



Sociálny dialóg na pracovisku v Európe: analýza Európskeho prieskumu podnikov v roku 2009

Zhrnutie

Úvod

Európsky sociálny model je založený na úvahách týkajúcich sa hospodárskej efektívnosti a kvality práce. Táto správa je zameraná na sociálny dialóg, ktorý prebieha na pracovisku. Konkrétnejšie, zaoberá sa formami zastúpenia zamestnancov na pracoviskách, najmä odborovými zväzmi a zamestnaneckými radami.

V správe sa využili údaje z prieskumu európskych podnikov z roku 2009 (ECS 2009). Tento prieskum sa uskutočnil na pracoviskách s desiatimi alebo viacerými zamestnancami v 27 členských štátoch EÚ a v týchto kandidátskych krajinách: Chorvátsku, Bývalej juhoslovanskej republike Macedónsko a Turecku.

Sociálny dialóg môže vyplývať zo záujmu o nastolenie demokracie na pracovisku alebo ako protiváha vnímanej nerovnováhy v pracovnoprávnom vzťahu. Rozhodnutie o začatí sociálneho dialógu môže byť aj výsledkom výpočtu vynaložených prostriedkov k celkovému zisku, pri ktorom sa akékoľvek následné náklady hodnotia na základe potenciálnych prínosov, ako je napríklad zvýšená produktivita práce.

Príslušné faktory na makroúrovni zahŕňajú rozsah zásahu vlády, prevládajúcu úroveň kolektívneho vyjednávania a rozsah právnej podpory inštitútov zastúpenia zamestnancov. Medzi príslušné faktory na strednej úrovni patrí povaha tovaru, ktorý sa vyrába, alebo služieb, ktoré sa poskytujú, a úroveň hospodárskej súťaže na trhu tovarov a služieb. Medzi príslušné faktory na mikroúrovni patria: veľkosť podniku, vek podniku, vlastníctvo podniku, povaha výroby alebo poskytovania služieb, preferencie zamestnávateľov a vlastnosti pracoviska.

Hlavné zistenia

Pri analýze sa využili údaje získané tak od respondentov prieskumu ECS 2009 z radov vedenia podnikov, ako aj

respondentov prieskumu ECS 2009 z radov zástupcov zamestnancov. K údajom z prieskumu ECS 2009 sa priradil celý rad externých údajov s cieľom lepšie pochopiť rozdiely v rozsahu a povahe zastúpenia zamestnancov na pracovisku medzi jednotlivými krajinami a odvetviami. Na zistenie nezávislého vzťahu medzi konkrétnym výsledkom a určitou vlastnosťou sa použili regresné metódy s viacerými premennými.

Prieskum ECS 2009 je bohatým zdrojom údajov o praktikách na pracoviskách a o sociálnom dialógu. Neumožňuje však zistenie všetkých vplyvov na prítomnosť alebo povahu sociálneho dialógu na pracovisku. Údaje z prieskumu ECS 2009 sú svojou povahou prierezové, preto sa výsledky regresnej analýzy musia interpretovať skôr ako podmienené vzťahy, a nie ako príčinné súvislosti.

Približne jedna tretina (34 %) pracovísk s desiatimi alebo viacerými zamestnancami má odborový zväz alebo zamestnaneckú radu. Medzi jednotlivými krajinami však existujú značné rozdiely. V Dánsku, Švédsku a Fínsku predstavuje tento podiel viac ako 55 %, ale v krajinách ako je Turecko, Grécko a Portugalsko je nižší ako 20 %. Existujú značné rozdiely aj v závislosti od odvetvia a veľkosti pracoviska. Mnohé z týchto charakteristík súvisia s prítomnosťou alebo neprítomnosťou odborového zväzu alebo zamestnaneckej rady na pracovisku.

Zastúpenie na pracovisku sa častejšie vyskytuje v krajinách, kde prevláda vyjednanie na vnútroštátnej alebo odvetvovej úrovni. Je vyššie aj v krajinách s vyššou úrovňou legislatívnej podpory zastúpenia na pracovisku. Pokiaľ ide o vplyv na úrovni jednotlivých odvetví, zastúpenie prostredníctvom odborových zväzov je častejšie v odvetviach s vyššou úrovňou ziskovosti. Zdá sa, že zastúpenie zamestnancov je pravdepodobnejšie na väčších pracoviskách, na tých

ktoré patria väčším organizáciám alebo vo verejnom sektore a na tých, kde nedávno došlo k organizačným zmenám.

Publikácie z výskumu už naznačili, že sa zistil vzťah medzi praktikami sociálneho dialógu a veľkosťou pracoviska alebo sektorom vlastníctva. Ostatné zistenia, ako je súvislosť s úrovňou vyjednávania, potvrdili túto závislosť v menšej miere.

Asi 80 % zástupcov tvrdí, že im ich zamestnávateľa poskytujú dostatok plateného voľna na plnenie ich povinností. Zástupcovia v krajinách, kde majú zákonný nárok na platené voľno, v priemere o 15 % častejšie uviedli, že toto voľno je postačujúce. Zástupcovia väčších pracovísk sa menej často domnievajú, že majú dostatok voľna, v porovnaní s pracoviskami, kde došlo v poslednom čase k zmenám postupov v oblasti riadenia ľudských zdrojov.

Asi 77 % zástupcov dostáva informácie o hospodárskej situácii a situácii v oblasti zamestnanosti aspoň raz ročne. Poskytovanie informácií je bežnejšie v krajinách s menej rozsiahlou zákonnou podporou zavedenia zastúpenia prostredníctvom zamestnaneckých rád. Môže to byť preto, že v týchto krajinách sa právo na informácie uplatňuje alebo vymáha dôslednejšie.

Poskytovanie informácií je pravdepodobnejšie v nezávislých samostatných zariadeniach ako v organizáciách s viacerými pracoviskami. To naznačuje, že ľahký prístup k informáciám a rozsah kontroly zo strany vedenia môžu byť dôležitými faktormi formujúcimi správanie zamestnávateľov. Poskytovanie informácií je pravdepodobnejšie aj na pracoviskách s vysokým podielom kvalifikovaných zamestnancov.

Vo všeobecnosti približne jedna tretina (34 %) zástupcov pracuje v podnikoch, kde: a) sa domnievajú, že vedúci pracovníci a zástupcovia úprimne vynakladajú úsilie na vyriešenie spoločných problémov a b) vedúci pracovníci neuprednostňujú konzultácie priamo so zamestnancami. Tento podiel je v priemere vyšší v krajinách, kde existuje rozsiahlejšia legislatívna podpora zástupcov zamestnancov, hoci tento vzťah je zrejmy len v prípade zástupcov zamestnaneckých rád.

Zástupcovia zamestnaneckých rád majú vo všeobecnosti konštruktívnejší vzťah s vedúcimi pracovníkmi, ako so zástupcami odborových zväzov. Tento vzťah môže odrážať väčšiu pravdepodobnosť

účasti odborových zväzov na vyjednávaní miezd, obmedzenia schopnosti zamestnaneckých rád v niektorých krajinách iniciovať protestnú akciu a/alebo uprednostňovanie určitých typov zastúpenia zo strany vedúcich pracovníkov.

Na teoretickej úrovni sa zistilo, že poskytovanie plateného voľna zástupcom, poskytovanie informácií a povaha vzťahu medzi vedením a zástupcami môže prispieť k väčšiemu vplyvu zo strany zástupcov. Počas analýzy sa zistili určité prvky, ktoré, ako sa zdá, prispievajú k zmysluplnému sociálnemu dialógu pokiaľ ide o to, v ako rozsahu zohrávajú zástupcovia zamestnancov významnú úlohu pri rozhodovaní na pracovisku. Analýza takto prispieva k lepšiemu pochopeniu výskytu a povahy sociálneho dialógu na pracoviskách v Európe.

Dôkazy naznačujú, že zastupovaním zamestnancov môžu jednotlivé formy zastupovania zamestnancov znížiť „fluktuáciu“ (podiel zamestnancov odchádzajúcich zo zamestnania). Dôkazy sú zatiaľ len predbežné. Navyše nemožno preukázať smerovanie kauzality za pomoci dostupných údajov. Napriek tomu sú naše zistenia vo všeobecnosti v súlade s obmedzenými existujúcimi dôkazmi zo štúdií v jednotlivých krajinách.

Politické ukazovatele

V rámci tejto štúdie sa dospelo k dvom hlavným záverom. Prvým je, že politické páky, ako je legislatívna podpora zastúpenia zamestnancov na pracoviskách, môžu byť pri usmerňovaní praxe rozhodujúce. Možno nájsť celý rad príkladov, kde inštitucionálne prostredie alebo samostatný legislatívny rámec súvisia s rozsahom a povahou sociálneho dialógu na pracovisku.

Zároveň je však potrebné uznať, že tvorcovia politiky majú obmedzené možnosti niečo v tejto súvislosti predpisovať, pretože rozsah a povaha sociálneho dialógu na pracovisku jasne súvisí s veľkým množstvom charakteristík pracovísk a pracovných síl. Náklady a prínosy sociálneho dialógu môžu jednotlivé strany vnímať rozdielne. Je problematické vopred určiť, čo je sociálne optimálne. To znamená, že akékoľvek prípadné nové intervencie by mali byť minimálne. Ich vplyv by sa mal vyhodnotiť a následne prehodnotiť.

Ďalšie informácie

Správa Zastúpenie zamestnancov na pracoviskách v Európe je dostupná na adrese <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1214.htm>

Ďalšie informácie vám poskytne výskumný pracovník Carlos Vacas na e-mailovej adrese: cva@eurofound.europa.eu