



LIETUVOS RESPUBLIKOS
SOCIALINĖS APSAUGOS
IR DARBO MINISTERIJA



VISUOMENĖS NUOMONĖS TYRIMAS DĖL ĮMONIŲ SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS

Vykdytojas:
spinter tyrimai

2020 m. kovo mėn.

Vilnius

TURINYS

I. TYRIMO METODIKA	3
II. TYRIMO REZULTATAI	6
III. APIBENDRINIMAS	25
IV. IŠVADOS	28

I. TYRIMO METODIKA

Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų bendrovė „Spinter tyrimai“, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu, 2020 metų vasario 18 – kovo 3 dienomis atliko kiekybinį Lietuvos gyventojų tyrimą.

1.1. Tyrimo tikslai

Išsiaiškinti visuomenės nuomonę apie įmonių socialinę atsakomybę, atsakingą verslą ir šios atsakomybės naudą verslui ir visuomenei.

1.2. Tyrimo tikslinė grupė

Darbingo amžiaus šalies gyventojai (vyrai nuo 18 m. iki 64 m. amžiaus, moterys nuo 18 iki 63 m. amžiaus).

1.3. Tyrimo imtis

1005 respondentai.

1.4. Tyrimo atranka

Tyrimo metu naudotas kvotinės atrankos metodas, taikant lyties, amžiaus ir gyvenamosios vietos kvotas.

1.5. Tyrimo metodas

Kombinuotas tyrimo metodas: CAPI (Computer assisted personal interview) ir CAWI (Computer assisted web interview). CAPI apklausą atlieka profesionalus apklausėjas. Jis veda pokalbį su respondentu pagal parengtus klausimus, atsakymus fiksuodamas klausimyne. CAWI apklausoje respondentui siunčiama nuoroda į apklausą, kurią respondentas užpildo savarankiškai jam/ jai patogiu metu. Nuoroda yra unikali t. y. klausimyno negalima užpildyti kelis kartus.

1.6. Tyrimo kokybės kontrolė

Atsakymų logika ir nuoseklumas patikrinti duomenų tvarkymo metu skaičiuojant pasiskirstymus ir atsakymų tarpusavio ryšius. Įmonės naudojama programinė įranga kontroliuoja apklausos pildymo trukmę (pašalinamos itin greitai užpildytos anketos), geografinės lokacijos atitiktį bei užtikrinama, kad nebūtų dublikatų – pakartotinai užpildytų anketų.

UAB „Spinter tyrimai“ tyrimus atlieka laikydamasi tarptautinės viešosios nuomonės tyrėjų asociacijos ESOMAR standartų. UAB „Spinter tyrimai“ yra atstovaujama šioje organizacijoje.

1.7. Duomenų analizė

Duomenų analizė buvo atliekama, naudojant SPSS/PC programinę įrangą. SPSS – pažangi ir profesionali programinė įranga, naudojama rinkti, peržiūrėti ir analizuoti statistinius duomenis. SPSS yra dažniausiai tyrėjų naudojama priemonė, analizuojant rinkos tyrimų duomenis.

Ataskaitoje pateikiami bendrieji atsakymų pasiskirstymai (procentai), ir pasiskirstymai pagal socialines-demografines charakteristikas (žr. Priedus).

1.8. Statistinė duomenų paklaida

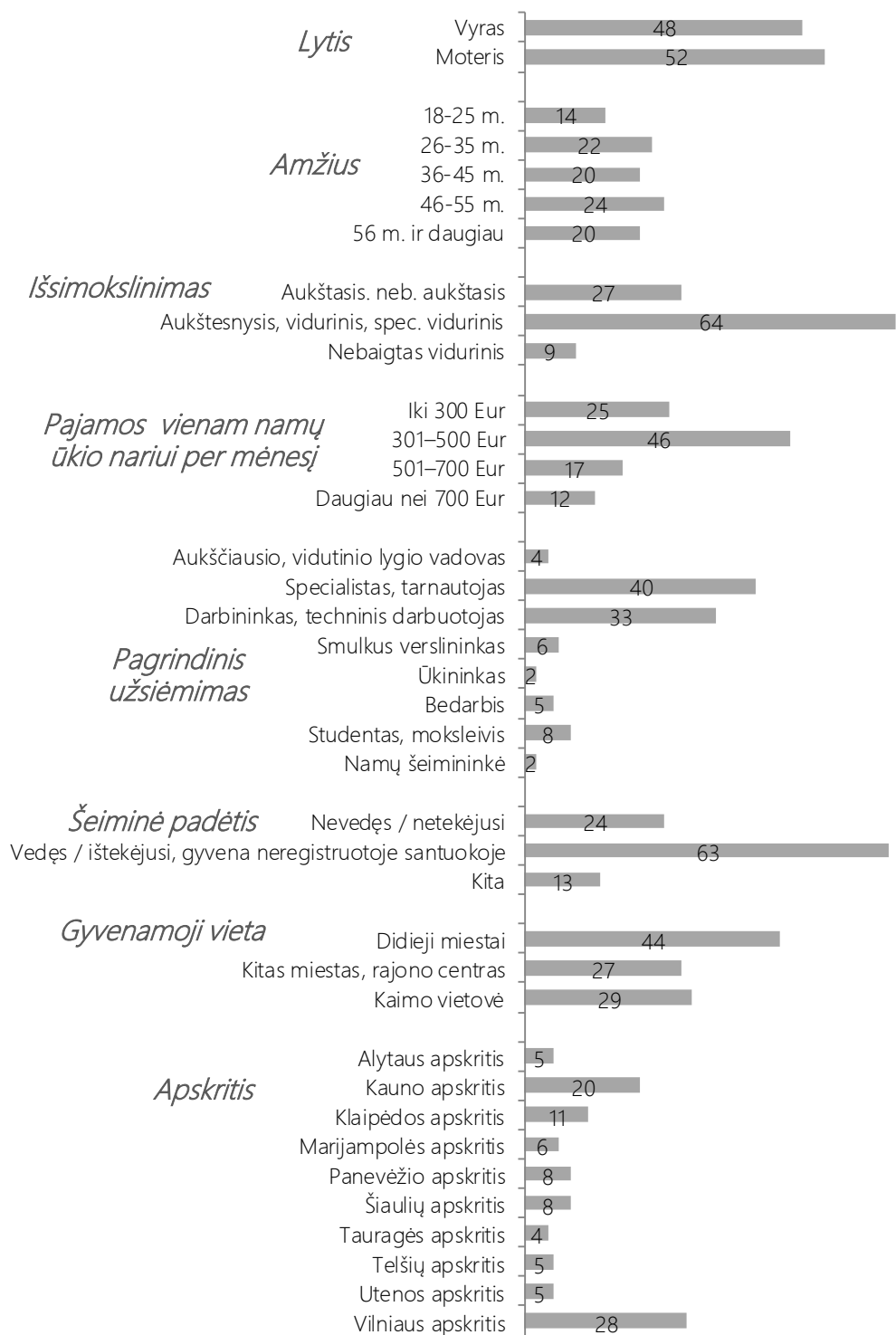
Atrankiniuose kiekybiniuose tyrimuose visada išlieka statistinės paklaidos tikimybė, į kurią būtina atsižvelgti interpretuojant duomenis. Pvz.: jeigu apklausus 1005 respondentus gavome, jog 66,4 proc. apklaustųjų yra anksčiau girdėję sąvokas „įmonių socialinė atsakomybė“ ar „socialinė atsakomybė“, tai yra 95 proc. tikimybė, kad tikroji reikšmė yra tarp 63,6 proc. ir 69,2 proc.

Įverčio tikslumas mažėja, mažėjant analizuojamų atsakymų skaičiui. Toliau pateikiama lentelė, padedanti įvertinti statistinę paklaidą.

Statistinė duomenų paklaida:

	Proc.	Proc.	Proc.	Proc.	Proc.	Proc.	Proc.	Proc.
PASISKIRSTYMAS	5	10	15	20	25	30	40	50
N	95	90	85	80	75	70	60	50
100	4.4	6.0	7.1	8.0	8.7	9.2	9.8	10
200	3.1	4.2	5.0	5.7	6.1	6.5	6.9	7.1
300	2.5	3.5	4.1	4.6	5.0	5.3	5.7	5.8
400	2.2	3.0	3.6	4.1	4.3	4.6	4.9	5.0
500	1.9	2.7	3.2	3.6	3.9	4.1	4.4	4.5
600	1.7	2.4	2.9	3.2	3.5	3.7	3.9	4.0
800	1.5	2.1	2.5	2.8	3.0	3.2	3.4	3.5
1000	1.4	1.9	2.3	2.5	2.7	2.9	3.1	3.1
1500	1.1	1.5	1.8	2.1	2.2	2.4	2.5	2.6

1.9. Respondentų socialinės-demografinės charakteristikos (%)



II. TYRIMO REZULTATAI

TERMINO „SOCIALINĖ ATSAKOMYBĖ“ ŽINOMUMAS

Du trečdaliai (66 proc.) apklausos dalyvių anksčiau yra girdėję sąvoką „įmonių socialinė atsakomybė“ / „socialinė atsakomybė“. 34 proc. nėra girdėję tokios sąvokos (Pav. 2.1).

Sąvokas girdėjusios statistiškai reikšmingai dažniau įvardijo moterys, aukščiausio išsimokslinimo, didesnių pajamų grupės atstovai ir didmiesčių gyventojai.

N=1005



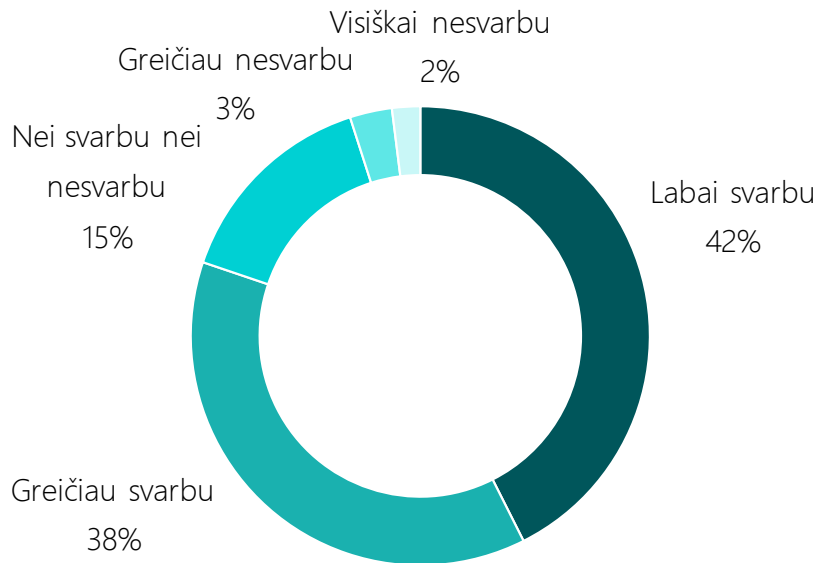
2.1 pav. Ar Jūs esate anksčiau girdėję sąvoką „įmonių socialinė atsakomybė“, „socialinė atsakomybė“? (proc.)

ĮMONIŲ SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS SVARBA

80 proc. respondentų teigia, kad jiems atrodo svarbu, kad įmonės veiktų ne tik siekdamos pelno, bet ir paisydamos socialinės atsakomybės principų (pavyzdžiui, atsakingai elgtųsi savo darbuotojų, klientų, vartotojų atžvilgiu, stengtųsi savo veiksmais kuo mažiau kenkti aplinkai ir pan.): 42 proc. teigia, kad jiems tai labai svarbu, 38 proc. – greičiau svarbu. 15 proc. apklaustųjų nurodė, kad jiems nei svarbu nei nesvarbu, 3 proc. – greičiau nesvarbu ir 2 proc. – visiškai nesvarbu (Pav. 2.2).

Tvirtą pritarimą („labai svarbu“) teiginiui statistiškai reikšmingai dažniau įvardijo moterys, didesnių pajamų grupės atstovai ir miestų gyventojai. Nuosaikesnį („greičiau svarbu“) pritarimą – vyrai, aukščiausio išsimokslinimo atstovai.

N=1005



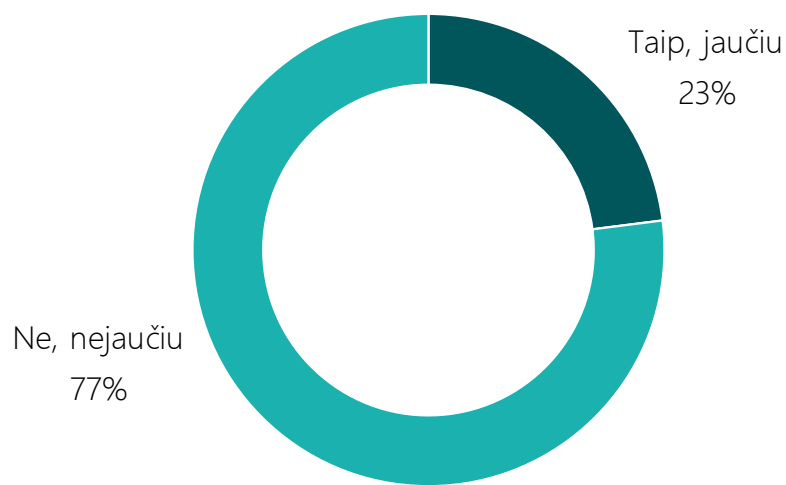
2.2 pav. Kiek Jums atrodo svarbu, kad įmonės veiktų ne tik siekdamos pelno, bet ir paisydamos socialinės atsakomybės principų (pavyzdžiui, atsakingai elgtųsi savo darbuotojų, klientų, vartotojų atžvilgiu, stengtųsi savo veiksmais kuo mažiau kenkti aplinkai ir pan.)? (proc.)

DISKRIMINACIJOS PAPLITIMAS

Daugiau nei penktadalis (23 proc.) apklausos dalyvių sakosi jaučiantys diskriminaciją amžiaus, lyties, rasės, tautybės, socialinės padėties ar kitu pagrindu. 77 proc. apklaustųjų diskriminacijos nejaučia (Pav. 2.3).

Diskriminaciją statistiškai reikšmingai dažniau teigia jaučiančios moterys ir miestų gyventojai.

N=1005

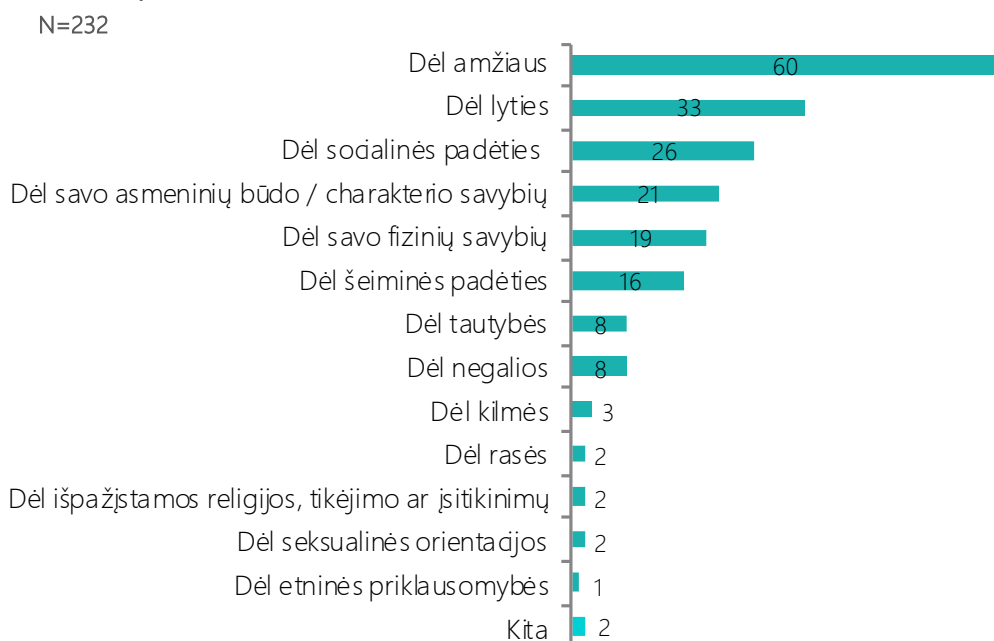


2.3 pav. Ar jaučiate diskriminaciją amžiaus, lyties, rasės, tautybės, socialinės padėties ar kitu pagrindu? (proc.)

PATIRIAMOS DISKRIMINACIJOS PAGRINDAS

60 proc. respondentų, kurie teigia jautę diskriminaciją, ją jaučia dėl amžiaus, trečdalis (33 proc.) – dėl lyties, 26 proc. – dėl socialinės padėties. Dar 21 proc. diskriminaciją jaučia dėl savo asmeninių būdo / charakterio savybių, 19 proc. – dėl savo fizinių savybių, 16 proc. – šeiminės padėties pagrindu. Po 8 proc. – dėl tautybės ar negalios. Mažesnė dalis diskriminuotų respondentų nurodė kilmę (3 proc.), rasę, išpažįstamą religiją, tikėjimą ar įsitikinimus, seksualinę orientaciją (po 2 proc.), etninę priklausomybę (1 proc.) kaip priežastis dėl kurių buvo diskriminuoti (Pav. 2.4).

Jaučiantys diskriminaciją dėl amžiaus statistiškai reikšmingai dažniau įvardijo vyresnio amžiaus (46 m. ir daugiau) respondentai ir miestų gyventojai. Dėl lyties diskriminaciją statistiškai reikšmingai dažniau įvardijo jaučiančios moterys, aukščiausio išsimokslinimo respondentai. Dėl tautybės ir dėl socialinės padėties – vyrai.



*Galimi keli atsakymai; suma viršija 100%

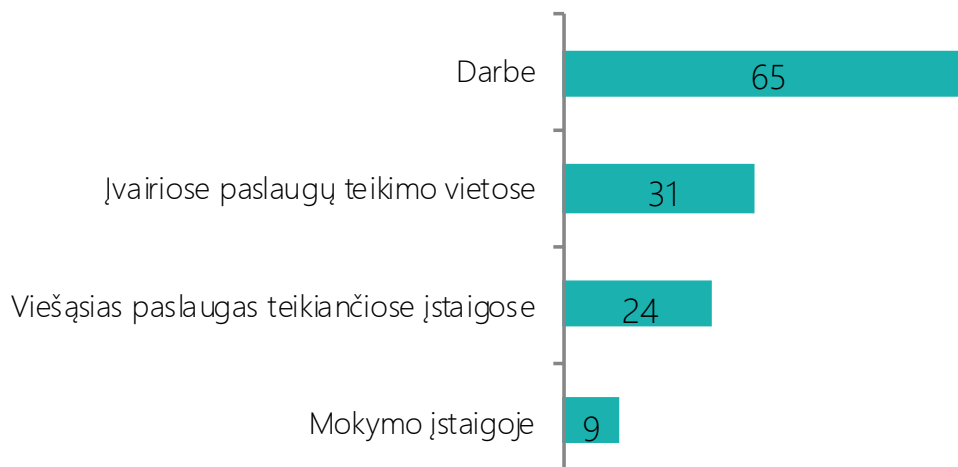
2.4 pav. Koku pagrindu jaučiatės diskriminuojamas? (proc.; atsakinėja teigiantys, jog jaučia diskriminaciją)

APLINKA, KURIOJE JAUČIAMA DISKRIMINACIJA

Beveik du trečdaliai (65 proc.) jaučiančių diskriminaciją apklaustųjų, darbą nurodė kaip aplinką, kurioje jaučiasi diskriminuojami. 31 proc. nurodė įvairias paslaugų teikimo vietas, 24 proc. – viešąsias paslaugas teikiančias įstaigas, 9 proc. – mokymo įstaigas (Pav. 2.5).

Mokymo įstaigoje statistiškai reikšmingai dažniau jaučiasi diskriminuojami miestų gyventojai.

N=232



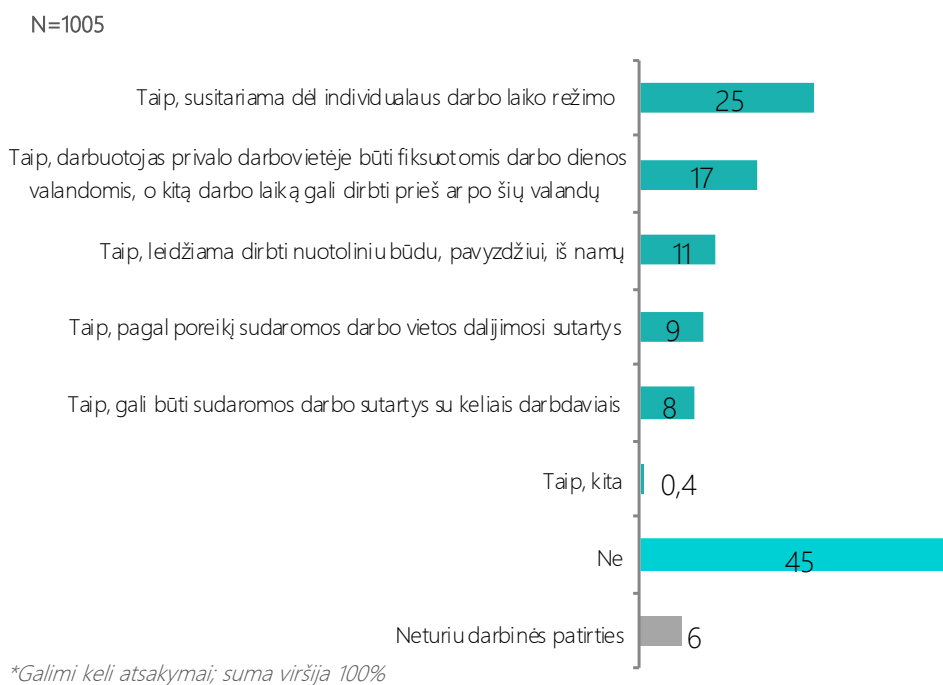
*Galimi keli atsakymai; suma viršija 100%

2.5 pav. Kokioje aplinkoje jaučiatės diskriminuojamas? (proc.; atsakinėja teigiantys, jog jaučia diskriminaciją)

DARBO ORGANIZAVIMO FORMŲ IR VALANDŲ LANKSTUMAS DARBOVIETĖJE

Pusė (49 proc.) respondentų nurodė, kad jų darbovietėje atsižvelgiant į jų poreikius yra suteikiamos sąlygos dirbti lanksčiomis darbo organizavimo formomis ir lanksčiu darbo laiku. Ketvirtadalis (25 proc.) apklaustųjų nurodė, kad jų darbovietėje sutariama dėl individualaus darbo laiko režimo. 17 proc. tyrimo dalyvių teigimu darbuotojas privalo darbovietėje būti fiksuotomis darbo dienos valandomis, o kitą darbo laiką gali dirbti prieš ar po šių valandų. 11 proc. – leidžiama dirbti nuotoliniu būdu, pavyzdžiui, iš namų. 9 proc. apklaustųjų nurodė, kad galima pagal poreikį sudaryti darbo vietos dalijimosi sutartis, 8 proc. – gali būti sudaromos darbo sutartys su keliais darbdaviais. 45 proc. apklausos dalyvių darbovietėje neturi galimybės dirbti lanksčiomis darbo organizavimo formomis ir lanksčiu darbo laiku (Pav. 2.6).

Susitarimą dėl individualaus darbo laiko režimo statistiškai reikšmingai dažniau paminėjo didesnių pajamų grupės atstovai ir didmiesčių gyventojai. Aukščiausio išsimokslinimo atstovai statistiškai reikšmingai dažniau teigia, kad darbuotojas privalo darbovietėje būti fiksuotomis darbo dienos (pamainos) valandomis, o kitą darbo laiką gali dirbti prieš ar po šių valandų.



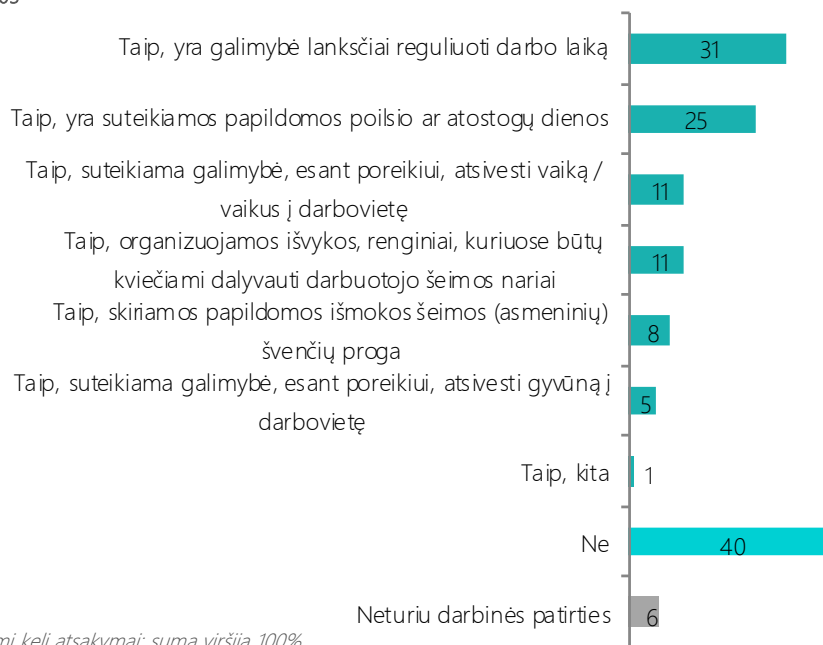
2.6 pav. Ar Jūsų darbovietėje, atsižvelgiant į Jūsų poreikius, Jums yra suteikiamos sąlygos dirbti lanksčiomis darbo organizavimo formomis ir lanksčiu darbo laiku? (proc.)

DARBO DERINIMO SU ASMENINIŲ GYVENIMŲ PRIEMONIŲ PRIEINAMUMAS DARBOVIETĖJE

54 proc. respondentų teigia, kad darbovietėje, kurioje dirba, yra prieinamos priemonės, padedančios suderinti darbo ir šeiminius (asmeninius) įsipareigojimus. 31 proc. apklausos dalyvių teigia, kad jų darbovietėje yra galimybė lanksčiai reguliuoti darbo laiką. Dar ketvirtadaliui (25 proc.) apklaustųjų yra suteikiamos papildomos poilsio ar atostogų dienos. Po 11 proc. teigia, kad esant poreikiui gali atsivesti vaiką / vaikus į darbovietę ar kartu su šeimos nariais dalyvauti organizuojamose išvykose ar renginiuose, 8 proc. – gauna skiriamas papildomas išmokas šeimos (asmeninių) švenčių proga, 5 proc. – turi galimybę atsivesti gyvūną į darbovietę. 40 proc. respondentų nėra prieinamos priemonės padedančios suderinti darbo ir šeiminius (asmeninius) įsipareigojimus (Pav. 2.7).

Galimybę lanksčiai reguliuoti darbo laiką statistiškai reikšmingai dažniau įvardijo aukščiausio išsimokslinimo, didesnių pajamų ir didmiesčių gyventojai. Suteikiamas papildomas poilsio ar atostogų dienas statistiškai reikšmingai dažniau įvardijo aukščiausio išsimokslinimo ir didesnių pajamų grupės atstovai.

N=1005



*Galimi keli atsakymai; suma viršija 100%

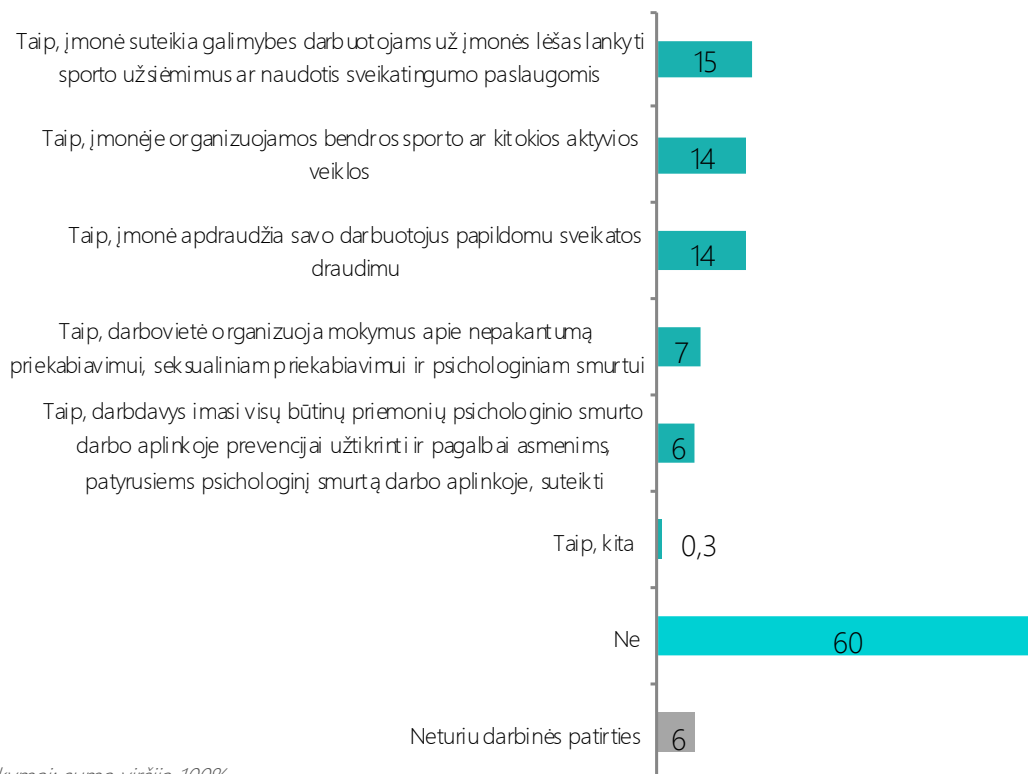
2.7 pav. Ar Jūsų darbovietėje, kurioje dirbate, Jums yra prieinamos priemonės, padedančios suderinti darbo ir šeiminius (asmeninius) įsipareigojimus? (proc.)

NAUDOJIMASIS PSICHOLOGINĖS IR FIZINĖS SVEIKATOS PALAIKYMŲ PRIEMONĖMIS DARBOVIETĖJE

34 proc. respondentų teigia, kad darbovietėje, kurioje dirba, naudojami priemonėmis, skirtomis rūpintis psichologine ir fizine sveikata. 15 proc. apklaustųjų teigimu įmonė suteikia galimybę darbuotojams už įmonės lėšas lankyti sporto užsiėmimus ar naudotis sveikatingumo paslaugomis. Po 14 proc. respondentų nurodė, kad įmonėje organizuojamos bendros sporto ir kitokios aktyvios veiklos bei kad įmonė apdraudžia savo darbuotojus papildomu sveikatos draudimu. Dar 7 proc. apklausos dalyvių turi galimybę dalyvauti darbovietės organizuojamuose mokymuose apie nepakantumą priekabiavimui, seksualiniam priekabiavimui ir psichologiniam smurtui, 6 proc. – dirba įmonėse, kuriose darbdavys imasi visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkose prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje suteikti. 60 proc. apklausos dalyvių darbovietėje negauna jokių priemonių skirtų rūpintis jų psichologine ar fizine gerove (Pav. 2.8).

Pritarimą teiginiui, kad įmonėje organizuojamos bendros sporto ar kitokios aktyvios veiklos statistiškai reikšmingai dažniau išreiškė didesnių pajamų grupės atstovai ir didmiesčių gyventojai. Teiginiams, kad įmonė suteikia galimybes darbuotojams už įmonės lėšas lankyti sporto užsiėmimus ar naudotis sveikatingumo paslaugomis, bei kad įmonė apdraudžia savo darbuotojus papildomu sveikatos draudimu statistiškai reikšmingai dažniau pritaria didmiesčių gyventojai.

N=1005



*Galimi keli atsakymai; suma viršija 100%

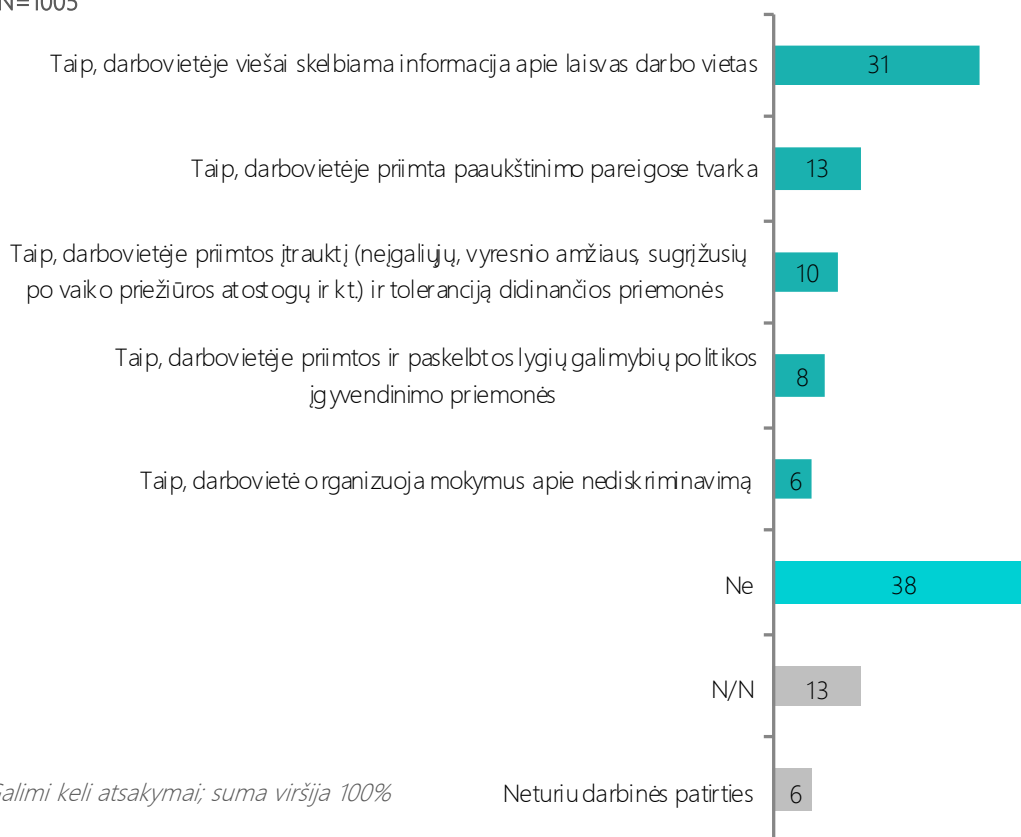
2.8 pav. Ar darbovietėje, kurioje dirbate, Jūs naudojate priemones (jeigu taikomos), skirtomis rūpintis psichologine ir fizine sveikata? (proc.)

NEDISKRIMINAVIMO PRIEMONIŲ TAIKYMAS DARBOVIETĖJE

43 proc. respondentų teigia, kad darbovietėje, kurioje dirba, yra taikomos nediskriminavimo priemonės. 31 proc. apklaustųjų nurodė, kad jų darbovietėse viešai skelbiama informacija apie laisvas darbo vietas. Dar 13 proc. nurodė, kad jų darbovietėje priimta paaukštinimo pareigose tvarka, 10 proc. – darbovietėje priimtoms įtrauktį ir toleranciją didinančios priemonės, 8 proc. – darbovietėje priimtoms ir paskelbtoms lygių galimybių politikos įgyvendinimo priemonės, 6 proc. – darbovietėje organizuojami mokymai apie nediskriminavimą. 38 proc. respondentų teigia, kad nėra taikomos nediskriminavimo priemonės (Pav. 2.9).

Pitarimą teiginiui, kad darbovietėje viešai skelbiama informacija apie laisvas darbo vietas, statistiškai reikšmingai dažniau išreiškia moterys, aukščiausio išsimokslinimo, didesnių pajamų grupės atstovai ir didmiesčių gyventojai. Darbovietėje priimtą paaukštinimo pareigose tvarką statistiškai reikšmingai dažniau paminėjo didesnių pajamų grupės atstovai ir miestų gyventojai.

N=1005



*Galimi keli atsakymai; suma viršija 100%

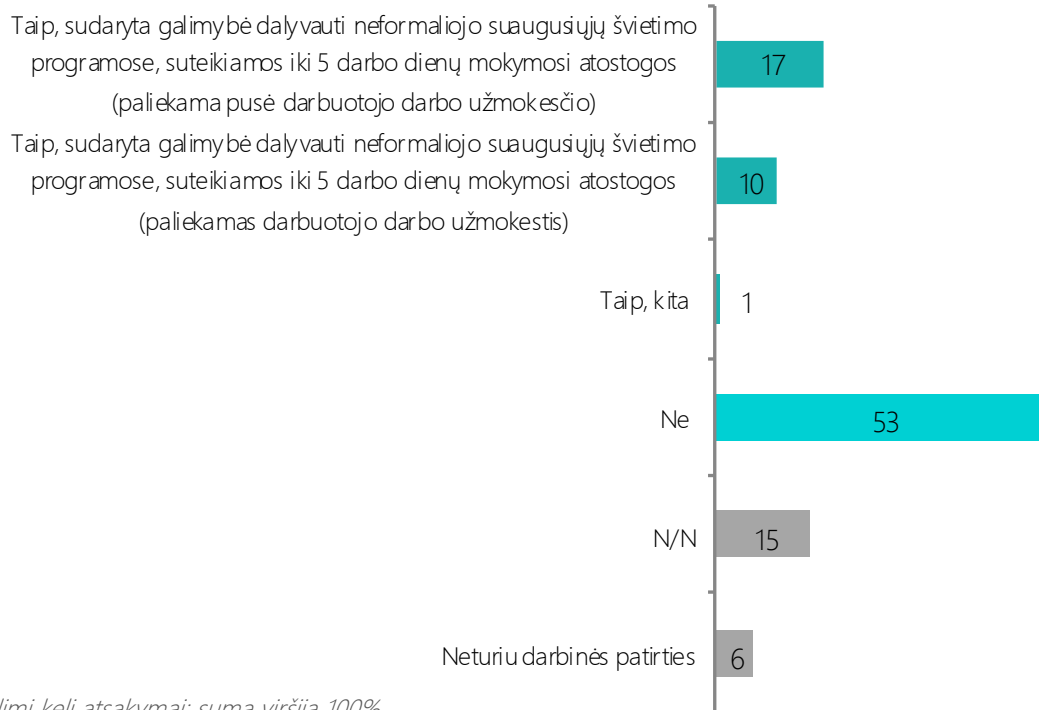
2.9 pav. Ar darbovietėje, kurioje dirbate, yra taikomos nediskriminavimo priemonės? (proc.)

MOKYMOSI VISĄ GYVENIMĄ PRIEMONIŲ PRIEINAMUMAS DARBOVIETĖJE

Ketvirtadalis (26 proc.) tyrimo dalyvių naudojami mokymosi visą gyvenimą priemonėmis darbovietėje. 17 proc. apklaustųjų naudojami galimybė dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose, kai suteikiamos iki 5 darbo dienų mokymosi atostogos ir paliekama pusė darbuotojo darbo užmokesčio. 10 proc. respondentų naudojami galimybė dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose, kai suteikiamos iki 5 darbo dienų mokymosi atostogos ir paliekamas darbuotojo darbo užmokesčio. 53 proc. apklaustųjų darbovietėje nesinaudoja mokymosi visą gyvenimą priemonėmis (Pav. 2.10).

Besinaudojantys sudaryta galimybė dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose, kuomet suteikiamos iki 5 darbo dienų mokymosi atostogos (paliekama pusė darbuotojo darbo užmokesčio) statistiškai reikšmingai dažniau teigia didesnių pajamų grupės atstovai ir didmiesčių gyventojai.

N=1005



*Galimi keli atsakymai; suma viršija 100%

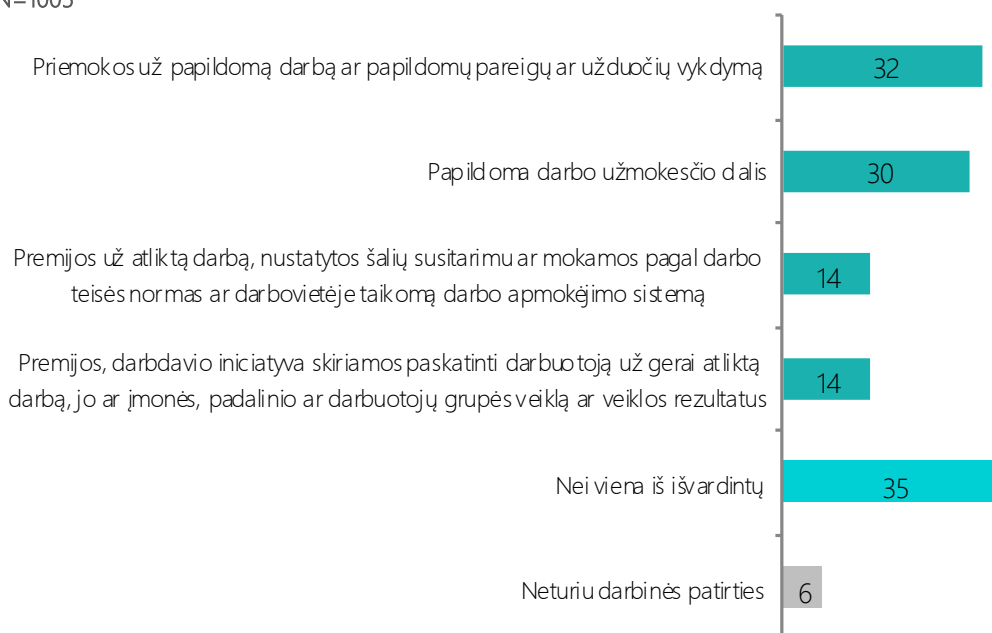
2.10 pav. Ar darbovietėje Jūs naudojate mokymosi visą gyvenimą priemones? (proc.)

FINANSINIŲ MOTYVAVIMO PRIEMONIŲ TAIKYMAS DARBOVIETĖJE

32 proc. apklausos dalyvių nurodė, kad jų darbovietėje buvo taikomos priemonės už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą, 30 proc. – papildomos darbo užmokesčio dalys. Po 14 proc. respondentų nurodė premijas už atliktą darbą, nustatytas šalių sutarimu ar mokamas pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą ir premijas, darbdavio iniciatyva skiriamas paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus. 35 proc. apklaustųjų darbovietėse netaikoma nei viena išvardinta finansinė motyvavimo priemonė (Pav. 2.11).

Priemonės už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą statistiškai reikšmingai dažniau įvardijo aukščiausio išsimokslinimo, didesnių pajamų grupės atstovai ir miestų gyventojai. Papildomą darbo užmokesčio dalį (pavyzdžiui, už pasiektus rezultatus) statistiškai reikšmingai dažniau įvardijo didesnių pajamų grupės atstovai ir miestų gyventojai. Premijas, darbdavio iniciatyva skiriamas paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus, statistiškai reikšmingai dažniau įvardijo aukščiausio išsimokslinimo atstovai.

N=1005



*Galimi keli atsakymai; suma viršija 100%

2.11 pav. Kurios iš žemiau išvardintų darbuotojų finansinių motyvavimo priemonių yra taikomos ar kada nors buvo Jums taikytos Jūsų darbovietėje? (proc.)

DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ VEIKIMAS DARBOVIETĖJE

Daugiau nei trečdalyje (35 proc.) darboviečių veikia darbuotojų atstovai – profesinės sąjungos, darbo tarybos, darbuotojų patikėtiniai. 65 proc. apklausos dalyvių darbovietėse tokių atstovų nėra (Pav. 2.12).

Pritarimą statistiškai reikšmingai dažniau išreiškė moterys, aukščiausio išsimokslinimo, didesnių pajamų grupės atstovai bei didmiesčių gyventojai.

N=1005

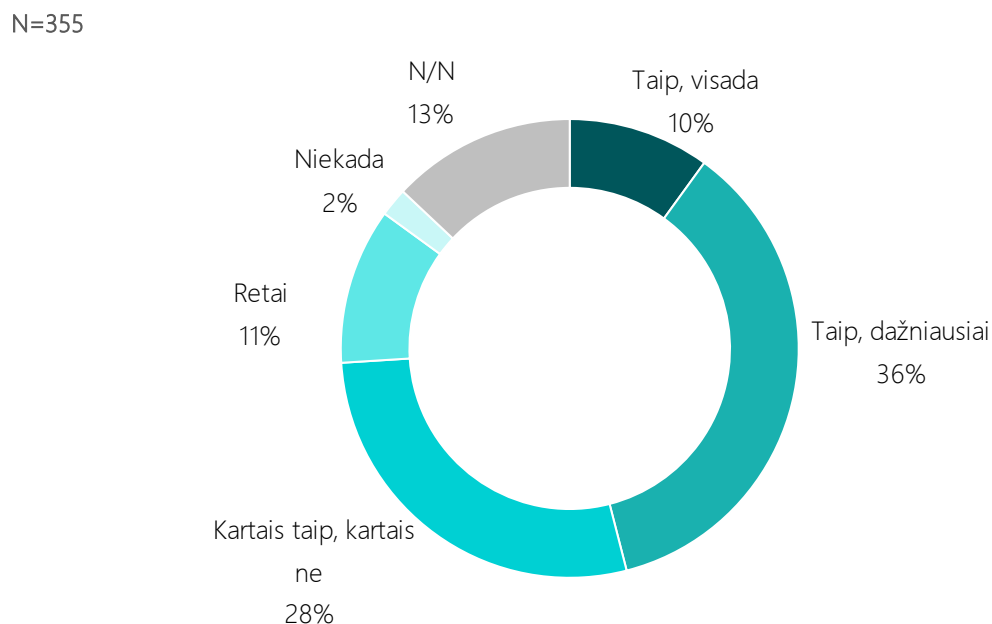


2.12 pav. Ar Jūsų darbovietėje veikia darbuotojų atstovai – profesinė sąjunga, darbo taryba, darbuotojų patikėtinis? (proc.)

DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ REIKALAVIMŲ ĮGYVENDINIMO EFEKTYVUMAS DARBOVIETĖJE

46 proc. respondentų, kurių darbovietėse yra darbuotojų atstovai, teigia, kad darbuotojų atstovų ir darbovietės sutarti dalykai yra įgyvendinami: 10 proc. respondentų teigimu, visada įgyvendinami, 36 proc. – dažniausiai įgyvendinami. 28 proc. nurodė, kad sutarimai yra kartais įgyvendinami, kartais ne, 11 proc. – retai, 2 proc. – niekada (Pav. 2.13).

Nuomonės, kad sutarti dalykai įgyvendinami visada, statistiškai reikšmingai dažniau laikosi moterys ir miestų gyventojai. Nuomonę, jog dažniausiai įgyvendinami, statistiškai reikšmingai dažniau išreiškė mažesnių miestų ir kaimo vietovių gyventojai.



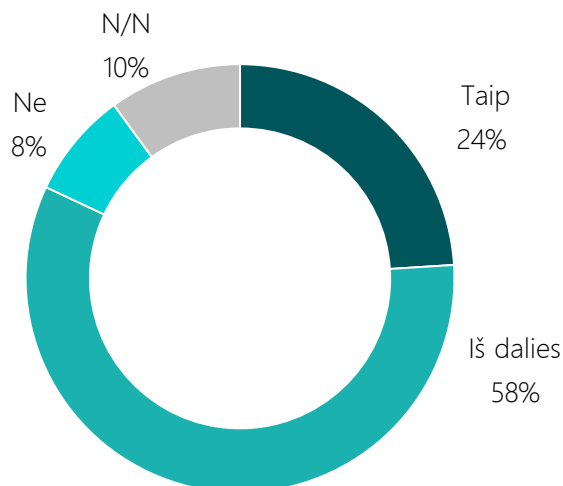
2.13 pav. Ar sutarti dalykai yra įgyvendinami? (proc.; teigiantys, jog jų darbovietė turi darbuotojų atstovus)

DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ BENDRADARBIAVIMO SU DARBDAVIU SKLANDUMO VERTINIMAS

Beveik ketvirtadalis (24 proc.) apklaustųjų, kurių darbovietės turi darbuotojų atstovus, teigia, kad bendradarbiavimo procesas su darbdaviu yra sklandus, t. y. abi pusės noriai keičiasi informacija ir leidžiasi į kompromisus. 58 proc. nurodė, kad procesas yra iš dalies sklandus, 8 proc. – nesklendus (Pav. 2.14).

Teiginiui, kad bendradarbiavimo procesas sklandus, statistiškai reikšmingai dažniau iš dalies pritaria mažesnių miestų ir kaimo vietovių gyventojai.

N=355

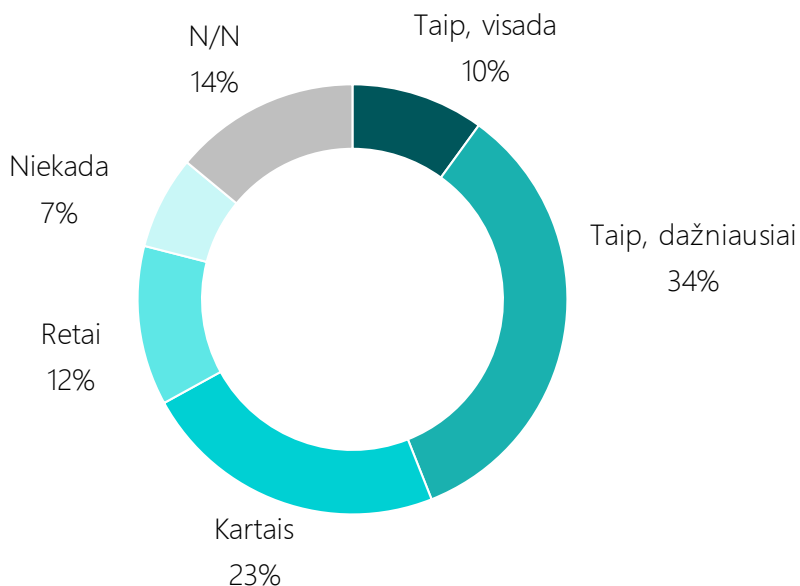


2.14 pav. Ar bendradarbiavimo procesas su darbdaviu yra sklandus, t.y. abi pusės noriai keičiasi informacija ir leidžiasi į kompromisus? (proc.; teigiantys, jog jų darbovietė turi darbuotojų atstovus)

DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ ĮTRAUKIMAS Į ĮMONĖS SPRENDIMŲ PRIĖMIMO PROCESUS

44 proc. apklausos dalyvių, kurių darbovietės turi darbuotojų atstovus, teigia, kad darbuotojų atstovai yra įtraukiami į įmonės sprendimų, susijusių su darbuotojų darbo sąlygomis, funkcijomis ir kitų sprendimų, turėsiančių įtakos darbuotojams, priėmimo procesus: 10 proc. nurodė, kad visada, 34 proc. – dažniausiai įtraukiami. 23 proc. nurodė, kad atstovai įtraukiami kartais, 12 proc. – retai, 7 proc. – niekada (Pav. 2.15).

N=355



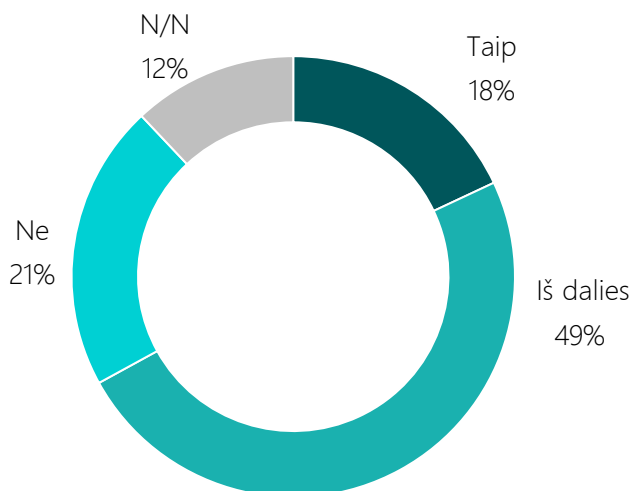
2.15 pav. Ar darbuotojų atstovai yra įtraukiami į įmonės sprendimų, susijusių su darbuotojų darbo sąlygomis, funkcijomis ir kitų sprendimų, turėsiančių įtakos darbuotojams, priėmimo procesus? (proc.; teigiantys, jog jų darbovietė turi darbuotojų atstovus)

DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMO VERTINIMAS

Beveik penktadalis (18 proc.) apklaustųjų, kurie darbovietėse turi darbuotojų atstovus, teigia, esantys tinkamai atstovaujami savo darbovietėse veikiančių darbuotojų atstovų, 49 proc. – iš dalies tinkamai atstovaujami, 21 proc. – nėra atstovaujami tinkamai (Pav. 2.16).

Tinkamai atstovaujamos statistiškai reikšmingai dažniau jaučiasi moterys.

N=355

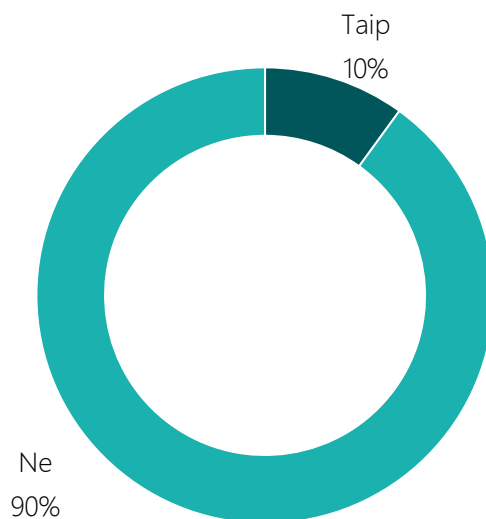


2.16 pav. Ar Jūs jaučiatės tinkamai atstovaujamas savo darbovietėje veikiančių darbuotojų atstovų? (proc.; teigiantys, jog jų darbovietė turi darbuotojų atstovus)

PRIKLAUSYMAS PROFESINĖMS SAJUNGOMS

10 proc. visų respondentų yra savo darbovietės ar kurios nors kitos profesinės sąjungos nariai. Absoliuti dauguma (90 proc.) apklaustųjų nepriklauso jokiai profesinei sąjungai (Pav. 2.17).

N=1005

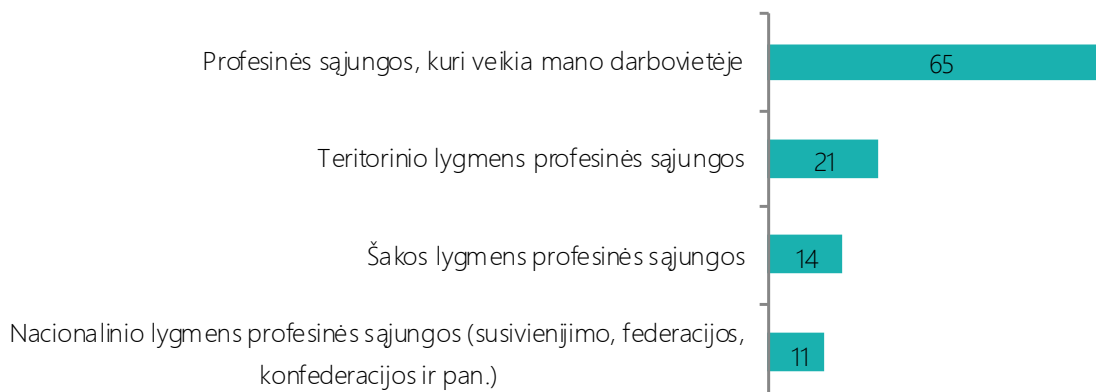


2.17 pav. Ar Jūs esate savo darbovietės ar kurios nors kitos profesinės sąjungos narys? (proc.)

PROFESINIŲ SAJUNGŲ, KURIOMS PRIKLAUSO DARBUOTOJAI, POBŪDIS

65 proc. apklaustųjų priklausančių profesinėms sąjungoms, priklauso profesinei sąjungai, kuri veikia darbovietėje, 21 proc. – teritorinio lygmens profesinei sąjungai, 14 proc. – šakos lygmens profesinei sąjungai, 11 proc. – nacionalinio lygmens profesinei sąjungai (Pav. 2.18).

N=105



*Galimi keli atsakymai; suma viršija 100%

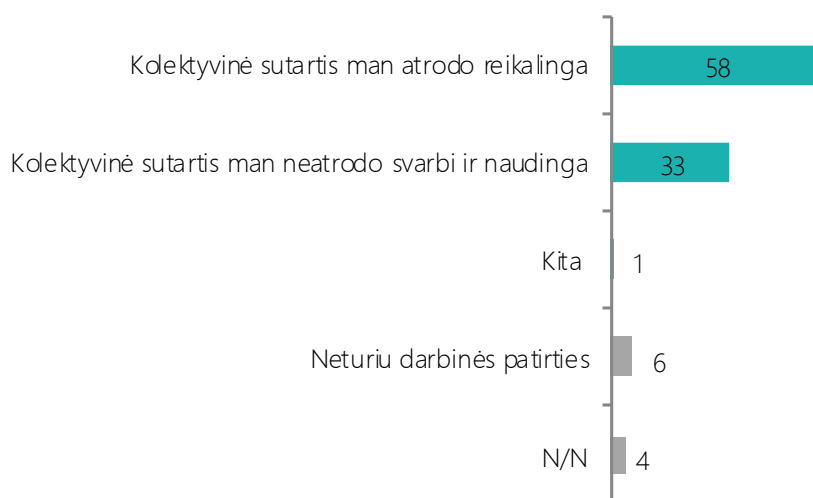
2.18 pav. Kokios profesinės sąjungos narys Jūs esate? (proc.; atsakinėja priklausantys profesinėms sąjungoms)

NUOMONĖ DĖL ĮMONĖS KOLEKTYVINĖS SUTARTIES PASIRAŠYMO

58 proc. visų tyrimo dalyvių nuomone, įmonės kolektyvinė sutartis yra reikalinga, trečdaliui (33 proc.) respondentų sutartis neatrodo svarbi ir naudinga (Pav. 2.19).

Pritarimą teiginiui, kad kolektyvinė sutartis atrodo reikalinga, statistiškai reikšmingai dažniau išreiškė moterys, didesnių pajamų grupės atstovai ir miestų gyventojai.

N=1005



*Galimi keli atsakymai; suma viršija 100%

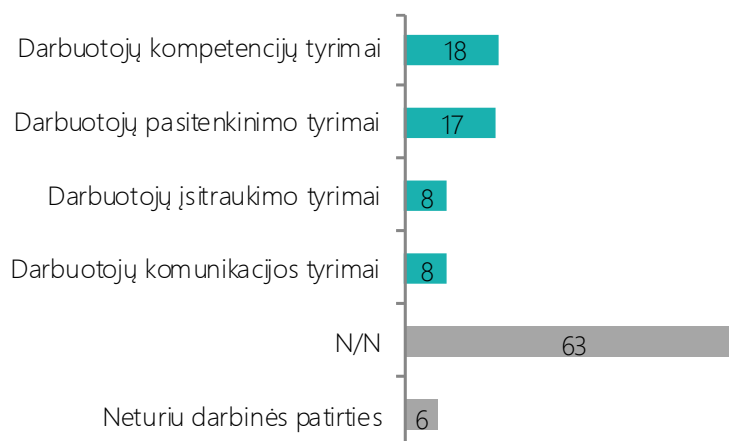
2.19 pav. Kokia Jūsų nuomonė dėl įmonės kolektyvinės sutarties pasirašymo? (proc.)

DARBUOTOJŲ TYRIMŲ POBŪDIS DARBOVIETĖJE

Įmonėse dažniausiai vykdomi darbuotojų kompetencijos (18 proc.) ir darbuotojų pasitenkinimo (17 proc.) tyrimai. Po 8 proc. respondentų nurodė, kad jų įmonėse vykdomi darbuotojų įsitraukimo, komunikacijos tyrimai. 63 proc. apklaustųjų nežino / neatsakė į šį klausimą (Pav. 2.20).

Darbuotojų kompetencijų tyrimus statistiškai reikšmingai dažniau įvardijo aukščiausio išsimokslinimo atstovai ir didmiesčių gyventojai. Darbuotojų pasitenkinimo tyrimus – aukščiausio išsimokslinimo ir didesnių pajamų grupės atstovai.

N=1005

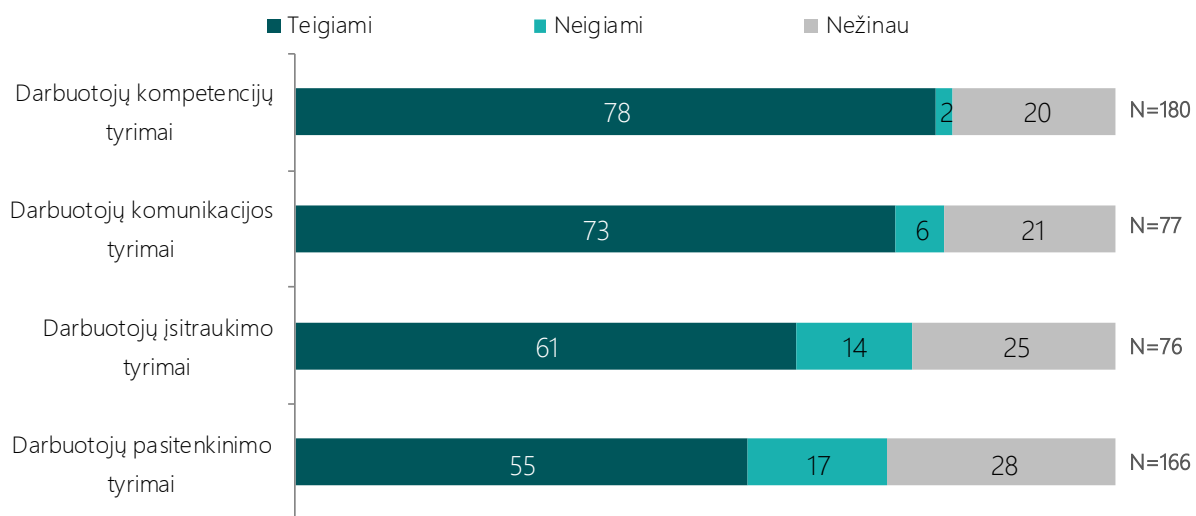


*Galimi keli atsakymai; suma viršija 100%

2.20 pav. Kokie darbuotojų tyrimai vykdomi įmonėje, kurioje dirbate? (proc.)

VYRAUJANTYS DARBUOTOJŲ TYRIMŲ REZULTATAI

Apklaustųjų, kurių darbovietėse vykdomi atitinkami tyrimai, teigimu, darbuotojų kompetencijų tyrimų rezultatai dažniausiai būna teigiami (78 proc.). 73 proc. apklaustųjų nurodė teigiamus darbuotojų komunikacijos tyrimų rezultatus, 61 proc. – teigiamus darbuotojų įsitraukimo tyrimų rezultatus, 55 proc. – teigiamus darbuotojų pasitenkinimo tyrimų rezultatus (Pav. 2.21).



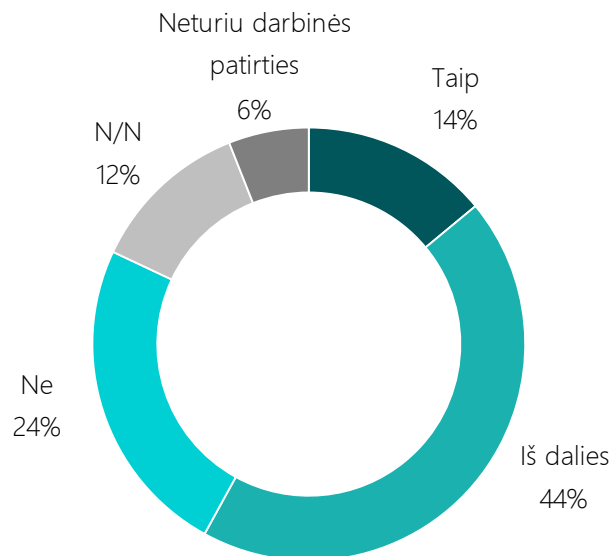
2.21 pav. Kokie dažniausiai būna tyrimų rezultatai? (proc.; atsakinėjama tik apie darbovietėje vykdomus tyrimus)

ATSIŽVELGIMAS Į DARBUOTOJŲ PASIŪLYMUS DARBOVIETĖJE

14 proc. apklausos dalyvių nurodė, kad jų darbovietėse yra atsižvelgiama į jų pasiūlymus dėl įvairių užduočių, darbo organizavimo ir pan., 44 proc. nurodė, kad iš dalies atsižvelgiama, 24 proc. – neatsižvelgiama (Pav. 2.22).

Neigiamai statistiškai reikšmingai dažniau atsakė vyresnio amžiaus (46 m. ir daugiau) respondentai, vidutinių ir mažesnių pajamų grupės atstovai.

N=1005



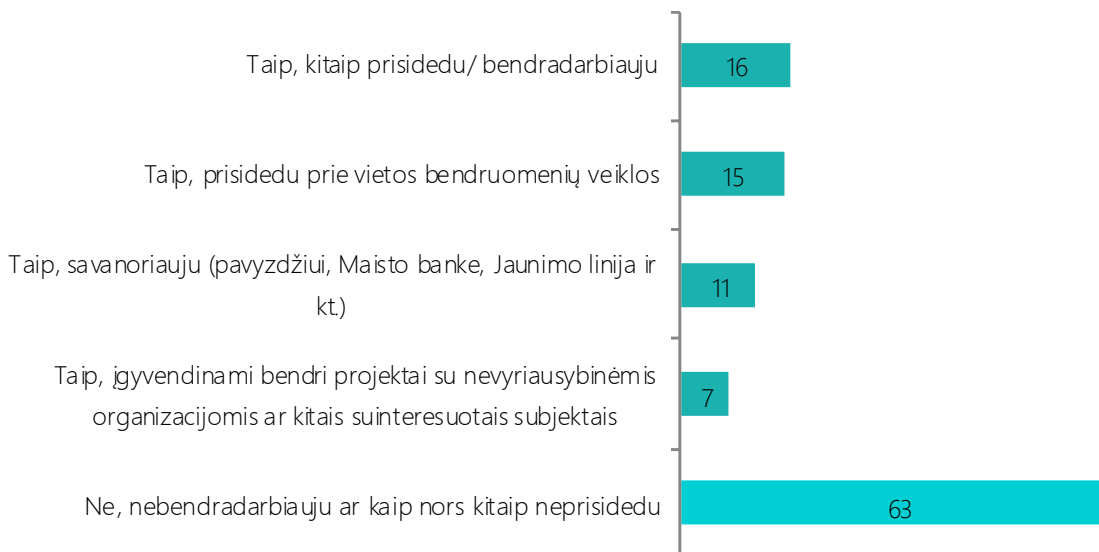
2.22 pav. Ar Jūsų darbovietėje yra atsižvelgiama į Jūsų pasiūlymus dėl įvairių užduočių, darbo organizavimo ir pan.? (proc.)

DARBUOTOJŲ BENDRADARBIAVIMAS SU NEVYRIAUSYBINĖMIS ORGANIZACIJOMIS

16 proc. apklaustųjų prisideda / bendradarbiauja su nevyriausybinėmis organizacijomis, 15 proc. – prisideda prie vietos bendruomenių veiklos, 11 proc. – savanoriauja, 7 proc. – įgyvendina bendrus projektus su nevyriausybinėmis organizacijomis ar kitais suinteresuotais subjektais. 63 proc. apklausos dalyvių nebendradarbiauja ar kaip nors kitaip neprisideda prie nevyriausybinių organizacijų veiklos (Pav. 2.23).

Prisidedantys prie vietos bendruomenių veiklos statistiškai reikšmingai dažniau teigia aukščiausio išsimokslinimo, didesnių pajamų grupės atstovai. Savanoriaujantys statistiškai reikšmingai dažniau teigia didesnių pajamų grupės atstovai ir didmiesčių gyventojai.

N=1005



*Galimi keli atsakymai; suma viršija 100%

2.23 pav. Ar Jūs kokia nors forma bendradarbiaujate su nevyriausybinėmis organizacijomis? (proc.)

ATSIŽVELGIMAS Į VARTOTOJŲ POREIKIUS

38 proc. tyrimo dalyvių nuomone, įvairiose srityse (pavyzdžiui, parduotuvėse, kavinėse, prekybos centruose, kitose paslaugų teikimo vietose) yra atsižvelgiama į jų kaip vartotojų poreikius. 62 proc. apklaustųjų mano priešingai (Pav. 2.24).

Manančios, kad yra atsižvelgiama į jų, kaip vartotojų poreikius, statistiškai reikšmingai dažniau teigia moterys, didesnių pajamų grupės atstovai.

N=1005

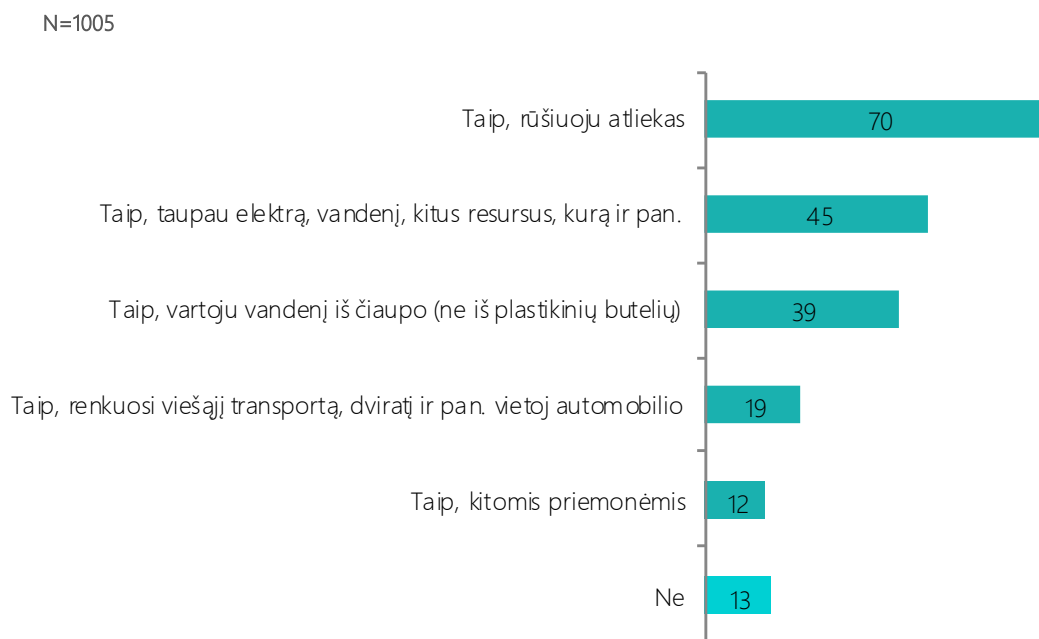


2.24 pav. Ar Jūs manote / jaučiate, kad yra atsižvelgiama į Jūsų, kaip vartotojo įvairiose srityse (pavyzdžiui, parduotuvėse, kavinėse, prekybos centruose, kitose paslaugų teikimo vietose), poreikius? Pavyzdžiui, į Jūsų anksčiau kokių nors būdu išreikštus lūkesčius, pastabas ar pasiūlymus? (proc.)

ŽALIŲJŲ EKO-IDĖJŲ PROPAGAVIMAS

70 proc. respondentų rūšiuoja atliekas, 45 proc. taupo elektrą, vandenį, kitus resursus, kurą ir pan., 39 proc. vartoja vandenį iš čiaupo, o ne iš plastikinių butelių. Dar 19 proc. apklaustųjų renkasi viešąjį transportą, dviratį ar pan. vietoj automobilio, 12 proc. propaguoja kitas žaliąsias eko-idėjas. 13 proc. tyrimo dalyvių nepropaguoja jokių eko-idėjų (Pav. 2.25).

Rūšiuojančios atliekas statistiškai reikšmingai dažniau teigia moterys, 36 m. ir vyresnio amžiaus respondentai, mažesnių miestų bei kaimo vietovių gyventojai. Taupančios elektrą, vandenį, kitus resursus, kurą ir pan. statistiškai reikšmingai dažniau teigia moterys, vyresnio amžiaus (45 m. ir daugiau) respondentai, aukščiausio išsimokslinimo atstovai. Vartojantys vandenį iš čiaupo (ne iš plastikinių butelių) statistiškai reikšmingai dažniau teigia vyresnio amžiaus (45 m. ir daugiau) respondentai, aukščiausio išsimokslinimo atstovai ir miestų gyventojai. Besirenkančios viešąjį transportą, dviratį ir pan. vietoj automobilio statistiškai reikšmingai dažniau teigia moterys ir didmiesčių gyventojai.



**Galimi keli atsakymai; suma viršija 100%*

2.25 pav. Ar Jūs propaguojate žaliąsias eko-idėjas? (proc.)

III. APIBENDRINIMAS

- Du trečdaliai (66 proc.) apklausos dalyvių anksčiau yra girdėję sąvoką „įmonių socialinė atsakomybė“ / „socialinė atsakomybė“.
- 80 proc. respondentų teigia, kad jiems atrodo svarbu, kad įmonės veiktų ne tik siekdamos pelno, bet ir paisydamos socialinės atsakomybės principų (pavyzdžiui, atsakingai elgtųsi savo darbuotojų, klientų, vartotojų atžvilgiu, stengtųsi savo veiksmais kuo mažiau kenkti aplinkai ir pan.): 42 proc. teigia, kad jiems tai labai svarbu, 38 proc. – greičiau svarbu.
- Daugiau nei penktadalis (23 proc.) apklausos dalyvių sakosi jaučiantys diskriminaciją amžiaus, lyties, rasės, tautybės, socialinės padėties ar kitu pagrindu.
- 60 proc. respondentų, kurie teigia jaučiantys diskriminaciją, ją jaučia dėl amžiaus, trečdalis (33 proc.) – dėl lyties, 26 proc. – dėl socialinės padėties. Dar 21 proc. diskriminaciją jaučia dėl savo asmeninių būdo / charakterio savybių, 19 proc. – dėl savo fizinių savybių, 16 proc. – šeiminės padėties pagrindu.
- Beveik du trečdaliai (65 proc.) jaučiančių diskriminaciją apklaustųjų, darbą nurodė kaip aplinką, kurioje jaučiasi diskriminuojami. 31 proc. nurodė įvairias paslaugų teikimo vietas, 24 proc. – viešąsias paslaugas teikiančias įstaigas, 9 proc. – mokymo įstaigas.
- Pusė (49 proc.) respondentų nurodė, kad jų darbovietėje atsižvelgiant į jų poreikius yra suteikiamos sąlygos dirbti lanksčiomis darbo organizavimo formomis ir lanksčiu darbo laiku. Ketvirtadalis (25 proc.) apklaustųjų nurodė, kad jų darbovietėje sutariama dėl individualaus darbo laiko režimo. 17 proc. tyrimo dalyvių teigimu darbuotojas privalo darbovietėje būti fiksuotomis darbo dienos valandomis, o kitą darbo laiką gali dirbti prieš ar po šių valandų. 11 proc. – leidžiama dirbti nuotoliniu būdu, pavyzdžiui, iš namų. 9 proc. apklaustųjų nurodė, kad galima pagal poreikį sudaryti darbo vietas dalijimosi sutartis, 8 proc. – gali būti sudaromos darbo sutartys su keliais darbdaviais.
- 54 proc. respondentų teigia, kad darbovietėje, kurioje dirba, yra prieinamos priemonės, padedančios suderinti darbo ir šeiminius (asmeninius) įsipareigojimus. 31 proc. apklausos dalyvių teigia, kad jų darbovietėje yra galimybė lanksčiai reguliuoti darbo laiką. Dar ketvirtadaliui (25 proc.) apklaustųjų yra suteikiamos papildomos poilsio ar atostogų dienos. Po 11 proc. teigia, kad esant poreikiui gali atsivesti vaiką / vaikus į darbovietę ar kartu su šeimos nariais dalyvauti organizuojamose išvykose ar renginiuose, 8 proc. – gauna skiriamas papildomas išmokas šeimos (asmeninių) švenčių proga, 5 proc. – turi galimybę atsivesti gyvūną į darbovietę.
- 34 proc. respondentų teigia, kad darbovietėje, kurioje dirba, naudojasi priemonėmis, skirtomis rūpintis psichologine ir fizine sveikata. 15 proc. apklaustųjų teigimu įmonė suteikia galimybę darbuotojams už įmonės lėšas lankyti sporto užsiėmimus ar naudotis sveikatingumo paslaugomis. Po 14 proc. respondentų nurodė, kad įmonėje organizuojamos bendros sporto ir kitokios aktyvios veiklos bei kad įmonė apdraudžia savo darbuotojus papildomu sveikatos

draudimu. Dar 7 proc. apklausos dalyvių turi galimybę dalyvauti darbovietės organizuojamuose mokymuose apie nepakantumą priekabiavimui, seksualiniam priekabiavimui ir psichologiniam smurtui, 6 proc. – dirba įmonėse, kuriose darbdavys imasi visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkose prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje suteikti.

- 43 proc. respondentų teigia, kad darbovietėje, kurioje dirba, yra taikomos nediskriminavimo priemonės. 31 proc. apklaustųjų nurodė, kad jų darbovietėse viešai skelbiama informacija apie laisvas darbo vietas. Dar 13 proc. nurodė, kad jų darbovietėje priimta paaukštinimo pareigose tvarka, 10 proc. – darbovietėje priimtose įtrauktį ir toleranciją didinančios priemonės, 8 proc. – darbovietėje priimtose ir paskelbtose lygių galimybių politikos įgyvendinimo priemonės, 6 proc. – darbovietėje organizuojami mokymai apie nediskriminavimą.
- Ketvirtadalis (26 proc.) tyrimo dalyvių naudojami mokymosi visą gyvenimą priemonėmis darbovietėje. 17 proc. apklaustųjų naudojami galimybė dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose, kai suteikiamos iki 5 darbo dienų mokymosi atostogos ir paliekama pusė darbuotojo darbo užmokesčio. 10 proc. respondentų naudojami galimybė dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose, kai suteikiamos iki 5 darbo dienų mokymosi atostogos ir paliekamas darbuotojo darbo užmokestis.
- 32 proc. apklausos dalyvių nurodė, kad jų darbovietėje buvo taikomos priemonės už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą, 30 proc. – papildomos darbo užmokesčio dalys. Po 14 proc. respondentų nurodė premijas už atliktą darbą, nustatytas šalių sutarimu ar mokamas pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą ir premijas, darbdavio iniciatyva skiriamas paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus.
- Daugiau nei trečdalyje (35 proc.) darboviečių veikia darbuotojų atstovai – profesinės sąjungos, darbo tarnybos, darbuotojų patikėtiniai.
- 46 proc. respondentų, kurių darbovietėse yra darbuotojų atstovai, teigia, kad darbuotojų atstovų ir darbovietės sutarti dalykai yra įgyvendinami: 10 proc. respondentų teigimu, visada įgyvendinami, 36 proc. – dažniausiai įgyvendinami.
- Beveik ketvirtadalis (24 proc.) apklaustųjų, kurių darbovietės turi darbuotojų atstovus, teigia, kad bendradarbiavimo procesas su darbdaviu yra sklandus, t.y. abi pusės noriai keičiasi informacija ir leidžiasi į kompromisus.
- 44 proc. apklausos dalyvių, kurių darbovietės turi darbuotojų atstovus, teigia, kad darbuotojų atstovai yra įtraukiami į įmonės sprendimų, susijusių su darbuotojų darbo sąlygomis, funkcijomis ir kitų sprendimų, turėsiančių įtakos darbuotojams, priėmimo procesus: 10 proc. nurodė, kad visada, 34 proc. – dažniausiai įtraukiami. 23 proc. nurodė, kad atstovai įtraukiami kartais, 12 proc. – retai, 7 proc. – niekada.

- Beveik penktadalis (18 proc.) apklaustųjų, kurie darbovietėse turi darbuotojų atstovus, teigia, esantys tinkamai atstovaujami savo darbovietėse veikiančių darbuotojų atstovų, 49 proc. – iš dalies tinkamai atstovaujami.
- 10 proc. visų respondentų yra savo darbovietės ar kurios nors kitos profesinės sąjungos nariai.
- 65 proc. apklaustųjų priklausančių profesinėms sąjungoms, priklauso profesinei sąjungai, kuri veikia darbovietėje, 21 proc. – teritorinio lygmens profesinei sąjungai, 14 proc. – šakos lygmens profesinei sąjungai, 11 proc. – nacionalinio lygmens profesinei sąjungai.
- 58 proc. visų tyrimo dalyvių nuomone, įmonės kolektyvinė sutartis yra reikalinga.
- Įmonėse dažniausiai vykdomi darbuotojų kompetencijos (18 proc.) ir darbuotojų pasitenkinimo (17 proc.) tyrimai. Po 8 proc. respondentų nurodė, kad jų įmonėse vykdomi darbuotojų įsitraukimo, komunikacijos tyrimai.
- Apklaustųjų, kurių darbovietėse vykdomi atitinkami tyrimai, teigimu, darbuotojų kompetencijų tyrimų rezultatai dažniausiai būna teigiami (78 proc.). 73 proc. apklaustųjų nurodė teigiamus darbuotojų komunikacijos tyrimų rezultatus, 61 proc. – teigiamus darbuotojų įsitraukimo tyrimų rezultatus, 55 proc. – teigiamus darbuotojų pasitenkinimo tyrimų rezultatus.
- 14 proc. apklausos dalyvių nurodė, kad jų darbovietėse yra atsižvelgiama į jų pasiūlymus dėl įvairių užduočių, darbo organizavimo ir pan., 44 proc. nurodė, kad iš dalies atsižvelgiama.
- 16 proc. apklaustųjų prisideda / bendradarbiauja su nevyriausybinėmis organizacijomis, 15 proc. – prisideda prie vietos bendruomenių veiklos, 11 proc. – savanoriauja, 7 proc. – įgyvendina bendrus projektus su nevyriausybinėmis organizacijomis ar kitais suinteresuotais subjektais.
- 38 proc. tyrimo dalyvių nuomone, įvairiose srityse (pavyzdžiui, parduotuvėse, kavinėse, prekybos centruose, kitose paslaugų teikimo vietose) yra atsižvelgiama į jų kaip vartotojų poreikius.
- 70 proc. respondentų rūšiuoja atliekas, 45 proc. taupo elektrą, vandenį, kitus resursus, kurą ir pan., 39 proc. vartoja vandenį iš čiaupo, o ne iš plastikinių butelių. Dar 19 proc. apklaustųjų renkasi viešąjį transportą, dviratį ar pan. vietoj automobilio, 12 proc. propaguoja kitas žaliąsias eko-idėjas.

IV. IŠVADOS

Socialinė atsakomybė ir įmonių socialinė atsakomybė šalies dirbantiems nėra nežinomas dalykas – du trečdaliai yra girdėję šiuos terminus ir 8 iš 10 svarbu, kad šie dalykai būtų įgyvendinami praktikoje.

Diskriminaciją Lietuvoje jaučia kas ketvirtas darbingo amžiaus gyventojas. Dažniausiai su šiuo reiškiniu susiduriama darbe, o dažniausia diskriminacijos priežastis – amžius. Tuo pačiu du trečdaliai apklaustųjų nurodė, kad jų darbovietėse taikomos nediskriminavimo priemonės.

Šalies darbdaviai daugiau dėmesio skiria darbo ir šeiminių įsipareigojimų derinimui bei taikomos finansinio motyvavimo priemonės, tuo tarpu rečiau rūpinamasi darbuotojų fizine ir psichologine sveikata. Kita vertus, kalbant apie naudojimąsi mokymosi visą gyvenimą priemonėmis darbovietėje, jomis naudojasi kiek daugiau nei ketvirtadalis respondentų.

Trečdalis apklaustųjų nurodė, kad jų darbovietėje veikia formalus darbuotojų atstovavimas ir sutartus dalykus stengiamasi įgyvendinti (46 proc.), nors tai ne visada pavyksta (39 proc. įgyvendinami kartais arba retai). Panašiai vertinamas ir darbuotojų įtraukimas į sprendimų priėmimą. Apskritai darbdavių ir darbuotojų bendradarbiavimas dažniausiai matomas kaip iš dalies sklandus (58 proc.). Lygiai taip pat darbuotojai dažniausiai jaučiasi tik iš dalies tinkamai atstovaujami savo atstovų (49 proc.). Panašios nuostatos ir dėl atsižvelgimo į darbuotojų pasiūlymus (iš dalies – 44 proc.).

Darbuotojų įsitraukimas į profsąjungas nėra didelis (10 proc.), dažniausiai stojama į darbovietėje veikiančią profsąjungą (65 proc.).

Kolektyvinė sutartis daugumos dirbančiųjų matoma kaip reikalingas dalykas (58 proc.).

Dalyvauti įvairiuose darbuotojų tyrimuose tenka mažiau nei pusei dirbančiųjų. Labiausiai paplitę kompetencijų ir pasitenkinimo tyrimai (17-18 proc.), kiek rečiau naudojami darbuotojų įsitraukimo ir komunikacijos tyrimai (po 8 proc.).

Su NVO bet kokia forma bendradarbiauja mažiau nei 40 proc. dirbančiųjų.

Kaip vartotojai daugelis respondentų jaučiasi nepakankamai girdimi – tik 4 iš 10 nurodė, kad į jų kaip vartotojų poreikius yra atsižvelgiama.

Žaliųjų ir ekologinių idėjų propagavimas tarp dirbančių šalies gyventojų gana aukštas – vienus ar kitus aplinkai draugiškus veiksmus atlieka 9 iš 10 apklaustųjų. Populiariausia veikla – atliekų rūšiavimas.