



With financial support from the European Union



RO

Magda Matysiak
Piotr Ostrowski
Dominik Owczarek

SINDICATELE ÎN PERCEPȚIA SOCIALĂ

RAPORT PE BAZA CERCETĂRIILOR TIP SONDAJ ÎN ȘASE ȚĂRI



Future of workplace relations:
Opportunities and challenges for
trade unions in Europe



Future of workplace relations:
Opportunities and challenges for
trade unions in Europe

INTRODUCERE

Ce cred oamenii despre sindicate ? Sunt de părere, că ele sunt necesare, sau că mai degrabă timpul lor a trecut demult ? Oare ceea ce fac are sens, este vizibil și acceptat ? Cum ar trebui să devină mai atrăgătoare pentru membrii lor actuali și potențiali? Asupra căror lucruri ar trebui să atragă mai cu seamă atenția la construirea campaniei îndreptate către consolidarea capacității lor (*capacity building*). Acestea și multe alte întrebări asemănătoare își pun liderii de sindicat peste tot în lume. Este evident: sindicatele vor să fie eficiente, vor să fie vizibile și vor să aibe susținere socială. Pentru a își planifica cu eficiență acțiunile și a aloca rațional mijloacele financiare, organizatorice și umane modeste de care dispun, ar trebui să știe însă mai multe despre ele. Acesta a fost scopul proiectului „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe” realizat de către OPZZ – cea mai mare confederație sindicală din Polonia și Universitatea din Varșovia în parteneriat cu Institutul pentru Afaceri Publice (Polonia) și cu sindicatele LPSK (Lituania), CSIT (Spania), GFTU (Marea Britanie), Cartel-Alfa (România) și CATUS (Serbia).

Pentru nevoile proiectului a fost realizată o cercetare pe bază de chestionare pe un eșantion reprezentativ de cercetare în Polonia, Lituania, România, Serbia, Spania și Marea Britanie. Cercetarea, realizată de către o agenție poloneză profesionistă și experimentată de sondare și cercetare a pieței, a fost realizată cu ajutorul metodei interviuării asistate de calculator cu ajutorul paginilor WWW (CAWI). Chestionarul a fost pregătit de către experții de la Institutul de Sociologie a Universității din Varșovia, după desfășurarea în prealabil a unor discuții și consultări cu reprezentanții sindicatelor participante la realizarea proiectului. O anchetă identică, cu păstrarea specificului fiecărei țări, a fost pregătită în limba polonă, lituaniană, română, sârbă, spaniolă și engleză. Cercetarea a avut loc în decembrie 2018 concomitent în toate țările.

Vă punem la dispoziție raportul privind anumite probleme selectate, care – în decursul analizei materialului de cercetare pe care l-am colectat- le-am considerat interesante și care merită îndeosebi să fie prezentate. Raportul de față se compune din trei părți. Prima, al cărui autor este Dominik Owczarek de la fundația poloneză Institutul pentru Afaceri Publice prezintă profilul sindicalistului în diferite țări și caracteristicile lui sociale și demografice. Dominik Owczarek prezintă de asemenea dependențele dintre activitatea sindicală și activitatea civică. A doua parte elaborată de către Piotr Ostrowski, vicepreședintele OPZZ și conferențiar la Institutul de Sociologie a Universității din Varșovia, abordează subiectul legat de cum privesc persoanele tinere sindicatele (cu vârsta între 18 până la 34 ani). Capitolul al treilea, al cărui autor este Magda Matysiak, doctorand la Institutul de Sociologie a Universității din Varșovia, se referă la așteptările sociale față de sindicate și legat de acest lucru recomandările pentru sindicate. Autorii îi mulțumesc de asemenea lui Justyna Zielińska, doctorand la Institutul de Sociologie a Universității din Varșovia pentru aportul ei la elaborarea versiunii finale a chestionarului.

Ne exprimăm speranța, că rezultatele prezentate vor genera discuții animate în cadrul sindicatelor supuse cercetării și le vor ajuta la o mai bună planificare a strategiei pe viitor, pentru binele sindicalistilor, al angajaților și a societății democratice.

Dominik Owczarek

Institutul pentru Afaceri Publice, Polonia

PROFILUL MEMBRULUI DE SINDICAT ÎN SPANIA, LITUANIA, POLONIA, ROMÂNIA, SERBIA, MAREA BRITANIE

Punctul de plecare pentru caracteristica mișcării sindicale în Spania, Lituania, Polonia, România, Serbia și Marea Britanie este schițarea conturului profilurilor sociale și demografice ale membrilor de sindicat din diferitele țări, în care a fost realizată cercetarea. Acest lucru permite o mai bună înțelegere a rezultatelor ulterioare, datorită reliefării particularității grupurilor descrise, cât și a diferențelor dintre acestea. Datele detaliate referitoare la profiluri se află în Anexă.

Cercetarea realizată în Spania a arătat, că în jur de 15% dintre respondenți erau membrii de sindicat ¹ (Schema 1). Printre aceștia au fost puțin mai mulți bărbați (18%) decât femei (13%). Un nivel relativ similar al afilierii la sindicat a caracterizat grupurile de vârstă medie (14-23%) cu excluderea celor mai tineri și a celor mai bătrâni angajați (10-11%), în care procentele au fost cele mai mici. În orașele cu până la 100 de mii de locuitori procentul de membrii de sindicat a depășit media, iar în orașele mari cu peste 500 de mii de locuitori acesta a fost la un nivel mediu. Un procent mai mare de afiliere la sindicat s-a observat de asemenea printre persoanele cu educație superioară (20%). Cel mai mare procent al membrilor de sindicat s-a observat în următoarele grupuri socio-profesionale: muncitori calificați (30%), personal tehnic mediu (24%) și personal din conducere și specialiști (22%). Exact 1/3 dintre angajații instituțiilor publice sunt membrii de sindicat și este un procent mai ridicat decât în sectorul privat (13-25%). Un nivel mai ridicat al gradului de sindicalizare îl găsim de asemenea în întreprinderile mijlocii (31%) și mari (30%). Cel mai mare procent de membrii de sindicat se află în grupul persoanelor care declară cel mai mare venit disponibil per persoană în familie – peste 1200 EUR (22%), dar și în grupul de persoane care declară venituri medii în familie în intervalul 500-799 EUR (18%).

¹ Acest nivel este apropiat de datele cuprinse în Country Profile elaborat de Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și Muncă (Eurofound) <https://www.eurofound.europa.eu/country/spain#actors-and-institutions> (acces la 08.02.2019)

Schema 1. Apartenența la sindicate Spania, Lituania, Polonia, România, Serbia, Marea Britanie (în %)

Spania	Lituania	Polonia	România	Serbia	Marea Britanie
15,20%	6,70%	11,20%	13,80%	15,50%	20,70%

Sursa: Studiu propriu. Cercetarea în cadrul proiectului „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018

Lituania este caracterizată de cel mai scăzut grad de sindicalizare dintre toate țările anchetate (Schema 1) care este de 7%². Într-adevăr, din punct de vedere statistic membrii de sindicat sunt mai des bărbații (10%) decât femeile (4%). Procentul scăzut de membrii se împarte în mod asemănător în toate grupele de vârstă, este un pic mai ridicat în grupul 45-54 ani (11%), și cel mai scăzut printre cei mai tineri și cei mai bătrâni angajați. Cel mai mare procent de afiliere la sindicat îl vom găsi în orașele medii cu 20-100 mii de locuitori (13%), în celelalte localități el este asemănător (4-7%). Nivelul de educație nu diferențiază calitatea de membru în sindicate. Cel mai mare procent de afiliere la sindicate s-a observat în următoarele grupuri socio-profesionale: personalul din conducere, specialiști (12%), personalul tehnic mediu (10%), cei care lucrează pe cont propriu (10%), muncitorii necalificați (10%). La fel ca și în alte țări cel mai mare grad de sindicalizare este în instituțiile publice (13%) decât în sectorul privat și printre angajații celor mai mari întreprinderi care angajează peste 250 de angajați (14%). La fel ca în Spania cel mai mare procent de afiliere la sindicat este printre persoanele care posedă cel mai mare venit (>450 EUR: 9%) și un venit mediu în familie (350-399 EUR: 9%).

Polonia se caracterizează printr-o apartenență relativ scăzută a membrilor la sindicate. În cercetare acest procent este de 11% (Schema 1) și coincide cu rezultatele cercetărilor naționale³. Într-o măsură egală sunt membrii de sindicat atât femeile (10%) cât și bărbații (11%)⁴. Asemenea ca în majoritatea celorlalte țări gradul de sindicalizare este cel mai ridicat printre persoanele aparținând intervalelor medii de vârstă (15-16%), iar cel mai scăzut printre cei mai tineri și cei mai bătrâni angajați (7-10%). La fel ca în Spania și Serbia cel mai mare procent de membrii de sindicat îl găsim în orașele mici cu până la 20 de mii

2 Rezultat conform cu datele cuprinse în Country Profile elaborat de Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și Muncă (Eurofound) <https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania#actors-and-institutions> (acces la 08.02.2019)

3 Vezi de asemenea Country Profile elaborat de Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și Muncă (Eurofound) <https://www.eurofound.europa.eu/country/poland#actors-and-institutions> (acces la 08.02.2019)

4 Lipsa diferențelor statistice la nivelul apartenenței la sindicat între femei și bărbați.

de locuitori (22%), iar în orașele mijlocii (12%) și mari (11%) este mediu. În toate țările anchetate – printre altele în Polonia – apartenența cea mai mare la sindicat se referă la persoanele cu studii superioare (18%). Cel mai scăzut procent de afiliere la sindicate se observă printre: personalul din conducere și specialiști (26%), personalul tehnic mediu (18%) și muncitorii calificați (18%). Fiecare al patrulea angajat al unei instituții publice din țară aparține unui sindicat, la fel ca și fiecare al patrulea angajat al unei întreprinderi mari (peste 250 de angajați). Membrii de sindicat declară cel mai adesea venituri per persoană în familie în cel mai mare interval (peste 2 mii zloți) – până la 16%.

În România gradul de sindicalizare se menține la un nivel un pic mai ridicat decât cel din Lituania și Polonia – 14% (Schema 1)⁵. Un număr semnificativ mai mare de bărbați aparține de organizațiile sindicale (18%) în comparație cu femeile (10%). Modelul general al celui mai mare grad de sindicalizare printre persoanele aparținând grupului mediu de vârstă (15-24%) și mic în grupurile celor mai tineri și a celor mai bătrâni angajați (2-3%) se referă și la această țară. Un procent mai mare de membrii de sindicat găsim de asemenea în orașele de mărime medie de la 20 până la 500 mii de locuitori (19-20%) și printre persoanele cu studii superioare (23%). Cel mai mare grad de afiliere la sindicate se observă printre: personalul din conducere și specialiști (26%), angajații administrativi și birou, (24%), muncitorii calificați (22%) și personalul tehnic mediu (21%). La sindicate aparțin peste 1/3 dintre angajații sectorului public (37%) și până la 41% din angajații marilor întreprinderi cu peste 250 de angajați. Membrii de sindicat au declarat mai des un venit per persoană în familie în intervalele medii: 650-999 RON: 19,4%, 1000-1399 RON: 21,9%.

În Serbia gradul de sindicalizare rămâne la un nivel mai mare decât cel mediu în comparație cu celelalte țări cercetate și a fost de 16%⁶. Nu au fost înregistrate diferențe statistice semnificative la nivelul calității de membru între femei (15%) și bărbați (17%) – la fel ca în Polonia. Gradul de sindicalizare în grupurile medii de vârstă este semnificativ mai mare (18-25%), decât în grupurile cele mai în vârstă și cele mai mici (7-11%). Apartenența la sindicate este declarată mai des de locuitorii orașelor mici cu până la 20 de mii de locuitori (27%), în schimb în orașele mijlocii (14-17%) și mari (13%) gradul este apropiat de media la nivelul național. La fel ca în celelalte țări – gradul de sindicalizare este mai favorizat de educația superioară (19%), de angajarea în sectorul public (41%) și într-o întreprindere mare (47%). La modul general în Serbia se poate observa următoarea

5 Gradul de sindicalizare în România în această cercetare se diferențiază în mod clar de datele cuprinse în Country Profile elaborate de către Eurofound. Autorii profilului sugerează, că după reformele introduse în anul 2011 gradul de sindicalizare a scăzut în mod simțitor până la nivelul de cca. 32% în anul 2007. Amploarea schimbării ilustrează severitatea acestor reforme pentru mișcarea sindicală și piața muncii. <https://www.eurofound.europa.eu/country/romania#actors-and-institutions> (acces la 08.02.2019)

6 Acest procent este cu peste o jumătate mai mic decât datele strânse de către Eurofound (35%) https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1215en5.pdf (acces la 08.02.2019)

tendență – cu cât o întreprindere este mai mare, cu atât gradul de sindicalizare este mai mare. Cel mai scăzut procent de membri de sindicat a fost observat în următoarele grupuri socio-profesionale: personalul din administrație și birou, (43%), personalul tehnic mediu (25%), muncitorii calificați (23%) și angajații din domeniul serviciilor (23%). Pe lângă aceasta în Serbia gradul de sindicalizare crește împreună cu mărimea venitului în familie – cel mai mare procent este în grupul persoanelor care câștigă cel mai bine (23%).

Cel mai mare grad de sindicalizare a fost notat în Marea Britanie – 21%⁷. Se poate observa o implicare mai mare a bărbaților (25%) în structurile sindicale decât a femeilor (17%). În schimb acest lucru nu se poate spune despre grupurile de vârstă, în care – cu excepția grupului celui mai în vârstă (6%) – procentul de persoane care declară afilierea la sindicat este apropiat și variază între 24% și 29%. Un grad mai mare de sindicalizare poate fi regăsit și în orașele de mărime medie cu 20 până la 500 mii de locuitori (21-28%), iar în orașele mari cu peste 500 de mii de locuitori acesta este apropiat de media la nivelul național (19%). Educația superioară (26%) și angajarea în sectorul public (43%) sunt variabile explicative puternice ale gradului de sindicalizare din Marea Britanie. Cel mai mare procent de membri de sindicat găsim de asemenea în companiile medii (100-250 de angajați) – 44%, iar în celelalte companii – cu excepția persoanelor care lucrează pe cont propriu – acest procent oscilează între 25% și 29%. Cel mai mare grad de afiliere la sindicate s-a observat la: angajații din domeniul serviciilor (49%), personalul tehnic mediu (35%) și printre personalul din conducere și specialiști (32%). Un grad mai ridicat de sindicalizare poate fi găsit printre persoanele care declară un venit în familie la nivel mediu sau mare (1000-1399 GBP: 28,2%; 1400-1999 GBP: 23,5%; peste 2000: 24,2%). Printre cei care câștigă cel mai puțin gradul de sindicalizare este cel mai mic (4%).

Reasumând, sindicalistul din țările cuprinse în cercetare cel mai adesea are chipul unui bărbat (cu excepția Poloniei și Serbiei) cu vârsta de cca. 25-54 de ani, cu educație superioară, care lucrează în sectorul public, cel mai adesea într-o companie mare, la nivel de specialist, personal tehnic mediu sau pe poziția de personal administrativ de birou, într-un oraș de mărime medie, cu un venit mare sau cel puțin mediu per persoană în familie.

7 Rezultat un pic mai scăzut decât cel al datelor transmise în Country Profile de către Eurofound (25%) <https://www.eurofound.europa.eu/country/united-kingdom#actors-and-institutions> (acces la 08.02.2019)

Sindicalistul un cetățean activ

Rezultatele cercetărilor desfășurate în Spania, Lituania, Polonia, România, Serbia și Marea Britanie confirmă în mod explicit teza binecunoscută de către sociologi care spune, că activitatea sindicală reprezintă una dintre formele de activitate civică într-un stat democratic care asigură libertățile civice, iar sindicatele sunt unul dintre subiectele societății civile. Simplificând – sindicalistul este pur și simplu un cetățean activ. Mecanismul care stă în spatele acestei teze constă în faptul, că o persoană care este activă din punct de vedere social este dispusă să acționeze în multe domenii de activitate de ex.: aparținând la organizațiile nonguvernamentale, acționând în folosul comunității locale, angajându-se în mișcări sociale, proteste, în inițierea de petiții, precum și în activitatea sindicală la locul său de muncă, mai des decât o persoană care nu este activă din punct de vedere social. Spiritul civic și activitatea socială este așadar o anumită dispoziție a individului, care se manifestă în multe domenii. În această cercetare am dovedit de asemenea, că activitatea persoanelor în sindicat se reflectă asupra mediului social direct al acestor persoane făcând ca, persoanele care posedă printre rude sau cunoscuți un membru de sindicat să fie mai dispuse să demonstreze o activitate civică decât persoanele, care nu au în anturajul lor sindicaliști. Această constatare interesantă fundamentează și mai mult teza despre faptul, că sindicaliștii sunt cetățeni activi, și mai mult, persoane care duc la creșterea activității anturajului lor social în activitatea socială și civică.

Ipoteza legată de activitatea civică a membrilor de sindicat a fost verificată examinând apariția depedențelor semnificative din punct de vedere statistic dintre răspunsurile la întrebarea cu privire la calitatea de membru în sindicat la ora actuală sau în trecut și diferitele manifestări ale activității civice:

- *Activitatea civică formală:* apartenența la organizație, asociație, partid politic, mișcare sau fundație;
- *Activitate benevolă și gratuită în folosul comunității locale:* a anturajului, bisericii, cartierului, satului, orașului sau în folosul celor nevoiași;
- *Activitatea în folosul sindicatului:* prin participarea la demonstrații/manifestații, participarea la greve, redactarea sau semnarea de scrisori de susținere, activitate pro-sindicală susținută în rețelele de socializare (de ex. Facebook).⁸

8 Forma exactă a întrebării din chestionar: Sunteți membru/membră de sindicat (D/N)?; Ați aparținut vreodată în trecut la sindicat (D/N)?; Aparține la sindicat cineva din cercul Dvs. de rude sau cunoscuți (D/N/Nu știu)?; Sunteți membru/membră a vreunei organizații, asociații, partid politic, mișcare sau fundație (D/N)?; Ați lucrat anul trecut benevol și gratuit în folosul anturajului Dvs, a bisericii, cartierului, satului, orașului sau în folosul celor nevoiași (D/N)?; Ați sprijinit vreodată sindicatele sau V-ați implicat în acțiuni sindicale de ex.: prin participarea la demonstrații/manifestații, participarea la grevă, redactarea sau semnarea de scrisori de susținere, activitate pro-sindicală în rețelele de socializare (de ex. Facebook), etc.?

În schimb ipoteza despre rolul mobilizator al membrilor de sindicat asupra anturajului lor social direct a fost verificată prin observarea dependenței importante din punct de vedere statistic dintre răspunsurile la întrebarea dacă, cineva din anturajul apropiat de rude sau cunoscuți al respondentului aparține de sindicat, și manifestările de activitate civică enumerate mai sus. Această analiză a fost făcută nu numai pentru întreaga populație din țara respectivă, dar și scoțând în evidență persoanele, care nu aparțin de sindicate.

Tabelul 1. Activitatea în sindicat în funcție de apartenența actuală la sindicat (în %)

	Spania	Lituania	Polonia	România	Serbia	Marea Britanie
Activitatea civică formală (apartenența la organizație, asociație, partid politic, mișcare sau fundație)						
Membrii de sindicat	37,7%	37%	26,7%	14,5% *	22,6% *	29%
Persoane care nu sunt afiliate la sindicat	16,2%	16,2%	10,4%	12,5% *	23,7% *	13,5%
Activitatea benevolă și gratuită în folosul anturajului propriu, a bisericii, cartierului, satului, orașului sau în folosul celor nevoiași						
Membrii de sindicat	45,9%	63%	51,1%	47,3%	51,6%	47,3%
Persoane care nu sunt afiliate la sindicat	29,7%	41,5%	29,8%	34,2%	39,9%	24,4%
Activitatea care sprijină sindicatele						
Membrii de sindicat	70,5%	70,4%	73,3%	80%	64,5%	64,5%
Persoane care nu sunt afiliate la sindicat	41,2%	36,7%	31,5%	40%	40,8%	27,2%

Sursa: Studiu propriu. Cercetări în cadrul proiectului „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; * – rezultat nesemnificativ din punct de vedere statistic

Cercetările statistice au arătat apariția unei dependențe statistice importante între apartenența la sindicat la ora actuală (Tabelul 1) sau în trecut (Tabelul 2) și activitatea socială (formală, în folosul comunității locale, în folosul sindicatului) în fiecare dintre țările cercetate⁹. Participarea persoanelor active, a fost din principiu, cea mai scăzută în ceea ce privește activitatea formală, medie în cazul activității în folosul comunității locale, și cea mai ridicată – lucru de la sine înțeles – în folosul sindicatelor. Aproape în cazul fiecărei țări persoanele care aparțineau de sindicate au fost mai active din punct de vedere civic decât persoanele, care nu și-au declarat apartenența la sindicat. O excepție o reprezintă numai Serbia și România, în care nu s-au observat diferențe semnificative între persoanele care sunt și nu sunt membrii de sindicat referitor la activitatea civică formală. În schimb în celelalte două dimensiuni (activitatea în comunitatea locală și activitatea în folosul sindicatului) o astfel de dependență figura la fel ca și în celelalte țări.

Puterea dependenței între declarația apartenenței la sindicat în trecut și activitatea civică este un pic mai mică în comparație cu actualii membri de sindicat din țările anchetate (Tabelul 2.). Este adevărat că în Polonia și în România această dependență este în continuare explicită și poate fi observată în ceea ce privește toate cele trei forme de activitate civică cercetată. În schimb în cazul celorlalte patru țări, această dependență nu apare întotdeauna. În cazul Lituaniei lipsesc diferențele la nivelul activității civice formale dintre persoanele care își declară și nu își declară apartenența la sindicat în trecut, iar în cazul Spaniei nu există diferențe în ceea ce privește gradul de activitate în folosul comunității locale între aceste două grupuri. În Serbia și în Marea Britanie lipsesc diferențele referitoare la aceste două forme de activitate. În toate țările este o diferență importantă la nivelul implicării în activitățile sindicale, lucru care trebuie considerat a fi evident în acest context.

Rezultatul acestei analize doar consolidează teza principală: persoanele, care din vreun motiv anume și-au încheiat activitatea sindicală, devin în același timp mai puțin active și în alte domenii de funcționare ale societății civile. În continuare însă sunt ceva mai active decât persoanele care nu au fost niciodată afiliate la vreun sindicat. În Polonia și în România apartenența sindicală în trecut pare a schimba într-un mod mai durabil decât în alte țări cercetate atitudinile în direcția pro-cetățenească.

9 Analiza existenței dependenței dintre variabile a fost realizată cu folosirea statisticii chi2.

Tabelul 2. Activitatea civică în funcție de apartenența la sindicat în trecut (în %)

	Spania	Lituania	Polonia	România	Serbia	Marea Britanie
Activitatea civică formală (apartenența la organizații, asociații, partide politice, mișcări sau fundații)						
Membrii de sindicat	24,7%	18,5% *	16,2%	17,2%	23,9% *	17,1% *
Persoane care nu sunt afiliate la sindicat	13,5%	14,9% *	7,8%	8,8%	23,5% *	11,7% *
Activitatea benevolă și gratuită în folosul anturajului propriu, a bisericii, cartierului, satului, orașului sau în folosul celor nevoiași						
Membrii de sindicat	30,9% *	48,9%	39,6%	40,4%	40,2% *	27,4% *
Persoane care nu sunt afiliate la sindicat	29,3% *	37,3%	25,3%	29,4%	39,8% *	23% *
Activitatea care sprijină sindicatele						
Membrii de sindicat	61,7%	45,9%	56,8%	53,6%	57,3%	43,6%
Persoane care nu sunt afiliate la sindicat	34,7%	31,5%	20%	29,4%	32,1%	19,2%

Sursa: Studiu propriu. Cercetări în cadrul proiectului „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; * – rezultat nesemnificativ din punct de vedere statistic

În țările analizate persoanele care au în anturajul lor social apropiat un membru de sindicat (rudă sau cunoscut) sunt mai active din punct de vedere civic decât persoanele, care nu au în anturajul lor sindicaliști (Tabelul 3). Această teză este adevărată din punct de vedere statistic atât, atunci când se ia în considerare întreaga populație dintr-o anumită țară, cât și atunci când distingem doar acele persoane, care nu sunt membre de sindicat¹⁰. Numai în Serbia nu apare o astfel de dependență referitoare la activitatea civică formală. În aceeași țară însă lipsește de asemenea diferența statistică importantă dintre nivelul de activitate în folosul comunității locale și persoanele care posedă în anturajul lor un sindicalist, și persoanele care nu posedă un sindicalist în anturajul lor, în grupul de persoane, care ele însele nu aparțin de sindicat.

10 Doar se poate presupune, că membrii sindicatelor au în anturajul lor alți membri de sindicat, a căror caracteristici ale comportamentelor civice indică o activitate mai mare. Distingerea persoanelor, care nu sunt membre de sindicat, dar au în anturajul lor un membru de sindicat permite o analiză mai precisă a influenței sindicaliștilor asupra anturajului social celui mai apropiat.

Tabelul 3. Activitatea civică în funcție de posedarea în anturajul social (rude sau cunoscuți) a unui membru de sindicat (în %)

	Spania		Lituania		Polonia		România		Serbia		Marea Britanie	
Activitatea civică formală (apartenența la o organizație, asociație, partid politic, mișcare sau fundație)												
Prezența membrilor de sindicat în anturajul meu	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC
	28,6 %	25 %	25,6 %	23,7 %	21,7 %	16 %	20,8 %	23,2 %	26 % *	26,5 % *	27,3 %	21 %
Lipsa membrilor de sindicat în anturajul meu	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC
	9,2 %	6 %	12 %	11 %	6,9 %	6,6 %	8,9 %	8,7 %	22 % *	23,3 % *	10,9 %	11 %
Activitatea benevolă și gratuită în folosul anturajului propriu, a bisericii, cartierului, satului, orașului sau în folosul celor nevoiași												
Prezența membrilor de sindicat în anturajul meu	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC
	42,9 %	41,4 %	55 %	54,4 %	49,1 %	44 %	48,5 %	45,3 %	49,3 %	46 % *	46,8 %	38,3 %
Lipsa membrilor de sindicat în anturajul meu	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC
	21,1 %	18 %	33,6 %	33,1 %	24,5 %	24,5 %	31,7 %	30,4 %	35,3 %	36 % *	17,8 %	16,2 %
Activitatea care sprijină sindicatele												
Prezența membrilor de sindicat în anturajul meu	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC
	61,2 %	57,2 %	53,5 %	49,1 %	57,5 %	48 %	66,9 %	56,8 %	55,3 %	49,6 %	52,5 %	37 %
Lipsa membrilor de sindicat în anturajul meu.	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC
	28,4 %	25 %	33,6 %	32,2 %	32,1 %	29,8 %	34,1 %	31,3 %	40 %	39,8 %	25,9 %	24 %

Sursa: Studiu propriu. Cercetări în cadrul proiectului „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; * – rezultat nesemnificativ din punct de vedere statistic, Pop – rezultatul pentru întreaga populație a țării, NC – rezultat pentru grupul de persoane care nu sunt membri de sindicat

Următoarea dependență generală, care poate fi observată în această cercetare, este diferența la nivelul activității civice dintre întreaga populație și persoanele, care nu sunt membre de sindicat. Ea este vizibilă în fiecare dintre țările cercetate referitor la aproape fiecare formă de activitate civică cercetată.

Reasumând, cercetările au arătat existența unei dependențe între apartenența la sindicat – actualmente sau în trecut – și alte forme de activitate civică în toate țările cercetate. Dependența care se vede cel mai explicit este în Polonia, dar și în România (cu excepția activității civice formale printre membrii actuali ai sindicatului). Într-o oarecare măsură o excepție în acest grup îl reprezintă Serbia, unde apartenența la sindicat diferențiază cel mai puțin nivelul de activitate.

Suplimentar cunoașterea unui sindicalist are influență asupra unei activități civice mai mari. Această teză se referă de asemenea la o activitate civică mai mare a persoanelor, care nu sunt membre de sindicat. Se poate presupune așadar, că în procesul de construire sau consolidare a societății civice influența sindicaliştilor asupra anturajului poate juca un rol pozitiv. Această dependență se referă la toate țările cercetate, deși în cea mai mică măsură la Serbia.

Piotr Ostrowski

Înțelegerea națională sindicală poloneză (OPZZ)

Institutul de Sociologie, Universitatea din Varșovia

TINERII ÎN SINDICATE ȘI DESPRE SINDICATE

Abilitatea de a ști să răspundă la provocările demografice este un element cheie pentru majoritatea societăților contemporane, dar și pentru organizațiile sociale. Cu dilema legată de îmbătrânirea membrilor trebuie să se măsoare și sindicatele. Organizațiile sindicale nu trebuie să fie atrăgătoare ca atare pentru tineri, dar cu siguranță, că poziția acestora pe piața muncii nu ajută la o reprezentare mai mare a tinerilor în sindicate. Fenomenul de muncă precarizată (*precarious*), nesigură, care nu poate fi planificată într-o perspectivă mai lungă de timp și slab plătită poate bloca în mod eficient potențiala legare a persoanelor tinere de organizațiile sindicale. În plus situația este îngreunată de mobilitatea mare a persoanelor tinere și – un lucru adesea subliniat de experți – atitudinea lor individualistă. Datele din numeroase țări indică în mod explicit, că la sindicate aparține un procent scăzut de persoane tinere ¹¹, iar cu siguranță el este mai mic decât procentul total de sindicalişti. Putem considera cu o foarte mare probabilitate, că avem de-a face cu un fenomen global.

Sindicatele sesizează această problemă. Expresia ei este fie și strategia implementată în multe țări de organizare a noilor membri de sindicat îndreptată către diferite sectoare (de ex. către micile întreprinderi private) și/sau grupuri, de ex. de migranți economici și tocmai persoane tinere. Din păcate nu există însă un model perfect de îndemnare a persoanelor tinere de a se înscrie în sindicate și de a fi active în cadrul structurilor lor. Sindicatele din diferitele țări și din diferitele sectoare încearcă în moduri diferite să răspundă acestor provocări. Ceea ce pare a fi un lucru comun pentru majoritatea inițiativelor întreprinse de către sindicate în această sferă, indiferent de țara lor de proveniență și de ramura în care își desfășoară activitatea, este crearea unor comisii și comitete speciale pentru persoanele tinere. Scopul lor este integrarea persoanelor tinere în cadrul structurilor sindicale, introducerea problemelor generației tinere în programele și acțiunile sindicatelor, instruirea și dezvoltarea viitorilor lideri sindicali și „întinerirea” imaginii exterioare a sindicatelor, care este asociată conform stereotipului, mai degrabă cu persoanele în vârstă. De mulți ani asemenea structuri funcționează în majoritatea confederațiilor sindicale la nivel național și în multe dintre cele care acționează la nivel de ramură. Reprezentanții lor se asociază în Comitetul Tinerilor din cadrul Confederației Europene a Sindicatelor (Youth

11 Pentru nevoile prezentului raport ca și persoane tinere le vom considera pe cele cu vârsta între 18 până la 34 ani

Committee of the European Trade Union Confederation), a cărui scop este schimbul de experiență dintre tinerii reprezentanți ai sindicatelor din întreaga Europă și desfășurarea unei campanii la nivel european în vederea intensificării participării persoanelor tinere la sindicate.

În cadrul cercetărilor am decis să verificăm cum se „prezintă” persoanele tinere în contextul întrebărilor chestionarului. Am dorit așadar să aflăm în ce măsură sunt reprezentate, cum percep sindicatele. Întrebarea cheie pe care am pus-o sună: oară persoanele tinere reprezintă un potențial important pentru sindicate? Merită să investim în dezvoltarea structurilor descrise mai sus dedicate persoanelor tinere în sindicate? Oare ne putem aștepta în cadrul sindicatelor la o «schimbare a gărzii» naturală, de generație în viitor sau le așteptăm o criză demografică?

Analiza apartenenței la sindicate cu împărțirea pe grupele de vârstă (Tabelul 4) permite formularea unor anumite concluzii. În primul rând nu s-au confirmat informațiile pesimiste referitoare la procentul extrem de scăzut al gradului de sindicalizare a persoanelor tinere. Este adevărat că în grupul de vârstă 18-24 ani procentul de persoane care își confirmă apartenența sindicală este mai mic decât pentru toată populația (excepție face aici Marea Britanie), însă în cazul persoanelor un pic mai în vârstă, în grupul de vârstă 25-34 ani, acest procent este peste medie (cu excepția Serbiei). Poate că acest lucru rezultă din faptul, că persoanele cu vârsta 25-34 și-au încheiat în marea majoritate faza educației și sunt în totalitate implicate în munca pentru a își câștiga existența. Acest lucru îl confirmă analiza dependențelor între apartenența la sindicate și educație. În toate cazurile cercetate (în afară de Lituania) gradul de sindicalizare este cel mai ridicat printre persoanele cu educație superioară. Pe persoanele puțin mai în vârstă la luarea deciziei privitoare la o eventuală apartenență la sindicate poate că le ajută poziția mai sigură de pe piața muncii la această vârstă.

Tabelul 4. Gradul de sindicalizare în grupul persoanelor tinere

Sunteți membru/membră de sindicat ? Răspunsuri „da”						
Vârsta	Lituania	Polonia	România	Serbia	Spania	Marea Britanie
18-24	2,0%	10,3%	2,3%	6,7%	10,7%	24,2%
25-34	7,1%	14,8%	14,9%	10,7%	22,7%	29,1%
Total	6,7%	11,2%	13,8%	15,5%	15,2%	20,7%

Sursa: Studiu propriu. Cercetare în cadrul proiectului „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018

Sindicatul în opinia persoanelor tinere

În chestionar am pus o întrebare generală referitoare la evaluarea curentă a activității sindicatelor. Rezultatele pentru întreaga populație sunt categoric favorabile pentru sindicate. Indiferent de țară, primează în mod clar evaluarea pozitivă în fața celei negative. Cele mai bune evaluări sindicatele le-au primit în România, unde 80% dintre cei intervieuați au răspuns, că activitatea actuală a sindicatelor este pentru România categoric mai benefică sau benefică, iar cele mai proaste Polonia, deși rezultatul 62,6% trebuie considerat ca fiind unul foarte bun. Am hotărât să verificăm, dacă vârsta respondentului influențează în mod semnificativ evaluarea sindicatelor (Tabelul 5). Cu excepția României, în toate țările evaluarea persoanelor tinere este mai bună decât pentru totalul celor anchetați. Cea mai mare diferență în răspunsuri este în Spania (19,2 pct. % diferență între răspunsurile grupului de vârstă 18-24 ani și totalul răspunsurilor). Asta înseamnă, că persoanele tinere din Spania evaluează cel mai bine activitatea sindicatelor dintre toate țările cercetate.

Rezultatele înseamnă, că sindicatele – în ciuda stereotipului – nu sunt percepute în mod negativ de către persoanele tinere, ci din contră. Foarte interesant este cazul României. Sindicatele au în România cea mai bună evaluare dintre toate țările cercetate, însă în același timp este vorba despre opinii pozitive în special din partea persoanelor în vârstă. În celelalte țări persoanele în vârstă evaluează relativ mai prost sindicatele decât persoanele tinere. Este o concluzie foarte promițătoare pentru sindicate în perspectiva viitorului lor.

Tabelul 5. Evaluarea curentă a activității sindicatelor de către persoanele tinere

Oare, la modul general, activitatea actuală a sindicatelor este benefică sau nu este benefică pentru țară ? Răspunsul persoanelor care au evaluat în mod pozitiv influența sindicatelor (răspunsurile cumulate „cu siguranță benefică” i „benefică”)						
Vârsta	Lituania *	Polonia	România	Serbia *	Spania	Marea Britanie
18-24	82,4%	77,6%	61,4%	73,3%	82,1%	87,9%
25-34	80,0%	79,5%	74,6%	69,3%	74,2%	88,4%
35-44	73,4%	67,6%	82,9%	73,4%	62,9%	78,7%
45-54	75,3%	42,0%	93,2%	61,2%	58,9%	79,2%
55-64	86,3%	47,8%	75,0%	60,2%	57,9%	77,8%
+65	68,1%	52,9%	83,3%	69,6%	49,2%	61,0%
Total	77,4%	62,6%	80,0%	67,3%	62,3%	78,0%

Sursa: Studiu propriu. Cercetarea în cadrul proiectului „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; * rezultat nesemnificativ din punct de vedere statistic

În afara întrebării referitoare la evaluarea generală a activității i-am întrebat pe respondenți despre evaluarea eficacității activității sindicatelor la nivelul țării. Cei anchetați au avut trei răspunsuri la alegere „sunt eficiente”, „se străduiesc, însă nu reușesc prea multe” și „efectele activității lor nu se văd”. Spre deosebire de rezultatele prezentate mai devreme, în cazul acestei întrebări răspunsurile nu mai sunt atât de favorabile pentru sindicate. În toate țările anchetate (în afară de Serbia) predomină opiniile care sugerează, că în ciuda activității întreprinse sindicatele sunt totuși puțin eficiente. Persoanele, care sunt de părere că acestea sunt eficiente aparțin unei minorități considerabile. Cele mai multe astfel de persoane sunt în Marea Britanie – 25,4%, iar cele mai puține în Serbia – doar 3%. Persoanele anchetate din Serbia sunt în același timp cu siguranță cele mai critice în evaluarea eficacității sindicatelor. Aproape 50% dintre sârbi și sârboace nu văd efectele activității sindicatelor sârbești. Acesta reprezintă cu siguranță un semnal important pentru întărirea mesajului pozitiv în exterior referitor la acțiunile sindicatelor în Serbia. Cum evaluează pe acest fundal persoanele tinere eficacitatea sindicatelor? Am decis să verificăm evaluările persoanelor tinere în contextul evaluărilor exprimate de către toți cei anchetați cu privire la răspunsurile critice privitoare la efectele activității sindicatelor (Tabelul 6). În toate țările (în afara României) persoanele tinere sunt mai puțin critice față de sindicate decât cei cercetați în total. Aceasta este o altă concluzie importantă pentru sindicate care arată potențialul pozitiv existent printre oamenii tineri. Interesant este faptul, că dacă – așa după cum am amintit – aproape 50% dintre sârbi și sârboace nu văd efectele activității sindicatelor, tot așa cu această opinie este de acord doar 24,4% din cei cercetați în Serbia cu vârsta de 18-25 ani. Așadar diferența aceasta este de puțin peste 25 pct.%. Niște discrepanțe destul de mari în ceea ce privește răspunsurile din cauza vârstei apar și în Polonia. Diferența dintre răspunsurile tuturor celor anchetați și a celor cu vârsta de 26-34 ani este de 19,1 pct.%.

Tabelul 6. Evaluarea generală a eficacității activității sindicatelor la nivelul țării de către persoanele tinere

Cum evaluați activitatea sindicatelor la nivelul țării ? Răspunsurile persoanelor care sunt de părere că nu se văd efectele activității lor						
Vârsta	Lituania*	Polonia	România*	Serbia	Spania	Marea Britanie*
18-24	17,6%	25,9%	43,2%	24,4%	32,1%	30,3%
25-34	21,4%	13,6%	35,8%	44,0%	24,2%	11,6%
Total	27,8%	32,7%	35,5%	49,8%	38,7%	20,0%

Sursa: Studiu propriu. Cercetarea în cadrul proiectului „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; * – rezultat nesemnificativ din punct de vedere statistic

La altă întrebare am dorit să facem cunoștință cu așteptările sociale referitoare la influența sindicatelor asupra deciziilor autorităților în țările cercetate. În chestionar am trecut întrebarea „După părerea Dvs., sindicatele au la ora actuală o influență prea mare, suficientă, sau prea mică asupra deciziilor autorităților în țara noastră?”. În toate țările peste o

jumătate dintre respondenți a indicat, că această influență este prea mică. Excepție face Marea Britanie, unde majoritatea respondenților este de părere, că această influență este suficientă, lucru care poate să rezulte din faptul, că britanicele și britanicii evaluează relativ mai bine eficiența sindicatelor în propria țară.

În cazul acestei întrebări nu am observat tendința descrisă mai sus (Tabelul 7). Tinerii nu cred într-o măsură mai mare decât totalul celor anchetați, că influența sindicatelor asupra deciziilor autorităților din țara lor este prea mică. Sceptici față de acest gen de opinie sunt în primul rând respondenții cei mai tineri, cu excepția Marii Britanii și – parțial – a Poloniei. Părerile persoanelor puțin mai în vârstă, adică cu vârsta 26-34 ani, sunt mai degrabă apropiate de părerile majorității respondenților.

Tabelul 7. Așteptările sociale ale tinerilor referitoare la influența sindicatelor asupra deciziilor autorităților în țările supuse cercetării

După părerea Dvs., sindicatele au la ora actuală o influență prea mare, suficientă, sau prea mică asupra deciziilor autorităților în țara noastră ? Răspunsurile persoanelor care sunt de părere, că influența este prea mică						
Vârsta	Lituania	Polonia*	România	Serbia*	Spania*	Marea Britanie*
18-24	47,1%	53,4%	34,1%	62,2%	42,9%	36,4%
25-34	75,7%	53,4%	59,7%	77,3%	50,0%	29,1%
Total	74,9%	54,1%	63,0%	80,0%	51,1%	32,1%

Sursa: Studiu propriu. Cercetarea în cadrul proiectului „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; * – rezultat nesemnificativ din punct de vedere statistic

Respondenții din toate țările au fost rugați să indice diferite entități și instituții, care după părerea lor apără în cea mai mare măsură drepturile angajaților și reprezintă interesele acestora. Cei cercetați au fost rugați să aleagă nu mai mult de trei entități și instituții și să le ordoneze începând cu cele mai importante. În toate țările în afară de Lituania și Serbia, sindicatele sunt indicate ca fiind cel mai adesea acele entități, care apără în cea mai mare măsură drepturile angajaților și care reprezintă interesele lor. În Lituania respondenții au indicat cel mai adesea inspecția muncii, iar în Serbia răspunsul „singur/singură trebuie să am grijă de mine, nimeni nu îmi asigură asta”. Mai mult, sindicatele în toate țările, de data asta doar în afara Serbiei, reprezintă pentru cei cercetați așa-zisa prima alegere. Răspunsurile cele mai favorabile din punctul de vedere al sindicatelor le-am observat în Marea Britanie. Peste 52% dintre britanici au indicat sindicatele ca prima lor alegere.

Analiza care ia în considerare grupurile distinse pe criteriul de vârstă nu dă rezultate concludente (Tabelul 8). Din punctul de vedere al intereselor sindicatelor rezultatele sunt cele mai benefice în Polonia și Marea Britanie. Numai în aceste țări sindicatele au fost indicate ca fiind cele, care apără în cea mai mare măsură drepturile angajaților și reprezintă interesele acestora. Pe de altă parte, în toate țările cercetate răspunsurile celor mai tineri

respondenți (18-24 de ani) sunt mult sub media răspunsurilor colectate pentru totalul celor cercetați. Răspunsurile respondenților mai în vârstă sunt puțin mai favorabile pentru sindicate. Răspunsurile celor cercetați cu vârsta 25-34 ani din doar trei țări, adică Lituania, Polonia și Serbia sunt mai favorabile decât răspunsurile pentru totalul respondenților. În mod clar nefavorabil se prezintă pe acest fundal cazul României, deși respondenții români cu vârsta 25-34 ani cel mai adesea au indicat sindicatele.

Tabelul 8. Entitățile și instituțiile care în opinia tinerilor apară în cea mai mare măsură drepturile angajaților și reprezintă interesele acestora

În ce măsură apară după părerea Dvs. entitățile de mai jos drepturile și reprezintă interesele angajaților în țara Dvs.? Vă rog să ordonați entitățile începând cu cele care apară și reprezintă interesele în cea mai mare măsură până la cele, care fac acest lucru în cea mai mică măsură						
Răspunsurile persoanelor care au indicat sindicatele în total						
Vârsta	Lituania	Polonia	România	Serbia	Spania	Marea Britanie
18-24	37,3%	44,8%	15,9%	28,9%	39,3%	42,4%
25-34	57,1%	54,5%	28,4%	36,0%	43,9%	55,8%
Total	46,9%	47,1%	41,3%	34,0%	45,6%	68,6%

Sursa: Studiu propriu. Cercetarea în cadrul proiectului „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; **boldit** – răspunsurile cele mai frecvente

În cadrul cercetărilor am decis să verificăm care este percepția socială a grupului, în numele căruia acționează sindicatele. În acest scop am pus întrebarea referitoare la entitatea, care după părerea respondenților este într-adevăr reprezentată de către sindicate în cadrul activității lor. Respondenții din toate țările cel mai adesea sunt de părere, că sindicatele își reprezintă exclusiv membrii. Convinse de acest lucru în cea mai mare măsură sunt persoanele anchetate din Marea Britanie (45,8%), Lituania (43,9%) și Serbia (43,5%). În cea mai mică măsură în Spania (26,2%) și în Polonia (27,7%), deși și în aceste țări acestea sunt cele mai dese răspunsuri. Răspunsurile cele mai favorabile din punctul de vedere al sindicatelor sunt răspunsurile care indică, că acestea reprezintă interesele tuturor angajaților și ele se află pe locul al doilea printre răspunsurile cele mai des indicate în Spania, România, Serbia și Marea Britanie. În cazul Poloniei și Lituaniei acestea sunt de-abia pe locul al treilea în cadrul celor mai des indicate răspunsuri (dintre 8 posibile) – cedează în fața răspunsului care indică, că sindicatele reprezintă exclusiv anumite ramuri.

Analizând răspunsurile pentru cele mai tinere grupuri de vârstă ne-am concentrat exclusiv asupra răspunsului celui mai favorabil din punctul de vedere al sindicatelor, adică „toți angajații” (Tabelul 6). Tinerii respondenți din Polonia și Serbia mai des decât în cazul tuturor celor anchetați indică tocmai acest răspuns. În toate țările (cu excepția României) respondenții puțin mai în vârstă (25-34 ani) sunt dispuși să admită într-o măsură mai mare, că sindicatele reprezintă în practică interesele tuturor angajaților.

Tabelul 9. Percepția de către persoanele tinere a grupului/entității, pe care o reprezintă sindicatele

Pe cine reprezintă după părerea Dvs. sindicatele ? Răspunsurile persoanelor care indică răspunsurile pe „toți angajații”						
Vârsta	Lituania	Polonia	România	Serbia	Spania	Marea Britanie
18-24	11,8%	22,4%	20,5%	15,6%	21,4%	18,2%
25-34	28,6%	23,9%	9,0%	20,0%	28,8%	25,6%
Total	15,4%	19,7%	15,8%	14,3%	22,4%	21,2%

Sursa: Studiu propriu. Cercetarea în cadrul proiectului „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018

Reasumând rezultatele prezentate mai sus trebuie indicat, că persoanele tinere nu se deosebesc în mod semnificativ în evaluare de totalul respondenților. Cu siguranță nu s-a confirmat de asemenea stereotipul privind lipsa de interes, indiferența sau ostilitatea față de sindicate. Așadar trebuie să constatăm în mod explicit: tinerii nu au o atitudine ostilă față de sindicate și nu percep sindicatele într-un mod explicit negativ. Ambele grupe de vârstă analizate se deosebesc însă într-o anumită măsură una de cealaltă. Simplificând, grupul celor mai tineri respondenți (18-24 ani) mai degrabă nu este convinsă de sindicate, deși fără îndoială răspunsul la întrebarea referitoare la evaluarea actuală a activității sindicatelor (Tabelul 2) impune perceperea unui potențial în acest grup. Grupul respondenților mai în vârstă (25-34 ani), a persoanelor care au în spatele lor deja faza educației, care funcționează în mod activ pe piața muncii, care caută mai degrabă o stabilitate profesională și de viață percepe mult mai favorabil sindicatele. Așadar se pare, că acțiunile strategice care au ca și scop creșterea gradului de sindicalizare și revitalizarea acestora ar trebui să fie îndreptate în primul rând către acest grup de vârstă.

AȘTEPTĂRI ÎN SFERA ACȚIUNILOR TRADIȚIONALE ALE SINDICATELOR

Un lucru important legat de sfera acțiunilor sindicatelor este gradul de înscriere al activității lor în așteptările sociale. De aceea au fost identificate acțiuni, care contribuie la o percepție pozitivă a sindicatelor de către societate. La modul general așteptările respondenților față de acțiunile întreprinse sunt convergente în țările cuprinse în cercetare (Tabelul 10). Una dintre cele trei acțiuni care au fost cel mai des indicate în toate țările sunt apărarea dură și fără compromisuri a drepturilor și lupta pentru interesele angajaților cu patronatele și guvernul, fără a exclude grevele și acțiunile de protest. În patru țări – Lituania, Polonia, România și Serbia – acestea sunt o prioritate. În cazul Serbiei și a României asemenea acțiuni erau așteptate de către jumătate din cei anchetați (respectiv 53% și 48%). Un grad ridicat de conformitate a apărut de asemenea în cazul percepției nevoii de acționare în interesul întregii societăți și a îmbinării atât a intereselor angajaților, cât și a patronatelor – așteptarea se află printre cele trei răspunsuri cel mai des alese în cinci țări – cu excepția Lituaniei. Această acțiune a fost cel mai des aleasă de către spanioli și britanici. Necesitatea îndreptării acțiunilor către patronate și guvern prin consolidarea parteneriatului cu ele și tendința de desfășurare a dialogului și a negocierilor au fost percepute de către lituanieni, români și britanici. În două țări – Spania și Lituania – printre prioritățile societății s-a aflat necesitatea realizării unor modificări interne în structura sindicatelor. Din perspectiva societății schimbările constând în limitarea birocrăției, îmbunătățirea transparenței acțiunilor conducerii sindicatelor și consolidarea democrației interne sunt de dorit în Spania și în Lituania. În două țări printre răspunsurile cele mai des alese s-au aflat acțiunile specifice. 35% din sârbi așteaptă, ca sindicatele să iasă în afara locului de muncă și să tindă să consolideze poziția angajaților în societate, iar 30% dintre polonezi ar dori, ca sindicatele să își ajusteze activitatea la realitățile schimbătoare, printre care la schimbările de pe piața muncii.

Situația este asemănătoare în toate țările cercetate în ceea ce privește așteptările cele mai rar indicate referitoare la sindicate. O mică parte a respondenților din toate țările cercetate ar dori, ca sindicatele să facă lobby printre jurnaliști și să construiască coaliții cu partidele politice. Al treilea răspuns cel mai des ales de către spanioli, români, sârbi și britanici a fost cel referitor la participarea la alegeri de ex. pentru Camera Deputaților și Senat. În schimb pentru polonezi și lituanieni nu este important, ca sindicatele să facă lobby printre oamenii politici.

Tabelul 10. Acțiunile care ar duce la o percepție pozitivă a sindicatelor de către societate

Catalogul posibilelor acțiuni, care ar putea să influențeze percepția pozitivă a sindicatelor	Spania	Lituania	Polonia	România	Serbia	Marca Britanie
Să acționeze în interesul întregii societăți, să încerce să îmbine atât interesele angajaților cât și ale patronatelor	30,4%	23,3%	27,2%	33,8%	37,3%	30,5%
Să facă modificări interne în structura sindicatelor, de ex. să limiteze birocrăția, să îmbunătățească transparența acțiunilor conducerii, să întărească democrația internă	29,2%	24,6%	21,4%	22,0%	18,8%	19,6%
Să aperse dur și fără compromisuri drepturile și să lupte pentru interesele angajaților cu patronatele și cu guvernul, fără a exclude grevele și acțiunile de protest	28,2%	40,0%	34,2%	48,0%	53,3%	21,2%
Să facă lobby printre oamenii politici	27,4%	2,5%	3,5%	6,8%	3,0%	9,1%
Să se concentreze într-o măsură mai mare asupra reprezentării intereselor persoanelor, care din diferite motive nu pot aparține de sindicate	21,9%	21,8%	19,5%	9,8%	17,0%	16,5%
Să întărească parteneriatul cu patronatele și guvernul și să se străduiască să desfășoare cu acestea un dialog și negocieri	21,9%	30,3%	16,5%	23,0%	22,8%	27,4%
Să adapteze activitatea la realitățile schimbătoare, printre care la piața muncii	15,5%	18,4%	29,9%	19,3%	16,0%	14,3%
Să iasă în afara locului de muncă și să tindă la consolidarea poziției angajaților în societate, astfel încât interesele angajaților să nu fie marginalizate	14,5%	13,9%	24,7%	20,3%	34,5%	15,8%
Să îmbunătățească transmiterea informației despre activitatea sindicatului în exterior	14,5%	14,6%	12,7%	14,0%	6,3%	16,5%
Să întreprindă acțiuni internaționale comune cu alte sindicate, printre care să beneficieze de experiența sindicatelor din alte țări	10,7%	16,9%	16,5%	16,0%	23,0%	11,8%

Catalogul posibilelor acțiuni, care ar putea să influențeze percepția pozitivă a sindicatelor	Spania	Lituania	Polonia	România	Serbia	Marea Britanie
Să se concentreze asupra dobândirii de membri noi și a consolidării reprezentării în întreprinderi cât și a unei prezențe mai mari la locul de muncă	9,5%	22,6%	10,5%	12,0%	12,8%	17,8%
Să construiască coaliții cu mișcările sociale	7,7%	4,2%	8,2%	8,8%	6,5%	6,0%
Să participe la alegeri de ex. pentru Camera Deputaților și Senat	7,5%	5,7%	5,7%	6,5%	2,3%	5,8%
Să facă lobby printre jurnaliști	4,7%	4,0%	3,2%	2,3%	2,3%	4,5%
Să construiască coaliții cu partidele politice	4,7%	2,7%	5,2%	4,3%	1,0%	4,0%
Altele	4,2%	2,2%	2,2%	1,8%	1,3%	8,5%
Mărimea eșantionului	n=401	n=403	n=401	n=400	n=400	n=449

Sursa: Studiu propriu. Cercetarea în cadrul proiectului „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; procentele nu se însumează până la 100%, deoarece respondentul a putut să bifeze mai multe răspunsuri

În același timp se poate indica unicitatea fiecărei țări. Au fost verificate, care variabile socio-demografice diferențiază așteptările față de sindicat¹². Spaniolii au indicat destul de des, că așteaptă din partea sindicatelor desfășurarea unui lobby printre oamenii politici – o astfel de acțiune ar fi importantă pentru 27% dintre cei anchetați, în timp ce în restul țărilor procentul indicărilor variază de la 3% la 9%. În cazul Spaniei în variabilele importante trebuie incluse vârsta și părerea politică declarate. Persoanele cu vârsta 55-64 ani au sesizat nevoia de îmbunătățire a transmiterii în exterior a informațiilor cu privire la activitatea sindicatului. Printre persoanele care declară, că au păreri de centru a apărut cel mai mic procent al celor care indică importanța dobândirii de noi membri și consolidarea reprezentării la locul de muncă și totodată cel mai mare procent al persoanelor care așteaptă o îmbunătățire a transmiterii în exterior a informațiilor cu privire la activitatea sindicatului și ajustarea activității la realitățile schimbătoare, printre care la schimbările de pe piața muncii.

12 Pentru fiecare țară au fost comentate anumite variabile socio-demografice importante din punct de vedere statistic.

Lituanienii au sesizat peste medie de des nevoia de concentrare asupra dobândirii de noi membri și consolidare a reprezentării la locul de muncă și a prezenței lor mai mari la locul de muncă – către nevoia extinderii sindicatelor au indicat 23% dintre respondenți, iar în celelalte țări acest răspuns a fost ales de către 10% până la 18% dintre anchetați. Răspunsurile au fost diferențiate de nivelul de educație și evaluarea condițiilor materiale. Persoanele cu studii superioare mai des decât alte persoane au sesizat nevoia întăririi parteneriatului cu patronatele și guvernul. Jumătate dintre respondenți (categoric cei mai mulți), care și-au evaluat condițiile lor materiale ca fiind proaste așteaptă, ca sindicatele să apere în mod dur și fără compromisuri drepturile și să lupte pentru interesele angajaților cu patronatele și guvernul.

În Polonia s-a indicat destul de des necesitatea ajustării activității sindicatelor la realitățile schimbătoare, printre care la piața muncii – acest lucru este important pentru 30% din respondenți, iar în celelalte țări procentul indicațiilor a fost de 14% până la 19%. Așteptările celor anchetați au depins de vârstă, gradul de educație, tipul de contract și părerea politică declarate. Persoanele cu studii superioare au observat mai des decât ceilalți respondenți nevoia realizării schimbărilor în structurile sindicatelor și ajustarea activității la schimbările de pe piața muncii. Printre persoanele cu păreri de stânga mai des s-a indicat necesitatea ieșirii în afara locului de muncă și tendința către consolidarea poziției angajaților în societate.

Un lucru specific pentru România l-a reprezentat procentul scăzut de persoane, care au considerat importantă concentrarea asupra reprezentării persoanelor, care nu pot aparține de sindicate – o astfel de nevoie a sesizat-o fiecare al zecelea respondent. În celelalte țări acțiunea a fost importantă pentru un număr mai mare de persoane anchetate – de la 17% până la 22%. Indicațiile respondenților au fost diferențiate din cauză de sex, domiciliu, educație sau apartenența la un grup socio-profesional. Locuitorii satelor, mai des decât alte grupuri, au așteptat reprezentarea intereselor persoanelor, care nu pot aparține de sindicate.

Serbia se deosebește în comparație cu celelalte țări prin procentul de respondenți care sesizează importanța acțiunilor comune întreprinse cu alte sindicate – astfel de acțiuni așteaptă 23% dintre sârbi, în vreme ce în celelalte țări procentul indicațiilor variază de la 11% la 17%. În cazul Serbiei așteptările declarate cu privire la sindicate au fost diferențiate de tipul contractului posedat. Persoanele care lucrează pe cont propriu au indicat mai des decât celelalte necesitatea consolidării parteneriatelor cu patronatele și guvernul și au sesizat importanța schimbărilor în structurile sindicatelor.

Mai mulți britanici decât cetățenii din celelalte țări au indicat importanța îmbunătățirii transmiterii în exterior a informației despre activitatea sindicatelor – această acțiune a fost importantă pentru 17% dintre respondenți, iar în alte țări s-a obținut un rezultat de la 6% până la 15%. Așteptările britanicilor au fost diferențiate în funcție de vârstă, apartenență la un grup socio-profesional și părerea politică declarate. Printre persoanele

cu păreri de stânga a fost identificat cel mai mare procent de persoane care se așteaptă la o preocupare pentru creșterea potențialului sindicatelor sub formă de noi membri și care au indicat nevoia desfășurării luptei pentru drepturile angajaților.

Din perspectiva sindicatelor sunt importante nevoile persoanelor, care nu aparțin structurilor. La modul general în toate țările așteptările cel mai des indicate de către ne-membrii de sindicat au fost convergente cu declarațiile societății în general¹³. O excepție a reprezentat-o Marea Britanie, unde printre cele trei sfere de activitate cel mai des alese se află realizarea schimbărilor interne în structura sindicatelor, de ex. limitarea birocrăției, îmbunătățirea transparenței acțiunilor conducerii sindicatelor și consolidarea democrației interne¹⁴.

Cercetările arată, că potențialul a două grupuri sociale este deosebit de important pentru dezvoltarea sindicatelor: femeile și persoanele tinere. Femeile aparțin la sindicat mai rar decât bărbații. Acestea sunt rezultatele pe care le-au indicat de asemenea cercetările desfășurate în cadrul proiectului. Al doilea grup important de persoane, care de-abia pășesc în lumea muncii și își definesc propria poziție în cadrul ei sunt inerii. Din cauza creșterii într-o realitate cu numeroase stimulente pentru angajații tineri munca și anturajul ei nu sunt singurul punct de identificare socială. De aceea identificarea cu sindicatul care funcționează la locul de muncă nu este un fenomen evident.

În cadrul analizei datelor colectate, s-a verificat, care dintre acțiunile întreprinse de către sindicate ar putea duce la percepția lor pozitivă din partea femeilor. În cazul a trei țări – Polonia, Serbia și Marea Britanie – așteptările femeilor cele mai des indicate au fost aceleași, ca și așteptările întregii societăți. În România, unde sexul a fost o variabilă importantă din punct de vedere statistic, printre cele trei cele mai importante acțiuni se află necesitatea ieșirii în afara locului de muncă și tinderea către consolidarea poziției angajaților în societate astfel încât interesele angajaților să nu fie marginalizate.

O analiză asemănătoare a avut loc referitor la cel mai tânăr grup cuprins în cercetare. Așteptările persoanelor cu vârsta 18-24 ani au fost convergente cu declarațiile întregii societăți. În cinci țări (în afara Marii Britanii) printre trei priorități au fost diagnosticate acțiuni specifice importante pentru tineri, dar acestea nu diferă semnificativ de nevoile majorității¹⁵. În Spania tinerii mai des decât celelalte grupuri așteaptă o luptă dură pentru drepturile angajaților. Tinerii lituanieni mai des decât toate celelalte grupuri de vârstă au indicat necesitatea întreprinderii de acțiuni în folosul întregii societăți. În cazul

13 Doar în cazul Poloniei au apărut diferențe importante din punct de vedere statistic.

14 Însă această diferență nu a fost importantă din punct de vedere statistic.

15 Diferențele importante din punct de vedere statistic au apărut în cazul Spaniei, Poloniei și a Marii Britanii.

respondenților polonezi s-a adevărat a fi un lucru important ieșirea în afara locului de muncă și tendința către consolidarea poziției angajaților în societate. Printre tinerii din România, dintre cele trei acțiuni cele mai des alese, se află realizarea de schimbări interne în structura sindicatelor. Pentru sârbii cu vârsta 18-24 ani – altfel decât pentru majoritatea societății – un lucru important s-a adevărat a fi parteneriatul cu patronatele și guvernul – desfășurarea dialogului și a negocierilor au fost printre cele trei acțiuni cel mai des alese, care ar putea să ducă la o bună percepție a sindicatelor.

Așteptările în sfera acțiunilor care depășesc interesul angajaților

În cadrul cercetării respondenților aceștia au fost rugați de asemenea să indice care sunt așteptările lor referitoare la sindicate în sfera acțiunilor, care depășesc catalogul standard al activității lor (Tabelul 11). La fel ca în cazul așteptărilor referitoare la acțiunile tradiționale ale sindicatelor, indicațiile referitoare la cererile privind acțiunile care nu sunt standard sunt asemănătoare în toate țările. S-a observat o intensitate diferită a alegerii diferitelor acțiuni, însă de regulă respondenții au ales relativ cel mai des aceleași poziții din catalogul acțiunilor. Printre cele trei cel mai des indicate în cinci țări – Lituania, Polonia, România, Serbia și Marea Britanie – se află consilierea gratuită legată de angajare, printre care consilierea juridică (pe primul loc în cazul Lituaniei – 40%, Poloniei – 43% și Marii Britanii – 41%) precum și asistența de specialitate în situații de risc (pe primul loc în cazul Serbiei – 51%, în celelalte patru țări pe locul al doilea). Respondenții din trei țări (Spania – 41%, Polonia – 35%, Serbia – 36%) s-au așteptat destul de des, ca sindicatele să le asigure cursuri pentru creșterea calificării profesionale. Printre răspunsurile cele mai des indicate de spanioli (34%), lituaniei (36%) și britanici (32%) se află de asemenea așteptarea de transmitere a informațiilor referitoare la condițiile de muncă și salarizare. Cel mai des în România (35%) au indicat acțiuni, care au fost categoric mai rar alese de către respondenții din celelalte țări – așteptau, ca sindicatele să le garanteze o asigurare suplimentară de ex. de sănătate.

Tabelul 11. Acțiuni suplimentare, care ar putea fi întreprinse de către sindicate

Catalogul acțiunilor suplimentare posibile ale sindicatelor	Spania	Lituania	Polonia	România	Serbia	Marea Britanie
Transmiterea informațiilor referitoare la condițiile de muncă și salariu	34,4%	35,5%	27,4%	27,5%	30,8%	31,8%
Consiliere gratuită referitoare la angajare, printre care consiliere juridică	29,4%	40,4%	43,4%	34,0%	32,5%	41,4%
Organizarea timpului liber, de ex. evenimente aniversare, concedii, tabere pentru copii, etc.	8,5%	22,1%	16,7%	20,0%	14,8%	12,7%
Cursuri pentru creșterea calificării profesionale	40,9%	32,5%	35,4%	29,3%	35,8%	19,4%
Consiliere profesională	34,4%	14,6%	29,2%	23,0%	22,3%	18,3%
Asigurări suplimentare, de ex. de sănătate, de viață, etc.	21,9%	26,6%	20,9%	34,5%	29,8%	22,3%
Reduceri la cumpărături în anumite magazine pentru membrii de sindicat	11,0%	8,9%	13,7%	14,8%	17,0%	19,8%
Asistență financiară și materială, de ex. în cazul unor situații de viață (de ex. nașterea unui copil) sau evenimente ocazionale (de ex. Sărbători, zi de naștere)	20,9%	30,0%	28,9%	33,8%	32,3%	23,4%
Ajutor specializat în situații de risc de ex. np. de mobbing, hărțuire și discriminare la locul de muncă	33,4%	36,5%	35,7%	34,3%	50,5%	33,9%
Alte acțiuni	6,7%	3,5%	2,2%	2,5%	2,3%	9,6%
Mărimea eșantionului	n=401	n=403	n=401	n=400	n=400	n=449

Sursa: Studiu propriu. Cercetarea în cadrul proiectului „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; procentele nu se însumează până la 100%, deoarece respondentul a putut bifa mai multe răspunsuri

Spaniolii au indicat rar în comparație cu restul țărilor, că așteaptă de la sindicate organizarea timpului liber și asistență materială și financiară. Pe de altă parte lituanienii cel mai rar dintre toți cei anchetați au indicat necesitatea consilierii profesionale și asigurarea reducerilor la cumpărături în anumite magazine pentru membrii de sindicat. Pentru respondenții din Polonia cel mai important – dintre toate acțiunile propuse și în comparație cu celelalte țări – este, ca sindicatele să le asigure consiliere gratuită în domeniul angajării, de ex. consiliere juridică. În cazul României cel mai adesea în comparație cu celelalte țări s-a ales garantarea unei asigurări suplimentare și asistența financiară și materială. Sârbii categoric cel mai des – jumătate dintre cei anchetați – au indicat nevoia

asigurării unui ajutor specializat în situații de risc la locul de muncă. În schimb britanicii în comparație cu celelalte țări cel mai rar au așteptat cursuri de perfecționare profesională, și cel mai des – reduceri la cumpărături în magazine alese.

Ca și în cazul așteptărilor referitoare la domeniul tradițional de activitate al sindicatelor, s-a verificat, dacă femeile și persoanele tinere (18-24 ani) care intră pe piața muncii sunt definite de specificul așteptărilor legate de acțiunile suplimentare ale sindicatelor. În două țări – Polonia și Marea Britanie – nevoile femeilor reprezintă o reflecție a nevoilor majorității societății¹⁶. În Spania și Lituania femeile au indicat mai rar importanța transmiterii informațiilor referitoare la condițiile de muncă și salarizare – în schimb printre cele trei cel mai des alese se află ajutorul specializat în situații de risc (Spania) și cursurile pentru creșterea calificării (Lituania). În schimb pentru femeile din Serbia și România – altfel decât pentru majoritatea societății – a fost important, ca sindicatele să le asigure ajutor financiar și material în cazul unor situații de viață și evenimente ocazionale.

Așteptările cele mai des indicate de către persoanele tinere (cu vârsta 18-24 ani) diferă de formele de susținere de cele preferate de întreaga societate¹⁷. În patru țări – Lituania, Polonia, România și Marea Britanie – printre cele trei cele mai des alese acțiuni suplimentare dorite au fost ajutorul financiar și material, ceea ce arată, că grupul cel mai tânăr care intră pe piața muncii se luptă cu problema situației materiale grele. În cazul tinerilor britanici acesta a fost categoric răspunsul cel mai des ales (49%). Pe lângă asta în toate țările – cu excepția Marii Britanii – tinerii au indicat printre trei priorități importanța oferirii cursurilor de creștere a calificării. Indiferent de țară tinerii au așteptat adesea consiliere gratuită referitoare la angajare.

Reasumând, realizarea așteptărilor articulate de către societate față de sindicate este deosebit de importantă pentru menținerea interesului social privind apartenența la sindicate. Cercetarea desfășurată a permis identificarea lucrurilor de care au nevoie de la sindicat atât membrii lor cât și potențialii membri. S-a întrebat de asemenea despre acțiunile tradiționale care rămân în gestiunea sindicatelor, cât și despre activitățile care depășesc apărarea standard a drepturilor angajaților. La modul general așteptările indicate de către respondenții din toate țările au fost convergente: atât în sfera activității tipice a sindicatului, cât și în sfera activităților care depășesc apărarea drepturilor angajaților. Pentru dezvoltarea sindicatelor este foarte importantă folosirea potențialului a două grupuri sociale: a femeilor și a tinerilor. Femeile reprezintă un grup slab reprezentat în structurile sindicale. În schimb tinerii, care intră pe piață de-abia își formează opiniile cu privire la actorii care reglementează această sferă a vieții sociale.

16 Pentru nici o țară diferențele dintre femei și bărbați nu au fost importante din punct de vedere statistic.

17 Apartenența la grupul de vârstă nu a fost o variabilă importantă din punct de vedere statistic, cu excepția cazului României.

În ceea ce privește catalogul standard al acțiunilor sindicatelor, în toate țările printre cele trei acțiuni cel mai des alese se află apărarea dură și fără compromisuri a drepturilor și lupta pentru interesele angajaților cu patronatele și guvernul. Așteptările persoanelor, care aparțin de sindicat au reprezentat o reflecție a nevoilor majorității societății. În cazul Poloniei, Serbiei și Marii Britanii așteptările femeilor au fost convergente cu indicațiile majorității respondenților. Nevoile spaniolelor, româncelor și a lituanienelor au fost un pic diferite față de nucleul preferințelor majorității. Rezultate asemănătoare au fost obținute pentru persoanele tinere. În esență așteptările persoanelor cu vârsta 18-24 ani sunt convergente cu declarațiile majorității societății.

Așteptările sociale față de sindicate pot fi diagnosticate și în sfera de activitate care depășește apărarea drepturilor angajaților. Nevoile în sfera acțiunilor care nu sunt standard pentru sindicate au fost apropiate în toate țările. A apărut o intensitate diferită a alegerilor diverselor acțiuni, însă de regulă respondenții au ales relativ cel mai des aceleași poziții din catalogul propus. În cinci țări (în afara Spaniei) printre cele trei acțiuni cel mai des alese se află consilierea gratuită privind angajarea și ajutorul specializat în situații de risc. În cazul femeilor – de regulă nucleul așteptărilor respondentelor a fost asemănător cu declarația întregii societăți. În schimb cele mai des declarate așteptări peste standard ale persoanelor cu vârsta 18-24 ani au fost diferite de formele de susținere preferate de majoritatea societății. În Lituania, Polonia, România și Marea Britanie printre așteptările cele mai des alese se află ajutorul material și financiar. Pe lângă aceasta în toate țările – în afara Marii Britanii – tinereretul așteaptă oferta de cursuri care duc la creșterea calificărilor profesionale.

În ceea ce privește așteptările femeilor și ale persoanelor tinere nu s-au observat tendințe convergente la nivel internațional în interiorul acestor grupuri. Nevoile femeilor și ale tinerilor sunt o reflecție a așteptărilor majorității societății din țara respectivă. Astfel acestea nu sunt o derivată a tendințelor supranaționale caracteristice pentru anumite grupuri sociale. Așadar nu este nevoie de a realiza alte acțiuni îndreptate către femei și tineri. Este suficient consolidarea mesajului adresat majorității societății cu accentuarea nevoilor specifice ale grupurilor distincte. Pe baza rezultatelor analizelor datelor colectate au fost formulate recomandări pentru sindicate, luându-se în considerare așteptările sociale specifice din fiecare țară supusă cercetării (Tabelul 12).

Tabelul 12. Profilul preconizat al activității sindicatelor la nivelul țărilor

Țara	Tipul de sindicat preconizat	Caracterul specific al așteptărilor sociale – recomandări
		Sindicatelor ar trebui să întreprindă acțiuni sau să intensifice mesajul de informare și promovare (dacă respectivele acțiuni sunt deja desfășurate) în domeniul:
Spania	care îi include pe toți participanții de pe piața muncii, în special cu luarea în considerare a intereselor angajaților și îndreptat către schimbările interne	<ul style="list-style-type: none"> • reprezentării întregii societății prin îmbinarea intereselor angajaților și a patronatelor, • realizării unor schimbări interne în structurile sindicale, • apărării intereselor și a drepturilor angajaților, • desfășurării de lobby printre politicieni, • oferirii de cursuri de creștere a calificărilor profesionale (mai ales în cazul femeilor și a persoanelor tinere) și desfășurării consilierii profesionale, • furnizării de informații pe tema situației de pe piața muncii, • consilierii gratuite referitoare la angajare pentru persoanele care intră pe piața muncii.
Lituania	orientat pe apărarea interesului angajaților prin parteneriatul cu patronatele și guvernul și pe schimbările interne	<ul style="list-style-type: none"> • luptei pentru drepturile angajaților cu patronatele și guvernul cu menținerea în același timp a parteneriatului, • dobândirii de noi membri și consolidării reprezentării la locurile de muncă, • limitării implicării politice (de ex. participarea la alegeri, lobby printre oamenii politici, coaliții cu partidele politice), • consilierii gratuite în domeniul angajării și a situației de pe piața muncii, • oferirii de ajutor în situații de risc, de ex. hărțuire – mai ales în cazul femeilor, • asigurării ajutorului financiar și material în cazul tinerilor.
Polonia	care îi include pe toți participanții de pe piața muncii, cu luarea în considerare în special a intereselor angajaților în contextul realității schimbătoare	<ul style="list-style-type: none"> • ajustării activității la realitatea schimbătoare, de ex. forme flexibile de angajare, • apărării intense a drepturilor angajaților și lupta pentru interesele acestora cu patronatele și guvernul (mai ales în cazul persoanelor tinere) cu consolidarea simultană a parteneriatului și luarea în considerare a interesului patronatelor, • consolidării poziției angajaților ca și grup social, • desfășurării de acțiuni pe arena internațională – în contextul tinerilor angajați, • susținerii funcționării pe piața muncii: consiliere privind angajarea, cursurile, ajutorul în situații de risc de ex. de hărțuire, • ajutorului financiar și material în cazul persoanelor care intră pe piața muncii.

Țara	Tipul de sindicat preconizat	Caracterul specific al așteptărilor sociale – recomandări
		Sindicatul ar trebui să întreprindă acțiuni sau să intensifice mesajul de informare și promovare (dacă respectivele acțiuni sunt deja desfășurate) în domeniul:
România	care îi include pe toți participanții de pe piața muncii, cu luarea în considerare în special a interesului angajaților prin parteneriate cu patronatele și guvernul	<ul style="list-style-type: none"> • apărării dure și fără compromisuri a drepturilor și lupta pentru interesele angajaților cu patronatele și guvernul, fără a exclude grevele și acțiunile de protest, • tinerii spre reconcilierea intereselor angajaților și a patronatelor, • sprijinului în situații de risc de ex. hărțuire sau discriminare, • ajutor material și garantarea unei asigurări suplimentare – în special în cazul femeilor, • consilierii gratuite privind angajarea, de ex. juridică
Serbia	care îi include pe toți participanții de pe piața muncii, cu luarea în considerare în special a interesului angajaților prin consolidarea poziției lor în societate	<ul style="list-style-type: none"> • apărării dure și fără compromisuri a drepturilor și lupta pentru interesele angajaților cu patronatele și guvernul, fără a exclude grevele și acțiunile de protest, • tinerii către reconcilierea intereselor angajaților și a patronatelor, • consolidării poziției angajaților ca și grup social, • ajustării activității la piața muncii în schimbare în contextul persoanelor tinere, • ajutorului în situații de risc și ajutor material – în special în cazul femeilor, • ofertei de cursuri de creștere a calificării profesionale – în special adresate persoanelor care intră pe piața muncii și femeilor • consilierii referitor la angajare pentru tineri.
Marea Britanie	care îi include pe toți participanții de pe piața muncii, cu luarea în considerare în special a interesului angajaților prin parteneriate cu patronatele și guvernul	<ul style="list-style-type: none"> • încercării de îmbinare a intereselor tuturor participanților de pe piața muncii și consolidarea parteneriatului cu guvernul și patronatele, • apărării drepturilor angajaților – în special cu privire la persoanele cu vârsta 18-24 ani, • realizării unui lobby moderat printre oamenii politici, • oferirii de consiliere gratuită privind angajarea și informații referitoare situația de pe piața muncii, • ajutorului profesional pentru femeile supuse hărțuirii sau discriminării, • ajutorului financiar și material pentru persoanele tinere.

Realizarea cercetării a arătat, că pentru cetățenii din toate statele analizate esența sindicatelor constă în mod tradițional în apărarea dură și fără compromisuri a drepturilor și lupta pentru interesele angajaților cu patronatele și guvernul. La modul general așteptările femeilor ca și grup cu un grad scăzut de sindicalizare și a persoanelor tinere ca potențial grup care decide cu privire la puterea sindicatelor în viitor nu diferă de nevoile majorității societății. Așadar intensificarea acțiunilor adresate majorității societății ar trebui să îndemne la înscrierea în sindicate a persoanelor, care pe viitor pot decide cu privire la puterea sindicatelor. Merită de asemenea să menționăm, că societatea așteaptă sindicate implicate social, care să preia funcțiile altor instituții de ex. în sfera ofertelor de cursuri, care duc la creșterea calificării profesionale sau a consilierii gratuite referitoare la angajare.

Sursa: Studiu propriu. Cercetarea în cadrul proiectului „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018

ANEXĂ

Profilurile socio-demografice ale membrilor de sindicat în Spania, Lituania, Polonia, România, Serbia, Marea Britanie (în %)

	Spania	Lituania	Polonia
Gradul de sindicalizare	15,2%	6,7%	11,2%
Sexul	F: 12,6% B: 17,7%	F: 3,7% B: 10,1%	F: 9,9% B: 11,2%
Vârsta	18-24: 10,7% 25-34: 22,7% 35-44: 18,6% 45-54: 14,4% 55-64: 10,5% >65: 9,5%	18-24: 2,9% 25-34: 7,1% 35-44: 7,8% 45-54: 11% 55-64: 6,8% >65: 4,2%	18-24: 10,3% 25-34: 14,8% 35-44: 16,2% 45-54: 8% 55-64: 8,7% >65: 7,4%
Locul de domiciliu	Sat: 11,9% < 20mii: 30,8% 20-100mii: 19,6% 100-500mii: 10,4% >500mii: 14,9%	Sat: 6,6% < 20mii: 4% 20-100mii: 12,5% 100-500mii: 5,7% >500mii: 6,6%	Sat: 10,2% < 20mii: 21,7% 20-100mii: 6,9% 100-500mii: 11,5% >500mii: 11,1%
Educație	Medie: 14% Instruiri 7,7% Superioară: 20,2%	Gimnaziu: 6,8% Medie: 9,3% Superioară: 6,3%	Primară și gimnazială: 7,5% Profesională de bază: 7,1% Medie: 10,6% Superioară: 17,5%
Grupul socio-profesional	Personalul din conducere, specialiștii: 21,9% Personalul tehnic mediu: 24% Personalul administrativ și birou: 14,3% Angajații din servicii: 0% Muncitori calificați: 30,4% Muncitori necalificați: 16,7% Agricultori: 16,7% Angajați pe cont propriu: 9,1% Șomeri: 10% Pensionari: 6% Pensionari pe caz de boală: 0% Elevi și studenți: 0% Casnice: 5,9% Alt grup: 0%	Personalul din conducere, specialiștii: 11,9% Personalul tehnic mediu: 10% Personalul administrativ și birou: 7,8% Angajații din servicii: 4% Muncitori calificați: 8,8% Muncitori necalificați: 10% Agricultori: 0% Angajați pe cont propriu: 9,5% Șomeri: 0% Pensionari: 1,6% Pensionari pe caz de boală: 0% Elevi și studenți: 4,5% Casnice: 7,1%	Personalul din conducere, specialiștii: 26,1% Personalul tehnic mediu: 18,2% Personalul administrativ și birou: 12,9% Angajații din servicii: 20% Muncitori calificați: 17,9% Muncitori necalificați: 13,3% Agricultori: 0% Angajați pe cont propriu: 7,7% Șomeri: 0% Pensionari: 5,5% Pensionari pe caz de boală: 8,3% Elevi și studenți: 10% Casnice: 0%

România	Serbia	Marea Britanie
13,8%	15,5%	20,7%
F: 9,6% B: 17,7%	F: 14,6% B: 16,5%	F: 16,9% B: 25%
18-24: 2,3% 25-34: 14,9% 35-44: 24,4% 45-54: 16,4% 55-64: 17,9% >65: 2,6%	18-24: 6,7% 25-34: 10,7% 35-44: 17,7% 45-54: 25,4% 55-64: 18,2% >65: 8,7%	18-24: 24,2% 25-34: 29,1% 35-44: 24,7% 45-54: 17,7% 55-64: 25,4% >65: 6,1%
Sat: 9,7% < 20mii: 11,8% 20-100mii: 19,2% 100-500mii: 20,2% >500mii: 3,4%	Sat: 10,9% < 20mii: 27,1% 20-100mii: 13,8% 100-500mii: 17% >500mii: 12,9%	Sat: 17,4% < 20mii: 15,8% 20-100mii: 21% 100-500mii: 28,3% >500mii: 19,3%
Primară: 9,1% Profesională de bază: 21,4% Medie: 8,9% Superioară: 22,8%	Primară: 5,7% Profesională: 0% Medie: 15,3% Superioară: 19,1%	Primară: 12,5% Profesională: 20,5% Medie: 15,8% Superioară: 25,9%
Personalul din conducere, specialiștii: 26,3% Personalul tehnic mediu: 20,8% Personalul administrativ și birou: 24,2% Angajații din servicii: 13,6% Muncitori calificați: 22,3% Muncitori necalificați: 0% Agricultori: 33,3% Angajați pe cont propriu: 4,2% Șomerii: 0% Pensionari, pensionari pe caz de boală: 4,8% Elevi și studenți: 0% Casnice: 0%	Personalul din conducere, specialiștii: 13% Personalul tehnic mediu: 25% Personalul administrativ și birou: 42,9% Angajații din servicii: 22,5% Muncitori calificați: 23,1% Muncitori necalificați: 13,3% Agricultori: 12,5% Angajați pe cont propriu: 13% Șomeri: 0% Pensionari, pensionari pe caz de boală: 2,9% Elevi și studenți: 7,1% Casnice: 0%	Personalul din conducere, specialiștii: 32,3% Personalul tehnic mediu: 34,7% Personalul administrativ și birou: 22,5% Angajații din servicii: 48,6% Muncitori calificați: 11,1% Muncitori necalificați: 25,8% Agricultori: 0% Angajați pe cont propriu: 3,6% Șomeri: 2,9% Pensionari, pensionari pe caz de boală: 7,8% Elevi și studenți: 17,6% Casnice: 3,8%

Locul de muncă	Instituție publică: 33,3% Societate: 24,7% Sectorul particular cu excepția agriculturii: 12,5% Fermă agricolă privată: 0%	Instituție publică: 12,5% Sectorul particular: 6,2%	Instituție publică: 25,5% Societate: 12,5% Sectorul particular cu excepția agriculturii: 9,4% Fermă agricolă privată: 50%
Mărimea locului de muncă	Munca pe cont propriu: 5,4% 2-9 angajați: 0% 10-49 angajați: 17,6% 50-99 angajați: 23,3% 100-249 angajați: 31,3% Peste 250 angajați: 30,1%	Munca pe cont propriu: 14,8% 2-9 angajați: 2,6% 10-49 angajați: 7,4% 50-99 angajați: 5,7% 100-249 angajați: 7,1% Peste 250 angajați: 14,1%	Munca pe cont propriu: 7,7% 2-9 angajați: 8,7% 10-49 angajați: 16,7% 50-99 angajați: 0% 100-249 angajați: 9,1% Peste 250 angajați: 25,5%
Tipul contractului	Contract perioadă nedeterminată: 23,5% Contract perioadă determinată: 16,4% Practică: 12,5% Obra y servicio (Contract de colaborare): 28,6% Angajat pe cont propriu: 3,4% Fără contract: 0%	Contract perioadă nedeterminată: 7,6% Contract permanent de muncă: 8,7% Contract de muncă pe perioadă de probă: 14,3% Mandato sudarymas (mandat): 50% Contract perioadă determinată: 16,7% Angajat pe cont propriu: 0% Fără contract: 15,8%	Contract perioadă nedeterminată: 15,7% Contract perioadă determinată: 15,2% Contract de muncă pe perioadă de probă: 0% Contract de colaborare: 17,4% Contract de comandă: 0% Angajat pe cont propriu: 7,7% Fără contract: 0%
Venitul per persoană în gospodărie	< 299 EUR: 5,4% 300-499 EUR: 13,3% 500-799 EUR: 18,3% 800-1199 EUR: 7,6% >1200 EUR: 22,4%	<299 EUR: 4,3% 300-349 EUR: 0% 350-399 EUR: 9,4% 400-449 EUR: 5,6% >450 EUR: 9,1%	<649 PLN: 8,7% 650-999 PLN: 8,9% 1000-1399 PLN: 9,3% 1400-1999 PLN: 8,7% >2000 PLN: 15,9%

Instituție publică: 37,3% Sectorul particular: 7,7%	Instituție publică: 40,6% Sectorul particular: 10,5%	Instituție publică: 43,1% Sectorul particular: 17,2%
Munca pe cont propriu: 5,6% 2-9 angajați: 4,8% 10-49 angajați: 12,5% 50-99 angajați: 12,1% 100-249 angajați: 22,9% Peste 250 angajați: 41,2%	Munca pe cont propriu: 4,4% 2-9 angajați: 14,5% 10-49 angajați: 16,4% 50-99 angajați: 22,9% 100-249 angajați: 32% Peste 250 angajați: 47,2%	Munca pe cont propriu: 3% 2-9 angajați: 25% 10-49 angajați: 29,3% 50-99 angajați: 26,8% 100-249 angajați: 43,6% Peste 250 angajați: 27,7%
Contract perioadă nedeterminată: 25,5% Contract perioadă determinată: 3,4% Angajat independent: 3,1% Fără contract: 0%	Contract perioadă nedeterminată: 29,8% Înțelegere contractuală: 21,8% Angajat pe cont propriu: 10,3% Fără contract: 0%	Contract perioadă nedeterminată: 31,5% Contract perioadă determinată: 22,9% Angajat pe cont propriu: 11,8% Fără contract: 10%
<649 RON: 11,4% 650-999 RON: 19,4% 1000-1399 RON: 21,9% 1400-1999 RON: 6,3%	<9999 RSD: 6% 10000-19999 RSD: 6,1% 20000-29999 RSD: 7,6% 30000-34999 RSD: 18,9% >35000: 22,7%	<499 GBP: 3,7% 500-999 GBP: 21% 1000-1399 GBP: 28,2% 1400-1999 GBP: 23,5% >2000: 24,2%

Sursa: Studiu propriu. Cercetarea în cadrul proiectului „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018



Future of workplace relations:
Opportunities and challenges for
trade unions in Europe

CUPRINS

Introducere	1
Profilul membrului de sindicat în Spania, Lituania, Polonia, România, Serbia, Marea Britanie	3
Tinerii în sindicate și despre sindicate	13
Așteptări în sfera acțiunilor tradiționale ale sindicatelor	20
Anexă	32



The sole responsibility lies with the author. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.



Future of workplace relations: Opportunities and challenges for trade unions in Europe

This copy is free



With financial support from the European Union