



Sociální dialog na pracovišti v Evropě: Analýza Evropského průzkumu společností v roce 2009

Shrnutí

Úvod

Evropský sociální model vychází ze zájmu o ekonomickou efektivnost i kvalitu práce. Tato zpráva se zaměřuje na sociální dialog, který probíhá na pracovišti. Konkrétněji se zabývá formami zastoupení zaměstnanců na pracovišti, zejména odborovými svazy a radami zaměstnanců.

Zpráva využívá údaje z Evropského průzkumu společností v roce 2009 (ECS 2009). Tento průzkum pracovišť s deseti či více zaměstnanci byl proveden napříč 27 členskými státy EU a kandidátskými zeměmi (Chorvatsko, bývalá Jugoslávská republika Makedonie a Turecko).

Sociální dialog může vzniknout ze snahy rozšířit demokracii na pracoviště nebo jako protiváha k vnímané mocenské nerovnováze v pracovním vztahu. Rozhodnutí zapojit se do sociálního dialogu může plynout i z výpočtu nákladů a přínosů, při němž jsou jakékoli následné náklady posuzovány podle potenciálních přínosů, například zvýšené produktivity práce.

Na makroúrovni patří k relevantním faktorům rozsah vládních zásahů, dominantní úroveň kolektivního vyjednávání a míra právní podpory pro instituce zastoupení zaměstnanců. Na střední úrovni relevantní faktory zahrnují povahu vyráběného zboží nebo poskytované služby a stupeň hospodářské soutěže na výrobním trhu. Na mikroúrovni k relevantním faktorům náleží: velikost firmy, délka její existence, její vlastnictví, povaha výroby nebo poskytování služeb, preference zaměstnavatele a charakteristika pracovních sil.

Klíčová zjištění

Analýza využívá údaje jak od respondentů průzkumu ECS 2009 z řad vedení, tak od respondentů tohoto průzkumu z řad zástupců zaměstnanců. Pro lepší pochopení rozdílů v rozsahu a povaze zastoupení na pracovišti v jednotlivých

zemích a odvětvích byla řada položek externích údajů spárována s údaji průzkumu ECS 2009. Pro určení nezávislého spojení mezi konkrétním výsledkem a specifickou charakteristikou byly použity multivariační regresní metody.

Průzkum ECS 2009 představuje bohatý zdroj údajů o praxi na pracovišti a v sociálním dialogu. Neumožňuje však určení všech vlivů na přítomnost či povahu sociálního dialogu na pracovišti. Jelikož údaje průzkumu ECS 2009 jsou ze své povahy průřezové, musí být výsledky regrese vykládány jako podmíněná spojení, a nikoli jako příčinnost.

Přibližně v jedné třetině (34 %) pracovišť s deseti či více zaměstnanci působí odbory nebo orgán rady zaměstnanců. Mezi zeměmi jsou značné rozdíly: v Dánsku, ve Švédsku a ve Finsku je tato míra vyšší než 55 %, ale například v Turecku, Řecku a Portugalsku je nižší než 20 %. Výrazné rozdíly existují i v závislosti na průmyslovém odvětví a velikosti pracoviště. Mnohé z těchto charakteristik souvisejí s přítomností či absencí odborového svazu nebo rady zaměstnanců.

Zastoupení na pracovišti je častější v zemích, kde dominuje vyjednávání na celostátní nebo odvětvové úrovni. Je vyšší i v zemích s rozsáhlejšími úrovněmi legislativní podpory pro zastoupení zaměstnanců na pracovišti. Pokud jde o vlivy na úrovni průmyslu, je odborové zastoupení větší v odvětvích s vyšší mírou ziskovosti. Ukazuje se, že zastoupení zaměstnanců je pravděpodobnější na větších pracovištích, na pracovištích, která patří do velkých organizací nebo veřejného sektoru, a na pracovištích, která v poslední době prošla organizační změnou.

Zjištěný vztah mezi postupy sociálního dialogu a velikostí pracoviště či oblastí vlastnictví byl naznačen již v literatuře věnované danému výzkumu. Jiná zjištění, například spojení s úrovněmi vyjednávání, se až doposud projevovala méně výrazně.

Zhruba 80 % zástupců souhlasí s tím, že jejich zaměstnavatel jim poskytuje pro výkon jejich povinností dostatek placeného volna. Zástupci v zemích s právním nárokem na placené volno uvádějí v průměru o 15 % častěji, že jejich volno je dostatečné. Zástupci z větších pracovišť považují své volno za dostatečné s menší pravděpodobností, stejně jako ti, na jejichž pracovišti došlo v poslední době ke změnám v postupech v oblasti řízení lidských zdrojů.

Přibližně 77 % zástupců dostává nejméně jednou ročně informace o ekonomické a personální situaci společnosti. Poskytování informací je obvyklejší v zemích s méně rozsáhlou právní podporou pro aktivaci zastoupení v podobě rad zaměstnanců. Důvodem může být skutečnost, že práva na informace jsou v těchto zemích uplatňována nebo prosazována důsledněji.

Poskytování informací je pravděpodobněji v jednoduchých nezávislých zařízeních než v organizacích s více pracovišti. To naznačuje, že snadnost přístupu k informacím a míra manažerského řízení mohou být důležitými faktory utvářejícími chování zaměstnavatelů. Informace jsou také s vyšší pravděpodobností poskytovány na pracovištích s vysokým podílem kvalifikovaných pracovníků.

Celkově zhruba jedna třetina (34 %) zástupců pracuje v podnicích, kde: a) se domnívají, že manažeři a zástupci vynakládají skutečné úsilí na vyřešení běžných problémů, a b) manažer neuvádí, že upřednostňuje projednávání přímo se zaměstnanci. Výsledek je v průměru vyšší v zemích, kde zástupci zaměstnanců mají rozsáhlejší legislativní podporu, ačkoli spojení je zjevné pouze pro zástupce z rad zaměstnanců.

Mezi zástupci z rad zaměstnanců je obecně vyšší pravděpodobnost, že budou mít konstruktivní vztah s manažery, než mezi zástupci z odborů. Toto spojení může odrážet větší pravděpodobnost zapojení odborů

do vyjednávání o mzdách, omezení možnosti rad zaměstnanců v některých zemích iniciovat protestní akce zaměstnanců a/nebo preference manažerů ohledně konkrétních typů zastoupení.

V souladu s teoretickým rámcem je za podporu vyšších úrovní vlivu ze strany zástupců považováno poskytování placeného volna zástupcům, poskytování informací i charakter vztahu mezi vedením podniku a zástupci zaměstnanců. Analýza určuje několik součástí, které podle všeho přispívají ke smysluplnému sociálnímu dialogu z hlediska míry, do jaké zástupci zaměstnanců hrají podstatnou roli při rozhodování na pracovišti. Analýza tak přispívá k lepšímu pochopení prevalence a povahy sociálního dialogu na pracovišti v Evropě.

Důkazy naznačují, že formy zastoupení zaměstnanců mohou snížit míru, v jaké lidé opouštějí svou práci, díky tomu, že zaměstnanci projevují svůj hlas. Důkazy jsou spíše předběžné. Kromě toho pomocí dostupných údajů nelze prokázat směřování příčinnosti. Nicméně naše zjištění jsou v podstatě v souladu s omezenými stávajícími důkazy ze studií jednotlivých zemí.

Politické ukazatele

Tato studie dochází ke dvěma hlavním závěrům. Podle prvního mohou mít „páky“ politiky, jako je legislativní podpora pro zastoupení zaměstnanců na pracovišti, vliv na převládající praxi. Lze najít celou řadu příkladů, v nichž je institucionální prostředí nebo sám legislativní rámec spojován s mírou a povahou sociálního dialogu na pracovišti.

Současně je však zapotřebí uznat, že schopnost politických činitelů rozhodovat o této problematice je omezená. Příčinou je skutečnost, že míra a povaha sociálního dialogu na pracovišti zjevně souvisí s širokou škálou charakteristik pracovišť a pracovních sil. Na náklady a přínosy sociálního dialogu mohou jednotlivé strany pohlížet různě. Je obtížné předem určit, co je ze sociálního hlediska optimální. To naznačuje, že jakékoli nové zásahy by měly být minimalistické. Jejich dopad by měl být posouzen a následně přehodnocen.

Další informace

Zprávu *Workplace employee representation in Europe* (Zastoupení zaměstnanců na pracovištích v Evropě) naleznete na adrese <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1214.htm>.

S žádostmi o další informace se prosím obraťte na Carlose Vacase, referenta pro výzkum, cva@eurofound.europa.eu