1975-2015

Eurofound

# Trzecie europejskie badanie przedsiębiorstw – bezpośrednia i pośrednia partycypacja pracowników

## Streszczenie

### Wprowadzenie

W sprawozdaniu przedstawiono ustalenia z badania dotyczącego wykorzystania bezpośredniej i pośredniej partycypacji pracowników w procesie podejmowania decyzji w europejskich zakładach. Pośrednia partycypacja pracowników polega na udziale przedstawicieli pracowników w procesach podejmowania decyzji, natomiast bezpośrednia partycypacja pracowników odnosi się do bezpośredniej interakcji pomiędzy pracodawcami i pracownikami. Bazując na ogólnym sprawozdaniu dotyczącym trzeciego europejskiego badania przedsiębiorstw przeprowadzonego przez Eurofound, w opisywanym sprawozdaniu przeanalizowano dane ankietowe, kładąc szczególny nacisk na sposobach wzajemnego powiązania między bezpośrednią i pośrednią partycypacją pracowników oraz na jej powiązaniach ze stosunkami pracy na poziomie krajowym. Analizie poddano również wpływ praktyk związanych z bezpośrednią i pośrednią partycypacją pracowników na wyniki zakładu; zbadano, które praktyki w zakresie partycypacji pracowników są korzystne dla zakładu i dla pracowników w ramach ustaleń sprzyjających obu stronom.

### Kontekst polityki

Szybko zmieniające się globalne warunki gospodarcze są poważnymi wyzwaniami dla obecnych instytucji współdziałania i współpracy w dziedzinie stosunków pracy, w szczególności na najniższym poziomie pomiędzy organizacjami i wewnątrz organizacji. Powodują one, że pojawiają się znaczne wymagania dotyczące umiejętności pracodawców i pracowników w zakresie innowacji i adaptacji do tych wyzwań. Strategia „Europa 2020” bezpośrednio odnosi się do dialogu społecznego i partycypacji pracowników w dyskusji na temat wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu. Stosunki pracy, będące ważną sferą budowania kapitału społecznego i zaufania, ma potencjalnie istotne skutki zewnętrzne wykraczające poza bezpośrednie środowisko pracy. Bardziej świadome polityki w zakresie partycypacji pracowniczej przyczyniają się zatem do budowania kapitału społecznego, zaufania i spójności społecznej w szerszym kontekście społecznym. Dlatego też zrozumienie, jak partycypacja pracowników generuje pozytywne efekty, ma zasadnicze znaczenie dla realizacji celu strategii „Europa 2020” zakładającego trwały wzrost gospodarczy sprzyjający włączeniu społecznemu, przy jednoczesnym budowaniu odpornego i integracyjnego społeczeństwa.

### Kluczowe ustalenia

Analizy statystyczne ujęte w trzecim europejskim badaniu przedsiębiorstw wytyczają cztery odrębne klasy praktyk pośredniej partycypacji pracowników oraz pięć klas bezpośredniej partycypacji pracowników (szczegółowo opisano je w sprawozdaniu).

- W przypadku pośredniej i bezpośredniej partycypacji pracowników jej najszersze formy są dominującymi klasami w europejskich zakładach.
- Bardziej zaawansowane praktyki pośredniej i bezpośredniej partycypacji pracowników są dużo częstsze w większych zakładach.
- Szersze praktyki bezpośredniej partycypacji pracowników są bardziej widoczne w zakładach z młodszymi i lepiej wykształconymi pracownikami.
- Szerokie formy bezpośredniej i pośredniej partycypacji pracowników są często powiązane.
- Brak pośredniej partycypacji w miejscu pracy nie oznacza, że nie występuje też bezpośrednia partycypacja. W większości zakładów bez reprezentacji pracowników sami pracownicy byli przynajmniej informowani o zmianach.

Krajowe uwarunkowania mają wpływ na możliwości i przeszkody w zakresie praktyk partycypacji pracowników w ich zakładach pracy. Aby to zilustrować, przeanalizowano cztery instytucje szczebla krajowego zajmujące się stosunkami pracy:

- wyższe poziomy koordynacji płac wiążą się z szerszymi formami pośredniej partycypacji pracowników oraz szerszą bezpośrednią partycypacją pracowników;

- w państwach, w których koordynacja płac odbywa się przede wszystkim na poziomie przedsiębiorstwa, przeważają bardziej ograniczone formy bezpośredniej partycypacji pracowników;

- prawny mandat rad zakładowych nie jest powiązany z klasami pośredniej partycypacji pracowników ani z klasami bezpośredniej partycypacji pracowników;

- wyższe wskaźniki zatrudnienia wiążą się z szeroką bezpośrednią i pośrednią partycypacją pracowników, natomiast niższe wskaźniki zatrudnienia wiążą się z bardziej ograniczoną bezpośrednią partycypacją pracowników.

Klasy pośredniej i bezpośredniej partycypacji pracowników mają widoczny wpływ na samopoczucie pracowników i wyniki zakładu.

- Z zakładów stosujących bardziej zaawansowane klasy pośredniej i bezpośredniej partycypacji pracowników pochodzą bardziej pozytywne informacje o dobrym samopoczuciu pracowników.

- Zakłady stosujące najbardziej zaawansowaną formę bezpośredniej partycypacji pracowników częściej odnotowują pozytywne wyniki zakładu.

- Zakłady, w których przedstawicielom pracowników przekazuje się informacje, częściej odnotowują pozytywne wyniki działalności, niż ma to miejsce w przypadku zakładów zapewniających wysoki poziom środków i niskimi poziom informacji.

Dwa kluczowe spostrzeżenia dotyczą związku między klasami partycypacji pracowników a wynikami, które są pozytywne dla pracodawcy i pracowników („ustalenia obopólnie korzystne").

- Ustalenia obopólnie korzystne występują częściej w zakładach z reprezentacją pracowników zapewniającą wysoki poziom informacji niż w zakładach zapewniających dużą ilość środków, lecz mało informacji.

- Ogólnie zaobserwowano, że szersze formy bezpośredniej partycypacji pracowników są pozytywnie skorelowane z korzystnymi wynikami zakładów.

## Wskazówki dotyczące polityki

**Promowanie szerokich form interakcji między kierownictwem a pracownikami**: Szerokie formy partycypacji pracowników wiążą się z pozytywnymi wynikami zarówno dla pracowników, jak i dla zakładu. Jednak mniej niż 50% badanych zakładów prowadzi taką szeroką bezpośrednią i pośrednią partycypację pracowników. Więcej można uczynić na rzecz promowania szerokich form partycypacji pracowników, na przykład prowadzić konsultacje i stosować współdecydowanie.

**Zachęcanie do dalszego wdrażania dyrektywy w sprawie informowania i przeprowadzania konsultacji**: W niektórych państwach zakłady nie przekazują pracownikom ani ich przedstawicielom informacji o sprawach finansowych i kadrowych, pomimo że jest to wymagane na podstawie dyrektywy UE w sprawie informowania i przeprowadzania konsultacji. Dotyczy to w szczególności zakładów na Cyprze, Litwie, Malcie oraz w Portugalii, Estonii i Irlandii.

**Pobudzanie przekazywania istotnych informacji i zasobów przedstawicielom pracowników**: Dla partycypacji pracowników zasadnicze znaczenie mają informacje dotyczące sytuacji finansowej i kadrowej przedsiębiorstwa oraz kwestii strategicznych. Nawet zakłady zapewniające finansowanie szkoleń, zewnętrzne doradztwo i czas na wypełnianie obowiązków przedstawicieli pracowników notują niskie poziomy samopoczucia pracowników, jeżeli nie przekazują one pracownikom informacji wysokiej jakości.

**Zwiększenie bezpośredniej partycypacji pracowników z niskimi kwalifikacjami**: Bezpośrednia partycypacja pracowników jest szczególnie ograniczona w zakładach ze stosunkowo wysokim odsetkiem pracowników o niskich kwalifikacjach. Oznacza to zależność między poziomem wykształcenia pracowników a poziomem ich partycypacji. Zakłady z pracownikami o niższych kwalifikacjach być może muszą zapewnić dodatkowe zasoby, aby pomóc pracownikom bardziej powszechnie uczestniczyć w procesie podejmowania decyzji.

**Scentralizowana koordynacja płac sprzyja partycypacji pracowników**: W wielu państwach UE koordynacja w ramach rokowań zbiorowych została zdecentralizowana. Istnieje korelacja pomiędzy poziomem prowadzenia koordynacji płac a stopniem partycypacji pracowników. Bardziej scentralizowana koordynacja płac wiąże się z szerszą pośrednią partycypacją pracowników i szeroką bezpośrednią partycypacją. Z drugiej strony ograniczona bezpośrednia partycypacja pracowników występuje rzadziej w państwach, w których koordynacja płac jest w dużym stopniu scentralizowana. To może oznaczać, że instytucje na poziomie krajowym stanowią bardziej podatny grunt dla rozwoju szerszych form partycypacji pracowników. Partnerzy społeczni mogą temu sprzyjać poprzez zwiększanie koordynacji warunków zatrudnienia na poziomie centralnym.

**Dalsze informacje**

Sprawozdanie „Third European Company Survey – Direct and indirect employee participation" („Trzecie europejskie badanie przedsiębiorstw – bezpośrednia i pośrednia partycypacja pracowników") jest dostępne na stronie internetowej http://www.eurofound.europa.eu/publications.

Dodatkowych informacji udziela Stavroula Demetriades, kierownik programu, pod adresem e-mail: std@eurofound.europa.eu.