



Evropská nadace
pro zlepšení životních
a pracovních podmínek

Evropský průzkum společností – první zjištění

> shrnutí <

„Evropa se s recesí musí nejen vypořádat, nýbrž musí ji využít jako příležitost k vytvoření produktivnější, inovativnější, lépe kvalifikované a nízkouhlíkové ekonomiky – ekonomiky, která bude disponovat otevřenými trhy práce přístupnými pro všechny a která nabídne soudržnější a rovnoprávnější společnost a pracovní místa s ohledem na problematiku vku, rovnosti žen a mužů a rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Tyto cíle nemohou být dosaženy jen jednorázovým úsilím, nýbrž v rámci nepřetržité spolupráce.“

Sdělení Evropské komise o společném závazku v oblasti zaměstnanosti z roku 2009



Souvislosti

Na jaře 2009 zahájila nadace Eurofound rozsáhlý reprezentativní průzkum zaměřený na vedoucí pracovníky a zástupce zaměstnanců. *Evropský průzkum společností v roce 2009 – Postupy v oblasti flexibility a sociální dialog* (European Company Survey 2009 – Flexibility practices and social dialogue, ECS) je druhým celoevropským průzkumem nadace Eurofound. Zahnuje 27 členských států Evropské unie a dále i Chorvatsko, Turecko a Bývalou jugoslávskou republiku Makedonii (FYROM). První takový průzkum – *Průzkum organizací zaměřený na pracovní dobu a rovnováhu mezi životem a prací* (Establishment Survey on Working Time and Work-Time Balance, ESWT) – proběhl v letech 2004/2005 ve 21 zemích.

Evropský průzkum společností dokumentuje strategie firem v oblasti flexibility a je jedinečným zdrojem komparativních informací o sociálním dialogu na pracovišti. Předchozí průzkum Eurofoundu ukázal, že společnosti nevyužívají různé postupy v oblasti flexibility izolovaně, nýbrž je kombinují. Průzkum studoval různá opatření vnitřní a vnější kvantitativní a kvalitativní flexibility.

Evropská unie považuje zlepšení flexibility na trhu práce za jeden z klíčových prvků nutných k dosažení cílů lisabonské strategie, konkrétně k dosažení cíle stát se nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou na světě a vytvářet více kvalitnějších pracovních míst pro evropské občany. Současně se Evropská unie obává, aby se opatření v oblasti flexibility nestala příliš jednostrannými na úkor zaměstnanců. Z tohoto důvodu byla v posledních letech uzákoněna řada rámcových právních předpisů a

doporučení stanovujících pravidla pro hlavní nástroje flexibility, jakož i pro konzultace a účast zaměstnanců na záležitostech týkajících se organizace práce.

Klíčem pro řízení změny podnikatelské činnosti a zaměstnanosti v evropském sociálním modelu je sociální dialog. S cílem řešit tyto výzvy vyzpovídal ECS vedoucí pracovníky a pokud možno i zástupce zaměstnanců, aby získal představu o struktuře a úloze sociálního dialogu na úrovni organizace. Mapuje též opatření a strategie v oblasti flexibility a úlohu sociálního dialogu při jejich stanovování.

Jelikož údaje byly shromážděny na jaře roku 2009, byl vliv hospodářského útlumu v některých zemích výraznější než v jiných.

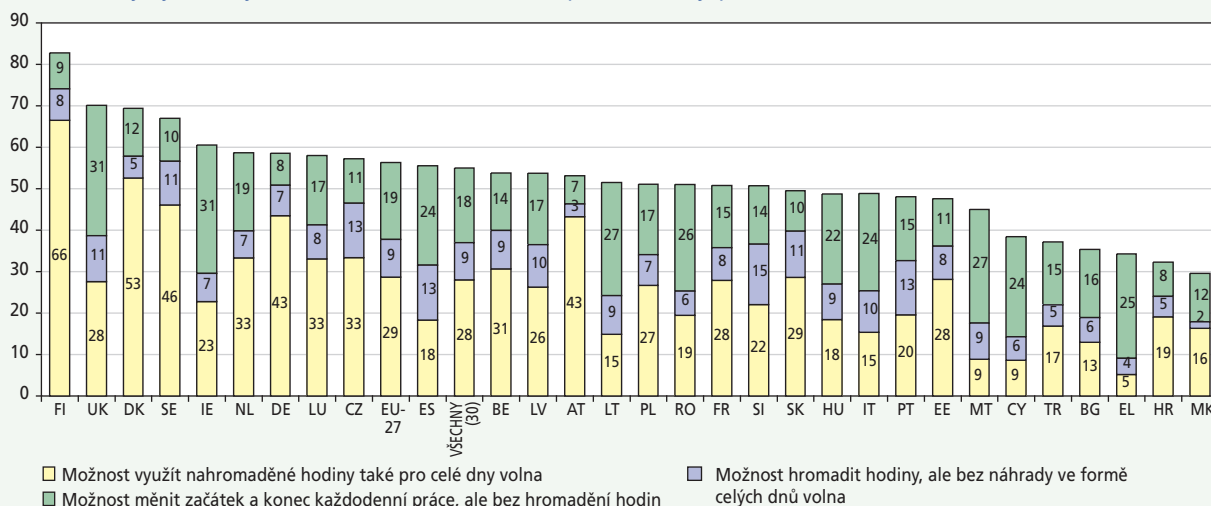
Úprava pracovní doby

Flexibilita pracovní doby je nejběžnějším typem flexibility uplatňovaným v evropských společnostech. V průzkumu byly zkoumány čtyři typy úpravy pracovní doby: pružná pracovní doba, práce na částečný pracovní úvazek, práce v neobvyklé hodiny a přesčasové hodiny.

Pružná pracovní doba

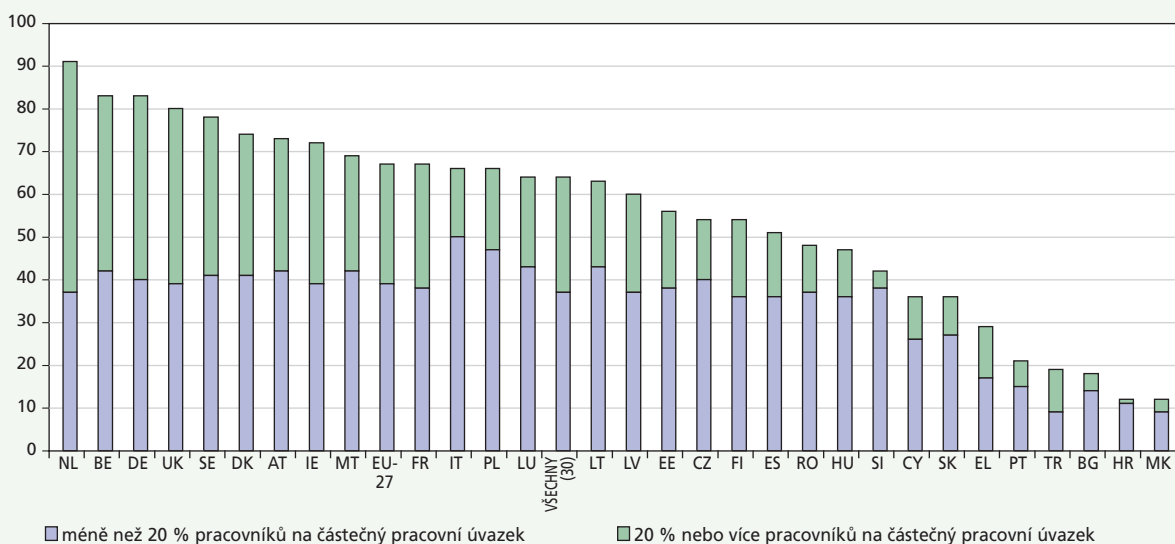
V případě pružné pracovní doby se jedná o takové uspořádání pracovní doby, které zaměstnanci umožňuje přizpůsobit si začátek a konec každodenní práce svým potřebám a přáním, obvykle v určitých mezích. Zatímco základní pružná pracovní doba povoluje měnit pouze dobu začátku a konce pracovního dne, beze změn v délce jeho trvání, napracovávání pracovní doby umožňuje hromadění odpracovaných (nebo chybějících) hodin na určitém

Graf 1: Míra výskytu různých forem flexibilního rozvržení pracovní doby, podle země (%)



Zdroj: ECS 2009

Graf 2: Míra výskytu organizací využívajících práci na částečný pracovní úvazek, podle země (%)



Zdroj: ECS 2009

typu účtu pracovní doby. V literatuře je pružná pracovní doba často považována za přínosnou pro zaměstnavatele i pro zaměstnance. Výsledky ECS ukazují, že:

- určitý typ pružné pracovní doby využívá ve státech EU-27 více než polovina (56 %) všech organizací s nejméně deseti zaměstnanci. V porovnání se situací před čtyřmi lety, zjištěnou v předchozím *Evropském průzkumu společnosti* (uskutečněném ve 21 zemích), se jedná o značný nárůst;
- téměř čtyři z deseti podniků uplatňují systémy, které umožňují kumulaci odpracovaných hodin na účtu pracovní doby. Většina těchto účtů pracovní doby zahrnuje možnost vybrat si za nahromaděné odpracované hodiny celé dny volna. Využívání účtů pracovní doby je nejběžnější v severovýchodních zemích, v Německu, v České republice a v Rakousku;
- možnost uchovávat odpracované hodiny po dobu delší než jeden rok na tzv. dlouhodobých účtech je rozšířená mnohem méně. Tyto systémy využívá ve státech EU-27 v průměru pouze 6 % organizací, přičemž zdaleka nejvyšší podíl vykazuje Dánsko,

kde dlouhodobé účty uplatňuje téměř jedna třetina (30 %) organizací.

Práce na částečný pracovní úvazek

Práce na částečný pracovní úvazek se v Evropě v posledních 15 letech značně rozšířila. V některých případech je tento typ práce určen primárně k zajištění provozních cílů, například cíle lépe reagovat na výkyvy nabídky a poptávky, zatímco jiné formy této práce na částečný pracovní úvazek se využívají hlavně jako nástroj řízení lidských zdrojů. Díky ní mohou pracovníci lépe kombinovat pracovní a soukromý život a lze ji využít k ztraktivnění zaměstnavatele pro potenciální nové pracovníky. ECS přináší náhled do problematiky práce na částečný pracovní úvazek na úrovni organizací.

- Práci na částečný pracovní úvazek nabízejí dvě třetiny (67 %) podniků v Evropské unii. Tento typ práce není v Evropě rozšířen rovnoměrně. V Nizozemsku mají téměř všechny dotázané organizace (91 %) zaměstnance na částečný pracovní úvazek. Práce na částečný pracovní úvazek je běžná i v Belgii, v Německu, ve Švédsku a ve

Spojeném království, kde ji uplatňuje zhruba 80 % organizací. Nejnižší podíly podniků se zaměstnanci na částečný pracovní úvazek vykazuje Bulharsko, Portugalsko a všechny tři kandidátské země, kde tento typ práce využívá méně než 20 % organizací.

- V posledních čtyřech letech podíl organizací využívajících práci na částečný pracovní úvazek mírně vzrostl.
- Organizace práce na částečný pracovní úvazek se stále více diverzifikuje. Rostoucí počet podniků využívá určité formy práce na částečný pracovní úvazek, které se liší od „tradiční“ formy, kdy zaměstnanec pracuje několik hodin každý den v týdnu (obvykle dopoledne). Je třeba poznamenat, že v závislosti na zvoleném typu mohou mít zaměstnavatelé nebo pracovníci z různých forem práce na částečný úvazek větší či menší prospěch. K jiným typům práce na částečný úvazek, jež jsou stále oblíbenější, se řadí systém, kdy se několik celých dnů práce střídá s celými dny volna, a dále i pružná práce na částečný pracovní úvazek kdykoli, kdy určí zaměstnavatel.
- Ačkoli práce na částečný pracovní úvazek je v mnoha zemích rozšířená, zaměstnanci s tímto pracovním úvazkem ve vysoce kvalifikovaných pozicích jsou ve většině evropských organizací stále vcelku vzácní. Výjimku představuje Nizozemsko. Vysoce kvalifikovanou pozici zastává osoba pracující na částečný pracovní úvazek pouze v průměru ve čtvrtině organizací s pracovníky na částečný pracovní úvazek a vysoce kvalifikovanými pracovníky a ve většině případů se jedná o výjimečný jev.

vytížení, jež nelze zvládnout v běžné pracovní době v pracovní dny. ECS zjistil, že:

- podíl podniků, které fungují v noci, o víkendech nebo na směny, zůstal v posledních čtyřech letech velmi stabilní, výjimku však představuje mírný nárůst zjištěný u práce v sobotu;
- ve většině zemí se práce v neděli a v noci soustředí do odvětví, kde povaha úkolů vyžaduje 24hodinovou službu (např. zdravotnictví, veřejná doprava, energetika).

Práce přesčas

Práce přesčas je nejtradičnějším nástrojem úpravy pracovní doby sloužícím k tomu, aby se organizace vypořádala s náporu v pracovním vytížení. Měření práce přesčas, zejména na úrovni organizací, ztížil nárůst a rozmanitost systémů napracovávání pracovní doby. V ECS bylo nicméně možné všimnout si toho, že:

- zeměmi s nejvyšším podílem podniků využívajících práci přesčas jsou Německo, Nizozemsko a severské země. Ty byly i mezi zeměmi, které tento nástroj využívaly v letech 2004/2005 nejčastěji. Ve většině jižních a východoevropských nebo středoevropských zemích je práce přesčas rozšířená mnohem méně. Výjimku z tohoto pravidla představují Česká republika a Itálie, kde podíl organizací s prací přesčas překročil průměr Evropské unie;
- ve 35 % společností je práce přesčas nahrazována finančně, zatímco ve 23 % případů je místo platby poskytováno volno. 37 % podniků využívá obě formy náhrad. Podíl organizací, které práci přesčas vůbec nenahrazují, je celkově bezvýznamný a zůstal v průběhu doby stabilní.

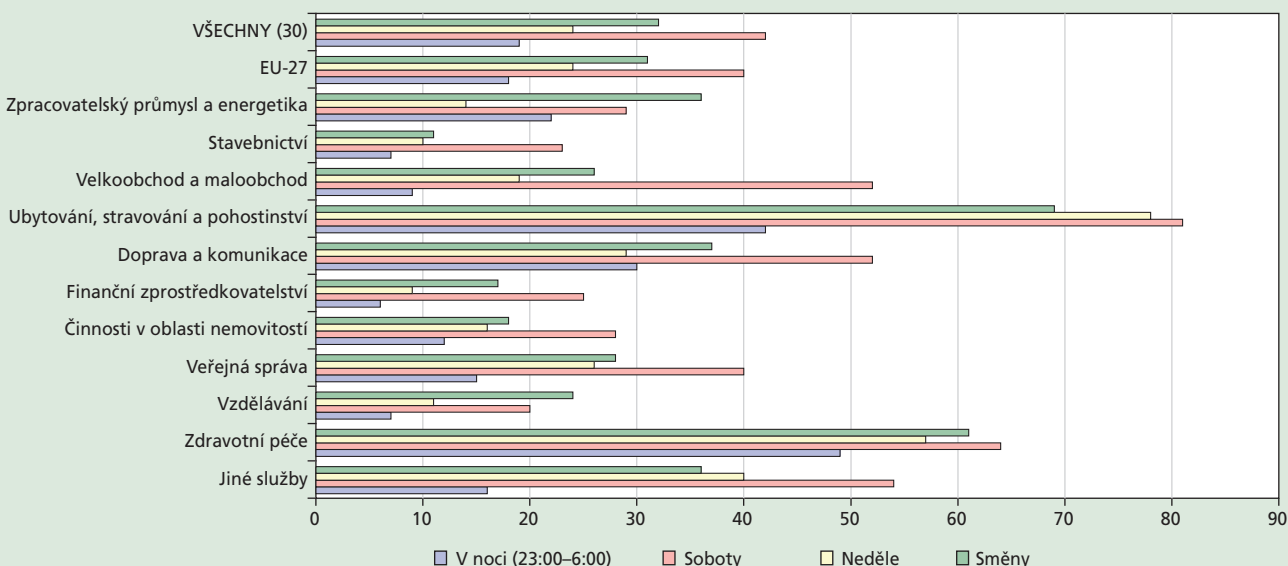
Práce v noci, o víkendech a na směny

Práce v nestandardních hodinách je běžně využívaným nástrojem u zaměstnavatelů, kteří chtějí prodloužit dobu provozu strojů či otevírací hodiny nebo kteří se snaží vypořádat s výkyvy ve vysokém pracovním

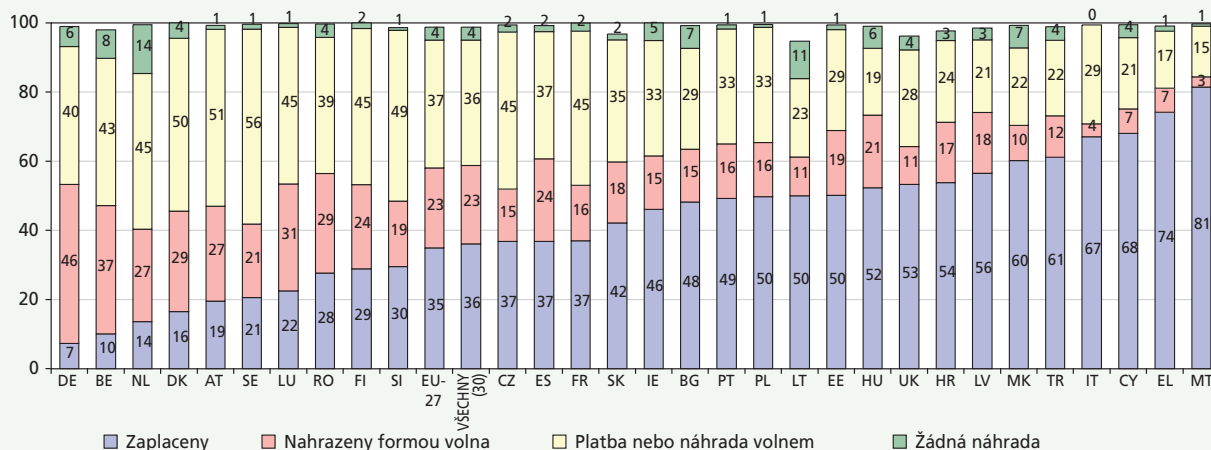
Postupy v oblasti řízení lidských zdrojů

Průzkum zmapoval výskyt určitých pracovních postupů považovaných za důležité prvky smluvní a funkční flexibility na firemní úrovni. Smluvní flexibilita využívá

Graf 3: Práce v netypických hodinách, podle odvětví dle klasifikace NACE Rev. 1.1 (%)



Graf 4: Náhrada přesčasových hodin, podle země (%)



Zdroj: ECS 2009

mění se typy smluv k naplnění dočasných propadů v poptávce či k rychlé reakci na útlum.

Smluvní flexibilita: pracovní smlouvy na dobu určitou, dočasná agenturní práce a práce externích pracovníků

- Zhruba dvě třetiny dotázaných organizací uvedly, že využívají určitou formu dočasné práce, jako jsou zaměstnanci agentur práce, pracovní smlouvy na dobu určitou nebo samostatně výděleční subdodavatelé (externí pracovníci). Ve všech odvětvích činnosti využívá takovou smluvní úpravu dočasné práce více než polovina všech organizací (s deseti či více zaměstnanci).
- Využití pracovníků s pracovní smlouvou na dobu určitou se stalo v evropských organizacích rozšířeným jevem: ve více než polovině podniků (54 %) s nejméně deseti zaměstnanci je alespoň jeden zaměstnanec s pracovní smlouvou na dobu určitou. Míra výskytu pracovního poměru na dobu určitou v evropských zemích se výrazně liší.
- 21 % všech organizací využívá služeb nejméně jednoho externího pracovníka.
- O něco více než každá pátá organizace v zemích EU-27 zaměstnává zaměstnance agentur práce. Toto číslo je podobné údajům zjištěným v průzkumu ESWT v letech 2004/2005. Celkově však zaměstnanci agentur práce představují pouze 2 % celkových pracovních poměrů v podnicích s nejméně deseti zaměstnanci (v Evropské unii).
- Zatímco asi 20 % všech organizací udává, že v posledních dvanácti měsících zaměstnávaly zaměstnance agentur práce, pouze polovina z nich zaměstnávala takového pracovníka v době provádění průzkumu. Sezónní rozdíly ve využívání dočasných pracovníků samy o sobě tuto skutečnost nevysvětlují - pravděpodobně se spíše jedná o důsledek hospodářské krize, která v době, kdy pohovory v rámci průzkumu probíhaly, již měla značný dopad na celou řadu zemí a odvětví činnosti.

Funkční flexibilita: přizpůsobení se změnám v rámci společnosti

Firmy mohou také zlepšit svůj potenciál k flexibilitě zvýšením zaměstnatelnosti lidí pro potřeby různých úkolů a na různých pracovištích. Školení a praxe autonomní týmové práce umožňují využití pracovní síly k širšímu rozsahu úloh a úkolů a lze je považovat za ukazatele tohoto typu vnitřní adaptability. ECS zjistil, že:

- tři ze čtyř organizací uvádějí, že potřeba dalšího školení je pravidelně systematicky kontrolována. Pravidelná analýza potřeb dalšího školení je běžnější ve velkých podnicích než v těch menších;
- činnosti v oblasti dalšího školení nezahrnují rovnoměrně všechny skupiny zaměstnanců. Existuje rozdíl mezi stálými zaměstnanci a zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu určitou. Téměř všechny organizace, kde systematické kontroly probíhají, je uplatňují v souvislosti se stálými zaměstnanci, zatímco méně než polovina tak činí pro zaměstnance s pracovními smlouvami na dobu určitou. Stejně tak jsou do těchto kontrol častěji zahrnuti stálí zaměstnanci na kvalifikovaných nebo vysoce kvalifikovaných pozicích než stálí zaměstnanci s nízkou kvalifikací nebo zaměstnanci nekvalifikovaní. Méně kontrolovány jsou i potřeby v oblasti školení u starších pracovníků než u mladších pracovníků;
- podíl organizací, které nabídly svým pracovníkům volno na školení, je nižší než podíl organizací, které systematicky kontrolují potřeby školení;
- jedním z klíčových znaků charakterizujících týmovou práci je míra autonomie členů týmu. Jedná se o to, kdo rozhoduje o jejich práci a úkolech, jelikož v případě týmové práce je možné odlišit určité standardní formy týmové práce od týmů s vlastním řízením. Autonomní týmová práce je typičtější pro takové modely organizace práce, jako jsou skandinávské „sociotechnické systémy“ a „učící se organizace“, přičemž předchozí výzkum ukázal jejich pozitivní vliv na konkurenceschopnost a kvalitu práce;

- podle výsledků ECS je autonomní týmová práce využívána ve 22 % organizací. Nejrozšířenější je v severských zemích a v Nizozemsku.

Pohyblivá složka platu

Další formou flexibility je mzdová nebo platová flexibilita. V průzkumu ECS 2009 byly zmapovány různé výkonnostní složky platu, které lze shrnout do dvou skupin:

- výkonnostní složky platu, kde se plat obvykle vyměřuje na základě konkrétních cílů, vytyčených buď pro jednotlivce, nebo pro tým, pracovní skupinu či oddělení;
- programy dělení zisku a programy vlastnictví akcií jako dvě (někdy se překrývající) variace finanční účasti na výsledcích firmy, obvykle bez jakéhokoli finančního rizika pro zaměstnance.

Průzkum přináší o těchto otázkách jedinečné informace zejména z toho důvodu, že na rozdíl od předchozích průzkumů na toto téma zahrnuje i malé a střední organizace.

Výkonnostní složka platu

- V současné době vyplácí jen o něco více než třetina organizací s nejméně deseti zaměstnanci některým či všem svým zaměstnancům specifické složky platu, které jsou závislé na výsledcích jednotlivce, týmu, pracovní skupiny či oddělení. Určitý druh výkonnostní složky platu dostává v organizacích, kde tento systém funguje, v průměru zhruba polovina zaměstnanců.
- Složky platu závislé na výsledcích jednotlivce jsou rozšířenější (33 %) než složky závislé na výsledcích skupiny, týmu či oddělení (19 %).
- Výkonnostní složky platu jsou nejrozšířenější v odvětví finančního zprostředkovatelství: téměř polovina organizací využívá programy závislé na výsledcích jednotlivce a tři z deseti mají programy závislé na výsledcích týmu, skupiny či oddělení. Na druhé straně nejméně takových složek platu využívá zdravotnictví a sociální sektor, kde programy související s výsledky jednotlivce uplatňuje pouhých 20 % organizací a programy související s výsledky skupiny 10 % organizací.

Finanční účast

- V Evropě jsou nejméně rozšířené programy podílu na zisku, využívá je totiž pouze 14 % soukromých podniků. Podíl na zisku je nejběžnější ve Finsku, ve Francii, v Nizozemsku a ve Švédsku.
- Ve velkých organizacích jsou programy podílu na zisku v průměru mnohem běžnější, přičemž je využívá více než čtvrtina (27 %) soukromých podniků s nejméně 200 zaměstnanci.
- Bez ohledu na velikost bylo zjištěno, že programy podílu na zisku budou s větší pravděpodobností uplatňovat podniky se zastoupením zaměstnanců než podniky bez zastoupení zaměstnanců.

- Většina vedoucích pracovníků uvádí, že programy podílu na zisku zavedli z důvodů souvisejících s motivací a produktivitou zaměstnanců. Možnost snížení mzdových nákladů v době nízkých objemů zakázek hrála v jejich úvahách mnohem menší roli.
- Dvě třetiny programů podílu na zisku uplatňovaných v soukromých organizacích v rámci Evropské unie mají široký základ (tj. jsou otevřené všem zaměstnancům z řad běžných pracovních sil), a jsou tak v souladu s jedním z ústředních doporučení sdělení EU o finanční účasti.
- Obsah většiny programů podílu na zisku (63 %) v soukromém sektoru vymezuje pouze vedení a není vyjednáván se zaměstnanci.
- Bylo zjištěno, že nejméně rozšířenou formou proměnlivé složky platu jsou programy vlastnictví akcií. Využívá je pouze 5 % soukromých organizací (s nejméně deseti zaměstnanci), přičemž jen o něco více než polovinu z nich představují programy se širokým základem.
- Bylo zjištěno, že program podílu na zisku i program vlastnictví akcií jsou nejrozšířenější v odvětví finančního zprostředkovatelství.

Sociální dialog na pracovišti

Průzkum přináší názory a zkušenosti aktérů na úrovni společností v souvislosti se sociálním dialogem na pracovišti. Sociální dialog je definován jako takové procesy v rámci průmyslových vztahů, jejichž prostřednictvím jsou uznáváni zástupci zaměstnanců do určité míry zapojeni do rozhodování o pracovních vztazích. Tato účast zaměstnanců může být omezena na získávání informací ze strany vedení, nebo může zahrnovat i konzultace, jednání nebo společnou účast na rozhodování. Průzkum nabízí jedinečné komparativní informace o povaze a kvalitě takového sociálního dialogu na pracovištích v Evropě. Zjištění průzkumu ilustrují důkladné postupy sociálního dialogu na pracovišti v Evropě a rovněž poukazují na různá omezení a důležité rozdíly napříč Evropou.

Důkladný sociální dialog

Výsledky průzkumu ukazují celkový pozitivní obrázek sociálního dialogu v Evropě.

- Nejběžnějším evropským způsobem stanovení platů je kolektivní vyjednávání – na dva ze tří pracovníků se vztahuje kolektivní smlouva, a to buď na podnikové, nebo na vyšší úrovni.
- Více než 60 % zaměstnanců v Evropě spadá pod uznávanou instituci zastoupení zaměstnanců.
- 86 % těchto zastupitelských struktur je spojeno s odborovým svazem, 63 % má odborovou většinu.
- Většina zastupitelských struktur má přístup ke klíčovému zdrojům potřebným pro účinné fungování: 85 % jich dostává informace o finanční, ekonomické a personální situaci podniku alespoň jednou ročně; dvě ze tří uvádějí, že informace

přicházejí obvykle včas, a podle tří ze čtyř jsou obecně dostatečně podrobné; 72 % jich je pravidelně školená a tři ze čtyř zástupců považují množství placeného volna, které obvykle dostávají, za dostatečné ke splnění svých zastupitelských povinností.

- Téměř dvě třetiny zástupců zaměstnanců uvádějí, že se podílejí na stanovování pravidel a postupů v otázkách pracovní doby.
- Zástupci jsou obvykle přesvědčeni, že mezi nimi a vedením organizace panuje ovzduší interaktivní spolupráce.
- Velká většina zástupců zaměstnanců (80 %) se domnívá, že zaměstnanci jejich práci podporují.
- Většina vedoucích pracovníků v evropských společnostech (70 %) nahlíží na účinek sociálního dialogu a zastoupení zaměstnanců na pracovišti obvykle pozitivně.
- Stejně procento také souhlasí s tvrzením, že konzultace se zástupci zaměstnanců ohledně důležitých změn vede k větší angažovanosti pracovníků při realizaci těchto změn.

Omezení

Ačkoli tyto výsledky poukazují na silnou stránku tradičního sociálního dialogu na pracovišti v Evropě, existují určitá omezení:

- v celé řadě organizací je zastoupení omezeno na kontrolu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví nebo je organizováno neformálním způsobem;
- třetina zástupců dostává informace o ekonomické a finanční situaci zřídka, maximálně jednou ročně,
- 17 % zástupců uvádí, že nemají nárok na žádné placené volno k plnění svých povinností;
- účast na rozhodování o smluvní flexibilitě je omezena ve větší míře než účast na flexibilnějších

rozvržení pracovní doby – ve společnostech, kde se využívá smluvní flexibilita, uvádí tuto účast téměř polovina zástupců;

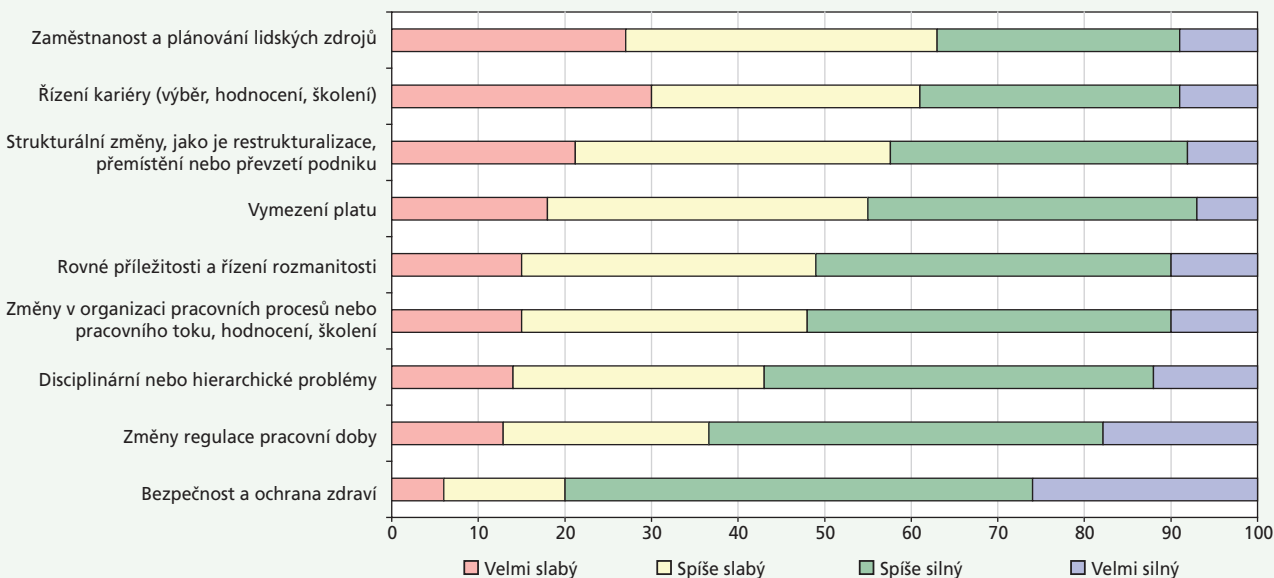
- strategický vliv zastoupení zaměstnanců je poměrně omezený (viz graf 5);
- zatímco se většina vedoucích pracovníků domnívá, že sociální dialog na pracovišti má pozitivní účinky, 60 % uvádí, že upřednostňuje přímou konzultaci se zaměstnanci organizace;
- 30 % vedoucích pracovníků si myslí, že účast zástupce zaměstnanců vede ke značnému prodloužení při přijímání důležitých manažerských rozhodnutí.

Různorodé zkušenosti

Analýza ukazuje významné rozdíly ve zkušenostech se sociálním dialogem na pracovištích v Evropě:

- údaje ECS potvrzují rozdíly mezi většinou států EU-15 a dvanácti novými členskými státy, pokud jde o pokrytí a úroveň vyjednávání o mzdách;
- ještě důležitější, i při zohlednění výjimek, je skutečnost, že silné institucionální provádění sociálního dialogu na pracovišti je mnohem častějším jevem v severoevropských zemích než na jihu. Směrem na jih Evropy lze rozpoznat méně rozvinuté provádění a odlišný, více konfrontační proces zákonného zastoupení zaměstnanců, a to dokonce i po zohlednění jiných proměnných, jako je velikost a ekonomická činnost organizací. Výjimku z tohoto zjištění představuje Bulharsko, Rumunsko a v menší míře Chorvatsko a Bývalá jugoslávská republika Makedonie;
- ve většině zemí zahrnutých do průzkumu (20) využívá místní zastoupení zaměstnanců stávky jen výjimečně;
- mezi malými a většími organizacemi si lze povšimnout mnoha rozdílů. Míra výskytu

Graf 5: Vliv zastoupení pracovníků v organizacích (%)



Zdroj: ECS 2009

zastoupení zaměstnanců je vyšší než ve velkých organizacích. Avšak v rámci postupů sociálního dialogu zkracuje menší podnik vzdálenost mezi vedením a zastoupením, což může stimulovat intenzivní a na spolupráci založený sociální dialog. Zdroje a zákonné prostředky jsou však méně dostupné, což brzdí další rozvoj dialogu. Výsledkem je nelineární vztah mezi velikostí organizace a kvalitou sociálního dialogu na pracovišti;

- odvětvové rozdíly by bylo možné často vysvětlit jinými rozdíly mezi jednotlivými organizacemi. Vzdělávací sektor a základní odvětví dominují jako odvětví s dobře zavedeným sociálním dialogem na pracovišti;
- charakteristiky pracovní síly hrají v rozdílech pouze méně významnou roli, což lze vyložit pozitivně: sociální dialog na pracovišti není diskriminující praxí omezenou na konkrétní kategorii pracovní síly.

Podmínky úspěšného sociálního dialogu na úrovni pracoviště

Zprv, mezi zeměmi lze pozorovat velký rozdíl mezi pokrytím, pokud jde o instituce a postupy v oblasti informování zaměstnanců a projednávání záležitostí s nimi. I když rámcové podmínky pro zastoupení zaměstnanců existují, v některých zemích nejsou tyto cesty využívány v takové míře jako v jiných. Pokud jde o projednávání strategií se zástupci zaměstnanců v personálních záležitostech, jsou rozdíly mezi členskými státy relativně malé. ECS však ukazuje význam zdrojů v souvislosti se strategickou účastí. Účast na manažerských rozhodnutích a vliv na ně jdou ruku v ruce s možnostmi, kterými zastoupení zaměstnanců disponují v oblasti poskytování kvalitních informací a pravidelných školení, a s dostatečnými časovými možnostmi. Takové zdroje jsou s větší pravděpodobností k dispozici tam, kde fungují podnikové rady a odbory mají silné zastoupení.

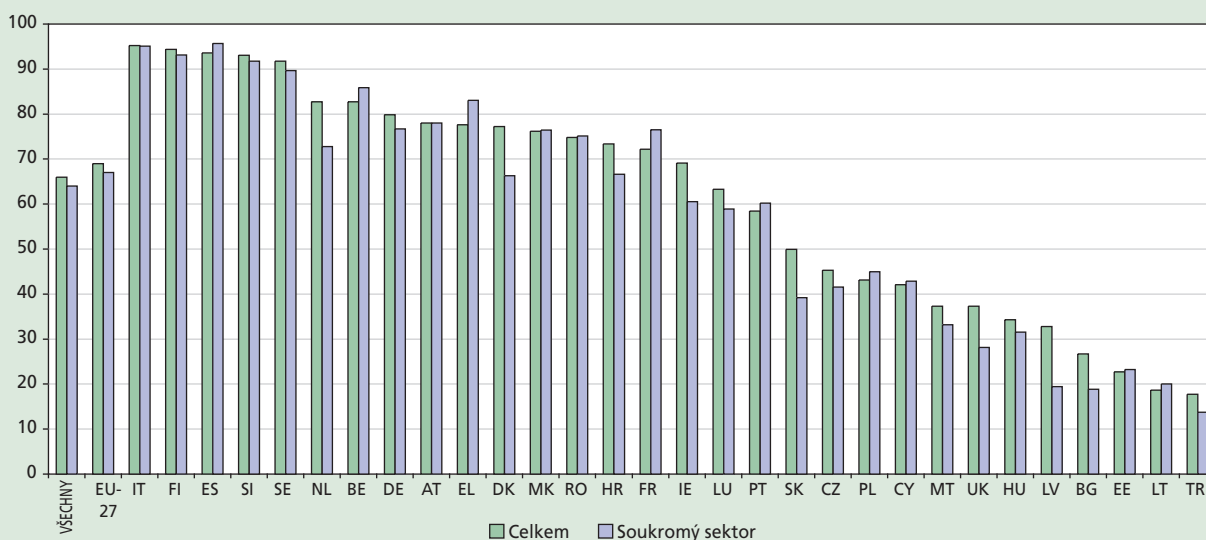
Zvládání změn ve složitém ekonomickém prostředí

ECS zahrnoval celou řadu otázek pro vedoucí pracovníky, které se týkají různých rozměrů výkonnosti podniku. Patří mezi ně otázky z oblastí finanční výkonnosti, produktivity a řízení lidských zdrojů. Průzkum dále obsahuje řadu ukazatelů změn, jimiž organizace prošla v posledních třech letech, například restrukturalizace.

Je však zapotřebí zohlednit skutečnost, že v době průzkumu v terénu byl již v některých zemích (nikoli však ve všech) počítován dopad finanční krize.

- Irsko, Lotyšsko, Estonsko a Maďarsko zaznamenaly v posledních třech letech větší snížení objemu pracovní síly. Tento trend však není evidentní ve všech zemích. Belgie, Finsko, Bývalá jugoslávská republika Makedonie a Lucembursko udávají větší nárůst pracovní síly.
- V posledních třech letech byl zaznamenán rovněž růst vykazované produktivity práce. Největší podíl společností uvádějících tuto skutečnost se vyskytl v Bývalé jugoslávské republice Makedonii, v Řecku a v Rumunsku.
- Potřeba snížit stavy pracovníků, což je pro některé první známka hospodářského útlumu a pro jiné známka pokračujícího vývoje, je dosti alarmující v Irsku, kde tuto skutečnost připouští polovina organizací. Snižování počtů pracovníků ale hrozí i ve třetině organizací v Dánsku, v Estonsku, v Maďarsku a v Turecku. To má dozvuky pro všeobecné pracovní klima organizací a bylo zjištěno, že tyto země mají vyšší procento organizací, které vykazují napjaté pracovní klima.
- Oblast řízení lidských zdrojů se musí v příštích letech vypořádat s celou řadou úkolů. Existují rozdíly jak mezi odvětvími, tak mezi jednotlivými zeměmi. 36 % společností v Evropské unii má problémy při

Graf 6: Míra vyjednávání o mzdách v členských státech (%)



hledání zaměstnanců na kvalifikovaná pracovní místa a více než 10 % má problémy při hledání pracovníků bez kvalifikace. Další 10 % společností má problémy udržet si pracovníky. 16 % společností udává, že mají problémy s motivací svých pracovníků, a 14 % jich uvádí problémy s absentérstvím.

- Výskyt organizací s kterýmkoli z těchto problémů zůstal v období 2004/2005 až 2009 obecně stabilní. Jediným rozdílem, který stojí za povšimnutí, je menší podíl organizací s problémy při hledání pracovníků bez kvalifikace v současnosti v porovnání se situací před čtyřmi roky (hodnota klesla o 4 procentní body). Údaje také poukazují na mírný nárůst podílu organizací vykazujících problémy při hledání kvalifikovaných pracovníků, avšak tento rozdíl je spíše malý (2 procentní body).

Tabulka 1: – Úkoly v oblasti řízení lidských zdroj – ECS 2009 v porovnání s předchozí vlnou (vážené výsledky organizací)

Problém řízení lidských zdrojů	ESWT 2004/05 (21 zemí)	ECS 2009a (pouze 21 zemí z ESWT)	ECS 2009b (EU27)
Nalezení kvalifikovaných pracovníků	34 %	36 %	36 %
Nalezení pracovníků bez kvalifikace	14 %	10 %	10 %
Udržení pracovníků	9 %	9 %	10 %
Problémy s motivací	15 %	15 %	16 %
Absentérství	14 %	14 %	14 %

- V souvislosti s výkonnostními ukazateli, jako je ekonomická situace, relativní produktivita práce a růst produktivity práce, lze pozorovat vztah mezi organizacemi, které systematicky posuzují potřeby školení zaměstnanců. Školení má i pozitivní spojitost s motivací pracovníků a obecným pracovním klimatem. Vztah mezi opatřeními flexibility a nárůstem produktivity bude zkoumán podrobněji v sekundární analýze.

Metodika průzkumu

- Práce v terénu proběhly v prvním čtvrtletí roku 2009 ve třiceti zemích: ve 27 členských státech Evropské unie, v Chorvatsku, Turecku a v Bývalé jugoslávské republice Makedonie (FYROM).

Další informace

Camilla Galli da Bino, pracovnice pověřená poskytováním informací:
gdb@eurofound.europa.eu

Eurofound – Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irsko

Telefon: (+353 1) 204 31 00

E-mail: information@eurofound.europa.eu

Internetová stránka: <http://www.eurofound.europa.eu>

- Pohovory byly vedeny metodou telefonických hovorů za pomoci počítače (CATI) ve 27 160 organizacích.
- Pohovor se zástupci vedení trval v průměru 20 minut a pohovor se zástupci zaměstnanců 15 minut.
- Šetřenou jednotkou byla organizace (tj. místní jednotka nebo statistická jednotka, kde práce probíhá) a podniky byly pro pohovory vybírány v každé zemi náhodně ze společností s nejméně deseti zaměstnanci. Průzkum nezahrnoval zemědělství a odvětví rybolovu, domácnosti a organizace mimo území EU. Do vzorku byla zařazena státní správa. Vážení se uplatňovalo poměrně jednak s ohledem na počty organizací, pokud jde o jejich velikost a odvětví působení, a jednak s ohledem na rozložení zaměstnanců.
- Respondenty průzkumu byli představitelé společností: vedoucí pracovníci odpovědní za řízení lidských zdrojů na úrovni organizace a zástupci pracovníků v organizaci. S vedením proběhlo 27 160 pohovorů a se zástupci zaměstnanců 6 569 pohovorů.
- V případě pohovoru s vedením byl respondent definován jako nejvyšší osoba v organizaci odpovědná za řízení personálních záležitostí / lidských zdrojů.
- Pokud to bylo možné, proběhl i pohovor se zástupcem zaměstnanců. Pohovory se zástupci zaměstnanců byly vedeny pouze v organizacích, kde již proběhl pohovor s vedením. Respondenty byly osoby odpovědné za vyjednávání pracovních podmínek s vedením. Respondenti z řad zástupců zaměstnanců byli identifikováni na základě pohovoru s vedením, kdy bylo zjištěno, zda je v organizaci uznávaná struktura zastupující zájmy pracovníků, jako je závodní rada definovaná v právních předpisech dotčené země nebo uznávaný odborový svaz. Pokud taková struktura existuje, byl respondentem v pohovoru se zástupcem zaměstnanců předseda, tajemník nebo jiný mluvčí tohoto orgánu.

Výsledky přehledně

Výsledky Evropského průzkumu společností v roce 2009 jsou k dispozici i prostřednictvím nástroje Eurofoundu pro zobrazování výsledků průzkumu (Survey Mapping Tool). Jedná se o internetový nástroj, který umožňuje uživatelům zkoumat výsledky průzkumu u vybraných otázek v jednotlivých zemích. Výsledky lze filtrovat podle velikosti společností, odvětví činnosti a vlastnictví.

(www.eurofound.europa.eu/surveys/companysurvey/ecs2009/results.htm)



Úřad pro úřední tisky

Publications.europa.eu