


# Viešojo ir privačiojo sektoriaus darbuotojų darbo sąlygų vertinimai: Europos socialinio tyrimo duomenų analizė

Vaidas Morkevičius

*Kauno technologijos universitetas  
K. Donelaičio g. 20, LT-44239 Kaunas*

 <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ppaa.12.3.5287>

**Anotacija.** Šiame straipsnyje analizuojami viešojo ir privačiojo sektoriaus darbuotojų darbo sąlygų vertinimai<sup>1</sup>. Atliekant analizę remtasi Europos socialinio tyrimo 4-osios ir 5-osios bangos apklausomis, kuriose daugelio Europos šalių (įskaitant Lietuvą) gyventojams buvo pateikti įvairūs klausimai apie jų darbo sąlygas. Atliekant empirinę analizę daugiausia dėmesio skirta viešojo ir privačiojo sektoriaus darbuotojų darbo krūvio ir darbo sąlygų vertinimų panašumams ir skirtumams. Apklausų duomenų analizės rezultatai parodė, kad Europos viešojo sektoriaus darbuotojai dirba santykinai mažiau darbo valandų (iki 40 imtinai), o jų papildomas darbo krūvis mažesnis nei privačiojo sektoriaus darbuotojų. Taip pat nustatyta, kad viešojo sektoriaus darbuotojų motyvacija dirbti labiau susijusi su altruistinėmis (nauda visuomenei) paskatomis, o privačiojo sektoriaus darbuotojus labiau motyvuoja savanaudiškos (asmeninė nauda) paskatos.

**Raktažodžiai:** viešasis ir privatusis sektorius, darbo sąlygos, darbo nuostatos, Europos socialinis tyrimas.

**Keywords:** public and private sector, work conditions, work attitudes, European Social Survey.

## Įvadas

Viešojo ir privačiojo sektoriaus panašumai ir skirtumai yra vienas iš tradicinių viešosios politikos ir administravimo studijų objektų [19], [20], [21], [22], [25], [6]. Esteve ir Ysa skyrė tris svarbiausias tyrimų kryptis šioje srityje: 1) organizacijų lyginimą, 2) vadovų ir 3) kitų darbuotojų lyginamąją analizę [6]. Taigi šią problematiką galima tyrinėti dviem lygmenimis: organizaciniu ir individualiuoju. Organizaciniu lygmeniu didžiausias dėmesys skiriamas vidinių procedūrų skirtumams (aukštesnis viešojo sektoriaus formalizacijos ir biurokratizacijos laipsnis, mažiau

---

<sup>1</sup> Straipsnis parengtas KTU Politikos ir viešojo administravimo institutui vykdant projektą „Europos socialinis tyrimas: šiuolaikinės Lietuvos visuomenės nuostatos, vertybės ir elgsena“, kurį finansuoja Lietuvos mokslo taryba (sutarties Nr. MIP-022/2012).

aiškūs ir vienareikšmiški organizaciniai tikslai ir pan.). Individualiuoju lygmeniu tyrinėjami vadovų sprendimų priėmimo procesai (viešųjų organizacijų vadovai labiau siekia konsultuotis su visomis suinteresuotomis grupėmis ir ieškoti konsensuso, atsižvelgti į viešąjį interesą ir gausinti bendrąjį gėrį, juos mažiau motyvuoja materialinės paskatos, jie mažiau atsidavę savo organizacijoms ir t. t.) [1], [23] ir darbuotojų darbo sąlygos bei jų vertybės ir nuostatos (pasitenkinimas darbu, paskatos dirbti, darbo orientacijos ir vertybės ir pan.) [4]. Daugeliu atvejų prieita prie išvados, kad viešasis sektorius ir jo darbuotojai išsiskiria tam tikromis tik jiems būdingomis savybėmis ir kad šie skirtumai ilgainiui nenyksta, kaip to galbūt norėtų naujosios viešosios vadybos paradigmos teoretikai [6].

Šiame straipsnyje aptariamas individualusis lygmuo ir tyrinėjami plačiai apibrėžiamo viešojo ir privačiojo sektoriaus darbuotojų darbo sąlygų vertinimų panašumai ir skirtumai. Šio straipsnio tikslai – lyginamojoje Europos perspektyvoje ištirti viešojo ir privačiojo sektoriaus darbuotojų darbo krūvio ir darbo sąlygų vertinimų panašumus ir skirtumus. Tyrimo problema ir aktualumas – viešojo ir privačiojo sektoriaus palyginimuose dominuoja organizacinio lygmens studijos, o individualaus lygmens studijose daugiausia dėmesio skiriama vadovų arba darbuotojų vertybių ir orientacijų tyrimams. Viešojo ir privačiojo sektoriaus darbuotojų lyginamoji analizė gerokai rečiau pasitaikantis reiškinys [26], [14], [3], o ypač retai atliekama tarptautinė lyginamoji analizė ir tyrinėjamas Lietuvos atvejis. Taigi šio straipsnio akcentai – europinė lyginamoji viešojo ir privačiojo sektoriaus analizė bei Lietuvos atvejis. Tyrimo objektas – plačiai apibrėžiamo viešojo ir privačiojo sektoriaus darbuotojų požiūrių į darbo krūvį ir sąlygas panašumai ir skirtumai Europoje. Tyrimo metodai – aprašomoji ir inferencinė statistinė analizė, daugelio kintamųjų atitikties analizė. Straipsnyje vartojama sąvoka *viešasis sektorius* apima ne tik valstybinių, savivaldybių ir kitų viešojo administravimo institucijų darbuotojus, bet ir valstybinių įmonių darbuotojus. Taip pasirinkta dėl to, kad apklausose patikimai nustatoma tik apibendrinta skirtis tarp viešojo ir privačiojo sektoriaus darbuotojų.

### **Viešojo ir privačiojo sektoriaus skirtis**

Kaip minėta įvade, viešojo ir privačiojo sektoriaus panašumai ir skirtumai yra pakankamai dažnai analizuojami viešojo administravimo studijose. Kita vertus, teorinėje literatūroje nėra iki galo susitarta dėl to, kaip įvardyti vieną ar kitą konkrečią organizaciją. Daugelis autorių pabrėžia, kad esminis kriterijus, skiriantis viešojo ir privačiojo sektoriaus organizacijas, yra jų savininkai [21]. Jei privačiųjų firmų ir įmonių savininkai yra privatūs verslininkai ar akcininkai, tai viešųjų įstaigų nuosavybė kolektyviai priklauso politinių bendruomenių nariams. Kita vertus, tokio skirstymo nepakanka norint įvardyti, kuri organizacija priskirtina viešajam, o kuri privačiajam sektoriui. Todėl ką tik aptarta skirtis papildoma dar dviem aspektais: 1) finansiniu (viešosios organizacijos finansuojamos iš valstybinių (viešųjų) lėšų, t. y. mokesčių ir rinkliavų) ir 2) kontrolės (viešojo sektoriaus organizacijas paprastai kontroliuoja politinės jėgos, t. y. viešąsias organizacijas pirmiausia riboja politinės, o ne ekonominės sistemos veiksniai) [1, p. 98].

Bozeman sujungė šiuos tris (nuosavybės, finansavimo ir kontrolės) veiksnius į dimensinį „viešumo“ modelį ir teigė, kad „visos organizacijos yra viešos“, tik tam tikru mastu kiekvienoje iš dimensijų [2]. Žinoma, toks teiginys yra ginčytinas, nes taip pat paprastai galima teigti ir tai, kad „visos organizacijos privačios“. Kita vertus, tokia prieiga leidžia empiriškai įvertinti kiekvienos atskiros organizacijos „viešumo“ lygmenį. Šiame straipsnyje viešojo ir privačiojo sektoriaus skirtis yra labiau susijusi ne su teoriniais argumentais ar bandymais nustatyti, kuri organizacija yra viešoji [20, p. 196], o su galimybėmis empiriškai tyrinėti šią skirtį.

Pagrindiniuose tarptautiniuose apklausų tyrimuose (pavyzdžiui, Tarptautinio socialinio tyrimo programoje ([www.issp.org](http://www.issp.org), ISSP), Eurobarometre ([ec.europa.eu/public\\_opinion](http://ec.europa.eu/public_opinion)) ir pan.) paprastai skiriami tik dirbantys viešojo ir privačiojo sektoriaus organizacijose, t. y. respondentų klausama, kokio tipo – privačiojoje ar viešojoje – organizacijoje jie dirba. Nuo 2002 m. vykdomame Europos socialiniame tyrime ([www.europeansocialsurvey.org](http://www.europeansocialsurvey.org), ESS) šiuo požiūriu siekiama surinkti labiau niuansuotą informaciją. Klausiant, kokio tipo organizacijoje respondentas dirba, jis gali pasirinkti iš penkių variantų: 1) centrinės arba vietos valdžios institucijos, 2) kitos viešojo sektoriaus institucijos (pvz., švietimo ar sveikatos priežiūros), 3) valstybinės įmonės, 4) privačiosios įmonės, 5) darbo savarankiškai. Atrodytų, kad esant tokiems duomenims galima atlikti gana detalią palyginamąją ir istorinę analizę. Vis tik, net ir griežčiausių metodologinių standartų besilaikančiuose tyrimuose, susiduriama su duomenų kokybės problemomis. Atlikus paprastą aprašomąją ESS duomenų analizę, lyginant aptariamo klausimo ir klausimo apie respondento darbovietės veiklos sritis (pagal Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorių), atsakymų variantų kryžminius pasiskirstymus, akivaizdu, kad respondentai sunkiai skyrė viešojo sektoriaus institucijas nuo valstybinių įmonių (pavyzdžiui, daug mokytojų ar gydytojų atsakė dirbantys valstybinėse įmonėse).

Kita vertus, atliekant apklausų tyrimus specifinėmis veiklomis užsiimančių žmonių proporcijos, patenkančios į imtis, yra mažos. Todėl asmenų, dirbančių centrinės arba vietos valdžios institucijose ar dirbančių savarankiškai, paprastai būna nedidelė santykinė dalis (pavyzdžiui, Europos socialinio tyrimo duomenys rodo, kad šios dvi kategorijos paprastai sudaro apie 10 proc. respondentų). Taigi naudojant apklausų duomenis ir tyrinėjant skirtingo tipo organizacijose dirbančių darbuotojų panašumus ir skirtumus, lieka vienintelis empiriškai pagrįstas kelias – skirti viešąjį (centrinės arba vietos valdžios ir kitose viešojo sektoriaus institucijose bei valstybinėse įmonėse dirbantys asmenys) ir privatųjį (dirbantys privačiose įmonėse arba savarankiškai) sektorius. Tokios strategijos laikomasi ir šiame straipsnyje. Būtent todėl viešojo ir privačiojo sektoriaus skirtis remiasi tik nuosavybės santykio kriterijumi. Taigi viešojo sektoriaus darbuotojai yra visi darbuotojai, dirbantys valstybei (ar savivaldybėms ir pan.) nuosavybės teise (visiškai ar didžiąja dalimi) priklausančiuose organizacijose.

Toliau straipsnyje aptariamas Europos socialinis tyrimas ir jo kintantis klausimų modulis „Šeima, darbas ir gerovė: ekonominio nuosmukio pasekmės“. Atsakymų į juos analize paremta empirinė dalis. Taip pat pateikiami taikomi statistinės analizės metodai ir priemonės. Baigiamojoje dalyje aptariami pagrindinio klausimo – viešojo ir

privačiojo sektoriaus darbuotojų darbo sąlygų vertinimų – empirinės analizės rezultatai. Šiai analizei skirtame skyrelyje glaustai apariami ir analogiški tos srities tyrimai, pagrindinės jų išvados ir galimos interpretacijos kryptys.

## Duomenys ir metodai

Europos socialinis tyrimas (ESS) yra viena svarbiausių ir didžiausių tarptautinių apklausų Europoje (plačiau žr. [www.lidata.eu/ESS](http://www.lidata.eu/ESS)). Atliekant tyrimą renkama informacija apie daugelio Europos šalių žmonių nuostatas, įsitikinimus ir elgseną (pavyzdžiui, 4-ojoje tyrimo bangoje dalyvavo 31, 5-ojoje – 28 šalys). Šis tyrimas atliekamas kas dvejus metus<sup>2</sup>, jame tiriamos įvairios temos ir nustatyti itin griežti metodiniai standartai [18].

Nors straipsnyje naudojami 4-osios [8] ir 5-osios [9] bangos Europos socialinio tyrimo duomenys (laisvai pasiekiami ESS duomenų archyve [www.europeansocialsurvey.org/data](http://www.europeansocialsurvey.org/data)), tačiau pagrindiniai analizuojami klausimai gauti iš kintančio klausimų modulio „Šeima, darbas ir gerovė: ekonominio nuosmukio pasekmės“, kuris buvo įtrauktas į 5-osios bangos (2010–2012 m.) klausimyną. Šio modulio esminis tikslas buvo įvertinti, kaip 2008–2009 m. finansinė ir ekonominė krizė paveikė europiečius, jų šeimas, darbinę veiklą ir gerovę. Tai kartotinis klausimų blokas, kuris pirmą kartą į ESS klausimyną buvo įtrauktas atliekant 2-ąją bangą (2004–2006 m.). Taigi Europos mastu šio klausimų modulio analizė gana gerai tinka siekiant atsakyti į klausimą, kaip krizė paveikė Europos gyventojų darbo ir gyvenimo sąlygas [11].

Kadangi Lietuva ESS pradėjo dalyvauti tik nuo 4-osios bangos (2008–2010 m.), lyginamųjų prieškriziniu laikotarpiu duomenų nėra. Todėl šiame straipsnyje istorinė analizė yra ribota, o laiko perspektyvoje tyrinėjami tik viešojo ir privačiojo sektoriaus darbuotojų darbo krūvio bei sąlygų vertinimai. Reikia pabrėžti ir tai, kad nors atliekant ESS fiksuojamos ne tik jo metu, bet ir anksčiau dirbusių žmonių nuomonės ir požiūriai, susiję su darbu (šie atsakinėja į klausimus apie savo paskutinį darbą), į empirinę duomenų analizę įtraukti tik tyrimo metu (tiksliau – „per pastarąsias septynias dienas bent valandą ar daugiau“) kokį nors mokamą darbą dirbę respondentai.

Duomenys ir ryšiai tarp kintamųjų analizuojami taikant statistinius metodus. Kadangi dauguma kintamųjų yra kategoriniai arba transformuoti į kategorinius, statistinių ryšių tarp kintamųjų kategorijų reikšmingumui nustatyti naudojamas *v testas* [13, p. 152–153]. Šis testas rodo, ar analizuojamų kategorinių kintamųjų dviejų konkrečių reikšmių kombinacija yra santykinai gausesnė (arba atitinkamai santykinai mažiau gausi) nei tuomet, kai ryšio tarp šių kintamųjų kategorijų nebūtų. *V testo* reikšmės gali būti neigiamos (kategorijų sankirta santykinai mažiau gausi nei nesant ryšio tarp kategorijų) arba teigiamos (kategorijų sankirta santykinai gausesnė

---

<sup>2</sup> Svarbu pažymėti, kad ESS apklausos skirtingose šalyse gali būti atliekamos šiek tiek skirtingu metu (gali būti ir metų ar pusantrų metų skirtumas), todėl skirtumai tarp šalių gali būti nulemti ir to, kad kurioje nors vienoje šalyje apklausa atlikta vėliau nei kitose.

nei nesant ryšio tarp kategorijų). Be to, kuo absoliučiu didumu *v testo* reikšmė didesnė, tuo ryšys tarp kategorijų stipresnis.

Bendroms tendencijoms pavaizduoti ir glausčiau pateikti analizės rezultatus naudojama daugelio kintamųjų atitikties analizė [12], [15], [5]. Pateikiamų grafikų interpretacija gana paprasta. Taškai atitinka į analizę įtrauktų kintamųjų kategorijas. Kuo arčiau jie vienas kito, tuo didesnė tikimybė, kad tarp jų statistiškai reikšmingas ryšys (pavyzdžiui, jei dvi skirtingų kintamųjų kategorijos yra pavaizduotos viename taške, vadinasi, tą patį atsakymo variantą pasirinko tie patys respondentai abiejų kintamųjų atveju). Tiesa, ryšio statistinį reikšmingumą galima įvertinti tik naudojant aptartą *v testą*. Be to, svarbi ir taškų padėtis koordinačių pradžios atžvilgiu. Kuo arčiau centro yra kintamojo kategorija, tuo mažiau ji „išskirtinė“ (taigi ir labiau panaši į vidurkį). Jei visos vieno kintamojo kategorijos yra arti koordinačių centro, tai skirtumai tarp kategorijų profilių labai maži. *V testai* ir daugelio kintamųjų atitikties analizė atlikta naudojant *R* statistinės analizės programinės aplinkos paketą *FactoMineR* (1.25 versija) [16].

### Viešojo ir privačiojo sektoriaus darbuotojų darbo sąlygų vertinimai

Vienas svarbiausių rodiklių nagrinėjant darbuotojų darbo sąlygas yra dirbamos valandos ir poreikis dirbti viršvalandžius ar neįprastu darbo metu. Daugelis tyrimų rodo, kad šie rodikliai susiję su pasitenkinimu darbu [7, p. 18–20] ir apskritai gyvenimo kokybe bei jos vertinimais [24]. Kita vertus, yra ir empirinių tyrimų, rodančių, kad kai kuriose šalyse (pavyzdžiui, Danijoje, Portugalijoje) dirbamų valandų kiekis teigiamai susijęs su pasitenkinimu darbu. Šiuo atveju sąryšį greičiausiai veikia tarpinis veiksnys – darbo užmokestis, nes šis rodiklis ir dirbamų valandų kiekis taip pat yra susiję dydžiai [7, p. 18–20]. Kad ir kaip būtų, dirbamų valandų skaičius daro reikšmingą įtaką pasitenkinimui darbu ir apskritai yra svarbus rodiklis kalbant apie darbo sąlygų kokybinius aspektus. *I lentelėje* pateikti duomenys rodo<sup>3</sup>, kad pagal ESS duomenis viešojo sektoriaus darbuotojai Europoje dirba santykinai mažiau darbo valandų (iki 40 imtinai) (ESS4: „mažiau nei 30 darbo val.“, *v testas*=7,594<sup>4</sup>, „30–39 darbo val.“, *v testas*=17,917; „40 darbo val.“

<sup>3</sup> Čia reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad šie skaičiai gali skirtis nuo oficialiosios statistikos (pavyzdžiui, nuo Eurostato pateikiamų duomenų). Taip gali būti dėl to, kad oficialioji statistika Europos Sąjungoje (šiais konkrečiais klausimais) renkama atliekant Darbo jėgos (Gyventojų užimtumo) statistinius tyrimus (žr. [epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/EU\\_labour\\_force\\_survey\\_-\\_methodology](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_methodology), LFS), kur bendrai dirbančiųjų (t. y. visos darbo jėgos) ir dirbančiųjų viešajame ir privačiajame sektoriuje nustatymo metodika skiriasi nuo taikomos ESS (pavyzdžiui, LFS dirbantiesiems priskiriami ir asmenys, dirbantys namuose, bet negaunantys už tai atlyginimo, o išskiriant dirbančiuosius viešajame ir privačiajame sektoriuje tiesiogiai prašoma nurodyti, kiek procentų jų darbovietės kapitalo turi valstybė). Šiuo konkrečiu atveju Lietuvoje 2011 m. pagal LFS duomenis dirbančių 40 ir daugiau val. dalis buvo 73,96 proc. [17, p. 30], o pagal ESS 5-osios bangos duomenis – 80,75 proc.

<sup>4</sup> Visais atvejais (jei nenurodyta kitaip) statistinis *v testo* reikšmingumo lygmuo yra 0,05.

$v$  testas=4,325; ESS5: „mažiau nei 30 darbo val.“,  $v$  testas=7,402; „30–39 darbo val.“  $v$  testas=19,855).<sup>5</sup>

Įdomu tai, kad, palyginti su 2008–2010 m. periodu, pagal ESS duomenis Europoje 2010–2012 m. šiek tiek padaugėjo dirbančių ilgesnes darbo valandas (tiek viešajame, tiek privačiajame sektoriuje). Lietuvoje vyrauja kiek kitokios tendencijos. Remiantis ESS duomenimis, viešojo sektoriaus darbuotojų, dirbančių standartines 40 darbo val., gerokai sumažėjo (nuo 59,87 iki 51,29 proc.). Kita vertus, pokytis buvo dvikryptis, t. y. vieni darbuotojai ėmė dirbti mažiau (dirbančių mažiau nei 30 val. padaugėjo nuo 8,78 iki 12,07 proc.), kiti – daugiau (dirbančių 41–59 val. padaugėjo nuo 15,67 iki 25,43 proc.). Privačiajame sektoriuje pokyčiai buvo labiau vienareikšmiški – dirbamų valandų skaičius sumažėjo. Tai galima sieti su finansinės ir ekonominės krizės padariniais, kai taupydami lėšas ir optimizuodami veiklą darbdaviai ėmė mažinti darbuotojų darbo valandų skaičių (o ne juos atleidinėti).

*1 lentelė. Viešojo ir privačiojo sektoriaus darbuotojų dirbamos valandos įskaitant viršvalandžius pagal ESS 4-osios ir 5-osios bangos duomenis, proc.*

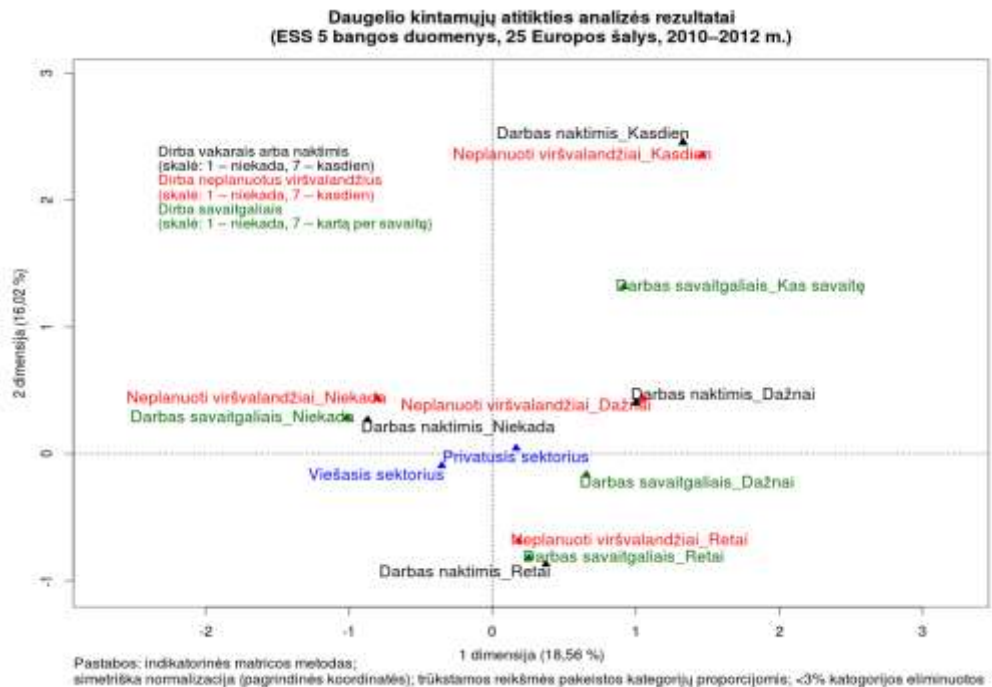
Darbo val.	Europa				Lietuva			
	ESS4: 2008–2010 m.		ESS5: 2010–2012 m.		ESS4: 2008–2010 m.		ESS5: 2010–2012 m.	
	Viešasis sekt.	Privatusis sekt.	Viešasis sekt.	Privatusis sekt.	Viešasis sekt.	Privatusis sekt.	Viešasis sekt.	Privatusis sekt.
<30	14,24	10,81	15,77	11,83	8,78	6,85	12,07	11,74
30–39	25,23	15,63	26,89	15,41	12,85	5,60	9,05	1,68
40	33,53	30,56	28,25	28,40	59,87	56,02	51,29	60,40
41–49	16,60	18,58	18,08	19,74	10,97	15,77	15,09	14,09
50–59	6,85	14,28	7,38	14,41	4,70	8,51	10,34	6,04
>=60	3,55	10,14	3,63	10,21	2,82	7,26	2,16	6,04

Pastaba: Voldo statistinio ryšio testo atsižvelgiant į atrankos dizainą rezultatai: 1) Europa ESS4:  $F=172,212$ ,  $ndf=5$ ,  $ddf=27271$ ,  $p<0,05$ ; 2) Europa ESS5:  $F=153,939$ ,  $ndf=5$ ,  $ddf=2326$ ,  $p<0,05$ ; 3) Lietuva ESS4:  $F=5,662$ ,  $ndf=5$ ,  $ddf=912$ ,  $p<0,05$ ; 4) Lietuva ESS5:  $F=1,956$ ,  $ndf=5$ ,  $ddf=615$ ,  $p<0,1$ .

Poreikis dirbti vakarais ar naktimis, iš anksto nesusitarus ilgiau nei priklauso ar savaitgaliais gali būti bendrai įvardijamas kaip viršvalandžiai. Kita vertus, kai kurių darbuotojų (tiek viešajame, tiek privačiajame sektoriuje) darbo laikas negali būti atliekamas tik įprastinių (nuo 8 iki 17 val.) darbo valandų grafiku. Gydytojai ir kitas medicininis personalas, gaisrininkai, policija ir pan. budi visą parą. Panašiai, nepertraukiamos gamybos įmonės dirba pamainomis, o žemės ūkio ar kai kurių paslaugų sektoriaus privačiųjų įmonių darbuotojai dirba intensyviau tam tikrais sezonais. Esant tokiems darbams ir situacijoms negalima paprastai sakyti, kad darbuotojai dirba viršvalandžius.

<sup>5</sup> Lietuva šiuo požiūriu taip pat nėra išskirtinė (ESS4: „30–39 darbo val.“,  $v$  testas=3,535; ESS5: „30–39 darbo val.“,  $v$  testas=2,796).

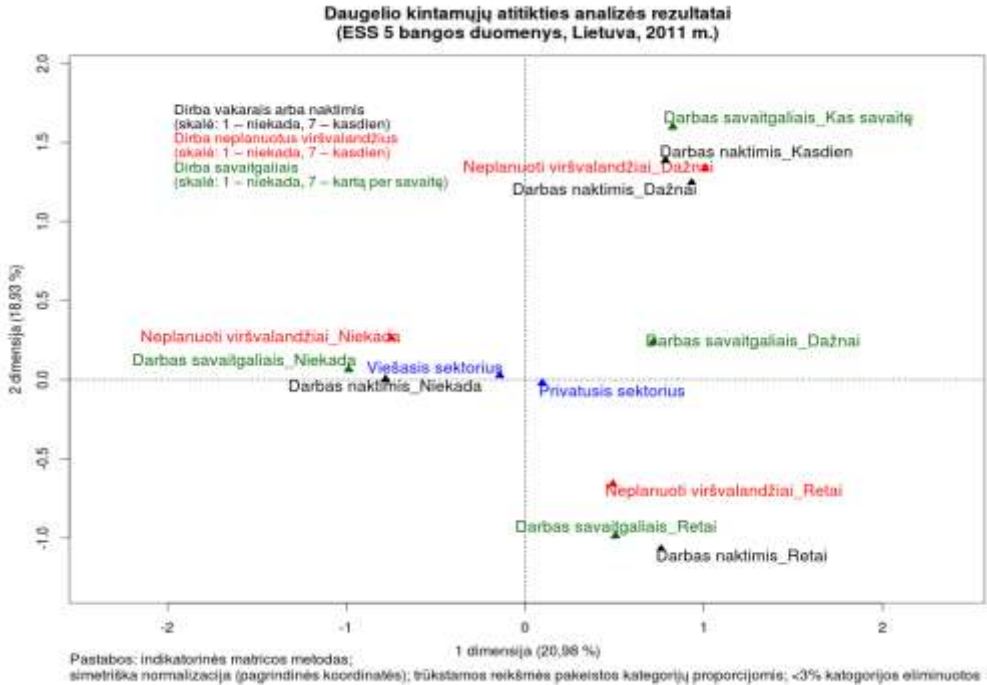
Kita vertus, paprastai manoma, kad darbas neįprastomis sąlygomis ir ilgiau nei įprasta yra susijęs su mažesniu darbuotojų pasitenkinimu darbu ir apskritai darbo kokybe [7, p. 18–20]. Kad ir kaip būtų, atliktus empirinius tyrimus vienareikšmiško atsakymo nėra. Nors daugeliu atvejų pasitvirtina bendroji tendencija, kad poreikis dirbti viršvalandžius susijęs su mažesniu pasitenkinimu darbu, tačiau yra šalių (pavyzdžiui, Danija), kur šis ryšys yra atvirkštinis [7, p. 18–20]. Žinoma, ši išimtis gali būti susijusi su darbo ar darbovietės pobūdžiu („darbas – gyvenimo būdas“). Apibendrinant galima teigti, kad poreikis dirbti vakarais ar naktimis, iš anksto nesusitarus ilgiau nei priklauso ar savaitgaliais gali būti svarbus veiksnys, skiriantis viešojo ir privačiojo sektoriaus darbuotojų darbo sąlygų vertinimus.



1 pav. Darbuotojų darbovietės tipo ir poreikio dirbti viršvalandžius ryšiai Europoje

Empirinės analizės rezultatai (žr. 1 pav.) rodo, kad Europos viešajame sektoriuje darbuotojai daug rečiau nei privačiajame sektoriuje turi dirbti vakarais ar naktimis (ESS5: „niekada“,  $v\ testas=6,745$ ), neplanuotus viršvalandžius (ESS5: „niekada“,  $v\ testas=11,072$ ) ar savaitgaliais (ESS5: „niekada“,  $v\ testas=17,564$ ). Šie rezultatai ypač įdomūs tuo požiūriu, kad viešajame sektoriuje gana gausu (kaip minėta) specialybių, kurioms būdingas nepertraukiamas darbas (budėjimas). Lietuvoje padėtis visiškai kitokia nei bendroji europinė tendencija (žr. 2 pav.). Tik darbas savaitgaliais (ESS5: „niekada“,  $v\ testas=2,596$ ) yra mažiau būdingas viešojo sektoriaus darbuotojams (nors grafike matyti, kad viešojo sektoriaus taškas yra toje pačioje kryptyje kaip ir visi „niekada“ variantai, tačiau ryšys statistiškai reikšmingas tik jau minėtu atveju). Taigi galima teigti, kad

Lietuvos viešojo sektoriaus darbuotojų darbo sąlygos, susijusios su darbo krūviu, yra santykinai blogesnės nei kolegų Europoje.



2 pav. Darbuotojų darbovietės tipo ir poreikio dirbti viršvalandžius ryšiai Lietuvoje

Atliekant darbo krūvio ir apskritai darbo sąlygų analizę<sup>6</sup>, taip pat svarbu ištirti ir subjektyvų darbuotojų požiūrį į savo darbą. Pagrindiniai rodikliai šiuo atveju yra apibendrintas pasitenkinimas savo darbu ir darbo užmokesčiu. Atliekant darbo jėgos tyrimus, pasitenkinimo darbu studijos yra viena iš pagrindinių krypčių. Be to, ši sritis yra ir praktiškai svarbi personalo valdymui, nes dažnai manoma, kad „patenkintas darbuotojas yra geras darbuotojas“ [24]. Neįsitraukiant į ilgus debatus, kas lemia darbuotojų pasitenkinimą darbu, reikia pabrėžti, kad nagrinėjant viešojo ir privačiojo sektoriaus darbuotojų pasitenkinimą darbu dažniausiai daroma bendra išvada: mažiau pasitenkinama darbu viešajame sektoriuje [23, p. 94]. Kita vertus, pasitenkinimas darbu yra aukštas visuose sektoriuose, t. y. visi darbuotojai yra gana patenkinti savo darbu.

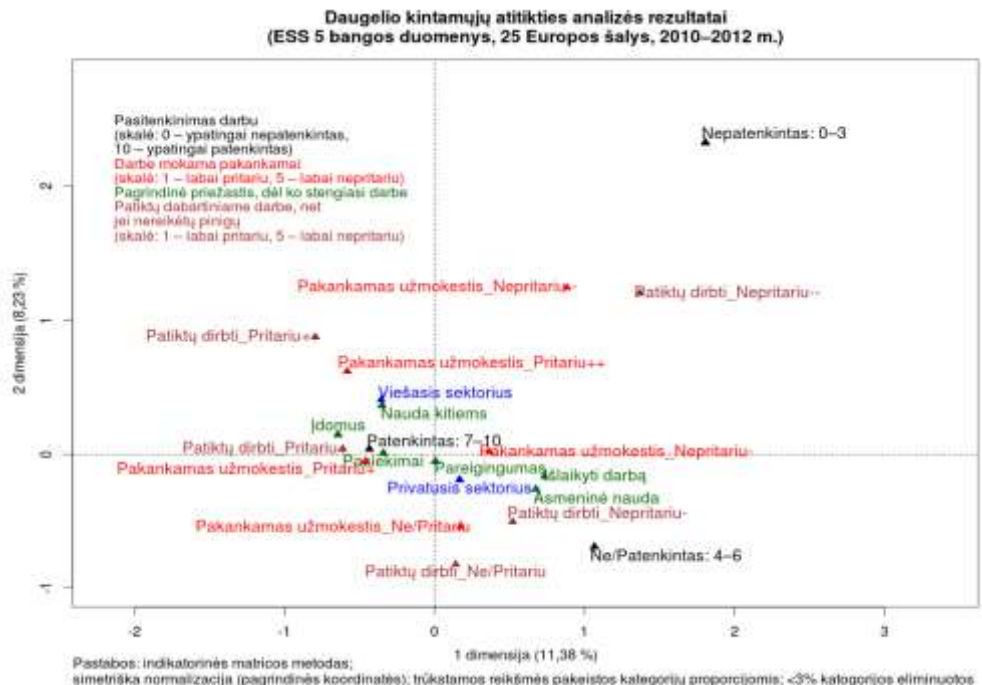
Darbo jėgos studijose, be apibendrinto pasitenkinimo darbu, tyrinėjami ir konkretni subjektyvaus požiūrio į darbą aspektai. Dažniausiai lyginami materialiniai ir nematerialiniai pasitenkinimo darbu aspektai. Daroma skirtis tarp pasitenkinimo darbo

<sup>6</sup> Akivaizdu, kad šiame skyrelyje aptarti aspektai nėra „visa istorija“ apie darbo sąlygas Europos viešojo ir privačiojo sektoriaus organizacijose, tačiau visko viename straipsnyje neįmanoma aptarti dėl apimties reikalavimų. Taigi kiti aspektai (viešojo ir privačiojo sektoriaus darbuotojų darbo sąlygos, taip pat finansinės ir ekonominės krizės poveikis bus nagrinėjami kituose straipsniuose.



užmokesčiu („aš gerai uždirbu, todėl man patinka šis darbas“) ir subjektyvaus noro dirbti būtent tokio pobūdžio darbą („man tiesiog patinka dirbti šį darbą nepaisant to, kiek uždirbu“). Ši skirtis taip pat susijusi su atsidavimu (angl. *commitment*) darbui, kai motyvacija darbo užmokesčiu dažnai labai priklauso nuo konkretaus darbdavio, kuris moka tam tikrą atlyginimą, o vidinė motyvacija dirbti tokio pobūdžio darbą nuo konkretaus darbdavio priklauso mažiau [10].

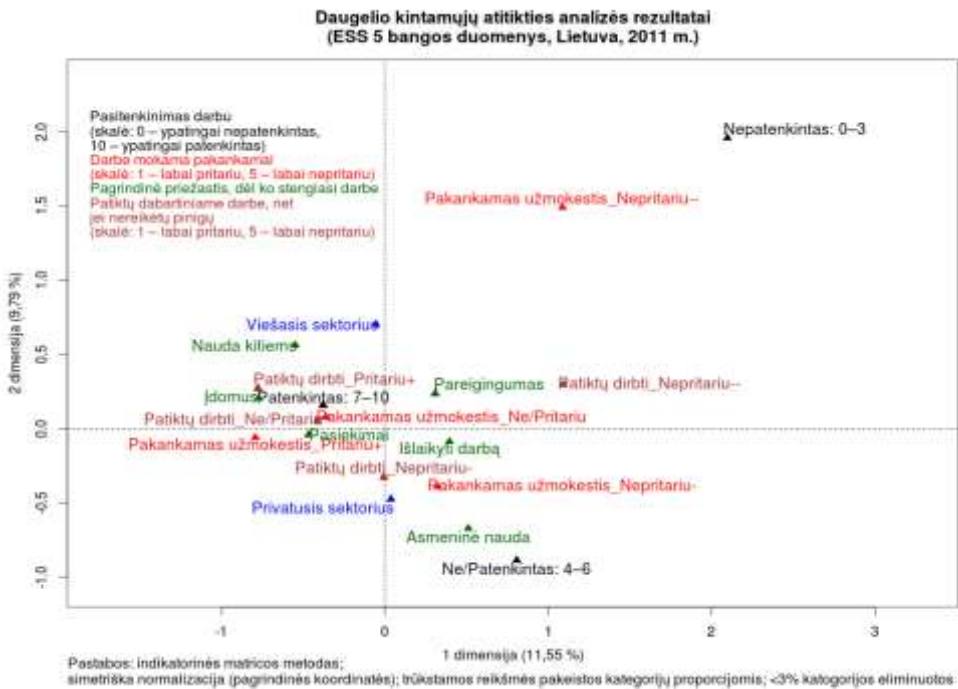
Žvelgiant plačiau, abu ką tik aptarti pasitenkinimo darbu aspektai yra susiję ir su skirtingo tipo paskatomis dirbti. Motyvacijos dirbti studijos taip pat yra atskira ir plati darbo jėgos tyrimų šaka. Šiame straipsnyje į šį studijų lauką gilinsimės tik tiek, kiek jame aptariami viešojo ir privačiojo sektoriaus darbuotojų paskatų dirbti panašumai ir skirtumai. Būtent tokio pobūdžio tyrimai yra gana gerai išplėtoti viešojo ir privačiojo sektoriaus darbuotojų (ypač vadovų) lyginamosiose studijose [23]. Tiesa, vienareikšmiškų išvadų kol kas nėra. Dažnai teigiama, kad privačiojo sektoriaus darbuotojus dirbti labiau motyvuoja finansinė ir kitokia asmeninė nauda (savanaudiškos paskatos), o viešojo sektoriaus – prasmingas darbas, nauda ir tarnavimas visuomenei (altruistinės paskatos) [23, p. 94]. Kita vertus, yra ir studijų, kuriose įrodoma, kad finansinės ir asmeninės naudos motyvacija būdinga ne išskirtinai visiems privačiojo sektoriaus darbuotojams, o žemesnio lygmens ir paprastesnio pobūdžio darbą dirbantiems darbuotojams abiejuose sektoriuose [3].



3 pav. Darbuotojų darbovietės tipo ir darbo nuostatų ryšiai Europoje

ESS 5-osios bangos duomenų analizės rezultatai (žr. 3 pav.) rodo, kad priešingai nei teigiama daugelyje mokslinių studijų, tirtose Europos šalyse savo darbu labiau patenkinti

buvo viešojo, o ne privačiojo sektoriaus darbuotojai (ESS5: „patenkintas,-a: 7–10“,  $v\ testas=11,738$ ). Skyrėsi ir viešojo bei privačiojo sektoriaus darbuotojų pasitenkinimo darbu materialiniai ir nematerialiniai aspektai. Viešojo sektoriaus darbuotojai buvo labiau linkę pritarti teiginiui „man patiktų dirbti dabartiniame darbe, net jeigu nereikėtų pinigų“ (ESS5: „pritariu“,  $v\ testas=6,909$ ; „labai pritariu“,  $v\ testas=8,529$ ) nei privačiojo sektoriaus darbuotojai. Kita vertus, šie labiau buvo linkę pritarti teiginiui: „Atsižvelgiant į visas mano pastangas ir pasiekimus darbe, manau, kad man yra mokama pakankamai“ (ESS5: „pritariu“,  $v\ testas=2,846$ ). Be to, viešojo sektoriaus darbuotojų motyvacija buvo labiau susijusi su altruistinėmis paskatomis (ESS5: „mano darbas yra naudingas kitiems žmonėms“,  $v\ testas=28,087$ ), darbo pobūdžiu (ESS5: „veikla mano darbe yra įdomi“,  $v\ testas=4,226$ ) ir galimybe ką nors nuveikti (ESS5: „noriu būti patenkintas,-a atliktais darbais“,  $v\ testas=2,331$ ), o privačiojo sektoriaus darbuotojus labiau motyvavo savanaudiškos paskatos (ESS5: „noriu išsaugoti savo darbą“,  $v\ testas=19,509$ ; „noriu gauti didesnę atlyginimą ar eiti aukštesnes pareigas“,  $v\ testas=15,018$ ).



4 pav. Darbuotojų darbovietės tipo ir darbo nuostatų ryšiai Lietuvoje

Skirtingai nei bendrai Europoje, Lietuvoje (žr. 4 pav.) skirtumų tarp viešojo ir privačiojo sektoriaus darbuotojų pasitenkinimo darbu nebuvo užfiksuota. Nesiskyrė ir jų pasitenkinimo darbu materialiniai ir nematerialiniai aspektai. Kita vertus, kaip ir bendros europinės tendencijos atveju, viešojo sektoriaus darbuotojus Lietuvoje labiau motyvavo altruistinės (ESS5: „mano darbas yra naudingas kitiems žmonėms“,  $v\ testas=4,562$ ), o

privačiojo sektoriaus – savanaudiškos paskatos (ESS5: „noriu gauti didesnę atlyginimą ar aukštesnes pareigas“:  $v_{testas}=4,262$ ).

## Išvados

1. Europos socialinio tyrimo (ESS) duomenų analizė parodė, kad Europoje viešojo sektoriaus darbuotojams labiau būdinga dirbti mažiau darbo valandų (iki 40 imtinai) nei privačiojo sektoriaus darbuotojams. Palyginti su 2008–2010 m. periodu, Europoje 2010–2012 m. šiek tiek padaugėjo dirbančių ilgesnes darbo valandas (tiek viešajame, tiek privačiajame sektoriuje). Lietuvoje tuo pačiu laikotarpiu viešojo sektoriaus darbuotojų, dirbančių standartinės 40 darbo val., dalis sumažėjo nuo 59,87 iki 51,29 proc., o pokytis buvo dvikryptis, t. y. vieni darbuotojai ėmė dirbti mažiau (dirbančių mažiau nei 30 val. padaugėjo nuo 8,78 iki 12,07 proc.), kiti – daugiau (dirbančių 41–59 val. padaugėjo nuo 15,67 iki 25,43 proc.). Lietuvos privačiajame sektoriuje pokyčiai buvo labiau vienakrypčiai – dirbamų valandų sumažėjo.

2. Atlikus ESS duomenų analizę, taip pat nustatyta, kad Europos viešojo sektoriaus darbuotojų papildomas darbo krūvis yra mažesnis nei privačiojo sektoriaus. Europos viešojo sektoriaus darbuotojai daug rečiau nei privačiojo sektoriaus darbuotojai turi dirbti vakarais ar naktimis, neplanuotus viršvalandžius ar savaitgaliais. Lietuvoje situacija, susijusi su darbuotojų papildomu darbo krūviu, kiek skiriasi nuo bendros europinės tendencijos – viešojo sektoriaus darbuotojams mažiau būdingas tik darbas savaitgaliais.

3. Tirtose Europos šalyse savo darbu labiau patenkinti (priešingai nei teigiama daugelyje mokslinių studijų) buvo viešojo (palyginti su privačiojo sektoriaus darbuotojais) sektoriaus darbuotojai. Be to, Europos viešojo sektoriaus darbuotojams labiau buvo būdingi pasitenkinimo darbu nematerialiniai, o privačiojo sektoriaus darbuotojams – materialiniai aspektai. Viešojo sektoriaus darbuotojų motyvacija buvo labiau susijusi su altruistinėmis (nauda visuomenei) paskatomis, o privačiojo sektoriaus darbuotojus labiau motyvavo savanaudiškos (asmeninė nauda) paskatos. Remiantis ESS duomenų analize, Lietuvoje skirtumų tarp viešojo ir privačiojo sektoriaus darbuotojų pasitenkinimo darbu užfiksuota nebuvo. Kita vertus, dėl darbo motyvacijos Lietuvoje vyravo bendros europinės tendencijos.

## Literatūra

1. Boyne, G. A. Public and Private Management: What's the Difference? *Journal of Management Studies*, 2002, 39 (1), p. 97–122. <http://dx.doi.org/10.1111/1467-6486.00284>
2. Bozeman, B. *All Organizations Are Public*. London: Jossey-Bass, 1987.
3. Buelens, M., van den Broeck, H. An Analysis of Differences in Work Motivation between Public and Private Sector Organizations. *Public Administration Review*, 2007, 67 (1), p. 65–74. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00697.x>
4. de Graaf, G., van der Wal, Z. On Value Differences Experienced by Sector Switchers. *Administration & Society*, 2008, 40 (1), p. 79–103. <http://dx.doi.org/10.1177/00953997073111785>

5. Escofier, B., Pages, J. *Analyses Factorielles Simples et Multiples: Objectifs, Methodes et Interpretation (4e ed.)*. Paris: Dunod, 2008.
6. Esteve, M., Ysa, T. Differences Between the Public and the Private Sectors? Reviewing the Myth. *PUBLIC*, 2011, 22.
7. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *Measuring Job Satisfaction in Surveys – Comparative Analytical Report*. Dublin, 2007.
8. European Social Survey. *ESS Round 4 (2008/2009) Final Activity Report*. London: Centre for Comparative Social Surveys, City University London, 2010.
9. European Social Survey. *ESS Round 5 (2010–2011) Technical Report*. London: Centre for Comparative Social Surveys, City University London, 2012.
10. Gallie, D. (ed.). *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford, New York: Oxford University Press, 2007. <http://dx.doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199230105.001.0001>
11. Gallie, D. (ed.). *Economic Crisis, Quality of Work and Social Integration: the European Experience*. Oxford, New York: Oxford University Press, 2013.
12. Greenacre, M. *Correspondence Analysis in Practice (2nd ed.)*. Boca Raton, London: Chapman & Hall/CRC Press, 2007. <http://dx.doi.org/10.1201/9781420011234>
13. Husson, F., Le. S., Pages, J. *Exploratory Multivariate Analysis by Example Using R*. Boca Raton, London : Chapman & Hall/CRC Press, 2011.
14. Karl, K. A., Sutton, C. L. Job Values in Today's Workforce: A Comparison of Public and Private Sector Employees. *Public Personnel Management*, 1998, 27 (4), p. 515–527.
15. Le Roux, B., Rouanet, H. *Multiple Correspondence Analysis (Series: Quantitative Applications in the Social Sciences, 163)*. Thousand Oaks, London: SAGE Publications, 2010.
16. Le, S., Josse, J., Husson, F. FactoMineR: An R package for Multivariate Analysis. *Journal of Statistical Software*, 2008, 25 (1), p. 1–18.
17. Lietuvos statistikos departamentas. *Darbo rinkos metraštis, 2012*. Vilnius: Lietuvos statistikos departamentas, 2013.
18. Morkevičius, V. Europos socialinis tyrimas: patikimas viešosios politikos analizės ir sprendimų duomenų šaltinis. *Viešoji politika ir administravimas*, 2012, 11 (3), p. 526–529.
19. Murray, M. A. Comparing Public and Private Management: An Exploratory Essay. *Public Administration Review*, 1975, 35 (4), p. 364–371. <http://dx.doi.org/10.2307/974538>
20. Perry, J. L., Rainey, H. G. The Public-Private Distinction in Organization Theory: A Critique and Research Strategy. *Academy of Management Review*, 1988, 13 (2), p. 182–201.
21. Rainey, H. G., Backoff, R. W., Levine, C. H. Comparing Public and Private Organizations. *Public Administration Review*, 1976, 36 (2), p. 233–244. <http://dx.doi.org/10.2307/975145>
22. Rainey, H. G., Bozeman, B. Comparing Public and Private Organizations: Empirical Research and the Power of the A Priori. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 2000, 10 (2), p. 447–470. <http://dx.doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024276>

23. Rainey, H. G., Chun, Y. H. Public and Private Management Compared. In: Ferlie, Ewan, Lynn, Laurence E., Pollitt, Christopher (eds.). *The Oxford Handbook of Public Management*. Oxford, New York: Oxford University Press, 2005, p. 72–102.
24. Saari, L. M., Judge, T. A. Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management*, 2004, 43 (4), p. 395–407. <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.20032>
25. Scott, P. G., Falcone, S. Comparing Public and Private Organizations - An Exploratory Analysis of Three Frameworks. *American Review of Public Administration*, 1998, 28 (2), p. 126–145. <http://dx.doi.org/10.1177/027507409802800202>
26. Smith, M. P., Nock, S. L. Social Class and the Quality of Work Life in Public and Private Organizations. *Journal of Social Issues*, 1980, 36 (4), p. 59–75. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1980.tb02637.x>

Vaidas Morkevičius

### **Attitudes to Work Conditions of the Public and Private Sector Workers: Analysis of the European Social Survey Data**

#### Summary

This article analyzes attitudes to work conditions of the public and private sector employees. The study is based on the analysis of data of the 4th and 5th waves of the European Social Survey wherein populations of the majority of European countries (including Lithuania) were asked different questions about their working conditions. The empirical analysis is focused on differences and similarities of attitudes towards workload and working conditions of the public and private sector workers. Analysis of the survey data showed that the public sector employees work relatively fewer working hours (up to 40), and their additional workload is less than that in the private sector. The study also revealed that altruistic (public benefit) motivation is more common among public sector employees, while private sector employees are better motivated by selfish (personal benefit) incentives.

*Vaidas Morkevičius* – Kauno technologijos universiteto Socialinių mokslų fakulteto Politikos ir viešojo administravimo instituto vyresnysis mokslo darbuotojas, socialinių mokslų daktaras.

E. paštas: [vaidas.morkevicius@ktu.lt](mailto:vaidas.morkevicius@ktu.lt)

*Vaidas Morkevičius* – Doctor of Social Sciences, is a Senior Research Fellow at the Policy and Public Administration Institute, Faculty of Social Sciences, Kaunas University of Technology.

E-mail: [vaidas.morkevicius@ktu.lt](mailto:vaidas.morkevicius@ktu.lt)

Straipsnis įteiktas redakcijai 2013 m. rugpjūčio mėn.; recenzuotas; parengtas spaudai 2013 m. rugsėjo mėn.



ISSN 1648-2603 (print)  
ISSN 2029-2872 (online)

VIEŠOJI POLITIKA IR ADMINISTRAVIMAS  
PUBLIC POLICY AND ADMINISTRATION  
2011, T. 10, Nr. 3

---