

Relații de muncă și dialog social: instrumente de măsură și diagnostic

■

Viorel Lefter

Profesor universitar doctor

Miruna Mazurencu Marinescu

Conferențiar universitar doctor

Anca Bogdan

Asistent universitar doctorand

Academia de Studii Economice București

Abstract. *Social dialogue and tripartism play an important role in promoting and strengthening fundamental principles and rights at work, promoting job creation and expanding social protection. In the context of the severe challenges of globalization, a growing number of developing countries are recognizing the need to foster dialogue, partnership and participatory approaches to decision-making. Thus, social dialogue becomes a prerequisite for efficient corporate governance and means to attain national economic and social objectives and to contribute to poverty reduction policies. We shall propose a diagnosis and analysis system in order to measure and monitor the evolution of the industrial relations and social dialogue.*

Key words: industrial relations; social dialogue; social diagnosis; tripartism; social policies.

■

Dialogul social reprezintă un factor important de progres socioeconomic, esențial pentru promovarea unor condiții decente de muncă și pentru reducerea sărăciei. În acest context, în ultima decadă există o preocupare aparte la nivel internațional (ILO – International Labour Office, OECD, Banca Mondială) și național pentru monitorizarea acestui proces și elaborarea unor indicatori pertinenti pentru evaluarea relațiilor de muncă și a dialogului social.

O definiție general acceptată a dialogului social este cea dată de ILO (Kenworthy, Kittel, 2003, p. 5): procesul prin care reprezentanții salariaților, ai patronatelor și ai guvernului schimbă informații și opinii, se consultă, negociază și ajung la acorduri

în probleme de interes comun. Această definiție este largă, cuprinzând toate nivelurile la care se realizează dialogul social:

- la nivel interprofesional, reunind reprezentanți ai diferitelor profesii la scară națională;
- la nivel de ramură profesională, grupând reprezentanți ai activităților ce au caracteristici economice comune;
- la nivel de întreprindere.

Dialogul social joacă un rol central în politicile sociale europene, reflectând capacitatea de exprimare a angajaților cu privire la aspecte legate de muncă și implicarea acestora în procesul decizional referitor la stabilirea condițiilor de

muncă. Această interacțiune poate fi realizată prin intermediul unor reprezentanți legali ai colectivului sau în dialog direct, între angajat și angajator. Capacitatea angajaților de a se organiza în mod liber în vederea apărării intereselor proprii în cadrul negocierilor colective cu angajatorul este un element fundamental în evaluarea gradului de democratizare a procesului de muncă și în măsurarea eficienței dialogului social.

Avantajele implementării unui sistem de indicatori sociali „de alertă” prezintă o serie de avantaje organizaționale, printre care enumerăm:

- întărirea coeziunii organizaționale,
- facilitarea comunicării în cadrul organizației,
- suplețe și flexibilitate structurală în gestionarea problemelor curente,
- evitarea conflictelor deschise,
- valorificarea experiențelor pozitive,
- creșterea eficacității organizaționale.

Scopul prezentei cercetări este acela de a identifica principalele surse de informații primare pentru dezvoltarea unui set de indicatori de evaluare a dialogului social și a estima relevanța și utilitatea unui astfel de demers.

Partenerii sociali și dialogul social la nivel de întreprindere

Existența dialogului social într-o întreprindere este condiționată, în mare măsură, de organizarea și funcționarea unor structuri instituționale adecvate acestui domeniu. Conform prevederilor Codului Muncii, în țara noastră există în acest sens următoarele instituții: reprezentanții salariaților; sindicatele; patronatul. La organizațiile unde sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și dacă nici unul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate și apărate de reprezentanții salariaților, aleși în cadrul adunărilor generale ale salariaților. Acești reprezentanți urmăresc respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă și regulamentul intern.

Patronatele sunt organizații ale patronilor, autonome, care susțin și apără interesele membrilor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane fizice și juridice. Patronatele sunt parteneri sociali în relațiile colective de muncă, participând, prin reprezentanții proprii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative și acorduri cu autoritățile publice

și cu sindicatele și în alte structuri specifice ale dialogului social.

În toate întreprinderile, indiferent de mărimea lor, se poate organiza de drept sindicatul salariaților, iar patronatul nu se poate opune acestei inițiative. De asemenea, fiecare sindicat reprezentativ își poate crea secții sindicale la nivel de unități de producție (ateliere, secții, fabrici, uzine etc.) care să-și stabilească apoi proprii reprezentanți sindicali.

Delegații sindicatului reprezintă organizațiile lor în raport cu respectiva conducere a întreprinderii; numărul lor se stabilește în raport cu efectivele grupelor sindicale. Pentru desfășurarea activității, delegații sindicatului în țările occidentale au un statut special: dispun de un număr de ore lunar plătite ca timp de lucru, însă consacrate activităților sindicale, concedierea lor fiind supusă aprobării inspecției muncii etc.

Reprezentarea sindicală își face simțită prezența mai ales în cadrul diferitelor negocieri, ca parte a dialogului social din cadrul unităților economice. Negocierile trebuie să se efectueze cel puțin anual și se vor referi la aspecte prioritare privind activitatea salariaților: durata și organizarea timpului de lucru, salariile, formele de cointeresare financiară ale lucrărilor, modalitățile de aplicare a dreptului de exprimare etc.

Ca mod de desfășurare, se practică negocierile colective, în care reprezentanții sindicatelor și ai patronatului (sau conducerii întreprinderii) stabilesc diferite convenții sau acorduri de muncă prin care sunt concretizate dispozițiile legale, în special ale Codului Muncii, la specificul întreprinderii.

Indiferent însă la ce nivel au loc negocierile, la acestea participă, pe de o parte, doar reprezentanții organizațiilor sindicale autorizate să negocieze, iar, pe de altă parte reprezentanții confederațiilor sau organizațiilor patronale (la nivel național sau de ramură), respectiv ai conducerii întreprinderii (sau patronatul întreprinderii).

La nivel de ramură, negocierile vor aborda obligatoriu:

- cel puțin odată la cinci ani, probleme de bază ale calificării profesionale specifice ramurii și, de asemenea, metodologia acordării pentru fiecare calificare a unui coeficient ierarhic ce determină salariul;
- anual, aspectele privind salarizarea și mai ales salariile minime (salariul minim pentru fiecare calificare sau tip de angajare din ramura respectivă).

La nivel de întreprindere, negocierile sindicat-conducerea unității vor avea în vedere anual aspecte privind:

- salariile brute pentru fiecare nivel de calificare (ținând cont de convenția colectivă la nivel de ramură); majorările (indexările) periodice ale salariilor; stabilirea unor modalități specifice de stimulare financiară a lucrătorilor (prime de concediu, prime pentru anumite posturi etc.);
- durata și modul de organizare a timpului de lucru săptămânal (repartizarea concretă în cadrul săptămânii și a fiecărei zile de lucru a duratelor legale pentru muncă); în cazul unor acorduri derogatorii care permit o durată superioară a săptămânii de lucru, peste durata legală, se vor stabili în comun regimul de plată sau de recuperare a orelor suplimentare etc.

În urma stabilirii unor acorduri patronat-sindicat, de prevederile acestora beneficiază toți salariații din întreprindere, indiferent dacă sunt sau nu membri de sindicat. Patronatul trebuie să asigure însă o informare a tuturor salariaților în legătură cu textele acordurilor convenite în cadrul negocierilor cu sindicatele.

Printre dezavantajele apariției unor dezechilibre în relația patronat-sindicate enumerăm următoarele:

- menținerea unui personal inadecvat ca număr față de necesarul real: insuficient, în cazul în care balanța puterii înclină spre patronat, respectiv excesiv în unele ramuri economice aflate în declin, în cazul influenței sindicale;
- menținerea unor niveluri salariale fără o legătură directă cu evoluția productivității în întreprindere, fapt ce poate conduce la scăderea gradului de motivație a angajaților și la conflicte de muncă (nivel salarial scăzut), respectiv la scăderea productivității și chiar consecințe macroeconomice de anvergură, cum ar fi amplificarea inflației (nivel salarial excesiv);
- frânarea procesului de modernizare a producției, din cauza reticenței sindicatelor în acest sens, ținând cont de perspectiva reducerii, în unele cazuri, a efectivelor de salariați.

Dezechilibrele conduc, de regulă, la declanșarea unor conflicte sociale de durată și dificile, multiplicarea grevelor de solidaritate etc., care determină, de regulă, dezorganizarea sistemului productiv.

Managementul conflictelor sociale în cadrul organizației

Ca orice organism social, fiecare organizație are două caracteristici: atât dialogul, cât conflictul social. Conflictele sociale sunt naturale și necesită aplicarea unor proceduri specifice pentru rezolvarea lor. Realitatea apariției lor are în vedere divergențele ce apar în legătură cu punctele de vedere, obiectivele sau interesele diferiților salariați, grupuri, conducerea organizației etc.

Conform Codului Muncii, conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali în raporturile de muncă. Conflictele de muncă pot fi:

- conflict de interese, când se referă la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților;
- conflicte de drepturi, atunci când vizează exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi sau din alte acte normative.

Conflictele sociale pot fi clasificate, de asemenea, după diferite criterii. În raport de nivelul la care apar, există:

- a. Conflicte individuale, specifice unor anumiți salariați, și privesc strict pe fiecare lucrător în parte (de exemplu, divergențele exprimate de un salariat privind suma primită drept remunerație);
- b. Conflicte la nivelul unei categorii de lucrători dintr-un atelier sau calificare profesională (de exemplu în legătură cu modul de repartizare a primelor, ca stimulente financiare);
- c. Conflicte la nivelul întregii organizații, care cuprind ansamblul salariaților având cauze diferite (de exemplu privind procentul de indexare a salariilor).

Din punct de vedere al organigramei organizației, conflictele pot fi:

- a. Conflicte orizontale, care apar între persoane sau compartimente de muncă aflate pe același nivel ierarhic, dar pe linii ierarhice diferite (de exemplu conflictul care poate să apară între directorul tehnic și directorul economic în legătură cu anumite probleme financiare);
- b. Conflicte verticale ce apar între persoane sau compartimente de muncă situate pe trepte ierarhice diferite; acestea sunt cele mai frecvente și pot să existe și între persoane aflate pe aceeași linie ierarhică (de exemplu între șeful serviciului contabilitate și șeful biroului aprovizionare).

O formă a conflictului colectiv o reprezintă greva; aceasta implică o încetare a lucrului de către salariați ținând cont de o serie de revendicări profesionale care sunt evidențiate fie pentru prima dată, fie au fost solicitate anterior însă nu sunt încă satisfăcute.

Forma clasică de grevă presupune întreruperea completă a lucrului de către salariați și părăsirea locurilor respective pentru o durată, determinată sau nu, de timp.

În țările occidentale se întâlnesc diferite variante de greve (Lefter, 2004), spre exemplu:

a. Greva de avertisment, ce presupune o oprire scurtă a lucrului de către salariați, urmărind atât mobilizarea greviștilor, cât și determinarea părților în conflict pentru a începe negocieri;

b. Greva repetată, care se caracterizează prin opriri succesive ale lucrului, de către salariați, pe perioade scurte de timp;

c. Greva turnantă, când au loc încetări succesive ale activităților în diferite verigi de producție (ateliere, secții etc.) sau compartimente de muncă; în acest caz se înregistrează o masivă dezorganizare a producției, iar costurile sunt ridicate pentru întreprindere;

d. Greva surpriză presupune stoparea lucrului de către salariați, fără existența unui preaviz în acest sens; în general, această variantă de grevă este interzisă prin convențiile colective de muncă, iar în serviciile publice din țările occidentale este, de regulă, ilicită;

e. Greva cu ocuparea localurilor întreprinderii de către greviști; această formă de grevă este, în principiu, nelegală deoarece încalcă dreptul de proprietate (privată sau publică). Astfel conducătorul întreprinderii poate cere organelor în drept să procedeze la evaluarea localurilor ce sunt ocupate de greviști.

În practica țărilor cu economie de piață se constată că dreptul la grevă al salariaților este limitat în două situații, ținând cont de:

- dreptul de proprietate, care interzice deci greva cu ocuparea localurilor întreprinderii;
- dreptul de muncă; acesta, de asemenea, interzice salariaților greviști să oprească lucrul pentru alți salariați care doresc să-și continue activitatea (și astfel să nu participe la grevă).

O cerință de bază a managementului resurselor umane dintr-o organizație o constituie cunoașterea permanentă a reclamațiilor și revendicărilor

salariaților și reevaluarea, pe cât posibil, a acestora în scopul prevenirii conflictelor sociale.

În foarte multe cazuri, rezolvarea unui conflict de muncă se face prin semnarea unei convenții sau a unui acord între părțile aflate în dispută. Sunt situații însă când negocierea directă între părțile aflate în conflict este dificilă în climatul conflictual; în aceste cazuri se apelează la diferite proceduri instituționale de rezolvare a conflictelor colective, cum ar fi: concilierea, medierea, arbitrajul etc.

a. Concilierea este efectuată de către o persoană neutră, sau o comisie de conciliere, și presupune organizarea de discuții între părțile aflate în conflict, în scopul armonizării pozițiilor acestora și ajungerii la un anumit acord; în general această procedură de rezolvare a conflictelor sociale este prevăzută în acordurile sau convențiile colective de muncă;

b. Medierea solicită intervenția unei persoane sau comisii neutre, care anchetează conflictul social, analizează pozițiile, părțile, iar în final propune acestora o soluție pentru rezolvarea respectivului conflict;

c. Arbitrajul constă în soluționarea conflictului social, de către unul sau mai mulți arbitri, stabiliți de comun acord de părțile opozante. Decizia arbitrală este însă obligatorie pentru părțile aflate în conflict (ținând cont de faptul că acestea au acceptat atât procedura arbitrajului, cât și pe respectivul arbitru).

Ca o tendință generală în ultimii ani, se constată în țările occidentale scăderea însemnată a conflictelor de muncă, atât privind numărul acestora, cât și efectivele care au încetat lucrul, numărul de zile de inactivitate, numărul de întreprinderi la care s-au înregistrat etc. Această situație are multiple explicații, iar printre elementele favorizante ale diminuării conflictelor de muncă se află indiscutabil și dezvoltarea managementului resurselor umane în cadrul organizațiilor respective (dialogul social, motivarea personalului etc.)

Sistemul de indicatori de monitorizare a relațiilor de muncă în cadrul organizației

Monitorizarea permanentă, cotidiană, a condițiilor și relațiilor de muncă permite reperarea eventualelor conflicte de muncă latente. Utilizând modelul de conflict organizațional al lui Robbins (citată de Manolescu, 2004), se poate afirma că declanșarea conflictelor de muncă debutează cel

mai adesea prin comportamente atipice ale salariaților, care prejudiciază astfel întreprinderea.

În acest sens, sistemul de indicatori sociali de alertă cuprinde: absenteismul, rotația personalului, scăderea randamentului sau a calității produselor/serviciilor, utilizarea excesivă a serviciilor de mentenanță, risipa de resurse, sabotajul etc.

Absenteismul reprezintă o situație conflictuală între comportamentul unui salariat și regulamentul de funcționare al organizației, conducând în timp la deteriorarea calității raporturilor de muncă cu responsabilul ierarhic și cu restul populației angajate. Printre indicatorii luați în calcul pentru măsurarea absenteismului enumerăm următorii: întârzierile (micro-absenteism), concediile medicale de scurtă durată, justificate sau nu prin certificate medicale, absențele nemotivate, absențele cauzate de conflicte deschise de muncă, absențele medicale determinate de accidente de muncă sau boli profesionale (Peretti, 2004).

În practica relațiilor umane, putem determina o serie de indicatori care să permită monitorizarea climatului social din cadrul organizației (Picard, 1991):

- *Gravitatea absențelor* – determinată ca pondere a numărului cumulat de ore de absențe în timpul normal de lucru, permite măsurarea impactului absenteismului asupra funcționării organizației și asupra atingerii obiectivelor de producție;
- *Frecvența absențelor* – determinată prin raportarea numărului absențelor la numărul de angajați, permite observarea repetitivității în timp a comportamentelor disfuncționale și evaluarea respectării normelor interne de funcționare;
- *Durata medie a absențelor* – raportul dintre numărul de ore de absență și numărul total al absențelor, permite identificarea unor tendințe în abordarea relațiilor de muncă în cadrul grupului observat și frecvența anumitor tipuri de absențe în funcție de durata lor.

Observarea în timp a indicatorilor referitori la absenteism permite relevarea tendințelor în cadrul grupului observat și atitudinea indivizilor față de muncă și de procedurile organizaționale. Pornind de la monitorizarea absenteismului, se pot de asemenea determina costurile acestuia, directe (remunerații plătite celor absenți) sau indirecte

(generate de pierderile de productivitate, respectiv de necesitatea suplimentării efectivului sau orelor de muncă pentru a compensa pierderile).

Rotația personalului („turn-over” în literatura anglo-saxonă) este un indicator pertinent utilizat în practica resurselor umane. În ultimele decenii a devenit un indicator pertinent pentru a evalua capacitatea de înnoire a structurii organizaționale, menținerea sa la niveluri ridicate constituindu-se, în unele cazuri, în politică de resurse umane.

Pentru monitorizarea părăsirii definitive a întreprinderii, pot fi utilizați indicatori precum:

- *Rata de rotație a personalului* – determinată ca raport între numărul persoanelor care încheie raporturile de muncă și efectivul mediu de salariați ai organizației; indicatorul este relevant dacă este corelat cu o anchetă privind cauzele plecării;
- *Gradul de înnoire a efectivului* – calculat ca pondere a persoanelor cu vechime în întreprindere inferioară unui an în efectivul total, permanent.

Ca și în cazul absenteismului, putem identifica o serie de costuri legate de rotația personalului precum formalități administrative, eventuale compensări materiale, costul recrutării, integrării și formării noului angajat, pierderile de productivitate generate pe parcursul perioadei cât postul este vacant.

Eficacitatea în muncă poate fi măsurată sub forma a doi indicatori fundamentali (Picard, 1991):

- *Randamentul muncii* – raportul dintre volumul producției fizice obținute și timpul efectiv de muncă dedicat producției, indicator imperfect, deoarece nu ia în calcul decât influența unui singur factor de producție și nu permite comparații sectoriale datorită diversității;
- *Productivitatea muncii* – raportarea valorii producției obținute la costul forței de muncă utilizate pentru realizarea acesteia.

Calitatea produselor/serviciilor este un factor determinat în satisfacerea nevoilor clienților organizației. Apariția defectelor sau erorilor poate avea cauze materiale sau umane (necunoaștere, neglijență, neadaptare etc.). Indicatorii de alertă în acest domeniu pot fi de tipul (Picard, 1991):

- *Ponderea obiectelor cu defecte* într-un lot de fabricație sau a defectelor și erorilor în totalul caracteristicilor produsului/serviciului realizat;

- *Fiabilitatea produselor* – reprezentând capacitatea acestora de a funcționa la parametri normali pentru o perioadă predeterminată;
- *Gradul de securitate oferit de produse* – măsurat prin numărul de incidente cauzate de acestea la utilizatorii finali;
- *Calitatea relațiilor cu clienții*, evaluată prin intermediul chestionarelor privind gradul de satisfacție și/sau numărul reclamațiilor.

Și în acest caz, se pot identifica o serie de costuri directe (reparația sau înlocuirea produselor, acordarea de compensații, plata orelor de service, costul rebuturilor etc.) sau indirecte (pierderea clienților și diminuarea cifrei de afaceri).

Utilizarea serviciilor de mentenanță poate fi un indicator al modului de utilizare a utilajelor și dotărilor de către personalul direct productiv. Timpii dedicați întreținerii și reparației sunt neproductivi, deci afectează productivitatea și rezultatele globale. Importantă în acest caz este monitorizarea frecvenței și duratei acestor operații.

Utilizarea excesivă a resurselor, fie că este vorba de materii prime, energie, utilaje, ambalaje, este adesea rezultatul unor erori umane, al demotivării sau al indisciplinei.

Sabotajul reprezintă acte săvârșite cu rea-voință în relațiile de muncă: furt, infracțiuni în domeniul păstrării secretului profesional sau al proprietății intelectuale etc. În afară de gravitatea problemelor propriu-zise, astfel de comportamente pot conduce la degradarea climatului intern al organizației.

Accidentele de muncă și bolile profesionale reprezintă indicatori importanți în evaluarea condițiilor de muncă, factor-cheie în dialogul social. Se pot monitoriza indicatori de tipul *frecvența accidentelor de muncă*, raportată la efectivele totale și la numărul de ore de muncă, sau *frecvența bolilor profesionale*.

Pentru diminuarea acestor tipuri de surse de conflict social, se recomandă monitorizarea permanentă a climatului social și a condițiilor de muncă din organizație. Soluțiile uzuale pentru cazurile mai puțin grave se regăsesc în dialogul permanent, individual sau cu reprezentanții angajaților sau sindicatelor (în funcție de tipul disfuncției sesizate). În cazul abaterilor disciplinare grave se impun sancțiuni clare, dublate de întărirea normelor interne de disciplină și securitate în muncă, precum și de programe de recompensare a performanțelor (Manolescu, 2004).

Sistemul de indicatori ai dialogului social

Data fiind importanța strategică a dialogului social, indicatorii specifici sunt de regulă agregați la nivel sectorial, regional și național. Majoritatea acestora se referă la conflictele colective de muncă, acestea fiind forma acută de manifestare a disfuncțiilor sociale.

Statisticile INSSE relevă ca surse de conflicte colective în România următoarele cauze (ponderi calculate la nivelul anului 2004):

- revendicări salariale (54,5%) – neacordarea compensărilor, indexărilor, neplata salariilor la termen, neacordarea unor prime de vacanță etc.
- viața sindicală (7%) – asigurarea condițiilor pentru desfășurarea activității sindicale, amestecul patronatului în activitatea sindicală, măsuri de sancționare a liderilor, lipsa de transparență, prezența liderilor la negocieri etc.
- organizarea muncii (5,5%) – revizuirea normelor de muncă, organizarea timpului de lucru, programul de muncă, lipsa fișei postului etc.
- condiții de muncă (5%) – neasigurarea condițiilor normale de muncă și a condițiilor sociale, acordarea grupelor de muncă etc.
- timp de muncă (5%) – neacordarea zile libere, a orelor suplimentare, lucrul în schimburi etc.
- drepturi sociale (4,5%) – lipsa unor măsuri de protecție socială la nivelul agenților economici, sisteme proprii de asigurări sociale, acordare de locuințe, bilete de tratament, fonduri pentru acțiuni sociale etc.
- utilizarea forței de muncă (1,5%) – neasigurarea încărcării forței de muncă, redistribuirea personalului, disponibilizări, trimiteri în șomaj etc.
- alte cauze (17%) – modificări în structurile organizatorice, negocierea contractelor colective etc.

Din analiza indicatorilor statistici menționați anterior se remarcă o evoluție importantă a relațiilor de muncă din România în ultimii 10 ani, în concordanță cu evoluția economiei și societății, comparabilă cu stadiul actual din state dezvoltate. Se remarcă o pondere importantă a revendicărilor salariale (în progresie de la 34,3% în 1992 la 54,5% în 2004) și creșteri sensibile ale celor privind viața sindicală (de la 3,8% în 1992 la 7% în 2004).

Monitorizarea indicatorilor referitori la dialogul social și relațiile de muncă se realizează luând în calcul în special indicatorii de alertă, cuantificând frecvența, dimensiunea și intensitatea conflictelor de muncă (Chataignier, 2005).

INSSE utilizează în prezent un sistem bazat pe 46 de indicatori agregați specifici dialogului social. Un studiu recent al INCSMPS privind sistemul de indicatori ai protecției sociale în România identifică zece indicatori de bază:

- *Numărul contractelor colective de muncă* înregistrate la nivelul Direcțiilor teritoriale de Muncă, Solidaritate Socială și Familie – niveluri de agregare: pe forme de proprietate a unității, pe județe, total;
- *Numărul actelor adiționale* înregistrate la nivelul Direcțiilor teritoriale de Muncă, Solidaritate Socială și Familie – niveluri de agregare: pe forme de proprietate a unității, pe județe, total;
- *Numărul de conflicte de interes* – niveluri de agregare: pe activități economice, pe județe, pe grupe de întreprinderi, după locația concilierii, după modul de soluționare, după obiectul conflictului, pe principalele confederații sindicale;
- *Numărul de salariați aferenți unităților unde au avut loc conflicte de interes* – niveluri de agregare: pe activități economice, pe județe, pe grupe de întreprinderi, după obiectul conflictului, pe principalele confederații sindicale;
- *Numărul de salariați aferenți unităților unde au avut loc conflicte de interes, participanți la conflicte* – niveluri de agregare: pe activități economice, pe județe, pe grupe de întreprinderi, după obiectul conflictului, pe principalele confederații sindicale;
- *Gradul de participare a salariaților la conflicte*, calculat ca pondere în numărul

total al salariaților unităților în care au avut loc conflicte – niveluri de agregare: pe activități economice, pe județe, pe grupe de întreprinderi, după locația concilierii, după modul de soluționare, după obiectul conflictului, pe principalele confederații sindicale;

- *Numărul grevelor declanșate* cu respectarea procedurilor prevăzute de Legea nr. 168/1999 – niveluri de agregare: total și pe tipuri de greve;
- *Numărul salariaților aferenți unităților în care au avut loc greve* – niveluri de agregare: total, pe tipuri de greve;
- *Numărul salariaților participanți la greve* – niveluri de agregare: total, pe tipuri de greve;
- *Timp de lucru neutilizat* – niveluri de agregare: total, pe tipuri de greve.

Concluzii

Evoluția relațiilor de muncă și a dialogului social este influențată de factori externi, care pot influența performanțele întreprinderii, evoluția climatului social și a condițiilor de muncă. Printre acești factori enumerăm conjunctura economică națională și internațională, evoluțiile mediului politic, sistemul relațiilor colective de muncă, condițiile geografice (caracteristicile socioculturale locale) și specificul activității organizației.

Diagnosticul social este un instrument important în observarea colectivităților, permițând detectarea nucleelor reale sau potențiale de conflicte de muncă și ajustarea în timp real a politicilor sociale, atât la nivel organizațional, cât și sectorial, regional sau național. Un astfel de instrument asigură prevenirea sau limitarea efectelor negative ale deteriorării relațiilor de muncă din cadrul organizațiilor.

Bibliografie

- Beardwell, I, Holden, L., Claydon, T. (2004). *Human Resource Management. A Contemporary Approach*, 4th edition, Prentice Hall, Harlow, pp. 425-581
- Chataignier, A., „Statistical indicators relating to social dialogue: A compilation of multiple country data bases”, *Working Paper no 56*, 2005, Statistical and Development and Analysis Group, International Labour Office, Geneva
- Dessler, G. (2003). *Human Resource Management*, 9th edition, Prentice Hall, International edition, pp. 395- 422
- Falkner, G. (2003), „The interprofessional social dialogue at European level: Past and future”, în Keller B., Platzer, H. W. (coord.), *Industrial Relations and European Integration. Developments and Prospects at EU-level*, Ashgate
- Kenworthy, L., Kittel, B., „Indicators of Social Dialogue: Concepts and Measurement”, *Working Paper No 5*, 2003, Policy Integration Department, International Labour Office, Geneva
- Lefter, V., „Dialogul social și rezolvarea conflictelor” în Nicolescu, O. (coord.) (2004). *Managerii și managementul resurselor umane*, Editura Economică, București, pp. 215- 224
- Manolescu, A. (2003), *Managementul resurselor umane*, Editura Economică, București, pp. 515-538
- Peretti, J.-M. (2004). *Ressources Humaines*, 9^e édition, Ed. Vuibert, Paris, pp. 505-532
- Picard, D. (1991). *La veille sociale*, Editions Vuibert, Paris, pp. 133-197
- *** Anuarul Statistic al României (2006). Vol. 3 – *Piața forței de muncă*, INSSE, București
- *** Sisteme de indicatori ai protecției sociale (2007), INCSMPS, INS, ASE, București
- *** Legea nr. 53 / 2002 Codul Muncii, Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 05.02.2003