



Európska nadácia
pre zlepšovanie životných
a pracovných podmienok

Prieskum európskych podnikov – prvé závery

> zhrnutie <

„Európa musí recesii nielen čeliť, ale ju musí aj využiť ako príležitosť na vytvorenie produktívnejšieho, inovatívnejšieho nízkouhlíkového hospodárstva s lepšími zručnosťami – hospodárstva s otvorenými trhmi práce prístupnými pre všetkých, ktoré ponúka súdržnejšiu a rovnoprávnejšiu spoločnosť a pracovné miesta, ktoré zohľadňujú vek, rodovú rovnosť a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. Nesmie ísť o jednorazové úsilie, ale skôr o nepretržitý kolektívny proces.“

Oznámenie Európskej komisie o spoločnom záväzku pre zamestnanosť 2009



Kontext

Na jar 2009 začala nadácia Eurofound uskutočňovať rozsiahly reprezentatívny prieskum adresovaný vedúcim pracovníkom a zástupcom zamestnancov. *Prieskum európskych podnikov 2009 – postupy flexibility a sociálny dialóg* (ECS) je druhým celoeurópskym prieskumom v podnikoch, ktorý uskutočnila nadácia Eurofound. Zahŕňa 27 členských štátov EÚ, ako aj Chorvátsko, Turecko a Macedónsko. Prvý takýto prieskum – *Prieskum podnikov zameraný na pracovný čas a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom* (ESWT) – sa uskutočnil v rokoch 2004 a 2005 v 21 krajinách.

Prieskum európskych podnikov dokumentuje stratégie flexibility firiem a je unikátnym zdrojom porovnávacích informácií o sociálnom dialógu na pracovisku. Predchádzajúci výskum v Eurofounde ukázal, že spoločnosti nepoužívajú rôzne postupy izolovane, ale v kombinácii. Prieskum študoval rôzne opatrenia internej a externej kvantitatívnej a kvalitatívnej flexibility.

Zlepšenie flexibility pracovného trhu považuje EÚ za jeden z kľúčových prvkov, ktorý sa požaduje na dosiahnutie cieľov lisabonskej stratégie, a síce stať sa najkonkurencieschopnejšou a najdynamickejšou znalostnou ekonomikou na svete a vytvoriť nové a lepšie pracovné miesta pre európskych občanov. Zároveň sa EÚ obáva, aby sa opatrenia flexibility nestali príliš jednostrannými na úkor zamestnancov. Preto sa v posledných rokoch schválilo viacero rámcových právnych predpisov a odporúčaní, ktoré stanovili pravidlá pre hlavné nástroje flexibility, ako aj konzultáciu a účasť zamestnancov na záležitostiach, ktoré sa týkajú organizácie práce.

Sociálny dialóg je kľúčom k riadeniu podnikov a zmene zamestnávania v európskom sociálnom modeli. S cieľom riešiť tento problém, v prieskume ECS sa uskutočnili rozhovory s vedúcimi pracovníkmi, ako aj so zástupcami zamestnávateľov, ak to bolo možné, aby prenikol do štruktúry a úlohy sociálneho dialógu na úrovni podnikov. Mapuje aj opatrenia a stratégie flexibility a úlohu sociálneho dialógu pri ich zriaďovaní.

Pretože údaje sa zhromaždili na jar roku 2009, vplyv hospodárskeho poklesu bol v niektorých krajinách výraznejší než v iných.

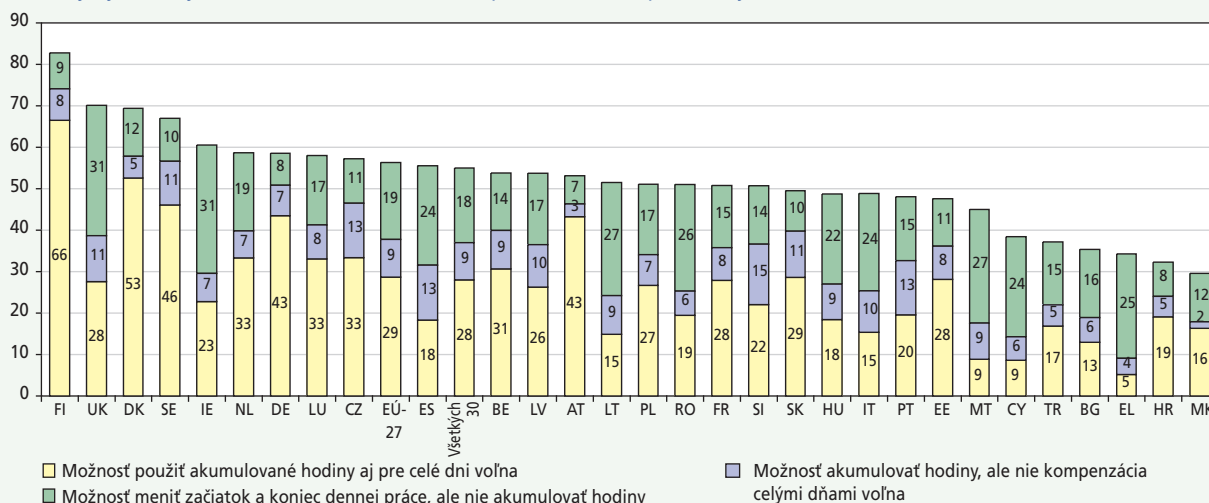
Dohody o úprave pracovného času

Flexibilita pracovného času je najbežnejším typom flexibility, ktorá sa používa v európskych podnikoch. V prieskume sa skúmali štyri typy organizácie pracovného času: dohody o flexibilnom pracovnom čase, práca na kratší pracovný čas, práca v neobvyklom čase a v nadčasových hodinách.

Dohody o flexibilnom pracovnom čase

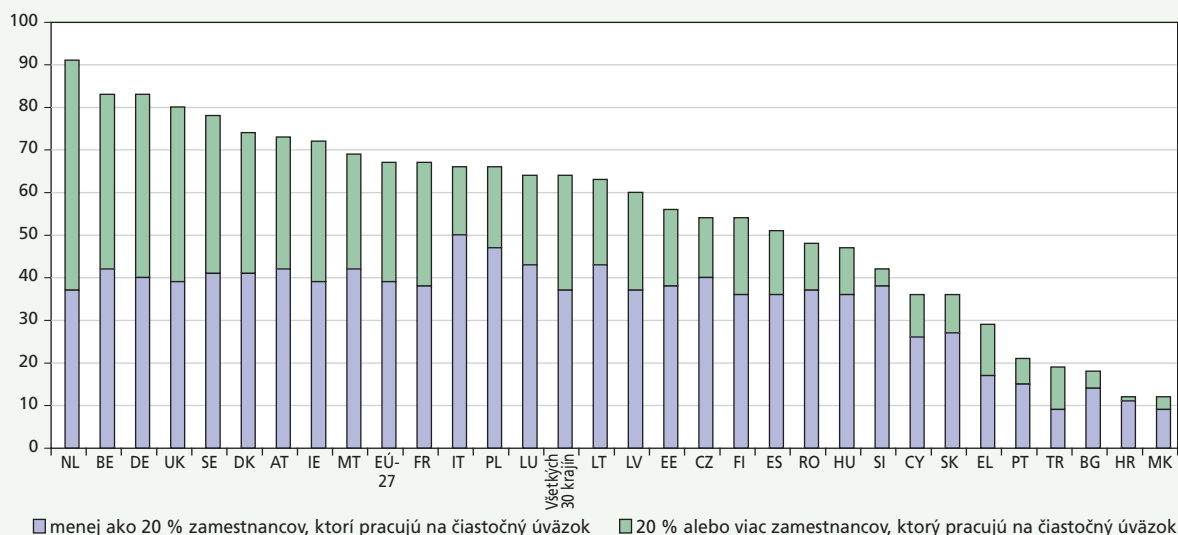
Dohody o flexibilnom pracovnom čase sú dohodami, ktoré umožňujú zamestnancovi meniť začiatok a koniec dennej práce podľa vlastných potrieb a želaní, obvykle v rámci určitých medzí. Zatiaľ čo základné dohody o flexibilnom pracovnom čase umožňujú iba zmenu začiatku a konca pracovného času bez zmien v trvaní pracovného dňa, účet pracovného času umožňuje akumuláciu odpracovaných (alebo neodpracovaných) hodín na niektorom druhu účtu pracovného času. V literatúre sa dohody o flexibilnom pracovnom čase často považujú za výhodné pre zamestnávateľov aj zamestnancov. Z výsledkov prieskumu ECS vyplýva, že:

Graf 1: Výskyt odlišných foriem dohôd o flexibilnom pracovnom čase podľa krajín (v %)



Zdroj: ECS 2009

Graf 2: Podiel podnikov, ktoré využívajú prácu na čiastočný úväzok, podľa krajín (v %)



Zdroj: ECS 2009

- viac než polovica (56 %) všetkých podnikov s 10 alebo viac zamestnancami v EÚ-27 využíva niektorý druh dohody o flexibilnom pracovnom čase. Toto odráža podstatný nárast v porovnaní so situáciou pred štyrmi rokmi, ako bolo zistené v predchádzajúcom *Prieskume európskych podnikov* (vykonanom v 21 krajinách),
- takmer štyri z 10 podnikov používajú systémy, ktoré umožňujú akumuláciu časových kreditov na účte pracovného času. Väčšina z týchto účtov pracovného času obsahuje možnosť zobrať si celý deň voľna z akumulovaných časových kreditov. Možnosť používať účty pracovného času je najbežnejšia v škandinávskych krajinách, Nemecku, Českej republike a Rakúsku,
- možnosť akumulovať odpracované hodiny dlhšie ako jeden rok na takzvaných dlhodobých účtoch je podstatne menej rozšírená. Takéto systémy používa v priemere iba 6 % podnikov krajín EÚ-27; nesporne najvyšší podiel sa vyskytuje v Dánsku, v ktorom takmer tretina (30 %) podnikov používa dlhodobé účty.

Práca na kratší pracovný čas

Práca na kratší pracovný čas sa stala v Európe počas minulých 15 rokov oveľa rozšírenejšou. Niektoré práce na kratší pracovný čas sú v prvom rade určené na prevádzkové účely, napríklad na lepšie čelenie zmenám v ponuke a dopyte, zatiaľ čo iné formy čiastočných pracovných úväzkov sa používajú najmä ako nástroj riadenia ľudských zdrojov. Môže umožniť pracovníkom lepšie kombinovať pracovný a súkromný život a môže sa použiť na zatriktívnenie zamestnávateľa pre možných uchádzačov o zamestnanie. ECS ponúka niektoré pohľady na prácu na kratší pracovný čas na úrovni podniku.

- Dve tretiny (67 %) podnikov v EÚ ponúkajú zamestnanie na kratší pracovný čas. Práca na kratší pracovný čas je v Európe rozšírená nerovnomerne. V Holandsku majú takmer všetky skúmané podniky (91 %) zamestnancov na kratší pracovný čas. Práca na kratší pracovný čas je tiež bežná v Belgicku, Nemecku, Švédsku a Spojenom kráľovstve, kde ju využíva asi 80 % podnikov. Najnižšie podiely podnikov so zamestnancami na kratší pracovný čas sa vyskytovali v Bulharsku, Portugalsku a troch

kandidátskych krajinách, s menej ako 20 % podnikov, ktoré tam zamestnávajú pracovníkov na kratší pracovný čas.

- Podiel podnikov, ktoré využívajú dohody o práci na kratší pracovný čas, počas minulých štyroch rokov mierne stúpol.
- Organizácia práce na kratší pracovný čas sa stáva čoraz rôznorodejšou. Čoraz väčší počet podnikov využíva iné formy práce na kratší pracovný čas, ako „tradičnú“ formu niekoľkých hodín práce v každom deň týždňa (obvykle dopoludnia). Je potrebné poznamenať, že rôzne formy práce na kratší pracovný čas môžu využívať zamestnávateľia alebo zamestnanci viac, v závislosti od zvoleného typu. Medzi iné typy, ktoré si získavajú popularitu, patrí niekoľko celých dní práce, ktoré sa striedajú s celými dňami voľna a pružná práca na čiastočný pracovný úväzok, keď to určí zamestnávateľ.
- Hoci je práca na kratší pracovný čas rozšírená v mnohých krajinách, zamestnanci s kratším pracovným časom vo vysokokvalifikovaných funkciách sú ešte stále zriedkavosťou vo väčšine európskych podnikov s výnimkou Holandska. V priemere iba štvrtina podnikov so zamestnancami na kratší pracovný čas a s vysokokvalifikovanými pracovníkmi má nejakého zamestnanca na kratší pracovný čas v takejto funkcii a väčšina týchto prípadov je iba výnimočným javom.

Nočná práca, práca cez víkend a práca na zmeny

Práca počas neštandardných hodín je bežne používaným nástrojom pre zamestnávateľov na rozšírenie prevádzkových hodín strojov, na predĺženie prevádzkového času alebo na zvládnutie výkyvov vysokého pracovného zaťaženia, ktoré sa nemôžu zvládnuť počas riadneho pracovného času v pracovných dňoch. V prieskume ECS sa zistilo, že:

- podiel podnikov, ktoré pracujú v noci, cez víkendy a na zmeny, zostal počas minulých štyroch rokov

veľmi stabilný okrem mierneho nárastu pozorovaného v prípade práce v sobotu,

- vo väčšine krajín sa práca v nedeľu a v noci sústreďuje do odvetví, v ktorých si povaha úloh vyžaduje 24-hodinovú prevádzku (napríklad zdravotnícke služby, verejná doprava, energetika).

Nadčasové hodiny

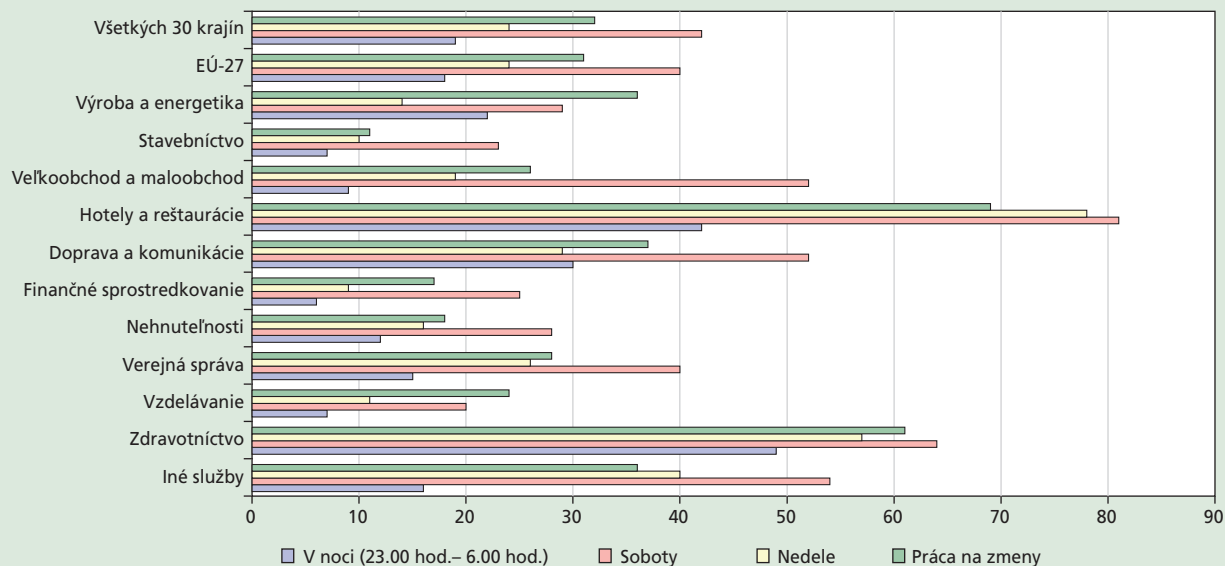
Nadčasy sú najtradičnejším nástrojom pracovného času na zvládnutie špičiek pracovného zaťaženia. Nárast a rôznorodosť systémov odpracovania pracovného času sťažuje meranie nadčasov, a to najmä na úrovni podnikov. V prieskume ECS sa napriek tomu zistilo, že:

- krajiny s najvyšším podielom podnikov, ktoré využívajú nadčasy, sú Nemecko, Holandsko a škandinávské krajiny. Tieto patrili medzi krajiny, ktoré v rokoch 2004 a 2005 tento nástroj najčastejšie využívali. Vo väčšine juhoeurópskych a východoeurópskych alebo stredoeurópskych krajín sú nadčasy menej rozšírené. Výnimkami z tohto pravidla sú Česká republika a Taliansko, v ktorých bol podiel podnikov s nadčasovou prácou nad priemerom EÚ,
- v 35 % spoločností sú nadčasy kompenzované finančne, zatiaľ čo v 23 % prípadov sa namiesto platby poskytuje pracovné voľno. Obe formy kompenzácie používa 37 % podnikov. Podiel podnikov, ktoré nekompenzujú nadčasové hodiny vôbec, je celkovo málo významný a v priebehu času sa nemení.

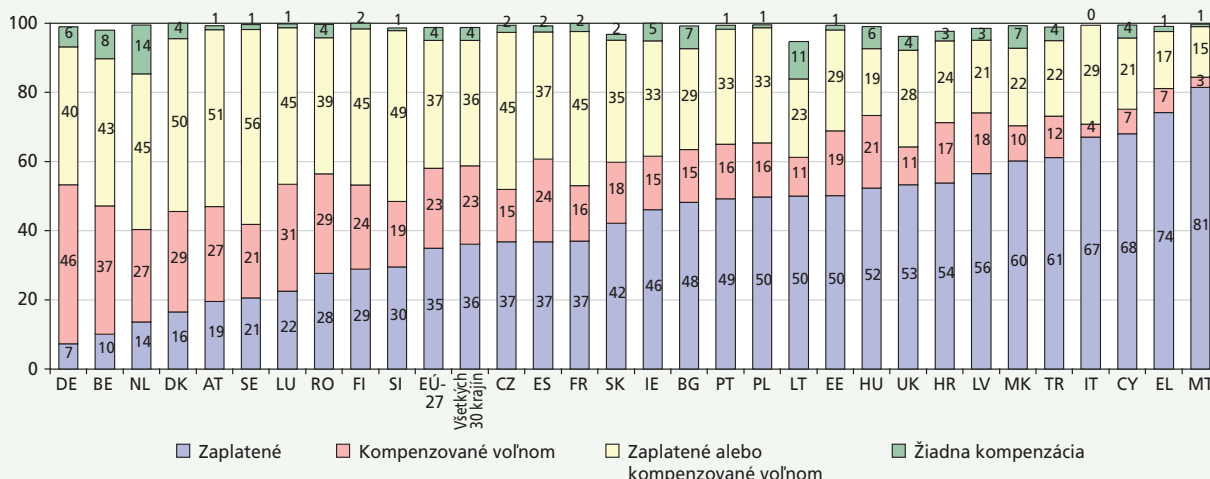
Postupy v oblasti riadenia ľudských zdrojov

Prieskum mapoval výskyt niektorých pracovných postupov, ktoré sa považovali za dôležité prvky zmluvnej a funkčnej flexibility na úrovni firiem. Zmluvná flexibilita využíva meniace sa typy zmlúv s cieľom vyplniť dočasné medzery v dopyte a rýchlo reagovať na poklesy.

Graf 3: Práca v neobvyklom pracovnom čase, podľa sektorov NACE Rev. 1.1 (v %)



Graf 4: Kompenzácia nadčasových hodín, podľa krajín (v %)



Zdroj: ECS 2009

Zmluvná flexibilita: pracovné zmluvy na dobu určitú, personálne agentúry (dočasné zamestnávanie) a osoby so slobodným povoláním

- Asi dve tretiny skúmaných podnikov uviedli, že používajú niektorú z foriem dohôd o dočasnej práci, ako sú napríklad dočasní pracovníci z personálnych agentúr, pracovné zmluvy na dobu určitú alebo samostatne zárobkovo činné osoby (osoby so slobodným povoláním). Vo všetkých oblastiach činnosti viac ako polovica všetkých podnikov (s 10 alebo viac zamestnancami) využíva takéto zmluvy o dočasnom zamestnávaní.
- Využívanie pracovníkov s pracovnými zmluvami na dobu určitú sa stalo rozšíreným javom v európskych podnikoch: Vo viac ako polovici (54 %) podnikov s 10 alebo viac zamestnancami existuje aspoň jeden zamestnanec s pracovnou zmluvou na dobu určitú. Výskyt zamestnania s pracovnou zmluvou na dobu určitú sa v európskych krajinách značne líši.
- 21 % všetkých podnikov využíva aspoň jednu osobu so slobodným povoláním.
- O niečo viac ako každý piaty podnik v EÚ-27 zamestnáva dočasných pracovníkov z personálnych agentúr. Tento údaj je podobný údajom z prieskumu ESWT z obdobia rokov 2004/2005. Celkový podiel práce pracovníkov z personálnych agentúr však predstavuje iba 2 % celkového zamestnávania v podnikoch s 10 alebo viac zamestnancami (v EÚ).
- Hoci asi 20 % všetkých podnikov uviedlo, že zamestnávalo dočasných pracovníkov z personálnych agentúr počas posledných 12 mesiacov, len polovica z nich zamestnávala dočasného pracovníka z personálnej agentúry v čase uskutočnenia rozhovoru. Sezónne rozdiely vo využívaní dočasných pracovníkov to samotné nevysvetľujú; skôr je pravdepodobné, že ide o dôsledok hospodárskej krízy, ktorá v čase pohovoru už veľmi výrazne ovplyvňovala viacero krajín a oblastí činnosti.

Funkčná flexibilita: prispôsobenie sa zmenám v rámci spoločnosti

Firmy tiež môžu zlepšovať potenciál svojej flexibility zvyšovaním zamestnateľnosti na rôznych pracoviskách.

Vzdelávacie programy a prax nezávislej tímovej práce umožňujú využívať pracovné sily v širšom rozsahu rolí a úloh a môžu sa považovať za indikátory tohto typu vnútornej adaptability. Prieskumom ECS sa zistilo, že:

- tri zo štyroch podnikov uvádzajú, že potreba ďalšej odbornej prípravy sa periodicky kontroluje systematickým spôsobom. Pravidelná analýza potreby ďalšej odbornej prípravy je bežnejšia vo veľkých podnikoch než v malých,
- nie všetky skupiny zamestnancov sú rovnako pokryté činnosťami ďalšej odbornej prípravy: Existuje rozdiel medzi stálymi zamestnancami a zamestnancami s pracovnými zmluvami na určitý čas: Takmer všetky podniky, v ktorých sa vykonávajú systematické kontroly, ich aplikujú na svojich stálych pracovníkov, zatiaľ čo menej ako polovica to robí pre zamestnancov s pracovnými zmluvami na určitý čas. Podobne sú zamestnanci v kvalifikovaných alebo vysoko kvalifikovaných funkciách zahrnutí do kontrol častejšie, ako stáli zamestnanci vo funkciách s nižšou kvalifikáciou alebo nekvalifikovaní zamestnanci. Rovnako sa potreby odbornej prípravy pre starších pracovníkov kontrolujú menej často ako u mladších pracovníkov,
- podiel podnikov, ktoré poskytujú voľno svojim zamestnancom zúčastňujúcim sa na odbornej príprave, je menší ako podiel podnikov, ktoré systematicky kontrolujú potrebu odbornej prípravy,
- jednou kľúčovou vlastnosťou, ktorá charakterizuje tímovú prácu, je úroveň samostatnosti členov tímu. Toto sa týka toho, kto rozhoduje o ich práci a úlohách, pretože to umožňuje rozlišovať niektoré štandardnejšie formy tímovej práce od tímov, ktoré sa riadia sami. Samostatné tímové práce sú charakteristickejšie pre modely organizácie práce ako sú škandinávské "sociálno-technické" systémy a "učiace sa organizácie" a predchádzajúci výskum ukázal ich pozitívny vplyv na konkurencieschopnosť a kvalitu práce,
- podľa výsledkov prieskumu ECS sa samostatná tímová práca používa v 22 % podnikov. Najrozšírenejšia je v škandinávskych krajinách a Holandsku.

Variabilná zložka platu

Ďalšou formou flexibility je mzdová alebo platová flexibilita. V prieskume ECS 2009 sa mapovali rôzne zložky súvisiace s výkonom, ktoré môžu byť zhrnuté do dvoch skupín:

- zložky platu súvisiace s výkonom, pri ktorých sa plat obvykle meria oproti špecifickým stanoveným cieľom buď pre jednotlivca alebo tím, pracovnú skupinu alebo oddelenie.
- systémy podielu na zisku a systémy vlastníctva akcií ako dva (niekedy sa prekrývajúce) druhy finančnej účasti na výkone firmy, obvykle bez finančného rizika pre zamestnancov.

Prieskum poskytol niektoré jedinečné informácie o týchto otázkach, najmä pretože – na rozdiel od väčšiny predchádzajúcich prieskumov o tejto téme – pokrýval aj malé a stredné podniky.

Plat súvisiaci s výkonom

- V súčasnosti niečo viac ako tretina podnikov s 10 a viac zamestnancami poskytuje špecifické zložky platu, ktoré súvisia s výkonom jednotlivca, tímu, pracovnej skupiny alebo oddelenia niektorým alebo všetkým ich zamestnancom. V priemere asi polovica zamestnancov dostáva nejaký druh platu súvisiaci s výkonom v podnikoch, v ktorých tento existuje.
- Zložky platu, ktoré súvisia s individuálnym výkonom, sú rozšírenejšie (33 %) ako zložky, ktoré sa vzťahujú na výkon skupiny, tímu alebo oddelenia (19 %).
- Vo finančnom sprostredkovateľskom sektore sú najrozšírenejšie zložky platu, ktoré súvisia s výkonom: takmer polovica podnikov používa systémy, ktoré závisia od výkonu jednotlivca, a tri z desiatich podnikov majú systémy, ktoré závisia od výkonu tímu, skupiny alebo oddelenia. Zdravotníctvo a sektor sociálnej starostlivosti naopak využívajú tieto zložky najmenej, keď iba 20 % podnikov používa systémy, ktoré súvisia s výkonom jednotlivca a 10 % používa systémy, ktoré súvisia s výkonom skupiny.

Finančná účasť

- Systémy podielu na zisku sú v rámci Európy menej rozšírené, pričom ich používa iba 14 % súkromných podnikov. Podiel na zisku je bežnejší vo Fínsku, Francúzsku, v Holandsku a vo Švédsku.
- Vo veľkých podnikoch sú systémy podielu na zisku oveľa bežnejšie, používa ich viac ako štvrtina (27 %) súkromných podnikov s 200 alebo viac zamestnancami.
- Zistilo sa, že podniky so zastupovaním zamestnancov pravdepodobne viac využívajú systémy podielu na zisku ako podniky bez zastupovania zamestnancov bez ohľadu na ich veľkosť.
- Väčšina vedúcich pracovníkov uvádza, že zaviedli systémy podielu na zisku z dôvodov, ktoré súvisia s motiváciou a produktivitou zamestnancov. Možnosť znížiť mzdové náklady v čase nízkych

objemov objednávok zohrala v ich úvahách oveľa menšiu úlohu.

- Dve tretiny systémov podielu na zisku použitých v súkromných podnikoch v rámci EÚ sú založené na širokom základe (t. j. sú otvorené pre všetkých kmeňových zamestnancov) a teda v súlade s ústrednými odporúčaniami oznámenia EÚ o finančnej účasti.
- Väčšina systémov podielu na zisku (63 %) v súkromnom sektore je stanovená iba manažmentom a nie je prediskutovaná so zamestnancami.
- Zistilo sa, že systémy vlastníctva akcií sú najmenej rozšírenou formou variabilnej zložky platu. Používa ich iba 5 % súkromných podnikov (s 10 alebo viac zamestnancami), o niečo viac ako polovica z nich ako systémy založené na širokom základe.
- Zistilo sa, že systém podielu na zisku aj systém vlastníctva akcií sú najrozšírenejšie vo finančnom sprostredkovateľskom sektore.

Sociálny dialóg na pracovisku

Prieskum uvádza pohľady a skúsenosti účastníkov na úrovni spoločnosti so sociálnym dialógom. Sociálny dialóg je definovaný ako procesy vzťahov medzi pracovníkmi a vedením, ktorými sú uznaní zástupcovia zamestnancov do určitej miery zapojení do rozhodnutí týkajúcich sa pracovného vzťahu. Takéto zapojenie môže byť obmedzené na informovanie manažmentom alebo môže byť rozšírené na konzultácie, rokovania alebo spoločnú účasť na rozhodovaní. Prieskum poskytol jedinečné porovnávacie informácie o charaktere a kvalite takéhoto sociálneho dialógu na pracovisku v Európe. Zistenia prieskumu načrtli obraz rozsiahlych postupov sociálneho dialógu na pracovisku v Európe a tiež upozornili na obmedzenia a na dôležité rozdiely v celej Európe.

Silný sociálny dialóg

Výsledky prieskumu podávajú celkový pozitívny obraz o sociálnom dialógu v Európe:

- najbežnejším spôsobom stanovenia mzdy v Európe je kolektívne vyjednávanie – dvaja z troch pracovníkov sú zahrnutí do kolektívnej zmluvy o mzdách, buď na úrovni spoločnosti alebo na vyššej úrovni,
- viac ako 60 % zamestnancov je chránených uznanou inštitúciou zastupovania zamestnancov,
- 86 % z týchto štruktúr zastupovania má väzby na odbory, v 63 % majú odbory väčšinu,
- väčšina štruktúr zastupovania má prístup ku kľúčovým zdrojom, ktoré sú potrebné na to, aby účinne fungovali: 85 % dostáva informácie o finančnej a hospodárskej situácii a situácii v oblasti zamestnanosti v podniku aspoň raz za rok; dve z troch uvádzajú, že informácie sú obvykle včasné a tri zo štyroch, že sú vo všeobecnosti dostatočne podrobné; 72 % absolvuje pravidelnú odbornú prípravu a traja zo štyroch zástupcov

považujú platené voľno, ktoré obvykle dostávajú, za postačujúce na plnenie svojich povinností zastupovania,

- takmer dve tretiny zástupcov zamestnancov uvádzajú, že sú zapojení do stanovovania pravidiel a postupov o záležitostiach pracovného času,
- zástupcovia sa všeobecne domnievajú, že medzi nimi a vedením podniku existuje ovzdušie spolupráce a vzájomného pôsobenia,
- veľká väčšina zástupcov zamestnancov (80 %) si myslí, že ich práca je zamestnancami podporovaná,
- väčšina vedúcich pracovníkov v európskych spoločnostiach (70 %) je vo všeobecnosti presvedčená o účinku sociálneho dialógu a zastupovaní zamestnancov na pracovisku,
- rovnaké percento súhlasí aj s tvrdením, že informovanie zástupcu zamestnancov o dôležitých zmenách vedie k väčšej angažovanosti zamestnancov na realizácii týchto zmien.

Obmedzenia

Hoci tieto výsledky poukazujú na silnú stránku tradičného sociálneho dialógu na pracovisku v Európe, existujú obmedzenia:

- v mnohých podnikoch je zastúpenie obmedzené na kontrolu bezpečnosti a ochrany zdravia alebo je organizované neformálnym spôsobom,
- tretina zástupcov dostáva informácie o hospodárskom a finančnom stave zriedkavo, nanajvýš raz za rok,
- 17 % zástupcov uvádza, že nemajú nárok na žiadne platené voľno na vykonávanie svojich povinností,
- účasť na rozhodovaní o zmluvnej flexibilita je obmedzenejšia ako účasť na dohodách o flexibilnom pracovnom čase – v spoločnostiach, v ktorých sa používa zmluvná flexibilita, uvádza túto účasť takmer polovica zástupcov,

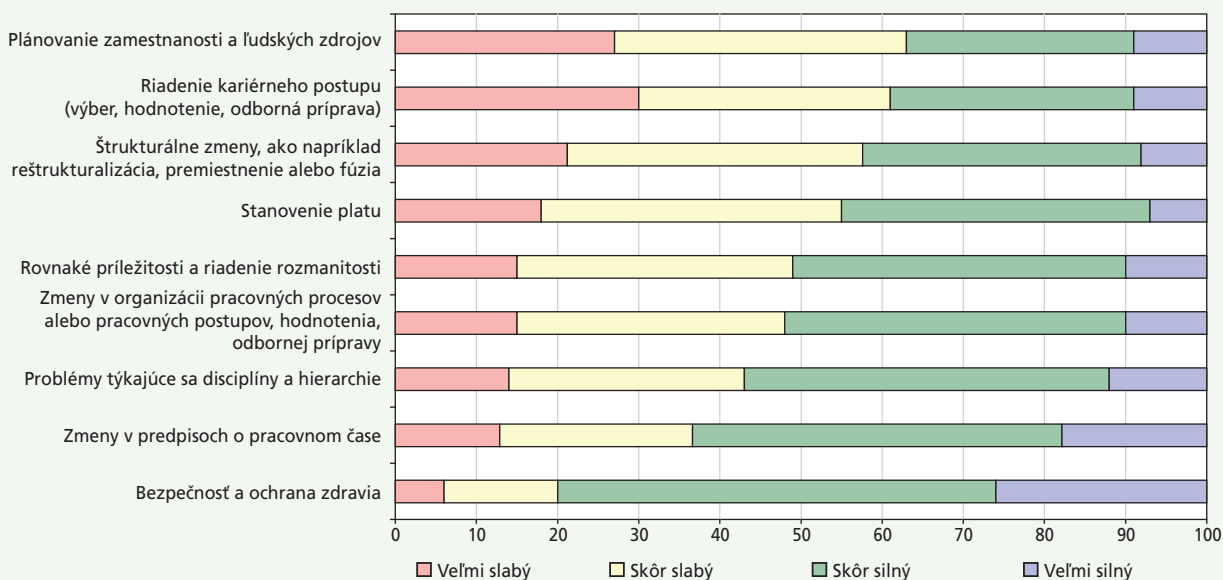
- strategický vplyv zástupcov zamestnancov je dost obmedzený (pozri graf 5),
- zatiaľ čo väčšina vedúcich pracovníkov je toho názoru, že sociálny dialóg na pracovisku má pozitívny vplyv, 60 % uprednostňuje priame konzultácie so zamestnancami podniku,
- 30 % vedúcich pracovníkov sa domnieva, že zapojenie zástupcov zamestnancov vedie k značným oneskoreniam v dôležitých rozhodnutiach vedenia.

Rôznorodé skúsenosti

Z výsledkov analýzy vyplývajú významné rozdiely v skúsenostiach so sociálnym dialógom na pracovisku v Európe:

- údaje z prieskumu ECS potvrdzujú rozdiely medzi krajinami EÚ-15 a 12 novými členskými štátmi v súvislosti s pokrytím a úrovňou vyjednávania o mzdách,
- dôležitejšie je, a to aj pri zohľadnení výnimiek, že silná inštitucionálna realizácia sociálneho dialógu na pracovisku je oveľa rozšírenejším javom v severoeurópskych krajinách ako v krajinách na juhu. Menej rozvinutú realizáciu dialógu a odlišný, konfrontačnejší proces štatutárneho zastupovania zamestnancov možno nájsť smerom na juh Európy, dokonca aj po zohľadnení iných premenných, ako je veľkosť a hospodárska činnosť podnikov. Výnimky z tohto zistenia predstavujú Bulharsko, Rumunsko a v menšej miere Chorvátsko a Macedónsko,
- vo väčšine krajín zahrnutých do prieskumu (20) miestne zastúpenie zamestnancov takmer vôbec nevyužíva štrajky,
- medzi malými a väčšími podnikmi si možno všimnúť mnoho rozdielov. Výskyt zastupovania zamestnancov je vyšší vo veľkých podnikoch. Avšak v súvislosti s praktikami sociálneho dialógu menšie organizácie znižujú vzdialenosť medzi vedením

Graf 5: Vplyv zastúpenia zamestnancov v organizáciách (v %)



a zastupovaním, čo môže stimulovať intenzívny a kooperatívny sociálny dialóg. Zdroje a štatutárne kanály sú však menej dostupné, čo brzdí ďalší rozvoj dialógu. Výsledkom je nelineárny vzťah medzi veľkosťou podniku a kvalitou sociálneho dialógu na pracovisku,

- rozdiely medzi jednotlivými sektormi často možno vysvetliť inými organizačnými rozdielmi. Sektor vzdelávania a základné odvetvia dominujú ako sektory s dobre zavedeným sociálnym dialógom na pracovisku,
- charakteristiky pracovnej sily zohrávajú v týchto rozdieloch iba menšiu úlohu, čo možno chápať pozitívne: sociálny dialóg na pracovisku nie je vylučujúcou praxou obmedzenou na konkrétnu kategóriu pracovnej sily.

Podmienky úspešného sociálneho dialógu na úrovni pracoviska

Po prvé, medzi krajinami možno ešte stále pozorovať veľký rozdiel v pokrytí, čo sa týka inštitúcií a postupov informovania a konzultácií. Dokonca aj keď existuje rámec pre zastupovanie zamestnancov, v niektorých krajinách sa tieto cesty nepoužívajú v takej miere, ako v iných krajinách. Čo sa týka strategických konzultácií so zastupovaním zamestnancov v personálnych otázkach, rozdiely medzi členskými štátmi sú relatívne menšie. Avšak prieskum ECS ukazuje dôležitosť zdrojov vo vzťahu k strategickému účasti. Účasť a vplyv na manažérske rozhodnutia ide ruka v ruku s tým, aké možnosti majú zástupcovia zamestnancov v súvislosti s poskytovaním kvalitných informácií, odbornou prípravou a dostatkom času. Je pravdepodobnejšie, že takéto zdroje budú k dispozícii tam, kde existujú závodné rady a silné odbory.

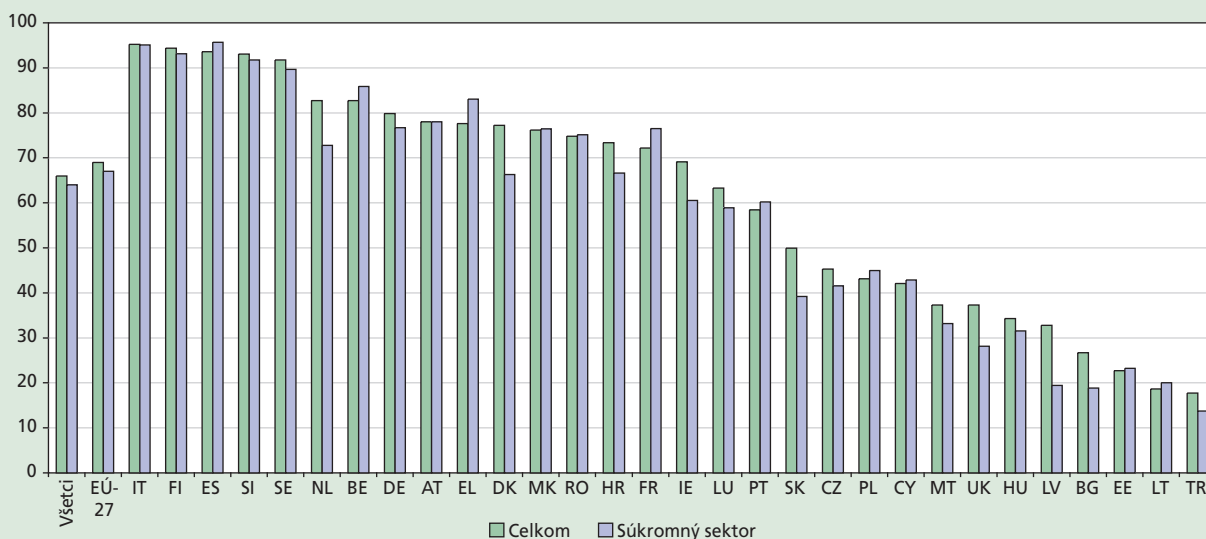
Zvládanie zmien v zložitom hospodárskom kontexte

Prieskum ECS obsahoval viacero otázok pre vedúcich pracovníkov, ktoré sa týkali rôznych dimenzií výkonu podniku. Zahŕňali záležitosti týkajúce sa finančného výkonu a produktivity, ako aj záležitosti ľudských zdrojov. Okrem toho prieskum obsahuje viacero indikátorov zmien, ktoré podnik vykonal v posledných rokoch, ako napríklad reštrukturalizáciu.

Je však potrebné zohľadniť, že v čase práce v teréne vplyv finančnej krízy niektoré krajiny už pocítovali, no nie všetky.

- Írsko, Lotyšsko, Estónsko a Maďarsko zažili veľký pokles počtu pracovných síl počas minulých troch rokov. Tento trend však nie je evidentný vo všetkých krajinách. Belgicko, Fínsko, Macedónsko a Luxembursko udávali veľké nárasty počtu pracovných síl.
- V posledných troch rokoch došlo aj k zvýšeniu vykazovanej produktivity práce. Najväčšie podiely spoločností, ktoré ju vykazovali, boli v Macedónsku, Grécku a Rumunsku.
- Potreba znížiť počty pracovníkov – pre niektorých je to prvý príznak hospodárskeho poklesu, zatiaľ čo pre iných pokračujúci rozvoj – je dosť alarmujúca v Írsku, v ktorom túto skutočnosť priznala polovica podnikov. K zníženiam počtu pracovníkov však dochádza aj v Dánsku, Estónsku, Maďarsku a Turecku v tretine podnikov. Toto má dôsledky na všeobecnú pracovnú klímu podnikov a zistilo sa, že tieto krajiny majú vyššie percento podnikov udávajúcich napätú pracovnú klímu.
- Úlohy v oblasti ľudských zdrojov v nasledujúcich rokoch, ktoré je potrebné riešiť, sú početné. Existujú rozdiely medzi odvetviami a krajinami. V Európskej únii má 36 % spoločností problémy pri hľadaní pracovníkov pre kvalifikované práce a viac ako 10 % spoločností má problémy pri hľadaní pracovníkov s nízkou kvalifikáciou. Ďalších 10 %

Graf 6: Miera vyjednávania o mzdách v členských štátoch (v %)



spoločností má problémy s udržaním svojich pracovníkov. 16 % spoločností udáva, že majú problémy s motivovaním svojich pracovníkov a 14 % udáva problémy s absenciou.

- Počet podnikov s ktorýmkoľvek z týchto problémov zostával v období 2004/2005 až 2009 celkovo stabilný. Jediným pozoruhodným rozdielom je menší podiel podnikov s problémami pri hľadaní pracovníkov s nízkou kvalifikáciou v porovnaní s obdobím pred 4 rokmi (hodnota poklesla o 4 percentuálne body). Údaje tiež ukazujú mierny nárast podielu podnikov, ktoré udávali problémy pri hľadaní kvalifikovaných pracovníkov; ale tento rozdiel je pomerne malý (2 percentuálne body).

Tabuľka 1: - Úlohy v oblasti ľudských zdrojov - ECS 2009 v porovnaní s predchádzajúcou vlnou (vážené výsledky podnikov)

Problém ľudských zdrojov	ESWT 2004/05 (21 krajín)	ECS 2009a (iba 21 krajín ESWT)	ECS 2009b (EÚ27)
Hľadanie kvalifikovaných pracovníkov	34 %	36 %	36 %
Hľadanie pracovníkov s nízkou kvalifikáciou	14 %	10 %	10 %
Udržanie pracovníkov	9 %	9 %	10 %
Problémy s motiváciou	15 %	15 %	16 %
Absencia	14 %	14 %	14 %

- V súvislosti s výkonom bolo možné pozorovať také ukazovatele, ako napríklad hospodárska situácia, relatívna produktivita práce a zvýšenie produktivity práce a vzťah medzi podnikmi, ktoré systematicky hodnotia odbornú prípravu zamestnancov. Odborná príprava tiež pozitívne súvisí s motiváciou pracovníkov a všeobecnou pracovnou klímou. Vzťah medzi opatreniami flexibility a zvýšením produktivity sa bude podrobnejšie skúmať v sekundárnej analýze.

Metodika prieskumu

- Práca v teréne prebiehala v prvom štvrtroku 2009 v 30 krajinách: 27 členských štátoch EÚ, Chorvátsku, Turecku a Macedónsku.
- Rozhovory sa vykonávali telefonicky s podporou počítača (CATI) v 27 160 podnikoch.
- Rozhovor trval v priemere 20 minút pre zástupcov vedenia a 15 minút pre zástupcov zamestnancov.

Ďalšie informácie

Camilla Galli da Bino, zodpovedná za komunikáciu:
gdb@eurofound.europa.eu

Eurofound – Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland / Írsko

Telefón: (+353 1) 204 31 00

E-mail: information@eurofound.europa.eu

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

- V prieskume sa za základnú skúmanú jednotku považoval podnik (t. j. miestna jednotka alebo jednotka podávajúca správy, kde sa vykonáva práca) a spoločnosti, s ktorými sa konali rozhovory, boli v každej krajine náhodne vybrané zo spoločností s 10 alebo viac zamestnancami. Prieskum nezahŕňal sektor poľnohospodárstva a rybolovu, súkromné domácnosti a organizácie mimo skúmaného územia. Zahŕňal však sektor verejnej správy. Hodnotenie sa uplatnilo pomerne k distribúcii podnikov s ohľadom na veľkosť a sektor a na distribúciu zamestnancov.
- Respondentmi prieskumu boli predstavitelia spoločností: vedúci pracovníci zodpovední riadenie ľudských zdrojov na úrovni podniku a zástupcovia zamestnancov v podniku. Vykonalo sa 27 160 rozhovorov s vedením a 6569 rozhovorov so zástupcami zamestnancov.
- V prípade rozhovorov s vedením bol respondent definovaný ako najvyššie postavená osoba organizácie zodpovedná za personálne riadenie alebo riadenie ľudských zdrojov.
- Pokiaľ to bolo možné, uskutočnil sa aj rozhovor so zástupcom zamestnancov. Rozhovory so zástupcami zamestnancov sa realizovali iba v podnikoch, v ktorých už prebehol rozhovor s vedením. Respondentmi boli osoby zodpovedné za vyjednávanie pracovných podmienok s vedením. Respondenti spomedzi zástupcov zamestnancov sa určili prostredníctvom rozhovorov s vedením, počas ktorých sa zistilo, či existuje uznávaná štruktúra zastupujúca záujmy pracovníkov, ako napríklad závodná rada vymedzená v právnych predpisoch príslušnej krajiny alebo uznávané odborové zväzy. Pokiaľ takáto štruktúra existuje, bol respondentom v rozhovore so zástupcom zamestnancov predseda, tajomník alebo hovorca tohto orgánu.

Výsledky v kocke

Výsledky Prieskumu európskych podnikov 2009 sú dostupné aj prostredníctvom nástroja nadácie Eurofound pre mapovanie prieskumov. Ide o internetový nástroj, ktorý používateľom umožňuje konzultovať výsledky prieskumu pre vybranú otázku v jednotlivých krajinách. Výsledky možno filtrovať podľa veľkosti spoločnosti, sektoru činnosti a vlastníctva.

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



Úrad pre publikácie

Publications.europa.eu