



Fundația Europeană
pentru Îmbunătățirea
Condițiilor de Viață și de Muncă

Studiul întreprinderilor europene – primele constatări

> rezumat <

Europa nu trebuie doar să contracareze recesiunea, ci să o transforme într-o oportunitate de a crea o economie mai productivă, mai inovatoare, mai calificată și cu emisii reduse de carbon, o economie cu piețe ale muncii deschise și care să favorizeze integrarea, care să ofere o societate mai solidară și egală, precum și locuri de muncă adecvate preocupărilor privind vârsta, egalitatea între femei și bărbați și reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie. Acest lucru nu poate fi realizat dintr-odată, ci mai curând în urma unui efort colectiv permanent”.

Comunicare a Comisiei Europene privind un angajament comun pentru ocuparea forței de muncă 2009



Context

În primăvara anului 2009, Eurofound a lansat un studiu reprezentativ de amploare adresat conducerii întreprinderilor și reprezentanților angajaților. *European Company Survey 2009 – Flexibility practices and social dialogue (ECS) (Studiul întreprinderilor europene 2009 – Practici de flexibilitate și dialog social)* este cel de-al doilea studiu al întreprinderilor de pe întreg teritoriul Europei lansat de Eurofound. Studiul cuprinde cele 27 state membre ale Uniunii Europene, precum și Croația, Turcia și Fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei (FYROM). Primul studiu de acest tip – *Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance (ESWT) (Studiul întreprinderilor în ceea ce privește programul de lucru și echilibrul dintre viața profesională și cea personală)* – a fost efectuat în 2004/5 în 21 de țări.

Studiul întreprinderilor europene documentează strategiile întreprinderilor în materie de flexibilitate și reprezintă o sursă unică de informații comparative în ceea ce privește dialogul social la locul de muncă. Cercetările anterioare efectuate de Eurofound au arătat că întreprinderile utilizează practici diferite de flexibilitate în mod combinat mai degrabă decât individual. Studiul a analizat diferite măsuri care vizează flexibilitatea calitativă și cantitativă la nivel intern și extern.

Sporirea flexibilității pieței muncii este considerată de Uniunea Europeană ca fiind unul dintre elementele esențiale necesare pentru atingerea obiectivelor Strategiei de la Lisabona, respectiv de a deveni cea mai competitivă și dinamică economie bazată pe cunoaștere din lume și de a crea locuri de muncă mai multe și mai bune pentru cetățenii europeni. În același timp, Uniunea Europeană este preocupată de faptul că măsurile de flexibilitate ar putea deveni prea unilaterale în detrimentul angajaților. Prin urmare, în ultimii ani, au fost adoptate o serie de acte

normative cadru și recomandări care au stabilit norme privind principalele instrumente de flexibilitate, precum și privind consultarea și participarea angajaților la aspectele legate de organizarea muncii.

Dialogul social este esențial pentru gestionarea schimbărilor la nivel de întreprindere și de ocupare a forței de muncă în modelul social european. Pentru a aborda aceste provocări, în cadrul ECS au fost intervievați atât reprezentanți ai conducerii întreprinderilor, cât și reprezentanți ai angajaților, unde a fost posibil, în vederea familiarizării cu structura și rolul dialogului social la nivel de întreprindere. De asemenea, studiul cartografiază măsurile și strategiile de flexibilitate, precum și rolul dialogului social în stabilirea acestora.

Deoarece datele au fost colectate în primăvara anului 2009, impactul recesiunii economice era mai pronunțat în unele țări în comparație cu altele.

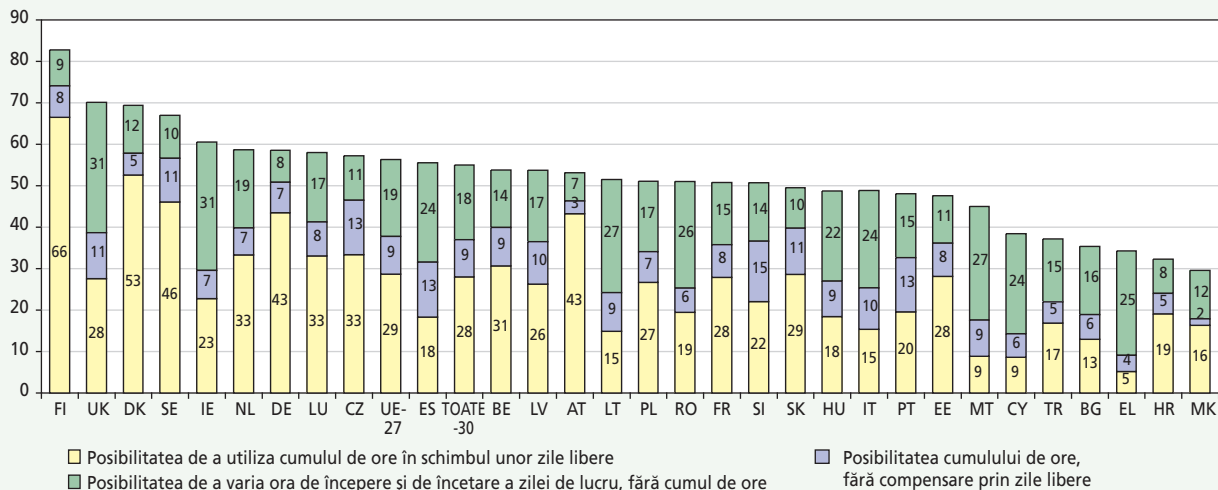
Măsuri privind programul de lucru

Flexibilitatea programului de lucru este cel mai frecvent tip de flexibilitate practicat în întreprinderile europene. În cadrul studiului, au fost analizate patru tipuri de măsuri privind programul de lucru și anume: programul flexibil, fracțiunea de normă, munca la ore neobișnuite și orele suplimentare de lucru.

Măsurile privind programul de lucru flexibil

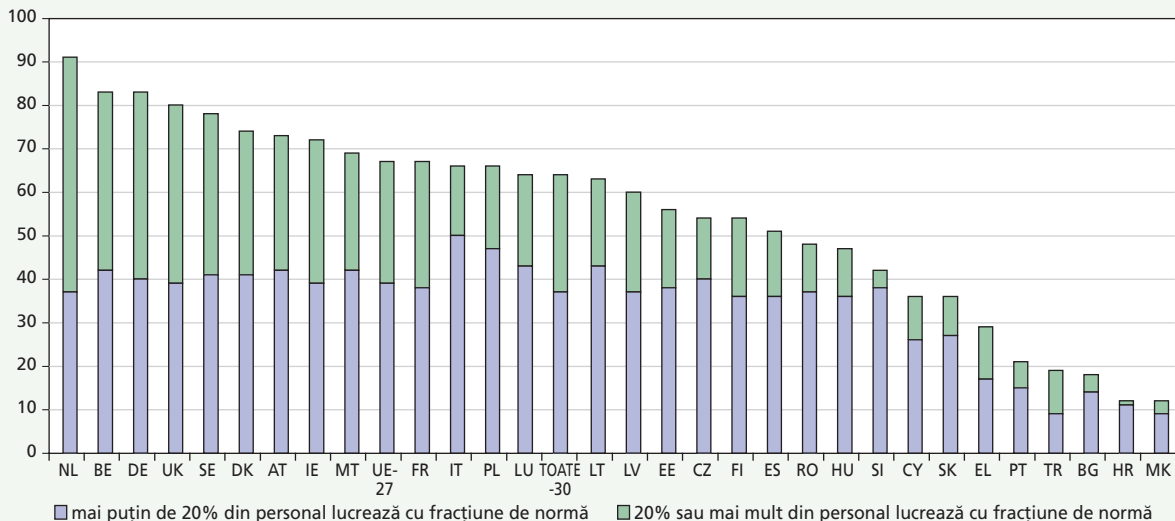
Măsurile privind programul de lucru flexibil sunt măsuri care îi permit angajatului să își înceapă și să își încheie ziua de lucru potrivit propriilor necesități și dorințe, de obicei în anumite limite. Deși măsurile de bază privind programul de lucru flexibil permit doar o variație referitoare la ora începerii și ora încheierii, fără modificări în ceea ce privește durata zilei de lucru, sistemele de valorificare a timpului de

Figura 1: Incidența diferitelor forme ale măsurilor privind programul de lucru flexibil, în funcție de țară (%)



Sursa: ECS 2009

Figura 2: Incidența întreprinderilor care practică munca pe bază de fracțiune de normă, în funcție de țară (%)



Sursa: ECS 2009

lucru permit acumularea unui credit (sau debit) de ore de lucru într-un anumit tip de cont al timpului de lucru. În literatura de specialitate, măsurile privind programul de lucru flexibil sunt de multe ori considerate benefice atât pentru angajatori, cât și pentru angajați. Rezultatele ECS arată următoarele:

- Peste jumătate (56%) din toate întreprinderile cu 10 sau mai mulți angajați din UE27 utilizează un anumit tip de măsură privind programul flexibil de lucru. Această cifră reprezintă o creștere semnificativă comparativ cu situația de acum patru ani, astfel cum a fost măsurată în *Studiul întreprinderilor europene* efectuat anterior (în 21 de țări).
- Aproximativ patru din 10 întreprinderi au sisteme care permit acumularea unui credit de ore de lucru într-un cont al programului de lucru. Majoritatea acestor conturi ale programului de lucru includ posibilitatea de a beneficia de zile libere din creditul de ore de lucru acumulate. Posibilitatea de a valorifica orele de lucru este mai răspândită în țările nordice, Germania, Republica Cehă și Austria.
- Posibilitatea acumulării unor credite de ore de lucru pe mai mult de un an, în așa-numitele conturi pe termen

lung, este mult mai puțin răspândită. În medie, doar 6% din întreprinderile din UE27 aplică astfel de sisteme; de departe cea mai mare proporție este întâlnită în Danemarca, unde aproximativ o treime (30%) din întreprinderi utilizează conturi pe termen lung.

Munca pe bază de fracțiune de normă

Munca pe bază de fracțiune de normă a devenit semnificativ mai răspândită în Europa în ultimii 15 ani. Anumite tipuri de munci cu fracțiune de normă sunt concepute în principal în scopuri operaționale, de exemplu pentru o adaptare mai adecvată la modificările în termeni de cerere și ofertă, în timp ce alte forme ale muncii cu fracțiune de normă sunt utilizate în principal ca instrument în domeniul resurselor umane. Acesta poate permite lucrătorilor să îmbine viața profesională cu cea extraprofesională mai bine și poate fi utilizat pentru ca angajatorul să devină mai atractiv pentru potențialii candidați. ECS oferă anumite informații specifice în privința muncii cu fracțiune de normă la nivel de întreprindere.

- Două treimi (67%) din întreprinderile din Uniunea Europeană oferă încadrare în muncă pe baza unei fracțiuni de normă. Munca pe bază de fracțiune de normă este răspândită neuniform în Europa. În Țările de

Jos, aproximativ toate întreprinderile care au făcut obiectul studiului (91%) au angajați cu fracțiune de normă. Munca pe bază de fracțiune de normă este, de asemenea, frecventă în Belgia, Germania, Suedia și Regatul Unit, fiind practică în aproximativ 80% din întreprinderi. Cele mai scăzute proporții de întreprinderi în care se practică munca pe bază de fracțiune de normă au fost înregistrate în Bulgaria, Portugalia și cele trei țări candidate, mai puțin de 20% din întreprinderile din aceste țări având angajați cu fracțiune de normă.

- Proporția întreprinderilor care utilizează măsuri privind munca pe bază de fracțiune de normă a crescut ușor în ultimii patru ani.
- Organizarea muncii cu fracțiune de normă devine din ce în ce mai diversificată. Un număr din ce în ce mai mare de întreprinderi practică forme de muncă pe bază de fracțiune de normă altele decât forma "tradițională" reprezentată de un anumit număr de ore de muncă în fiecare zi a săptămânii (de obicei dimineața). Trebuie remarcat că formele diferite ale muncii cu fracțiune de normă sunt benefice pentru angajatori sau pentru angajați, în funcție de tipul ales. Alte tipuri care devin din ce în ce mai populare includ un număr de zile cu program complet alternând cu zile complet libere și fracțiuni de normă flexibile cu condiția unui preaviz pe termen scurt, astfel cum stabilește angajatorul.
- Deși munca pe bază de fracțiune de normă este larg răspândită în multe țări, în ceea ce privește posturile care necesită calificări superioare, aceasta este încă destul de puțin frecventă în majoritatea întreprinderilor europene, cu excepția celor din Țările de Jos. În medie, doar un sfert din întreprinderile cu angajați cu fracțiune de normă și lucrători cu calificări superioare au angajați cu fracțiune de normă în astfel de posturi și, în majoritatea cazurilor, este vorba de circumstanțe excepționale.

Munca realizată noaptea, în weekend și în ture

Munca la ore neobișnuite este un instrument utilizat frecvent de către angajatori pentru prelungirea orelor de funcționare a utilajelor, pentru prelungirea orelor de

activitate și pentru a face față variațiilor intervenite în volumul de muncă, atunci când acestea nu pot fi gestionate în timpul programului normal de lucru în timpul zilelor săptămânii. ECS a constatat următoarele:

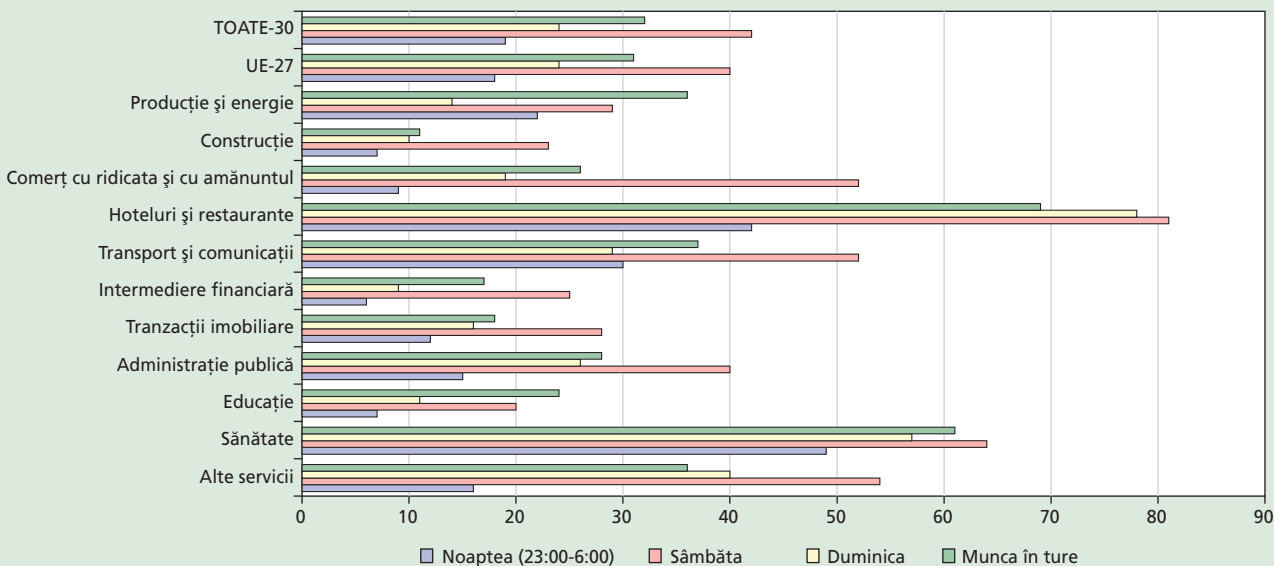
- Proporția întreprinderilor în care activitatea se desfășoară pe timp de noapte, în weekend sau în ture a rămas foarte stabilă în ultimii patru ani, cu excepția unei ușoare creșteri observate în privința muncii în zilele de sâmbătă.
- În majoritatea țărilor, munca în zilele de sâmbătă și noaptea este concentrată în sectoarele în care natura sarcinilor de lucru necesită o activitate de 24 de ore pe zi (de exemplu, serviciile medicale, transporturile publice, energia).

Ore de lucru suplimentare

Orele suplimentare reprezintă cel mai tradițional instrument în materie de program de lucru în vederea abordării perioadelor în care volumul de muncă este maxim. Datorită creșterii și diversității sistemelor de valorificare a timpului de lucru, măsurarea orelor de lucru suplimentare a devenit dificilă, în special la nivel de întreprindere. Totuși, în ECS se poate observa că:

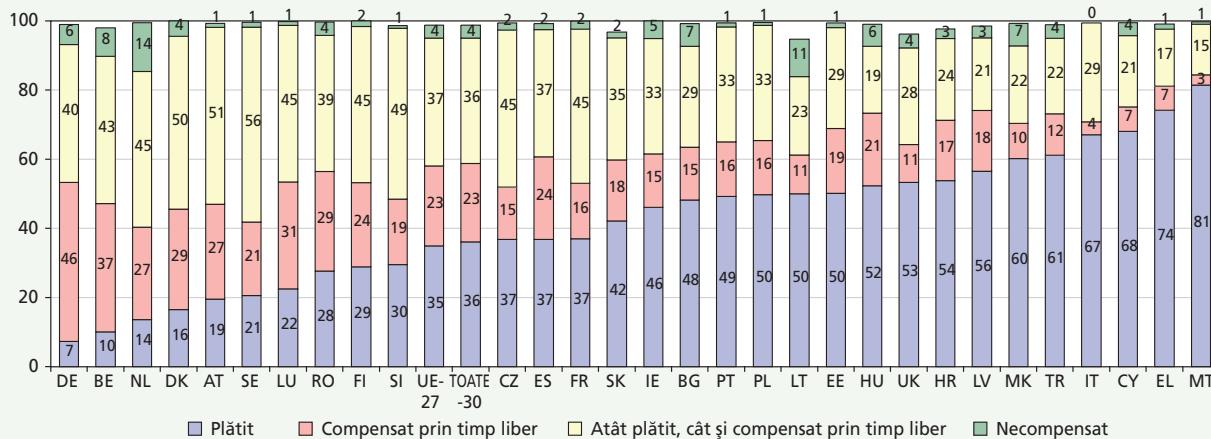
- Țările cu cea mai mare proporție de întreprinderi care utilizează orele suplimentare sunt Germania, Țările de Jos și țările nordice. Aceste țări s-au numărat, de asemenea, printre cele care utilizează acest instrument în mod frecvent în 2004/05. În majoritatea țărilor din sudul, estul și centrul Europei, orele suplimentare sunt mult mai puțin răspândite. Excepțiile de la această regulă sunt Republica Cehă și Italia, unde proporția întreprinderilor în care se utilizează orele suplimentare a depășit media Uniunii Europene.
- În 35% din întreprinderi, orele suplimentare sunt compensate financiar, în timp ce în 23% din cazuri, în locul plății se acordă timp liber. 37% din întreprinderi practică ambele forme de compensare. Proporția întreprinderilor care nu compensează în niciun fel orele suplimentare este în general marginală și a rămas stabilă în timp.

Figura 3: Munca la ore neobișnuite, în funcție de sector NACE Rev. 1.1 (%)



Sursa: ECS 2009

Figura 4: Compensarea orelor suplimentare, în funcție de țară (%)



Sursa: ECS 2009

Practici în domeniul resurselor umane

Studiul a cartografiat incidența anumitor practici de lucru considerate elemente importante ale flexibilității contractuale și funcționale la nivel de întreprindere. Flexibilitatea contractuală utilizează tipuri variate de contracte pentru a compensa deficitul temporar al cererii sau pentru a reacționa rapid la declinul economic.

Flexibilitatea contractuală: contracte pe perioadă determinată, munca prin agent de muncă temporară și lucrători independenți

- Aproximativ două treimi din întreprinderile care au făcut obiectul studiului au indicat că utilizează o anumită formă de măsuri privind munca temporară, precum lucrătorii temporari (LT), contractele pe perioadă determinată sau lucrătorii independenți. În toate sectoarele de activitate, peste jumătate din toate întreprinderile (cu 10 sau mai mulți angajați) utilizează aceste forme de contracte temporare.
- Utilizarea personalului cu contracte pe perioadă determinată a devenit un fenomen răspândit în întreprinderile europene: în peste jumătate (54%) din întreprinderile cu 10 sau mai mulți angajați există cel puțin un angajat cu contract pe perioadă determinată. Incidența încadrării în muncă pe perioadă determinată variază în mod considerabil între țările europene.
- 21% din toate întreprinderile utilizează cel puțin un lucrător independent.
- Puțin peste una din cinci întreprinderi din UE27 utilizează lucrători temporari. Această cifră este similară celei din ESWT 2004/2005. Cu toate acestea, în general, munca prin agent de muncă temporară reprezintă doar 2% din totalul ocupării forței de muncă în întreprinderi cu cel puțin 10 angajați (în UE).
- Deși aproximativ 20% din toate întreprinderile raportează încadrarea în muncă a unor lucrători temporari în ultimele 12 luni, doar jumătate dintre acestea angajau un lucrător temporar la momentul interviului. Acest aspect nu poate fi explicat doar de diferențele de sezon în utilizarea lucrătorilor temporari; mai degrabă, aceasta este probabil o consecință a crizei economice care, la momentul interviului, afectase deja în mod semnificativ o serie de țări și de sectoare de activitate.

Flexibilitate funcțională: adaptarea la schimbările din cadrul întreprinderilor

Firmele își pot spori potențialul de flexibilitate și prin creșterea capacității de inserție profesională a persoanelor pentru diferite sarcini și la diferite posturi de lucru. Eforturile de formare și practica muncii autonome în echipă fac posibilă utilizarea forței de muncă pentru o gamă mai largă de roluri și sarcini și pot fi considerate a fi indicatori pentru acest tip de adaptabilitate internă. ECS a constatat următoarele:

- Trei din patru întreprinderi indică faptul că necesitatea de formare suplimentară este verificată periodic în mod sistematic. Analiza regulată a necesității formării suplimentare este mai frecventă în întreprinderile mari decât în întreprinderile mici.
- Nu toate grupurile de angajați sunt incluse în mod egal în activitățile de formare: există o diferență între angajații permanenți și angajații cu contracte pe perioadă determinată. Aproximativ toate întreprinderile în care au loc verificări sistematice organizează activități de formare pentru personalul permanent, în timp ce mai puțin de jumătate fac acest lucru pentru angajați cu contracte pe perioadă determinată. În egală măsură, angajații permanenți în posturi care necesită anumite calificări sau calificări superioare sunt incluși în verificări mai des decât angajații permanenți în posturi cu calificări reduse sau necalificate. Necesitățile de formare pentru lucrătorii mai în vârstă sunt, de asemenea, verificate mai puțin decât cele ale lucrătorilor tineri.
- Proporția întreprinderilor care au acordat lucrătorilor timp liber pentru ca aceștia să participe la activități de formare este mai mică decât proporția întreprinderilor care verifică permanent necesitățile de formare.
- O caracteristică esențială a muncii în echipă este nivelul de autonomie al membrilor echipei. Aceasta vizează persoana care decide sarcinile de lucru, deoarece permite efectuarea unei distincții între formele standard ale muncii în echipă și echipele cu un grad mare de autonomie. Munca autonomă în echipe este caracteristică mai degrabă pentru modelele de organizare a muncii precum "sistemele socio-tehnice" scandinave și "organizațiile de învățare", iar cercetările anterioare au arătat impactul pozitiv al acestora asupra competitivității și calității muncii.

- Potrivit rezultatelor ECS, munca autonomă în echipă este aplicată în 22% din întreprinderi. Aceasta este răspândită cel mai mult în țările nordice și în Țările de Jos.

Remunerația variabilă

O altă formă de flexibilitate este flexibilitatea în ceea ce privește salariul sau remunerația. În ECS 2009 au fost cartografiate diferitele componente ale remunerării în funcție de performanță, care pot fi prezentate pe scurt în două grupuri:

- Componente ale remunerării în funcție de performanță, caz în care remunerația este de obicei cuantificată în funcție de anumite obiective specifice, stabilite fie la nivel individual, fie la nivel de echipă, grup de lucru sau departament.
- Sisteme de distribuție a profitului și sisteme de participare având două forme (uneori suprapuse) de participare financiară la performanța firmei, de obicei fără niciun risc financiar pentru angajați.

Studiul oferă anumite informații de valoare unică privind aceste aspecte, în special deoarece – spre deosebire de majoritatea studiilor anterioare cu privire la acest subiect – acesta vizează și întreprinderile mici și mijlocii.

Remunerația în funcție de performanță

- În prezent, puțin peste jumătate din întreprinderile cu 10 sau mai mulți angajați oferă elemente specifice de remunerare individuală, a echipei, a grupului de lucru sau a departamentului în cazul unora sau tuturor angajaților. În medie, aproximativ jumătate dintre angajați primesc o anumită formă de remunerație în funcție de performanță în întreprinderile în care există un astfel de sistem.
- Elementele de remunerare în funcție de performanță individuală sunt mai răspândite (33%) decât elementele legate de performanța grupului, a echipei sau a departamentului (19%).
- În sectorul intermediarilor financiare, elementele remunerării în funcție de performanță sunt cel mai răspândite: aproape jumătate din întreprinderi aplică sisteme în funcție de performanța individuală și trei din zece întreprinderi dispun de sisteme în funcție de performanța echipei, a grupului sau a departamentului. Sectorul asistenței sanitare și sociale, în schimb, utilizează cel mai puțin astfel de elemente, doar 20% din întreprinderi aplicând sisteme care au legătură cu performanța individuală și 10% aplicând sisteme care au legătură cu performanța grupului.

Participarea financiară

- Sistemele de distribuție a profitului sunt mai puțin răspândite în Europa, fiind puse în practică de doar 14% din întreprinderile private. Distribuția profitului este prezentă cel mai frecvent în Finlanda, Franța, Țările de Jos și Suedia.
- În întreprinderile mari, sistemele de distribuție a profitului sunt în medie mult mai comune, fiind utilizate de mai mult de un sfert (27%) din întreprinderile private cu 200 sau mai mulți angajați.

- Indiferent de dimensiune, este mai probabil ca sistemele de distribuție a profitului să fie utilizate în întreprinderile în care există o formă de reprezentare a angajaților, comparativ cu întreprinderile în care nu există o formă de reprezentare a angajaților.
- Majoritatea directorilor de întreprinderi declară că au introdus sisteme de distribuție a profitului din motive legate de motivarea și productivitatea angajaților. Posibilitatea de a reduce costurile salariale în perioade de reducere a volumului comenzilor a avut un rol mult mai mic în argumentele lor.
- Două treimi din sistemele de distribuție a profitului aplicate în întreprinderile private din Uniunea Europeană sunt generale (respectiv, sunt deschise tuturor angajaților din forța de muncă obișnuită) și, astfel, sunt compatibile cu comunicarea UE privind participarea financiară.
- Majoritatea sistemelor de distribuție a profitului (63%) din sectorul privat sunt stabilite doar de conducere și nu sunt negociate cu angajații.
- Sistemele de participare au reprezentat, potrivit constatărilor, cea mai puțin răspândită formă de remunerație variabilă. Doar 5% din întreprinderile private (cu 10 sau mai mulți angajați) practică aceste sisteme și doar puțin peste jumătate din acestea sunt sisteme generale.
- Atât sistemele de distribuție a profitului, cât și sistemele de participare sunt, potrivit constatărilor, cel mai răspândite în sectorul intermediarilor financiare.

Dialogul social la locul de muncă

Studiul prezintă opiniile și experiențele actorilor la nivel de întreprindere în ceea ce privește dialogul social la locul de muncă. Dialogul social este definit ca reprezentând acele procese din cadrul raporturilor industriale prin care reprezentanții angajaților sunt implicați într-o oarecare măsură în deciziile care privesc relațiile de muncă. Această implicare poate fi limitată la furnizarea de informații din partea conducerii sau se poate extinde la consultări, negocieri sau participare în comun în cadrul procesului de luare a deciziilor. Studiul oferă informații comparative unice cu privire la natura și calitatea acestui dialog social la locul de muncă în Europa. Constatările studiului indică o imagine solidă a dialogului social în Europa și, de asemenea, prezintă limitările și diferențele importante pe teritoriul Europei.

Dialogul social solid

Rezultatele studiului arată o imagine generală pozitivă a dialogului social în Europa:

- Cea mai frecventă modalitate pentru stabilirea remunerării în Europa este negocierea colectivă – doi din trei lucrători sunt cuprinși în contracte colective privind salariul la nivel de societate comercială sau la nivel mai înalt.
- Peste 60% din angajații din Europa sunt incluși într-o instituție recunoscută de reprezentare a angajaților.
- 86% din aceste structuri de reprezentare au legătură cu un sindicat, 63% o majoritate sindicală.

- Majoritatea structurilor de reprezentare au acces la resurse esențiale necesare pentru a funcționa în mod eficace: 85% primesc informații privind situația financiară, economică și a ocupării forței de muncă în întreprinderea în cauză cel puțin o dată pe an, două din trei declară că informațiile sunt de obicei oportune, iar trei din patru susțin că acestea sunt, în general, suficient de detaliate, 72% beneficiază de formare în mod regulat, iar trei din patru reprezentanți consideră că timpul liber plătit de care beneficiază în mod normal este suficient pentru a-și îndeplini sarcinile de reprezentare.
- Aproximativ două treimi din reprezentanții angajaților indică faptul că sunt implicați în stabilirea normelor și procedurilor privind aspectele legate de timpul de lucru.
- Reprezentanții consideră în general că între ei și conducerea întreprinderii există un climat de interacțiune prin cooperare.
- O mare majoritate a reprezentanților angajaților (80%) consideră că activitatea lor este sprijinită de angajați.
- Cei mai mulți directori ai întreprinderilor europene (70%) sunt în general optimiști în ceea ce privește efectul dialogului social și reprezentarea angajaților la locul de muncă.
- Același procent este de acord și cu afirmația potrivit căreia consultarea reprezentanților angajaților privind modificările importante determină un angajament mai mare al personalului în ceea ce privește punerea în aplicare a acestor modificări.

Limitări

Deși aceste rezultate indică soliditatea dialogului social tradițional la locul de muncă în Europa, există limitări:

- Într-o serie de întreprinderi, reprezentarea se limitează la controlul sănătății și siguranței sau are o organizare informală.
- O treime din reprezentanți primesc din când în când informații privind condiția economică și financiară, cel mult o dată pe an.

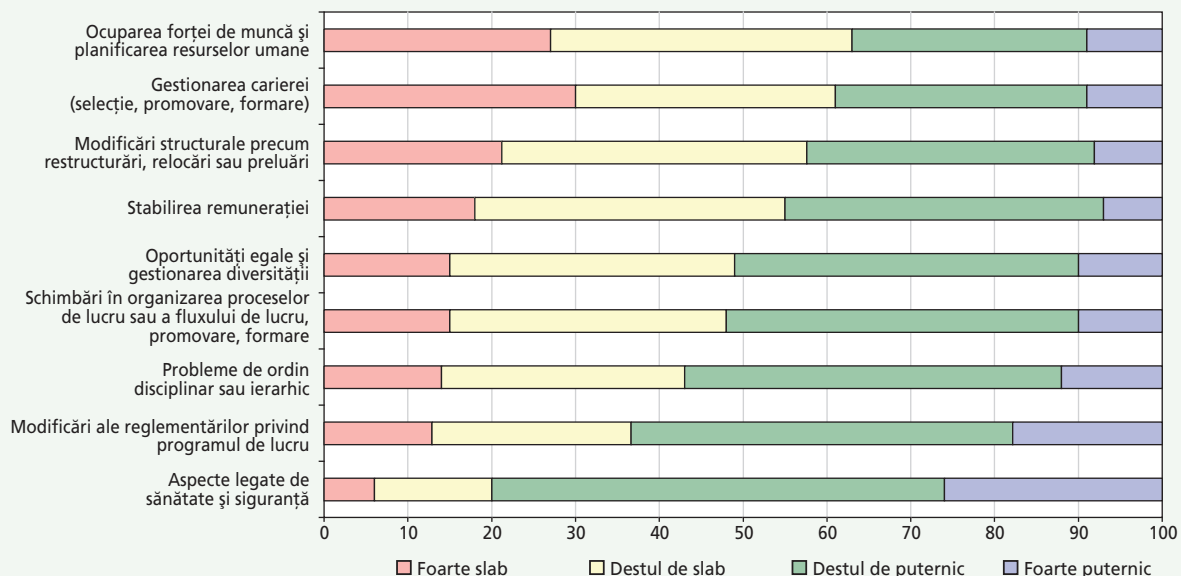
- 17% din reprezentanți indică faptul că nu beneficiază de timp liber plătit pentru a-și îndeplini sarcinile.
- Implicarea în deciziile referitoare la flexibilitatea contractuală este mai limitată decât implicarea în măsurile privind programul flexibil de lucru – în întreprinderile în care este utilizată flexibilitatea contractuală aproximativ jumătate din reprezentanți raportează că există implicare.
- Influența strategică a reprezentanților angajaților este destul de limitată (a se vedea figura 5).
- Deși majoritatea directorilor de întreprinderi consideră că dialogul social la locul de muncă are un impact pozitiv, cu toate acestea, 60% raportează o preferință pentru consultare directă cu angajații întreprinderii.
- 30% din directori consideră că implicarea reprezentanților angajaților conduce la întâzieri considerabile în legătură cu decizii importante privind gestionarea.

Experiențe variate

Analiza indică variații importante în legătură cu experiența dialogului social la locul de muncă în Europa:

- Datele ECS confirmă diferențele existente între majoritatea statelor UE15 și noile 12 state membre în legătură cu nivelul negocierii salariale.
- Mai important și ținând seama de excepții, punerea în aplicare riguroasă la nivel instituțional a dialogului social la locul de muncă reprezintă mult mai mult un fenomen de amploare în țările din nordul Europei decât în cele din sud. În sudul Europei se distinge un proces de punere în aplicare diferit, mai puțin dezvoltat și mai conflictual în ceea ce privește reprezentarea legală a angajaților, chiar și atunci când sunt controlate alte variabile precum dimensiunea și activitatea economică a întreprinderilor. Bulgaria, România și, în mai mică măsură, Croația și FYROM reprezintă excepții de la această constatare.

Figura 5: Influența reprezentanților lucrătorilor în organizații, (%)



- În majoritatea țărilor incluse în studiu (20), grevele sunt utilizate foarte rar de reprezentanții locali ai angajaților.
- Pot fi observate multe diferențe între întreprinderile mici și întreprinderile mai mari. Incidența reprezentării angajaților este mai ridicată în întreprinderile mari. Totuși, în ceea ce privește practica dialogului social, într-o organizație mai mică, distanța dintre conducere și reprezentare scade, ceea ce poate stimula un dialog social intens și în cooperare. Resursele și canalele legale sunt însă mai puțin disponibile, ceea ce împiedică dezvoltarea în continuare a dialogului. Rezultatul este o relație curbilinie între dimensiunea întreprinderii și calitatea dialogului social la locul de muncă.
- Diferențele în cadrul sectorului pot fi explicate de multe ori prin alte diferențe de ordin organizațional. Sectorul educației și industriile de bază se remarcă drept sectoare în care dialogul social la locul de muncă este bine stabilit.
- Caracteristicile forței de muncă au doar un rol minor în ceea ce privește aceste diferențe, care pot fi interpretate ca pozitive: dialogul social la locul de muncă nu este o practică de excludere, limitată la o anumită categorie a forței de muncă.

Condiții pentru succesul dialogului social la nivelul locului de muncă

În primul rând, se poate observa încă o mare diferență de acoperire între țări în ceea ce privește instituțiile și procedurile de informare și consultare. Deși există un cadru pentru reprezentarea angajaților, în anumite țări aceste canale nu sunt utilizate la fel de mult ca în altele. În ceea ce privește consultarea strategică a reprezentanților angajaților în legătură aspectele referitoare la personal, diferențele dintre statele membre sunt relativ minore. Totuși, ECS arată importanța resurselor în legătură cu participarea strategică. Implicarea în deciziile conducerii și influența asupra acestora merg în paralel cu facilitățile de care beneficiază reprezentanții angajaților în ceea ce privește calitatea informațiilor furnizate, formarea regulată

și timpul suficient aflat la dispoziție. Disponibilitatea acestor resurse este probabil mai mare în cazurile în care există consilii de întreprindere și o prezență sindicală puternică.

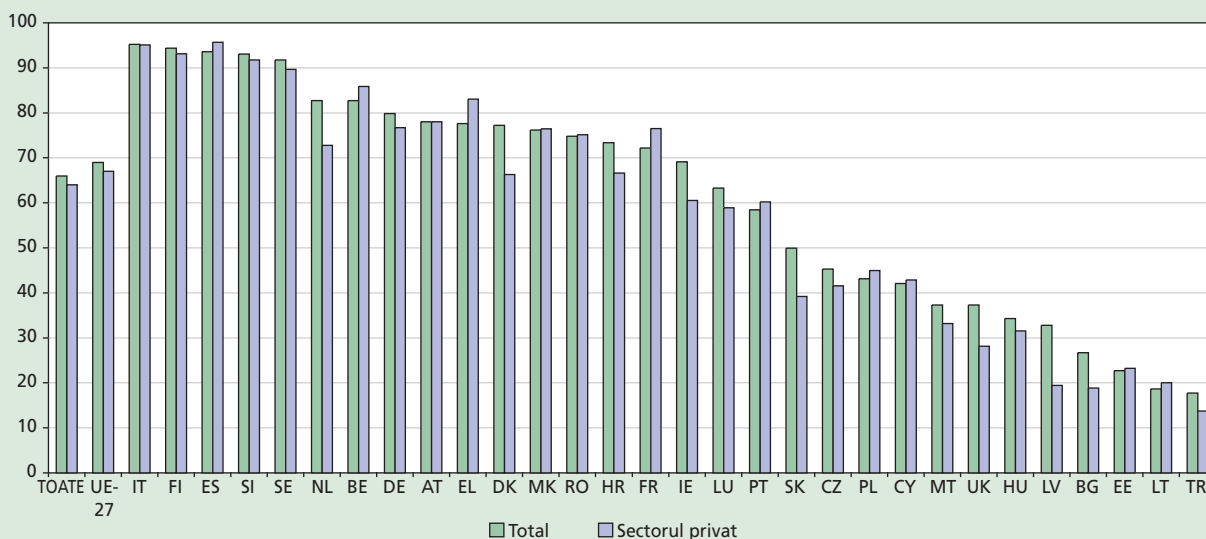
Gestionarea schimbării într-un context economic dificil

ECS a inclus un număr de întrebări adresate directorilor, în legătură cu diferite dimensiuni ale performanței întreprinderii. Acestea includ aspecte vizând performanța financiară și productivitatea, precum și aspectele legate de resursele umane. Studiul conține și un număr de indicatori privind modificările la care a fost supusă întreprinderea în ultimii trei ani, precum restructurarea.

Cu toate acestea, trebuie să se țină seama de faptul că, la momentul la care s-a efectuat cercetarea pe teren, impactul crizei financiare se făcea deja simțit în anumite țări, însă nu în toate.

- Irlanda, Letonia, Estonia și Ungaria s-au confruntat cu reduceri majore ale forței de muncă în ultimii trei ani. Această tendință nu este evidentă în toate țările. Belgia, Finlanda, FYROM și Luxemburg au raportat creșteri substanțiale ale forței de muncă.
- În ultimii trei ani au avut loc, de asemenea, creșteri în ceea ce privește productivitatea raportată a muncii. Cele mai mari proporții ale societăților care au raportat astfel de creșteri s-au înregistrat în FYROM, Grecia și România.
- Necesitatea de a reduce personalul – care pentru unii este un prim semn de încetinire a ritmului economiei, în timp ce pentru alții este o caracteristică a evoluției permanente - nu este mai puțin decât alarmantă în Irlanda, unde jumătate din întreprinderi au luat astfel de măsuri. Reducerile personalului sunt însă iminente și în Danemarca, Estonia, Ungaria și Turcia pentru o treime din întreprinderi. Aceasta are repercusiuni asupra climatului general de lucru al întreprinderilor și s-a observat că în aceste țări se înregistrează un procent mai mare de întreprinderi care raportează un climat de lucru tensionat.

Figura 6: Ponderea negocierii salariale în statele membre (%)



- Provocările în materie de resurse umane pentru următorii ani sunt numeroase. Există diferențe atât între sectoare, cât și între țări. 36% din întreprinderile din Uniunea Europeană au probleme în a găsi lucrători necalificați. Un alt procent de 10% din întreprinderi au probleme în a-și păstra personalul. 16% din întreprinderi indică faptul că există probleme în ceea ce privește motivarea personalului lor, iar 14% raportează probleme de absentism.
- Incidența întreprinderilor care se confruntă cu oricare dintre aceste probleme a rămas în general stabilă între 2004/05 și 2009. Singura diferență notabilă este o proporție mai mică de întreprinderi care se confruntă cu probleme în găsirea de lucrători necalificați în prezent, comparativ cu perioada de acum 4 ani (valoarea a scăzut cu 4 puncte procentuale). Datele arată, de asemenea, o ușoară creștere a proporției întreprinderilor care raportează probleme în găsirea de personal calificat; această diferență este însă destul de mică (2 puncte procentuale).

Tabelul 1: - Provocări în materie de resurse umane - ECS 2009 comparativ cu valul precedent (rezultate ponderate la nivel de întreprindere)

Problema RU	ESWT 2004/05 (21 de țări)	ECS 2009a (doar 21 de țări ESWT)	ECS 2009b (UE27)
Găsirea de lucrători calificați	34%	36%	36%
Găsirea de lucrători necalificați	14%	10%	10%
Reținerea personalului	9%	9%	10%
Probleme de motivare	15%	15%	16%
Absentism	14%	14%	14%

- În ceea ce privește indicatorii de performanță, precum situația economică, productivitatea relativă a muncii și creșterea productivității muncii, poate fi observată o relație între întreprinderile care evaluează în mod sistematic formarea angajaților. Formarea se asociază, de asemenea, în mod pozitiv cu motivarea personalului și cu climatul general de lucru. Relația între măsurile privind flexibilitatea și creșterile de productivitate vor fi analizate în mai mare detaliu în analiza secundară.

Metodologia studiului

- Cercetarea pe teren a fost efectuată în primul trimestru al anului 2009 în 30 de țări: statele membre ale UE27, Croația, Turcia și Fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei (FYROM).

Informații suplimentare

Camilla Galli da Bino, responsabil pentru informații:
gdb@eurofound.europa.eu

Eurofound – Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlanda
Telefon: (+353 1) 204 31 00
Email: information@eurofound.europa.eu
Sit web: <http://www.eurofound.europa.eu>

- Interviuurile au fost efectuate prin apeluri telefonice asistate de calculator (CATI) în 27 160 de întreprinderi.
- Durata medie a interviurilor a fost de 20 de minute pentru reprezentanții conducerii întreprinderilor și de 15 minute pentru reprezentanții angajaților.
- Unitatea anchetei a fost întreprinderea (respectiv unitatea locală sau unitatea în care se desfășoară activitatea), iar întreprinderile care urmau a fi intervievate au fost selectate în mod aleatoriu dintre cele cu 10 sau mai mulți angajați în fiecare țară. Studiul nu a inclus sectorul agricol și sectorul pescuitului, locuințele private și organizațiile extrateritoriale. Administrația publică a fost inclusă în eșantion. Ponderarea a fost aplicată proporțional atât cu distribuția întreprinderilor în raport cu dimensiunea acestora și cu sectorul, cât și cu distribuția angajaților.
- Respondenții din cadrul studiului au fost actori în cadrul întreprinderilor: directori responsabili pentru resurse umane la nivelul întreprinderilor și reprezentanți ai lucrătorilor în cadrul întreprinderii. Au fost efectuate 27 160 de interviuri cu conducerea și 6 569 de interviuri cu un reprezentant al angajaților.
- Pentru interviurile cu conducerea întreprinderilor, respondentul a fost definit ca persoana cu cea mai mare vechime în cadrul întreprinderii responsabilă pentru gestionarea personalului/resurselor umane.
- Atunci când a fost posibil, a avut loc un interviu cu un reprezentant al angajaților. Interviurile cu reprezentanții angajaților au fost efectuate doar în cadrul întreprinderilor în care se efectuase deja un interviu cu conducerea. Respondenții au fost cei responsabili pentru negocierea cu conducerea a condițiilor de muncă. Respondenții din rândul reprezentanților angajaților au fost identificați prin interviul cu conducerea, în cadrul căruia s-a confirmat existența unei structuri recunoscute care reprezintă interesele lucrătorilor, precum un consiliu de întreprindere conform definiției din legislația țării în cauză sau un sindicat recunoscut. În cazurile în care exista o astfel de structură, respondentul din partea reprezentantului angajaților a fost președintele, secretarul sau un alt purtător de cuvânt al organizației respective.

Rezultate pe scurt

Rezultatele Studiului întreprinderilor europene 2009 sunt, de asemenea, disponibile prin intermediul instrumentului de reprezentare grafică a rezultatelor studiului Eurofound. Acesta este un instrument online care permite utilizatorilor să analizeze rezultatele studiului pentru fiecare țară pentru întrebările selectate. Rezultatele pot fi filtrate în funcție de dimensiunea societății, sector de activitate și drepturi de proprietate.
(www.eurofound.europa.eu/surveys/companysurvey/ecs2009/results.htm)



Oficiul de publicații

Publications.europa.eu