

Treće europsko istraživanje poduzeća – Izravno i neizravno sudjelovanje zaposlenika

Izvršni sažetak

Uvod

U ovom se izvješću iznose rezultati istraživanja o primjeni izravnog i neizravnog sudjelovanja zaposlenika u donošenju odluka u europskim poduzećima. Neizravno sudjelovanje zaposlenika jest sudjelovanje predstavnika zaposlenika u procesima donošenja odluka, dok izravno sudjelovanje zaposlenika podrazumijeva izravnu interakciju između poslodavaca i zaposlenika. Nadovezujući se na pregledno izvješće o Eurofoundovom trećem europskom istraživanju poduzeća (ECS), ovim izvješćem analiziraju se podaci istraživanja s posebnim naglaskom na tome kako su izravno i neizravno sudjelovanje zaposlenika međusobno povezani te u kakvoj su vezi s obilježjima industrijskih odnosa na državnoj razini. Također se ispituju učinci prakse izravnog i neizravnog sudjelovanja zaposlenika na ishode na razini poduzeća; koje su prakse sudjelovanja zaposlenika korisne i za poduzeće i za zaposlenike u dogovorima u kojima su svi dobitnici.

Politički kontekst

Svjetski i ekonomski uvjeti koji se brzo mijenjaju ozbiljno ugrožavaju postojeće institucije suradnje u području industrijskih odnosa, osobito na mikrorazini između i unutar organizacija. To zahtijeva velike vještine poslodavaca i zaposlenika u pogledu inovacije i prilagodbe ovim izazovima. U sklopu rasprave o uključivom rastu, u strategiji Europa 2020 izravno se poziva na socijalni dijalog i sudjelovanje zaposlenika. Radni odnosi, kao važna sfera za stvaranje društvenog kapitala i povjerenja, mogu imati velike učinke prelijevanja izvan neposrednog radnog mjesta. Dakle, informiranje politike o sudjelovanju na radnom mjestu doprinose društvenom kapitalu, povjerenju i društvenoj koheziji u širem društvenom kontekstu. Stoga je razumijevanje načina na koji sudjelovanje zaposlenika daje korisne ishode ključno za ispunjavanje cilja strategije Europa 2020 u pogledu održivog i uključivog gospodarskog rasta, uz istovremeni razvoj otpornih i uključivih društava.

Ključni rezultati

U statističkim analizama trećeg ECS-a navode se četiri različita razreda praksi neizravnog sudjelovanja zaposlenika i pet razreda izravnog sudjelovanja zaposlenika (detaljno opisano u izvješću).

- Za neizravno i izravno sudjelovanje zaposlenika najekstenzivniji oblici dominantan su razred u svim europskim poduzećima.
- Razvijenije prakse neizravnog i izravnog sudjelovanja zaposlenika češće su u većim poduzećima.
- Ekstenzivnije prakse izravnog sudjelovanja zaposlenika prisutnije su u poduzećima s mlađim, obrazovanijim zaposlenicima.
- Ekstenzivni oblici izravne i neizravne prakse sudjelovanja zaposlenika često se kombiniraju.
- Nepostojanje neizravnog sudjelovanja na radnom mjestu ne znači da nema ni izravnog sudjelovanja. U većini poduzeća gdje nema predstavnika zaposlenika, zaposlenici su barem obaviješteni o promjenama.

Državnim kontekstima oblikuju se prilike i prepreke za prakse sudjelovanja zaposlenika na njihovim radnim mjestima. Analizirane su četiri institucije za industrijske odnose na državnoj razini kako bi se opisalo sljedeće:

- veće razine koordinacije plaća povezane su s ekstenzivnijim oblicima neizravnog sudjelovanja zaposlenika, kao i s ekstenzivnijim izravnim sudjelovanjem zaposlenika,
- u državama gdje se koordinacija plaća pretežito odvija na razini poduzeća prevladavaju ograničeni oblici izravnog sudjelovanja zaposlenika,

- pravni mandat radničkih vijeća nije povezan s razredima neizravnog sudjelovanja zaposlenika niti s razredima izravnog sudjelovanja zaposlenika,
- više stope zaposlenosti povezane su s ekstenzivnim izravnim i neizravnim sudjelovanjem zaposlenika, dok su niže stope zaposlenosti povezane s ograničenijim izravnim sudjelovanjem zaposlenika.

Čini se da razredi neizravnog i izravnog sudjelovanja zaposlenika imaju vidljive učinke na dobrobit na radnom mjestu i uspješnost poduzeća.

- Poduzeća koja prakticiraju razvijenije razrede neizravnog i izravnog sudjelovanja zaposlenika bilježe pozitivnije rezultate u pogledu dobrobiti na radnom mjestu.
- Poduzeća koja prakticiraju najrazvijenije oblike izravnog sudjelovanja zaposlenika češće bilježe pozitivne rezultate u pogledu uspješnosti poduzeća.
- Poduzeća u kojima se predstavnicima zaposlenika pružaju informacije češće bilježe pozitivne rezultate u pogledu uspješnosti poduzeća nego poduzeća koja pružaju velike razine resursa, no male razine informacija.

Dva ključna rezultata proizašla su u vezi s povezanošću između razreda sudjelovanja zaposlenika i ishoda koji su pozitivni za poslodavca i zaposlenike („dogovori u kojima su svi dobitnici”).

- Dogovori u kojima su svi dobitnici češći su u poduzećima s predstavnicima zaposlenika koja pružaju visoke razine informacija nego u poduzećima koja pružaju puno resursa, ali malo informacija.
- Općenito je primijećeno da su ekstenzivniji oblici izravnog sudjelovanja zaposlenika u pozitivnom odnosu s korisnim ishodima u poduzećima.

Pokazatelji politike

Promicanje opsežnih oblika interakcije između uprave i zaposlenika: ekstenzivni oblici sudjelovanja zaposlenika povezani su s pozitivnim ishodima za zaposlenike i poduzeće. Međutim, manje od 50% istraživanih poduzeća sudjeluje u takvom ekstenzivnom izravnom i neizravnom sudjelovanju zaposlenika. Više se može napraviti za promoviranje opsežnih oblika sudjelovanja zaposlenika, kao što su savjetovanje i suodlučivanje.

Poticanje daljnje provedbe Direktive o informiranju i savjetovanju: u nekim državama poduzeća ne pružaju zaposlenicima niti njihovim predstavnicima informacije o financijskim pitanjima i pitanjima o zapošljavanju iako je to obvezno prema EU-ovoj Direktivi o informiranju i savjetovanju. To je osobito slučaj u poduzećima u Portugalu, Cipru, Litvi, Malti, Estoniji i Irskoj.

Poticanje pružanja informacija i resursa za predstavnicima zaposlenika: Informacije o financijskoj situaciji i situaciji zaposlenja u poduzeću te strateškim pitanjima ključne su za sudjelovanje zaposlenika. Čak i poduzeća koja osiguravaju financijska sredstva za obuku, vanjske savjete i vrijeme za obnašanje dužnosti predstavnika zaposlenika imaju niske rezultate u pogledu dobrobiti na radnom mjestu ako ne pružaju kvalitetne informacije zaposlenicima.

Poboljšanje izravnog sudjelovanja zaposlenika s nižim kvalifikacijama: izravno sudjelovanje zaposlenika osobito je ograničeno u poduzećima s relativno visokim udjelom radnika s nižim kvalifikacijama. To ukazuje na vezu između razine obrazovanja zaposlenika i stupnja njihova sudjelovanja. Poduzeća s manje kvalificiranom radnom snagom možda će trebati osigurati dodatne resurse kako bi radnici više sudjelovali u donošenju odluka.

Centralizirana koordinacija plaća potiče sudjelovanje zaposlenika: Koordinacija kolektivnog pregovaranja decentralizirana je u mnogo država EU-a. Postoji korelacija između razine na kojoj se odvija koordinacija plaća i stupnja sudjelovanja zaposlenika. Centraliziranije razine koordinacije plaća povezane su s ekstenzivnijim neizravnim sudjelovanjem zaposlenika i s ekstenzivnim izravnim sudjelovanjem zaposlenika. S druge strane, ograničeno izravno sudjelovanje zaposlenika manje je često u državama u kojima je koordinacija plaća uglavnom centralizirana. To bi moglo upućivati na činjenicu da su institucije na državnoj razini plodnije tlo za razvoj ekstenzivnijih oblika sudjelovanja zaposlenika. Socijalni partneri mogli bi to potaknuti povećanjem koordinacije radnih uvjeta na središnjoj razini.

Dodatne informacije

Izveštaje Treće europsko istraživanje poduzeća – Izravno i neizravno sudjelovanje zaposlenika dostupno je na stranici <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Za više informacija obratite se višoj voditeljici programa Stavrouli Demetriades na adresu std@eurofound.europa.eu.