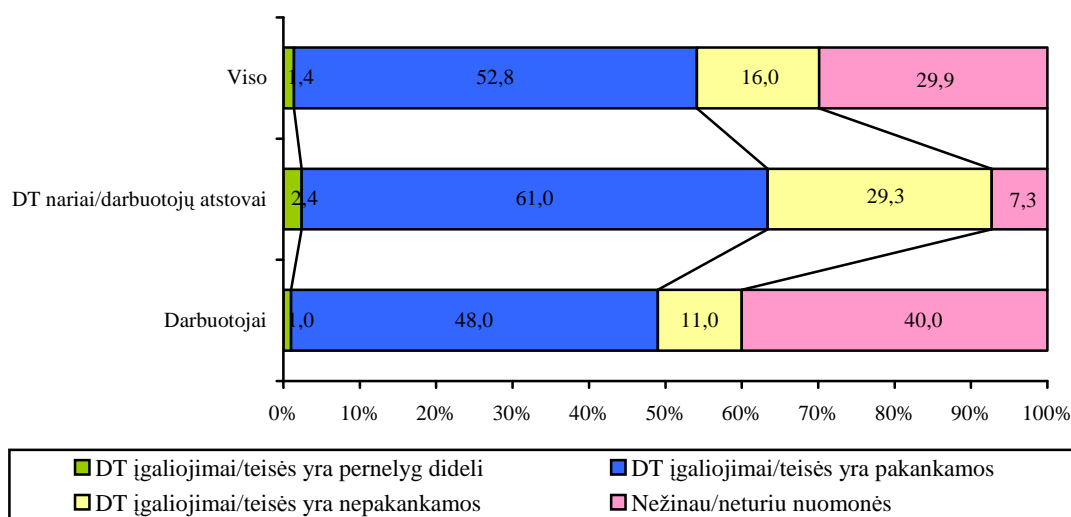
Atkreiptinas dėmesys į tai, jog apie 10% respondentų nurodė, jog DT/DA dažnai priima darbdaviui palankius sprendimus. Tai iš dalies **patvirtina aukščiau suformuluotą teiginį apie “darbdavio” DT egzistavimą, nors reikia pasakyti, kad tokių tarybų/atstovų nėra daug.**

Žemiau pateikiama dar keletas respondentų teiginių apie darbuotojų interesų atstovavimą:

- ❖ *Kol kas nebuvo jokių rimtų sprendimų; nepastebėjau jokio skirtumo; nematau jokių atstovavimo ženklų*
- ❖ *Darbuotojų atstovo atstovavimas daugiau formalus*
- ❖ *Neaktyvūs nariai, todėl nepilnai atstovauja*
- ❖ *Darbuotojai nesikreipė*

21 pav.

Respondentų atsakymų į klausimą “Ar, Jūsų nuomone, DT/darbuotojo atstovo įgaliojimai/teisės yra pakankami?” pasiskirstymai



Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

Respondentų atsakymai į šį klausimą pasiskirstė, galima sakyti, gana logiškai – dauguma apklaustųjų (53%) mano, jog **įgaliojimai yra pakankami**, nors reikia paminėti ir tai, kad 11% įmonių darbuotojų bei beveik trečdalis (29%) DT narių/DA mano, jog **įgaliojimai turėtų būti didesni**.

Siekiant geriau išryškinti DT/DA veiklos trūkumus, respondentams buvo pateiktas klausimas: *Kas DT/darbuotojų atstovo veikloje Jūsų labiausiai netenkina, ką reikėtų keisti?*

Visus respondentus, atsakiusius į šį klausimą, galima sugrupuoti taip:

- manantys, kad DT/DA veikia gerai, nieko keisti nereikia;
- manantys, kad jokios naudos iš DT/DA nėra;
- teigiantys, kad didžiausia problema – nepakankama komunikacija tarp darbuotojų ir jų atstovų; reikiamų žinių ir patirties stoka;

- manantys, jog DT/DA turi pernelyg mažai galių, yra priklausoma(s) nuo darbdavio.

Dažniau pasitaikantys/tipiniai darbuotojų bei jų atstovų pasisakymai pateikiami žemiau (žr. 4 lentelę).

4 lentelė

Respondentų atsakymai į klausimą “*Kas DT/darbuotojų atstovo veikloje Jūsų labiausiai netenkina, ką reikėtų keisti?*”

DT narių/DA atsakymai	Įmonės darbuotojų atsakymai
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Šiuo metu nieko blogo atstovo ar DT veikloje nėra, dirbama gerai, nieko keisti nereikia; viskas tenkina. ✓ Nesuprantu kam jis iš viso reikalingas. Manau visus darbuotojams rūpimus klausimus ir problemas galima puikiai aptarti su administratore ar panašiai. ✓ Kol kas dar neišryškėjo dideli trūkumai, visgi dar darbdavys labiau diktuoja sąlygas. ✓ Norėtusi turėti galimybę keisti informacija su kitų įmonių darbuotojų atstovais. ✓ Darbuotojų atstovas turėtų nepriklausyti nuo darbdavio ir darbo inspekcijos. ✓ Norėtusi lygybės ženklą tarp darbdavio ir darbuotojų atstovo; reikėtų keisti požiūrį, kad šefas visada teisingas; pernelyg didelė priklausomybė nuo darbdavio. ✓ Per mažai galių. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reikėtų rengti daugiau DT susirinkimų, dalijimosi informacija. ✓ Šiuo metu nieko blogo atstovo ar DT veikloje nėra, dirbama gerai, nieko keisti nereikia; viskas tenkina. ✓ Nėra jokios veiklos iš atstovo ar DT pusės. ✓ Nesuprantu kam jis iš viso reikalingas. Manau visus darbuotojams rūpimus klausimus ir problemas galima puikiai aptarti su administratore ar panašiai. ✓ Galėtų aktyviau ginti darbuotojus bei juos geriau atstovauti (neskatina kolektyvinių derybų); darbuotojų atstovai itin pasyvūs. ✓ Gauti daugiau informacijos apie jos veiklą. ✓ Pasirodyti, kad sistemingai dirbama, o ne formaliai egzistuojama. ✓ Norėtusi lygybės ženklą tarp darbdavio ir darbuotojų atstovo; reikėtų keisti požiūrį, kad šefas visada teisingas; pernelyg didelė priklausomybė nuo darbdavio. ✓ Kiti darbuotojai ne visada gerai informuojami apie priimtus sprendimus bei naujų taisyklių įvedimą.

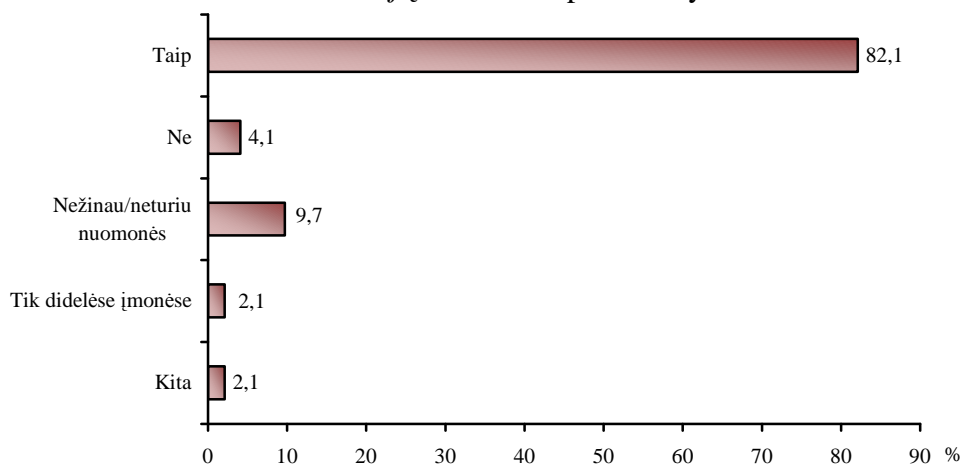
Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

Kaip matyti iš 4 lentelės, DT/DA dažniau akcentuoja **priklausomybę nuo darbdavio, nepakankamas DT narių/DA galias**, tuo tarpu darbuotojai – **nepakankamą DT narių/DA aktyvumą, informacijos apie DT/DA veiklą, trūkumą**.

Nepaisant kai kurių DT/DA veiklos trūkumų, vis tik absoliuti dauguma apklausoje dalyvavusiųjų nurodė, jog, jų nuomone, įmonėje turi būti renkama DT/DA (žr. 22 pav.).

22 pav.

Respondentų atsakymų į klausimą „Ar manote, kad apskritai įmonėje turi būti DT/darbuotojų atstovas?“ pasiskirstymai



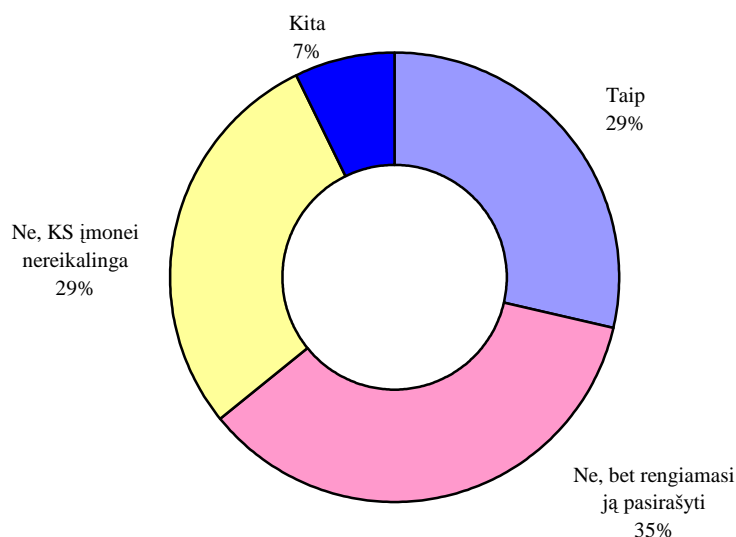
Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

Teigiamai į šį klausimą atsakė 82% respondentų, neigiamai – tik 4%.

Iš 28 įmonių, kurios atsiuntė užpildytus klausimynus, 11 yra pasirašytos kolektyvinės sutartys (žr. 23 pav.).

23 pav.

Apklausoje dalyvavusių įmonių pasiskirstymas pagal tai, ar jose pasirašyta kolektyvinė sutartis (%)



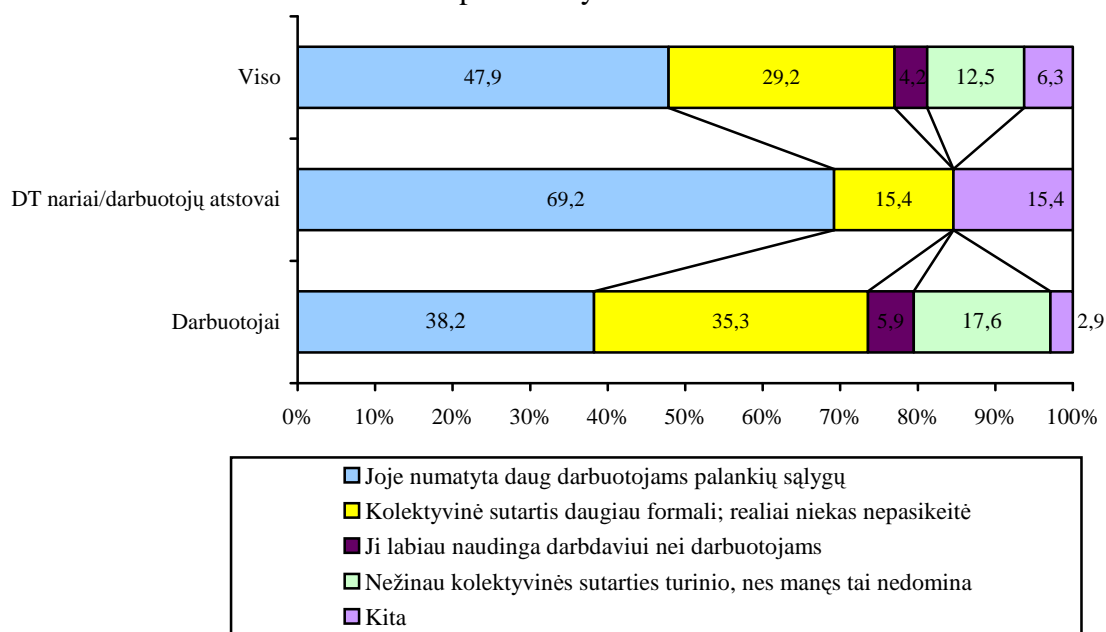
Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

Kaip matyti iš aukščiau pateiktos schemos, galima teigti, jog **DT/DA išrinkimas gana glaudžiai susijęs su poreikiu įmonėje pasirašyti kolektyvinę sutartį**. Antra vertus, beveik 30% įmonių, kuriose veikia DT/DA, nurodė, jog tokia sutartis joms nereikalinga.

Atliktos apklausos rezultatai leidžia teigti, jog įmonių darbuotojai nevienodai vertina jų įmonėse pasirašytas kolektyvines sutartis (žr. 24 pav.).

24 pav.

Respondentų atsakymų į klausimą “*Kaip vertinate įmonės kolektyvinę sutartį?*” pasiskirstymai



Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

Kaip matyti iš šio paveikslėlio, beveik pusė respondentų (48%) nurodė, jog KS yra numatyta daug darbuotojams palankių sąlygų. Antra vertus, gerokai skiriasi DT narių/DA ir įmonių darbuotojų nuomonės: jei net 70% DT narių/DA teigė, jog KS yra numatyta daug darbuotojams palankių sąlygų, tai darbuotojų tarpe taip manančių buvo gerokai mažiau – 38%. Ir atvirkščiai gerokai didesnė darbuotojų (35%) nei jų atstovų (15%) dalis manė, jog KS daugiau formali, realiai niekas nepasikeitė.

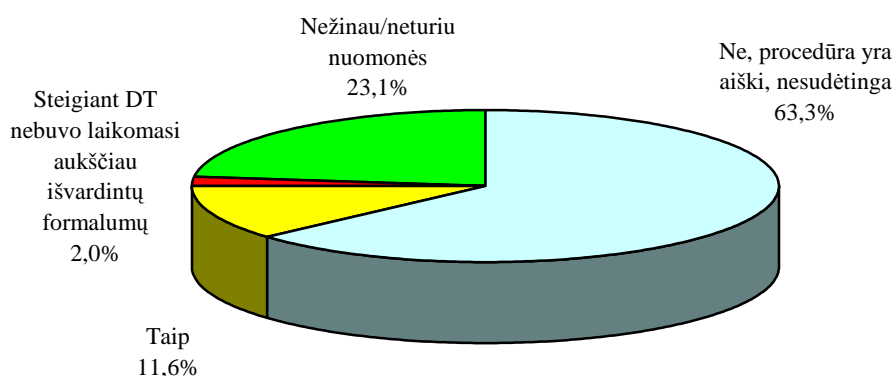
Deja tenka pažymėti ir tai, kad beveik penktadalis įmonių darbuotojų teigė nežinantys KS turinio, nes tai jų esą nedomina.

2.5. Apklausos rezultatai: darbo tarybų steigimo/veiklos reglamentavimo vertinimas

Siekiant geriau įvertinti potencialias darbo tarybų/darbuotojų atstovų veiklos problemas bei Darbo tarybų įstatymo taikymo ypatumus, apklausos metu respondentams buvo užduoti du klausimai apie DT/DA rinkimo procedūrą. Respondentų atsakymų pasiskirstymas pateiktas 25 pav.

25 pav.

Respondentų atsakymų į klausimą „Ar turite kokių nors pastabų, nusiskundimų dėl DT/DA rinkimų procedūros?“ pasiskirstymai



Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

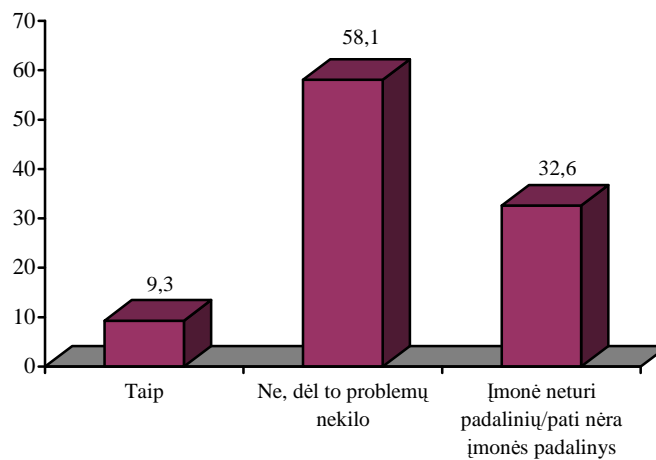
63% atsakiusių į šį klausimą teigė, jog „**procedūra yra aiški, nesudėtinga**“. Antra vertus 23% respondentų neturėjo nuomonės šiuo klausimu, o beveik 12% turėjo nusiskundimų dėl rinkimų procedūros, dažniausiai šie „nusiskundimai“ buvo susiję su tuo, jog:

- sunku buvo surinkti ne mažiau kaip vieno penktadalio įmonės darbuotojų parašus, teikiant darbdaviui pasiūlymą dėl darbo tarybos sudarymo;
- procedūrą apsunkino reikalavimas turėti raštišką darbuotojo sutikimą siūlant jį kandidatui į DT narius.

Šiuos atsakymų variantus pasirinko maždaug po 5% apklausoje dalyvavusių respondentų.

Siekiant geriau įvertinti Darbo tarybų įstatymo įgyvendinimo problemas, buvo parengta klausimyno dalis, skirta tik DT nariams/darbuotojų atstovams. Jiems buvo pateikti klausimai, atspindintys įvairias minėto įstatymo nuostatas. Žemiau pateikiami darbo tarybų narių/darbuotojų atstovų atsakymų pasiskirstymai (žr. 26-29 pav.)

Respondentų atsakymų į klausimą “Ar steigiant DT kilo problemų, dėl to, kad įmonė turi padalinių/pati yra įmonės padalinys?” pasiskirstymai (%)



Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

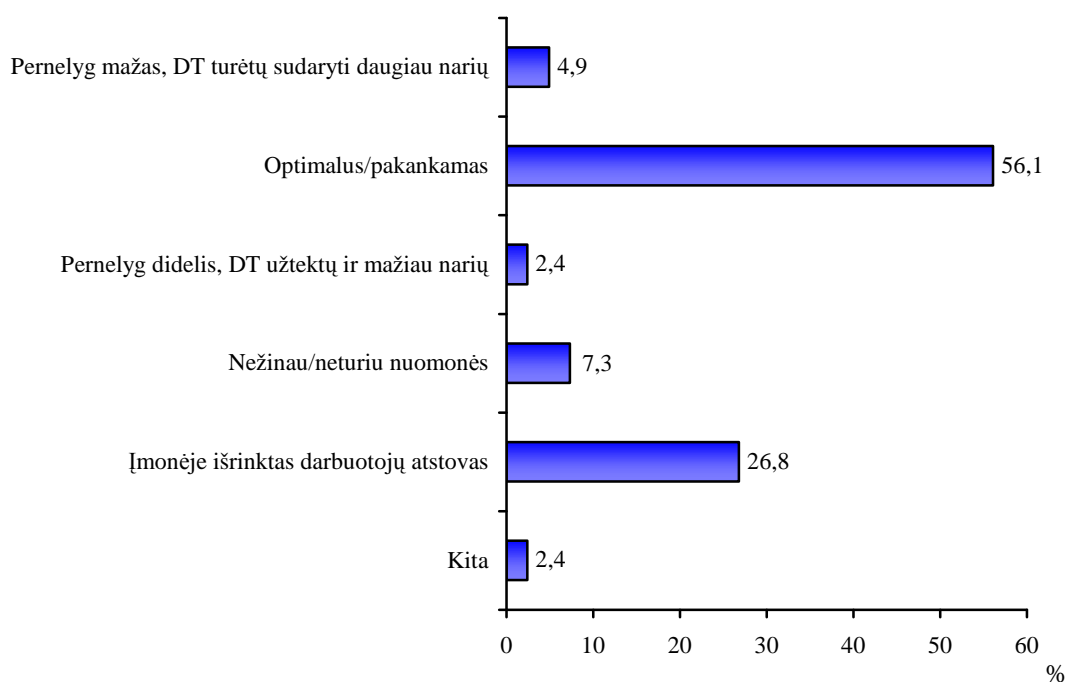
Kaip matyti iš aukščiau pateiktų atsakymų, didžioji dalis respondentų teigė, jog problemų dėl to nekilo, tačiau tyrimo autoriai abejoja dėl atsakymų į šį klausimą patikimumo, kadangi vargu ar realu, jog didžioji dalis respondentų dirba įmonėse, kurios turi padalinių/pačios yra įmonių padaliniais. Čia galbūt reikėtų atkreipti dėmesį į pastabas tų atstovų, kurie teigė, jog įmonei kilo dėl to problemų. Pagrindinės priežastys, kurias nurodė šie respondentai, yra:

- **nesutarimai dėl padalinių atstovavimo, padalinių atstovų kvotų;**
- **sunku sušaukti susirinkimus, rinkti parašus, koordinuoti DT narių darbą.**

Respondentų atsakymų į klausimą dėl darbo tarybų narių skaičiaus pasiskirstymai pateikiami žemiau (žr. 27 pav.)

27 pav.

Respondentų atsakymų į klausimą “Ar, Jūsų nuomone, DT narių skaičius yra optimalus?” pasiskirstymai

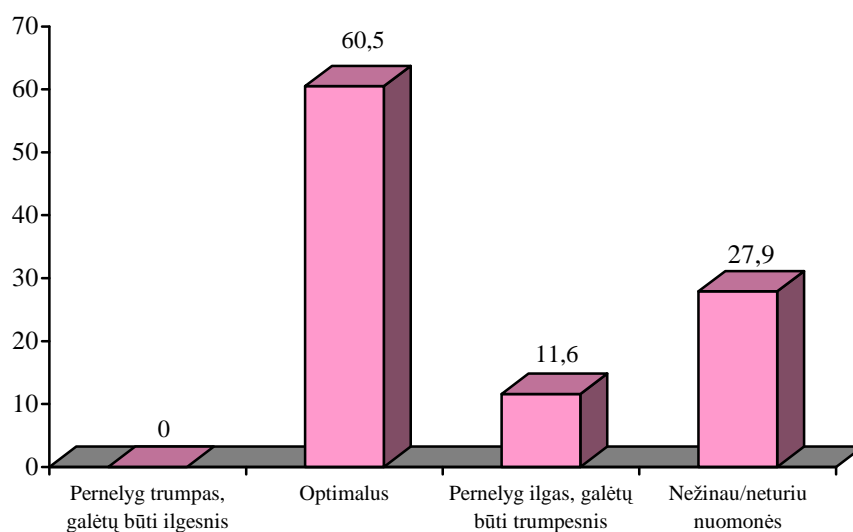


Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

Kaip matyti iš šių duomenų, absoliuti dauguma darbo tarybų narių teigė, jog **esamas darbo tarybų narių skaičius yra optimalus.**

28 pav.

Respondentų atsakymų į klausimą “Ar 3 metų laikotarpis, kuriam renkama DT/darbuotojų atstovas yra optimalus?” pasiskirstymai (%)



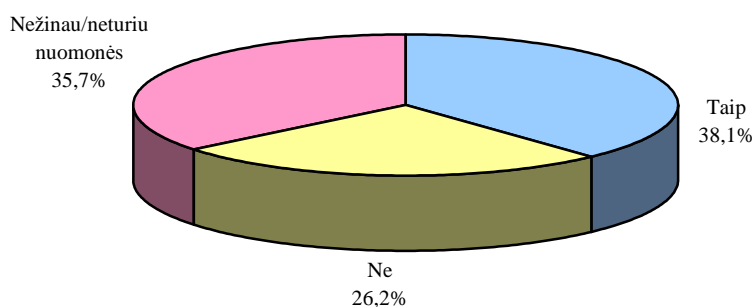
Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

Panašus ir darbo tarybų narių/darbuotojų atstovų nuomonių pasiskirstymas dėl darbo tarybų įgaliojimų trukmės – **dauguma (60%) jų mano, jog 3 metų laikotarpis, kuriam renkama DT/DA yra optimalus**. Reikia pažymėti, jog DT nariams/DA yra pakankamai sunku vertinti laikotarpio trukmę, kadangi dauguma DT/DA pradėjo savo veiklą neseniai – tai patvirtina ir tas faktas, jog net ketvirtadalis respondentų neturėjo nuomonės šiuo klausimu. Kita vertus faktas, jog nė vienas respondentas nemano, jog laikotarpis yra pernelyg trumpas ir galėtų būti ilgesnis, bet beveik 12% pažymėjo, jog laikotarpis galėtų būti trumpesnis.

Skaitant Darbo tarybų įstatymą dažnai susidaro įspūdis, jog įstatymas pernelyg detalai reglamentuoja DT/DA rinkimo, veiklos bei veiklos pasibaigimo tvarką. Šis klausimas buvo užduotas ir įmonėse veikiančių DT nariams/darbuotojų atstovams (žr. 29 pav.).

29 pav.

Respondentų atsakymų į klausimą *“Ar, Jūsų nuomone, DT įstatymas pernelyg detalai reglamentuoja DT/darbuotojų atstovo rinkimo, veiklos bei veiklos pasibaigimo tvarką?”* pasiskirstymai



Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

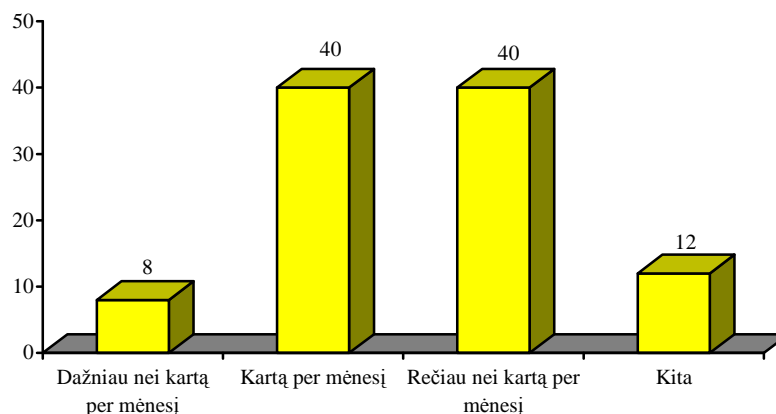
Kaip matyti iš aukščiau pateiktų duomenų, **daugiau nei trečdalis apklaustų respondentų taip pat mano, jog Darbo tarybų įstatymas pernelyg detalai reglamentuoja DT/DA rinkimo, veiklos bei veiklos pasibaigimo tvarką.**

2.6. Apklausoje rezultatai: darbo tarybų/darbuotojų atstovų veiklos ypatumai bei santykiai su darbdaviu

2.6.1. Kai kurie darbo tarybų veiklos ypatumai

Siekiant geriau įvertinti DT veiklą, respondentams (tik DT nariams) buvo užduota keletas klausimų apie DT veiklą. Respondentų atsakymų pasiskirstymai pateikti 30-31 pav.

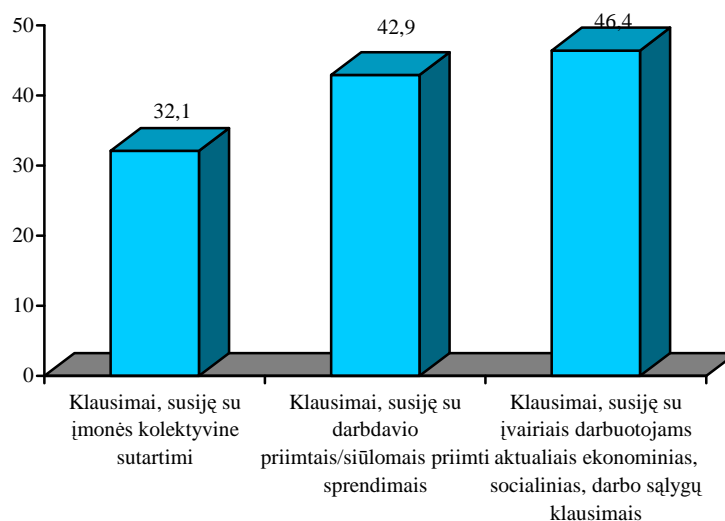
Respondentų atsakymų į klausimą „Kiek kartų per mėnesį vidutiniškai šaukiami darbo tarybos posėdžiai?“ pasiskirstymai (%)



Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

Kaip matyti iš aukščiau pateiktų respondentų atsakymų pasiskirstymų, darbo tarybų posėdžiai šaukiami kartą per mėnesį (40%) arba rečiau (40%).

Respondentų atsakymų į klausimą „Kokie klausimai dažniausiai svarstomi darbo tarybos posėdžiuose?“ pasiskirstymai (%)



Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

Respondentų teigimu, iš esmės visos išvardintos klausimų grupės

- klausimai, susiję su įmonės kolektyvine sutartimi,
- klausimai, susiję su darbdavio priimtais/siūlomais priimti sprendimais,
- klausimai, susiję su įvairiais darbuotojams aktualiais ekonominiais, socialiniais, darbo sąlygų klausimais

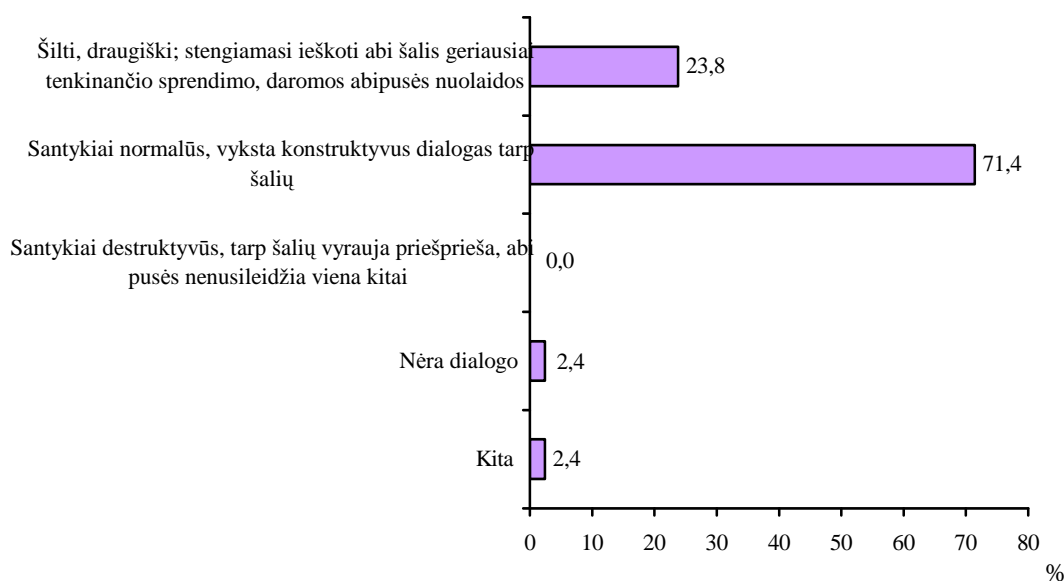
yra vienodai aktualios Lietuvos įmonių darbuotojams (bei yra svarstomos jų atstovų posėdžiuose).

2.6.2. Darbo tarybų/darbuotojų atstovų ir darbdavio santykiai

Siekiant objektyviau įvertinti DT/DA veiklos ypatumus, jiems buvo užduota keletas klausimų apibūdinančių darbuotojų atstovų bei darbdavio santykius. Respondentų atsakymų pasiskirstymai į šiuos klausimus pateikiami žemiau (žr. 32-33 pav.).

32 pav.

Respondentų atsakymų į klausimą „Kaip galėtumėte apibūdinti DT/darbuotojų atstovo ir darbdavio santykius?“ pasiskirstymai



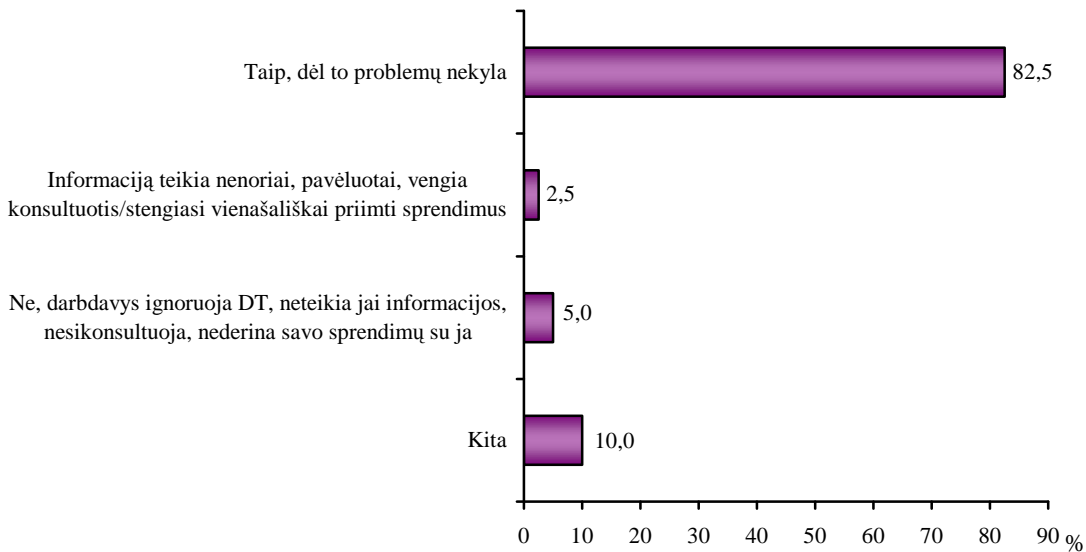
Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

Reikia pažymėti, jog respondentų atsakymai į šį klausimą labai pozityvūs – **didžioji dalis (71%) respondentų teigė, jog santykiai tarp DT/DA ir darbdavio yra normalūs, vyksta konstruktyvus dialogas.** Dar 24% DT/DA santykius su darbdaviu apibūdino kaip “šiltus, draugiškus”.

Toks pozityvus darbdavių ir darbuotojų bendradarbiavimas iš tiesų džiugina. Galima daryti prielaidą, jog, **tikėtina, kad darbo tarybos kuriasi/darbuotojų atstovai yra renkami tose įmonėse, kuriose apskritai yra socialiniam dialogui palanki aplinka,** darbdavys gerbia savo darbuotojus, įsiklauso į jų nuomonę.

Šį teiginį patvirtina ir respondentų atsakymai į klausimą apie darbdavio teikiamą informaciją darbuotojų atstovams bei konsultacijas su jais (žr. 33 pav.).

Respondentų atsakymų į klausimą “Ar darbdavys teikia informaciją DT/darbuotojų atstovui, konsultuojasi/derina savo sprendimus su ja/juo?” pasiskirstymai



Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa

Kaip matyti iš šio paveikslo, **absoliuti dauguma (83%) respondentų teigė, jog darbdavys jiems teikia reikiamą informaciją, konsultuojasi/derina su jais savo sprendimus.**

2.6.3. Darbo tarybų/darbuotojų atstovų nuomonė apie jų veiklos efektyvumą

Siekiant įvertinti, kas labiausiai netenkina pačių darbuotojus atstovaujančių asmenų ir ką, jų nuomone, reikėtų keisti tobulinti jų veikloje, jiems buvo pateiktas atviras klausimas: “*Ką, Jūsų nuomone, reikėtų keisti, tobulinti, kad DT/darbuotojų atstovų veikla būtų efektyvi, naudinga tiek darbdaviams, tiek darbuotojams?*”.

Respondentų atsakymus į šį klausimą galima būtų apibūdinti taip:

- tik labai nedidelė dalis (7%) visų apklaustų DT narių/darbuotojų atstovų teigė, jog “viskas gerai, nieko keisti nereikia”;
- labai didelė dalis apklaustų DT narių/darbuotojų atstovų negalėjo atsakyti į šį klausimą (kai kurie iš jų argumentavo, jog DT/DA veikia dar pernelyg trumpai, kad galėtų objektyviai vertinti savo veiklos trūkumus);
- tarp kitų atsakymų dažniausiai pasitaikė teiginiai apie nepakankamą darbuotojų aktyvumą, apie tarpusavio komunikavimo (darbdavys-darbo taryba-darbuotojai) stoką, geros praktikos pavyzdžių stoką. Kai kurie respondentų atsakymai pateikiami žemiau.

- ❖ *Viskas gerai, nieko keisti nereikia*
- ❖ *Atstovui reikia mokėti susišnekėti su atstovaujamais darbuotojais*
- ❖ *Galėtų darbo tarybų steigimą inicijuoti ir darbdavys*
- ❖ *Kelti darbo tarybų ir darbuotojų aktyvumą*
- ❖ *Iš darbdavio – daugiau informacijos*
- ❖ *Darbuotojams patiems rūpimus klausimus derinti su darbo tarybomis*
- ❖ *Labiausiai darbuotojai stokoja iniciatyvos ir nesikreipia į darbo tarybas*
- ❖ *Kol kas dar neaišku, o šiaip tai trūksta gerų pavyzdžių*
- ❖ *Daugiau bendradarbiauti*
- ❖ *Darbo tarybose turėtų būti visų amžiaus grupių atstovai, kad galėtų atstovauti darbuotojų interesus*
- ❖ *Darbuotojų atstovas neturi priklausyti nuo darbdavio*
- ❖ *Turėtų būti aukštesnė darbuotojų atstovų kvalifikacija priimant sprendimus*
- ❖ *Reikalingas tik geranoriškumas ir domėjimasis savo veikla*

3. LR TRIŠALĖS TARYBOS SEKRETORIATO ORGANIZUOTI MOKYMAI IR JŲ EFEKTYVUMAS

Siekiant įvertinti darbuotojų švietimo įtaką darbuotojų atstovavimo Lietuvos įmonėse didinimo požiūriu, buvo atliktas LR Trišalės tarybos (LRTT) sekretoriato organizuotų seminarų Darbo tarybų įstatymo taikymo klausimais vertinimas.

3.1. LRTT sekretoriato surengtų seminarų organizaciniai aspektai

2004 m. lapkričio mėn. įsigaliojus Darbo tarybų įstatymui bei siekiant skatinti socialinės partnerystės plėtrą Lietuvoje (tame tarpe – visuose šalies regionuose) LRTT sekretoriatas organizavo seriją seminarų Darbo tarybų įstatymo taikymo klausimais darbdavių ir darbuotojų atstovams. Viso 2004 metų gruodžio – 2005 metų birželio mėnesiais sekretoriatas surengė 5 seminarus įvairiuose Lietuvos miestuose – du seminarai įvyko Vilniuje, po vieną Kaune, Panevėžyje bei Alytuje. Renginiuose pranešimus skaitė LR Seimo Teisės departamento bei kitų institucijų kompetentingi lektoriai.

Seminarai šia tema Lietuvoje vyko pirmą kartą, todėl sunku buvo nuspėti susidomėjimo tokiais renginiais lygį bei potencialių dalyvių skaičių. Buvo nutarta surengti po seminarą kiekviename Lietuvos regione, todėl buvo pasirinkti Alytus

(pietų regionui), Panevėžys (šiaurės regionui). Vakarų Lietuvoje susidomėjimas būsimu seminaru buvo labai mažas, todėl kelių susidomėjusių įmonių atstovai atvyko į kituose miestuose surengtus mokymus. Taip pat seminarai vyko Vilniuje ir Kaune – didžiausiuose Lietuvos miestuose. 4 seminarai buvo surengti privataus sektoriaus įmonių atstovams, 1 – biudžetinių įmonių atstovams. Atsižvelgiant į tai, jog Vilniaus mieste ir rajone įsikūrę daugiausiai biudžetinių įstaigų ir organizacijų, jiems surengtas seminaras buvo organizuotas Vilniuje.

LRTT sekretoriatas naudojo keletą įmonių atstovų informavimo ir kvietimo į seminarus būdų. Dažniausiai buvo naudojamas tiesioginių kontaktų su įmonių atstovais būdais, t.y. buvo skambinama į atitinkamų regionų įmones bei informuojama apie LRTT sekretoriato organizuojamą seminarą. Dalyvauti seminare pirmiausiai buvo kviečiamos įmonės, kuriose dirba 20 ir daugiau darbuotojų. Tam tikrais atvejais, kuomet numatomas potencialių dalyvių skaičius buvo gana mažas, buvo kviečiamos ir įmonės, kuriose dirba 15 ir daugiau darbuotojų. Taip pat buvo naudojami tokie informavimo būdai kaip skelbimas regioniniame laikraštyje ar informacija per regioninį radiją. Apie būsimą seminarą taip pat buvo informuojama ir raštu – kvietimai buvo siunčiami centrinėms darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijoms (kai kuriais atvejais – ir šakinėms organizacijoms) su prašymu juos išplatinti darbdavių konfederacijų įmonėms-narėms bei profesinių sąjungų nariams.

Potencialūs seminarų dalyviai iš anksto telefonu arba elektroniniu paštu registravosi LRTT sekretoriato. Seminaruose taip pat dalyvavo ir iš anksto neužsiregistravę asmenys. Renginiai Kaune, Panevėžyje ir Alytuje vyko šių miestų savivaldybių salėse. 2 seminarai Vilniuje buvo surengti LR Ūkio ministerijoje.

Žemiau pateikiama informacija apie seminaruose dalyvavusių darbuotojų bei jų atstovaujamų įmonių skaičių (žr. 5 lentelę).

5 lentelė

Įmonių bei jas atstovaujančių darbuotojų, dalyvavusių LRTT sekretoriato organizuojuose seminaruose, skaičius

Miestas, kuriame vyko seminaras	Dalyvavusių įmonių skaičius	Seminaro dalyvių skaičius
Vilnius (biudžetinėms)	56	81
Vilnius	42	79
Panevėžys	18	29
Alytus	15	19
Kaunas	7	31
Viso	138	239

Šaltinis: LRTT sekretoriato informacija

Seminarai ir mokymai nėra pagrindinės Trišalės tarybos sekretoriato funkcijos, tad dėl finansinių ir žmogiškųjų išteklių trūkumo, daugiau panašių priemonių nebuvo surengta. Antra vertus, LRTT sekretoriato darbuotojų teigimu, neatmetama ir tokių seminarų organizavimo galimybė ateityje.

3.2. LRTT sekretoriato surengtų seminarų dalykiniai aspektai

LRTT sekretoriato Vilniuje, Kaune, Panevėžyje ir Alytuje organizuotuose seminaruose pranešimą Darbo tarybų įstatymo taikymo klausimais *“Darbo tarybos – naujos galimybės kolektyviniuose darbo santykiuose”* skaitė dr. D.Petrylaitė, Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedros docentė, Lietuvos Respublikos Seimo Teisės departamento vyresnioji patarėja. Šiame pranešime prelegentė seminaro dalyvius supažindino su teisiniais darbo tarybų veiklos pagrindais, pristatė tarptautinės teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojų atstovavimo, jų informavimo bei konsultavimo klausimus.

Seminaro dalyviams buvo pristatyta darbo tarybos sąvoka bei jos teisinis statusas, pagrindiniai darbo tarybų formavimo bei veiklos principai. Išsamiai buvo aptarti su darbo tarybų sudarymu susiję procesai: darbo tarybos sudarymo prielaidos ir iniciatyvos teisė, darbo tarybos rinkimų organizavimas, kandidatų į darbo tarybos narius iškėlimas, darbo tarybos rinkimo tvarka, darbuotojai neturintys rinkimų teisės ir kt.

Lektorė seminaro dalyviams išsamiai apibūdino darbo tarybų veiklos galimybes, darbo tarybos narių garantijas bei pagrindines darbo tarybų teises. Atskirai buvo išryškinti tokie darbo tarybų veiklos aspektai, kaip darbo tarybos santykiai su darbdaviu, su profesine sąjunga bei darbo tarybos veiklos pasibaigimas.

Seminarų metu renginių dalyviams buvo išdalintos knygelės, brošiūros, lankstinukai socialinės partnerystės bei socialinio dialogo tematika.

Remiantis organizuotų mokymų patirtimi seminaro organizatoriai parengė bei LRTT internetiniame tinklapyje patalpino dažniausiai užduodamus klausimus apie darbo tarybas bei atsakymus į juos. Tai:

- ***Ar galima steigti darbo tarybą įmonėje/įstaigoje, jei joje dirba mažiau nei 20 darbuotojų?***

Taip, galima. Jeigu įmonėje ar įstaigoje dirba mažiau nei 20 darbuotojų, tokiu atveju renkamas vienas darbuotojų atstovas, kuriam perleidžiami

visi darbo tarybos įgaliojimai įskaitant ir teisę pasirašyti kolektyvinę sutartį (Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo 3 straipsnio 4 dalis).

- **Ar galima steigti darbo tarybą, jeigu įmonėje ar įstaigoje yra veikianti profesinė sąjunga?**

Tose įmonėse ir įstaigose, kuriose veikia profesinės sąjungos, darbo tarybų steigti negalima, nes tokiu atveju darbuotojų atstovavimo bei gynimo funkcijas įgyvendina būtent profesinė sąjunga.

- **Įmonėje, kurioje yra veikianti darbo taryba, įsisteigia profsąjunga. Ar tuomet likviduojama darbo taryba?**

Tokiu atveju darbo taryba nelikviduojama. Ji veikia iki savo kadencijos pabaigos. Tokiu atveju remiantis Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo 27 straipsnio nuostatomis, darbo taryba ir profesinė sąjunga gali sudaryti jungtinę atstovybę. Jeigu jungtinės atstovybės sudaryti nepavyksta, tada darbuotojų kolektyvas susirinkime (konferencijoje) sprendžia klausimą, kuris iš šių dviejų organų juos toliau atstovaus.

- **Kas yra darbdavio atstovai, kurie negali būti renkami darbo tarybos nariais?**

Tai Darbo kodekso 24 straipsnyje nurodyti asmenys: „Darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams. Darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija). Administraciją sudaro pareigūnai. Jie turi teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus sau pavaldiems darbuotojams. Administracijos pareigūnai pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus vykdo šių įmonių, įstaigų, organizacijų operatyvinį valdymą“ (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 24 straipsnio 1 dalis).

3.3. Situacijos įmonėse, kurių atstovai dalyvavo LRTT sekretoriato organizuojuose mokymuose, vertinimas darbo tarybų steigimosi požiūriu

Siekiant įvertinti LRTT sekretoriato organizuotų seminarų efektyvumą, 2006 m. rugsėjo-spalio mėn. sekretoriato darbuotojai atliko įmonių, kurių darbuotojai dalyvavo LRTT sekretoriato organizuojuose mokymuose-seminaruose, telefoninę

apklausą. Šia apklausa buvo siekiama išsiaiškinti, ar seminaruose dalyvavusiose įstaigose/organizacijose buvo įsteigtos darbo tarybos.

Viso apklausos metu buvo apklaustos 108 įmonės – 64 privataus ir 44 biudžetinio sektoriaus įstaigos ir organizacijos, kas sudarė beveik 80% visų seminaruose dalyvavusių įmonių. Apklaustų įmonių pasiskirstymas pagal seminaro organizavimo vietą pateikiamas 6 lentelėje.

6 lentelė

Įmonių bei jas atstovaujančių darbuotojų, dalyvavusių LRTT sekretoriato organizuojuose seminaruose, skaičius

Miestas, kuriame vyko seminaras	Dalyvavusių įmonių skaičius	Apklaustų įmonių skaičius	Apklaustų įmonių dalis, %	Apklaustų įmonių dalis, %
Alytus	15	10	66.7	9.3
Panevėžys	18	11	61.1	10.2
Vilnius (biudžetinėms)	56	44	78.6	40.7
Vilnius	42	38	90.5	35.2
Kaunas	7	5	71.4	4.6
Viso	138	108	78.3	100.0

Šaltinis: LRTT sekretoriato informacija

Kaip matyti iš aukščiau pateiktų duomenų daugumą (76%) LRTT sekretoriato apklaustų įmonių sudarė Vilniuje veikiančios įmonės, be to didesnę pusę iš jų – biudžetinės įstaigos ir organizacijos. Taigi, vertinant apklausos rezultatus, reikia turėti omenyje, jog šis įmonių pasiskirstymas skiriasi nuo bendro Lietuvos įmonių pasiskirstymo, kadangi biudžetinės įstaigos sudaro tik nedidelę visų Lietuvos ūkio subjektų dalį. Palyginimui, Lietuvos Statistikos departamento duomenimis, 2006 metų pradžioje biudžetinių (valstybės ir savivaldybių) įstaigų santykis su uždarosiomis akcinėmis bendrovėmis buvo ~4,000:31,000 arba 1:7.75 (kitais tarant, biudžetinės įstaigos sudarė apie 10% bendro biudžetinių įstaigų ir UAB'ų skaičiaus).

Apklausos metu buvo nustatyta, kad **darbo tarybos buvo išrinktos 22 iš 108 apklaustų įmonių, kas sudarė ~20% visų apklaustų įmonių.** Darbo tarybų pasiskirstymas pagal sektorių pateikiamas žemiau (žr. 7 lentelę).

7 lentelė

LRTT sekretoriato apklaustų įmonių, turinčių darbo tarybas, pasiskirstymas pagal sektorius

	Apklaustų įmonių skaičius	Darbo tarybų skaičius	Įmonių, turinčių DT, dalis	Įmonių, turinčių DT, dalis
Privačios įmonės	64	12	18.8	54.5
Biudžetinės įstaigos	44	10	22.7	45.5
Viso	108	22	20.4	100.0

Šaltinis: LRTT sekretoriato informacija

Kaip matyti iš šių duomenų, darbo tarybų steigimosi mastas skirtinguose sektoriuose yra labai panašus. Tai preliminariai leidžia spręsti apie **gana didelį mokymų efektyvumą** (be abejo, čia dar reikėtų atsižvelgti į tai, kad seminaruose galėjo dalyvauti įmonės, kuriose jau anksčiau buvo iškilęs darbuotojų atstovavimo poreikis).

Antra vertus, vertinant mokymų efektyvumą būtina atkreipti dėmesį į netipiškai didelę biudžetinių įstaigų, įsteigusių darbo tarybas dalį. Toks skaičius gautas ne dėl to, jog biudžetinėse įstaigose yra steigiama daugiau DT, bet dėl to, jog jų santykiškai daugiau buvo pakviesta (atvyko) į mokymus/seminarus.

Žemiau pateikiamas LRTT sekretoriato identifikuotų darbo tarybas turinčių įmonių teritorinis pasiskirstymas (žr. 8 lentelę).

8 lentelė

LRTT sekretoriato apklaustų įmonių, turinčių darbo tarybas, teritorinis pasiskirstymas

Vietovė	DT skaičius
Vilnius (+Pabradė)	9
Kaunas	1
Klaipėda	1
Šiauliai	1
Panevėžys	4
Zarasai	1
Alytus (+Valkininkai)	3
Mažeikiai	1
Šakių raj.	1
Viso	22

Šaltinis: LRTT sekretoriato informacija

Kaip matyti iš šios lentelės, LRTT sekretoriato identifikuotos darbo tarybos teritoriniu požiūriu yra gana plačiai išsidėsčiusios.

3.4. Mokymų/seminarų efektyvumo vertinimas

Siekiant įvertinti mokymų/seminarų Darbo tarybų įstatymo įgyvendinimo klausimais efektyvumą, būtina palyginti darbo tarybų paplitimą įmonėse, kurios dalyvavo LRTT sekretoriato organizuojuose seminaruose, su darbo tarybų paplitimu įmonėse, kurios nedalyvavo jokiuose mokymuose/seminaruose.

Siekiant užtikrinti informacijos tarpusavio palyginamumą, tikslinga palyginimams imti tik įmones, turinčias 20 ir daugiau darbuotojų.

Lietuvos statistikos departamento duomenimis 20 ir daugiau darbuotojų Lietuvoje turi 15.1% visų ūkio subjektų. Perkėlus šią proporciją į mūsų apklaustų įmonių imtį (1000), gautume, jog iš 1000 apklaustų įmonių 20 ir daugiau darbuotojų turėjo 151 įmonė.

Kadangi visos LRTT sekretoriato identifikuotos įmonės turėjo išsirinkusias darbo tarybas (ne darbuotojų atstovus), palyginimui tikslinga naudoti taip pat tik įmones, turinčias darbo tarybas. Apklausos duomenimis iš 40 įmonių, nurodžiusių, jog turi darbuotojų atstovavimo institutą, 25 nurodė turinčios darbo tarybas.

Taigi, mūsų atlikto tyrimo duomenimis 16% ($(25/151*100\% - 100\%) = 16\%$) 20 ir daugiau darbuotojų turinčių įmonių turėjo išsirinkusias darbo tarybas.

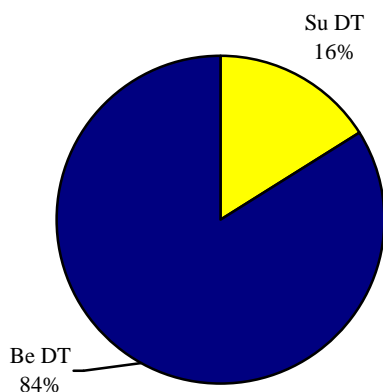
Ši skaičių tikslinga palyginti su LRTT sekretoriato identifikuotų įmonių, turinčių darbo tarybas, dalimi. Siekiant gauti palyginamą rodiklį, tikslinga eliminuoti ūkio sektoriaus (biudžetinė/privati) bei įmonių dydžio (mažiau nei 20 darbuotojų turinti/daugiau nei 20 darbuotojų turinti) įtaką. Šiuo tikslu atliekami perskaičiavimai:

$$(12/(64*85%))*90\% + (10/44)*10\% = (12/54.4)*90\% + (10/44)*10\% = 22.1*90\% + 22.7*10\% = 19.89 + 2.27 = 22.2\%$$

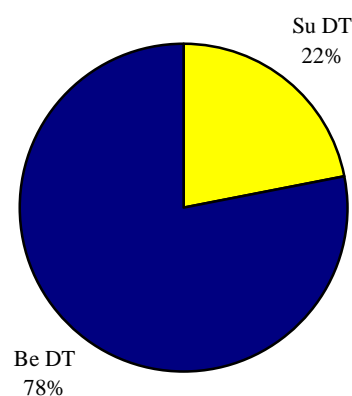
Aukščiau pateiktoje formulėje privačioms įmonėms taikomas koeficientas 0.85 (arba 85%), kadangi seminarų organizatorių vertinimais seminaruose dalyvavo apie 15% mažiau nei 20 darbuotojų turinčių įmonių. Siekiant atsižvelgti į privataus-biudžetinio sektoriaus santykį, kuris sudarė 90%/10% (žr. aukščiau), atitinkamų grupių įmonėms įvesti koeficientai 0.9 (arba 90%) ir 0.1 (arba 10%). Gaut rezultato palyginimas su tyrimo metu gautais rezultatais pateikiamas žemiau (žr. 34 pav.).

Darbo tarybų paplitimas 20 ir daugiau darbuotojų turinčiose įmonėse DSTI atlikto tyrimo bei LRTT sekretoriato apklausos duomenimis (%)

DSTI tyrimo duomenimis



LRTT sekretoriato duomenimis



Šaltinis: DSTI atlikta įmonių apklausa; LRTT sekretoriato informacija

Kaip matyti iš aukščiau pateiktų duomenų, mokymai/seminarai darbo tarybų įstatymo įgyvendinimo klausimais beveik trečdaliu padidina darbo tarybų steigimosi įmonėje tikimybę. Be abejo šiuos rezultatus bei jų tarpusavio palyginimą reikėtų vertinti labai rezervuotai, kadangi keletu stambesnių įmonių pateikimas į mūsų imtį galėjo padidinti DSTI apskaičiuotą tikimybę, tuo tarpu kelių atsitiktinių žmonių atvykimas į LRTT organizuotus seminarus galėjo sumažinti apskaičiuotą seminarų efektyvumą. Visumoje galima teigti, jog **seminarų/mokymų organizavimas yra efektyvi priemonė didinant darbuotojų atstovavimo lygį šalyje, o taip pat – socialinio dialogo plėtrą apskritai.**

4. DARBUOTOJŲ APKLAUSOS REZULTATŲ APIBENDRINIMAS BEI ANALITINIS TYRIMO REZULTATŲ VERTINIMAS

4.1. Darbuotojų apklausos rezultatai (tyrimo išvados)

Tyrimo metu atliktos darbuotojų apklausos rezultatai leidžia daryti šias išvadas:

1. Darbuotojų **atstovavimo įmonėje tikimybė didėja augant įmonės darbuotojų skaičiui**. Tyrimo metu buvo nustatyta, jog 0.1% mikro įmonių, 10.6% mažų įmonių, 26.9% vidutinių įmonių ir 35.7% didelių įmonių Lietuvoje turi išsirinkusios darbo tarybą/darbuotojų atstovą.

2. Turint omenyje tą faktą, jog didesnėse įmonėse Lietuvoje dažniau funkcionuoja ir profesinės sąjungos, galima teigti, jog **didesnių įmonių darbuotojų interesai Lietuvoje yra atstovaujami pakankamai gerai.**
3. Biudžetinėse įstaigose darbo tarybos/darbuotojų atstovai renkami dažniau nei privačiame sektoriuje. Turint omenyje tą faktą, jog biudžetinis sektorius yra geriau atstovaujamas ir profesinių sąjungų, galima daryti išvadą, jog **visumoje darbuotojų interesai biudžetiniame sektoriuje Lietuvoje atstovaujami geriau nei privačiame.**
4. Antra vertus, net 75% Lietuvos įmonių turi mažiau nei po 10 darbuotojų ir šiose įmonėse tradiciškai nėra nei veikiančių profesinių sąjungų, nei, kaip parodė tyrimo rezultatai, darbuotojų atstovų. Kaip taisyklė, didžioji dalis mikro įmonių yra priskiriamos privataus sektoriaus įmonėms. Taigi, apibendrinant galima teigti, jog **smulkių, privačiame sektoriuje veikiančių įmonių darbuotojų interesai Lietuvoje yra atstovaujami blogiausiai.**
5. Nedidelį darbo tarybų skaičių šalyje lemia tai, jog Darbo tarybų įstatymas yra dar santykiškai neseniai priimtas. Tas faktas, jog vien per 2006 metų I pusmetį Lietuvoje įsisteigė daugiau darbo tarybų (buvo išrinkta daugiau darbuotojų atstovų) nei per visus 2005 metus, leidžia tikėtis, jog **ateityje darbo tarybų skaičius Lietuvoje turėtų augti.**
6. Atlikta apklausa parodė, jog darbuotojų atstovai Lietuvoje yra gana **tolygiai pasiskirstę pagal profesijas, amžių bei lytį.**
7. Darbuotojų apklausos rezultatai leidžia teigti, jog **Lietuvoje labai trūksta informacijos apie darbuotojų atstovavimo galimybes įmonėje.** Didžioji dauguma savo nuomonę informacijos pakankamumo požiūriu pareiškusių darbuotojų teigė, jog informaciją galima rasti tik kryptingai jos ieškant.
8. **Pagrindinis informacijos apie darbo tarybas šaltinis įmonėje – darbdavys;** po to seka Darbo kodeksas/Darbo tarybų įstatymas, kitų įmonių darbuotojai bei Valstybinė darbo inspekcija.
9. Apklausos duomenimis, pagrindiniai veiksniai, paskatinę įmones išrinkti darbo tarybas/darbuotojų atstovus – **poreikis pasirašyti įmonėje kolektyvinę sutartį,** o taip pat – poreikis dalyvauti priimant sprendimus įmonėje bei Valstybinė darbo inspekcija.

10. Darbuotojų apklausos duomenimis, įmonėse, kuriose per pastaruosius du metus buvo išrinkta darbo taryba/darbuotojų atstovas, **darbdavys arba pats inicijavo DT/DA išrinkimą įmonėje (40%) arba “geranoriškai padėjo” DT/DA išrinkimą inicijavusiems darbuotojams (22%).**
11. Visumoje galima teigti, jog **Darbo tarybų įstatymas**, reglamentuojantis darbuotojų atstovų rinkimo bei jų veiklos principus ir procedūras, **darbuotojų vertinamas kaip pakankamai aiškus ir suprantamas.**
Respondentų teigimu:
- ✓ darbo tarybos/darbuotojų atstovo rinkimo procedūra yra aiški, nesudėtinga;
 - ✓ steigiant DT paprastai nekyla problemų dėl to, kad įmonė turi padalinių/pati yra įmonės padalinys,
 - ✓ darbo tarybų narių skaičius yra optimalus/pakankamas;
 - ✓ 3 metų laikotarpis, kuriam renkama darbo taryba/darbuotojų atstovas yra optimalus.
12. Antra vertus, net 40% respondentų nurodė, jog **Darbo tarybų įstatymas pernelyg detaliai reglamentuoja DT/DA rinkimo, veiklos bei veiklos pasibaigimo tvarką.** Be to po ~10% respondentų nurodė, jog turi pastabų/nusiskundimų dėl DT/DA rinkimo procedūros, jog steigiant DT kilo problemų dėl to, kad įmonė turi padalinių/pati yra įmonės padalinys bei, kad 3 metų laikotarpis, kuriam renkama DT/DA yra pernelyg ilgas, galėtų būti trumpesnis.
13. Darbuotojai, turintys pastabų/nusiskundimų dėl DT/DA rinkimo procedūros dažniausiai nurodė, jog buvo sunku surinkti ne mažiau kaip vieno penktadalio įmonės darbuotojų parašus, teikiant darbdaviui pasiūlymą dėl darbo tarybos sudarymo, bei tai, kad procedūrą apsunkino reikalavimas turėti raštišką darbuotojo sutikimą siūlant jį kandidatų į DT narius.
14. Apklausos metu išryškėjo šie **darbo tarybų/darbuotojų atstovų veiklos ypatumai:**
- ✓ darbo tarybų posėdžiai dažniausiai šaukiami kartą per mėnesį (40%) arba rečiau (40%);
 - ✓ darbo tarybų posėdžiuose dažniausiai svarstomi klausimai, susiję su įvairiais darbuotojams aktualiais ekonominiais, socialiniais bei darbo

sąlygų klausimais (46%), rečiau – klausimai, susiję su darbdavio priimtais/siūlomais priimti sprendimais (43%) bei įmonės kolektyvine sutartimi (32%).

15. Apklaustos rezultatai leidžia teigti, jog visumoje **įmonėse, turinčiose darbuotojų atstovus, jų santykiai su darbdaviu gali būti charakterizuojami kaip geri:**

- ✓ 71% apklaustų DT narių/DA teigė, jog santykiai normalūs, vyksta konstruktyvus dialogas tarp šalių, 24% nurodė, jog santykiai šilti, draugiški, stengiamasi ieškoti abi šalis geriausiai tenkinančio sprendimo, daromos abipusės nuolaidos;
- ✓ 83% respondentų nurodė, jog darbdavys teikia informaciją DT/DA, konsultuojasi/derina savo sprendimus su ja/juo.

16. Nors visumoje DT/DA veikla vertinama teigiamai, išryškėjo ir kai kurie **DT/DA veiklos trūkumai**. Dažniausiai buvo akcentuojamas informacijos apie DT/DA veiklą trūkumas, tarpusavio komunikavimo (darbdavys-darbo taryba-darbuotojai) stoka, o taip pat – patirties stoka. Savo ruožtu DT nariai/DA akcentavo nepakankamą darbuotojų aktyvumą.

17. Dalis (nors ir labai nedidelė, vidutiniškai ~5%) respondentų teigė, jog įmonėje dialogas nevyksta, informaciją darbdavys teikia nenoriai ar apskritai ignoruoja DT/DA.

18. Atliktos apklaustos rezultatai leidžia teigti, jog **darbuotojai visumoje gana palankiai vertina darbo tarybos/darbuotojų atstovo atsiradimą įmonėje bei jo(s) veiklą:**

- ✓ 90% respondentų mano, jog DT/DA įmonėje buvo išrinkta(s) sąžiningai;
- ✓ 82% respondentų mano, jog įmonėje turi būti DT/DA;
- ✓ beveik 50% respondentų, kurių įmonėse yra pasirašyta kolektyvinė sutartis, teigė, jog joje yra numatyta daug darbuotojams palankių sąlygų;
- ✓ beveik 40% įmonių darbuotojų (ne DT narių/DA) teigė, jog DT/DA puikiai atstovauja visų įmonės darbuotojų interesus.

19. Antra vertus, pažymėtini ir kai kurie **neigiami DT/DA veiklos vertinimo aspektai:**

- ✓ beveik pusė apklaustų darbuotojų (ne DT narių/DA) negalėjo pasakyti, ar DT/DA gerai atstovauja jų interesus;
 - ✓ 30% respondentų teigė, jog DT/DA veikla yra daugiau formali;
 - ✓ 10% respondentų mano, jog DT/DA dažniausiai priima darbdaviui palankius sprendimus
20. Visus respondentų atsakymus į klausimą apie tai, **kas jų labiausiai netenkina DT/DA veikloje**, galima suskirstyti į 4 grupes: 1) manančius, kad DT/DA veikia puikiai; 2) manančius, kad iš DT/DA nėra jokios naudos, išrinkus DT/DA realiai niekas nepasikeitė; 3) teigiančius, kad didžiausia problema – nepakankama komunikacija tarp darbuotojų ir jų atstovų, reikiamų žinių ir patirties stoka bei 4) manančius, jog DT/DA turi pernelyg mažai galių, yra priklausoma(s) nuo darbdavio. DT/DA dažniau akcentuoja priklausomybę nuo darbdavio, nepakankamas DT narių/DA galias, tuo tarpu darbuotojai – nepakankamą DT narių/DA aktyvumą, informacijos apie DT/DA veiklą, trūkumą.

4.2. Analitinis tyrimo rezultatų vertinimas (pasiūlymai)

Apibendrinant viso tyrimo metu sukauptą ir išanalizuotą medžiagą, galima išskirti keletą tyrimo autorių nuomone aktualiausių šiuo metu problemų Lietuvoje Darbo tarybų įstatymo įgyvendinimo požiūriu.

4.2.1. Lietuvoje veikiančių DT/DA tipizacija

Vertinant darbo tarybų kūrimąsi Lietuvoje bei jų veiklą dažnai pasigirsta nuomonė (ypač – iš profesinių sąjungų organizacijų), jog Lietuvoje steigiamos vadinamosios “darbdavio” darbo tarybos, t.y. darbdavys inicijuoja darbo tarybos steigimąsi įmonėje bei naudodamas teisėtus ir/ar neteisėtus būdus padaro taip, kad į darbo tarybą patektų jam lojalūs įmonės darbuotojai. Tokia darbo taryba/darbuotojų atstovas dažnai priima darbdaviui palankius sprendimus, įmonėje pasirašoma darbo santykius liberalizuojanti kolektyvinė sutartis ir pan.

Vykdam tyrimą “Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos” bei vykdam šalies dirbančiųjų apklausą, be kita ko buvo stengiamasi objektyviai įvertinti esamą situaciją bei patvirtinti arba paneigti esamą nuomonę.

Tyrimo autorių nuomone, remiantis tyrimo rezultatais negalima nei vienareikšmiškai patvirtinti tokios nuomonės, nei jos kategoriškai paneigti.

Tyrimo rezultatai, **patvirtinantys** aukščiau išsakytą nuomonę:

- pagrindinis informacijos apie darbo tarybas šaltinis įmonėje – darbdavys;
- 50% respondentų, atsakiusių į klausimą apie darbdavio požiūrį į iniciatyvą išsirinkti įmonėje DT/DA nurodė, jog darbdavys pats inicijavo DT steigimą/DA išrinkimą įmonėje;
- pagrindinė priežastis, paskatinusi įmonėje įsteigti DT/išrinkti DA – poreikis pasirašyti kolektyvinę sutartį¹ (taip atsakė 40% respondentų);
- beveik pusė apklaustų darbuotojų (ne DT narių/DA) negalėjo pasakyti, ar DT/DA gerai atstovauja jų interesus;
- 30% respondentų teigė, jog DT/DA veikla yra daugiau formali;
- 10% respondentų nuomone, DT/DA dažniausiai priima darbdaviui palankius sprendimus;

Antra vertus yra visa eilė klausimų bei atsakymų į juos, **nepatvirtinančių** prielaidos apie “darbdavio” darbo tarybų egzistavimą Lietuvoje:

- 90% respondentų nurodė, jog DT/DA jų įmonėje buvo išrinkta(s) sąžiningai;
- daugiau nei 80% respondentų mano, jog įmonėje turi būti DT/DA;
- 83% DT narių/DA nurodė, jog darbdavys teikia informaciją DT/DA, konsultuojasi/derina savo sprendimus su ja/juo;
- 71% apklaustų DT narių/DA teigė, jog santykiai normalūs, vyksta konstruktyvus dialogas tarp šalių;
- beveik 50% respondentų, kurių įmonėse yra pasirašyta kolektyvinė sutartis, teigė, jog joje yra numatyta daug darbuotojams palankių sąlygų;
- beveik 40% įmonių darbuotojų (ne DT narių/DA) teigė, jog DT/DA puikiai atstovauja visų įmonės darbuotojų interesus.

Apibendrinant aukščiau išdėstytą medžiagą, galima teigti, jog visumoje, nors ir yra darbdavio iniciatyvos (ne retai, matyt – ir susijusios su VDI “paskatinimu”) steigiant įmonėje DT/renkant DA, vis tik apskritai DT/DA veikla, tyrimo autorių nuomone, vertintina pakankamai gerai: darbuotojai man, jog atstovai išrinkti

¹ Kadangi LR Darbo kodeksas numato galimybę taikyti liberalesnes darbo sąlygas, nei tai reglamentuoja šalyje galiojantys teisės aktai, jei įmonėje yra pasirašyta kolektyvinė sutartis, galima daryti prielaidą, jog poreikis įmonėje pasirašyti kolektyvinę sutartį labiau nurodo darbdavio, o ne darbuotojo interesą. Tačiau tai, be abejo, tik teorinė prielaida, kuri praktikoje gali nepasireikšti arba pasireikšti tik iš dalies.

sąžiningai, atstovavimas yra visumoje reikalingas, darbuotojų atstovai gerai atstovauja jų interesus ir t.t.

Antra vertus tyrimo rezultatai leidžia teigti, jog Lietuvoje egzistuoja tam tikra, marionetinių arba “darbdavio” DT/DA dalis, nors ji nėra didelė.

Tyrimo rezultatai bei apklausos metu gauti ir išanalizuoti respondentų atsakymai į pateiktus klausimus leidžia atlikti tam tikrą šiuo metu Lietuvoje veikiančių DT/DA tipizaciją.

Manome, jog iš visų šiuo metu Lietuvoje veikiančių DT/DA, išrinktų bei funkcionuojančių remiantis Darbo tarybų įstatymo nuostatomis:

10-15% yra “puikiai funkcionuojančios”, darbuotojų interesus labai gerai atstovaujančios darbo tarybos. Tokių įmonių darbuotojai teigia, jog išrinkus įmonėje DT/DA pagerėjo darbdavio ir darbuotojų santykiai, darbuotojai gauna daugiau informacijos ir pan.

Apie 45-50% yra “normaliosios” DT/DA, kurios buvo išrinktos dėl tam tikrų konkrečių priežasčių (pavyzdžiui – pasirašyti įmonėje kolektyvinę sutartį, išspręsti tam tikras iškilusias problemas) arba tiesiog aktyvesnių darbuotojų (ar labiau socialiai orientuoto darbdavio) iniciatyva. Tokios DT/DA buvo išrinkti bendru darbuotojų ir darbdavio sutarimu, tačiau dėl patirties stokos bei elementarių žinių darbuotojų dalyvavimo klausimais (ar tiesiog socialinių-ekonominių žinių) trūkumo jų veikla nėra nei aktyvi, nei labai efektyvi. Trūksta komunikacijos tiek tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio, tiek tarp darbuotojų atstovų ir darbuotojų.

Apie 15-20% Lietuvoje veikiančių DT/DA galėtų sudaryti “**formaliosios**” DT/DA, kurio buvo išrinktos dažniausiai darbdavio (ne retai, matyt – prisidėjus ir VDI), tam kad “formalizuoti” tam tikrus darbo santykių (dažniausiai – susijusius su darbo laiko reglamentavimu) aspektus. Tokios tarybos buvo išrinktos “iš reikalo” ir faktiškai toms įmonėms praktikoje gal būt ir nereikalingos.

Tyrimo rezultatai leidžia teigti, jog Lietuvoje gali veikti **apie 10% arba mažiau “darbdavio”** darbo tarybų/darbuotojų atstovų. Šios DT/DA dažniausiai vykdo darbdavio valią, priima jam palankius sprendimus. Tikėtina, jog dalis šių DT/DA buvo išrinkta nesilaikant Darbo tarybų įstatymo nuostatų.

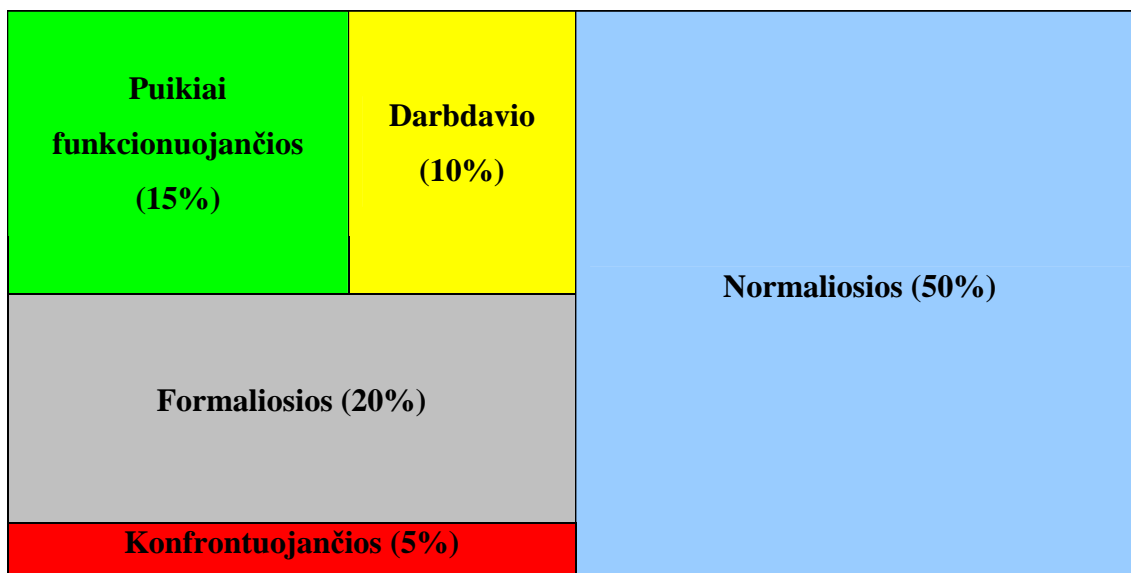
Tikėtina, jog yra ir dar viena, negausi (**apie 5%**) DT/DA grupė, kurios buvo išrinktos įmonėse, kurių darbuotojai nėra patenkinti esama situacija, norėtų ją keisti, tačiau susiduria su nepalankiu darbdavio požiūriu į darbuotojų atstovavimą. Tokiose

įmonėse DT/DA negauna reikiamos informacijos, yra ignoruojamos ir pan. Šias DT/DA galima sąlygiškai pavadinti “konfrontuojančiomis” DT/DA.

Grafiškai pateikiama DT/DA tipizacija atrodytų maždaug taip (žr. 35 pav.)

35 pav.

Lietuvoje veikiančių darbo tarybų/darbuotojų atstovų tipizacija



Tyrimo autorių nuomone, faktas, jog egzistuoja skirtingų tipų darbo tarybos neleidžia siūlyti/daryti sprendimų, nukreiptų tik į vieno ar kito tipo darbo tarybų veiklos tobulinimą, kadangi praktikoje tokie darbo tarybų “tipai” būtų sunkiai apčiuopiami, nustatomi. Mūsų nuomone siekiant tiek geresnio darbuotojų atstovavimo įmonėse, tiek ir socialinio dialogo plėtros apskritai Lietuvoje būtini sprendimai, nukreipti į visų darbo tarybų veiklos tobulinimą, kas ilgainiui užtikrintų puikiai funkcionuojančių DT/DA plėtrą bei mažintų visų kitų tipų DT/DA plėtrą Lietuvoje. Tyrimo metu gauti rezultatai leidžia pateikti tokį siūlymą. Šias siūlymas susijęs su informavimo-komunikavimo grandžių tobulinimu darbo tarybų/darbuotojų atstovavimo plėtros kontekste.

4.2.2. Šalies darbdavių, dirbančiųjų ir jų atstovų informavimo bei tarpusavio komunikavimo problema

Atlikto tyrimo pagrindu galima išskirti keletą tarpusavyje susijusių bei vienas kitą papildančių informavimo-komunikavimo problemos bloką.

Pirmasis blokas susijęs su informacijos tiek apie darbo tarybas/darbuotojų atstovus, tiek apskritai apie darbuotojų atstovavimo galimybes įmonių lygmenyje, trūkumu. Visų pirma čia reikia paminėti jau ankstesnėje mūsų ataskaitoje aprašytą

situaciją, kuomet įmonių telefoninės apklausos metu paaiškėjo, jog Lietuvos įmonės visiškai neskiria “darbuotojų atstovo” bei “darbuotojų atstovo saugai ir sveikatai” (2003m. liepos 1d. “Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas” Nr. IX-1672) kategorijų. Kaip jau buvo minėta, “Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme” apibrėžta darbuotojų atstovo saugai ir sveikatai sąvoka, pagal kurią “darbuotojų atstovas saugai ir sveikatai – įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkime išrinktas darbuotojas, kuriam suteikiami įgaliojimai atstovauti įmonės, padalinio, pamainos darbuotojų interesams saugos ir sveikatos srityje” Lietuvos įmonėse dažnai yra tapatinama su “Darbo tarybų įstatyme” pateikta darbo tarybų/darbuotojų atstovo sąvoka: “Darbo taryba – darbuotojų atstovaujamas organas, ginantis darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantis jų interesams. [...]. Įmonėje, kurioje dirba mažiau kaip 20 darbuotojų, darbo tarybos funkcijas įgyvendina darbuotojų atstovas, renkamas darbuotojų kolektyvo susirinkime”.

Jei darbo teisės specialistui toks “neišmanymas” atrodo sunkiai suprantamas, tai eiliniam Lietuvos piliečiui, darbuotojui ir netgi, kaip parodė mūsų atlikta telefoninė įmonių apklausa, darbdaviui – šios dvi sąvokos jei ir nėra visiškai identiškos, tai bent jau labai sunkiai atskiriamos.

Kaip jau minėta pirmojoje tyrimo ataskaitoje, dėl šios priežasties, pirminės telefoninės įmonių apklausos metu buvo nustatyta, jog beveik 10% Lietuvos įmonių turi išrinkusios darbo tarybą arba darbuotojų atstovą. Tačiau pradėjus vykdyti įmonių apklausą paaiškėjo, jog “darbuotojų atstovais” didelė dalis įmonių įvardijo ne darbo tarybų narius/darbuotojų atstovus, bet darbuotojų atstovus saugai ir sveikatai. Atlikus pakartotinę įmonių, nurodžiusių, jog turi išsirinkusios DT/DA, apklausą, paaiškėjo, jog “tikrąsias” DT/DA turi tik 4% apklaustų įmonių. Mūsų nuomone, pagrindinė esamos situacijos priežastis – darbuotojų atstovavimo tradicijų Lietuvoje stoka; **darbuotojai ne tik, nežino šalyje galiojančių darbo santykius reguliuojančių įstatymų, bet menkai įsivaizduoja savo, kaip darbuotojų, teises ir galimybes**. Nors neturime tyrimais patvirtintų faktų, remiantis ekspertiniais vertinimais galime daryti prielaidą, jog apie 80% šalies dirbančiųjų apskritai nežino apie Darbo tarybų įstatymo egzistavimą bei apie darbuotojų atstovavimo galimybes. Tai, beje, patvirtina ir mūsų atlikto tyrimo rezultatai – tik 16% apklaustų darbuotojų (ir tai darbuotojai, dirbantys įmonėse, kuriose yra išrinktos DT/DA!) nurodė, jog Lietuvoje pakanka informacijos apie galimybę steigti įmonėje DT.

Taigi, siekiant šalies dirbančiuosius informuoti apie darbuotojų atstovavimą bei jo teikiamas galimybes (dalyvauti informavimo, konsultavimo procedūrose; derinti darbdavio sprendimus; sudaryti kolektyvinę sutartį; priimti sprendimą skelbti streiką ir jam vadovauti ir t.t.) būtina skirti daug dėmesio **VISUOMENĖS INFORMAVIMUI** šiais klausimais apskritai. Čia labiausiai galėtų pasitarnauti masinės informavimo priemonės – spauda, radijas bei televizija. Lėšos šioms reikmėms galėtų būti skiriamos tiek iš struktūrinių fondų, tiek kitų šaltinių, skirtų socialinio dialogo plėtrai šalyje.

Antrasis blokas susijęs su labiau specializuotos informacijos teikimu potencialiems DT nariams/DA bei įmonių, kuriose yra poreikis steigti DT/išrinkti DA, darbuotojams, o taip pat – ir darbdavių atstovams. Čia labiausiai galėtų pasitarnauti specialūs kryptingi **ĮMONIŲ DARBUOTOJŲ MOKYMAI**, analogiški LRTT sekretoriato organizuotiems seminarams/mokymams. Jų metu įmonių, kuriose ketinama/planuojama steigti darbuotojų atstovavimo institutą, darbuotojams bei darbdaviams, jų atstovams turėtų būti koncentruotai pateikiama apibendrinta informacija apie teisinius darbo tarybų veiklos pagrindus, darbuotojų atstovavimo esmę bei naudą visoms suinteresuotoms šalims bei pagrindiniai darbo tarybų formavimo ir veiklos principai.

Trečiasis blokas susijęs su jau išrinktų darbo **TARYBŲ NARIŲ/DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ** (galbūt – ir kitų tų įmonių darbuotojų bei darbdavio, jo atstovų) **MOKYMAIS**.

Tyrimo rezultatai parodė, jog apie 30% respondentų bei, kas itin svarbu – beveik 40% pačių DT narių/DA nurodė, jog DT/DA veikla yra daugiau formali. Šis faktas liudija apie tai, kad išrinkus DT ji dažnai nežino, kaip elgtis, ką daryti, kaip bendrauti su darbdaviu bei keistis informacija su darbuotojais (tai daug kartų pažymėjo apklausoje dalyvavę respondentai). DT/DA atstovavimo žinių stoką patvirtina ir tas faktas, kad didelė dalis (40-45%) respondentų negalėjo atsakyti į klausimą, ar DT/DA gerai atstovauja įmonės darbuotojų interesus. Tai liudija apie tai, kad nei darbuotojai, nei jų atstovai dažnai nežino, kaip “atrodo” atstovavimas ir todėl negali objektyviai įvertinti jo kokybės.

Itin svarbus jau minėtas DT/DA veiklos trūkumas – komunikacijos tarp darbdavio ir darbuotojų atstovų bei tarp darbuotojų atstovų ir darbuotojų nepakankamumas (atskirais atvejais – nebuvimas). Šį trūkumą pabrėžė tiek DT nariai/DA, tiek ir darbuotojai, tik pirmieji labiau akcentavo ryšį “darbdavys-darbuotojų atstovas”, o antrieji – ryšį “darbuotojų atstovas-darbuotojai”.

Organizuojant tarybų narių/darbuotojų atstovų (galbūt – ir kitų tų įmonių darbuotojų bei darbdavio/jo atstovų) mokymus, labai svarbiu elementu turėtų būti apsikeitimas darbo patirtimi su kitų įmonių darbuotojų atstovais bei, kas itin svarbu – profesinių sąjungų atstovais. Specialiuose seminaruose/apvaliuose staluose turėtų dalyvauti ne tik teisininkai, socialinių ir/ar ekonominių mokslų, darbo santykių ekspertai, bet ir ilgametę patirtį turintys profesinių sąjungų atstovai, galbūt – atitinkamų šakinių profesinių sąjungų pirmininkai/atstovai.

4.2.3. Susiję pasiūlymai

Siekiant didesnio darbuotojus atstovaujančių institucijų veiklos efektyvumo bei skaidrumo, tyrimo autorių nuomone, būtina sukurti darbo tarybas (galbūt – ir darbuotojų atstovus) turinčių įmonių registrą. Tokio **registro sukūrimas** optimaliu atveju turėtų vykti paraleliai su jau ilgokai diskutuojamu profesinių sąjungų registravimo klausimu. Tačiau tai – jau ne šio tyrimo objektas.

Svarbiu elementu, kartu prisidėsiančiu ir prie darbuotojų informavimo-komunikavimo plėtros, turėtų tapti ir **periodinės DT narių/DA apklausos** apie tai, kokios informacijos jiems labiausiai trūksta, su kokiomis problemomis susiduria dažniausiai ir pan. Tokių apklausų organizavimas padėtų labiau atsižvelgti į esamus poreikius, efektyviau organizuoti įvairias, jiems skirtas priemones.

Aukščiau išvardintų veiklų įgyvendinimui labai svarbu turėti ir tinkamą instrumentariją. Šiuo tikslu siūlytume sukurti **internetinį portalą**, kuriame būtų kaupiama ir skelbiama informacija apie darbuotojų atstovavimą – naujausios žinios, organizuojami seminarai, darbuotojų atstovų kontaktiniai duomenys. Tokio portalo sukūrimas, mūsų nuomone, galėtų būti pavestas LRTT sekretariatui atitinkamai praplečiant jo funkcijas. Internetinio portalo naudojimas užtikrintų galimybę turėti tiesioginį kontaktą su įmonių darbuotojus atstovaujančiomis institucijomis, aukščiau minėtos periodinės DT narių/DA apklausos taip pat galėtų būti atliekamos šio portalo pagalba.

Siekiant užtikrinti vienodas visų šalies dirbančiųjų galimybes turėti savo atstovus įmonėse, manytume yra tikslinga apsvarstyti ir galimybę steigti darbo tarybą **įmonės struktūriniame padalinyje**, jei jame dirba 20 ir daugiau darbuotojų. Kadangi Lietuvoje veikia dalis įmonių (tipiškiausias pavyzdys čia būtų – didieji prekybos centrai), turinčių daug padalinių ir tokiose įmonėse darbuotojai yra itin blogai atstovaujami, manytume tai ne tik paskatintų socialinį dialogą šalyje, bet padidintų ir tokių įmonių darbuotojų galimybes turėti savo atstovus įmonėse. Šią problemą pažymėjo ir kai kurie į apklausą patekę darbuotojai.

Darbo tarybų įstatymas pakankamai išsamiai ir **detaliai reglamentuoja** darbo tarybų sudarymo sąlygas. Manytume, jog tikslinga būtų apsvarstyti kai kurių nuostatų tikslingumą arba jų reglamentavimo griežtumą (pavyzdžiui tai, kad kandidatų sąrašas turi būti sudarytas ne vėliau kaip 14 dienų iki darbo tarybos rinkimų dienos). Apie 40% apklaustų respondentų teigė, jog Darbo tarybų įstatymas pernelyg griežtai reglamentuoja darbo tarybos narių rinkimo, veiklos bei veiklos pasibaigimo tvarką.

Apibendrinant aukščiau pateiktą medžiagą galima teigti, jog visumoje Darbo tarybų įstatymo priėmimas bei jo įgyvendinimas, o taip pat – laipsniškas darbuotojų atstovavimo plitimas Lietuvoje yra labai sveikintinas ir pozityvus reiškinys, kuris neabejotinai turi būti plėtojamas ir toliau. Pagrindinė spartesnės bei kokybiškos plėtros sąlyga – didesnis darbuotojų informavimas visais su darbuotojų atstovavimu susijusiais klausimais.

Greta darbuotojų informavimo, mūsų nuomone, labai svarbus plėtros elementas yra didesnis **darbo tarybų bei profesinių sąjungų bendradarbiavimas**. Kaip parodė antrajame tyrimo etape atlikta užsienio šalių patirties apžvalga, Lietuva yra faktiškai vienintelė valstybė šalia Graikijos, kurioje darbo tarybos nesulaukia palaikymo iš profesinių sąjungų, kas, mūsų nuomone, nėra gerai. Kaip turėtų būti įgyvendinamas didesnio darbo tarybų bei profesinių sąjungų bendradarbiavimo principas, turėtų nuspręsti patys socialiniai partneriai (galbūt – pasitelkę ir atitinkamų sričių specialistus). Mūsų nuomone galimybių spektras labai platus – nuo įstatymiškai įteisinto reikalavimo į darbo tarybų posėdžius kvieti/informuoti atitinkamų šakų profesines sąjungas iki švietėjiško pobūdžio renginių, bendrų seminarų, diskusijų, mokymų, geros patirties pavyzdžių.

PRIEDAI

Užimtų gyventojų pasiskirstymas pagal ekonomines veiklas 2005 metais (%)

Ekonominė veikla	Užimtųjų dalis
Žemės ūkis, medžioklė ir miškininkystė	13,9
Žuvininkystė	0,2
Kasyba ir karjerų eksploatavimas	0,2
Apdirbamoji gamyba	18,1
Elektros, dujų ir vandens tiekimas	1,8
Statyba	9,0
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymas	15,8
Viešbučiai ir restoranai	2,2
Transportas, sandėliavimas ir ryšiai	6,4
Finansinis tarpininkavimas	1,1
Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	4,2
Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	5,5
Švietimas	10,0
Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	6,7
Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	4,3
Privačių namų ūkių, samdančių namų ūkio darbininkus, veikla	0,5
Eksteritorialinių organizacijų ir įstaigų veikla	0,0

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento informacija.

Įmonės, kurioms išsiųsti klausimynai

	Įmonės pavadinimas	Adresas
1.	Vilniaus lopšelis-darželis "Žilvinėlis"	Taikos 130, Vilnius
2.	MIYAKO, Japoniškų patiekalų restoranas, UAB "Nimfėja"	Goštauto 8-114, Vilnius
3.	UAB "Daisidus"	Rūdės g. 27 G, II a., Šiauliai Saulius.st@splus.lt
4.	UAB "Vingės terminalas"	Bareikiškių k., Rukainių sen. Vilniaus r.
5.	UAB "Letpaka"	Ragainės 102, Vilnius
6.	BIX kavinė-baras, UAB "Bakchas"	Etmonų 6, Vilnius
7.	UAB "Vitosomos statybinės medžiagos"	Dariaus ir Girėno 113, Vilnius
8.	Žemaitijos nacionalinis parkas, Platielių informacijos centras	Didžioji g. 8, Platieliai, Plungės r. info@zemaitijosnp.lt
9.	UAB "Vilniaus specialus autotransportas"	Laisvės pr. 3, Vilnius
10.	UAB "Vivacitas"	Pramonės g. 8, Vilnius
11.	UAB "Biseris"	V. A. Graičiūno g. 24, Vilnius
12.	UAB "Creditreform Lietuva"	A. Jakšto g. 9, Vilnius
13.	UAB "Apsaugos komanda"	Verkių 29, 18 korpusas, Vilnius
14.	UAB "Korporacija matininkai"	Justiniškių g. 62A, Vilnius
15.	UAB "Fotoservisas"	Švitrigailos 11B, Vilnius
16.	UAB "Intervilža"	Savanorių pr. 151, Vilnius
17.	Vilniaus Viršuliškių vidurinė mokykla	Viršuliškių g. 7, Vilnius
18.	UAB "Vilniaus tinklas"	Linkmenų 37, Vilnius
19.	UAB "Tanagra"	Ukmergės pl. 294, Vilnius
20.	VĮ Registrų centras	V. Kudirkos g. 18, Vilnius
21.	UAB "Ekoproduktas"	Tinklų 7A, Panevėžys
22.	UAB "Tarpa"	Ramygalos 180, Panevėžys
23.	UAB "Vara"	Vydmantai, Kretingos r.
24.	UAB "Uoksas"	Pramonės 19C, Šiauliai
25.	Joglė, BĮ UAB Interipa	Miškininkų g. 14, Alytus
26.	UAB "Busotas"	Kaštonų 52-18, Alytus
27.	AB "Dolomitas"	Petrašiūnų k. Klovainių sen. Pakruojo r.
28.	UAB "Voira"	Betygalos g. 2, Kaunas
29.	UAB "Kaunas ir Hamburg"	Savanorių pr. 350, Kaunas
30.	"Arena pizza" picerija, UAB ARN 1	Klaipėdos g. 79C, Panevėžys
31.	UAB "Magė"	Kretingos g. 9, Klaipėda
32.	UAB "Lupra"	Pramonės g. 21, Šiauliai
33.	UAB "Alkida"	Taikos pr. 117A, Kaunas
34.	Elektrėnų lopšelis – darželis "DRUGELIS"	Sodų g. 7, Elektrėnai
35.	Varėnos r. Matuizų vidurinė mokykla	Dzūkų g. 2, Matuizos, Varėnos r.
36.	Utenos vaikų globos namai	Atkočiškių k. Utenos r.
37.	UAB "Grinda"	Liepkalnio 101, Vilnius
38.	UAB "Evas"	Respublikos g. 38, Panevėžys
39.	Utenos r. Antalgės pagrindinė mokykla	Antalgė, Leliūnų sen. Utenos r.
40.	UAB "Garsų pasaulio įrašai"	Žemaitės g. 21, Vilnius

PILDO APKLAUSĖJAS**1. Įmonės pavadinimas** _____**2. Įmonės ekonominė veikla** _____

1. Žemės ūkis, medžioklė, miškininkystė ir žuvininkystė
2. Kasyba ir karjerų eksploatavimas
3. Apdirbamoji gamyba
4. Elektros, dujų ir vandens tiekimas
5. Statyba
6. Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymas
7. Viešbučiai ir restoranai
8. Transportas, sandėliavimas ir ryšiai
9. Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla
10. Viešasis valdymas ir gynimas; privalomasis socialinis draudimas
11. Švietimas
12. Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas
13. Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla

3. Įmonės adresas _____**4. Įmonės darbuotojų skaičius** _____**5. Ar įmonėje yra išrinkta:**

1. darbo taryba (DT)
2. darbuotojų atstovas (toliau – DT)
3. kita (toliau – DT). Nurodykite _____

6. Kiek narių sudaro DT? Nurodykite _____**7. Kada buvo išrinkta DT?**

1. 2004 metais
2. 2005 metais
3. 2006 metais
4. kita. Nurodykite _____

8. Įmonėje užpildyta anketų Darbuotojų _____ DT narių _____**9. Apklausėjas** _____

ANKETA ĮMONIŲ DARBUOTOJAMS IR DARBO TARYBŲ NARIAMS/DARBUOTOJŲ ATSTOVAMS

Socialinis dialogas – vienas pagrindinių kolektyvinių darbo santykių elementų šiuolaikinėje Europoje. Deja, Lietuvoje jis vis dar nėra pakankamai naudojamas. Siekdamas inicijuoti platesnio masto darbdavių ir darbuotojų bendradarbiavimą įmonių lygmenyje LR Seimas 2004 metų spalio mėn. priėmė Darbo tarybų (toliau – DT) įstatymą.

Šiuo tyrimu, kuris vykdomas, praėjus 1,5 metų nuo įstatymo priėmimo, siekiama išsiaiškinti DT paplitimą Lietuvoje, jų įtaką kolektyviniams darbo santykiams, problemas, kurios iškyla steigiant DT ar vykdam jį veiklą. Tyrimą Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu vykdo Darbo ir socialinių tyrimų institutas (Rinktinės 48, Vilnius. Atsakingas asmuo – dr. Inga Blažienė, tel. 8 5 275 24 34, faksas 8 5 275 21 13, el. paštas Inga.Blaziene@dsti.lt). Jūsų nuoširdūs atsakymai padės tyrimo autoriams objektyviai įvertinti esamą situaciją bei pateikti pagrįstus siūlymus jos tobulinimui.

Anketa yra anoniminė, bus analizuojami tik apibendrinti tyrimų duomenys. Įmonės pavadinimas reikalingas tik tam, kad galėtume ją priskirti konkrečiai ekonominei veiklai, sugrupuoti įmones pagal dydį.

Nuoširdžiai dėkojame už bendradarbiavimą!

Įmonės pavadinimas: _____

Klausimai įmonės darbuotojams

Apie DT/ darbuotojų atstovo išrinkimą

1. Kokie procesai, įvykiai paskatino įsteigti įmonėje DT/išrinkti darbuotojų atstovą?

- konfliktai tarp darbdavio ir darbuotojų
- poreikis pasirašyti įmonėje kolektyvinę sutartį
- darbuotojai norėjo dalyvauti priimant sprendimus įmonėje
- paskatino valstybinė darbo inspekcija
- kitų įmonių pavyzdys
- nežinau/neturiu nuomonės
- kita. Nurodykite _____

2. Iš kur sužinojote apie galimybę įmonėje įsteigti DT/išrinkti darbuotojų atstovą?

- iš Darbo kodekso/Darbo tarybų įstatymo
- iš Valstybinės darbo inspekcijos
- iš LR Trišalės tarybos sekretoriato
- darbdavys informavo apie tokią galimybę
- iš kitų įmonių darbuotojų
- iš spaudos/televizijos
- iš draugų, pažystamų
- nežinau/neturiu nuomonės
- kita. Nurodykite _____

3. Ar, Jūsų nuomone, visumoje Lietuvoje pakanka informacijos apie galimybę steigti įmonėje DT?

- visiškai pakanka
- informacijos galima rasti tik kryptingai jos ieškant
- informacijos labai trūksta
- nežinau/neturiu nuomonės
- kita. Nurodykite _____

4. Ar darbdavys palankiai priėmė iniciatyvą išrinkti įmonėje DT/darbuotojų atstovą?

- darbdavys pats inicijavo DT steigimą/darbuotojų atstovo išrinkimą įmonėje
- darbdavys geranoriškai padėjo DT/darbuotojų atstovo išrinkimą inicijavusiems darbuotojams
- palankiai, tačiau pats neprišidėjo prie DT įsisteigimo/darbuotojų atstovo išrinkimo įmonėje
- neutraliai
- nepalankiai, tačiau netrukdė diegti šią iniciatyvą
- nepalankiai, buvo stengiamasi sutrukdyti šį procesą (delsiama sudaryti DT rinkimų komisiją, atkalbinėjami darbuotojai ir pan.)
- nepalankiai, buvo grasinama DT steigimą inicijavusiems darbuotojams
- nežinau/neturiu nuomonės
- kita. Nurodykite _____

5. Ar turite kokių nors pastabų, nusiskundimų dėl DT/darbuotojų atstovo rinkimų procedūros?

- ne, procedūra yra aiški, nesudėtinga
- taip
 - sunku buvo surinkti ne mažiau kaip vieno penktadalio įmonės darbuotojų parašus, teikiant darbdaviui pasiūlymą dėl darbo tarybos sudarymo;
 - procedūrą apsunkino reikalavimas turėti raštišką darbuotojo sutikimą siūlant jį kandidatą į DT narius;
 - blogai, kad vienas darbuotojas galėjo siūlyti tik vieną kandidatą į DT narius
 - blogai, kad reikėjo baigti siūlymų pateikimą 14 dienų iki rinkimų
 - kita _____
- steigiant DT nebuvo laikomasi aukščiau išvardintų formalumų
- nežinau/neturiu nuomonės

6. Ar manote, kad DT/darbuotojų atstovas įmonėje buvo išrinkta(s) teisingai/sąžiningai?

1. taip
2. ne
 - a) darbdavys paskyrė netinkamą/šališką DT rinkimų komisiją
 - b) kandidatai į DT narius buvo atrinkti netinkamai/šališkai
 - c) balsavimo procedūra buvo netinkamai organizuota
 - d) DT rinkimų rezultatai nepatikimi
 - e) buvo netinkamai sudarytas "rinkėjų" sąrašas
 - f) kita _____
3. nežinau/neturiu nuomonės

Apie DT/darbuotojų atstovo veiklą

7. Ar įvyko kokių nors pokyčių įmonėje įsteigus DT/išrinkus darbuotojų atstovą?

1. pagerėjo darbuotojų ir darbdavio santykiai
2. darbuotojai dabar gauna daugiau informacijos apie įmonę, jos planus
3. įsteigus DT įmonėje buvo pasirašyta kolektyvinė sutartis
4. DT veikla daugiau formali
5. nežinau/neturiu nuomonės
6. kita. Nurodykite _____

8. Ar manote, kad DT/darbuotojų atstovas gerai atstovauja įmonės darbuotojų interesus?

1. DT puikiai atstovauja visų įmonės darbuotojų interesus
2. DT dažniausiai priima darbdaviui palankius sprendimus
3. nežinau/neturiu nuomonės
4. kita. Nurodykite _____

9. Ar, Jūsų nuomone, DT/darbuotojų atstovo įgaliojimai/teisės yra pakankami?

1. DT įgaliojimai/teisės yra pernelyg dideli
2. DT įgaliojimai/teisės yra pakankamos
3. DT įgaliojimai/teisės yra nepakankamos
4. nežinau/neturiu nuomonės
5. kita. Nurodykite _____

10. Kas DT/darbuotojų atstovo veikloje Jūsų labiausiai netenkina, ką reiktų keisti? Parašykite _____

11. Ar manote, kad apskritai įmonėje turi būti DT/darbuotojų atstovas?

1. taip
2. ne
3. nežinau/neturiu nuomonės
4. kita. Nurodykite _____

12. Ar įmonėje pasirašyta kolektyvinė sutartis?

1. taip
2. ne, bet rengiamasi ją pasirašyti ⇒ *toliau atsakinėti nuo 14 klausimo*
3. ne, kolektyvinė sutartis įmonei nereikalinga ⇒ *toliau atsakinėti nuo 14 klausimo*
4. kita. Nurodykite _____

13. Kaip vertinate įmonės kolektyvinę sutartį?

1. joje numatyta daug darbuotojams palankių sąlygų
2. kolektyvinė sutartis daugiau formali; realiai niekas nepasikeitė
3. ji labiau naudinga darbdaviui nei darbuotojams
4. nežinau kolektyvinės sutarties turinio, nes man nebuvo suteikta galimybė su ja susipažinti
5. nežinau kolektyvinės sutarties turinio, nes manęs tai nedomina
6. kita. Parašykite _____

14. Ar Jūs esate įmonės DT narys/darbuotojų atstovas?

1. taip ⇒ *toliau atsakinėti nuo 15 klausimo*
2. ne
3. esu įmonės darbuotojas, neturintis teisės būti DT nariu (nurodykite, kodėl):
 - a) esu darbdavys
 - b) esu darbdavį atstovaujantis asmuo
 - c) įmonėje dirbu pagal laikiną darbo sutartį
 - d) DT rinkimo metu turėjau mažesnę nei 6 mėn. darbo stažą įmonėje

Dėkojame už atsakymus!

KLAUSIMAI DT NARIAMS/DARBUOTOJŲ ATSTOVAMS

15. Ar steigiant DT kilo problemų, dėl to, kad įmonė turi padalinių/pati yra įmonės padalinys?

1. įmonė neturi padalinių/pati nėra įmonės padalinys
2. ne, dėl to problemų nekilo
3. taip. Pakomentuokite _____

16. Ar, Jūsų nuomone, DT narių skaičius yra:

1. pernelyg mažas, DT turėtų sudaryti daugiau narių
2. optimalus/pakankamas
3. pernelyg didelis, DT užtektų ir mažiau narių
4. nežinau/neturiu nuomonės
5. įmonėje išrinktas darbuotojų atstovas
6. kita. Parašykite _____

17. Ar 3 metų laikotarpis, kuriam renkama DT/darbuotojų atstovas yra:

1. pernelyg trumpas, galėtų būti ilgesnis
2. optimalus
3. pernelyg ilgas, galėtų būti trumpesnis
4. nežinau/neturiu nuomonės
5. kita. Parašykite _____

18. Ar, Jūsų nuomone, DT įstatymas pernelyg detalai reglamentuoja DT/darbuotojų atstovo rinkimo, veiklos bei veiklos pasibaigimo tvarką?

1. taip
2. ne
3. nežinau/neturiu nuomonės
4. kita. Parašykite _____

19. Kiek kartų per mėnesį vidutiniškai šaukiami DT posėdžiai?

1. dažniau nei kartą per mėnesį
2. kartą per mėnesį
3. rečiau nei kartą per mėnesį
4. įmonėje išrinktas darbuotojų atstovas
5. kita. Nurodykite _____

20. Kokie klausimai dažniausiai svarstomi DT posėdžiuose?

1. klausimai, susiję su įmonės kolektyvine sutartimi
2. klausimai, susiję su darbdavio priimtais/siūlomais priimti sprendimais
3. klausimai, susiję su įvairiais darbuotojams aktualiais ekonominiais, socialiniais, darbo sąlygų klausimais. Nurodykite _____
4. įmonėje išrinktas darbuotojų atstovas

21. Kaip galėtumėte apibūdinti DT/darbuotojų atstovo ir darbdavio santykius?

1. šilti, draugiški; stengiamasi ieškoti abi šalis geriausiai tenkinančio sprendimo, daromos abipusės nuolaidos
2. santykiai normalūs, vyksta konstruktyvus dialogas tarp šalių
3. santykiai destruktivūs, tarp šalių vyrauja priešprieša, abi pusės nenusileidžia viena kitai
4. kita. Nurodykite _____

22. Ar darbdavys teikia informaciją DT/darbuotojų atstovui, konsultuojasi/derina savo sprendimus su ja/juo?

1. taip, dėl to problemų nekyla
2. informaciją teikia nenoriai, pavėluotai, vengia konsultuotis/stengiasi vienašališkai priimti sprendimus
3. ne, darbdavys ignoruoja DT, neteikia jai informacijos, nesikonsultuoja, nederina savo sprendimų su ja
4. kita. Nurodykite _____

23. Ką apskritai, Jūsų nuomone, reikėtų keisti, tobulinti, kad DT/darbuotojų atstovų veikla būtų efektyvi, naudinga tiek darbdaviams, tiek darbuotojams? _____

24. Jūsų pareigos _____

25. Jūsų lytis

1. vyras

2. moteris

26. Jūsų amžius _____

Dėkojame už atsakymus!