

# I. SOCIOLOGIJA

## DARBO ORGANIZAVIMO MODELIO POKYČIŲ TENDENCIJOS LIETUVOJE IR EUROPOS SĄJUNGOJE

**Dr. Svajonė Mikėnė**

Mykolo Romerio universitetas, Socialinės politikos fakultetas, Socialinės politikos katedra  
Valakupių g. 5, LT-10101 Vilnius  
Telefonas 274 06 05  
Elektroninis paštas svajone@mruni.lt

*Pateikta 2007 m. balandžio 19 d.  
Parengta spausdinti 2007 m. birželio 5 d.*

### Santrauka

Informacinės visuomenės ir žinių ekonomikos raidos procesai susiję su struktūrinėmis ir institucinėmis permainomis, kurios turėjo įtakos ir darbo procesui bei gamybiniams santykiams. Daugelyje pasaulio šalių vyksta darbo ir gamybos organizavimo modelio transformacija, kurios pagrindą sudaro lankstumo didėjimo tendencijos. Šiame straipsnyje analizuojama, kaip šios tendencijos pasireiškia darbo organizavimo modelyje Lietuvoje ir Europos Sąjungoje pastaruosiu laikotarpiu, po 2000 metų.

Tyrimas parodė, kad Europos Sąjungos šalyse (ypač Danijoje, Švedijoje, Olandijoje, Jungtinėje Karalystėje) vis labiau ryškėja lankstaus darbo organizavimo modelio bruožai. Lietuvoje pokyčiai mažesni, darbo modelį sudaro tradicinio ir lanksčiojo darbo organizavimo formų elementai. Tačiau požiūris į darbo procesą jau keičiasi ir tikėtina, kad laipsniškai įsivyras lanksčios darbo organizavimo formos. Šiuos procesus skatina Europos Sąjungos užimtumo politika: darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas išlieka prioritetinėmis sritimis, todėl šalims narėms rengiamos reformų gairės ir skiriama struktūrinių fondų parama joms įgyvendinti.

**Pagrindinės sąvokos:** darbo organizavimo modelis, lankstumas, socialinė apsauga, *flexicurity*, Europos Sąjunga, žinių ekonomika.

### Įvadas

Dauguma šiuolaikinių socialinių teoretikų sutaria, kad pagrindines socialines transformacijas kuria informacinės technologijos ir naujos komunikacinės sistemos (toliau – IKT) kartu su kitais technologiniais pokyčiais. Apibūdinant visuomenę, pasižyminčią IKT pažanga ir plėtra, dažniausiai vartojami jau visuotinai prigiję *informacinės visuomenės*, *žinių visuomenės* (pirmoji sąvoka labiau fiksuoja informacinių technologijų naudojimo paplitimą, antroji pabrėžia gebėjimą pasinaudoti turimomis žiniomis, kvalifikacijos ir kompetencijos svarbą) terminai. Atitinkamai *žinių ekonomikos* terminu apibrėžiama ekonomika, kurios dinamiką, tolesnę plėtrą lemia investicijos į žinių kūrimą ir mokymą. Informacinės visuomenės ir žinių ekonomikos raidos procesai susiję su struktūrinėmis ir institucinėmis permainomis.

Socialinės struktūros branduolį sudaro darbo procesas. Technologinė ir vadybinė darbo proceso bei gamybinių santykių transformacija yra pagrindinis svirtis, lemiantis informacinės paradigmos bei globalizacijos proceso poveikį plačiajai visuomenei (Castells, 2005, p. 214). Pačios technologijos neturi įtakos užimtumo pokyčiams – jos keičia darbo ir gamybos organizavimo pobūdį. Užimtumui įtakos turi socialiai nulemti sprendimai dėl technologijų naudojimo būdų, imigracijos politikos, šeimos raidos, institucinio darbo laiko paskirstymo žmogaus gyvenimo ciklo metu bei naujos gamybos santykių sistemos (Castells, 2005, p. 271).

Pastaruosiu metu daugelyje pasaulio šalių vyksta darbo ir gamybos organizavimo modelio transformacija, kurios pagrindą sudaro lankstumo didėjimo tendencijos, kurias skatina konkurencija ir

technologijos (Castells, 2005, p. 273). Darbo modelio pokyčius analizuoja OECD, Carnoy, Gallie ir Paugham, Benner ir kiti (žr. apžvalgą Castells 2005, p. 272–292). Apibendrinamas Europoje, JAV ir Japonijoje 1983–1998 m. atliktų tyrimų rezultatus, Castells daro išvadą, kad „*tradicinis darbo modelis, kai dirbama visą darbo dieną atliekant aiškiai apibrėžtas profesines užduotis bei laikomasi visą gyvenimo ciklą apimančio karjeros modelio, iš lėto, tačiau užtikrintai nyksta.*“

Europos Sąjungos šalyse nauji darbo modeliai dar tebeformuojami, tačiau Olandijoje, Danijoje, Švedijoje ir kitose šalyse įvykdytos reformos davė didelį teigiamą poveikį nedarbo mažinimui ir ekonomikos augimui. Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo (angl. *flexicurity*) didinimas išlieka prioritetiniu socialinės apsaugos ir darbo politikos klausimu, todėl visokeriopai skatinamos ir finansuojamos reformos šalyse narėse. Taip tikimasi padėti Europos darbo rinkai prisitaikyti prie sparčių pokyčių ir užtikrinti užimtumo garantijas.

2003 m. Tarptautinės darbo organizacijos bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakyму buvo atliktas „Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo Lietuvoje tyrimas.“ Kaip parodė tyrimo metu atlikta darbo rinkos srautų bei vidutinės darbo trukmės rodiklių analizė, Lietuvos darbo rinkos apskritai negalima vadinti paslankia ar dinamiška, o atvirkščiai – labiau stagnacine (Gruževskis, Blažienė, 2004). Tačiau tyrimo išvadose autoriai prognozuoja pozityvius šalies ekonomikos bei žmoniškųjų išteklių plėtros pokyčius, siedami juos su socialinių ekonominių sąlygų teigiamais pokyčiais Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare: laisvu darbo rinkos judėjimu ir ekonomikos augimu.

*Tyrimo objektas* – darbo organizavimo modelis.

*Tyrimo tikslas* – išanalizuoti ir įvertinti darbo organizavimo modelio pokyčius Lietuvoje ir Europos Sąjungoje po 2000 metų.

Tyrimas grindžiamas Castells tinklaveikos teorijoje išskirtomis lankstaus darbo modelio formavimosi kryptimis.

*Tyrimo metodai*: darbo organizavimo modelio pokyčių teorinėms prielaidoms ir pokyčių dimensijoms nustatyti atlikta mokslinės literatūros ir Europos Sąjungos dokumentų analizė; darbo organizavimo modelio kaitos tendencijoms išanalizuoti pasitelkta Eurostat bei Lietuvos statistikos departamento 2000–2006 m. atliktų darbo jėgos ir užimtumo tyrimų statistikos duomenų analizė.

## **1. Darbo organizavimo modelio pokyčiai: teorinės prielaidos bei pokyčių dimensijos**

### **1.1. Darbo organizavimo modelio pokyčių prielaidos**

Kaip minėta, IKT pažanga ir plėtra vaidina svarbų vaidmenį darbo ir gamybos transformacijoje. IKT įtaką galima vertinti individo ir organizacijos lygiu. Giddenso nuomone, pastaruoju laikmečiu kaip besikeičiančio, globalėjančio pasaulio ir IKT plėtros padarinys vis labiau stiprėja socialinis reflektyvumas: vis labiau atsižvelgiama į aplinkybes, kuriomis gyvename, ir jas įsisaugome; vis mažiau galime pasikliauti papročiais ir tradicijomis (Giddens, 2005, p. 623). Tapatybė yra įgaunama refleksyviai ir aktyviai. Žmonėms nebelieka kitos galimybės, kaip tik „kurti savo biografiją“ renkantis darbą, prekes ir paslaugas. Savastis tampa projektu, refleksyviai siekiamu įgyvendinant tokius pasirinkimus, kadangi mūsų pasirinkimai parodo mums patiems ir kitiems, kas mes esame. Šitaip, Giddenso teigimu, formuojama tapatybės politika.

Organizacijas kuria žmonės (vadovai ir pavaldiniai); didėjant individų mąstymo lankstumui, šie individų sąmonės pokyčiai daro įtaką organizacijų formos pokyčiams. Kita vertus, individų mąstymo inertiškumas yra būtent tas veiksnys, kuris stabdo teigiamus pokyčius: nepaisant pastangų įdiegti *mokymosi visą gyvenimą* nuostatas, ne visi, ypač vyresnio amžiaus, individai yra linkę persikvalifikuoti, mokytis naudoti naujas IKT ir taip prisitaikyti prie laikmečio reikalavimų. Kita vertus, išsivysčiusiose šalyse ir vis labiau Europos Sąjungoje įsigali nauja organizacijos forma, kurią galima apibūdinti „lankstumo“ ir „tinklų“ terminais (Castells, 2005; Held, McGrew, Goldblatt, Perraton, 2002 ir kt.). „Lankstumas“ pasireiškia daugelyje sričių: darbo sutartyse, gebėjimuose, vadybos ir informacinėse sistemose, verslo strategijose ir organizacijų struktūrose. Lankstumą didina ir tinklų naudojimas, nes tinklai yra nestabiliūs, pralaidūs, be galo sparčiai besiplečiantys ir dinamiški (Webb, 2004, p. 721). Maža to, manoma, kad organizacijos, nepaisant jų dydžio, turi vis mažiau šansų išgyventi, jeigu netaps tinklo dalimi (Castells, 2005). Tinklaveikos procesui kelią atveria informacinių technologijų plėtra: per elektroninę terpę viso pasaulio organizacijos gali vienos kitas susirasti, užmegzti ryšius ir vykdyti įvairialypę bendrą veiklą, naudodamos įvairias tinklo dalis jungiančias IKT. Kad tokių organizacijų sparčiai daugėja, patvirtina ir Eurostat tyrimai: Europos Sąjungoje 2005 metais daugiau nei 90 proc. visų įmonių turėjo prieigą prie interneto; Lietuvoje jų skaičius siekė 86 proc. E. komercija 2004 m. užsiiminėjo 9 proc. visų ES įmonių, 24 proc. įmonių vykdė pirkimus *online*, 12 proc. priiminėjo užsakymus *online*. Europos Sąjungos in-

formacinių technologijų observatorija (EITO, 2007) prognozuoja, kad 2006–2008 m. Europos IKT rinka kasmet augs 2,9 proc.

Europa, reaguodama į greitai besikeičiantį pasaulį, kuriame vyksta globalizacijos procesai, 2000 metais patvirtino Lisabonos strategiją. Joje buvo numatytas ambicingas tikslas – per 10 metų Europos Sąjungą paversti konkurencingusia ir sparčiausiai augančia ekonomika. Užimtumas ir socialinė politika yra esminiai Lisabonos strategijos aspektai. Europos užimtumo strategijos 2005–2008 metų 21 gairė pabrėžia siekius rasti pusiausvyrą tarp lankstumo ir socialinės apsaugos: siūloma daugiau dėmesio skirti lankstumo ir užimtumo garantijų sąlygoms sudaryti, derinant pakankamai lanksčias darbo sutartis su racionaliais politikos veiksmais, remiančiais perėjimą darbo jėgos rinkoje, visą gyvenimą trunkantį mokymąsi visiems bei tinkamą socialinę apsaugą.<sup>1</sup> Europos Komisijos parengtoje 2005/2006 m. Bendrojoje užimtumo ataskaitoje nustatytos keturios sąlygos, būtinos siekiant užtikrinti tinkamą *lankstumo ir saugumo pusiausvyrą* (angl. *flexicurity* – darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas) nekeliant darbo rinkos susiskaidymo pavojaus. Šios sąlygos yra susijusios su atnaujintoje Lisabonos strategijoje nurodomomis ekonomikos ir darbo vietų kūrimo gairėmis ir prioritetinėmis sritimis (Europos užimtumo strategija):

- *Lanksčios darbo sutartys* (tiek darbdavio, tiek darbuotojo požiūriu, taikant šiuolaikiškus darbo įstatymus, leidžiančius sudaryti pakankamai lanksčias darbo sutartis ir sumažinti darbo rinkos segmentaciją bei nedeklaruotą darbą);
- *Aktyvi darbo rinkos politika*, leidžianti veiksmingai padėti žmonėms prisitaikyti prie staigių pokyčių, spręsti nedarbo problemas, pereiti į naujus darbus;
- *Patikimos mokymosi visą gyvenimą sistemos*, užtikrinančios tęstinę darbuotojų adaptaciją ir darbingumą. Šių sistemų kūrimui skiriama didelė Europos Sąjungos fondų parama.
- *Modernios socialinės apsaugos sistemos*, užtikrinančios adekvačias pajamas ir skatinančios darbo rinkos judėjimą (siekiama panaikinti visus darbuotojų judėjimo Europos Sąjungoje apribojimus).

Tikimasi, kad Užimtumo strategijoje numatytų priemonių įgyvendinimas padės Europos darbo rinkai prisitaikyti prie sparčių pokyčių ir užtikrinti užimtumo garantijas. Lankstumą skatinanti užimtumo politika neabejotinai turės įtakos darbo organizavimo modeliui – vadinamasis „tradicinis“ darbo modelis turėtų nykti, vietoj jo atsirasti naujos darbo organizavimo formos.

## 1.2. Darbo organizavimo modelio pokyčių dimensijos

Mokslininkai (Leadbeater, 1999, cit. Giddens, 2005, p. 356) atkreipia dėmesį į tai, kad žinių ekonomikos sąlygomis keičiasi *darbo pasidalijimas*: daug darbo jėgos įtraukiama ne į fizinę gamybą ar materialijų gėrybių paskirstymą, bet į jų projektavimą, kūrimą, technologijas, rinkodarą, pardavimą ir techninę priežiūrą; dominuoja nuolatinis informacijos ir nuomonių srautas, galingas mokslo ir technologijų potencialas. Vis daugiau žmonių tampa vadinamaisiais „žinių darbuotojais“. Be to, daugėja dirbančiųjų paslaugų srityje. Eurostat duomenimis, 2005 m. pagrindinėje darbovietėje paslaugų sektoriuje 15–64 m. amžiaus grupėje Lietuvoje dirbo 35,8 proc., Europos Sąjungos šalyse – 43,1 proc. Palyginti su 2000 m., Europos Sąjungos šalyse tokių žmonių skaičius išaugo 2,4 proc., Lietuvoje – 3,3 proc.<sup>2</sup>

Dėl darbo pasidalijimo pokyčių bei IKT plėtros, keičiasi ir darbo organizavimo modelis. Carnoy ir Castellso tyrimų duomenimis (Castells, 2005, p. 273–279), visame pasaulyje (ypač JAV) nyksta „tradicinis“ užimtumo modelis, užleisdamas vietą *lanksčiojo darbo modeliui*.

Keičiasi darbo jėgos struktūra: ją ima sudaryti *nuolatinė, lanksčioji* darbo jėga, kuri apima žinių darbuotojus, bei *laikinoji* darbo jėga, kurios funkcijas gali perimti technika arba kurią galima samdyti, atleisti iš darbo ar perkelti į kitus įmonės filialus. Kad žinių darbuotojų skaičius didėja, rodo Eurostat tyrimai<sup>4</sup>: žinių paslaugų srityje<sup>5</sup> 2000 m. Europos Sąjungos šalyse dirbo 29,2 proc., 2004 m. – 33,1 proc. visų dirbančiųjų; Lietuvoje rodikliai buvo kiek mažesni: 26,3 proc. dirbančiųjų 2000 m. ir 25 proc. 2004 metais.

Carnoy (cit. Castells, 2005, p. 273), 2000 metais nuodugniai išanalizavęs lanksčiųjų darbo modelių formavimosi kryptis, išskyrė keturis šio proceso elementus:

<sup>1</sup> Jungtinės užimtumo ataskaitos 2005–2006 metų projektas „Daugiau ir geresnių darbo vietų: įgyvendinant Europos užimtumo strategijos prioritetus.“

<sup>2</sup> Iš viso paslaugų sektoriuje, Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2004 m. ES valstybėse dirbo 69,5 proc. darbuotojų, Lietuvoje 2005 m. – 56 proc.

<sup>3</sup> Apibrėžiamas kaip vienas, visą darbo dieną trunkantis, dieninėje pamainoje visus metus nuolatinio darbuotojo atliekamas darbas, už kurį atlygina firma.

<sup>4</sup> Key figures on Europe. Statistical pocketbook 2006.

<sup>5</sup> Žinių sritį tyrime apima vandens, oro transportas, paštas ir telekomunikacijos, finansinis tarpininkavimas, nekilnojamasis turtas, nuoma ir verslo veikla, švietimas, sveikata ir socialinis darbas bei rekreacinė, kultūrinė ir sporto veikla.

- 1) *darbo laiką*: vyrauja lankstusis darbas – darbo rūšis, kurios nevaržo tradicinis 35-40 valandų per savaitę visos darbo dienos modelis;
- 2) *darbo vietos stabilumą*: lankstusis darbas yra orientuotas į konkrečios užduoties įvykdymą, todėl neteikia darbo ateityje garantijų;
- 3) *darbo vietą*: vis didesnė darbuotojų dalis dirba ne darbovietėje, bet namuose, kelyje ar kitoje firmoje, su kuria jų įmonė yra sudariusi subrangos sutartį, visą darbo dieną ar jos dalį;
- 4) *socialinę darbdavio ir darbuotojo sutartį*. Tradicinė sutartis remiasi (rėmėsi) darbdavio įsipareigojimu: paisyti aiškiai apibrėžtų savo darbuotojų teisių, atsiskaitymo už darbą standartų, sudaryti sąlygas tobulinti kvalifikaciją, gauti socialinę pašalpa bei siekti karjeros pagal iš anksto žinomus reikalavimus. Iš darbuotojo yra (buvo) tikimasi lojalumo įmonei, uolaus darbo, pasiryžimo dirbti viršvalandžius.

## 2. Darbo organizavimo modelio pokyčių Lietuvoje ir kitose Europos Sąjungos šalyse tyrimo rezultatai

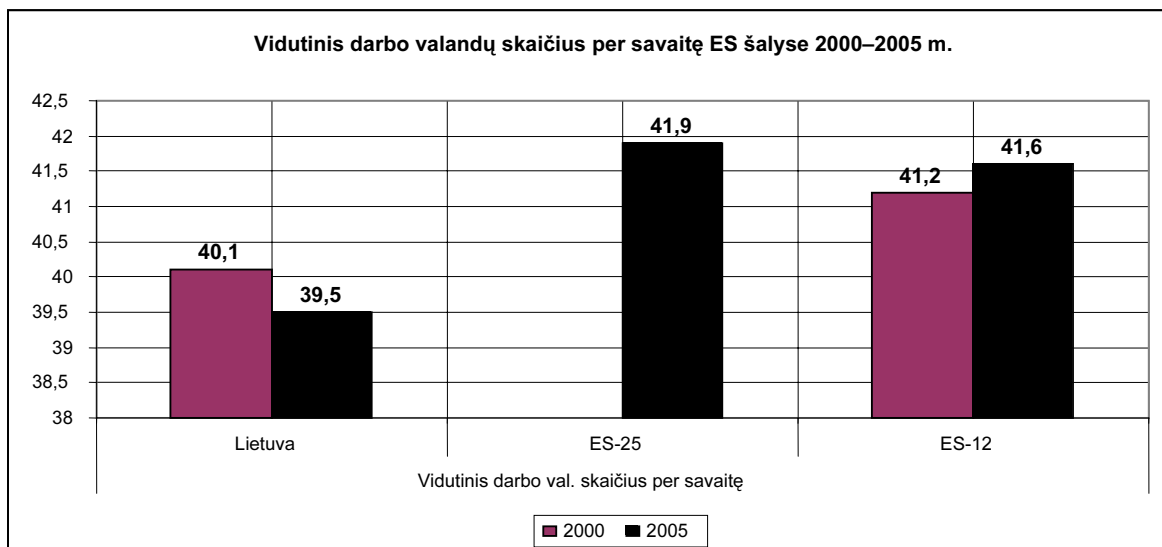
Šiame straipsnyje apsiribojama darbo organizavimo modelio, o ne visos darbo rinkos lankstumo tendencijų Lietuvoje ir ES šalyse lyginamąja analize. Tyrimas atliktas remiantis Carnoy (2000) išskirtomis lanksčiųjų darbo modelių formavimosi kryptimis.

### *Darbo valandų skaičius per savaitę*

Castells (2005, p. 428) duomenimis, darbo laikas industrinėse šalyse praėjusį šimtmetį nuolatos trumpėjo, nors lyginant atskiras šalis pastebimi dideli skirtumai. (Darbo laiko trukmės įvairumą autorius sieja su darbo jėgos skaidymusi darbo procese. Įvairovė priklauso nuo to, kokioje firmoje dirbama, koks darbo pobūdis, profesija ir kt.) Apskritai pastebėta tendencija, kad kuo didesnio profesionalumo reikalaujantis darbas, tuo ilgesnis darbo laikas.

Remiantis 2000–2005 m. statistikos duomenų analizės rezultatais (žr. 1 pav.) galima teigti, kad pastaruosiu metu Europos Sąjungoje darbo valandų per savaitę skaičius išlieka gana didelis; Europos Sąjungos mastu darbo trukmės vidurkis iš lėto didėja: 2000 m. jis buvo 41,2 val., 2005 m. – 41,9 val. per savaitę. Lietuvoje darbo trukmė sumažėjo labai nedaug ir vidutiniškai 2005 m. dirbta 39,5 val. per savaitę.

Palyginti nedaug iš užimtų visą darbo dieną Lietuvos gyventojų – 4 proc. – dirbo daugiau nei 40 val. per savaitę, daugiau nei 48 val. dirbo tik 1 procentas. Tuo tarpu Europos Sąjungoje vidutiniškai 20 proc. dirbo daugiau nei 40 val., o daugiau nei 48 val. per savaitę dirbo 9 proc. visų užimtųjų, dirbančių visą darbo dieną.



**1 pav.** Vidutinis dirbtų valandų skaičius per savaitę 2000–2005 m.  
[Eurostat-2006 duomenys. Šaltinis: Living conditions in Europe 2002–2005]<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ES-12 šalys: Belgija, Vokietija, Graikija, Ispanija, Prancūzija, Airija, Italija, Liuksemburgas, Nyderlandai, Austrija, Portugalija ir Suomija.

Europoje ypač išsiskiria Islandija – čia dirbama vidutiniškai 46 val. per savaitę; daugiau kaip 40 val. per savaitę dirba 58 proc., daugiau nei 48 val. – 31 proc. visų dirbančiųjų; ir Jungtinė Karalystė, kur dirbama vidutiniškai 43 val. per savaitę, 44 proc. darbuotojų dirba daugiau nei 40 valandų, o 18 proc. – daugiau nei 48 valandas per savaitę. Be to, net 34 proc. ES darbuotojų dirbo tokį darbą, kur tekdavo „dažnai“ arba „kartais“ dirbti vakarais ar naktimis, o 43 proc. dirbo šeštadieniais ar sekmadieniais<sup>1</sup>.

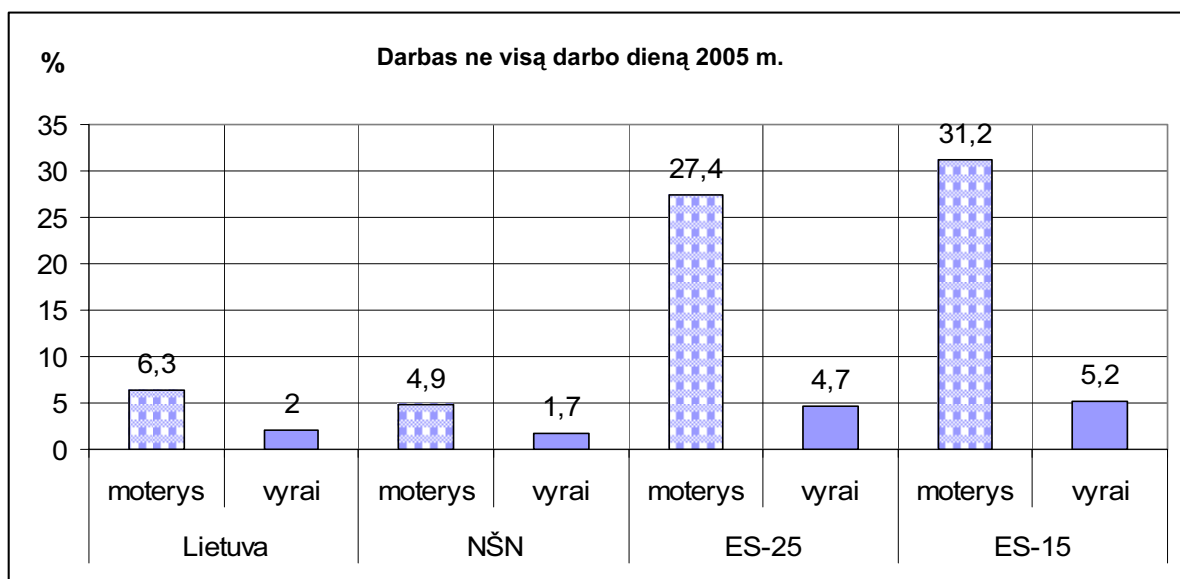
Atrodo, kad dirbti daug valandų kai kur tampa norma. Tačiau jeigu atsižvelgtume ne į užimtumo, asmeninių pajamų rodiklių gerėjimą, o pažvelgtume į situaciją sociologo akimis, susimąstytume apie ilgėjančio darbo laiko neigiamą poveikį, ypač šeimai. Ilgas darbo laikas didina nuovargį, bendravimas šeimoje tampa ne toks kokybiškas, mažiau laiko lieka laisvalaikio pomėgiams ir dalyvavimui visuomeninėje veikloje.

#### *Užimtumas ne visą darbo dieną*

Europos Sąjungos darbo jėgos tyrimo duomenimis, Lietuvoje 2005 m. pavasarį visą darbo dieną dirbo tik 4,2 proc. (2,5 proc. vyrų ir 6,3 proc. moterų) visų dirbančių asmenų.<sup>2</sup> Naujosiose Europos Sąjungos šalyse narėse šis rodiklis dar mažesnis – 3,2 proc. Tačiau Europos Sąjungos mastu padėtis visiškai kitokia: 2005 m. 15,2 proc. visos Europos Sąjungos ir 17,2 proc. ES-15 šalių darbuotojų dirbo tik ne visą darbo dieną. Kaip pagrindinę tokio pasirinkimo priežastį 4,7 proc. Europos Sąjungos šalių darbuotojų nurodė būtinybę rūpintis vaikais ar kitais nuo jų priklausomais asmenimis, 4,5 proc. nurodė, kad tiesiog nenori dirbti daugiau darbo valandų.

Nedidelį Lietuvoje dirbančių ne visą darbo dieną žmonių skaičių galima paaiškinti darbuotojų suinteresuotumu dirbti trumpesnę darbo laiką stoka, kurią lemia žemas darbo apmokėjimo lygis šalyje.

Ypač nedaug ne visą darbo dieną Lietuvoje dirba moterų (žr. 2 pav.) – 6,3 proc., tuo tarpu Europos Sąjungoje – 27,4 proc. Lietuvoje tebevyrauja patriarchalinis šeimos modelis, kuriame moterims tradiciškai priskiriama vaikų ir kitų globos reikalaujančių šeimos narių priežiūra, o kadangi daugeliui moterų tenka dvigubas (darbuotojos ir namų šeimininkės) krūvis, atlyginimai šalyje nėra pakankamai dideli, visa tai mažina galimybes derinti profesinį ir šeimos gyvenimą. Kita vertus, kitose Europos Sąjungos šalyse taip pat linkstama vaikų ir kitų šeimos narių priežiūrą palikti vien moterims. Tą rodo faktas, kad vyrų, dirbančių ne visą darbo dieną, yra beveik šešis kartus mažiau nei moterų.



**2 pav.** Dirbantys ne visą darbo dieną 2005 m. (% nuo visos darbo jėgos)  
(šaltinis: Indicators for monitoring the Employment Guidelines. 2006 compendium)<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Living conditions in Europe 2002–2005.

<sup>2</sup> Lietuvos statistikos departamento duomenys skiriasi: 2000 m. buvo 10,2 proc. ne visą darbo dieną dirbančių užimtų gyventojų, iki 2005 m. tokių dirbančiųjų sumažėjo iki 7,1 proc.

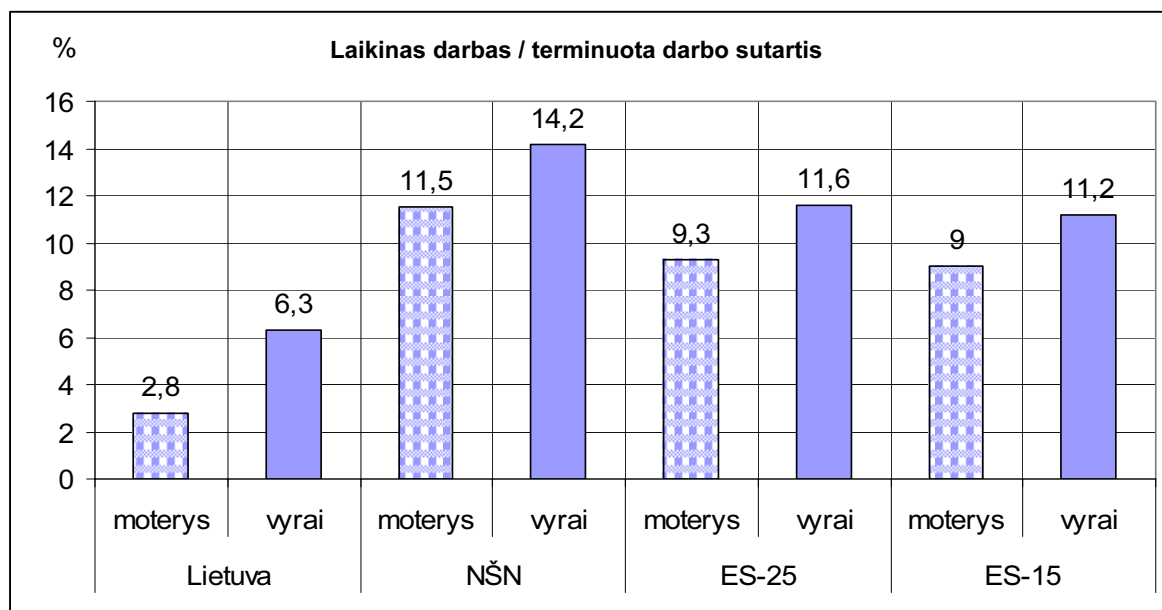
<sup>3</sup> ES-15: 15 ES šalių, kurios sudarė ES iki 2004 m. gegužės 1 d.: Belgija, Danija, Vokietija, Graikija, Ispanija, Prancūzija, Airija, Italija, Liuksemburgas, Olandija, Austrija, Portugalija, Suomija, Švedija ir Jungtinė Karalystė.

Sėkmingą darbo modelį dešimtąjį dešimtmetį įvedė Olandija, padidindama darbo vietų skaičių ir paskatindami ekonomikos augimą, sykiu išsaugodama socialinės apsaugos mechanizmus: dirbančiams ne visą darbo dieną ir pagal laikinosios samdos sutartis darbuotojams buvo suteikiama visa socialinė apsauga, kurią numato valstybiniai sveikatos priežiūros, neįgalumo, nedarbo ir pensijų planai. Moterys, sudariusios pagrindinę ne visą darbo dieną dirbančiųjų dalį, sulaukė valstybės dotuojamos vaikų dienos priežiūros sistemos. Ši strategija sumažino nedarbą Olandijoje nuo 9 proc. devintąjį dešimtmetį iki 3 proc. 1999 m. pabaigoje (Castells, 2005, p. 280). Tokia politika lėmė ir tolesnį dirbančiųjų ne visą darbo dieną ir pagal terminuotas darbo sutartis žmonių skaičiaus didėjimą: Eurostat tyrimų duomenimis, 2005 m. tokių moterų buvo daugiausia visoje Europos Sąjungoje – 79,6 proc., vyrų – 29,8 proc. Net 49,8 proc. moterų ir 10,2 proc. vyrų Olandijoje nurodė nenorintys dirbti visą darbo dieną. Panašios priemonės, pritaikytos Švedijoje, Danijoje ir Norvegijoje, gerokai sumažino nedarbą ir padidino ekonomikos augimą šiose šalyse.

#### *Laikinas darbas/terminuota darbo sutartis*

Kaip nurodo Castells, Jungtinėse Amerikos valstijose, kai naujai ekonomikai stigo darbo jėgos, firmos dažniausiai samdė imigrantus, pasitelkdamos įdarbinimo agentūras. Taip darbo jėga „tam kartui“ tampa pagrindiniu informacinės ekonomikos ištekliumi (Castells, 2005, p. 279). Tokios sistemos plačiai taikomos ir Europos Sąjungos šalyse. Nuo 1999 m. tokia sistema plačiai taikoma Olandijoje. Gera padėtis lankstumo atžvilgiu yra Švedijoje ir Austrijoje.<sup>1</sup>

Lyginant su Europos Sąjungos šalimis, 2005 m. Lietuvoje labai mažai žmonių (2,8 proc. moterų ir 6,3 proc. vyrų) dirbo laikinus darbus arba darbą pagal terminuotą darbo sutartį (žr. 3 pav.), nors šis rodiklis, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, nuo 1998 m. laipsniškai didėja. Tuo tarpu Europos Sąjungoje tokių darbuotojų buvo du kartus daugiau nei Lietuvoje: moterų buvo 9,3 proc., vyrų 11,6 proc.



**3 pav.** Dirbantieji laikinose darbovietėse ir pagal terminuotą darbo sutartį 2005 m.  
(% nuo viso dirbančiųjų skaičiaus)  
(šaltinis: Indicators for monitoring the Employment Guidelines. 2006 compendium)

Tikėtina, kad gerėjant Lietuvos ekonomikai, atsirandant pakankamam kokybiškų darbo vietų skaičiui, padėtis turėtų keistis. Štai Danijoje beveik trečdalis visų darbuotojų keičia darbą bent kartą per metus, tačiau žmonės vis vien jaučiasi saugiai: kadangi vyrauja mažas nedarbo lygis ir didelė darbų kaita, susirasti naują darbą yra lengva. 10 proc. visų darbų kasmet „išnyksta“, tačiau dar daugiau naujų darbo vietų sukuriama.<sup>2</sup>

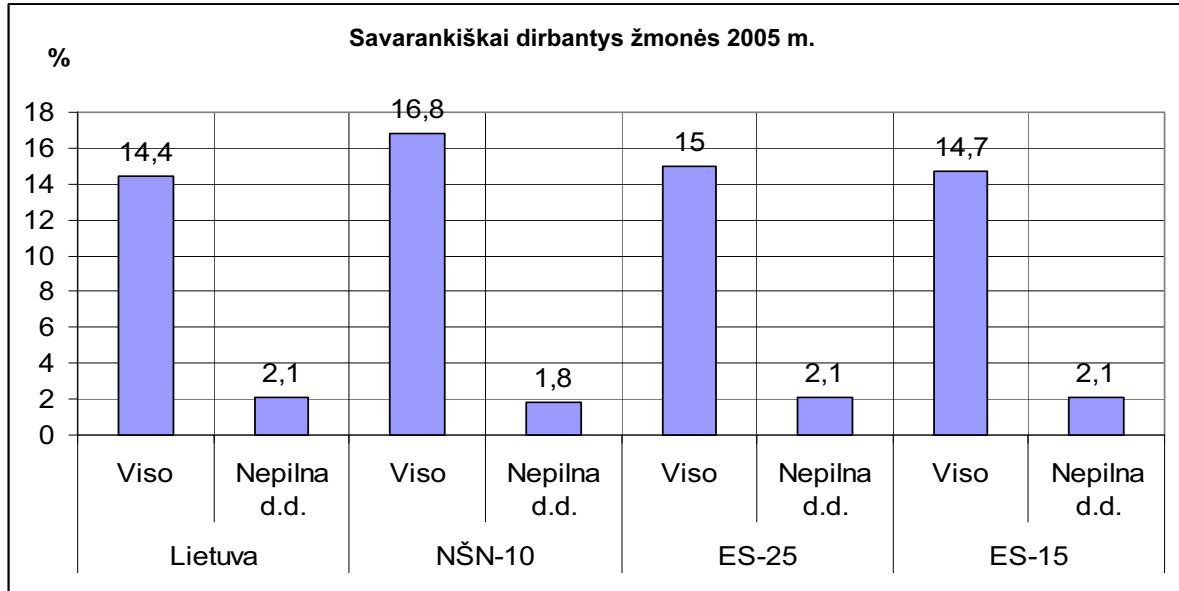
<sup>1</sup> EK Flexicurity darbo grupės ataskaita, 2006 gegužės 19 d. Nr. 9633/06 ADD 2.

<sup>2</sup> Ten pat.

*Savarankiškas darbas*

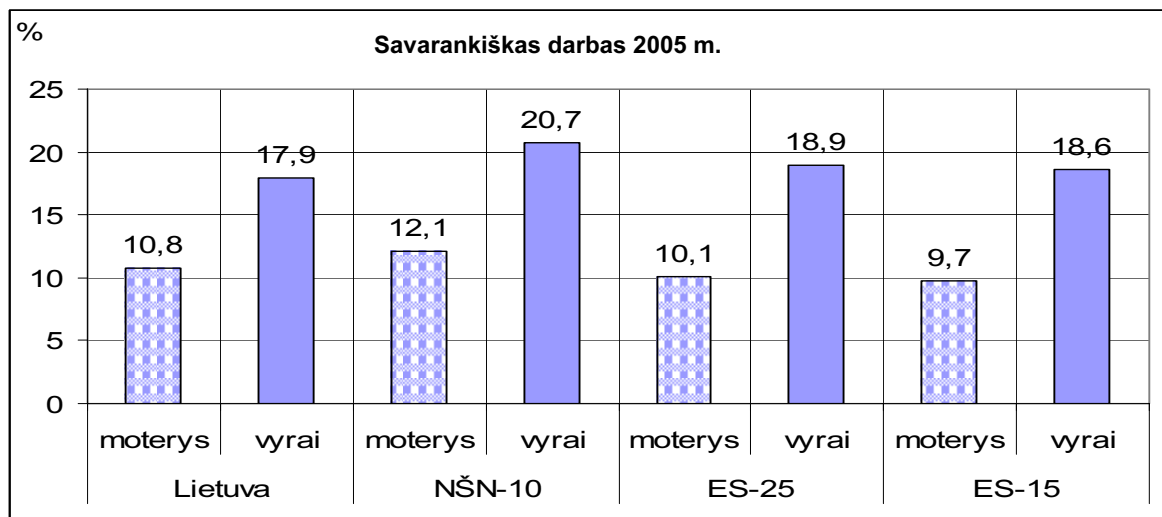
Savarankiškai dirbančių žmonių skaičius taip pat yra vienas iš nestandartinių užimtumo formų rodiklių.

Savarankiškai dirbančių žmonių skaičius Lietuvoje sudaro 14,4 proc. visos darbo jėgos, iš jų 2,1 proc. dirba ne visą darbo dieną (žr. 4 pav.). Šis skaičius nedaug atsilieka nuo ES šalių vidurkio – 15 proc. Daugiausiai savarankiškai dirbančių žmonių yra naujosiose Europos Sąjungos šalyse narėse – vidutiniškai 16,8 proc.



**4 pav.** Savarankiškai dirbantys žmonės 2005 m. (% nuo viso dirbančiųjų skaičiaus)  
(šaltinis: Indicators for monitoring the Employment Guidelines. 2006 compendium)

Labai panašiai savarankiškai dirbantieji pasiskirsto pagal lytį (žr. 5 pav.): 10,8 proc. moterų ir 17,9 proc. vyrų Lietuvoje, 10,1 proc. moterų ir 18,9 proc. vyrų Europos Sąjungoje. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, darbdavių ir savarankiškai dirbančių žmonių nuo 2000 iki 2005 m. sumažėjo nuo 228,2 tūkst. iki 206,3 tūkst.

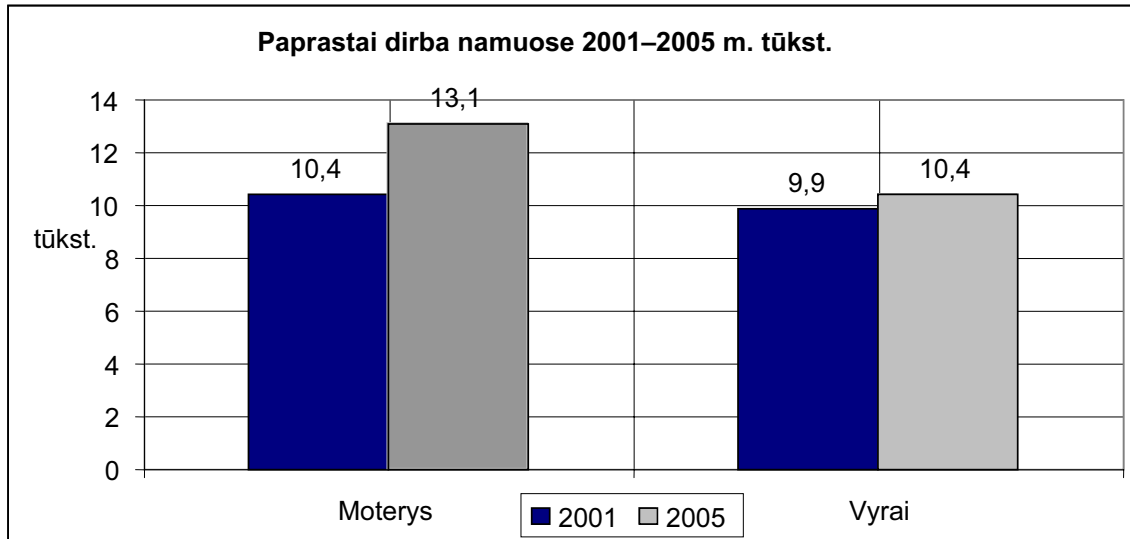


**5 pav.** Savarankiškas darbas 2005 m. (pasiskirstymas pagal lytį % nuo viso dirbančiųjų skaičiaus)  
(šaltinis: Indicators for monitoring the Employment Guidelines. 2006 compendium)

*Darbo vieta*

Darbas namuose – dar viena lankstumo galimybė. Kai darbas nereikalauja nuolatinio bendravimo su klientais ar bendradarbiais, jį atliekantys darbuotojai gali dirbti namuose, jiems patogiu režimu. Žinoma, ne visiems darbdaviams priimtini tokie darbo variantai, kadangi dingsta galimybė kontroliuoti darbo procesą.

Lietuvos statistikos departamento duomenimis (žr. 6 pav.), Lietuvoje per 2001–2005 m. laikotarpį beveik trimis tūkstančiais padaugėjo nuolat dirbančių namuose moterų. Vyrų skaičius beveik nepasikeitė.



**6 pav.** Darbas namuose 2001–2005 m. tūkst. (pasiskirstymas pagal lytį)  
(šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas)

Tikslių duomenų apie darbo namuose sritis ir pobūdį nėra. Tačiau Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 įsakymu Nr. A1-160 patvirtintose „Rekomendacijose darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas“ rekomenduojama darbo namie forma „taikyti darbuotojams, auginantiems mažamečius vaikus, slaugantiems sergantį šeimos narį, invalidams bei kitiems darbuotojams, atliekantiems darbą, nereikalaujantį kasdienio tiesioginio bendravimo su kitais darbuotojais. Tam tikrą darbą namuose darbuotojas gali atlikti naudodamasis informacinių technologijų priemonėmis (kompiuteriu, interneto tinklais ir pan.). Šiuo atveju darbuotojai darbo užduotis gali vykdyti patogiu jiems laiku, prireikus su darbdaviu arba bendradarbiais bendrauti pasinaudojant komunikacinėmis priemonėmis. Dirbdamas namuose darbuotojas gali dirbti buhalterio, projektuotojo, konsultanto ar panašius darbus.“ Tikėtina, kad dalis šių namuose dirbančių žmonių šitokiu būdu prisitaiko prie informacinės visuomenės sukeltų pokyčių ir atlieka darbus, kuriems pasitelkiamas kompiuteris, o su darbdaviais bendraujama internetu. Remiantis Lietuvos darnaus vystymosi rodikliais, 2006 m. I ketvirtį net 1078,7 tūkst. namų ūkių turėjo kompiuterius, o tai sudaro 36,5 proc. visų namų ūkių ir yra dvigubai daugiau nei tuo pačiu metu 2005 metais. Ne ką mažiau – 31,7 proc. namų ūkių naudojami namie internetu.

*Darbo rinkos lankstumo didėjimo prielaidos*

Nuo 2005 m. Europos Sąjungoje užimtumo srityje darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas išlieka prioritetiniu socialinės apsaugos ir darbo politikos klausimu, todėl visokeriopa skatinamos ir finansuojamos reformos šalyse narėse.

Siekama didinti darbuotojų ir įmonių prisitaikymo prie rinkos poreikių galimybes: rengiant Europos Sąjungos struktūrinės paramos panaudojimo 2007–2013 m. strategiją, parengta Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa, kurioje šiam tikslui pasiekti numatyta 840 mln litų. Ši suma per 2007–2013 m. bus naudojama žmogiškųjų išteklių tobulinimui įmonėse ir viešajame sektoriuje, šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimui bei emigrantų sugrįžimui skatinti. Taip pat, pasinaudoję šia struktūrinių fondų parama, gyventojai galės tobulinti bendrąsias žinias bei įgūdžius: IT, verslumą, užsienio kalbas ir kita. Dar bus skiriama lėšų besitraukiantiems iš žemės ūkio veiklos darbuotojams perkvalifikuoti (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos informacija, 2006).



2007 m. birželio mėn. Komisija turi pristatyti Komunikatą dėl lankstumo ir užimtumo garantijų. Jame bus siekiama išdėstyti argumentus dėl lankstumo ir užimtumo garantijų ir iki 2007 m. pabaigos apibrėžti bendrus principus, kurie padės valstybėms narėms valdyti reformų vyksmą.

## Išvados

1. Kuriantis žinių ekonomikai, daugelyje pasaulio šalių keičiasi darbo organizavimas ir jo turinys; „tradicinis“ darbo modelis užleidžia vietą lanksčiajam: nuolatine darbo jėga tampa informacijos, žinių vadybininkai, visi kiti užimtieji tampa laikinąja, lanksčiąja darbo jėga.

2. Europos Sąjungoje (ypač Danijoje, Švedijoje, Olandijoje, Jungtinėje Karalystėje) vis labiau ryškėja lanksčiojo darbo organizavimo modelio bruožai, pasireiškiantys darbo valandų per savaitę trukmės ilgėjimu, užimtumo ne visą darbo dieną didėjimu, laikino darbo bei pagal terminuotas sutartis darbo plitimu.

3. Lietuvos darbo organizavimo modelyje taip pat pastebimi lėti, bet pozityvūs pokyčiai – be tradicinių, laipsniškai atsiranda lanksčiosios užimtumo formos: laikinas darbas ir darbas pagal terminuotas darbo sutartis, darbas namuose. Tikėtina, kad lanksčiosios darbo organizavimo formos ateityje bus taikomos plačiau – ši procesą skatina tiek tobulėjančios šiuolaikinės technologijos, tiek ir besikeičiantis požiūris į darbo procesą.

4. Europos Sąjungoje siekiama rasti tinkamą santykį tarp darbo lankstumo ir socialinės apsaugos. Atnaujintoje Lisabonos strategijoje bei Europos užimtumo strategijoje numatytos priemonės, kuriomis lankstumas galėtų būti padidintas; visokeriopai skatinamos reformos, skiriamos lėšos padėčiai šalyse narėse gerinti.

## LITERATŪRA

1. **Castells M.** Informacijos amžius: ekonomika, visuomenė ir kultūra. (1) Tinklaveikos visuomenės raida. – Vilnius: Poligrafija ir informatika, 2005.
2. **Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas 2000–2005.** – Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. 2006.
3. **Daugiau ir geresnių darbo vietų: įgyvendinant Europos užimtumo strategijos prioritetus.** Jungtinės užimtumo ataskaitos 2005–2006 m. projektas: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/jer\\_lt.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/jer_lt.pdf)
4. „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas“ patvirtinimo. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymas Nr. A1-160 // Valstybės žinios. 2003. Nr. 101–4573.
5. **Dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių.** Europos Sąjungos Tarybos 2005 m. liepos 12 d. sprendimas 2005/600/EB: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/lt/oj/2005/l\\_205/l\\_20520050806lt\\_00210027.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/lt/oj/2005/l_205/l_20520050806lt_00210027.pdf)
6. **European Information Technology Observatory (EITO) 2007:** <http://www.eito.com/download/EITO%202007%20-%20ICT%20markets,%20March%2020071.pdf>
7. **European Employment Strategy:** [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/flex\\_ingredients\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flex_ingredients_en.htm)
8. **Giddens A.** Sociologija. – Vilnius: Poligrafija ir informatika, 2005.
9. **Gruževskis B., Blažienė I.** Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje. Lietuvos patirtis. Flexicurity paper 2004/05. International Labour Office Employment sector, Budapest.
10. **Held D., McGrew A., Goldblatt D., Perraton J.** Globaliniai pokyčiai: politika, ekonomika ir kultūra. – Vilnius: Margi raštai, 2002.
11. **Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis. 2006 compendium.** Latest update: 24/10/2006. European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/oct\\_2006\\_monitoringonly\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/oct_2006_monitoringonly_en.pdf)
12. **Joint Employment Report 2004/2005,** SOC 102, ECOFIN 77. <http://register.consilium.eu.int/pdf/en/05/st07/st07010.en05.pdf>
13. **Jungtinės užimtumo ataskaitos 2005–2006 m. projektas „Daugiau ir geresnių darbo vietų: įgyvendinant Europos užimtumo strategijos prioritetus“:** [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/jer\\_lt.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/jer_lt.pdf)
14. **Key figures on Europe. Statistical pocketbook 2006.** – Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-EI-06-001/EN/KS-EI-06-001-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-EI-06-001/EN/KS-EI-06-001-EN.PDF)
15. **Living conditions in Europe 2002-2005.** Eurostat Pocketbooks. – Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-76-06-390/EN/KS-76-06-390-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-76-06-390/EN/KS-76-06-390-EN.PDF)

16. **Webb J.** Organizations, Self-identities and the New Economy.// Sociology 2004, Vol. 38 (4), p. 719–738. BSA Publications Ltd.
17. **Žmogiškųjų išteklių plėtrai per ateinančius 6 metus bus skirta apie 1,4 milijardo litų.** Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos informacija: <http://www.socmin.lt/index.php?2038900609> [žiūrėta 2006-10-10].

## **TENDENCIES OF CHANGE IN THE MODEL OF EMPLOYMENT IN LITHUANIA AND EUROPEAN UNION**

**Dr. Svajonė Mikėnė**

Mykolas Romeris University

### **Summary**

The processes of development of information society and knowledge-based economy are followed by structural and institutional changes. As a consequence, the model of employment and relations of production were affected as well. The process of transformation of employment and production's organization model proceeds in many countries. The transformation manifests itself by a tendency of increasing flexibility of the model. The main goal of this article is to investigate, how mentioned tendencies manifest in the model of employment in Lithuania and European Union in recent years (after the year 2000).

My investigation shows that in EU countries (especially in Denmark, Sweden, Netherlands, and UK) the model of employment becomes more flexible. The changes in Lithuanian model of employment are less noticeable; its model of employment is composed by "traditional" and "flexible" elements of the forms of employment organization. However, the attitude towards the process of work is changing and it is likely that flexible forms of organization of work will gradually settle in Lithuania as well. These processes are fostered by European Union Employment policy: the flexicurity remains one of underlying its areas, therefore there are developed recommendations for member countries, concerning the flexicurity, and there is allotted support from structural funds for the implementation of the reforms.

**Keywords:** flexible model of employment; flexicurity; social security; European Union; knowledge economy.