

Harmadik európai vállalati felmérés – Közvetlen és közvetett munkavállalói részvétel

Összefoglaló

Bevezetés

Ez a jelentés az európai létesítményeknél folyó döntéshozatalban való közvetlen és közvetett munkavállalói részvétel használatával foglalkozó kutatás eredményeit mutatja be. A közvetett munkavállalói részvétel azt jelenti, hogy a döntéshozatali eljárásba a munkavállalók képviselőit vonják be, ezzel szemben a közvetlen munkavállalói részvétel a munkáltató és a munkavállalók közötti közvetlen párbeszédet takarja. Az Eurofound harmadik európai vállalati felmérését (ECS) áttekintő jelentésre építve ez a jelentés elemzi a felmérési adatokat, külön figyelemmel arra, hogy a közvetlen és közvetett munkavállalói részvétel hogyan viszonyul egymáshoz és a munkaügyi kapcsolatok országos szintű jellemzőihez. Megvizsgálja ezenkívül a közvetlen és közvetett munkavállalói részvételi gyakorlatok hatását a létesítmény szintjén mért eredményekre – hogy a munkavállalói részvétel mely gyakorlatai azok, amelyek „nyertes–nyertes” felállásban egyszerre kedveznek a létesítménynek és az alkalmazotknak.

Szakpolitikai háttér

A gyorsan változó globális és gazdasági körülmények komoly kihívások elé állítják a munkaügyi kapcsolatok terén jelenleg működő együttműködési intézményeket, különösen a szervezetek közötti és szervezeteken belüli mikroszinten. Ez jelentős mértékben igénybe veszi mind a munkáltatók, mind a munkavállalók arra való képességét, hogy újítsanak és alkalmazkodjanak a nehézségekhez. Az Európa 2020 stratégia az inkluzív növekedés tárgyalásakor közvetlenül utal a szociális párbeszédre és a munkavállalói részvételre. A munkaviszony a társadalmi tőke és bizalom megteremtésének egyik fontos szférája, és ennek nagyarányú, a közvetlen munkahelyen messze túlmutató hatásai lehetnek. A munkahelyi részvétellel foglalkozó, tájékozottabb szakpolitika ezért hozzájárul a társadalmi tőkéhez, a bizalomhoz és a tágabb értelemben vett társadalmi kohézióhoz. A munkavállalói részvétel kedvező hatásmechanizmusainak megismerése tehát elengedhetetlen a fenntartható és inkluzív gazdasági növekedésnek az Európa 2020 stratégiában kitűzött céljához, ugyanakkor a rugalmas és befogadó társadalom megteremtésében is szerepe van.

Fő megállapítások

A harmadik európai vállalati felmérés statisztikai elemzése alapján a közvetett munkavállalói részvételi módszerekből négy, a közvetlen munkavállalói részvételtől öt különálló típust határoztak meg (részletesen ld. a jelentésben).

- A közvetett és a közvetlen munkavállalói részvétel esetében egyaránt megfigyelhető, hogy a legszélesebb körű formák alkotják a domináns csoportot az európai létesítmények körében.
- A közvetett és közvetlen munkavállalói részvétel fejlettebb módszerei gyakrabban fordulnak elő a nagyobb létesítményeknél.
- A közvetlen munkavállalói részvétel szélesebb körű formái inkább a fiatalabb, képzettebb alkalmazottakat foglalkoztató létesítményekre jellemzők.
- A munkavállalói részvétel közvetlen és közvetett módszereinek széles körű formáit gyakran kombinálják egymással.
- Egy munkahely esetében a közvetett részvétel hiányából még nem lehet arra következtetni, hogy közvetlen részvétel sincs. A legtöbb olyan létesítményben, ahol nincs munkavállalói képviselő, magukat a munkavállalókat legalább tájékoztatták a változásokról.

Az országos közeg kihat arra, hogy milyen lehetőségei – és akadályai – vannak a munkavállalói részvételi gyakorlatoknak a munkahelyeken. Ennek szemléltetésére négy, munkaügyi kapcsolatokkal foglalkozó, országos szintű intézményről készült elemzés:

- a béregyeztetés magasabb szintje együtt jár a közvetett munkavállalói részvétel szélesebb körű formáival, valamint a szélesebb körű közvetlen munkavállalói részvétellel;

- azokban az országokban, ahol a béregyeztetés elsősorban vállalati szinten zajlik, nagyobb arányban fordulnak elő a közvetlen munkavállalói részvétel korlátozott formái;
- az üzemi tanácsok jogszabályi felhatalmazása nem mutat összefüggést sem a közvetett, sem a közvetlen munkavállalói részvétel típusaival;
- a magasabb foglalkoztatási ráták széles körű közvetlen és közvetett munkavállalói részvétellel járnak együtt, míg alacsonyabb foglalkoztatási ráták mellett korlátozottabb a közvetlen munkavállalói részvétel.

Úgy tűnik, hogy a közvetett és közvetlen munkavállalói részvétel típusai nyilvánvaló hatással vannak a munkahelyi jólétre és a létesítmény teljesítményére.

- A közvetett és közvetlen munkavállalói részvétel fejlettebb típusait gyakorló létesítmények kedvezőbben számoltak be a munkahelyi jólétről.
- A közvetlen munkavállalói részvétel legfejlettebb formáját alkalmazó létesítmények gyakrabban számolnak be a létesítmény pozitív teljesítményéről.
- Azok a létesítmények, ahol a munkavállalói képviselőket tájékoztatják, gyakrabban számolnak be a létesítmény pozitív teljesítményéről, mint a magas szintű forrásokat, de alacsony szintű tájékoztatást nyújtó létesítmények.

A munkavállalói részvétel típusai és a munkáltató és az alkalmazottak számára egyaránt kedvező kimenetelek („nyertes–nyertes forgatókönyvek”) közötti összefüggéssel kapcsolatban két fontos dolgot állapítottak meg.

- A nyertes–nyertes forgatókönyvek gyakrabban fordulnak elő az olyan, munkavállalói képviselővel rendelkező létesítményekben, ahol magas szintű a tájékoztatás, mint a bőséges forrást, de kevés információt nyújtó létesítményekben.
- Általánosan megfigyelhető volt, hogy a közvetlen munkavállalói részvétel szélesebb körű formái egyenesen arányosak a létesítményeknél bekövetkezett kedvező kimenetekkel.

Szakpolitikai iránymutatások

Támogatni kell a vezetés és az alkalmazottak közötti párbeszéd széles körű formáit: A munkavállalói részvétel széles körű formái kedvező eredményekkel járnak mind a munkavállalók, mind a létesítmény szempontjából. A vizsgált létesítményeknek ennek ellenére kevesebb mint

50%-ánál volt ilyen széles körű közvetlen és közvetett munkavállalói részvétel. Többet lehetne tenni a munkavállalói részvétel széles körű formáinak, például a konzultációnak és az együttdöntésnek a népszerűsítéséért.

Ösztönözni kell a tájékoztatási és konzultációs irányelv további végrehajtását: Néhány országban a létesítmények nem adnak tájékoztatást pénzügyi és foglalkoztatási kérdésekről a munkavállalóknak vagy képviselőiknek, bár ezt az uniós tájékoztatási és konzultációs irányelv előírja. Különösen igaz ez a portugáliai, ciprusi, litvániai, máltai, észtországi és írországi létesítményekre.

Ösztönözni kell a munkavállalói képviseletnek adott érdemi tájékoztatást és forrásokat: A vállalat pénzügyi és foglalkoztatási helyzetéről és más stratégiai kérdésekről szóló információ döntő fontosságú a munkavállalói részvételhez. Még a munkavállalói képviselői feladatok ellátásához szükséges képzési támogatást, külső tanácsadást és időt biztosító létesítményeknél is alacsony szintű a munkahelyi jólét, ha az alkalmazottaknak nem adnak magas színvonalú tájékoztatást.

Növelni kell az alacsony képzettségű alkalmazottak közvetlen részvételét: A közvetlen munkavállalói részvétel különösen korlátozott azoknál a létesítményeknél, ahol viszonylag magas az alacsonyabban képzett munkavállalók aránya. Ez azt jelzi, hogy összefüggés lehet a munkavállalók iskolai végzettségének szintje és a részvételük mértéke között. A kevésbé szakképzett munkaerőt foglalkoztató létesítményeknek esetleg pluszforrásokat kell biztosítaniuk, hogy ezzel segítsék a munkavállalók szélesebb körű részvételét a döntéshozatalban.

A központosított béregyeztetés ösztönzi a munkavállalói részvételt: A kollektív tárgyalások útján zajló egyeztetés sok uniós országban decentralizált. Úgy tűnik, összefüggés van aközött, hogy milyen szinten történik a béregyeztetés, és milyen mértékű a munkavállalói részvétel. A központi szintű béregyeztetés együtt jár a szélesebb körű közvetett munkavállalói részvétellel és a széles körű közvetlen részvétellel. A korlátozott közvetlen munkavállalói részvétel ezzel szemben kevésbé gyakori azokban az országokban, ahol a béregyeztetés nagymértékben központosított. Ebből arra lehet következtetni, hogy az országos szintű intézmények termékenyebb talajt biztosítanak a munkavállalói részvétel szélesebb körű formáinak kifejlődéséhez. A szociális partnerek ezt azzal ösztönözhetik, hogy fokozzák a foglalkoztatási feltételekről szóló, központi szintű egyeztetést.

További információ

A „Third European Company Survey – Direct and indirect employee participation” (Harmadik európai vállalati felmérés – Közvetlen és közvetett munkavállalói részvétel) című jelentés a <http://www.eurofound.europa.eu/publications> weboldalon érhető el.

További tájékoztatásért forduljon Stavroula Demetriades vezető programmenedzserhez az std@eurofound.europa.eu e-mail címen.