

# Трето проучване на европейските дружества — Пряко и непряко участие на служителите

## Кратък преглед

### Въведение

В настоящия доклад са представени констатациите и резултатите от изследването как се прилагат пряко и непряко участие на служителите при вземането на решения в европейските предприятия. Непряко участие на служителите е участието на представители на служителите в процесите на вземане на решения, а под пряко участие на служителите се разбира прякото взаимодействие между работодателите и служителите. Въз основа на обобщения доклад за третото издание на Проучването на европейските дружества (ECS), извършено от Eurofound, настоящият доклад представя анализ на данните от проучването с акцент върху връзките между прякото и непрякото участие на служителите и между това участие и характеристиките на индустриалните отношения на национално равнище. Разгледани са също ефектите от практиките на пряко и непряко участие на служителите върху резултатите на нивото на отделните предприятия, и по-конкретно кои практики на участие на служителите са полезни както за предприятията, така и за служителите, когато участието е организирано така, че от него да печелят и двете страни.

### Контекст на политиката

Бързо променящите се глобални и икономически условия създават големи трудности за настоящите институции за сътрудничество в областта на индустриалните отношения, особено на микроравнището между и в рамките на отделните предприятия. Това обстоятелство изисква от работодателите и от служителите значителни умения за иновативност и адаптиране към промените. В стратегията „Европа 2020“ изрично се споменават социалният диалог и участието на служителите в контекста на приобщаващия растеж. Трудовите отношения, които са важна сфера, генерираща социален капитал и доверие, имат значителен потенциал за разпространение на ефектите извън непосредствения контекст на работните места. От това следва, че по-обоснованите политики по отношение на участието на работното място допринасят за генерирането на социален капитал, доверие и социално сближаване в по-широк обществен контекст. Следователно, разбирането, че участието на служителите генерира полезни резултати, има жизнено важно значение за изпълнението на целта на стратегията „Европа 2020“ за постигане на устойчив и приобщаващ икономически растеж успоредно с изграждане на устойчиви и приобщаващи общества.

### Основни констатации

Въз основа на статистическите анализи на резултатите от третото проучване ECS са определени четири категории практики на непряко участие на служителите и пет групи практики на пряко участие на служителите (разгледани подробно в доклада).

- Както по отношение на прякото, така и на непрякото участие на служителите най-разширените форми са най-широко разпространени в европейските предприятия.
- По-добре развити практики на непряко и пряко участие на служителите са по-разпространени в големите предприятия.
- В предприятията с по-млади и по-високо образовани служители са застъпени по-разширени практики на пряко участие на служителите.
- Разширените форми на преки и непреки практики на участие на служителите често се съчетават.
- Липсата на непряко участие на служителите в дадено предприятие не е показател, че в това предприятие не е развито прякото участие. Установено е, че в повечето предприятия, в които липсва представителство на служителите, служителите поне биват информирани за промените.

Специфичните условия в отделните държави обуславят възможностите и пречките за практиките на участие на служителите на работните им места. Като илюстрация на тази констатация са разгледани подробно четири институции на национално равнище за индустриални отношения:

- по-високите равнища на координация на трудовите възнаграждения се свързват с по-разширени форми на непряко участие на служителите, както и с по-разширено пряко участие на служителите,
- в държавите, където координацията на трудовите възнаграждения се осъществява главно на равнището на дружествата, са

по-разпространени ограничените форми на пряко участие на служителите,

- юридическият мандат на работническите съвети не е обвързан с категориите на непряко или пряко участие на служителите,
- по-високите равнища на безработица се свързват с разширено пряко и непряко участие на служителите, докато по-ниските равнища на безработица са свързани с по-ограничено пряко участие на служителите.

Категориите на непряко и пряко участие на служителите имат осезаемо въздействие върху благосъстоянието на работното място и върху резултатите от дейността на предприятията.

- Предприятията, които са въвели по-добре развити категории на непряко и пряко участие на служителите, отчитат по-положителни резултати по отношение на благосъстоянието на работното място.
- Предприятията, които прилагат най-развитата форма на пряко участие на служителите, отчитат по-често положителни резултати от дейността си.
- Предприятията, в които на структурите за представителство на служителите се предоставя информация, отчитат по-често положителни резултати от дейността си в сравнение с предприятията, които предоставят високо ниво на ресурси, но ниско ниво на информация.

Направени са две основни констатации за зависимостта между категориите на участие на служителите и резултатите, които са положителни както за работодателя, така и за служителите („механизми, от които печелят и двете страни“).

- Печелившите за всички механизми са по-широко разпространени в предприятията, чиито структури за представителство се характеризират с предоставяне на високо ниво на информация, отколкото в предприятията, които предоставят високи нива на ресурси, но ограничена информация.
- Установено е, че в повечето случаи е налице положителна зависимост между по-разширените форми на пряко участие на служителите и положителните резултати от дейността на предприятията.

## Насоки за политиката

**Насърчаване на разширените форми на взаимодействие между ръководството и служителите:** Разширените форми на участие на служителите се свързват с положителни резултати както за служителите, така и за предприятието. В същото време, по-малко от 50% от предприятията, обхванати от проучването, са реализирали такова разширено пряко и непряко участие на служителите. Може да се предприемат повече мерки за насърчаване на разширените форми на участие на служителите, например консултации и съвместно вземане на решения.

**Насърчаване на по-широкото прилагане на Директивата за информиране и консултиране:** В някои държави предприятията не предоставят на служителите или на техните представители информация за финансови въпроси или въпроси, свързани със заетостта, въпреки че предоставянето на такава информация е изискване на Директивата на ЕС за информиране и консултиране. Тази констатация важи в особена степен за предприятията в Португалия, Кипър, Литва, Малта, Естония и Ирландия.

**Насърчаване на практически ориентираното предоставяне на информация и ресурси за представителство на служителите:** Информацията — за финансовото състояние на дружеството, по въпроса за заетостта и стратегически въпроси — е изключително важна за участието на служителите. Дори предприятията, които предоставят финансови ресурси за обучение и външни консултации, и време за изпълнение на задачите, свързани с представителството на служителите, постигат незадоволителни резултати по отношение на благосъстоянието на работното място, ако не предоставят качествена информация на служителите си.

**Повишаване на качеството на прякото участие на по-нискоквалифицираните служители:** Прякото участие на служителите е особено ограничено в предприятията, характеризиращи се с относително голям дял на нискоквалифицираните служители. Това подсказва, че е налице зависимост между образователното равнище на служителите и степента на тяхното участие. Може да е необходимо предприятията с по-нискоквалифицирана работна сила да предоставят допълнителни ресурси, за да съдействат на служителите си да участват по-активно в процеса на вземане на решения.

**Централизираната координация на трудовите възнаграждения стимулира участието на служителите:** Координацията на колективното договаряне е децентрализирана в много държави от ЕС. Налице е зависимост между равнището, на което се осъществява координацията на трудовите възнаграждения, и степента на участие на служителите. По-централизираните нива на координация на трудовите възнаграждения се свързват с по-разширено непряко участие, както и с разширено пряко участие на служителите. От друга страна, ограниченото пряко участие на служителите е по-слабо разпространено в държавите, където координацията на трудовите възнаграждения е в голяма степен централизирана. Това вероятно означава, че институциите на национално равнище представляват по-благоприятна почва за развитие на по-разширени форми на участие на служителите. Социалните партньори могат да стимулират този процес, като разширят координацията на централно равнище на условията на наемане на работа.

### Допълнителна информация

Пълният текст на доклада *Third European Company Survey – Direct and indirect employee participation* („Трето проучване на европейските дружества — Пряко и непряко участие на служителите“) може да се намери на: <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

За повече информация се свържете със Stavroula Demetriades, старши ръководител на програми, на [std@eurofound.europa.eu](mailto:std@eurofound.europa.eu)