

Τρίτη Έρευνα για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις – Άμεση και έμμεση συμμετοχή των εργαζομένων

Συνοπτική παρουσίαση

Εισαγωγή

Η παρούσα έκθεση παρουσιάζει τα πορίσματα της έρευνας σχετικά με τη χρήση της άμεσης και της έμμεσης συμμετοχής των εργαζομένων κατά τη λήψη αποφάσεων στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις. Ως έμμεση συμμετοχή των εργαζομένων νοείται η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, ενώ ως άμεση συμμετοχή νοείται η άμεση αλληλεπίδραση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Βασισμένη στην έκθεση επισκόπησης της τρίτης έρευνας του Eurofound για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις (ECS), η παρούσα έκθεση αναλύει τα στοιχεία της έρευνας εστιάζοντας στην αλληλεπίδραση μεταξύ άμεσης και έμμεσης συμμετοχής και στον τρόπο με τον οποίο αυτές επιδρούν στα χαρακτηριστικά των εργασιακών σχέσεων σε εθνικό επίπεδο. Επίσης εξετάζονται οι συνέπειες των πρακτικών άμεσης και έμμεσης συμμετοχής των εργαζομένων στα αποτελέσματα της επιχείρησης. Συγκεκριμένα, εξετάζονται οι πρακτικές συμμετοχής των εργαζομένων που αποδεικνύονται αμοιβαία επωφελείς για την επιχείρηση και για τους εργαζομένους.

Πλαίσιο πολιτικής

Οι ραγδαία μεταβαλλόμενες διεθνείς και οικονομικές συνθήκες εγείρουν σοβαρές προκλήσεις για τα θεσμικά όργανα που είναι αρμόδια για την προώθηση της συνεργασίας στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, ιδίως δε στο μικροοικονομικό επίπεδο των κλαδικών και των ενδοεπιχειρηματικών εργασιακών σχέσεων. Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι πρέπει να αποκτήσουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για την προώθηση της καινοτομίας και την προσαρμογή στις εν λόγω προκλήσεις. Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» αναφέρεται ρητά στον κοινωνικό διάλογο και στη συμμετοχή των εργαζομένων στο πλαίσιο του στόχου για προώθηση της ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς. Οι εργασιακές σχέσεις συμβάλλουν σημαντικά στη δημιουργία κοινωνικού κεφαλαίου και στην εδραίωση της εμπιστοσύνης, ο δε αντίκτυπος τους ενδεχομένως εκτείνεται και πέραν του χώρου εργασίας. Επομένως, οι καλύτερα τεκμηριωμένες πολιτικές για την συμμετοχή στον χώρο εργασίας συμβάλλουν στην ενίσχυση του κοινωνικού κεφαλαίου, της εμπιστοσύνης και της κοινωνικής συνοχής σε ένα ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο. Ως εκ τούτου, η κατανόηση της διαδικασίας παραγωγής θετικών αποτελεσμάτων μέσω της συμμετοχής των εργαζομένων είναι ζωτικής σημασίας για την επίτευξη του στόχου της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» για βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς οικονομική ανάπτυξη

και, ταυτόχρονα, για την εδραίωση πιο ανθεκτικών και χωρίς αποκλεισμούς κοινωνιών.

Βασικά πορίσματα

Η στατιστική ανάλυση των στοιχείων της τρίτης ECS προσδιόρισε τέσσερις κατηγορίες πρακτικών έμμεσης συμμετοχής και πέντε κατηγορίες πρακτικών άμεσης συμμετοχής των εργαζομένων (παρουσιάζονται αναλυτικά στην έκθεση).

- Η πλέον διαδεδομένη κατηγορία πρακτικών συμμετοχής των εργαζομένων μεταξύ των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων είναι οι ευρύτερες μορφές έμμεσης και άμεσης συμμετοχής.
- Οι πιο αναπτυγμένες πρακτικές έμμεσης και άμεσης συμμετοχής των εργαζομένων απαντούν συχνότερα στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις.
- Οι ευρύτερες πρακτικές άμεσης συμμετοχής των εργαζομένων απαντούν συχνότερα σε επιχειρήσεις με νεότερους και με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο εργαζομένους.
- Οι ευρύτερες μορφές των πρακτικών άμεσης και έμμεσης συμμετοχής των εργαζομένων συχνά συνδυάζονται.
- Η έλλειψη έμμεσης συμμετοχής σε έναν εργασιακό χώρο δεν συνεπάγεται την έλλειψη και άμεσης συμμετοχής. Στις περισσότερες από τις επιχειρήσεις όπου δεν προβλέπεται η εκπροσώπηση των εργαζομένων, οι εργαζόμενοι είχαν τουλάχιστον ενημερωθεί σχετικά με τις αλλαγές.

Τα εθνικά πλαίσια διαμορφώνουν τις ευκαιρίες –και τα εμπόδια– για την εφαρμογή πρακτικών συμμετοχής των εργαζομένων στους χώρους εργασίας. Από την ανάλυση των στοιχείων τεσσάρων αρμόδιων για τις εργασιακές σχέσεις εθνικών θεσμικών οργάνων προέκυψαν τα ακόλουθα συμπεράσματα:

- τα υψηλότερα επίπεδα συντονισμού των μισθολογικών διαπραγματεύσεων συνδέονται με τις ευρύτερες μορφές έμμεσης και άμεσης συμμετοχής των εργαζομένων
- σε χώρες όπου ο συντονισμός των μισθολογικών

διαπραγματεύσεων υλοποιείται κατά κύριο λόγο σε επίπεδο επιχείρησης, οι μορφές άμεσης συμμετοχής των εργαζομένων είναι συνήθως περιορισμένες

- η νομοθετική εντολή που διέπει την άσκηση των αρμοδιοτήτων των συμβουλίων εργαζομένων δεν συνδέεται με συγκεκριμένες κατηγορίες πρακτικών έμμεσης ή άμεσης συμμετοχής των εργαζομένων
- τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης συνδέονται με την ευρύτερη άμεση ή έμμεση συμμετοχή των εργαζομένων, ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά με πιο περιορισμένες μορφές συμμετοχής.

Οι διάφορες κατηγορίες πρακτικών έμμεσης και άμεσης συμμετοχής των εργαζομένων φαίνεται ότι έχουν απτά αποτελέσματα στις συνθήκες εργασίας και στις επιδόσεις της επιχείρησης.

- Οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν τις πιο αναπτυγμένες κατηγορίες πρακτικών έμμεσης και άμεσης συμμετοχής των εργαζομένων αναφέρουν καλύτερες συνθήκες εργασίας.
- Οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την πιο αναπτυγμένη μορφή άμεσης συμμετοχής των εργαζομένων αναφέρουν κατά κανόνα θετικές επιχειρηματικές επιδόσεις.
- Οι επιχειρήσεις που παρέχουν ενημέρωση στους εκπροσώπους των εργαζομένων αναφέρουν συχνότερα θετικές επιχειρηματικές επιδόσεις, ενώ το αντίθετο παρατηρείται σε επιχειρήσεις που διασφαλίζουν υψηλά επίπεδα πόρων αλλά χαμηλά επίπεδα ενημέρωσης.

Δύο βασικά πορίσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των στοιχείων αφορούν τη συσχέτιση μεταξύ των διάφορων κατηγοριών πρακτικών συμμετοχής των εργαζομένων και των θετικών αποτελεσμάτων τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους («αμοιβαία επωφελείς ρυθμίσεις»).

- Οι αμοιβαία επωφελείς ρυθμίσεις απαντούν κατά κανόνα σε επιχειρήσεις οι οποίες παρέχουν ενημέρωση υψηλού επιπέδου στους εκπροσώπους των εργαζομένων, ενώ το αντίθετο συμβαίνει σε επιχειρήσεις οι οποίες παρέχουν πληθώρα πόρων αλλά ελάχιστη ενημέρωση.
- Παρατηρείται γενικά ότι οι ευρύτερες μορφές άμεσης συμμετοχής των εργαζομένων συσχετίζονται με θετικά αποτελέσματα σε επίπεδο επιχείρησης.

Δείκτες πολιτικής

Πρώτηση των ευρύτερων μορφών αλληλεπίδρασης μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων: Οι ευρύτερες μορφές συμμετοχής των εργαζομένων συνδέονται με θετικά αποτελέσματα τόσο για τους εργαζομένους όσο και για την επιχείρηση. Ωστόσο, λιγότερες από το 50% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στη μελέτη εφαρμόζουν τις ευρύτερες πρακτικές άμεσης και έμμεσης συμμετοχής των εργαζομένων. Μπορούν να αναληφθούν περισσότερες πρωτοβουλίες για την προώθηση των ευρύτερων μορφών συμμετοχής των εργαζομένων, όπως είναι η διαβούλευση και η συναπόφαση.

Ενθάρρυνση της περαιτέρω εφαρμογής της οδηγίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση στις εργασιακές σχέσεις: Σε ορισμένες χώρες, οι επιχειρήσεις δεν ενημερώνουν τους εργαζομένους ή τους εκπροσώπους τους για τα οικονομικά θέματα και τα θέματα απασχόλησης, παρότι η οδηγία της ΕΕ για την ενημέρωση και τη διαβούλευση στις εργασιακές σχέσεις το απαιτεί. Η διαπίστωση αυτή αφορά ιδίως τις επιχειρήσεις της Πορτογαλίας, της Κύπρου, της Λιθουανίας, της Μάλτας, της Εσθονίας και της Ιρλανδίας.

Ενθάρρυνση της ουσιαστικής ενημέρωσης και της παροχής πόρων για την εκπροσώπηση των εργαζομένων: Η ενημέρωση σχετικά με την οικονομική κατάσταση, την απασχόληση και τα στρατηγικής φύσεως θέματα της επιχείρησης είναι ζωτικής σημασίας για τη συμμετοχή των εργαζομένων. Ακόμη και επιχειρήσεις που διαθέτουν τους απαιτούμενους χρηματοδοτικούς πόρους για την κατάρτιση, την υποστήριξη από εξωτερικούς συμβούλους και την άσκηση των καθηκόντων των εκπροσώπων των εργαζομένων, δεν διασφαλίζουν το ενδεδειγμένο επίπεδο ευημερίας στον χώρο εργασίας εάν δεν παρέχουν υψηλής ποιότητας ενημέρωση στους εργαζομένους.

Ενίσχυση της άμεσης συμμετοχής των εργαζομένων χαμηλής ειδίκευσης: Η άμεση συμμετοχή των εργαζομένων είναι ιδιαίτερα περιορισμένη σε επιχειρήσεις με σχετικά υψηλό ποσοστό εργαζομένων χαμηλής ειδίκευσης. Το φαινόμενο αυτό αποκαλύπτει κάποια συσχέτιση μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου και του βαθμού συμμετοχής των εργαζομένων. Οι επιχειρήσεις με εργατικό δυναμικό χαμηλής ειδίκευσης πρέπει ενδεχομένως να διαθέτουν περισσότερους πόρους για να διευκολύνουν την ευρύτερη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Ο κεντρικός συντονισμός των μισθολογικών διαπραγματεύσεων ενθαρρύνει τη συμμετοχή των εργαζομένων: Ο συντονισμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων έχει αποκεντρωθεί σε πολλές χώρες της ΕΕ. Το επίπεδο συντονισμού των μισθολογικών διαπραγματεύσεων συσχετίζεται με τον βαθμό συμμετοχής των εργαζομένων. Ο πιο κεντρικός συντονισμός των μισθολογικών διαπραγματεύσεων συνδέεται με την ευρύτερη έμμεση και άμεση συμμετοχή των εργαζομένων. Εξάλλου, η περιορισμένη άμεση συμμετοχή των εργαζομένων σπανίζει σε χώρες με κεντρικό κατά βάση συντονισμό των μισθολογικών διαπραγματεύσεων. Από τη διαπίστωση αυτή μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι η λειτουργία αρμόδιων για τις εργασιακές σχέσεις θεσμικών οργάνων σε εθνικό επίπεδο συμβάλλει στην ανάπτυξη ευρύτερων μορφών συμμετοχής των εργαζομένων. Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη τέτοιων μορφών συμμετοχής ενισχύοντας τον κεντρικό συντονισμό των όρων απασχόλησης.

Περισσότερες πληροφορίες

Η έκθεση, με τίτλο «Third European Company Survey – Direct and indirect employee participation» («Τρίτη Έρευνα για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις – Άμεση και έμμεση συμμετοχή των εργαζομένων»), διατίθεται στη διεύθυνση <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Για πρόσθετες πληροφορίες επικοινωνήστε με τη Σταυρούλα Δημητριάδη, Προϊσταμένη Προγράμματος, στη διεύθυνση std@eurofound.europa.eu