

## Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Tvaraus našumo skatinimo europinėje darbo vietoje

(2008/C 10/19)

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, vadovaudamasis savo Darbo tvarkos taisyklių 29 taisyklės 2 dalimi, 2007 m. vasario 16 d. nusprendė parengti nuomonę dėl *Tvaraus našumo skatinimo europinėje darbo vietoje*.

Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyrius, kuris buvo atsakingas už Komiteto darbo šiuo klausimu organizavimą, 2007 m. liepos 17 d. priėmė savo nuomonę. Pranešėja **Leila Kurki**.

438-ojoje plenarinėje sesijoje, įvykusioje 2007 m. rugsėjo 26-27 d. (rugsėjo 26 d. posėdis), Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas priėmė šią nuomonę 155 nariams balsavus už ir 9 susilaikius.

### 1. Išvados ir rekomendacijos

1.1 Įprastus ekonominio augimo veiksnius (darbo jėgos didėjimą, investicijas į gamybos priemones ir išsilavinimo lygio kilimą) reikia papildyti naujais tvarų augimą paskatinti galinčiais elementais. Pirma, našumo augimas privalo būti didesnis nei dabar. Antra, reikia rasti būdų bent jau sustabdyti darbo jėgos pasiūlos mažėjimą. Trečia, reikia pasistengti, kad daugybė darbo vietų taptų patrauklesnės.

1.2 Komitetas mano, kad Europos Sąjungos (ES) užduotis yra padėti visoms valstybėms narėms ir bendrovėms didinti tvarų našumą, kuris yra esminė Lisabonos strategijos sudėtinė dalis. Reikia aktyviai populiarinti idėją, kad kokybiškų socialinių naujovių diegimas darbo vietoje turi labai svarbų poveikį geriams įmonių veiklos rezultatams. Komitetas siūlo atsižvelgti į šį aspektą įvertinant ir keičiant Ekonomikos ir užimtumo gaires.

1.3 Komitetas norėtų pakartoti savo pasiūlymą parengti Europos darbinio gyvenimo kokybės indeksą. Šis indeksas būtų sudaromas pagal „gero darbo“ kriterijus, nustatytus vadovaujantis moksliniais tyrimais, ir būtų rengiamas ir skelbiamas reguliariai. Tokį indeksą būtų galima naudoti norint nustatyti, kaip keičiasi ir gerėja europinio darbinio gyvenimo kokybė, ir koks poveikis daromas našumui. Kartu šis indeksas galėtų tapti naujų iniciatyvų, susijusių su darbinio gyvenimo kokybės gerėjimu, pagrindu.

1.4 Norint parengti Europos darbo kokybės indeksą reikalingas plataus atstovavimo forumas. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto sukaupta turtinga ir didelė patirtis, susijusi su sunkumais dėl besikeičiančių sąlygų darbo vietoje ir reagavimu į tokius sunkumus, tikrai praverstų steigiant minėtą forumą. Darbo rinkos observatorija taip pat galėtų šį klausimą išnagrinėti, jeigu tai numatyta jos darbo programoje.

1.5 EESRK ragina Komisiją užsakyti naujų darbinio gyvenimo kokybės ir našumo santykio tyrimų. Reikėtų išsamiau išnagrinėti veiksnius, kurie prisideda prie tvaraus našumo. Šiame darbe ES

institucijos ir valstybės narės galėtų geriau panaudoti Dubline įsikūrusio Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo ir Bilbao veikiančios Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros atliktus mokslinius tyrimus ir analitinių darbą.

1.6 Komiteto nuomone, Europos naujovių ir mokymo iniciatyvose (pvz. Konkurencingumo ir naujovių pagrindų programoje, struktūrinių fondų programose, Integruoto mokymosi visą gyvenimą programoje) vertėtų akcentuoti naujoves darbo vietose ir naujus profesinius įgūdžius bei administracinę praktiką. Socialiniams partneriams šiuo požiūriu tenka labai svarbus vaidmuo rengiant, įgyvendinant ir vertinant projektus.

1.7 Komitetas siūlo, kad valstybės narės, įgyvendindamos savo užimtumo programas ir naujovių politiką, pasitelktų darbo kokybę ir našumą skatinančias programas. Yra daug šalių, kurios turi nacionalinius našumo centrus ir darbo mokslinių tyrimų centrus, kurie galėtų dalyvauti tokiose iniciatyvose. Socialiniams partneriams tenka svarbus vaidmuo planuojant projektus ir įgyvendinant juos praktiškai.

1.8 Labai svarbu, kad diskusiją ir praktines iniciatyvas dėl tvaraus našumo tęstų ir įvairūs kiti Europos forumai, valstybės narės ir bendrovės. Komitetas gali nemažai prisidėti prie šio proceso pateikdamas pilietinės visuomenės požiūrį šiuo klausimu, ypač savo nuomonėse dėl ekonomikos, užimtumo ir naujovių politikos.

### 2. Įžanga

2.1 Europos gerovei būtinas tvarus ekonomikos augimas ir aukštas užimtumo lygis. ES tikslas yra siekti „Europos, kurioje vystymasis būtų tvarus, pagrįstas subalansuotu ekonomikos augimu ir stabiliomis kainomis, didelio konkurencingumo socialinės rinkos ekonomikos, kuria siekiama visiško užimtumo ir socialinės pažangos, bei aukšto lygio aplinkos apsaugos ir aplinkos kokybės gerinimo“<sup>(1)</sup>. Tai įmanoma visuose ūkio

<sup>(1)</sup> ES Sutartis dėl Konstitucijos Europai, I-3(3) straipsnis.

sektoriuose pasiekus didesnę nei dabartinis našumo augimą<sup>(2)</sup>. Kai našumas auga gerėjant darbinio gyvenimo kokybei ir didėjant darbo vietų skaičiui, didėja piliečių gerovė. Tvarus našumo augimas yra būdas užtikrinti patikimus viešuosius finansus ir tvariai teikiamas socialinės apsaugos ir sveikatos priežiūros paslaugas senstantiems gyventojams. Tuo pat metu galima sukurti naujas, kokybiškas darbo vietas. Todėl tvarus našumo augimas prisideda prie Lisabonos strategijos ekonominių, socialinių ir ekologinių tikslų.

2.2 Pokario laikotarpiu Europoje darbo našumas nuolat didėjo. Net ir septintojo dešimtmečio pabaigoje darbo našumo metinis augimas sudarė maždaug 5 proc. vienai darbo valandai. Nuo devintojo dešimtmečio ir vėliau darbo našumo augimas sulėtėjo, o metinis augimo lygis paskutinio praėjusio amžiaus dešimtmečio pradžioje sudarė vos 1-2 proc. ES valstybių narių našumo duomenų pasikeitimus pastaraisiais metais galima paaiškinti daugelio veiksnių raida skirtingomis kryptimis. Darbo našumo augimo vidurkis Europoje padidėjo į ES priėmus naujų valstybių narių, kurių pradinis našumo lygis yra žemesnis nei senų valstybių narių. Tačiau nuo 1995 m. visoje Europoje išaugo mažo našumo darbo vietų skaičius. Tai — mažai apmokamos, žemos kvalifikacijos darbo vietos paslaugų sektoriuje ir daug darbo vietų, kuriose žmonės dirba pagal netipines sutartis. Ši tendencija prisidėjo prie lėtesnio našumo augimo<sup>(3)</sup>.

2.3 Apdirbamosios gamybos pramonėje labiausiai augo tų pramonės šakų, kuriose svarbus vaidmuo tenka technologijoms, našumas. Minėtos pramonės šakos bendroje apdirbamosios gamybos pramonėje sudaro nedidelę dalį, o tai, Komisijos nuomone, rodo galimas problemas. Kuo didesnę papildomą naudą tos pramonės šakos sukuria, tuo daugiau jos prisideda prie našumo ir realių pajamų augimo šalies ūkyje. Tos pramonės šakos neabejotinai pirmuoja naujovių ir modernizacijos bei naujų technologijų sklaidos, taip pat ir užsienyje, srityse<sup>(4)</sup>.

2.4 Neabejotinai didelė problema yra menkas našumo augimas privačiame ir viešajame sektoriuje pastaraisiais metais. Tačiau nereikėtų pamiršti, jog daug sunkiau — netgi neįmanoma — įvertinti našumo augimą šiame sektoriuje taikant tuos pačius rodiklius kaip apdirbamosios gamybos pramonės atveju. Nors paslaugų sektoriuje vis dažniau atsiranda įvairių naujovių, pavyzdžiui, diegiamos IKT taikomios programos, našumo statistiniai duomenys nerodo, kad tai būtų paskatinę našumo augimą. Įprasta, kad naujovės paslaugų sektoriuje įdiegiamos pasitelkiant išigyjamas technologijas (IKT, organizaciniai pokyčiai ir žmogiškasis kapitalas), o ne pačioms paslaugų įmonėms tiesiogiai

(2) Našumą galima įvertinti skirtingais lygiais, pvz. visos ekonomikos (makroekonominis lygmuo), pagal ūkio sektorius (gamyba, IKT), bendrovės, darbo organizacijos, darbo padalinio, darbuotojų, profesinės grupės, asmens lygmenimis. Suvestinis našumas yra ta našumo augimo dalis, kurios negalima paaiškinti „tradicinių“ veiksnių (darbo jėgos, kapitalo, žaliavų ir energijos) poveikio didėjimu. Našumo augimą skatina technologijų plėtra, darbuotojų mokymas, organizaciniai pasikeitimai arba valdymo ir gamybos būdų tobulinimas.

(3) Užimtumo komiteto darbo grupės ataskaita dėl didesnio našumo skatinimo ir daugiau ir geresnių darbo vietų, taip pat skirtų žmonėms, esantiems darbo rinkos nuošalėje, EMCO/18/171006/EN-galutinis, 2006.  
URL: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/emco\\_workgroupprod06\\_lt.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/emco_workgroupprod06_lt.pdf).

(4) Komisijos komunikatas Tarybai ir Europos Parlamentui „Našumas — Europos šalių ekonomikos ir įmonių konkurencingumo pagrindas“, COM (2002) 626 galutinis.

investuojant į mokslinius tyrimus ir technologijų plėtrą<sup>(5)</sup>. Taigi galima padaryti klaidingas išvadas, jei lyginant našumo rodiklius skaičiuojama bus mechanškai, nebent būtų atsižvelgta į realų skirtingų sektorių turinį. Tai taip pat taikoma viešosioms paslaugoms, kur nustatant našumo augimo tikslus reikia atsižvelgti į socialinės ir viešosios politikos tikslus bei reikalavimą užtikrinti naujovėms ir našumo augimui palankias sąlygas.

2.5 Užimtumo gerinimas ir našumo didinimas nėra tarpusavyje nesusiję reiškiniai. Priešingai, drauge jie sustiprina Lisabonos strategijos tikslus, susijusius su geresnės kokybės darbo vietų skaičiaus didinimu. Pasak Tarptautinės darbo organizacijos (TDO), našus užimtumas yra padorus darbo pagrindas<sup>(6)</sup>. Tvarus našumo augimas ir didėjantis užimtumo lygis yra patikimas būdas neoficialiam darbo lygiui ekonomikoje mažinti.

2.6 ES šalių ūkio struktūra keičiasi, o veiksnių sąnaudų požiūriu vis dažniau akcentuojama, kad žmogiškasis kapitalas tampa svarbesniu už fizinių kapitalą. Pasak Komisijos, ES darbo jėgos rinkoje už tradicinės kvalifikacijos darbo jėgą jau paklausė tapo aukštos kvalifikacijos darbo jėga. Tai rodo pačių darbo vietų turinio pokyčius, o ne užimtumo pasiskirstymo tarp ūkio šakų pasikeitimus. Nuo 1995 iki 2000 m. sparčiai augančiose žinioms imliose ūkio šakose buvo sukurta daugiau kaip du trečdaliai visų naujų aukštos ir vidutinės kvalifikacijos darbo vietų ir labai didelė dalis naujų žemos kvalifikacijos darbo vietų<sup>(7)</sup>. Visų pirma verslo paslaugos padidino savo darbo jėgos kiekį ir suvaidins svarbų vaidmenį kuriant naujas darbo vietas ateityje bei sudarant atsvarą darbo vietų mažėjimui apdirbamosios gamybos pramonės šakose<sup>(8)</sup>.

2.7 Individui našumo augimas reiškia, kad darbo vietos yra saugesnės, darbuotojai turi daugiau galimybių tobulėti darbe ir siekti geresnio darbo užmokesčio. Tai gerina darbuotojų kvalifikaciją ir jų galimybes įsidarbinti kitur besikeičiančios aplinkos sąlygomis.

2.8 Bendrovėms tiesiog būtina didinti savo našumą, tai svarbu jų konkurencingumui. Kadangi kainas dažniausiai lemia pasaulinės rinkos, o našumo negalima didinti neribotai, kaip buvo įprasta investuojant į mašinas ir įrenginius, būtina pasirinkti kitas priemones. Bendrovėms našumo augimas reiškia, kad sąnaudos didėja lėčiau, didėja kainų konkurencingumas ir

(5) Žr. pirmiau.

(6) TDO, *World Employment Report 2004-2005*, URL: <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/wer2004.htm>.

(7) Komisijos komunikatas Tarybai ir Europos Parlamentui *Našumas — Europos šalių ekonomikos ir įmonių konkurencingumo pagrindas*, COM (2002) 626 galutinis.

(8) 2006 m. rugsėjo 13 d. EESRK nuomonė dėl *Paslaugų ir Europos gamybos pramonės: sąveikos ir poveikis užimtumui, konkurencingumui ir našumui*, pranešėjas Edwin Calleja (OL C 318, 2006 12 23, p. 26). URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0026:0037:LT:PDF>.

darbo užmokesčio galimybės, darbo vietos tampa saugesnės (todėl ir labiau pageidaujamos), keičiasi darbo užduotys ir organizavimas, sukuriama daugiau papildomos naudos mažiau išteklių turintiems klientams, didėja pelningumas, galimas augimas ir išlikimas rinkoje, padedami pagrindai investicijoms ir veiklos plėtrai.

2.9 Ekonominis augimas Europoje paprastai priklausė nuo darbo jėgos augimo, investicijų į gamybos priemones apimties ir gerėjančio išsilavinimo. Dabar šis modelis neveikia taip gerai, kaip turėtų. Darbo jėgos pasiūla nebedidėja, o netgi mažėja. Bendrovės mažiau nei anksčiau linkusios investuoti į fizinį kapitalą. Darbas pasikeitė: nuo imlaus darbo jėgai tapo imliu kapitalui, o žmogiškasis kapitalas tampa vis svarbesnis. Vis dažniau atsisakoma fizinio darbo, kuriam reikia mažai išsilavinimo, ir pereinama prie specialistų (žiniomis pagrįsto) darbo, kuriam reikia specialaus parengimo. Investicijos į pagrindinį mokymą jau nebeužtikrina tokio našumo didėjimo kaip anksčiau.

2.10 Kai kurių valstybių narių ekonominį augimą taip pat didina mokesčių priemonės (pvz. verslo ir darbo užmokesčio mokesčių sumažinimas) ir padidėjęs privatus vartojimas (pvz. palūkanų politika, apmokestinimas). Tačiau pasinaudoti šiais augimo veiksniais yra mažai galimybių, juos reikia įvertinti atsižvelgiant tiek į mokesčių konkurenciją, tiek į viešosios infrastruktūros priežiūrą.

2.11 Be pirmiau minėtų augimo veiksnių, reikia rasti naujų augimą skatinančių priemonių. Neapčiuopiami veiksniai papildė apčiuopiamus gerus veiklos rezultatus lemiančius veiksnius, visų pirma tai — administracijos gebėjimas motyvuoti darbuotojus ir tinkamai panaudoti jų įgūdžius.

2.11.1 Pirma, bendrovių našumo augimas privalo būti didesnis nei dabar. Todėl reikia politikos, kuri sudarytų sąlygas tvariam verslo augimui ir naujovėms bei užtikrintų sveiką konkurenciją. Tai yra vienintelis būdas padidinti visą ekonomikos „pyragą“.

2.11.2 Antra, reikia rasti būdų bent jau sustabdyti darbo jėgos pasiūlos mažėjimą. Per ateinančius dešimt metų keletas valstybių narių praras apie 15 proc. savo darbo jėgos. Būtina išlaikyti aukštą užimtumo lygį naudojant veiksmingesnę darbo jėgos politiką, su darbu susijusią imigraciją ir integraciją, profesinių ir šeiminių gyvenimą derinančias priemones, lyčių lygybės priemones ir pensijų sistemos reformas. Geras būdas įtikinti žmones atidėti savo išėjimą į pensiją yra padėti darbuotojams įgyvendinti darbo vietos reikalavimus ir išsaugoti jų motyvaciją darbe.

2.11.3 Trečia, reikia, kad daugybė darbo vietų taptų patrauklesnės. Nemažai dirbančių asmenų priklauso 40-54 m. amžiaus grupei, o tai kelia nemažų ekonominių problemų. Tuo pat metu, nepaprastai svarbu siekti, kad jaunimas nemestų mokslo ir būtų skatinami dalyvauti darbiname gyvenime. Būtina gerinti kokybę darbe ir galimybes gauti kvalifikuotos darbo jėgos, kad būtų galima operatyviai pasinaudoti naujų technologijų, naujovių ir mokslinių tyrimų ir technologijų plėtros teikiama nauda.

2.12 Europos Vadovų Taryba nuolat pabrėždavo, kad būtina investuoti, siekiant pagerinti darbo kokybę, *inter alia*, naudojantis kokybės rodikliais <sup>(9)</sup>. Suomijos pirmininkavimo ES metu buvo pradėta diskusija dėl našumo svarbos Lisabonos strategijai. Suomija paprašė Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto parengti nuomonę dėl darbinės veiklos kokybės, našumo ir užimtumo globalizacijos ir demografinių problemų fone <sup>(10)</sup>. Komitetas šią nuomonę priėmė 2006 m. rugsėjo mėn.

2.13 ES pirmininkaujanti Vokietija tęsė diskusiją dėl darbinės veiklos kokybės. „Gero darbo“ tema yra praktinė Lisabonos strategijos tikslo sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų išraiška <sup>(11)</sup>. 2007 m. sausio mėn. neoficialiame užimtumo ir socialinių reikalų ministrų susitikime Berlyne Vokietija, Portugalija ir Slovėnija savo išvadose drauge pabrėžė „gero darbo“ svarbą <sup>(12)</sup>. Kovo 8-9 d. Europos Vadovų Tarybos išvadose buvo pabrėžta „gero darbo“ svarba didinant užimtumą valstybėse narėse ir stiprinant Europos socialinį modelį. Pasak Tarybos, pagrindiniai „gero darbo“ principai yra darbuotojų teisės ir dalyvavimas, lygios galimybės, darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga bei šeimos gyvenimui palankus darbo organizavimas <sup>(13)</sup>.

2.14 Europos programose vienaip ar kitaip atsižvelgiama į darbinės veiklos raidą ir darboviečių galimybes prisitaikyti prie permainų sunkumų. Deja, paprastai tose programose pateikiami tik atskiri pasiūlymai užuot veikus vadovaujantis centriniu

<sup>(9)</sup> 2000 m. kovo 23-24 d. Lisabonos Europos Vadovų Taryba nustatė bendrą tikslą siekti visiško užimtumo ne tik sukuriant daugiau, bet ir geresnių darbo vietų.

Nicos Europos Vadovų Taryba (2000 m.) savo išvadose pareiškė, jog būtina skatinti kokybę visose socialinės politikos srityse.

Stokholmo Europos Vadovų Taryba (2001 m.) pažymėjo, kad norint užsitikrinti visišką užimtumą reikia siekti ne tik daugiau darbo vietų, bet ir geresnių darbo vietų, ir pareiškė, kad darbo kokybė turi tapti bendru 2002 m. užimtumo gairių tikslu bei pasiūlė tuo tikslu naudoti tikslus kiekybinius rodiklius.

Lakeno Europos Vadovų Taryba (2001 m.) nurodė, kad kokybė darbe yra daugiaprasmiškas sąvoka, o Užimtumo komiteto rekomenduoti rodikliai remiasi dešimčia Komisijos komunikate apžvelgtų sričių ir paragino nuo 2002 m. rodiklius įtraukti į Europos užimtumo strategiją. Komisijos komunikatas Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui „Gerinti darbo kokybę: pažangos apžvalga“, COM(2003) 728 galutinis.

<sup>(10)</sup> 2006 m. rugsėjo 13 d. EESRK nuomonė dėl darbinės veiklos kokybės, našumo ir užimtumo globalizacijos ir demografinių problemų fone, pranešėja Ursula Engelen-Kefer (OL C 318, 2006 12 23, p. 157).

URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0157:0162:LT:PDF>.

<sup>(11)</sup> Federalinės darbo ir socialinių reikalų ministerijos politiniai prioritetai per Vokietijos pirmininkavimo ES Tarybai laikotarpį, pirmoje 2007 m. pusėje.

URL: [http://www.london.diplo.de/Vertretung/london/en/03/News\\_and\\_features/EU\\_Presidency/Political\\_priorities\\_FULL\\_-\\_DownloadDatei.property=Daten.pdf](http://www.london.diplo.de/Vertretung/london/en/03/News_and_features/EU_Presidency/Political_priorities_FULL_-_DownloadDatei.property=Daten.pdf).

<sup>(12)</sup> ES pirmininkaujančios šalies išvados, parengtos drauge su būsimomis ES pirmininkaujančiomis Portugalija ir Slovėnija.

URL: [http://www.eu2007.de/en/News/Press\\_Releases/January/0119BMA51.html](http://www.eu2007.de/en/News/Press_Releases/January/0119BMA51.html).

<sup>(13)</sup> Briuselio Europos Vadovų Taryba, 2007 m. kovo 8-9 d. Pirmininkavimo išvados. Europos Sąjungos Taryba 7224/07.

URL: [http://www.consilium.europa.eu/cms3\\_applications/applications/newsroom/LoadDocument.asp?directory=en/ec/&filename=93140.pdf](http://www.consilium.europa.eu/cms3_applications/applications/newsroom/LoadDocument.asp?directory=en/ec/&filename=93140.pdf).

atskaitos tašku. Be to, programos blogai koordinuojamos tarpusavyje, todėl tvaraus našumo srityje nepastebima pažangos ar, tiksliau, nepastebima, kad tos pažangos trūksta.

3.15 Svarbiausias klausimas yra, kaip bendrovių našumo augimą galima būtų padidinti paremiant darbuotojų asmeninius ir kolektyvinius išteklius kartu padedant jiems išsaugoti savo darbingumą ir motyvaciją dirbti besikeičiančiomis sąlygomis.

### 3. Tvarus našumo augimas — gerų veiklos rezultatų veiksnys

3.1 Analizuojant našumą ir užimtumą svarbu atskirai vertinti poveikį artimiausiu metu ir ilgalaikį poveikį. Artimiausiu metu našumo augimo ir užimtumo sąveikos rezultatas gali būti neigiamas. Atrodo, kad pramonės struktūrinės permainos didina vidutinį darbo jėgos našumo augimą, tačiau taip pat mažina užimtumo lygį<sup>(14)</sup>. Atsižvelgiant į tokias aplinkybes reiktų didelės darbo rinkos politikos paramos, nes kai kurių darbuotojų profesinė kvalifikacija yra pasenusi, todėl jie netenka darbo. Reikia ir naujų apsaugos nuo atleidimo dėl darbo vietų mažinimo ir nuo nedarbo priemonių, kad būtų galima lanksčiai panaudoti kiek įmanoma didesnio darbuotojų kiekio kvalifikaciją ir žinias. Savo nuomonėje dėl užimtumo politikos gairių EESRK pateikia keletą rekomendacijų dėl politinių priemonių veiksmingumo didinimo<sup>(15)</sup>.

3.2 Laikui bėgant galima tikėtis, kad augant darbo našumui didės ir užimtumo lygis. Visų pirma bendras technologijų ir tam tikrų darbo kokybės sudėtinųjų dalių poveikis skatina augimą, dėl kurio daugėja darbo vietų ir didėja užimtumo lygis. Tačiau savaime taip neįvyksta. Tai labiau priklauso nuo pramonės gebėjimo didinti augimui reikalingos darbo jėgos intensyvumą ir padidinti ilgalaikį našumo augimą, o tai susiję tiek su kokybe darbe, tiek su darbuotojų pasitenkinimu darbu<sup>(16)</sup>.

3.3 Yra daug būdų bendrovėms siekti našumo augimo. Kai kurios bendrovės, kurių vertybiniai popieriai yra įtraukti į biržos oficialiųjį prekybos sąrašą, konkurencingumą artimiausiu metu vertina remdamosi ketvirčio pajamomis ir sąnaudomis. Darbo vietoje akivaizdus „greito pelno“ principas, nes nėra investuo-

jama į gamybą, nekreipiamas dėmesys į darbuotojų kvalifikaciją arba gebėjimą dirbti. Kai kuriais atvejais bendrovės neturi finansinių galimybių imtis tokių veiksmų. Be to, užmokesčio ir darbo sąlygos dažnai nustatomos laikantis minimalių reikalavimų, o tai turi rimtų, ilgalaikių socialinių pasekmių. Toks požiūris pavojingas globaliam Europos konkurencingumui. Europa neišvengs savo konkurentų derindama mažo našumo darbą, blogas darbo sąlygas ir mažą darbo užmokestį.

3.4 Paprastai gamybos pajėgumai padidėja modernizavus gamybos sąlygas ir geriau pritaikius gamybos struktūras prie paklausos. Investuojama į mašinas ir įrenginius. Todėl išauga bendras našumo lygis. Našumą galima pamažu didinti racionalizuojant ir tobulinant technologijas ir produktams ir paslaugoms kurti naudojant pažangesnius gamybos būdus. Tačiau to nepakanka, jeigu bendradarbiavimas darbo vietoje nėra veiksmingas, darbuotojai neįsijaučia motyvacijos dirbti, o darbo aplinka pasižymi trūkumais, kurie trukdo pasiekti gerus darbo rezultatus.

3.5 Ekonominiam augimui išlaikyti reikia gilesnių, struktūrinių reformų. Našumą galima greitai padidinti staigiomis strateginėmis permainomis, kai bendrovė visiškai reorganizuoja savo valdymą, o tai atlikusi pasirenka naują augimo kryptį. Tokiu atveju neišvengiamai dingsta darbo vietos, kuriose reikalingi seni įgūdžiai, tačiau kartu sukuriama naujos darbo vietos, kurios yra kokybiškai geresnės. Įmonės, kurios šitaip atsinaujina, sukuria naujus produktus ir naujas vertės grandines. Svarbiausi šio proceso veiksniai yra greitis, novatoriškumas, gebėjimas keistis ir darbuotojų dalyvavimas procese. Komitetas ir jo Pramonės permainų konsultacinė komisija (CCMI) aktyviai analizuoja struktūrines permainas, naujovių procesus ir technologijų panaudojimą<sup>(17)</sup>. Komitetas pabrėžė vidinio funkcinio lankstumo svarbą skatinant naujovių procesus<sup>(18)</sup>.

3.6 Įdomu nagrinėti našumą kaip bendrovės veiklos rezultatų aspektą. Veiklos rezultatus galima skirstyti į vidinius ir išorinius. Išoriniai veiklos rezultatai parodo bendrovės gebėjimą sėkmingai dirbti savo aplinkoje. Tačiau našumas geriausiai suvokiamas kaip bendrovės vidaus ypatumas ir netgi toks, kuris siejamas su atskiru asmeniu, mašina ar gamybos vienetu<sup>(19)</sup>.

<sup>(17)</sup> 2003 m. rugsėjo 25 d. EESRK nuomonė dėl pramonės permainų: dabartinės padėties ir perspektyvų. Bendras požiūris, pranešėjas Joost Van Iersel, bendrapranešėjis Rafael Varea Nieto (OL C 10, 2004 1 14, p. 105).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2004:010:0105:0113:LT:PDF>.

2005 m. rugsėjo 29 d. EESRK nuomonė dėl socialinio dialogo ir darbuotojų dalyvavimo: svarbiausių pramonės permainų numatymo ir kontrolės veiksmų, pranešėjas Gustav Zöhrer (OL C 24, 2006 1 31, p. 90).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:024:0090:0094:LT:PDF>.

2005 m. gruodžio 14 d. EESRK nuomonė dėl Komisijos komunikato Restruktūrizavimas ir užimtumas. Skatinti užimtumą numatant restruktūrizavimo pasekmes ir reaguojant į jas: Europos Sąjungos vaidmuo, pranešėjas Gustav Zöhrer, bendrapranešėjis Daniel Soury-Lavergne (OL C 65, 2006 3 17, p. 58).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:065:0058:0062:LT:PDF>.

2006 m. rugsėjo 14 d. EESRK nuomonė dėl darnaus vystymosi: pramonės permainų varomosios jėgos, pranešėjas Martin Siecker, bendrapranešėjis: Pavel Činčera (OL C 318, 2006 12 23, p. 1).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0001:0011:LT:PDF>.

<sup>(18)</sup> EESRK 2007 m. liepos 11 d. nuomonė dėl Lankstumo ir užimtumo saugumo (vidinis lankstumas: kolektyvinės derybos ir socialinio dialogo vaidmuo reguliuojant ir reformuojant darbo rinkas), pranešėjas Thomas Janson.

[http://eescopinions.eesc.europa.eu/viewdoc.aspx?doc=//esp/1/esp\\_public/ces/soc/soc272/en/ces999-2007\\_ac\\_en.doc](http://eescopinions.eesc.europa.eu/viewdoc.aspx?doc=//esp/1/esp_public/ces/soc/soc272/en/ces999-2007_ac_en.doc).

<sup>(19)</sup> Rantanen, Hannu. Tuottavuus suorituskyvyn analysoinnin kentässä. Lappeenranta University of Technology, Lahti Unit 2005 m.

<sup>(14)</sup> Užimtumo komiteto darbo grupės ataskaita dėl didesnio našumo skatinimo ir daugiau ir geresnių darbo vietų, taip pat skirtų žmonėms, esantiems darbo rinkos nuošalėje, EMCO/18/171006/EN-galutinis, 2006.

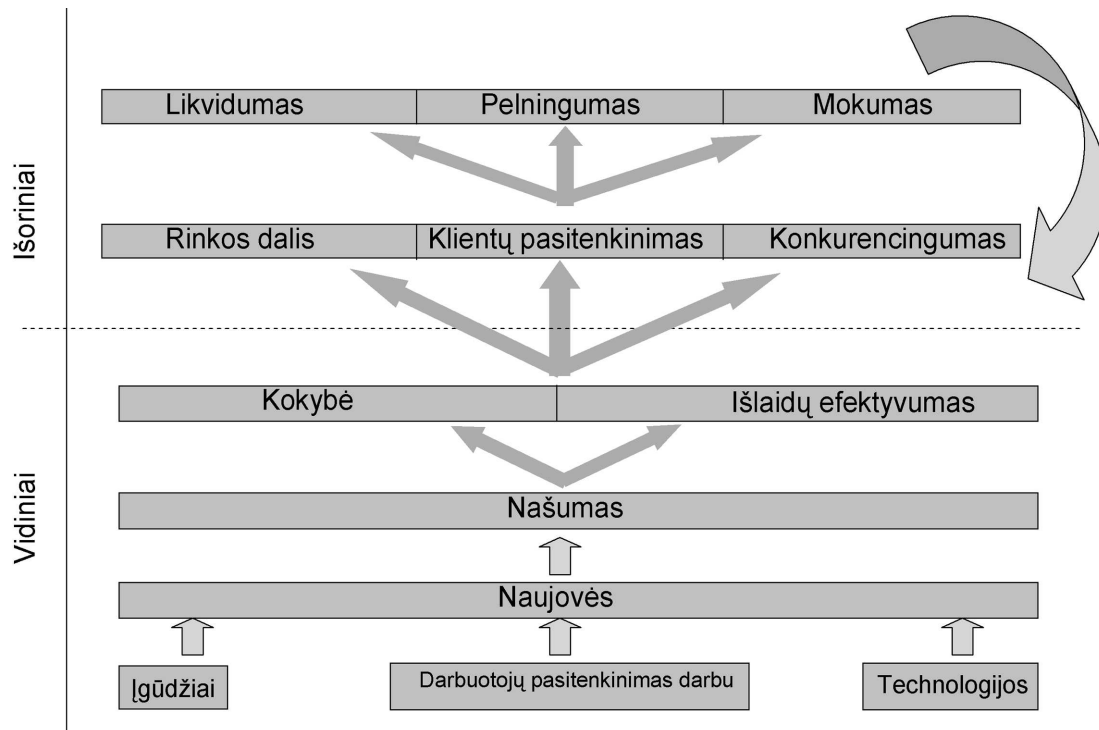
<sup>(15)</sup> 2007 m. balandžio 25 d. EESRK nuomonė dėl pasiūlymo priimti Tarybos sprendimą dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių, pranešėja Maureen O'Neill (OL C 168, 2007 7 20, p. 477).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:168:0047:0049:LT:PDF>.

<sup>(16)</sup> Žr. pirmiau.

3.7 Vidiniai bendrovės veiklos rezultatų aspektai yra naujovės ir našumas, kurie neįmanomi be kvalifikacijos ir praktinės patirties, darbuotojų pasitenkinimo darbu, teigiamo požiūrio į permainas ir technologijų. Jie lemia kokybę ir išlaidų efektyvumą. Išoriniai aspektai yra konkurencingumas, klientų pasitenkinimas ir užimama rinkos dalis, lemiantys likvidumą, pelningumą ir mokumą (žr. 1 grafiką).

1 grafikas. Bendrovės veiklos rezultatų aspektai ir jų tarpusavio ryšiai



3.8 Įvairūs veiklos rezultatų aspektai veikia vienas kitą pagal spiralės principą. Pavyzdžiui, augant našumui mažėja vieneto sąnaudos, todėl didėja bendrovės konkurencingumas. Savo ruožtu tai reiškia, kad bendrovė sėkmingai veikia rinkoje, o jos pelningumas didėja. Todėl bendrovės sukaupia turtą, kurį galima skirti mokymui, gamybos priemonėms ir pagalbinėms valdymo priemonėms, t. y. būtinoms našumo sąlygoms gerinti. Visa ši procesą galima pavadinti didėjančio našumo spirale. Panašiai galima aprašyti procesą, kurio metu susidaro mažėjančio našumo spiralė.

3.9 Taigi, tvarus našumas yra platesnė sąvoka nei paprastas našumo įvertinimas ar vien darbo jėgos našumo analizė. Bendrovės našumas parodo, kaip bendrovei sekasi derinti įvairius gamybos veiksmus veiklos rezultatams pagerinti ir tapti konkurencinga rinkoje. Tvarus našumas apima ne tik fizinę darbo aplinką, bet ir psichologinę ir socialinę darbo aplinką, kuri skatina efektyvumą, kūrybingumą ir novatoriškumą<sup>(20)</sup>.

<sup>(20)</sup> Profesoriaus Mika Hannula iš Tampėrės technologijos universiteto paskaita, 2004 m. sausio 29 d.

3.10 Bendrovės ir jos darbuotojų novatoriškumas atspindi gebėjimuose kurti ir atnaujinti produkto arba paslaugos koncepciją, kad jie teiktų papildomą naudą klientams. Novatoriškumas taip pat yra gebėjimas nuolat gerinti veiklos, gamybos ir platinimo procesus drauge su darbuotojais ir partneriais. Taigi, naujovė gali būti įrankis, įrenginys, mašina arba jų derinys, paslaugos modelis, naujas senos užduoties atlikimo būdas arba kitoks problemų sprendimas. Gebėjimas keistis yra labai svarbus našumo elementas.

3.11 Pagal novatoriškumą organizacijos galima skirstyti į skirtingas kategorijas priklausomai nuo išsivystymo lygio. Organizacijos gali sąmoningai ugdyti savo novatoriškumo gebėjimus ir besimokydamos kilti nuo vieno išsivystymo lygio prie kito. Kuo šiuolaikiškesnę praktiką organizacija taiko savo novatoriškoje veikloje, tuo geriau ji gali įgyvendinti naujoves<sup>(21)</sup>.

<sup>(21)</sup> John Bessant (2003 m.), *High-Involvement Innovation* (į suomių išvertė Tuomo Alasoini). Novatoriškumo gebėjimai turi aštuonis aspektus:

- organizacijoje suprantama strateginė novatoriškos veiklos, kuri skatina žmones dalyvauti ir remiasi mažesniais žingsneliais, svarba (*supratimas*);
- organizacija taiko tvarką, kuri leidžia žmonėms dalyvauti jos novatoriškoje veikloje (*įpročio formavimas*);
- organizacijos novatoriška veikla pritaikyta organizacijos strateginiams uždaviniams (*kryptingumas*);
- organizacijos administracija tinkamai vadovauja ir palaiko organizacijos novatorišką veiklą (*vadovavimas*);
- organizacijos struktūros, praktika ir procesai sukurti taip, kad susiformuoja geriausias įmanomas abipusiai palaikantis santykis tarp minėtų dalykų ir novatoriškos veiklos bei vertybių, kurios ją skatina (*suderinimas*);
- sprendžiant problemas prisideda įvairūs organizacijos padaliniai ir subjektai už organizacijos ribų (*bendras problemų sprendimas*);
- efektyvumas, kurį organizacijai suteikia naujovės, nuolat stebimas, vertinamas ir vystomas (*nuolatinis sistemos tobulinimas*);
- organizacija gali nuolat ir kruopščiai mokytis iš savo patirties (*organizacija, kuri mokosi*).

3.12 Tvaraus našumo didinimas reiškia, kad bendrovės ir organizacijos rengiasi ateities pavojams, numatydamos permainas ir greitai bei lanksčiai prie jų prisitaikydamos. Šiose bendrovėse visi siekia nuolatos ugdyti savo įgūdžius ir įgyti praktinės patirties, rūpinamasi darbuotojų gerove, darbuotojai aktyviai dalyvauja sprendimų priėmimo procese, ypač sprendimų, kurie susiję su jų atliekamu darbu. Darbuotojai yra pasiruošę ir nori asmeniškai prisidėti bei taiko savo įgūdžius siekdami gerų bendrovės veiklos rezultatų. Valdymas remiasi savitarpio supratimu ir bendradarbiavimu, o ne darbuotojų atžvilgiu dominuojančia pozicija. Vadovai gali dirbti palaikydami partnerystės santykius su klientais, verslo tinklu bendrovės veiklos sektoriuje ir mokslinių tyrimų centrais.

3.13 Labai svarbus dalykas, susijęs su našumo augimu ir jo didinimu, ateityje bus darbo vietų gebėjimas kurti ir panaudoti technologijų naujoves ir jas papildančias darbinio gyvenimo verslo, organizacines ir kitas socialines naujoves. Taip pasiektas našumo augimas būtų tvarus. Jis darytų įtaką ekonominiams augimui dviem būdais: gerina ilgalaikį darbo vietų arba bendrovių našumą ir didina darbo jėgos pasiūlą, nes didėtų darbuotojų galimybės ir noras kuo ilgiau likti darbe.

#### 4. Tvarus našumas darbo vietoje

4.1 Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros atliktame tyrime <sup>(22)</sup> išsamiau nagrinėjamas darbinės aplinkos kokybės ir našumo ryšys. Svarbi tyrimo išvada buvo tokia, kad esant dabartinėms padidintos konkurencijos sąlygoms bendrovės veiklos rezultatų nebegalima vertinti vien tik pagal verslo rodiklius.

4.2 Tyrime teigiama, kad vis svarbesni tampa klientų pasitenkinimo, santykių bendrovės viduje gerinimo, novatoriškų gebėjimų ir lanksčios organizacinės struktūros veiksniai. Tyrimo išvados rodo, kad tarp gerų darbo sąlygų ir bendrovės verslo rezultatų yra glaudus ryšys. Darbinės aplinkos kokybė turi didelę įtaką našumui ir pelningumui.

4.3 Našumo augimo Europoje pastaraisiais metais negalima pavadinti akivaizdžiai tvarią kokybine prasme. Bendrovės vis dar turi pernelyg mažai žinių ir per mažai praktinių priemonių gerinti darbo sąlygų kokybę ir suvokti, koks gali būti tokių pasikeitimų teigiamas poveikis. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo tyrimas parodė, kad darbo kokybė apskritai nesikeitė nei viena kryptimi <sup>(23)</sup>. Sąlygų įvairiose valstybėse narėse analizė ir palyginimas rodo, kad pasitenkinimas darbu

yra susijęs su darbo saugumu, teigiama darbo atmosfera ir geromis galimybėmis mokytis ir tobulėti darbe. Pats darbas keičiasi daug greičiau nei tikėtasi, jis daugiau priklauso nuo žinių ir technologijų ir vis labiau orientuojamas į klientus.

4.4 Tyrimas parodė, kad labai mažai nuveikta darbinę veiklą derinant su šeiminiu gyvenimu. Lanksti darbo laiko tvarka, pritaikyta žmogaus poreikiams, taip ir nepaplito. Nors gerėja profesinė Europos darbuotojų sveikata, 35 proc. visų darbuotojų vis dar suvokia, kad dėl atliekamo darbo jų sveikatai ir saugumui kyla pavojus. Darbo intensyvumas didėja, vis daugiau žmonių dirba labai dideliu tempu ir esant labai skubiems terminams. Nors darbui atlikti reikia savarankiškumo, jo darbe nedaugėja. Daugeliui darbuotojų jų darbas atrodo įdomus, jie darbe atranda vis naujų iššūkių. Neatsirado daugiau galimybių mokytis darbo vietoje, tai ypač sudėtinga vyresnio amžiaus ir žemesnės kvalifikacijos darbuotojams. Viena iš svarbiausių permainų darbo vietoje yra vis platesnis informacijos technologijų naudojimas <sup>(24)</sup>.

4.5 Ateityje dėl kvalifikuotos darbo jėgos trūkumo gali sumažėti našumo augimo apimtys. Tačiau verta prisiminti, kad būsimo darbo vietos ir joms reikalingi įgūdžiai bus kitokie nei šiandieniniai. Be to, nauji darbo organizavimo būdai ir veiksmingesnis technologijų naudojimas sumažins reikalingos darbo jėgos kiekį. Daug bendrovių bendradarbiauja europiniame tinkle, darbuotojų judėjimas tarp valstybių narių didėja. Dėl šios priežasties Komitetas pasiūlė, kad nepaisant švietimo sistemų skirtumų valstybės narės privalo suprasti, kad jos drauge sudaro Europos „mokymo teritoriją“ ir pripažinti, kad darbiniam gyvenimui vystyti būtinas ir Europos aspektas <sup>(25)</sup>.

4.6 Taigi reikia geriau išsiaiškinti, kokių įgūdžių ir žinių prireiks ateityje darbiniam gyvenimui tiek privatus, tiek viešojo sektoriaus darbo vietose ir kaip darbinio gyvenimo kokybės ir našumo aspektai galėtų būti įtraukti į švietimą ir mokymą. Mokslinių laipsnių ir kvalifikacijos struktūros, mokymo programų turinys ir mokymo metodika, visą gyvenimą trunkančio mokymosi tikslai turėtų būti planuojami ir įgyvendinami remiantis šiuo pagrindu. Svarbu užtikrinti finansines švietimo ir mokymo galimybes. Šiuo atveju socialiniai partneriai gali atlikti lemiamą vaidmenį, aptardami šiuos klausimus ir įgyvendinimo priemones. Europos socialiniai partneriai gerai padirbėjo įvertindami svarbiausius visą gyvenimą trunkančio mokymosi elementus ir nacionalinę praktiką <sup>(26)</sup>.

<sup>(22)</sup> Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, Darbinės aplinkos kokybė ir našumas, darbo dokumentas (2004 m.).

URL: [http://osha.eu.int/publications/reports/211/quality\\_productivity\\_en.pdf](http://osha.eu.int/publications/reports/211/quality_productivity_en.pdf).

<sup>(23)</sup> Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, Keturtais Europos darbo sąlygų tyrimas (2005 m.).  
URL: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>.

<sup>(24)</sup> Žr. pirmiau.

<sup>(25)</sup> 2004 m. spalio 28 d. EESRK nuomonė dėl mokymosi ir produktyvumo, pranešėjas Christoforos Koryfidis (OL C 120, 2005 5 20, p. 64).  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2005:120:0064:0075:LT:PDF>.

<sup>(26)</sup> Visą gyvenimą trunkančio kompetencijos ir kvalifikacijos ugdymo veiksmų programa. Įvertinimo ataskaita, 2006, ETUC, UNICE, CEEP.

4.7 Dažnai kvalifikacijos spragos išryškėja ne tose srityse, kuriose galima įvertinti kvalifikaciją. Be pagrindinių gebėjimų, rytdienos darbo vietoje prireiks kitų svarbių įgūdžių, pvz. bendravimo įgūdžių, gebėjimo organizuoti savo darbą, mokytis ir įgyti naujų žinių, iš sudėtingo informacijos srauto atrinkti esminę informaciją, reikės įgūdžių dirbti daugiakultūrinio pobūdžio darbo vietose ir tinkluose. Tokioje aplinkoje vidurinės mokyklos nebaigusiu arba nepakankamų žinių turinčių jaunuolių padėtis bus ypatinga problema.

4.8 Verslo valdymo atveju ypač daug kvalifikacijos spragų randama strateginių verslo įgūdžių ir naujovių valdymo srityse. Žmogiškųjų išteklių valdymas turėtų būti laikomas strateginiu valdymo aspektu. Tokie įgūdžiai turėtų tapti nauja ekonominio augimo varomąja jėga.

## 5. Tvaraus našumo skatinimas

### 5.1 Politika ir praktinės priemonės

5.1.1 Mažos ir vidutinės įmonės (MVI) ir didelės bendrovės, turinčios subrangovų tinklą, yra pajėgios tinkamai pasinaudoti sėkmingos veiklos galimybėmis, kurias siūlo tvarus našumo augimas. Tos galimybės taip pat naudingos viešojo ir tretinio sektorių paslaugų organizacijoms, kurioms reikia ir kurios nori tvariai ir kokybiškai didinti savo našumą ir žinoti, kad ir toliau galės pasitelkti kokybišką ir profesionalią darbo jėgą.

5.1.2 Tvarų našumo augimą galima skatinti politikos priemonėmis, skirtomis visai visuomenei, bendrovėms ir visuomeninėms organizacijoms, darbo vietoms ir asmenims. Dėl savo plačios apimties ilgalaikėje perspektyvoje svarbios socialinės permainos, susijusios su, pvz., mokymu, darbo santykiais, darbinio ir šeiminio gyvenimo derinimo priemonėmis, darbuotojų sveikatos apsauga ir sauga, profesinės sveikatos priežiūra, profesiniu mokymu, profesine rehabilitacija, pensijomis arba išėjimo į pensiją galimybėmis. Įstatymais galima skatinti gerus projektus. Priešingai, gerovės didinimas darbe individo lygmeniu gali turėti staigų poveikį, tačiau tokių priemonių savaime nepakanka ir bendras jų poveikis darbo vietoje gali būti palyginti nedidelis.

5.1.3 Tvarų našumo augimą geriausia didinti skatinant bendrovės ir darbo vietos praktiką ir tvarką taip, kad jomis būtų geriau palaikomi ir stiprinami darbuotojų individualūs ištekliai, darbo vietos ištekliai ir naujoviški įgūdžiai. Šiuo požiūriu ypatingas vaidmuo tenka socialiniams partneriams.

5.1.3.1 Europos lygiu socialiniai partneriai savo naujojoje 2006-2008 m. darbo programoje susitarė atlikti bendrą didžiausių Europos darbo rinkos problemų analizę (įskaitant tokius klausimus kaip visą gyvenimą trunkančio mokymosi skatinimas, konkurencingumas ir naujovės) <sup>(27)</sup>. Jeigu ieškotume pavyzdžių nacionaliniu lygiu, 2007 m. pradžioje Suomijos socialiniai partneriai, norėdami paskatinti našumą, darbinio gyvenimo kokybę ir bendradarbiavimą našumo srityje įsteigė

<sup>(27)</sup> 2006-2008 m. Europos socialinių partnerių darbo programa. URL: [http://www.etuc.org/IMG/pdf/Depliant\\_EN\\_HD2006-2008.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/Depliant_EN_HD2006-2008.pdf).

„apskritąjį stalą našumo klausimais“. Prie šio stalo diskutuoja visų pagrindinių darbdavių ir darbuotojų organizacijų administracinių valdybų atstovai. Kai kuriose valstybėse narėse socialiniai partneriai taip pat gali aktyviai dalyvauti nacionalinėse įmonių vystymo programose. Gerų pavyzdžių galima rasti visose valstybėse narėse <sup>(28)</sup>.

5.1.4 Kai kuriais atvejais naujovių prisireikė dėl įstatymų, pakeistų siekiant apsaugoti aplinką. Pavyzdžiui, uždraudus naudoti asbestą teko ieškoti pakaitinių technologijų, griežtesnės triukšmo taisyklės paskatino mažai triukšmo skleidžiančios techninės įrangos vystymą, dėl technologijoms reikalingos energijos atsirado nauja įranga, o dėl būtinybės izoliuoti pastatus imta kurti naujas medžiagas. Todėl įstatymai parėmė pačios pramonės pastangas ir skatino naujoves.

5.1.5 Valstybės narės patvirtino įvairias ekonomines priemones, skirtas pagerinti darbo sąlygų kokybę arba padėti bendrovėms investuoti į naujoviškus darbo organizavimo modelius. Valstybės pagalba ir subsidijos bei finansavimas (pigios bankų paskolos) yra vienos iš naudojamų priemonių. Būtų galima paminėti Airijos nacionalinės darbo vietų strategijos, Vokietijos naujosios darbo kokybės iniciatyvos (INQA) ir Suomijos darbo vietų vystymo programos pavyzdžius — visais šiais atvejais vyriausybės iniciatyvos ir viešasis finansavimas atlieka pagrindinį vaidmenį <sup>(29)</sup>. Nepaprastai didelis tokių programų privolumas yra tai, kad naujovių paieška vyksta darbo vietose. Programoms nepaprastai svarbi aiški politinė parama ir darbuotojų skatinimas dalyvauti vystymo projektuose.

### 5.2 Europos darbo kokybės indeksas

5.2.1 Kad Europa būtų pajėgi reaguoti į globalizacijos sunkumus ir sėkmingai siekti Lisabonos strategijos uždavinių, svarbu stebėti, kaip gerėja darbo kokybė valstybėse narėse ir Europos lygiu, ir tokio gerėjimo ryšį su našumo didėjimu. Atitinkamai, EESRK anksčiau siūlė šiam tikslui naudoti Europos indeksą darbo kokybei įvertinti. Indeksas būtų rengiamas taikant įvairius „gero darbo“ kriterijus, remiantis aktualiais tyrimais, jis būtų reguliariai lyginamas ir skelbiamas <sup>(30)</sup>. Toks indeksas galėtų atkreipti dėmesį į permainas ir pažangą ir į jų poveikį našumui, ir kartu juo remiantis būtų galima rengti naujas darbinio gyvenimo kokybės gerinimo iniciatyvas. Šiuo metu darbo kokybė ir našumas analizuojami įvairiais skirtingais būdais, šį darbą atlieka skirtingos organizacijos, savarankiškai rengiančios savo pačių rodiklius. Naujasis Europos indeksas galėtų apimti visų šių rodiklių elementus.

<sup>(28)</sup> Pavyzdžiui, 2007 m. gegužės 10 d. tyrimų grupės surengtame klausyme Maltos bendrovės „STMicroelectronics“ finansų direktorius Santo Porteris paaiškino, kaip bendrovė sėkmingai reagavo į globalizacijos sunkumus, didelę svarbą suteikdama savo veiklos etikos standartams, užtikrindama ir gerindama darbuotojų kvalifikaciją, gerovę darbe ir darbo organizavimą bei skatindama naujoves.

<sup>(29)</sup> Airija: [www.workplacestrategy.ie](http://www.workplacestrategy.ie), Cathal O'Reagan, 2007 m. gegužės 10 d. surengtame klausyme. <http://inqa.de>, Vokietijos vyriausybės ir ES pirmininkaujančios šalies atstovas Kai Schäfer, 2007 m. gegužės 10 d. surengtame klausyme. [http://www.mol.fi/mol/en/01\\_ministry/05\\_tykes/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/en/01_ministry/05_tykes/index.jsp).

<sup>(30)</sup> Žr. 10 išnašą.

5.2.1.1 Remiantis Tarybos sprendimu, 2003 m. buvo įvertinta valstybių narių pažanga naudojant dešimties kokybės darbe aspektų rodiklius. Nors pažanga buvo pastebėta, paaiškėjo, jog dar daug ką galima gerinti. Ypač nusivilti teko našumo augimo tendencija. Buvo padaryta išvada, kad reikia ryžtingesnių politinių veiksmų, ypač skatinant bendrovių investicijas į mokymą ir senstančios darbo jėgos darbingumo palaikymą <sup>(31)</sup>.

5.2.1.2 Anot Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (Dublino fondo), naujoves taikančios bendrovės ir darbo vietos turi tokių ypatumų kaip mokymosi laisvė ir savarankiškumo pojūtis darbe, komandinis darbas ir galimybė keistis darbo užduotimis su kolegomis ir daugelio profesinių įgūdžių skatinimas. Taigi svarbus veiksnys yra darbuotojų kvalifikacijos kėlimas ir galimybė jiems aktyviai dalyvauti kuriant gamybos procesus. Be to, 2007 m. pavasarį fondas pradėjo išsamų naują trejus metus užtruksiantį tyrimą dėl naujovių, našumo ir užimtumo sąsajų. Pirmojo etapo metu bus apibendrinami turimi moksliniai tyrimai šia tema rengiantis našumo ir veiklos rezultatų aspektą įtraukti į šio fondo 2008 m. Europos bendrovių apklausą. Fondas taip pat aktyviai dalyvauja rengiant naują darbo kokybės indeksą <sup>(32)</sup>.

5.2.1.3 Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros atlikti tyrimai dėl darbo kokybės svarbos našumui aiškiai parodo, kad yra glaudus ryšys tarp darbo aplinkos kokybės,

našumo ir įmonės veiklos rezultatų. Agentūra padarė išvadą, kad tuo atveju, kai pavojai darbuotojų saugai ir sveikatai darbo vietose išsamiai nenagrinėjami ir nieko nedaroma, kad šios problemos būtų išspręstos, neįmanoma pasiekti našumo tikslų <sup>(33)</sup>. Šių metų Europos geresnio informavimo kampanija skirta raumenų ir skeleto ligų prevencijai. Tuo pačiu metu bus siekiama nustatyti geriausios praktikos pavyzdžius šiomis ligomis sergančių asmenų integravimo srityje. Taip pat jau pradėta rengtis 2008 m. Europos savaitei, kuri bus skirta įvertinti pavojus, susijusius su darbo vieta.

5.2.1.4 ES pirmininkaujančios Vokietijos pradėtoje darbo vietos vystymo programoje numatomas mokslinių tyrimų projektas, kuris sieks tiksliau nustatyti, kas yra „geras darbas“. Programoje taip pat yra Vokietijos profesinių sąjungų asociacijos (DGB) parengtas indeksas darbo vietų kokybei įvertinti. Indeksas paremtas pačių darbuotojų, kurie savo darbą vertino pagal 15 kriterijų, įvertinimais. Siekiama indeksą apskaičiuoti kasmet, o pirmieji rezultatai turėtų būti gauti 2007 m. rudenį <sup>(34)</sup>.

5.2.2 Europos darbo kokybės indekso kūrimui reikalingas plataus atstovavimo forumas. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto sukaupta turtinga ir didelė patirtis, susijusi su sunkumais dėl besikeičiančių sąlygų darbo vietoje ir reagavimu į tokius sunkumus, tikrai būtų naudinga steigiant tokį forumą. Darbo rinkos observatorija taip pat galėtų šį klausimą išnagrinėti, jeigu tai numatyta jos darbo programoje.

2007 m. spalio 1 d., Briuselis

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto

pirmininkas

Dimitris DIMITRIADIS

<sup>(31)</sup> Komisijos komunikatas Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui „Gerinti darbo kokybę: pažangos apžvalga“, COM(2003) 728 galutinis.

<sup>(32)</sup> [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu); Radosław Owczarzak, EMCC, 2007 m. gegužės 10 d. vykusiame klausyme.

<sup>(33)</sup> [www.osha.europa.eu](http://www.osha.europa.eu); Brenda O'Brien, 2007 m. gegužės mėn. įvykęs klausymas.

<sup>(34)</sup> <http://inqa.de> Vokietijos vyriausybės ir ES pirmininkaujančios šalies atstovas Kai Schäfer, 2007 m. gegužės 10 d. klausyme.