



Socialinis dialogas darbo vietose Europoje: 2009 m. Europos bendrovių tyrimo duomenų analizė

Santrauka

Įvadas

Europos socialinio modelio raidą lėmė susirūpinimas ekonominiu našumu ir darbo kokybe. Šioje ataskaitoje pagrindinis dėmesys skiriamas socialiniam dialogui, vykstančiam darbo vietoje, tiksliau – darbuotojų atstovavimui darbo vietoje, visų pirma profesinėms sąjungoms ir darbo taryboms.

Ataskaita remiasi 2009 m. Europos įmonių tyrimo (ECS 2009) duomenimis. Tyrimas atliktas darbovietėse, turinčiose 10 ar daugiau darbuotojų, visose 27 valstybėse narėse ir šalyse kandidatėse (Kroatijoje, Buvusiojoje Jugoslavijos Respublikoje Makedonijoje ir Turkijoje).

Socialinis dialogas gali atsirasti, siekiant įvesti demokratiją darbo vietose, arba kaip atsvara neproporcingoms galioms darbo santykiuose. Sprendimas pradėti socialinį dialogą taip pat gali būti priimtas, gavus ekonominio naudingumo apskaičiavimo rezultatus ir palyginus sąnaudas su galima nauda, pavyzdžiui, didesniu darbo produktyvumu.

Makrostruktūriniu lygmeniu socialiniam dialogui įtakos turi tokie veiksniai kaip vyriausybės įsikišimas, kolektyvinių derybų vaidmuo ir teisinė parama darbuotojų atstovavimo institucijoms. Viduriniu lygmeniu svarbu gaminamos prekės arba teikiamos paslaugos pobūdis ir konkurencijos rinkoje intensyvumas, o mikrostruktūriniu lygmeniu – įmonės dydis, įmonės veiklos trukmė, nuosavybės forma, gaminių arba paslaugų teikimo pobūdis; darbdavio prioritetai ir darbo jėgos ypatumai.

Pagrindinės išvados

Analizėje panaudoti 2009 m. Europos įmonių tyrime dalyvavusių vadovų ir darbuotojų atstovų pateikti duomenys. Kad būtų galima geriau suprasti įvairių šalių ir sektorių darbuotojų atstovavimo mastą ir pobūdį, ECS 2009 duomenys palyginti su įvairiais išorės duomenimis.

Nustatant nepriklausomą tam tikro rezultato ir konkretaus požymio sąsają, taikyti įvairūs regresyviniai metodai.

ECS 2009 – turtingas duomenų apie darbo vietas ir socialinio dialogo praktiką šaltinis. Tačiau remiantis vien juo negalima nustatyti visų veiksmų, kurie turi įtakos socialiniam dialogui ir jo pobūdžiui darbo vietose. Kadangi ECS 2009 duomenys atspindi visus sektorius, regresyvinius rezultatus būtina aiškinti kaip sąlyginius, o ne priežastinius ryšius.

Apie trečdalis (34 %) darboviečių, turinčių 10 ar daugiau darbuotojų, turi profesinę sąjungą arba darbo tarybą. Tačiau įvairiose šalyse padėtis gana skirtinga: Danijoje, Švedijoje ir Suomijoje tokių darboviečių dalis siekia daugiau nei 55 %, o tokiose šalyse kaip Turkijoje, Graikijoje ir Portugalijoje mažiau kaip 20 %. Dideli skirtumai egzistuoja priklausomai nuo pramonės sektoriaus ir įmonės dydžio. Nuo to, ar įmonėje yra profesinė sąjunga ar darbo taryba, priklauso daugelis ypatumų.

Darbuotojų atstovavimas yra stipresnis šalyse, kur vyrauja nacionalinio arba sektoriaus lygmens derybos, taip pat šalyse, kur darbuotojų atstovavimas darbo vietos mastu turi stipresnę įstatymų pagrindą. Lyginant sektorius, matyti, kad pelningesnėse pramonės šakose profesinės sąjungos atlieka platesnes atstovavimo funkcijas. Be to, visuomet tikėtina, kad darbuotojų atstovavimas geriau funkcionuos didelėse darbovietėse, taip pat darbovietėse, kurios priklauso didelėms organizacijoms arba viešajam sektoriui, ir darbovietėse, kuriose neseniai yra atsiradę organizacinių pokyčių.

Ryšys tarp socialinio dialogo ir darbovietės dydžio bei sektoriaus nuosavybės formų jau anksčiau buvo nurodytas literatūroje. Kitos išvados, tokios kaip

socialinio dialogo ir derybų lygmens ryšys, iki šiol dar nebuvo taip plačiai išryškintos.

Apie 80 % atstovų teigia, kad jų darbdaviai suteikia pakankamai apmokamo laisvo laiko kitoms pareigoms atlikti. Šalyse, kuriose teisė į apmokamą laisvą laiką numatyta įstatymais, darbuotojų, teigiančių, kad jie turi pakankamai laisvo laiko, dalis yra 15 % didesnė. Didelių darboviečių, taip pat darboviečių, kuriose yra neseniai atsiradę pokyčių žmogiškųjų išteklių valdymo srityje, atstovai ne taip dažnai teigia, kad jiems atostogų ir laisvo laiko pakanka.

Apie 77 % atstovų bent kartą per metus gauna informacijos apie įmonės ekonominę ir įdarbinimo padėtį. Tokia informacija dažniau teikiama šalyse, kur darbo tarybos atstovaujamoji funkcija yra mažiau remiama įstatymais. Galimas dalykas, kad tokiose šalyse teisė gauti informaciją yra griežčiau įgyvendinama.

Pastebima tendencija, kad informacijos daugiau teikiama atskiruose nepriklausomuose ūkinės veiklos objektuose nei didelėse keliose vietose išsidėsčiusiose organizacijose. Taigi, darbdavių elgesį daugiausia lemia tokie veiksniai kaip galimybė gauti informaciją ir vadovų vykdoma kontrolė. Daugiau informacijos taip pat teikiama darbovietėse, kuriose kvalifikuoti darbuotojai sudaro didelę personalo dalį.

Apskritai, apie trečdalis (34 %) atstovų teigia dirbantys įmonėse, kuriose a) jų vertinimu, vadovai ir atstovai nuoširdžiai stengiasi spręsti bendras problemas; ir b) vadovas nelinkęs tiesiogiai konsultuotis su darbuotojais. Šalyse, kuriose darbuotojų atstovavimas turi tvirtesnę įstatyminių pagrindą, taip teigiančių darbuotojų atstovų yra daugiau, nors tai pasakytina tik apie darbo tarybų atstovus.

Darbo tarybų atstovai konstruktyvius santykius su vadovais palaiko dažniau nei profesinių sąjungų atstovai. Taip yra galbūt dėl to, kad profsąjungos dažniau dalyvauja derybose dėl darbo užmokesčio, kai kurios šalys riboja darbo tarybų galimybę pradėti protesto veiksmus, ir (arba) vadovai linkę labiau palaikyti tam tikras atstovavimo formas.

Kaip teigiama teorijoje, atstovų įtaką didina tokie veiksniai kaip apmokamos atostogos, galimybė gauti informaciją ir vadovybės santykių su atstovais pobūdis. Analizėje nustatyti tam tikri komponentai, kurie skatina prasmingą socialinį dialogą ir darbuotojų atstovų vaidmens reikšmingumą, priimant sprendimus darbovietėje. Taigi, analizė padeda geriau suprasti socialinio dialogo pobūdį ir paplitimą Europos darbovietėse.

Iš surinktų faktų galima teigti, kad teisių ir balso suteikimas darbuotojams bei jų atstovavimo formos gali sumažinti „darbuotojų nubyrėjimą“ (išėjimo iš darbo procentą). Tačiau tokie įrodymai nėra visiškai patikimi, ir iš jų negalima spręsti apie priežastingumo kryptį. Vis dėlto mūsų išvados bendrais bruožais atitinka negausių atskirose šalyse atliktų tyrimų faktus.

Politikos orientyrai

Šiame tyrime daromos dvi pagrindinės išvados. Pirmą išvadą – politikos svertai, pavyzdžiui, darbuotojų atstovavimo darbo vietos lygmeniu palaikymas įstatymais, turi įtakos praktikai. Galima rasti daug atvejų, kai institucinė aplinka arba pati teisinė sistema tiesiogiai siejama su darbo vietos lygmeniu vykstančio socialinio dialogo pobūdžiu ir mastu.

Tačiau tuo pat metu būtina pripažinti, kad politikai turi nedaug galių diktuoti šiuo klausimu. Taip yra dėl to, kad socialinis dialogas darbo vietos lygmeniu aiškiai priklauso nuo labai įvairių darbo vietos ir darbo jėgos ypatumų. Skirtingos socialiniame dialoge dalyvaujančios šalys gali skirtingai vertinti jo sąnaudas ir naudą. Sunku iš anksto pasakyti, kas socialiniu atžvilgiu yra optimalu. O tai reiškia, kad į socialinį dialogą turėtų būti kišamasi kuo mažiau. Būtina iš anksto įvertinti kišimosi poveikį, o vėliau dar kartą jį peržiūrėti ir įvertinti.

Papildoma informacija

Ataskaita „*Workplace employee representation in Europe*“ [Europos darbuotojų atstovavimas darbo vietos lygmeniu] skelbiama adresu <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1214.htm>

Daugiau informacijos kreipkitės į tyrimų pareigūną Carlos Vacas cva@eurofound.europa.eu