direct 2

Demokracja w miejscu pracy istotnym punktem zainteresowania europejskich związków zawodowych od lat 80. Istnieje wiele form partycypacji pracowniczej, które wdrażano jako sposób doskonalenia demokracji pracowniczej podczas kolejnych 40 lat, szczególnie partycypacji finansowej, partycypacji przedstawicielskiej i partycypacji bezpośredniej.

To istotne pole zainteresowania europejskiego ruchu związkowego (zob. rezolucję Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych pt. Strategia na rzecz większego zakresu demokracji w miejscu pracy) jak i aktywności pracodawców i menedżerów w kontekście rozwijania i wykorzystania form bezpośredniej i pośredniej demokracji jako podejść menedżerskich.

Demokracja w miejscu pracy, zwłaszcza bezpośrednia partycypacja pracowników w zarządzaniu, podejmowaniu decyzji, poza wzmocnieniem motywacji pracowniczej i efektywności produkcji/usług, może być również wykorzystywana w celu humanizowania pracy i środowiska pracy oraz podnoszenia poziomu satysfakcji z pracy i rozwoju zasobów pracy.

To zwłaszcza system organizacji pracy pozwala na wnoszenie wkładu pracowniczego w codzienne operacje przedsiębiorstwa. Może on włączać rozwiązania w formie konsultacji w miejscu pracy, które zakładają zarówno indywidualną, jak i grupową partycypację.

Promowanie bezpośredniej partycypacji może być dla przedsiębiorstwa strategią konkurencyjności, przyczynianiem się do stałego wzmacniania ekonomicznego w ramach Unii Europejskiej i podnoszeniem poziomu konkurencyjności europejskich przedsiębiorstw na globalnym rynku w wyniku uzyskiwania wyższej efektywności, obniżania kosztów produkcyjnych, wyższej innowacyjności i uzyskiwania rosnącego zaangażowania ze strony pracowników.

Wiele wcześniejszych studiów pokazywało, że wszelkie formy demokracji pracowniczej, zwłaszcza bezpośrednia w zarządzaniu i decydowaniu, przynoszą rezultat w postaci wyższej motywacji pracowniczej i zwiększonej produktywności.

Project beneficiaries

- Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB), Bulgaria
- Confederation of the Employers and Industrialists in Bulgaria (KRIB), Bulgaria
- Cyprus Workers' Confederation (SEK), Cyprus
- Fundación Cultural 1º de Mayo, Spain
- Fondazione Guiseppe di Vittorio (FDV), Italy
- Szkola Glowna Handlowa w Warszawie, (SGH), Poland
- Institute for the Development of Employee Advancement (IDEAS), Ireland

Associated partners

- Bulgarian Industrial Association (BIA), Bulgaria
- Royal Holloway and Bedford New College, United Kingdom

www.2.direct-project.org

The sole responsibility of this leaflet lies with the author and the European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained here.

ROZWIJANIE I DOSKONALENIE DEMOKRACJI W MIEJSCU PRACY JAKO WARUNEK HUMANIZOWANIA PROCESU PRACY I ŚRODOWISKA PRACY

DIRECT II VS/2020/0101

Projekt jest wdrażany dzięki pomocy finansowej Komisji Europejskiej – Dyrekcji Generalnej Zatrudnienie, Sprawy Społeczne, Włączenie społeczne; Linia Budżetowa 04.03.01.06

CEL PROJEKTU

- Rozwijanie i pogłębianie studiów na temat partycypacji pracowniczej w zarządzaniu i współdecydowaniu w krajach partnerskich (uczestników projektu), w niezbadanych sektorach i przedsiębiorstwach, w których nowe technologie zostały wprowadzone;
- Szczegółowe zbadanie relacji między partycypacją bezpośrednią w zarządzaniu i:
  - humanizowaniem środowiska pracy
  - podnoszeniem umiejętności zawodowych i programami wsparcia pracowników w miejscu pracy
  - podnoszeniem poziomu satysfakcji pracowniczej i motywacji
- Analizowanie dalszych powiązań między partycypacją bezpośrednią i innymi formami partycypacji pracowniczej i reprezentacji interesów, w kontekście bezpośredniego wpływu na wymienione powyżej aspekty pracy i środowiska pracy, włącznie z wpływem nowych technologii;
- Badanie znaczenia równoczesnego zastosowania bezpośredniej partycypacji, stosunków pracy i reprezentacji związkowej dla poprawy środowiska pracy i motywacji do pracy;
- Wykonanie analiz porównawczych trendów obecnych w krajach partnerskich;
- Szkolenie pracowników, przedstawicieli pracowników, związkowców i pracodawców w zakresie specyfiki bezpośredniej partycypacji i jej powiązań z partycypacją przedstawicielską (włączając przedstawicielstwo w postaci związków zawodowych), szczególnie w zakresie zjawiska wprowadzania nowych technologii;
- Organizowanie dyskusji między członkami związków zawodowych i innymi przedstawicielami pracowników, menedżerami oraz pracodawcami na temat roli bezpośredniej partycypacji w zakresie jej społecznego wymiaru na poziomie narodowym i transnarodowym poprzez wymianę informacji i przykładów najlepszych praktyk;
- Przygotowanie "Podręcznika wskazówek dobrych praktyk", aby pomóc zarządzającym i przedstawicielom pracowników w płynnym wprowadzaniu nowych technologii poprzez zakładowe komitety sterujące i wspólne grupy ds. wdrażania; dla łączenia bezpośredniej partycypacji z innymi formami reprezentacji pracowniczej i stosunków pracy jak i praktyk społecznej odpowiedzialności biznesu;
- Promowanie praktykowania bezpośredniej partycypacji i pozytywnych rezultatów dla rozwoju społecznego i efektów ekonomicznych w krajach partnerskich i innych państwach Unii Europejskiej;
- Wytworzenie rekomendacji do przedłożenia instytucjom UE i instytucjom państw członkowskich UE służące promowaniu bezpośredniej i pośredniej partycypacji pracowniczej.

OCZEKIWANE REZULTATY

1. Przeprowadzenie pogłębionego badania zastanej literatury przedmiotu, analiz i danych dotyczących rozwiązań w zakresie bezpośredniej partycypacji, wpływu nowych technologii i digitalizacji na demokrację w miejscu pracy i bezpośrednią partycypację;

2. Analizy roli wzorców bezpośredniej partycypacji w zakresie doskonalenia technicznych, technologicznych i organizacyjnych innowacji służących humanizowaniu środowiska pracy; dalsza analiza roli demokracji pracowniczej i bezpośredniej partycypacji, szczególnie w doskonaleniu partnerstwa społecznego na poziomie zakładów pracy w krajach partnerskich projektu;

3. Zgromadzenie danych na poziomie krajowym odnośnie procesów wymienionych w celach projektu i wytworzenie 6 raportów krajowych,

4. Zorganizowanie i przeprowadzenie 6 krajowych warsztatów/seminariów w celu dyskusji, wymiany doświadczeń, budowania potencjału, wiedzy i umiejętności przedstawicieli pracowników i pracodawców oraz zgromadzenia propozycji dotyczących innowacji i doskonalenia partnerstwa społecznego na poziomie zakładu pracy oraz demokracji w miejscu pracy;

5. Zorganizowanie i przeprowadzenie 3 europejskich okrągłych stołów w celu wymiany poglądów, wzmacniania doświadczeń i poszukiwania rozwiązań dotyczących zagadnień, które są przedmiotem badań;

6. Rozwijanie, publikowanie i tłumaczenie europejskiego raportu porównawczego na temat wpływu partycypacji bezpośredniej na zagadnienia zdefiniowane w celach projektu, opartego na rezultatach krajowych badań i wymiany doświadczeń oraz dobrych praktyk między partnerami podczas krajowych seminariów i dyskusji okrągłych stołów;

7. Wytworzenie "Podręcznika wskazówek dobrych praktyk", aby wesprzeć zarządzających i przedstawicieli pracowników w płynnym wprowadzaniu nowych technologii poprzez działania zakładowych komitetów sterujących i wspólnych grup ds. wdrażania;

8. Zorganizowanie i przeprowadzenie międzynarodowej konferencji końcowej w celu zaprezentowania konkluzji z badań, upowszechniania wiedzy i przykładów dobrych praktyk szerszej publiczności, różnych krajach/regionach oraz rozszerzania głównego nurtu rezultatów projektu w kontekstach krajowych i regionalnych;

9. Stworzenie strony internetowej projektu, która stanie się platformą dla wszystkich interesariuszy zainteresowanych zagadnieniem informacji i konsultacji w miejscu pracy oraz bezpośrednią partycypacją;

10. Utrzymanie i doskonalenie sieci wymiany doświadczeń między państwami partnerskimi, innymi krajami i interesariuszami w sferze informacji, konsultacji oraz reprezentacji pracowniczej i partycypacji

METODOLOGIA

Badania będą w trzech etapach:

1. Etap 1 złożony jest z badań danych zastanych (desk research) na temat powiązań między bezpośrednią partycypacją i innymi formami partycypacji pracowniczej, w kontekście ich bezpośredniego wpływu na humanizowanie środowiska pracy, podnoszenie umiejętności zawodowych oraz programy wsparcia pracowników w miejscu pracy, podnoszenia poziomu satysfakcji pracowników i ich motywacji. Etap obejmuje również zagadnienie wpływu nowych technologii w 6 krajach partnerskich (Bułgaria, Cypr, Irlandia, Włochy, Polska, Hiszpania).

2. Etap 2 składa się z wywiadów (5-10) z wybranymi respondentami z grona partnerów społecznych i innych organizacji, którzy są kluczowymi interesariuszami w bezpośredniej partycypacji (np. przedstawiciele związków zawodowych z poziomu krajowego, sektorowego i poziomu zakładu pracy, stowarzyszeń pracodawców, ekspertów).

3. Etap 3 składa się z opracowania studiów przypadku wybranych zakładów pracy.