



Socijalni dijalog na radnom mjestu u Europi: analiza Europskog istraživanja poduzeća iz 2009. godine (ECS 2009)

Izvršni sažetak

Uvod

Europski socijalni model temelji se na brizi kako za ekonomsku učinkovitost, tako i za kvalitetu rada. U žarištu ovog izvješća nalazi se socijalni dijalog na radnom mjestu. Konkretnije, bavi se oblicima predstavnništva zaposlenika na radnom mjestu, posebice sindikatima i radničkim vijećima.

Izvješće se koristi podacima iz Europskog istraživanja poduzeća iz 2009. godine (ECS 2009). Spomenuto istraživanje poduzeća s 10 ili više zaposlenika provedeno je u 27 država članica EU-a i u državama kandidatkinjama za članstvo, Hrvatskoj, bivšoj jugoslavenskoj Republici Makedoniji i Turskoj.

Socijalni dijalog vjerojatno proizlazi iz nastojanja za širenjem demokracije na radnom mjestu ili nastaje kao protuteža uočenoj nejednakoj raspodjeli moći u radnom odnosu. Odluka za uključenje u socijalni dijalog također se može donijeti nakon izračuna troškova i dobiti, pri kojem se bilo koji posljedični troškovi uspoređuju s mogućom dobiti, kao što je povećana radna produktivnost.

Na makro-razini važni čimbenici uključuju stupanj intervencije vlasti, prevladavajuću razinu kolektivnih pregovora i opseg pravne potpore za institucije predstavnništva zaposlenika. Na mezo-razini važni čimbenici uključuju prirodu dobra koje se proizvodi ili usluge koja se nudi te stupanj tržišnog natjecanja u pogledu proizvoda. Na mikro-razini važni čimbenici uključuju: veličinu, starost i vlasništvo poduzeća, vrstu proizvodnje ili pružanja usluga, sklonosti poslodavca i karakteristike radne snage.

Osnovni pokazatelji

Analiza se služi podacima dobivenim iz odgovora članova uprave i predstavnika zaposlenika u istraživanju ECS 2009. Određeni broj vanjskih podataka usklađen je s

podacima iz istraživanja ECS 2009 radi boljeg razumijevanja razlika među državama i sektorima u raširenosti i prirodi predstavnništva na radnom mjestu. Korištene su multivarijantne regresijske metode kako bi se identificirala neovisna povezanost između pojedinog ishoda i specifične karakteristike.

ECS 2009 bogat je izvor podataka o praksama na radnom mjestu i praksama socijalnog dijaloga. Međutim, ne omogućava identifikaciju svih utjecaja na prisutnost ili prirodu socijalnog dijaloga na radnom mjestu. Budući da su podaci iz ECS-a 2009 transverzalne prirode, rezultati regresije moraju se protumačiti kao uvjetna povezanost, a ne kao uzročne posljedice.

Otpriblike trećina (34%) poduzeća s 10 ili više zaposlenika ima sindikat ili tijelo radničkog vijeća. Postoje velike razlike među državama: stopa prelazi 55% u Danskoj, Švedskoj i Finskoj, dok je niža od 20% u državama kao što su Turska, Grčka i Portugal. Također su prisutne znatne varijacije ovisno o industrijskom sektoru i veličini poduzeća. Mnoge od tih karakteristika vezane su za nazočnost ili nenazočnost sindikata ili radničkog vijeća.

Predstavnništvo na radnom mjestu zastupljenije je u državama u kojima prevladavaju nacionalni ili sektorski pregovori. Također je raširenije u državama s jačom razinom zakonodavne potpore predstavništvu na radnom mjestu. U pogledu utjecaja na razinu industrije, predstavnništvo u vidu sindikata raširenije je u industrijama s višim stupnjem profitabilnosti. Pokazalo se da je nazočnost predstavnništva zaposlenika vjerojatnija u većim poduzećima, onima koja pripadaju velikim organizacijama ili javnom sektoru ili pak u onima koja su nedavno prošla organizacijske promjene.

Ustanovljeni odnos između praksi socijalnog dijaloga i veličine poduzeća ili sektora vlasništva već je spomenut u istraživačkoj literaturi. Ostala saznanja, kao što je povezanost s razinama pregovaranja, dosad su prikazana u manjoj mjeri.

Otprilike 80% predstavnika složilo se da im poslodavac pruža dovoljno plaćenog slobodnog vremena kako bi izvršili svoje obaveze. Vjerojatnost da će predstavnici izjaviti da im je omogućeno dovoljno slobodnog vremena veća je za 15% u državama sa zakonski propisanim pravom na plaćeno slobodno vrijeme. Manje je vjerojatno da će predstavnici u većim poduzećima smatrati kako raspolažu s dovoljno slobodnog vremena za razliku od predstavnika u poduzećima u kojima su se dogodile promjene u raspolaganju ljudskim resursima.

Otprilike 77% predstavnika barem jednom godišnje ima pristup informacijama o ekonomskom stanju poduzeća i položaju zaposlenika. Pružanje informacija češće je u državama sa slabijom zakonskom podrškom za stvaranje predstavništva u vidu radničkog vijeća. U takvim državama moguće je strože provođenje ili nametanje prava na informiranost.

Pružanje informacija vjerojatnije je u pojedinim neovisnim poduzećima nego u organizacijama raspoređenim na više lokacija. Prema tome jednostavnost pristupa informacijama i opseg kontrole uprave mogući su važni čimbenici u oblikovanju ponašanja poslodavaca. Pružanje informacija također je vjerojatnije u poduzećima s visokim udjelom stručnih zaposlenika.

Sveukupno, otprilike trećina (34%) predstavnika radi u poduzećima u kojima: a) smatraju da članovi uprave i predstavnici iskreno nastoje riješiti zajedničke probleme i b) upravitelj ne pokazuje sklonost izravnom savjetovanju sa zaposlenicima. Rezultat je, u prosjeku, viši u državama s većom zakonodavnom potporom namijenjenom predstavnicima zaposlenika, dok je takva povezanost za predstavnike radničkih vijeća samo prividna.

Predstavnici radničkih vijeća općenito su skloniji konstruktivnim odnosima s upravom od predstavnika sindikata. Ova povezanost može ukazivati na veću mogućnost utjecaja sindikata u pregovorima za plaće,

u ograničavanju sposobnosti radničkih vijeća za pokretanje industrijske akcije i/ili na sklonost uprave prema određenim oblicima predstavništva zaposlenika.

U skladu s teoretskim okvirom smatra se da omogućavanje plaćenog slobodnog vremena predstavnicima, pružanje informacija i vrsta odnosa između uprave i predstavništva pridonose većem utjecaju predstavnika. Analiza izdvaja određene sastavnice za koje se čini da doprinose sadržajnom socijalnom dijalogu u smislu opsega uloge predstavnika zaposlenika u donošenju odluka na radnom mjestu. Prema tome analiza doprinosi boljem razumijevanju učestalosti i prirode socijalnog dijaloga na radnom mjestu u Europi.

Argumenti pokazuju da davanjem glasa radnicima oblici predstavništva zaposlenika mogu smanjiti stopu otkaza (učestalost napuštanja radnog mjesta). Argumenti su prilično provizorni. Osim toga dostupni podaci ne mogu dokazati smjer kauzalnosti. Ipak, naša saznanja uglavnom su u skladu s ograničenim postojećim dokazima iz istraživanja u pojedinim državama.

Političke smjernice

Ovo istraživanje polučilo je dva glavna zaključka. Prvi je zaključak taj da politička sredstva, kao što je zakonska potpora predstavništvu zaposlenika na radnom mjestu, mogu utjecati na vođenje poduzeća. Dostupni su mnogobrojni primjeri gdje su institucionalno okruženje ili sam zakonodavni okvir povezani s opsegom i prirodom socijalnog dijaloga na radnom mjestu.

Međutim, potrebno je istovremeno priznati da donosioci političkih odluka po tom pitanju imaju ograničenu sposobnost propisivanja. To je zato što su opseg i priroda socijalnog dijaloga na radnom mjestu jasno povezani s velikim brojem karakteristika radnog mjesta i radne snage. Moguće je da različite strane troškove i dobiti socijalnog dijaloga gledaju na različit način. Teško je unaprijed odrediti što je najbolje u socijalnom smislu. To znači da sve nove intervencije moraju biti minimalističke. Potrebno je procijeniti njihov utjecaj i zatim odrediti njegovu važnost.

Dodatne informacije

Izveštaj *Predstavništvo zaposlenika na radnom mjestu u Europi* dostupno je na stranici <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1214.htm>

Za dodatne informacije obratite se Carlosu Vacasu, voditelju istraživanja, na e-adresu cva@eurofound.europa.eu