



# Munkahelyi szociális párbeszéd Európában A 2009-es évi európai vállalati felmérés elemzése

## Összefoglaló

### Bevezetés

Az európai szociális modell a gazdasági hatékonyságra és a minőségi munkavégzésre épül. Ez a jelentés a munkahelyen belül zajló szociális párbeszédre helyezi a hangsúlyt. Ezen belül is a munkahelyi munkavállalói képviselő formáival, konkrétan a szakszervezetekkel és az üzemi tanácsokkal foglalkozik.

A jelentés a 2009. évi európai vállalati felmérés (ECS 2009) adatait használja fel. Ezt a felmérést a 10 vagy több alkalmazottat foglalkoztató munkahelyeken végezték el az EU 27 tagállamában, valamint a tagjelölt országokban – Horvátországban, Macedónia Volt Jugoszláv Köztársaságban és Törökországban.

A szociális párbeszéd kiindulópontja lehet az a törekvés, hogy a demokráciát a munkahelyre is kiterjesszék, de a foglalkoztatási jogviszonyban érzékelt hatalmi egyenlőtlenség ellensúlyozására is szolgálhat. A szociális párbeszédben való részvétel melletti döntés költség–haszon számítás eredménye is lehet, amelynek során a járulékos költségeket szembeállítják a potenciális előnyökkel, amilyen például a nagyobb munkatermelékenység.

Makroszinten a számottevő tényezők közé tartozik a kormányzati beavatkozás, a kollektív tárgyalások jellemző szintje és a munkavállalói képviselői intézmények jogi támogatottságának mértéke. Mezoszinten a releváns tényezők között szerepel az előállított áru vagy szolgáltatás jellege és a termékpiacon versenytétele. Mikroszinten a következő tényezők számítanak: a cég mérete, a cég kora, a cég tulajdonviszonyai, a termelés vagy szolgáltatásnyújtás jellege, a munkáltatói preferenciák, valamint a munkaerő tulajdonságai.

### Fő megállapítások

Az elemzés a 2009. évi európai vállalati felmérésnek a vezetőségi válaszadótól és a munkavállalói képviselői válaszadótól származó adatokat egyaránt felhasználja. Az ECS 2009 adatait különféle külső adatsorokkal

párosították össze, hogy jobban meg lehessen ismerni a munkavállalói képviselő mértékében és jellegében látható, országok és ágazatok közötti különbségeket. Többváltozós regressziós módszerekkel keresték meg a független kapcsolatot egy konkrét eredmény és valamely specifikus tulajdonság között.

Az ECS 2009 bőséges adatforrás a munkahelyi és szociális párbeszéd eljárásai tekintetében. Ugyanakkor nem teszi lehetővé minden olyan tényező azonosítását, amely befolyásolja a munkahelyi szociális párbeszéd meglétét vagy jellegét. Mivel az ECS 2009 adatai keresztmetszeti jellegűek, a regressziós eredményeket feltételes összefüggésként kell értelmezni, nem ok-okozati hatásként.

A 10 vagy több alkalmazottat foglalkoztató munkahelyek körülbelül egyharmadánál (34%) működik szakszervezet vagy üzemi tanács. Az országok között jelentős különbségek vannak: Dániában, Svédországban és Finnországban 55% fölötti az arány, ellenben Törökországban, Görögországban és Portugáliában például 20% alatt van. Az iparágtól és a munkahely méretétől függően is komoly különbségeket lehet tapasztalni. E jellemzők sok esetben összekapcsolódnak a szakszervezet vagy üzemi tanács meglétével, illetve hiányával.

A munkahelyi képviselő gyakoribb azokban az országokban, ahol jellemző az országos vagy ágazati tárgyalás. Azokban az országokban is nagyobb arányú, ahol a munkahelyi képviselő kiterjedtebb szintű jogszabályi támogatottságot élvez. Az iparági szintű hatásokat tekintve a szakszervezeti képviselő elterjedtebb azokban az ágazatokban, ahol nagyobb a nyereségesség. A munkavállalói képviselőnek bizonyítottan nagyobb a valószínűsége a nagyobb munkahelyeken, a nagy szervezetekhez vagy az állami szektorhoz tartozó, illetve a közelmúltban átszervezésen átesett munkahelyeken.

A szociális párbeszéd eljárásai és a munkahely mérete vagy a tulajdon ágazata között felismert összefüggésre már a szakirodalom is utalt. Más megállapításokat – például a tárgyalások szintjével való összefüggést – ez idáig nem bizonyítottak ilyen széles körben.

A képviselők mintegy 80%-a egyetért azzal, hogy a feladataik ellátásához elegendő fizetett szabadságot kapnak a munkáltatójuktól. Az olyan országokban élő képviselők, ahol a fizetett szabadságra törvényes jogosultság van érvényben, 15%-kal nagyobb valószínűséggel nyilatkoztak úgy, hogy elegendő a szabadidejük. A nagyobb munkahelyek képviselői kisebb valószínűséggel találták elegendőnek a szabadságukat, és ugyanez igaz volt azoknak a munkahelyeknek a képviselőire is, ahol a közelmúltban változás történt a humánerőforrás-gazdálkodási gyakorlatban.

A képviselők körülbelül 77%-a kap tájékoztatást – legalább évente egyszer – a vállalat gazdasági és foglalkoztatási helyzetéről. A tájékoztatás gyakoribb azokban az országokban, ahol az üzemi tanács jellegű képviselők életre hívásához szűkebb körű a törvényben előírt támogatás. Előfordulhat, hogy az ilyen országokban szigorúbban betartják vagy érvényesítik a tájékoztatáshoz való jogot.

A tájékoztatás nagyobb valószínűséggel fordul elő az egy telephelyű, független létesítményekben, mint a több telephelyen működő szervezeteknél. Ez azt jelzi, hogy a munkáltatók viselkedésének alakításában fontos szerepe lehet annak, hogy mennyire könnyű hozzájutni az információhoz, és milyen mértékű a vezetői felügyelet. A tájékoztatásnak azokon a munkahelyeken is nagyobb a valószínűsége, ahol magasabb a szakképzett munkavállalók aránya.

Összességében a képviselők körülbelül egyharmada (34%) dolgozik olyan létesítményekben, ahol: a) úgy gondolják, hogy a vezetők és a képviselők valódi erőfeszítéseket tesznek a közös problémák megoldására; és b) a vezető nem részesíti kifejezetten előnyben azt, hogy közvetlenül konzultáljon az alkalmazottakkal. Az átlagot tekintve magasabb ez az arány azokban az országokban, ahol a munkavállalói képviselők jogszabályi támogatottsága szélesebb körű, bár ez az összefüggés csak az üzemi tanácsi képviselők esetében látható.

Az üzemi tanácsi képviselők általában véve nagyobb valószínűséggel vannak konstruktív kapcsolatban a vezetőkkel, mint a szakszervezeti képviselők. Ez az összefüggés tükrözheti azt, hogy a szakszervezetek

nagyobb valószínűséggel vesznek részt bértárgyalásokban, az üzemi tanácsok néhány országban csak korlátozottan kezdeményezhetnek szervezett fellépést és/vagy a vezetők esetleg előnyben részesítik a képviselők egy bizonyos típusát.

Az elméleti kerettel összhangban megállapítást nyert, hogy a képviselőknek biztosított fizetett szabadidő, a tájékoztatás és a vezetőség–képviselő kapcsolat jellege támogatja a nagyobb mértékű befolyást a képviselők részéről. Az elemzés azonosított néhány olyan elemet, amelyek láthatólag hozzájárulnak az érdemi szociális párbeszédhez a tekintetben, hogy a munkavállalói képviselők milyen mértékben kapnak lényeges szerepet a munkahelyi döntéshozatalban. Az elemzés ezáltal hozzájárul a munkahelyi szociális párbeszéd európai előfordulásának és jellegének jobb megismeréséhez.

A tények azt mutatják, hogy azzal, hogy a munkavállalók beleszólási lehetőséget kapnak, a munkavállalói képviselők különböző formái csökkenthetik a kilépési rátát (azaz, a dolgozók milyen arányban hagyják el a munkahelyüket). A bizonyítékok némiképpen bizonytalanok. Ráadásul a rendelkezésre álló adatokkal az ok-okozati összefüggés irányát sem lehet bizonyítani. A megállapításaink mindazonáltal nagy vonalakban összhangban vannak az egy-egy országra vonatkozó meglévő, korlátozott bizonyítékokkal.

## Szakpolitikai iránymutatások

Ennek a tanulmánynak két központi tanulsága van. Az első az, hogy a szakpolitikai segédeszközöknek, például a munkavállalói képviselők jogszabályi támogatásának hatása lehet az irányítási gyakorlatban. Számos olyan esetet lehet mutatni, amikor az intézményi környezet vagy maga a jogszabályi keret összefügg a munkahelyi szociális párbeszéd mértékével és jellegével.

Fel kell ismerni ugyanakkor, hogy a politikai döntéshozók csak korlátozottan képesek rendelkezni ebben a kérdésben. Ennek az az oka, hogy a munkahelyi szociális párbeszéd mértéke és jellege nyilvánvalóan a munkahely és a munkaerő tulajdonságainak egész sorával összefügg. A különböző felek máshogy tekinthetnek a szociális párbeszéd költségeire és hasznaira. Nehéz előre meghatározni, hogy mi a társadalmilag optimális. Ebből következik, hogy az új beavatkozásoknál mindig a minimumra kell törekedni. Értékelni kell a hatásukat, ezt követően pedig újra fel kell mérni azokat.

### További információ

A *Workplace employee representation in Europe* (Munkahelyi munkavállalói képviselők Európában) című jelentés teljes szövege a <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1214.htm> weboldalon érhető el.

További információért forduljon Carlos Vacas kutatóhoz: [cva@eurofound.europa.eu](mailto:cva@eurofound.europa.eu)