



Prieskum európskych podnikov 2009: zastupovanie zamestnancov na úrovni podniku v Európe

Zhrnutie

Úvod

Zamestnanci sú v spoločnostiach v Európe zastupovaní niekoľkými rôznymi spôsobmi. Patria medzi ne zamestnanecké rady, odborové zväzy, osobitné výbory, zástupcovia v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia a delegáti zamestnancov. V tejto správe sa skúmajú hlavné štruktúry zastupovania zamestnancov na pracovisku v 27 členských štátoch a troch kandidátskych krajinách (Bývalá juhoslovanská republika Macedónsko, Chorvátsko a Turecko). Správa vychádza z dvoch zdrojov informácií: 1) z výsledkov prieskumu európskych podnikov z roku 2009 a 2) z informačných letákov o jednotlivých krajinách, ktoré poskytli národní korešpondenti Európskeho observatória vzťahov medzi sociálnymi partnermi (EIRO).

Výsledky prieskumu európskych podnikov sa zakladajú na telefonických rozhovoroch s riadiacimi pracovníkmi v oblasti ľudských zdrojov vo vyše 27 000 podnikoch, ako aj s viac ako 6 500 zástupcami zamestnancov. Výsledné údaje ponúkajú jedinečnú pridanú hodnotu, pretože dostupnosť údajov o zastupovaní zamestnancov je na národnej úrovni veľmi premenlivá. Na európskej úrovni umožňujú zistenia porovnať situáciu v oblasti zastupovania zamestnancov v Európe medzi jednotlivými krajinami, a preto môžu významne prispieť k diskusii o vykonávaní právneho predpisu o informovaní a poradách na pracovisku.

Politické súvislosti

Inštitucionalizované zastupovanie záujmov zamestnancov sa v mnohých krajinách vyvíjalo v priebehu mnohých desaťročí a v súčasnosti predstavuje zavedený charakteristický znak podnikovej demokracie. V niektorých členských štátoch, napríklad vo východoeurópskych krajinách, sú takéto štruktúry pomerne novým javom. Smernica 2002/14/ES o informovaní a poradách zohrávala v poslednom desaťročí dôležitú úlohu pri formovaní štruktúr zastupovania zamestnancov na pracovisku.

Hlavné zistenia

Rozmanitosť štruktúr zastupovania v Európe svedčí o odlišných tradíciách v rámci vzťahov medzi sociálnymi partnermi, ako aj o rôznych kompetenciách kolektívnych aktérov iniciovať určitú formu porád so zamestnávateľom o záležitostiach zamestnancov. Podľa prieskumu európskych podnikov patria krajiny z hľadiska druhu zastupovania, ktorý prevláda na úrovni spoločností, do štyroch kategórií:

- systémy s jedinou formou zastupovania, kde zamestnanecké rady predstavujú jedinú oprávnenú štruktúru zastupovania zamestnancov: Holandsko, Luxembursko, Nemecko a Rakúsko;
- systémy s dvomi formami zastupovania, kde existujú obidva druhy zastupovania, ale zamestnanecké rady zohrávajú dôležitejšiu úlohu: Belgicko, Francúzsko, Taliansko a Španielsko (v prípade Španielska sa v prieskume kládla otázka len o účasti zamestnaneckých rád, nie odborových zväzov); zdá sa, že v niektorých krajinách so systémom založeným na odborových zväzoch sa na základe nedávnych zmien právnych predpisov týkajúcich sa zamestnaneckých rád pristúpilo k zriaďovaniu zamestnaneckých rád: Estónsko, Lotyšsko, Maďarsko, Poľsko, Rumunsko, Slovensko, Spojené kráľovstvo a v menšej miere Írsko;
- systémy s dvomi formami zastupovania, pričom zástupcovia oprávnení konať v mene odborového zväzu zohrávajú hlavnú úlohu: Dánsko, Fínsko, Chorvátsko, Portugalsko a Slovinsko;
- systémy s jedinou formou zastupovania, kde sú odborové zväzy jediným subjektom zastupujúcim zamestnancov: Bývalá juhoslovanská republika Macedónsko, Cyprus, Malta, Švédsko, a Turecko.

Výskyt a pokrytie

Zastupovanie zamestnancov na pracovisku sa v najväčšej miere vyskytuje v Dánsku, vo Fínsku a vo Švédsku, po nich nasleduje Belgicko, Luxembursko a Španielsko. Najmenší výskyt zastupovania možno zaznamenať v Českej republike, Grécku, na Malte, Rakúsku, Portugalsku a v Turecku. Vo všeobecnosti platí, že v nových členských štátoch je úroveň zastupovania nízka alebo stredne vysoká, okrem Rumunska, kde dosahuje jednu z najvyšších úrovní.

Z hľadiska pokrytia je situácia podobná. Vysokú úroveň zastupovania dosahuje len niekoľko krajín. Patria medzi ne Francúzsko, Chorvátsko, Luxembursko, Poľsko a Rakúsko (kde sa štruktúry zastupovania viac sústreďujú vo väčších podnikoch) a Estónsko, Cyprus, Lotyšsko, Slovensko a Španielsko (štruktúry zastupovania prevažujú v malých podnikoch).

Zamestnanci, na ktorých sa nevzťahuje zákonná forma zastupovania na úrovni podniku, môžu byť zastupovaní buď prostredníctvom oprávneného zastúpenia zamestnancov na úrovni spoločnosti, alebo orgánom ad hoc. Medzi krajiny s relatívne vysokým počtom orgánov ad hoc vo všeobecnosti patria tie, v ktorých sú zamestnanecké rady výlučnými orgánmi alebo aspoň prevládajúcou formou v systémoch s dvomi formami zastupovania (napríklad v Luxembursku, Nemecku, Francúzsku, Holandsku, Lotyšsku, Írsku a Rakúsku).

Minimálne limity

Väčšina krajín má pevne stanovené minimálne limity pre zastupovanie prostredníctvom zamestnaneckých rád, ale nie pre zastupovanie odborovými zväzmi. V niektorých krajinách, napríklad v Luxembursku a Holandsku, je založenie zamestnaneckých rád po prekročení určitého limitu povinné. V iných krajinách musia zamestnávateľia v súlade s požiadavkou uvedenou v ustanoveniach smernice o informovaní a poradách zabezpečiť, aby existovali primerané štruktúry na informovanie zamestnancov a porady s nimi v prípade podnikov s počtom zamestnancov vyšším ako 50. Niektoré krajiny sa rozhodli stanoviť nižšie limity (napríklad pri podnikoch s viac ako 30 zamestnancami v prípade Estónska). Zdá sa, že medzi limitmi a skutočnou mierou zastúpenia neexistuje jasná súvislosť: krajiny s nižšími zákonnými limitmi nemusia mať nevyhnutne vyššiu mieru zastúpenia.

Zdá sa, že v prípadoch systémov s dvomi formami zastúpenia existuje v mnohých krajinách určité funkčné rozdelenie oblastí zastúpenia: odborové zväzy sa zameriavajú viac na kolektívne vyjednávanie, kým zamestnanecké rady sa prevažne podieľajú na informovaní a poradách. Vo všetkých sektoroch možno nájsť obidve formy zastupovania zamestnancov, zdá sa však, že odborové zväzy sa sústreďujú vo verejnom sektore, kým zamestnanecké rady sa vyskytujú častejšie v sektore výroby a súkromnom sektore služieb.

Veľkosť spoločnosti

Menšie podniky, predovšetkým v krajinách so systémami zastupovania založenými na zamestnaneckých radoch, vo všeobecnosti častejšie využívajú formy zastupovania ad hoc. Výnimku z toho pravidla predstavujú Bulharsko, Cyprus, Grécko, Malta, pobaltské štáty, Portugalsko, Španielsko, Turecko a Spojené kráľovstvo, kde k sústredeniu výborov ad hoc zvlášť do menších podnikov nedochádza. Takmer všetky tieto krajiny sa vo všeobecnosti vyznačujú nízkou úrovňou zastúpenia, väčšie podniky preto tiež často využívajú formy zastúpenia ad hoc.

Rovnako sa odborové zväzy zameriavajú na vytváranie štruktúr zastupovania vo väčších spoločnostiach, čím pokrývajú väčšiu časť pracovnej sily, kým zamestnanecké rady (ako samostatné orgány) sa tiež častejšie vyskytujú v menších podnikoch. Ide o zaujímavú skutočnosť, pretože vo väčšine krajín sú minimálne limity na zavedenie zastupovania odborovými zväzmi na úrovni spoločnosti buď nízke, alebo vôbec neexistujú, kým minimálne limity pre zamestnanecké rady sú vo všeobecnosti vyššie. V tomto smere sú výnimkami Belgicko, Dánsko a Fínsko, kde sa odborové zväzy sústreďujú aj v malých podnikoch.

Politické ukazovatele

Výsledky poukazujú na skutočnosť, že v mnohých krajinách, v ktorých tradične prevládajú odborové zväzy, sa vo výraznej miere vyskytujú zamestnanecké rady, ktoré zväčša pôsobia spolu s odborovými zväzmi, ale v niektorých krajinách aj ako samostatné orgány. Z údajov z prieskumu v celku vyplýva, že napríklad v niektorých nových členských štátoch (Maďarsko, Lotyšsko, Poľsko, Rumunsko), ale aj v Spojenom kráľovstve, kde sú zamestnanecké rady v dôsledku nedávnych zmien právnych predpisov skôr novou formou, sa zamestnanecké rady ako samostatné formy zastupovania vyskytujú omnoho častejšie a majú väčšie pokrytie, než sa uvádza v národných správach.

Z toho by mohlo vyplývať, že prieskum zachytáva nový vývoj, ktorý sa ešte neprejavil v štatistických údajoch na úrovni jednotlivých štátov. Tieto nové trendy by mohli odrážať vplyv transpozície smernice 2002/14/ES na podporu informovania a porad. Na určenie, či ide o podporu európskeho trendu zavádzania systémov s dvomi formami zastupovania, pri ktorých sa kombinuje úloha zamestnaneckých rád s úlohou odborových zväzov na pracoviskách, kde existuje zastupovanie zamestnancov, by bolo pravdepodobne potrebné uskutočniť ďalšiu analýzu.

Ďalšie informácie

Správa *Employee representation at establishment level in Europe* (Zastupovanie zamestnancov na úrovni podniku v Európe) sa nachádza na stránke <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1143.htm>

Kontakt: Carlos Vacas
cva@eurofound.europa.eu