

Tretí európsky prieskum podnikov – Priama a nepriama participácia zamestnancov

Zhrnutie

Úvod

V tejto správe sa uvádzajú výsledky výskumu týkajúce sa využívania priamej a nepriamej participácie zamestnancov na rozhodovaní v európskych podnikoch. Nepriama participácia zamestnancov znamená účasť zástupcov zamestnancov na rozhodovacích procesoch a priama participácia zamestnancov predstavuje priamu interakciu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. V tejto správe, ktorá vychádza zo súhrnnej správy týkajúcej sa Európskeho prieskumu podnikov nadácie Eurofound (ECS), sa analyzujú údaje z prieskumu s osobitným zameraním na to, aká je vzájomná súvislosť medzi priamou a nepriamou participáciou zamestnancov a charakteristikami pracovnoprávných vzťahov na vnútroštátnej úrovni. Skúmali sa tiež vplyvy postupov priamej a nepriamej participácie zamestnancov na výsledky na úrovni podniku, ktoré postupy participácie zamestnancov sú prínosné pre podnik i pre zamestnancov v rámci stratégie win-win, kde sú víťazmi obe strany.

Politické súvislosti

Rýchlo sa meniace globálne a ekonomické podmienky predstavujú vážnu výzvu pre súčasné inštitúty súčinnosti a spolupráce v oblasti pracovnoprávných vzťahov, najmä na mikroúrovni medzi organizáciami a v rámci nich. Kladie to značné nároky na schopnosti zamestnávateľov i zamestnancov v oblasti inovácií a na ich schopnosť reagovať na tieto výzvy. V stratégii Európa 2020 sa na sociálny dialóg a participáciu zamestnancov poukazuje priamo v diskusii týkajúcej sa inkluzívneho rastu. Zamestnanecké vzťahy, ktoré sú dôležitou oblasťou tvorby sociálneho kapitálu a dôvery, môžu potenciálne predstavovať významný účinok presahovania nad rámec bezprostredného pracoviska. Politiky týkajúce sa participácie na pracoviskách založené na vyššej úrovni informovanosti prispievajú preto v širšom spoločenskom kontexte k sociálnemu kapitálu, dôvere a sociálnej súdržnosti. Z tohto dôvodu je pochopenie skutočností, ako participácia zamestnancov prispieva k priaznivým výsledkom, nevyhnutná na splnenie cieľa, ktorým je udržateľný a inkluzívny rast stratégie Európa 2020, pri

súčasnom budovaní odolných a inkluzívnych spoločností.

Hlavné zistenia

V štatistických analýzach tretieho prieskumu ECS sa uvádzajú štyri odlišné typy nepriamej participácie zamestnancov a päť typov priamej participácie zamestnancov (podrobnejšie v správe).

- Najrozšírenejšími formami sú priama aj nepriama participácia zamestnancov, ktoré sú dominantným typom vo všetkých európskych podnikoch.
- Rozvinutejšie postupy nepriamej a priamej participácie zamestnancov sa častejšie vyskytujú vo väčších podnikoch.
- Rozšírenejšie postupy priamej participácie zamestnancov častejšie vidno v podnikoch s mladšími a vzdelanejšími zamestnancami.
- Rozšírené formy priamych a nepriamych postupov participácie zamestnancov sa často kombinujú.
- Neprítomnosť nepriamej participácie na pracovisku neznamená, že chýba aj priama participácia. Vo väčšine podnikov, v ktorých chýba zastúpenie zamestnancov, boli samotní zamestnanci najmenej informovaní o zmenách.

Príležitosti – a prekážky pre – postupy participácie zamestnancov na ich pracoviskách ovplyvňujú vnútroštátne súvislosti. Na ilustráciu tejto skutočnosti boli analyzované štyri inštitúcie na vnútroštátnej úrovni pre pracovnoprávne vzťahy:

- vyššie úrovne koordinácie miezd sa spájajú s rozšírenejšími formami nepriamej participácie zamestnancov, ako aj rozšírenejšou priamou participáciou zamestnancov,

- v krajinách, kde koordinácia miezd prebieha prevažne na úrovni podniku, prevládajú obmedzené formy priamej účasti zamestnancov,
- právny mandát zamestnaneckých rád sa nespája s typmi nepriamej participácie zamestnancov, ani s typmi priamej participácie zamestnancov,
- vyššie miery zamestnanosti sa spájajú s rozsiahlou priamou a nepriamou participáciou zamestnancov, zatiaľ čo nižšie miery zamestnanosti sa spájajú s obmedzenejšou priamou participáciou zamestnancov.

Typy priamej a nepriamej participácie zamestnancov majú, ako sa ukazuje, značný vplyv na pohodu na pracovisku a na výkonnosť podniku.

- Podniky, v ktorých sa uplatňujú rozvinutejšie typy nepriamej a priamej participácie zamestnancov uvádzajú pozitívne výsledky, pokiaľ ide o pohodu na pracovisku.
- Podniky uplatňujúce najrozvinutejšiu formu priamej participácie zamestnancov častejšie uvádzajú pozitívne výsledky, pokiaľ ide o výkonnosť podniku.
- Podniky, v ktorých sa zastúpeniu zamestnancov poskytujú informácie, častejšie uvádzajú pozitívne výsledky, pokiaľ ide o výkonnosť podniku, než podniky poskytujúce vysoké úrovne zdrojov, ale nízke úrovne informácií.

Dve zásadné zistenia vyplynuli, pokiaľ ide o vzájomný vzťah medzi typmi participácie zamestnancov a výsledkami, ktoré sú pozitívne tak pre zamestnávateľa, ako aj pre zamestnancov („stratégie win-win“).

- Stratégie win-win sú bežnejšie v podnikoch so zastúpeniami zamestnancov, ktoré poskytujú vysoké úrovne informácií, než v podnikoch poskytujúcich množstvo zdrojov, ale málo informácií.
- Vo všeobecnosti sa zistilo, že rozšírenejšie formy priamej participácie zamestnancov sa pozitívne spájajú s priaznivými výsledkami v podnikoch.

Politické ukazovatele

Podporovať rozšírené formy interakcie medzi manažmentom a zamestnancami: Rozšírené formy participácie zamestnancov sa spájajú s pozitívnymi výsledkami zamestnancov, ako aj podniku. Napriek tomu sa na takejto rozšírenej priamej a nepriamej participácii zamestnancov podieľa menej než 50 %

skúmaných podnikov. Na podporu rozšírených foriem participácie zamestnancov sa dá urobiť viac, napríklad konzultácie a spolurozhodovanie.

Podnecovať dôslednejšie uplatňovanie smernice o informáciách a konzultáciách: V niektorých krajinách podniky zamestnancom alebo ich zástupcom neposkytujú informácie o finančných a pracovných záležitostiach, aj keď sa toto v smernici EÚ o informáciách a konzultáciách vyžaduje. Konkrétne sa to týka podnikov v Portugalsku, na Cypre, v Litve, na Malte, v Estónsku a Írsku.

Posilňovať zmysluplné poskytovanie informácií a zdrojov zastúpeniam zamestnancov: Informácie – o situácii podniku z finančného hľadiska a z hľadiska zamestnanosti a o strategických záležitostiach – sú pre participáciu zamestnancov zásadné. Dokonca aj podniky, ktoré poskytujú finančné prostriedky na vzdelávanie, externé poradenstvo a čas na plnenie povinností pri zastupovaní zamestnancov, dosahujú nízke hodnotenie, pokiaľ ide o pohodu na pracovisku, ak zamestnancom neposkytujú kvalitné informácie.

Zvýšiť priamu participáciu zamestnancov s nižšou kvalifikáciou: Obzvlášť obmedzená je priama participácia zamestnancov v podnikoch, ktoré majú pomerne vysoký podiel pracovníkov s nižšou kvalifikáciou. Naznačuje to existenciu vzťahu medzi úrovňou vzdelania zamestnancov a mierou ich participácie. V prípade podnikov s pracovníkmi s nižšou kvalifikáciou môže byť potrebné poskytnúť dodatočné zdroje s cieľom pomôcť pracovníkom vo väčšej miere participovať na rozhodovacom procese.

Centralizovaná koordinácia miezd posilňuje participáciu zamestnancov: Koordinácia kolektívneho vyjednávania je v mnohých krajinách EÚ decentralizovaná. Existuje vzájomný vzťah medzi úrovňou, na ktorej dochádza ku koordinácii miezd a mierou participácie zamestnancov. Centralizovanejšie úrovne koordinácie miezd sa spájajú s vyššou nepriamou participáciou zamestnancov a vysokou priamou participáciou. Obmedzená priama participácia zamestnancov na druhej strane je menej bežná v krajinách so značnou mierou centralizácie koordinácie miezd. Mohlo by to znamenať, že inštitúcie na vnútroštátnej úrovni majú vhodnejšie podmienky na rozvoj rozšírenejších foriem participácie zamestnancov. Sociálni partneri by toto mohli podporiť posilnením koordinácie pracovných podmienok na centrálnej úrovni.

Ďalšie informácie

Správa Tretí európsky prieskum podnikov – Priama a nepriama participácia zamestnancov je k dispozícii na adrese <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

V prípade záujmu o ďalšie informácie sa obráťte na Stavroulu Demetriades, vedúcu programu na adrese: std@eurofound.europa.eu