



O diálogo social ao nível do local de trabalho na Europa: uma análise do Inquérito Europeu às Empresas 2009

Resumo executivo

Introdução

O modelo social europeu assenta em preocupações que se prendem simultaneamente com a eficiência económica e com a qualidade do trabalho. O presente relatório centra-se no diálogo social no local de trabalho. Debruça-se, mais especificamente, sobre as formas de representação dos trabalhadores no local de trabalho, nomeadamente, os sindicatos e os conselhos de empresa.

O relatório recorre a dados do Inquérito Europeu às Empresas 2009 (ECS 2009). Este inquérito a locais de trabalho com um número igual ou superior a 10 trabalhadores foi realizado nos 27 Estados-Membros da UE e nos países candidatos, Croácia, Antiga República Jugoslava da Macedónia e Turquia.

O diálogo social pode surgir da preocupação em estender a democracia ao local de trabalho ou como contrapeso à percepção da existência de um desequilíbrio de poder nas relações laborais. A decisão de encetar o diálogo social pode também resultar de uma estimativa da relação custo-benefício, sendo sopesados quaisquer custos e potenciais benefícios daí decorrentes, como o aumento da produtividade da mão-de-obra.

A nível macro, entre os fatores pertinentes incluem-se o grau de intervenção estatal, a predominância da negociação coletiva e a amplitude do apoio jurídico às instituições de representação dos trabalhadores. A nível meso, esses fatores incluem a natureza do produto ou do serviço em causa e o grau de concorrência no respetivo mercado. A nível micro, são fatores relevantes, entre outros: a dimensão, a idade e a propriedade da empresa; a natureza do produto ou da prestação do serviço; as preferências dos empregadores; e as características da mão-de-obra.

Principais conclusões

A análise recorre aos dados dos inquiridos a nível da Direção e a nível da representação dos trabalhadores, que constam do Inquérito Europeu às Empresas 2009. Procedeu-se à comparação de um conjunto de dados

externos com os dados do Inquérito, com vista a compreender melhor as diferenças no que respeita à dimensão e natureza da representação no local de trabalho entre países e setores. Foram utilizados métodos de regressão multivariável para identificar a correlação independente entre um dado resultado e uma característica específica.

O Inquérito Europeu às Empresas 2009 constitui uma profícua fonte de dados sobre as práticas de diálogo social e de diálogo a nível do local de trabalho. No entanto, não permite a identificação de todas as influências no que respeita à presença ou à natureza do diálogo social no local de trabalho. Como os dados do Inquérito Europeu às Empresas 2009 são, por natureza, transversais, os resultados da regressão devem ser interpretados como correlações condicionais, e não como relações de causa e efeito.

Em cerca de um terço (34%) dos locais de trabalho com 10 ou mais trabalhadores existe um sindicato ou conselho de empresa. É considerável a variação entre os países: essa taxa é superior a 55% na Dinamarca, Suécia e Finlândia, porém, situa-se abaixo dos 20% em países como Turquia, Grécia e Portugal. Registam-se também variações substanciais consoante o setor da indústria e a dimensão do estabelecimento. Muitas dessas características estão relacionadas com a presença ou ausência de sindicatos ou conselhos de empresa.

A representação no local de trabalho tem maior prevalência em países onde predomina a negociação nacional ou setorial. É igualmente maior em países onde existe um apoio legislativo mais substancial em matéria de representação no local de trabalho. No que diz respeito às influências a nível da indústria, a representação sindical está mais disseminada nos setores que apresentam níveis de rentabilidade mais elevados. A representação dos trabalhadores aparece como sendo mais provável nos locais de trabalho de maior dimensão, nos pertencentes a organizações de grande dimensão ou ao setor público, bem como nos que foram recentemente sujeitos a mudanças organizacionais.

A relação identificada entre as práticas de diálogo social e a dimensão do local de trabalho ou o sector da propriedade já havia sido sugerida em literatura científica existente. No entanto, não têm sido demonstrados de forma tão aturada outros resultados, como a correlação com os níveis de negociação.

Cerca de 80% dos representantes dos trabalhadores concordam que as entidades patronais lhes dispensam tempo remunerado suficiente para cumprirem as suas funções de representação. Os representantes de trabalhadores de países onde existe direito legal a tempo remunerado para esse efeito são, em média, 15% mais propensos a afirmar que o tempo de que dispõem é suficiente. Os representantes de locais de trabalho de maiores dimensões são os que menos consideram dispor de tempo suficiente, o mesmo acontecendo com os representantes em locais de trabalho que foram recentemente sujeitos a alterações nas práticas de recursos humanos.

Cerca de 77% dos representantes dos trabalhadores recebem informações, pelo menos uma vez por ano, relativamente à situação, quer económica quer laboral, da empresa. A disponibilização de informações é mais comum em países onde existe menos apoio estatutário à existência de representação ao nível dos conselhos de empresa. É possível que o direito à informação seja sancionado e aplicado com maior rigor nesses tais países.

A disponibilização de informação é mais provável em estabelecimentos únicos e independentes do que em organizações que possuem vários locais de trabalho. Esta constatação sugere que a facilidade de acesso à informação e a amplitude do controlo por parte da Direção podem constituir fatores determinantes importantes para o comportamento dos empregadores. A disponibilização de informação é igualmente mais provável nos locais de trabalho onde existe uma percentagem elevada de trabalhadores qualificados.

Globalmente, cerca de um terço (34%) dos representantes trabalha nos estabelecimentos onde: a) eles próprios consideram que os gestores e os representantes dos trabalhadores envidam esforços sinceros para resolver problemas comuns; e b) o gestor não indica uma preferência pela consulta direta aos trabalhadores. Os resultados são mais expressivos, em média, nos países onde existe um apoio legislativo considerável aos representantes dos trabalhadores, embora esta correlação apenas seja visível no que respeita aos representantes nos conselhos de empresa.

Os representantes no conselho de empresa mostram-se, geralmente, mais dispostos a ter uma relação construtiva com os gestores do que os representantes sindicais. Esta correlação pode refletir uma maior probabilidade de envolvimento dos sindicatos nas negociações salariais, a existência, nalguns países, de restrições à capacidade de os

conselhos de empresa iniciarem ações de luta e/ou as preferências da Direção por determinados tipos de representação.

De acordo com o enquadramento teórico, a dispensa de tempo remunerado para o exercício de funções de representação dos trabalhadores, a disponibilização de informação e o carácter do relacionamento entre a Direção e os representantes dos trabalhadores são considerados fatores determinantes para assegurar uma maior capacidade de influência por parte dos representantes. A análise identifica alguns elementos que parecem contribuir para um diálogo social profícuo, influenciando a capacidade de os representantes dos trabalhadores assumirem um papel considerável na tomada de decisões no local de trabalho. A análise contribui assim para uma melhor compreensão da prevalência e natureza do diálogo social no local de trabalho na Europa.

Os dados sugerem que as formas de representação laboral, ao dar voz aos trabalhadores, podem reduzir a «taxa de abandono laboral» (a taxa de abandono do trabalho por parte do trabalhador). Esses dados são, contudo, pouco conclusivos. Além disso, os dados disponíveis não permitem comprovar essa relação de causa-efeito. No entanto, as nossas conclusões são globalmente consentâneas com os limitados dados obtidos no âmbito de estudos circunscritos a nível dos países.

Indicadores para políticas

Este estudo chega a duas conclusões centrais. A primeira é a de que as alavancas políticas, como o apoio legislativo à representação dos trabalhadores no local de trabalho, podem ter influência nas práticas seguidas. É possível identificar um certo número de casos em que existe uma correlação entre o ambiente institucional ou o próprio quadro legislativo e a amplitude e natureza do diálogo social no local de trabalho.

No entanto, é simultaneamente forçoso reconhecer que a capacidade de prescrição dos decisores políticos nesta matéria é limitada. Isso porque a dimensão e a natureza do diálogo social no local de trabalho estão claramente relacionadas com um vasto leque de características do local de trabalho e da mão-de-obra. Os custos e benefícios do diálogo social podem ser percebidos de forma diferente pelas várias partes. É difícil determinar de antemão qual será a situação ideal do ponto de vista social. Deste modo, quaisquer novas intervenções deverão ser minimalistas. O seu impacto deve ser avaliado e subsequentemente reavaliado.

Informações adicionais

O relatório *Workplace employee representation in Europe* (Representação dos Trabalhadores a nível dos Locais de Trabalho) encontra-se disponível em <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1214.htm>

Para mais informações, contacte: Carlos Vacas, Responsável pela investigação, cva@eurofound.europa.eu