



Κοινωνικός διάλογος στους χώρους εργασίας ανά την Ευρώπη: Ανάλυση της έρευνας του 2009 για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις

Περίληψη

Εισαγωγή

Το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο βασίζεται στη μέριμνα τόσο για την οικονομική αποδοτικότητα όσο και για την ποιότητα της εργασίας. Η παρούσα έκθεση εστιάζει στον κοινωνικό διάλογο εντός του χώρου εργασίας, πιο συγκεκριμένα δε στις μορφές που λαμβάνει η εκπροσώπηση των εργαζομένων στον χώρο εργασίας, ιδίως μέσω των εργατικών συνδικάτων και των επιτροπών εργαζομένων.

Η έκθεση βασίζεται σε δεδομένα της έρευνας του 2009 για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις (ECS 2009). Η συγκεκριμένη έρευνα διεξήχθη σε χώρους εργασίας με 10 ή περισσότερους εργαζόμενους και κάλυψε τα 27 κράτη της ΕΕ, καθώς και τις υποψήφιες χώρες της Κροατίας, της Πρώην Γιουγκοσλαβικής Δημοκρατίας της Μακεδονίας και της Τουρκίας.

Ο κοινωνικός διάλογος δύναται να προκύψει ως συνέπεια της ανάγκης εκδημοκρατισμού του χώρου εργασίας ή ως αντιστάθμισμα της τυχόν υφιστάμενης ανισορροπίας ισχύος στις εργασιακές σχέσεις. Η απόφαση για τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου μπορεί επίσης να αποτελεί απόρροια μιας εκτίμησης κόστους-ωφέλειας με βάση την οποία τα πιθανά οφέλη του κοινωνικού διαλόγου, όπως η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, υπερτερούν του σχετικού κόστους.

Σε μακροοικονομικό επίπεδο, μεταξύ των συναφών παραγόντων περιλαμβάνονται ο βαθμός της κρατικής παρέμβασης, το επίπεδο συλλογικής διαπραγμάτευσης και ο βαθμός νομοθετικής κατοχύρωσης της λειτουργίας των οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων. Σε μεσοοικονομικό επίπεδο, μεταξύ των συναφών παραγόντων περιλαμβάνονται το είδος των παρεχόμενων αγαθών ή υπηρεσιών και το επίπεδο του ανταγωνισμού στην αγορά. Σε μικροοικονομικό επίπεδο, ο κοινωνικός διάλογος εξαρτάται, μεταξύ άλλων, από το μέγεθος, το χρονικό διάστημα δραστηριοποίησης και το ιδιοκτησιακό καθεστώς της επιχείρησης, το είδος των παραγόμενων προϊόντων και των παρεχόμενων υπηρεσιών, τις προτιμήσεις των εργοδοτών και τα χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού.

Βασικά πορίσματα

Για την ανάλυση χρησιμοποιήθηκαν δεδομένα τα οποία προήλθαν από τις απαντήσεις των διοικητικών στελεχών

και των εκπροσώπων των εργαζομένων που μετείχαν στην έρευνα ECS 2009. Τα δεδομένα της έρευνας αντιστοιχήθηκαν με εξωτερικά δεδομένα προκειμένου να αποσαφηνιστούν οι διαφορές στην έκταση και στις μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων ανά χώρα και κλάδο. Για τον προσδιορισμό της ανεξάρτητης συσχέτισης μεταξύ ενός συγκεκριμένου αποτελέσματος και ενός συγκεκριμένου χαρακτηριστικού χρησιμοποιήθηκαν μέθοδοι πολλαπλής παλινδρόμησης.

Η έρευνα του 2009 για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις παρέχει πλήθος στοιχείων σχετικά με τους χώρους εργασίας και τις πρακτικές κοινωνικού διαλόγου, χωρίς όμως να προσδιορίζει το σύνολο των παραγόντων που επηρεάζουν την ύπαρξη ή τη μορφή του κοινωνικού διαλόγου. Δεδομένου ότι τα στοιχεία της έρευνας είναι εκ των πραγμάτων διακλαδικά, τα αποτελέσματα της μεθόδου παλινδρόμησης πρέπει να ερμηνεύονται ως συσχετίσεις που ισχύουν κατά περίπτωση και όχι ως συμπεράσματα που καθορίζονται από μια αιτιώδη συνάφεια.

Στο ένα τρίτο (34%) περίπου των χώρων εργασίας με 10 ή περισσότερους υπαλλήλους υπάρχει εργατικό συνδικάτο ή επιτροπή εργαζομένων. Το σχετικό ποσοστό ποικίλλει σημαντικά από χώρα σε χώρα, καθώς υπερβαίνει το 55% στη Δανία, στη Σουηδία και στη Φινλανδία, ενώ κυμαίνεται κάτω του 20% σε χώρες όπως η Τουρκία, η Ελλάδα και η Πορτογαλία. Σημαντικές είναι επίσης οι διαφορές ανάλογα με τον κλάδο και το μέγεθος της επιχείρησης. Πολλά από αυτά τα χαρακτηριστικά σχετίζονται με το κατά πόσον το εργατικό δυναμικό εκπροσωπείται από εργατικό συνδικάτο ή επιτροπή εργαζομένων.

Η εκπροσώπηση των εργαζομένων στον χώρο εργασίας είναι συχνότερη σε χώρες όπου οι συλλογικές διαπραγματεύσεις διεξάγονται ως επί το πλείστον σε εθνικό ή σε κλαδικό επίπεδο, καθώς και σε χώρες όπου με υψηλότερο βαθμό νομοθετικής κατοχύρωσης της εκπροσώπησης. Σε κλαδικό επίπεδο, η εκπροσώπηση μέσω εργατικών συνδικάτων είναι πιο μαζική σε τομείς με υψηλότερα επίπεδα κερδοφορίας. Ο βαθμός εκπροσώπησης των εργαζομένων τείνει να αυξάνεται σε μεγάλους χώρους εργασίας, ιδίως σε μεγάλες επιχειρήσεις ή στον δημόσιο τομέα, αλλά και σε επιχειρήσεις που έχουν πρόσφατα υποστεί διαρθρωτικές αλλαγές.

Η διαπιστωθείσα σχέση μεταξύ πρακτικών κοινωνικού διαλόγου και μεγέθους της επιχείρησης ή δημόσιου ή ιδιωτικού τομέα της οικονομίας είχε ήδη προκύψει από τη βιβλιογραφική έρευνα. Τα άλλα πορίσματα, όπως η συσχέτιση με τα επίπεδα διαπραγμάτευσης, έχουν απασχολήσει λιγότερο, μέχρι στιγμής, τη βιβλιογραφία.

Το 80% περίπου των εκπροσώπων των εργαζομένων εκτιμά ως επαρκή την άδεια μετ' αποδοχών που τους παρέχεται από τους εργοδότες προκειμένου να ασκήσουν τα καθήκοντα εκπροσώπησης. Στις χώρες όπου η άδεια μετ' αποδοχών για τον συγκεκριμένο σκοπό προβλέπεται από τον νόμο, είναι 15% πιθανότερο, κατά μέσο όρο, ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θεωρούν ότι το διάστημα που απουσιάζουν από την εργασία τους για την άσκηση των καθηκόντων τους είναι επαρκές. Αντιθέτως, είναι λιγότερο πιθανό να θεωρούν ικανοποιητική την άδεια τους οι εκπρόσωποι σε μεγαλύτερους χώρους εργασίας, όπως και οι εκπρόσωποι σε χώρους εργασίας στους οποίους έχουν τροποποιηθεί πρόσφατα οι πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

Στο 77% περίπου των εκπροσώπων παρέχεται ενημέρωση, τουλάχιστον σε ετήσια βάση, σχετικά με την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης και την κατάσταση της απασχόλησης. Η ενημέρωση είναι συνηθέστερη σε χώρες όπου η εκπροσώπηση των εργαζομένων μέσω επιτροπών παρουσιάζει υστέρηση σε επίπεδο νομοθετικής κατοχύρωσης. Το φαινόμενο αυτό εξηγείται πιθανώς από το γεγονός ότι το δικαίωμα της ενημέρωσης διεκδικείται ή ασκείται πιο συστηματικά στις χώρες αυτές.

Ενημέρωση παρέχεται συχνότερα στους κόλπους ανεξάρτητων επιχειρήσεων με ενιαίο χώρο εργασίας σε σχέση με επιχειρήσεις που διαθέτουν πολλαπλές εγκαταστάσεις. Το γεγονός αυτό υποδεικνύει ότι η ευκολία της πρόσβασης στην ενημέρωση και η εμπέδωση του διευθυντικού ελέγχου μπορούν να είναι σημαντικοί παράγοντες για τη διαμόρφωση της συμπεριφοράς των εργοδοτών. Η παροχή ενημέρωσης είναι επίσης συνηθέστερη σε χώρους εργασίας με υψηλό ποσοστό ειδικευμένων εργαζομένων.

Συνολικά, το ένα τρίτο (34%) περίπου των εκπροσώπων των εργαζομένων εργάζονται σε επιχειρήσεις όπου: α) επικρατεί η αντίληψη ότι τα διοικητικά στελέχη και οι εκπρόσωποι καταβάλλουν ειλικρινείς προσπάθειες για τη διευθέτηση κοινών προβλημάτων και β) ο διευθύνων δεν προτιμά την απευθείας διαβούλευση με τους εργαζομένους. Το ποσοστό αυτό είναι κατά μέσο όρο υψηλότερο σε χώρες με μεγαλύτερη νομοθετική κατοχύρωση της εκπροσώπησης των εργαζομένων, αν και η συσχέτιση αυτή προκύπτει μόνο όσον αφορά τους εκπροσώπους που συμμετέχουν σε επιτροπές εργαζομένων.

Εποικοδομητικές σχέσεις με τα διοικητικά στελέχη τείνουν περισσότερο να έχουν τα μέλη των επιτροπών εργαζομένων παρά τα μέλη της διοίκησης των εργατικών συνδικάτων. Η διαφοροποίηση αυτή μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι τα συνδικάτα τείνουν να συμμετέχουν στις μισθολογικές, ως επί το πλείστον, διαπραγματεύσεις, οι επιτροπές

εργαζομένων σε ορισμένες χώρες έχουν περιορισμένη δυνατότητα συνδικαλιστικής δράσης ή/και η διοίκηση μιας επιχείρησης προτιμά συγκεκριμένους τύπους εκπροσώπησης.

Σύμφωνα με το θεωρητικό πλαίσιο, η παροχή άδειας μετ' αποδοχών στους εκπροσώπους, η παροχή ενημέρωσης και η φύση της σχέσης μεταξύ διοίκησης και εκπροσώπων υποδεικνύουν αυξημένα επίπεδα επιρροής των εκπροσώπων. Από την ανάλυση προκύπτουν στοιχεία τα οποία είναι ενδεικτικά της διεξαγωγής ενός εποικοδομητικού κοινωνικού διαλόγου, στον βαθμό που οι εκπρόσωποι των εργαζομένων διαδραματίζουν ουσιαστικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων στον χώρο εργασίας. Κατά συνέπεια, η ανάλυση συμβάλλει στην καλύτερη κατανόηση της συχνότητας και των μορφών διεξαγωγής του κοινωνικού διαλόγου στους χώρους εργασίας ανά την Ευρώπη.

Υπάρχουν στοιχεία που υποδεικνύουν ότι, ως μέσο έκφρασης των εργαζομένων, οι πρακτικές εκπροσώπησης μπορούν να μειώσουν το ποσοστό αποχώρησης των εργαζομένων. Όμως, τα συμπεράσματα που προκύπτουν από τα στοιχεία αυτά δεν είναι οριστικά. Επιπλέον, τα διαθέσιμα δεδομένα δεν επαρκούν για να διαπιστωθεί με ακρίβεια η σχέση αιτίας και αποτελέσματος. Παρ' όλα αυτά, τα πορίσματα της έκθεσης συμφωνούν εν γένει με τα διαθέσιμα στοιχεία μελετών που εκπονήθηκαν σε μεμονωμένες χώρες.

Δείκτες πολιτικής

Η παρούσα μελέτη καταλήγει σε δύο βασικά συμπεράσματα. Κατά πρώτον, τα μέσα άσκησης πολιτικής, όπως η νομοθετική κατοχύρωση της εκπροσώπησης των εργαζομένων στον χώρο εργασίας, μπορούν να επηρεάσουν την πρακτική. Υπάρχουν πολλές περιπτώσεις στις οποίες το θεσμικό περιβάλλον ή το νομοθετικό πλαίσιο αυτό καθαυτό σχετίζεται με το εύρος και τη φύση του κοινωνικού διαλόγου στον χώρο εργασίας.

Ταυτόχρονα, όμως, πρέπει κανείς να αναγνωρίσει το γεγονός ότι η δυνατότητα νομοθετικής παρέμβασης των υπεύθυνων χάραξης πολιτικής στον συγκεκριμένο τομέα είναι περιορισμένη. Το γεγονός αυτό οφείλεται στο ότι το εύρος και η φύση του κοινωνικού διαλόγου στον χώρο εργασίας σχετίζονται με ένα ευρύ φάσμα χαρακτηριστικών που προσιδιάζουν στον χώρο εργασίας και στο εργατικό δυναμικό. Το κόστος και τα οφέλη του κοινωνικού διαλόγου γίνονται αντιληπτά με διαφορετικό τρόπο από τους κοινωνικούς εταίρους και, ως εκ τούτου, είναι δύσκολο να προσδιοριστεί εκ των προτέρων η κοινωνικά βέλτιστη λύση. Κατά συνέπεια, τυχόν νέα μέτρα πρέπει να είναι ελάχιστα παρεμβατικά, ο δε αντίκτυπός τους πρέπει να εκτιμάται και εν συνεχεία να αξιολογείται εκ νέου.

Περισσότερες πληροφορίες

Η έκθεση *Η εκπροσώπηση των ευρωπαϊών εργαζομένων στον χώρο εργασίας* διατίθεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση: [//www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1214.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1214.htm)

Για περισσότερες πληροφορίες επικοινωνήστε με τον Carlos Vacas, υπεύθυνο έρευνας, στη διεύθυνση cva@eurofound.europa.eu