



Tionchar na bhfoirmeacha éiritheacha de chaidrimh idirghnóthais ar dhálaí fostaíochta agus oibre

Achoimre feidhmiúcháin

Réamhrá

Is é an Foras Eorpach chun Dálaí Maireachtála agus Oibre a Fheabhsú (Eurofound) a rinne an staidéar seo a choimisiúnú i bhFeabhra 2010. Bhí sé mar chuspóir aige grinnstaidéar a dhéanamh ar thionchar na gcúig chineál caidrimh idirghnóthais – lena n-áirítear comhfhiontair, cnuasaigh, comhpháirtíochtaí príobháideacha poiblí (PPPanna), comhaontais/líonraí straitéiseacha agus líonraí cuideachta fíorúla (VCNanna) – ar dhálaí fostaíochta agus oibre.

Mar thoradh ar an gcur chuige modheolaíoch a úsáideadh, rinneadh athbhreithniú fairsing ar litríocht agus ar chás-staidéir a tháirgeadh, náisiúnta agus trasteorann araon. Ba é an caidreamh idirghnóthais féin a bhí ina aonad anailíse (agus a chuid impleachtaí ar dhálaí fostaíochta agus oibre) mar atá léirithe i dtuairimí na bhfreagróirí a bhfuil baint dhíreach acu le, nó a gcuireann caidrimh dá leithéid isteach orthu.

Do chuimsigh gach cás-staidéar roinnt agallamh le bainisteoirí agus fostaithe bunaithe in dhá eagraíocht nó níos mó a bhí rannpháirteach i gcineál caidrimh idirghnóthais ar leith. In iomlán, cuireadh 20 cás-staidéar i gcrích – ceithre chás staidéar in aghaidh an chineál caidrimh idirghnóthais - agus rinneadh 72 agallamh.

Comhthéacs beartais

Tá cineálacha nua de chaidrimh idirghnóthais tagtha chun cinn le fiche nó tríocha bliain anuas, a mbaineann leibhéal tréscailteachta teorann agus comhtháthaithe gnó le gach ceann acu. D'ainneoin iomadú na bhfoirmeacha nua idir-eagraíochtúla de chaidrimh, áfach, is cosúil gur beag an taighde atá ann maidir lena dtionchair bheachta (agus éagsúla) ar chleachtais fostaíochta, ar bheartais bainistíochta acmhainní daonna (HRM), agus ar théarmaí agus ar dhálaí fostaíochta do na hoibrithe go mbaineann siad leo.

Chuathas i mbun an staidéir seo d'fhonn plé níos doimhne a dhéanamh ar cheisteanna mar iad, agus níos tábhachtaí

fiú, iniúchadh a dhéanamh ar chineálacha éagsúla de thionchair fostaíochta ag brath ar an gcineál sonrath caidrimh idirghnóthais. Go deimhin, déanann an staidéar seo deis uathúil a thairiscint le go n-aithneofaí na castachtaí breise a eascraíonn ó aistriú cleachtas thar comhthéacsanna náisiúnta institiúideacha agus is foinse thábhachtach fianaise é do lucht déanta beartas atá rannpháirteach i gcomhionannas agus i ndul chun cinn i gcleachtais HRM agus i ndálaí oibre ar fud an AE a fheabhsú.

Príomhthátail

Cé go raibh éagsúlachtaí ann maidir le sainchúiseanna an chomhoibrithe idirghnóthais idir an chúig chineál caidreamh a ndearnadh staidéar orthu (chomh maith le héagsúlachtaí idir chás-staidéir den chineál céanna, nó fiú idir chomhpháirtithe i gcás staidéar amháin), bhí baint dhíreach ag an réasúnaíocht choitianta le marthanas gnó agus le hiomaíochas, le dálaí fostaíochta agus oibre ina n-ábhair thánaisteacha.

Mar sin féin, bhí tionchar ag gach ceann den chúig chaidreamh idirghnóthais, cé gurbh ar leibhéal difriúil é, ar shainghnéithe fostaíochta. Bhí réimse na hoiliúna, na ngairmeacha agus na forbartha gairmiúla ar cheann de na réimsí a raibh an tionchar is mó ag caidrimh idirghnóthais air. Bhí fianaise ann ar an tionchar ar sholáthar oiliúna sna cineálacha caidrimh uile, cé go raibh difríocht mhéide ann idir na cineálacha éagsúla comhoibrithe gnó. Bhí soláthar oiliúna níos mó i gcásanna ina raibh forbairt ar shaineolas agus ar acmhainneacht speisialtóireachta idir ghnóthais ina cuspóir follasach ag na comhpháirtíochtaí, ina bhforchuireadh caighdeán agus rialacháin cháilíochta trí shlabhraí soláthair, nó ina raibh athruithe meara ag teacht ar riachtanais scileanna san earnáil.

Bíonn tionchar ag gach caidreamh idirghnóthais ar phatrún an eagrúcháin oibre idir chomhpháirtithe. Téann an tionchar seo i bhfeidhm i slite éagsúla ach go háirithe trí fhoirne comhpháirteacha a bheith ag

obair ar tháirgí/sheirbhísí/thionscadail, riachtanais an tslabhra soláthair a bhaineann le riachtanais táirgthe agus dearbhaithe cáilíochta, cóid eitice agus struchtúir bhainistíochta mairtise, ina ndéantar daoine ó eagraíochtaí difriúla a chomhthiomsú le haghaidh tascanna oibre.

Is cosúil go mbíonn tionchair dhifreálacha ag na cineálacha éagsúla caidreamh idirghnóthais ar mhéid an diansaothraithe oibre agus ar bhraistint folláine an fhostaí, leibhéal struis san áireamh. Tá sé níos dóchúlú go méadódh foirmeacha níos dlúithe comhoibrithe gnó an diansaothrú oibre de thoradh ualaí oibre níos mó dóibh sin atá rannpháirteach. Léiríonn sé seo, go páirteach, rath comhoibrithe gnó ar leith maidir le gnó a ghiniúint; na héilimh maidir le caidrimh nua a bhunú a bhí dian, agus an chaoi go raibh cuid den obair a bhí i gceist leis na cúig chineál caidrimh idirghnóthais tionscadal-bhunaithe, ina raibh iarracht shuntasach i gceist maidir le spriocdhátaí a shásamh. Lena chois sin, i gcaidrimh idirghnóthais ina bhfuil comhpháirtí mór amháin i gceannas agus in ann dálaí a rialú, tuairiscíodh go raibh leibhéal níos airde de dhiansaothrú oibre ann. Chomh maith céanna tá láithreach na gcaidreamh idirghnóthais tar éis, i gcásanna áirithe, deiseanna suntasacha gairme a chur ar fáil d'fhostaithe trí fhorbairt (neamhbheartaithe den chuid is mó) na margai saothair idir na comhpháirtithe.

Tríd is tríd, bhí éagsúlachtaí sonracha idir thionchair na gcaidreamh idirghnóthais ar chórais cúitimh agus bhí siad indíreach seachas díreach den chuid is mó. D'eascair na héifeachtaí indíreacha seo ó stiúthóirí / speisialtóirí AD araon ag tagarmharcáil go neamhfhoirmeálta le comhaltaí eile.

Bhí tionchar chomh maith ag an gcineál caidrimh idirghnóthais ar théarmaí agus ar dhálaí fostaíochta. Ní bhíonn tionchar ag cnuasaigh i measc cuideachtaí piaraí agus líonraí cuideachta fíorúla (VCNanna), arb ionann iad agus cineáleacha níos scaoilte de chaidrimh idirghnóthais, ar théarmaí nó ar dhálaí oibre fostaithe sna gnóthais atá i gceist. I gcodarsnacht leis sin, tugadh méid éagsúil tionchair faoi deara sna trí chineál eile de chaidreamh idirghnóthais. Bhí tionchar chomh maith ag caidrimh idirghnóthais ar bheartais faisnéise agus chumarsáide, go háirithe maidir le leibhéal na cumarsáide a bhféadfadh méadú teacht air de thoradh caidreamh dá leithéid.

Bhí teorainn leis an tionchar a bhí ag caidrimh idirghnóthais ar an gcur chuige maidir le beartais solúbtha um obair agus chothromaíocht oibre is saol de chuid gnóthas comhpháirtithe agus comhalta agus a gcuid fostaithe. De ghnáth bhíodh tionchar ag mianach agus comhdhéanamh an lucht saothair, ag an earnáil agus ag cineál na hoibre déanta, agus ag méid na cuideachta agus ag reachtaíocht na tíre óstaigh ar shocraithe oibre. I measc na réimsí ina raibh an tionchar is lú ag caidreamh idirghnóthais bhí

ionadaíocht fostaithe agus cómhargáil agus nósanna imeachta casaoide agus araíonachta, a láimhseáiltear go fóill ar leibhéal cuideachta (agus/nó earnála). Bhí tionchar níos suntasaí ag rialachán reachtúil (i gcomparáid leis an gcaidreamh idirghnóthais) ar ghnéithe eile de HRM, lena n-áirítear sláinte agus sábháilteacht agus saincheisteanna ilchineálachta agus comhionannais.

Leideanna beartais

Tá an staidéar tar éis béim a leagadh ar roinnt réimsí le himpleachtaí beartais soiléire. Ar an gcéad dul síos, tá gá le breis tacaíochta a thabhairt do ghnóthais a bhfuil baint acu leis na caidrimh seo d'fhonn cabhrú leo aghaidh a thabhairt ar na himpleachtaí AD a ghabhann leo. D'fhéadfadh go mbeadh tacaíocht dá leithéid, mar shampla, i bhfoirm chomhairle dhlí nuair atá na caidrimh seo á mbunú.

Tá gá machnamh a dhéanamh freisin ar an gcaoi a ndéantar teoracha uile-AE a aistriú ina ndlí náisiúnta agus a chur chun feidhme ansin sna heagraíochtaí atá rannpháirteach i gcaidrimh idirghnóthais, go háirithe comhoibrithe trasteorann.

Tá roinnt impleachtaí suntasacha ann chomh maith do chomhpháirtithe sóisialta. I gcaidrimh áirithe, tá fianaise ann ar bhearna trasteorann ionadaíochta d'fhostaithe. Ina theannta sin, tá fianaise ann freisin go bhfuil ionadaíocht fostaithe i bhfiontair bheaga agus mheánmhéide (FBManna), lena n-áirítear iad siúd atá rannpháirteach i gcaidrimh idirghnóthais, lag go háirithe in earnálacha cosúil le teicneolaíocht faisnéise, nó i mBallstáit nua. Is intuigthe as sin go mb'fhéidir gur mian le comhpháirtithe sóisialta breithniú a dhéanamh ar conas is féidir leo ionadaíocht fostaithe feadh shlabhraí soláthair agus thar teorainneacha a fheabhsú seachas díriú ar cuideachtaí nó ar earnálacha aonair laistigh de Bhallstát sonracha.

Léirigh an staidéar seo freisin go raibh maoiniú poiblí ríthábhachtach maidir le cineálacha áirithe de chaidrimh idirghnóthais a bhunú, go speisialta idir FBManna, cnuasaigh agus VCNanna ach go háirithe. Dá bhrí sin, tá gá le plé a dhéanamh ar bheartais a chuirfeadh ar chumas líonraí a bheith féinchothabhálach nuair a thagann deireadh le maoiniú. Anuas ar seo tá gá le feabhas a chur ar fheasacht na ndeiseanna foghlama faoi chleachtais HRM agus le foghlaim dá leithéid a chur chun cinn thar FBManna.

Tuilleadh faisnéise

Tá an tuarascáil, *Tionchar na bhfoirmeacha éirítheacha de chaidrimh idirghnóthais ar dhálaí fostaíochta agus oibre* [Impact of interfirm relationships – employment and working conditions], ar fáil ar líne ag <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1101.htm>

Irene Mandl, Bainisteoir Taighde
ima@eurofound.europa.eu