



Eurofound

Visoms socialinio dialogo šalims tinkami sprendimai. Novatoriškos priemonės, taikomos per socialinį dialogą įmonių lygmeniu

Santrauka

Įvadas

Šioje ataskaitoje nagrinėjama, kaip administracija, darbuotojai ir jų atstovai priima bendrų problemų bendrus sprendimus. Be to, joje nustatomos priemonės, visų pirma novatoriški sprendimai, kuriuos imta taikyti per socialinį dialogą, reaguojant į naujus darbo vietose kylančius iššūkius. Kokybinis tyrimas yra pagrįstas 20 įmonių atvejų tyrimais penkiose valstybėse narėse, pasinaudojant 2013 m. Europos įmonių tyrimo medžiaga.

Politinės aplinkybės

Jei norima sėkmingai rengti ir įgyvendinti reformas, kurios būtinos siekianti didinti Europos šalių ekonomikos konkurencingumą ir kurti daugiau darbo vietų, būtina užtikrinti veiksmingą socialinį dialogą. Toks dialogas padeda derinti darbuotojų ir darbdavių interesus, taip pat užtikrinti tiek ekonominį konkurencingumą, tiek socialinę sanglaudą.

Socialinio dialogo ir produktyvumo bei konkurencingumo sąsaja plačiai nagrinėjama, ypač 2008 m. prasidėjus ekonomikos krizei. Vienose šalyse decentralizuotos derybos yra koordinuotos sistemos dalis, o kitose šalyse pagrindinių koordinuoto socialinio dialogo aspektų, tokių kaip atstovavimas darbuotojams įmonių lygmeniu, pasiglaudama.

Veiksmingas socialinis dialogas įmonių lygmeniu galėtų suteikti naują paskatą Europos socialiniam dialogui, kurį Europos Sąjunga neseniai įsipareigojo užtikrinti, kaip paskelbta per 2015 m. aukšto lygio konferenciją „Nauja pradžia socialiniam dialogui“, kurią 2015 m. kovo mėn. Briuselyje surengė Europos Komisija.

Pagrindinės išvados

Iššūkiai

Visos atrinktos įmonės susidūrė su panašiais iššūkiais, nors kai kuriose šalyse, tokiose kaip Graikija ir Ispanija, 2008 m. krizės poveikis ten įsikūrusioms įmonėms greičiausiai buvo didesnis. Tačiau apskritai tyrimu nustatyti kai kurie bendri iššūkiai, su kuriais šiuo metu susiduria įmonės Europoje, kaip antai: konkurencija ir kintančios rinkos; paklausos problemos; žmogiškųjų išteklių problemos ir poreikis radikaliai keisti verslo modelius.

Be to, pristatomi ir kai kurie sektorių iššūkiai; tyrime atkreipiamas dėmesys į sunkumus, kurių kyla statybos, gamybos, transporto, finansų ir energetikos sektorių bendrovėms (maisto ir gėrimų pramonės sektoriuose padėtis atrodo geresnė).

Socialinis dialogas kaip priemonė, o ne kliūtis

Tyrime nagrinėjamos įmonės taiko tokias priemones:

- žmogiškųjų išteklių priemonės (įdarbinimas, atleidimas iš darbo, darbo sutarčių pokyčiai, sauga ir sveikata, mokymas);
- darbo organizavimo priemonės (lankstus darbo organizavimas, darbuotojų daugiavfunkciškumo skatinimas, užsakomieji darbai);
- konkurencingumo skatinimo priemonės (pagrindinės veiklos pokyčiai, moksliniai tyrimai ir technologinė plėtra, naujos technologijos, kokybės kontrolė);
- išlaidų veiksmingumo priemonės (subalansuotas biudžetas, sumažintos veiklos sąnaudos, darbo užmokestis).

Tyrime nustatyta keletas gerosios patirties elementų, kaip antai: reguliarūs vadovybės ir darbuotojų (ar jų atstovų) susitikimai, skirti pasirengti darbo taryboms, reguliarūs susitikimai, skirti apsvarstyti priimtus sprendimus, ir nuolat vadovų ir darbuotojų teikiami atsiliepimai, kurie suteikia galimybę tinkamai pritaikyti naujas priemones ir užtikrinti jų sklandų įgyvendinimą. Kiti elementai – pastangos darbuotojams suteikti galimybę prisidėti prie strateginės krypties pasirinkimo ir sprendimų priėmimo proceso ir taip užtikrinti darbuotojų pasitenkinimą ir galimybę jiems išsakyti savo nuomonę; taip pat mokymas, padedantis užtikrinti sklandų naujųjų priemonių įgyvendinimą.

Įmonėse, kuriose užtikrinamas pasitikėjimu grindžiamas socialinis dialogas, su profesinių sąjungų ir darbuotojų parama sugebėta įdiegti net sudėtingesnes pertvarkos priemones, ypač jei pradiniam etape buvo surengtos konsultacijos, siekiant užtikrinti kompromisą ir įsipareigojimą siekti bendro tikslo. Dialogo sėkmę lėmė įmonės filosofija,

vadovybės požiūris į atstovavimą darbuotojams, o daugeliu atveju – ir įmonių verslo strategijos.

Derybų strategijos

Buvo apibūdintos trijų tipų derybų strategijos: „skatinimo“, kai siekiama kurti bendradarbiavimo ir atviro bendravimo atmosferą; „įpareigojimo“, kai pasinaudojant prievartos ir įtikinimo galia mėginama vienašališkai primesti sprendimus kitai šaliai; arba „vengimo“, kai viena iš šalių paprasčiausiai atsisako dalyvauti dialoge su kita šalimi. Iš esmės atskleista, kad skatinimo strategijos padeda kurti bendradarbiavimo kultūrą, kuri sudaro palankias sąlygas įgyvendinti pokyčius. Kaip rodo tyrime pristatyti „konfliktinių“ įmonių pavydžiai, vien įpareigojimo strategijų taikymas, socialinio dialogo vengimo politika arba paviršutiniškas socialinio dialogo struktūrų panaudojimas skatino konfliktus ir pasipriešinimą.

Daugelyje įmonių, kuriose užtikrinamas pasitikėjimu grindžiamas socialinis dialogas, buvo taikomos skatinimo strategijos, nors kai kurios derino skatinimo ir įpareigojimo strategijas, ypač kai reikėjo imtis darbuotojų skaičiaus mažinimo priemonių, tokių kaip ankstyvas išėjimas į pensiją.

Poveikis ir visas socialinio dialogo šalis tenkinantys rezultatai

Tyrime siekta stebėti faktinį arba numatomą priemonių taikymo poveikį organizacijoms ir darbuotojams. Poveikis organizacijoms vertintas pagal veiklos rezultatus ir finansinius rodiklius. Vertinant poveikį darbuotojams buvo nagrinėjami tokie veiksniai kaip darbuotojų pasitenkinimas, gerovė, sveikatos bei saugos sąlygų gerinimas ir darbo atmosferos gerinimas.

Įmonėse, kuriose užtikrinamas pasitikėjimu grindžiamas socialinis dialogas, buvo užtikrinami geriausi rezultatai tiek organizacijoms, tiek darbuotojams. Atrodo, kad pasitikėjimu grindžiami santykiai yra pagrindinė darbo vietų, kuriose užtikrinami visoms socialinio dialogo šalims tinkami sprendimai, ypatybė. Darbo vietoms, kuriose užtikrinami visoms socialinio dialogo šalims tinkami sprendimai, taip pat būdingos tokios ypatybės: pokyčių diegimas taikant skatinimo strategijas, integruojantis socialinis dialogas, pasitikėjimu grindžiami darbo santykiai, pasinaudojant prasmingomis socialinio dialogo struktūromis diegiamos priemonės, profesinių sąjungų vadovybės dalyvavimas dialoge, taip pat pastangos atsargiai mažinti įtampą.

Nauda neapsiriboja socialinio dialogo šalimis?

Tyrime taip pat nustatyta, kad poveikis neapsiriboja darbo vieta. Kai kurios įmonės įdiegė priemones, specialiai skirtas platesnei visuomenei, įskaitant naujų darbo vietų kūrimą ir paramą sprendžiant vietos ekonomikos, jaunimo ir aplinkos problemas. Tokia praktika gali būti naudinga ne tik organizacijai bei jos darbuotojams, bet ir visai visuomenei.

Politikos orientyrai

- Atsižvelgiant į tai, kad vis labiau vertinamos kolektyvinės derybos įmonių lygmeniu, politikos formuotojams ir socialiniams partneriams gali tekti paremti šio lygmens socialinį dialogą ir imtis veiksmų, skirtų užtikrinti koordinaciją įvairiais kolektyvinių derybų lygmenimis ir ugdyti abiejų darbo vietos šalių subjektų derybinius įgūdžius.
- Kintančių rinkų sąlygomis perėjimo procesą galima palengvinti, jei verslo modeliai būtų diegiami kuo anksčiau ir jei darbuotojai būtų rengiami pokyčiams, tuo tikslu taikant tokias priemones kaip reikiamų įgūdžių turinčių darbuotojų paieška, perkvalifikavimas, karjeros galimybės, pagalba rasti darbą ir tinkamos išėtinės kompensacijos.
- Novatoriški būdai šalinti darbo vietose kylančius konfliktus ir įtampą padeda mažinti sąnaudas ir neproduktyvų darbo laiko panaudojimą. Jei socialiniai partneriai keistųsi žiniomis apie socialinio dialogo praktiką, kuri palanki tiek organizacijoms, tiek darbuotojams, būtų galima užtikrinti gerosios patirties sklaidą visoje Europos Sąjungoje. ES, valstybių narių, sektorių ir įmonių lygmenimis institucijos, vyriausybės ir socialiniai partneriai gali padėti padidinti informuotumą apie veiksmus, kurie leidžia užtikrinti visas socialinio dialogo šalis tenkinančius rezultatus, taip pat siekti plėtoti žmogiškąjį kapitalą, ypač atsižvelgiant į tai, kad darbo vietose vis plačiau diegiamos skaitmeninės technologijos. Europos apdovanojimais už geriausius visoms socialinio dialogo šalims tinkamus sprendimus galėtų būti vienas iš būdų atkreipti visuomenės dėmesį į galimą naudą.
- ES lygmens elektroninė platforma ir apskritojo stalo diskusijos ar kitokie forumai gali padėti atkreipti dėmesį į įmones, kurios sėkmingai užtikrina visas socialinio dialogo šalis tenkinančius rezultatus skirtinguose sektoriuose, valstybėse narėse ir tarp skirtingų įmonių.
- Europos informavimo ir konsultavimosi reglamentams ir Europos darbo taryboms tenka svarbus vaidmuo įmonių lygmeniu, ypač šalyse, kuriose tokia praktika mažiau paplitusi ir atitinkamai turėtų būti skatinama ir remiama.

Papildoma informacija

Ataskaita „Win-win arrangements: Innovative measures through social dialogue at company level“ („Visoms socialinio dialogo šalims tinkami sprendimai. Novatoriškos priemonės, taikomos per socialinį dialogą įmonių lygmeniu“) skelbiama adresu <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Norėdami gauti daugiau informacijos, susisiekite su vyriausiąja programų administratore Stavroula Demetriades e. paštu std@eurofound.europa.eu.