



Evropska raziskava podjetij 2009: Predstavništvo zaposlenih na ravni podjetij v Evropi

Povzetek

Uvod

V podjetjih po Evropi prevladuje več različnih kanalov predstavništva zaposlenih: ti vključujejo svete delavcev, sindikate, posebne odbore, predstavnike za zdravje in varnost pri delu ter predstavnike delavcev. V tem poročilu so preučene glavne strukture predstavništva zaposlenih na ravni delovnih mest v 27 državah članicah in treh državah kandidatkah (nekdanji jugoslovanski republiki Makedoniji, Hrvaški in Turčiji). Poročilo temelji na dveh virih informacij: 1) na ugotovitvah Evropske raziskave podjetij 2009 (European Company Survey – ECS); in 2) informativnih biltenih posameznih držav, ki so jih zagotovili nacionalni korespondenti Evropske opazovalnice industrijskih odnosov (European Industrial Relations Observatory – EIRO).

Ugotovitve raziskave ECS temeljijo na telefonskih razgovorih z vodji kadrovskih oddelkov iz več kot 27 000 podjetij in z več kot 6 500 predstavniki zaposlenih. Dobljeni podatki zagotavljajo edinstvene dodatne informacije, saj je razpoložljivost nacionalnih podatkov o predstavništvu zaposlenih zelo različna. Ugotovitve na evropski ravni omogočajo primerjavo položaja glede predstavništva zaposlenih med državami v Evropi in tako pomembno prispevajo k razpravi o izvajanju pravne ureditve glede obveščanja in posvetovanja na delovnih mestih.

Politično ozadje

Institucionalizirano predstavništvo interesov zaposlenih se je v številnih državah razvijalo več desetletij in je danes uveljavljena značilnost industrijske demokracije. V nekaterih državah, kot na primer v vzhodno evropskih, so take strukture sorazmerno nov pojav. Direktiva EU 2002/14/ES o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci je imela v preteklem desetletju pomembno vlogo pri oblikovanju predstavniških struktur zaposlenih na delovnih mestih.

Ključne ugotovitve

Različne predstavniške strukture v Evropi so odraz različnih tradicij v odnosih med delodajalci in delojemalci ter različnih zmogljivosti kolektivnih akterjev za uvedbo ene od oblik posvetovanja z delodajalcem o vprašanih delavcev. V skladu z raziskavo ECS spadajo države glede na vrsto predstavništva, ki prevladuje na ravni podjetja, v štiri skupine:

- predstavništvo prek enega kanala, pri čemer so sveti delavcev edina izvoljiva predstavniška struktura zaposlenih: Avstrija, Nemčija, Luksemburg in Nizozemska;
- predstavništvo prek dveh kanalov, pri čemer lahko najdemo obe obliki predstavništva, vendar imajo sveti delavcev močnejšo vlogo: Belgija, Francija, Italija in Španija (v primeru Španije se je v okviru raziskave spraševalo samo o prisotnosti svetov delavcev, ne pa tudi sindikatov). Videti je, da je v nekaterih državah sistem, ki temelji na sindikatih, skupaj z zadnjimi spremembami zakonodaje o svetih delavcev pospešil ustanavljanje svetov delavcev: v Estoniji, na Slovaškem, Madžarskem, v Romuniji, Latviji, na Poljskem, v Združenem kraljestvu in nekoliko manj na Irskem;
- predstavništvo prek dveh kanalov, pri čemer imajo sindikalni predstavniki pomembno vlogo: na Danskem, Finskem, Portugalskem ter v Sloveniji in na Hrvaškem;
- predstavništvo prek enega kanala, pri čemer so sindikati edini predstavniški organ zaposlenih: na Cipru, Malti, Švedskem ter v nekdanji jugoslovanski republiki Makedoniji in Turčiji.

Stopnja pogostnosti in vključevanje

Stopnja pogostnosti predstavnštva zaposlenih na delovnih mestih je najvišja na Danskem, Švedskem in Finskem, sledijo jim Belgija, Španija in Luksemburg. Najnižje stopnje pogostnosti beležijo Grčija, Portugalska, Malta, Turčija, Češka republika in Avstrija. Nove države članice praviloma beležijo nizke ali srednje stopnje, razen Romunije, ki ima eno od najvišjih stopenj.

Glede vključevanja je slika podobna, s samo nekaj državami, ki imajo visoko stopnjo vključevanja: sem sodijo Luksemburg, Francija, Hrvaška, Poljska in Avstrija (v katerih so predstavniške strukture bolj skoncentrirane v večjih podjetjih); ter Španija, Slovaška, Ciper, Latvija in Estonija (prevladujejo v manjših podjetjih).

Zaposleni, ki niso vključeni v zakonsko obliko predstavnštva na ravni podjetij, so lahko vključeni bodisi prek izvoljivega predstavnštva zaposlenih na ravni družbe ali priložnostnega organa. Države s sorazmerno velikim številom priložnostnih odborov so na splošno države, v katerih so sveti delavcev edini organi ali vsaj prevladujoča oblika v sistemu z dvema kanaloma (na primer v Luksemburgu, Nemčiji, Franciji, na Nizozemskem, v Latviji, na Irskem in v Avstriji).

Minimalni prag

Večina držav ima določene minimalne prage za svete delavcev, ne pa tudi za sindikalno predstavnštvo. V nekaterih državah, na primer v Luksemburgu in na Nizozemskem, je ustanovitev svetov delavcev obvezna od določenega praga naprej. V drugih državah morajo delodajalci v skladu z direktivo o določitvi splošnega okvira obveščanje in posvetovanje z delavci zagotoviti ustrezne strukture za obveščanje zaposlenih in posvetovanje z njimi v podjetjih z več kot 50 zaposlenimi. Nekatere države so določile nižji prag (na primer podjetja z več kot 30 zaposlenimi v Estoniji). Videti je, da ni jasne povezave med pragi in dejansko stopnjo predstavnštva: države z nižjimi zakonsko določenimi pragi niso nujno države z višjimi stopnjami predstavnštva.

Pri predstavnstvu z dvema kanaloma se zdi, da so v številnih državah področja predstavnštva funkcionalno razdeljena: sindikati so osredotočeni bolj na kolektivno pogajanje, medtem ko so sveti delavcev vključeni predvsem v obveščanje in posvetovanje. Obe obliki predstavnštva zaposlenih se lahko najmeta v vseh sektorjih, vendar je videti, da so sindikati pogostejši v javnem sektorju, medtem ko so sveti delavcev bolj prisotni v proizvodnji in zasebnem storitvenem sektorju.

Velikost podjetij

V manjših podjetjih, zlasti v državah s sistemi, ki temeljijo na svetih delavcev, je na splošno verjetneje, da se uporabljajo priložnostne oblike predstavnštva. Izjeme od tega pravila so Španija, Ciper, Malta, Turčija, Bolgarija, baltiške države, Portugalska, Grčija in Združeno kraljestvo, v katerih priložnostni odbori med manjšimi podjetji niso posebej pogosti. Skoraj vse navedene države imajo na splošno nizke stopnje predstavnštva, zato večja podjetja pogosto uporabljajo tudi priložnostne oblike predstavnštva.

Prav tako so sindikati osredotočeni na vzpostavljanje predstavnških struktur v večjih podjetjih, s čimer zajamejo večje dele delovne sile, medtem ko svete delavcev (kot edini organi) pogosteje najdemo tudi v manjših podjetjih. To je zanimivo, ker so v večini držav minimalni pragi za vzpostavitev predstavnštva na podlagi sindikatov na ravni podjetja nizki ali pa jih ni, medtem ko so minimalni pragi za svete delavcev na splošno višji. Pri tem so izjeme Finska, Danska in Belgija, v katerih so sindikati pogosti tudi v manjših podjetjih.

Politični kazalniki

V številnih državah članicah, v katerih tradicionalno prevladujejo sindikati, ugotovitve kažejo na znaten delež svetov delavcev, ki v glavnem delujejo skupaj s sindikati, v nekaterih državah pa tudi kot edini organi. Na primer, v nekaterih novih državah članicah (na Poljskem, v Romuniji, Latviji in na Madžarskem) ter v Združenem kraljestvu, v katerih so sveti delavcev zaradi nedavnih sprememb zakonodaje dokaj nova oblika, podatki raziskave na splošno kažejo veliko višje stopnje pogostnosti in številčnejše vključevanje v svete delavcev kot edine oblike predstavnštva, kot je razvidno iz nacionalnih poročil.

To bi lahko pomenilo, da je raziskava zaznala nov razvoj, ki iz nacionalnih statističnih podatkov še ni razviden. Ta nov razvoj bi lahko izražal vpliv prenosa Direktive 2002/14/ES na spodbujanje obveščanja in posvetovanja. Morda bo potrebna nadaljnja analiza za določitev, ali to krepi evropsko usmerjenost v predstavnštvo z dvema kanaloma, z združevanjem svetov delavcev z vlogo sindikalnih akterjev na delovnih mestih s predstavnštvom zaposlenih.

Dodatne informacije

Poročilo o predstavnstvu zaposlenih na ravni podjetij v Evropi (Employee representation at establishment level in Europe) je na voljo na: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1143.htm>

Kontaktna oseba: Carlos Vacas
cva@eurofound.europa.eu