



Socialni dialog na delovnem mestu v Evropi: analiza evropske raziskave podjetij 2009

Povzetek

Uvod

Evropski socialni model temelji na skrbi za gospodarsko učinkovitost in kakovost dela. Glavna tema tega poročila je socialni dialog, ki poteka na delovnem mestu. Še zlasti obravnava oblike predstavnštva zaposlenih na delovnem mestu, zlasti sindikati in sveti delavcev.

V poročilu so uporabljeni podatki iz evropske raziskave podjetij (ECS) iz leta 2009. Ta raziskava o delovnem okolju z vsaj desetimi zaposlenimi je bila izvedena v 27 državah članicah EU in državah kandidatkah, kot so Hrvaška, Nekdanja jugoslovanska republika Makedonija in Turčija.

Socialni dialog se lahko vzpostavi iz skrbi za poglobitev demokracije na delovnem mestu ali kot protiutež zaznanemu neravnovesju v delovnem razmerju. Odločitev za začetek socialnega dialoga je lahko tudi posledica analize stroškov in koristi, pri kateri se posledični stroški primerjajo z mogočimi koristmi, kot je povečana produktivnost dela.

Na makro ravni so pomembni dejavniki doseg vladnih ukrepov, raven, na kateri v glavnem potekajo kolektivna pogajanja, in obseg pravne podpore, namenjene predstavnikiškemu organom zaposlenih. Na srednji ravni sta pomembna dejavnika vrsta blaga ali storitve, ki se proizvaja oziroma opravlja, in stopnja konkurence na proizvodnem trgu. Na mikro ravni pa so pomembni naslednji dejavniki: velikost, starost in lastništvo družbe, vrsta proizvodnje ali storitev, delodajalčeve prednostne naloge in značilnosti delovne sile.

Ključne ugotovitve

Analiza temelji na podatkih anketiranih vodstvenih delavcev in predstavnikov delavcev iz raziskave ECS 2009. Primerjali so se zunanji podatki in podatki iz raziskave ECS 2009, da bi bolje razumeli razlike v obsegu

in vrsti predstavništev na delovnem mestu med posameznimi državami in sektorji. Uporabljene so bile regresijske metode z več spremenljivkami, da bi ugotovili neodvisno povezavo med določenim izidom in posebno značilnostjo.

Raziskava ECS 2009 je izčrpen vir podatkov o praksah na delovnem mestu in praksah socialnega dialoga, vendar ne omogoča ugotovitve vseh vplivov na prisotnost ali vrsto socialnega dialoga na delovnem mestu. Ker podatki raziskave ECS 2009 izražajo presek, je treba rezultate regresije razlagati kot pogojne, ne pa kot vzročne povezave.

Približno tretjina (34 %) delovnih okolij z vsaj desetimi zaposlenimi ima sindikate ali svete delavcev. Vendar obstajajo precejšnje razlike med državami: na Danskem, Švedskem in Finskem je ta delež večji od 55 %, v državah, kot so Turčija, Grčija in Portugalska, pa manjši od 20 %. Precejšnje razlike obstajajo tudi glede na industrijske panoge in velikost delovnih mest. Veliko teh značilnosti je povezanih s prisotnostjo ali odsotnostjo sindikatov ali svetov delavcev.

Predstavnštvo na delovnem mestu je bolj razširjeno v državah, kjer prevladujejo nacionalna ali panožna pogajanja. Prav tako je precej razširjeno v državah z visoko stopnjo pravne podpore za predstavnštva na delovnem mestu. Glede na vpliv panožne ravni so sindikalna predstavnštva bolj pogosta v panogah z višjo stopnjo dobičkonosnosti. Predstavnštvo zaposlenih bomo verjetneje našli tam, kjer je večje število delovnih mest, v večjih organizacijah ali javnem sektorju in tam, kjer so bile nedavno izvedene organizacijske spremembe.

Ugotovljena zveza med praksami socialnega dialoga in obsegom delovnih mest ali lastniškim sektorjem je že bila omenjena v raziskovalni literaturi. Druge

ugotovitve, kot je povezava z ravnmi, na katerih potekajo kolektivna pogajanja, pa do zdaj še niso bile tako podrobno predstavljene.

Približno 80 % predstavnikov se strinja, da jim delodajalec zagotavlja dovolj dolgo plačano odsotnost z dela, da lahko opravijo svoje obveznosti. Predstavniki v državah, kjer je plačana odsotnost z dela zakonsko določena, bodo v povprečju za 15 % pogosteje trdili, da so zadovoljni z dolžino trajanja njihove plačane odsotnosti z dela. Predstavniki za večje število delovnih mest redkeje menijo, da imajo zadostno število dni plačanega dopusta, kot pa predstavniki za delovna mesta, ki so bila nedavno podvržena spremembam v praksah upravljanja človeških virov.

Približno 77 % predstavnikov ima vsaj enkrat letno na voljo informacije v zvezi gospodarskim in zaposlitvenim položajem podjetja. Zagotavljanje informacij je značilnejše za države, v katerih zakonsko določena podpora delovanju predstavništva, kot je svet delavcev, ni tako velika. Morda je razlog za to dejstvo, da se pravice do obveščeniosti v teh državah dosledneje spoštujejo ali uveljavljajo.

Zagotavljanje informacij je verjetnejše v samostojnih neodvisnih podjetjih kot v organizacijah, ki imajo poslovne enote na več lokacijah. Ta trditev kaže na to, da sta lahko lahek dostop do informacij in obseg vodstvenega nadzora pomembna dejavnika, ki usmerjata ravnanje delodajalca. Prav tako je verjetneje, da bo zagotavljanje informacij pogostejše na delovnih mestih z velikim deležem kvalificiranih delavcev.

Na splošno je približno tretjina (34 %) predstavnikov zaposlena v podjetjih: (a) kjer velja prepričanje, da si vodstveni delavci in predstavniki resnično prizadevajo za reševanje skupnih težav, in (b) kjer vodstveni delavci ne dajejo prednosti neposrednemu posvetovanju z zaposlenimi. Ta delež je v povprečju večji v državah, kjer imajo predstavniki delavcev večjo pravno podporo, čeprav je ta povezava jasno razvidna samo pri predstavnikih sveta delavcev.

Ti imajo na splošno več možnosti za konstruktivne odnose z vodstvenimi delavci kot pa sindikalni predstavniki. Ta povezava lahko kaže na večjo verjetnost, da bodo sindikati sodelovali pri pogajanjih

o plačah, omejene zmožnosti svetov delavcev v nekaterih državah, da sprožijo stavke, in/ali na nagnjenost vodstev, da dajejo prednost določenim oblikam predstavništva.

V skladu s teoretičnim okvirom je bilo za vsakega od dejavnikov, kot so zagotavljanje plačane odsotnosti z dela za predstavnike, zagotavljanje informacij in kakovost odnosov med vodstvom in predstavniki delavcev, ugotovljeno, da podpirajo večji vpliv delavskih predstavnikov. Analiza prepoznava nekatere sestavine, za katere se šteje, da prispevajo k pomembnemu socialnemu dialogu v smislu obsega, v katerem imajo predstavniki zaposlenih dejansko vlogo pri sprejemanju odločitev na delovnem mestu. Analiza tako prispeva k boljšemu razumevanju razširjenosti in vrste socialnega dialoga na delovnem mestu v Evropi.

Podatki kažejo, da lahko oblike predstavništva zaposlenih, s tem da dajejo glas delavcem, znižajo „stopnjo fluktuacije“ (stopnja odpovedi delovnih razmerij s strani zaposlenih), vendar ti podatki za zdaj še niso dokončni. Poleg tega je s podatki, ki so na voljo, težko dokazati smer vzročnosti. Kljub temu so naše ugotovitve v širšem smislu v skladu z omejenimi obstoječimi podatki, zbranimi s študijami po posameznih državah.

Smernice politike

Ta študija ima dve osrednji sklepni ugotovitvi. Prvič, politični vzvodi, kot je na primer zakonodajna podpora za predstavništvo zaposlenih na delovnem mestu, so lahko zelo vplivni pri usmerjanju. Obstaja veliko primerov, v katerih sta institucionalno okolje in zakonodajni okvir povezana z obsegom in vrsto socialnega dialoga na delovnem mestu.

Hkrati pa je treba razumeti, da imajo oblikovalci politik pri tem vprašanju omejene možnosti za pripravo predpisov, ker sta obseg in vrsta socialnega dialoga na delovnem mestu jasno povezana z najrazličnejšimi značilnostmi delovnega mesta in delovne sile. Različne strani lahko imajo različne poglede na stroške in koristi socialnega dialoga, zato je težko vnaprej določiti, kaj je družbeno najbolj sprejemljivo. To pomeni, da mora biti kakršno koli novo posredovanje čim manjše. Učinek takega posredovanja pa je treba ovrednotiti in naknadno predložiti v ponovno presojo.

Dodatne informacije

Poročilo *Predstavništvo zaposlenih na delovnem mestu* je na voljo na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1214.htm>.

Za več informacij se obrnite na Carlosa Vacasa Soriana, uradnika za raziskave, na e-naslovu: cva@eurofound.europa.eu.