



Dialogul social la locul de muncă în Europa: O analiză a sondajului european în rândul întreprinderilor din 2009

Rezumat

Introducere

Modelul social european are la bază preocupările privind atât eficiența economică a muncii, cât și calitatea acesteia. Prezentul raport se referă în primul rând la dialogul social care se desfășoară la locul de muncă. Mai exact, raportul vizează formele de reprezentare a lucrătorilor la locul de muncă, în special sindicatele și comitetele de întreprindere.

Raportul se bazează pe datele obținute în urma Studiului întreprinderilor europene din 2009 (European Company Survey, ECS 2009). Acest studiu al locurilor de muncă în care lucrează 10 sau mai mulți angajați a fost realizat în cele 27 de state membre ale Uniunii Europene și în țările candidate Croația, fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei și Turcia.

Dialogul social poate avea loc din dorința de a extinde democrația la locul de muncă sau de a contrabalansa un dezechilibru de putere perceput în raportul de muncă. O decizie de a iniția un dialog social poate fi luată în urma unui calcul al raportului cost-beneficiu, în care orice costuri generate sunt comparate cu potențialele beneficii, de exemplu, productivitatea mai mare a muncii.

La nivel macro, factorii relevanți includ dimensiunea intervenției guvernamentale, nivelul dominant la care are loc negocierea colectivă și gradul de sprijin juridic acordat instituțiilor de reprezentare a lucrătorilor. La nivel mediu, natura serviciului sau a produsului realizat și gradul de concurență de pe piață constituie factorii relevanți. La nivel micro, printre factorii relevanți se numără: dimensiunea întreprinderii, vechimea și proprietatea acesteia, natura producției sau a furnizării de servicii, preferințele angajatorului și caracteristicile forței de muncă.

Principalele constatări

Analiza are la bază date obținute de la respondenți în cadrul ECS 2009 atât din rândul conducerii

întreprinderilor, cât și din rândul reprezentanților lucrătorilor. O serie de date externe au fost comparate cu datele obținute în urma studiului ECS 2009 pentru a înțelege mai bine diferențele existente între țări și sectoare în privința dimensiunii și naturii reprezentării la locul de muncă. Au fost utilizate metode numeroase și variate pentru a identifica asocierea independentă dintre un anumit rezultat și o caracteristică specifică.

Studiul ECS 2009 constituie o sursă bogată de date privind locul de muncă și practicile de dialog social. Totuși, studiul nu permite identificarea tuturor influențelor asupra prezenței sau naturii dialogului social la locul de muncă. Întrucât datele ECS 2009 au un caracter transversal, rezultatele analizei de regresie trebuie interpretate ca legături mai degrabă condiționale decât cauză-efect.

În aproximativ o treime (34%) din locurile de muncă unde există 10 sau mai mulți angajați este instituit un sindicat sau un comitet de întreprindere. Există diferențe semnificative între țări: procentul este de peste 55% în Danemarca, Suedia și Finlanda, dar mai mic de 20% în țări precum Turcia, Grecia și Portugalia. De asemenea, în funcție de sectorul industrial și de dimensiunea locului de muncă, diferențele sunt substanțiale. Multe dintre aceste caracteristici sunt legate de prezența sau absența unui sindicat sau a unui comitet de întreprindere.

Reprezentarea la locul de muncă are o prevalență mai mare în țările în care predomină negocierea la nivel național sau sectorial. De asemenea, nivelul reprezentării este mai ridicat în țările în care sprijinul legislativ în acest sens este mai mare. În ceea ce privește influențele la nivel de industrie, reprezentarea sindicală este mai răspândită în industriile cu grad mai ridicat de profitabilitate. S-a constatat că probabilitatea reprezentării lucrătorilor este mai mare în locurile de muncă de dimensiune mai mare, în cele aparținând organizațiilor mari sau din sectorul public

și în cele care în care s-au efectuat recent modificări organizatorice.

Relația identificată între practicile de dialog social și dimensiunea locului de muncă sau sectorul de proprietate a fost deja sugerată în literatura de specialitate. Alte constatări, precum legătura cu nivelul la care are loc negocierea, au fost într-o mai mică măsură demonstrate până în prezent.

Aproximativ 80% dintre reprezentanți afirmă că angajatorul le acordă suficient timp liber plătit pentru a-și îndeplini obligațiile. În cazul reprezentanților din țările care în care dreptul la timp liber plătit este stabilit prin lege, probabilitatea ca reprezentanții să afirme că dispun de suficient timp liber este, în medie, cu 15% mai mare. Probabilitatea ca reprezentanții din cadrul locurilor de muncă de dimensiuni mai mari să considere că dispun de timp liber suficient lungă este mai mică, la fel și în cazul celor din cadrul locurilor de muncă unde au avut loc recent modificări ale practicilor de resurse umane.

Aproximativ 77% dintre reprezentanți sunt informați, cel puțin o dată pe an, cu privire la situația economică și a ocupării forței de muncă în întreprindere. Această informare este mai frecventă în țările în care instituirea reprezentării prin comitete de întreprindere este mai puțin sprijinită de lege: Motivul ar putea fi acela că drepturile la informare sunt respectate sau aplicate cu mai mare rigurozitate în aceste țări.

Furnizarea de informații este mai probabilă în întreprinderile independente care au un singur punct de lucru decât în organizațiile cu mai multe puncte de lucru. Aceasta ar putea indica faptul că accesul facil la informații și dimensiunea controlului exercitat de conducere pot constitui factori importanți de formare a comportamentului angajatorilor. De asemenea, furnizarea de informații este mai frecventă la locurile de muncă unde există un procent ridicat de lucrători calificați.

În ansamblu, o treime din reprezentanți (34%) lucrează în întreprinderi în care: (a) aceștia consideră că membrii conducerii și reprezentanții depun eforturi sincere în vederea soluționării problemelor comune și (b) directorul nu demonstrează o preferință pentru consultarea directă cu angajații. Proporția este în medie mai ridicată în țările în care există un mai mare sprijin legislativ pentru reprezentanții lucrătorilor, deși această asociere este doar aparentă în cazul reprezentanților în sistemul comitetelor de întreprindere.

Reprezentanții comitetelor de întreprindere au, în general, în mai mare măsură o relație constructivă cu membrii conducerii decât reprezentanții sindicali. Această asociere poate reflecta o mai mare probabilitate a implicării sindicatelor în negocierile

salariale, restricțiile existente în unele țări în ceea ce privește capacitatea comitetelor de întreprindere de a iniția acțiuni sindicale și/sau preferințele conducerii întreprinderilor pentru anumite tipuri de reprezentare.

Potrivit cadrului teoretic, acordarea de timp liber plătit reprezentanților, furnizarea de informații și caracterul relației conducere-reprezentanți sunt factor care susțin, fiecare, creșterea influenței exercitate de reprezentanți. Analiza identifică unele componente care par să contribuie la un dialog social semnificativ, în ceea ce privește măsura în care reprezentanții lucrătorilor au un rol important în procesul de luare a deciziilor la locul de muncă. Astfel, analiza contribuie la o mai bună înțelegere a prevalenței și a naturii dialogului social la locul de muncă în Europa.

Există date care arată că, prin faptul că le oferă angajaților posibilitatea de a-și exprima punctul de vedere, formele de reprezentare a lucrătorilor pot reduce „rata demisiilor” (procentul de persoane care își părăsesc locul de muncă). Aceste date sunt însă relativ prezumtive. În plus, legătura de cauzalitate nu poate fi demonstrată cu datele disponibile în prezent. Totuși, constatările noastre concordă, în ansamblu, cu datele limitate obținute în urma studiilor realizate la nivel național.

Indicii pentru elaborarea politicilor

Prezentul studiu formulează două concluzii principale. În primul rând, pârghiile politice, cum ar fi sprijinul legislativ, pot avea o influență în orientarea practicilor. Se pot da mai multe exemple în care mediul instituțional sau chiar cadrul legislativ sunt asociate cu dimensiunea și caracterul dialogului social la locul de muncă..

În același timp însă trebuie recunoscut faptul că factorii de decizie au o capacitate limitată de stabili obligații în această privință, deoarece dimensiunea și tipul dialogului social la locul de muncă sunt în mod clar legate de o mare varietate de caracteristici ale locurilor de muncă și ale forței de muncă. Costurile și beneficiile dialogului social pot fi privite în mod diferit de diferite părți. Este dificil să se stabilească în prealabil ce anume este optim din punct de vedere social. Astfel, orice noi intervenții ar trebui să fie minimale, iar impactul lor ar trebui să fie analizat și ulterior reevaluat.

Informații suplimentare

Raportul *Workplace employee representation in Europe* (Reprezentarea lucrătorilor la locul de muncă în Europa) este disponibil la adresa <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1214.htm>

Pentru informații suplimentare, persoana de contact este dl Carlos Vacas, administrator de cercetare, cva@eurofound.europa.eu