

28.07.2010

Informacja prasowa portalu

rynekpracy.pl

Pytania i dodatkowe informacje:

Karolina Widera

Specjalista ds. Public Relations

tel. 509 509 536

widera@sedlak.pl

Dialog społeczny po europejsku

Europejskie Badanie Przedsiębiorstw pokazuje, że dialog społeczny na „Starym Kontynencie” prezentuje się całkiem przyzwoicie. Ponad 60% pracowników należy do związków zawodowych lub rad pracowniczych. W przypadku 2/3 zatrudnionych wynagrodzenia i czas pracy są regulowane poprzez odpowiednie ustalenia z pracodawcami. Kraje Unii Europejskiej są jednak bardzo zróżnicowane pod względem form i sposobów, w jaki pracodawcy i pracownicy osiągają wspólne porozumienia.

W Szwecji, Danii czy Finlandii negocjacje związkowców z pracodawcami mają bardzo sformalizowany charakter. Kwestie płac, warunków oraz organizacji czasu pracy ustalane są na szczeblu krajowym lub w obrębie poszczególnych sektorów gospodarki. Zbiorowe układy pracy obejmują tam ponad 80% wszystkich zatrudnionych, a do związków zawodowych należy około 70% pracowników. W żadnym innym kraju w Europie wskaźniki dotyczące zakresu obowiązywania porozumień jak również poziom uzwiązkowienia nie są aż tak wysokie.

Szwecja czy Dania przez szereg lat pozostawały niedoścignionym wzorem dla pozostałej części Europy. Wiele podobieństw do skandynawskich rozwiązań możemy odnaleźć w niemieckim modelu stosunków przemysłowych. Za zachodnią granicą duże znaczenie mają branżowe porozumienia między stronami dialogu. Związki zawodowe i organizacje pracodawców są kompetentne do obrony interesów własnych grup zawodowych. W przedsiębiorstwach ciężar reprezentacji pracowników spoczywa na radach zakładowych, wybieranych spośród zatrudnionych. Zasada wzajemnego zaufania i współzarządzania firmą pozwala uniknąć sporów, prowadzących do strajków i lokautów.

Odmienne - od Europy kontynentalnej - doświadczenia w sposobie kształtowania stosunków pracy można spotkać w Wielkiej Brytanii. Na Wyspach duże porozumienia zbiorowe nigdy nie odgrywały istotnej roli. Choć obecnie obejmują one 1/3 zatrudnionych, to zdecydowana większość z nich dotyczy pracowników sektora publicznego. Współczesny brytyjski dialog społeczny to typowy przykład modelu „pluralistycznego”. Różnorodne i mniej sformalizowane relacje związkowców z pracodawcami na poziomie przedsiębiorstw stanowią jedną z głównych cech elastycznego rynku pracy w tym kraju.

O jakich krajach możemy powiedzieć, że reprezentują korporacyjny model dialogu społecznego? Ilu pracujących należy do związków zawodowych w poszczególnych krajach Unii Europejskiej? W jakim kierunku rozwija się dialog społeczny na kontynencie? Odpowiedzi na te pytania znajdują Państwo w artykule „[Europejski dialog społeczny – modele współpracy związkowców z pracodawcami](#)” w portalu rynekpracy.pl

Redakcja rynekpracy.pl

Więcej informacji prasowych portalu rynekpracy.pl znajdą Państwo w zakładce [Dla mediów](#).

rynekpracy.pl

to specjalistyczny portal wiedzy poświęcony problematyce rynku pracy. Stale aktualizowana baza ponad 200 wskaźników to tylko niewielka część danych, jakie gromadzimy. Na bieżąco śledzimy zmiany zachodzące we wszystkich obszarach rynku (wydajność pracy, koszty pracy, koszty życia, możliwości dotarcia do określonych grup zawodowych i wiele innych). Dostarczamy wiedzę, która pomaga z sukcesem radzić sobie z wyzwaniami i właściwie reagować na zmiany zachodzące na rynku pracy.