



UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI
FACULTATEA DE ȘTIINȚE ECONOMICE ȘI GESTIUNEA AFACERILOR
DEPARTMENTUL DE MANAGEMENT

REZUMATUL TEZEI DE DOCTORAT
ÎN DOMENIUL MANAGEMENTULUI

SINDICATE vs. MANAGEMENT ÎN EPOCA MODERNĂ

Conducător științific:
Profesor dr. Liviu Ilieș

Doctorand:
Arie Erlich

Cluj-Napoca Decembrie 2012

CONȚINUT

CONȚINUT	b
ABSTRACT	1
CUVINTE CHETE	2
IntroducERE	2
Relația de muncă	3
PERSPECTIVA TEORETICĂ	4
Sursele tradiționale de putere	4
Noua eră, sindicatele în declin	5
Caracterizarea celor două (2) valuri	7
Decalajul în cunoaștere	8
Formarea întrebării de cercetare	8
Întrebarea de cercetare	10
Premisele cercetării	11
METODOLOGIA	12
Cadrul conceptual.....	12
Abordarea în cercetare	14
STRUCTURA CERCETĂRII	16
Un nou set de instrumente	17
POPULAȚIA STUDIATĂ	19
REZULTATELE CERCETĂRII	19
Primul val și al doilea val.....	19
Constatări - Evenimente (demonstrație).....	20
CONCLUZIILE CERCETĂRII	21
Posibilități de cercetare pe viitor	23
ContribuȚIA LA CUNOAȘTERE	24
NOTĂ DE ÎNCHEIERE	25
ANEXĂ	I
Referințe I	
Indexul complet al tezei	IV

ABSTRACT

În epoca globalizării, trăim într-o lume plată - granițele sunt deschise, deplasarea și schimbarea sunt mai ușoare și mai rapide decât oricând, știrile și informațiile curg șuvoi în fiecare secundă, în principal la televizor și pe internet, viața socială se mută pe Internet, procesul de vânzare-cumpărare este rapid, global și aproape lipsit de efort. În calitate de consumatori, ca oameni de familie, ca persoane conectate social - majoritatea dintre noi folosim aceste instrumente noi - de plăcere, ca activitate socială, pentru putere și pentru muncă.

Cea mai mare parte a populației, la nivel mondial, este conectată într-o manieră sau alta de probleme care țin de muncă, mai ales ca angajați sau angajatori; totul este conectat la tot.

Revoluția industrială a fost punctul de schimbare (anul 1850 și după), fiind considerată drept primul val în care oamenii au părăsit, masiv, mediul rural de muncă pentru industrie, pentru viața de la oras, pentru îmbunătățirea nivelului de trai, pentru a munci mai mult - având nevoie să vorbească și să negocieze cu angajatorii. Pe acest fundal au apărut sindicatele, cele care urmăreau să ia poziție împotriva angajatorilor, să reprezinte, să ceară drepturi, salarii, condiții și locuri de muncă standard. Sindicatele și managementul stabilesc instrumente, metode, dinamici (în procese) și echilibrul de putere.

Globalizarea sau epoca modernă (anul 1960 și după) este, în linii mari, valul al doilea din istoria sindicatelor. Globalizarea produce opțiuni interesante cu o concurență acerbă. Într-un mod paradoxal, aceasta este epoca de declin a sindicatelor.

Această situație produce întrebarea dacă există o modalitate prin care sindicatele pot obține puterea înapoi? Sau construi un nou echilibru de putere în raport cu managementul? Deoarece situația este cu totul nouă, un răspuns bazat pe teoria existentă poate să nu fie relevant, din moment ce aceasta corespunde unei realități trecute / schimbate.

O nouă cercetare inductivă, care ar putea veni cu o nouă teorie întemeiată empiric, pentru a explica modul în care se poate face acest lucru (mai bine. mai eficient) în epoca modernă este chiar instrumentul potrivit.

Dorința de ajuta sindicatele să construiască un nou echilibru de putere reprezintă motivația și scopul acestei cercetări.

CUVINTE CHETE

Sindicat, relațiile de muncă, greva, comunicarea organizațională, instrumente de management

INTRODUCERE

Ziua Muncii “... ziua pe care muncitorii din secolele trecute ar fi așteptat-o cu nerăbdare, atunci când drepturile lor și nedreptățile lor ar fi fost discutate ... când lucrătorii din zilele noastre pot nu doar să lase jos uneltele de muncă pentru o zi de repaos, dar când își pot atinge umerii în marșul falangei și să se simtă astfel mai puternici.”

Samuel Gompers. (1850-1924) fabricant american de trabucuri și o lider de sindicat, fondator al Federației Americane a Muncii (AFL). <http://www.massaficio.org>

Cuvintele inspirate ale lui Gompers demonstrează că angajatorul poate să fie atent la angajați, să îi pese de ei și să îi asculte, chiar fiind proprietar în primii ani ai revoluției industriale. Aceste cuvinte reprezintă punctul de pornire al cercetării de față.

Revoluția industrială a declanșat o schimbare la nivel mondial care a creat munca în grupuri, de fapt, și sindicatele. Chandler (1990) semnaleză că punctul de pornire constă în energia și mobilitatea noilor surse - acelea au creat noi piețe, noi industrii și nevoia de mai mulți angajați mai bine calificați. Ele au alimentat ciclul care a creat un standard mai ridicat de viață - oamenii s-au deplasat dinspre agricultură spre industrie, și și-au transferat locurile de trai la oraș. În paralel, statul a început să se comporte mai mult ca “stat al bunăstării” (hicks, a. 2002).

Întrucât aceste tendințe au pătruns mai adânc, sindicatele s-au dovedit a fi grupuri de negociere profesională; realizările au fost semnificative. Luptele sindicale au apărut din mai multe motive - cele mai multe dintre acestea pe diverse variațiuni ale problemei salariilor; în cele mai multe cazuri, la baza luptei se pot găsi seturi de informații asimetrice. Beneficiul sau dezavantajul latent atunci când sindicatul și managementul ajung (sau nu ajung) la înțelegere și acorduri are un efect major asupra succesului operațiunilor de afaceri. Acela poate fi considerat primul val; Lumea din anii '30 până în anii '90 ai secolului trecut, bazată pe echilibrul plat, în care angajatorii dețineau puterea de a acorda sau de a reține beneficiile și de a promova angajații buni/ veterani/ preferați, împreună cu sindicatul. Puterea sindicatului rezida într-o singură sursă principală - puterea grevei - împiedicarea pe cale legală a producției.

Vântul schimbării a adus al doilea val - perioada de lung declin a sindicatelor a fost observată, într-un mod foarte paradoxal, într-o perioadă economică bună; începând cu externalizarea, mișcarea forței de muncă în zonele mai ieftine din lume, deschiderea piețelor. Relocarea și exodul de creiere, toate acestea au devenit comune. Acordurile cu caracter personal și privatizările au fost semnele aceastei tendințe. Efectele negative ale globalizării și privatizării, care includ veniturile în scădere, profiturile reduse și creșterea costurilor (probabil o parte a rezultatelor succesului pe care l-au avut sindicatele în anii primului val), au declanșat schimbarea. Toate acestea afectează în mod dramatic viața personală și cariera oamenilor muncii din întreaga lume, se schimbă rata carierei, scade siguranța locului de muncă, se trece de la acorduri personale (și neprotejate) la convențiile colective sau invers. Piața forței de muncă se schimbă și ea, în timp ce acordurile colective de muncă și a densitatea sindicatelor sunt în scădere rapidă, în principal de-a lungul ultimelor două (2) decenii. Managementul continuă, crescând chiar, uzajul profesional în domenii și instrumente cum ar fi: comunicarea, planurile și alternativele economice, consultanța juridică, utilizarea mass-media, influența politică și așa mai departe - un nou echilibru de putere apare.

Relația de muncă

Relațiile dintre sindicate și management s-au confruntat cu o schimbare profundă în ultimele două sau trei decenii, ca rezultat al revoluției tehnologice - care transformă lumea într-un univers plat, global, care face ca locurile de muncă și muncitorii să migreze cu ușurință dintr-o parte a lumii într-alta, care ajută la răspândirea informației peste tot în lume într-o clipită, și care duce la apariția unei clase de specialiști care transformă mediul de afaceri, trecând de la companiile verticale (care dețin și gestionează într-un proces complet și axat pe resurse - terenuri, mașini, laboratoare de cercetare-dezvoltare, asigurarea calității, servicii de vânzare etc., precum Opel în Germania), la companiile orizontale, în care nucleul afacerii este extern, și care externalizează fiecare proces extern față de nucleu, precum amazon.

Această revoluție tehnologică creează reacții în lanț care includ retragerea de către state a politicilor de promovare a bunăstării statului, privatizarea profundă, apariția magnaților, companiile multinaționale și, în cele din urmă, un proces de continuu declin al densității sindicale.

Într-un mod relaționat cu acestea, lumea modernă oferă un set de instrumente - simple și accesibile tuturor părților - prin folosirea, în principal, a platformelor de internet; acel set de instrumente poate depăși neajunsul unui nivel redus al puterii și stabili conexiuni cu angajații și sindicatele.

Disponibilitatea acestor instrumente moderne de management nu este suficientă: esențial este să fii dispus, să le adopți și, practic, să le folosești; sunt cei mai mulți jucători gata să se schimbe, să învețe și să le adopte? Sau poate viața de zi cu zi îi face pe parte dintre ei să revină la coliziuni frontale ... așa cum au fost obișnuiți în trecut; înțeleg ei oare că managementul utilizează toate acestor noi metode, instrumente, relații externe, cunoștințe și experți pentru a schimba radical echilibrul și a câștiga mai multă putere?

Comentariul relevă faptul că sindicatele își pierd punctele de sprijin, și, ca urmare, ele pierd puterea - statistic, aceasta este tendința din ultimele două (2) decenii. Va continua

această deteriorare? Se va schimba direcția? Această întrebare afectează cercetarea și va fi inclusă în ea, asemeni și altor factori menționați.

Legenda

Industrial and globalization waves = Valuri industriale și ale globalizării

Industrial revolution = Revoluția industrială

Agriculture = Agricultură

Industry = Industria

The sewing machine = Mașina de cusut

Standards of living = Standarde de trai

Era of heavy industry = Epoca industriei grele

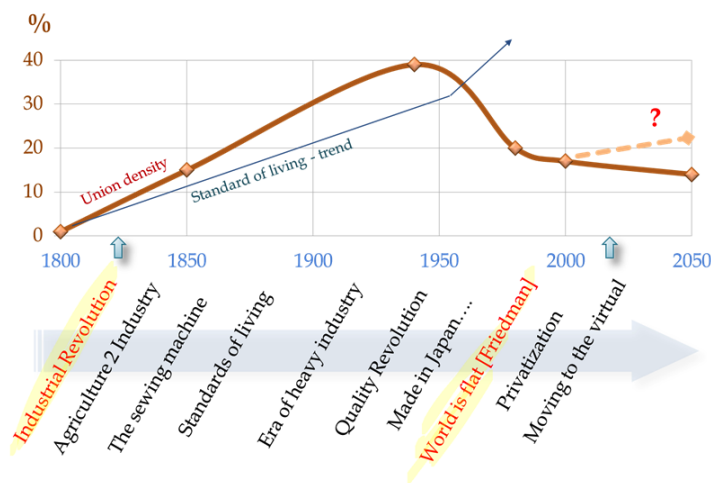
Quality revolution = Revoluția calității

Made in Japan... = Fabricat în Japonia...

World is flat = Lumea e plată

Privatization = Privatizare

Moving to the virtual = Mutarea înspre virtual



industrial and globalization waves

PERSPECTIVA TEORETICĂ

Sursele tradiționale de putere

Reprezentanții, în scopul de a-și stabili poziții de putere, au început să ia măsuri și să evalueze dacă acestea au dus la creșterea puterii lor (în primul rând împotriva managementului). Logica principală a fost - este și în prezent - aceea că managementul are o capacitate mai redusă de a se opune unui grup decât unor indivizi singurari. De atunci și până în prezent, managementul încearcă să câștige putere prin divizarea

angajaților în partide mai mici, sau chiar separându-i unul câte unul; în același timp, angajații vor încerca să asigure exact opusul - să rămână împreună și să negocieze împreună.

Limbajul organizațional reciproc a creat nou set de acțiuni și noi “instrumente de lucru”; acestea sunt definite și stabilite, pentru a fi copiate de la grup la grup. Ele includ:

Greva brațelor încrucișate (sit-down strike). Conceptul de grevă a brațelor încrucișate este cel mai frecvent utilizat în cazul în care se preia controlul asupra unei unități, cum ar fi o fabrică, în care muncesc angajații.

Angajarea (plasarea) spărgătorilor de grevă a avut loc pe măsură ce angajații au utilizat tot mai multe sancțiuni, iar angajatori au crescut utilizarea spărgătorilor de grevă, ca elemente de umplură ale nevoii de forță de muncă și, în special, ca o metodă de blocare a puterii angajaților.

“**Greva italiană**”. Unul dintre rezultatele revoluției industriale a fost capacitatea și metoda de a măsura productivitatea; contra-măsura angajaților nemulțumiți este aceea de a evita să dea producție maximă proprietarului, lucrând, în consecință, “ca la carte” dar nu mai mult decât atât și folosind această strategie ca o sursă de putere.

Blocajul (lockout) este procesul în care angajatorul împiedică angajații să aibă acces la locul de muncă, în scopul de a-i domina; blocaje de mari dimensiuni sunt bine comunicate și în multe cazuri se obțin rezultate “bune”/ conform planificării. (Staudohar 1999)

Greva. Definiția de bază este aceea a evitării muncii; există diferite tipuri de grevă și diferite definiții, inclusiv: greva parțială-totală, legală-ilegală, formală-informală, deschisă-ascunsă, locală sau la scară largă și așa mai departe.

Noua eră, sindicatele în declin

Un paradox care a condus la scăderea densității sindicale este acela că pe măsură ce s-au reglementat legal mai multe din realizările sindicale - cu atât au considerat mai puțin

muncitorii aceste realizări ca datorându-se eforturilor sindicale, ceea ce a condus la o mai mică apreciere a lor. Cu cât au reușit mai mult sindicatele, cu atât a crescut mai lent puterea și densitatea sindicală. Acest paradox a apărut în aceleași decenii în care a avut loc declinul altor puteri.

(Edwards, Fuess SM 2005)

(Edwards, Fuess SM 2005)

Sindicalizare din sectorul privat din SUA a fost mult timp în declin. După atingerea unui semn mare de 35,6 la sută din forța de muncă civile în 1954, densitatea sindicatelor a scăzut în mod constant, la 9,8 la sută în 1997.

Private sector unionization in the U.S. has long been declining. After reaching a high mark of 35.6 percent of the civilian workforce in 1954, union density has fallen steadily, to 9.8 percent in 1997.

Unii cercetători au susținut că mandatele guvernamentale pot înlocui unele funcții sindicale. Această “ipoteză de substituție” a fost avansată de către Neumann și Rissman (1984), care au raportat că apartenența sindicală este invers proporțională cu protecția de către guverne a locului de muncă și programele de asistență socială.

Pe măsură ce beneficiile extrasalariale au devenit mai răspândite, ele au dus la eliminarea unor puncte din agenda de negociere colectivă.

În plus față de acestea, diverse motive conduc la scăderea densității sindicale, inclusiv:

- a. Efectul de spirală al declinului: un număr mare de disponibilizări de lucrători sindicaliști
- b. Dreptul/ legislația cu caracter anti-sindical
- c. Diversitatea tot mai mare a (profesionalismul) forței de muncă
- d. Criza economică (în lanț) extinderea clasei de mijloc
- e. Trecerea de la industrie la sectorul de servicii
- f. Trecerea de la colectiv la individual - puterea anti-grevă

- g. Mișcări geografice (relocări)
- h. Penuria resurselor financiare ale sindicatelor
- i. Concurența declanșează tendințele anti-sindicale.

Experiența Ungariei arată aceeași direcție: “începând cu anul 1989, numărul mare de membri de sindicat s-a redus cu mai mult de 50 la sută” (poor. 2009); situația acestor țări diferite demonstrează aceeași tendință a scăderii densității sindicale.

Noua eră aduce o mare schimbare și în viața personală - oamenii sunt mereu interconectați, internetul este peste tot, rețelele sociale sunt noua “arenă de întâlnire”, recenziile profesionale sunt utilizate în mod obișnuit în domeniile comunicării, legislativ, organizațional și managerial.

Caracterizarea celor două (2) valuri

Primul val: Chandler (1990) semnaleză că punctul de pornire constă în energia și mobilitatea noilor surse - acelea au creat noi piețe, noi industrii și nevoia de mai mulți angajați mai bine calificați. Ele au alimentat ciclul care a creat un standard mai ridicat de viață - oamenii s-au deplasat dinspre agricultură spre industrie, și și-au transferat locurile de trai la oraș.

În paralel, statul a început să se comporte mai mult ca “stat al bunăstării” (hicks, a. 2002).

Al doilea val: Raportul Centrului Canadian privind politicile alternative de John Peters (2002):

declinul sindicatelor din Canada a deschis calea extinderii forței de muncă flexibile, cu salarii mici, și a deschis, de asemenea, calea inegalității și sărăciei ridicate, precum și separarea tot mai accentuată între locurile de muncă “bune” și “rele”.

Decalajul în cunoaștere

Mediul de cercetare este nou, instabil și volatil. Deoarece schimbarea este rapidă și cuprinzătoare, majoritatea “vechilor” instrumente nu mai sunt de actualitate; cele mai multe dintre instrumentele analitice nu sunt la fel de eficiente ca înainte, cele mai multe dintre teorii sunt mai puțin eficiente, și nu pot explica realitatea, fiind instrumente de lucru mai puțin eficiente pentru asigurarea succesului sindical.

Această lacună în cunoaștere cuprinde câteva aspecte:

1. Fenomene noi, necercetate în profunzime până acum
2. Sindicatele pur și simplu “nu știu” care este calea cea dreaptă, continuându-și declinul, fiind private de informații provenite din mai multe puncte de vedere și de opțiuni de acțiune
3. Impactul setului de instrumente ale noii ere - pentru sine, sau ca parte a unei strategii noi - în decursul acestei perioade de declin/ criză sindicală nu este încă clarificat suficient pentru sindicate.

Decalajul în cunoaștere este în evoluție, deoarece noi ne aflăm (în anul 2012), în ochiul uraganului - condițiile, măsurile, legislația muncii, platformele și instrumentele se modifică mereu; în același timp, literatura de specialitate privind noul fenomen se află în etapa sa de formare, nefiind bine consolidată ca mediu de lucru al sindicatelor vechii lumi. Cele mai multe sindicate trăiesc în epoca modernă și utilizează pozițiile și instrumentele lumii vechi - în același timp, procesul de declin continuă.

Formulea întrebării de cercetare

Procesul de formulare a întrebării de cercetare este o parte a cadrului de cercetare - întrebarea/ întrebările nu sunt concepute izolat pornind de la mediul cercetat, și trebuie să fie strâns relaționate de obiectivele și metodele cercetării. Trebuie să se scrie - să se redacteze o cercetare calitativă bazată pe practică, (j. higgs, d. horsfall and s. grace. 2009).

Trede și Higgs oferă un model al pâlniei, sau spiralei, și întrebări care corespund etapelor de elaborare:

- a. *Întrebările (profesionale) ale cercetătorilor bazate pe curiozitate vin pe primul loc, chiar înainte de a înțelege originile acestui tip de ritual de cercetare la care pot duce aceste întrebări.*
- b. *Apoi vine opțiunea de a efectua cercetarea, dar fără întrebări specifice și fixe de cercetare - urmând ca acestea să fie identificate mai târziu, în timpul procesului de cercetare. Ce întrebări au primit răspuns în cursul acestei etape de cercetare?*
- c. *Altă metodă poate fi aceea de a alege mai întâi o abordare de cercetare și de a formula apoi întrebările de cercetare care se potrivesc abordării alese.*

Oricare dintre acestea sunt adoptate în formularea întrebărilor de cercetare.

În paradigma calitativă, există o practică comună de a revizui întrebarea de cercetare pe parcursul întregii cercetări (Mills, 1959). În acest fel, formularea întrebărilor de cercetare este o parte integrată care însoțește cercetătorul de-a lungul duratei de viață a unui proces de cercetare. Acesta este un proces evolutiv în care întrebările de cercetare se dezvoltă alături de alte activități de cercetare și pot fi finalizate numai în timpul analizei datelor și a discuției asupra rezultatelor.

Accentul în acea cercetare este acela de afla unde interesele, nevoile și jucătorii se schimbă rapid în acea lume în schimbare:

Formularea întrebării, conform acestora, va include următoarele aspecte:

- a. Rolul noului set de instrumente de lucru, setul adecvat de instrumente.
- b. Parametrii care influențează acest echilibru al puterii: informații interne clasificate, mai buna înțelegere a nevoilor și tendințelor pieței, gestionarea instrumentelor și schimbarea unilaterală a rolurilor - angajarea și concedierea, controlul salarial al personalului și alte aspecte care pot apărea în timpul interviurilor.

- c. Locul de adoptare a instrumentelor moderne și avantajarea sindicatelor în lupta lor pentru a obține putere, pentru a-și realiza obiectivele și pentru a încetini procesul de declin al densității

Formularea întrebării primare poate constitui începutul unui proces în spirală în care cercetătorul poate actualiza întrebările, deoarece subiectul său este în evoluție și se va recurge la studiu de caz sau la o teorie fundamentată empiric (Shkedi. 2011)

Întrebarea de cercetare

Dilemă cercetării și întrebarea de la care se pornește este:

Care sunt instrumentele moderne și cum pot sindicatele să folosească - practic - instrumentele moderne pentru a îmbunătăți raportul de putere (pentru a dobândi putere) față de management, pentru a încetini declinul densității sindicale și pentru a crește capacitatea de protecție a angajaților.

Formularea întrebării primare poate constitui începutul unui proces în spirală în care cercetătorul poate actualiza întrebările, deoarece subiectul său este în evoluție și se va recurge la studiu de caz sau la o teorie fundamentată empiric (Shkedi. 2011)

Deoarece subiectul este unul nou, cercetarea este inductivă, iar întrebarea de cercetare nu este o întrebare închisă - ar putea varia în timpul procesului; un punct de pornire mai focalizat poate consta într-o situație care stârnește curiozitatea cercetătorului (Shlasky și Alfert. 2007).

Întrebarea de cercetare secundară într-o fază mult mai detaliată poate include, conform lui Shlasky (2007): De ce, Ce, Cum, Când?

DE CE	CE	CUM	CÂND
Care este factorul motivator de bază ca sindicatul să facă ceva	Ce se întâmplă când sindicatul utilizează un alt set instrumente ale puterii	În ce mod sunt utile instrumentele moderne	Când este momentul potrivit pentru a face acest lucru

Premisele cercetării

Setul de ipoteze ale cercetării stipulează că în cazul în care sindicatele și managementul folosesc instrumente moderne cum ar fi sistemele informatizate, sistemele de comunicații, precum și consilierii profesionali și așa mai departe - organizațiile vor fi capabil să ajungă la acorduri mai bune și vor avea mai mult succes. Enumerarea acestor factori și evaluarea lor comparativă pot fi adăugate la baza existentă de cunoștințe și pot fi utile organelor în vederea îmbunătățirii performanței acestora.

Globalizarea schimbă tendințele. Transformările pluri-stratificate afectează domeniile următoare: privatizarea, reglementarea, revoluția în comunicare, deschiderea frontierelor, preocupările multinaționale, migrația forței de muncă, reducerea costurilor, outsourcing, planificarea carierei. În noua eră, managementul “vrea să câștige înapoi” ceea ce se definește drept o “gestionare flexibilă”. În acest scop, managementul adoptă nou set de instrumente, inclusiv profesioniști externi și consultanța în următoarele domenii: legislație, comunicare, organizare, team building, economie, tehnologia informației și altele. Facând acest lucru, managementul contribuie la dezvoltarea afacerii adâncind, în același timp, prăpastia dincolo de care se află sindicatele în acest conflict interminabil.

La baza ipotezei se află gândul că, în cele mai multe cazuri, toate părțile doresc să aibă succesul de partea lor, fie ca autorități, fie ca reprezentanți ai companiei; preferabil pe termen lung.

Lumea modernă oferă seturi egale de instrumente accesibile ambelor tabere.

Premisa este aceea că sindicatele care folosesc aceste instrumente sunt mai capabile să apere angajații și continuă să aibă realizări în detrimentul managementului. Sindicatul poate utiliza aceste instrumente chiar și pentru a încetini declinul densității sindicale; nu asemeni managementului, întrucât sindicatelor le ia mai mult timp pentru a le adopta - din cauza motivației personale scăzute sau lipsei de autoritate în ce privește conducerea echipei (până la urmă, acele organe se bazează pe puterea politică și pe puterea managerială). Se pare că dacă liderii sindicali conduc înspre o țintă, sindicatul întreg va merge în această direcție.

Cercetarea este axată pe “tabăra” sindicală; experiența cercetătorului, literatura de specialitate și rezultatele anterioare demonstrează că reușita sindicală apare atunci când sindicatele adoptă și utilizează la nivel practic aceste instrumente. Așadar, în scopul de a rămâne relevante, de a scădea declinul densității sindicale și de a aduce avantaje angajaților - sindicatele pot și trebuie să folosească aceste instrumente; constatările anterioare demonstrează că o astfel de utilizare va consolida, la nivel practic, sindicatele.

METODOLOGIA

Cadrul conceptual

Cadrul conceptual al unei cercetări ar trebui să includă aspecte relevante, surse de date, informații, teorii și cercetări relevante, pertinente; acestui set i se circumscrie cunoaștere de care dispune cercetătorul - utilizarea metodei calitative conferă o importanță mai mare implicării și cunoașterii cercetătorului. Statisticile care țin de cercetarea cantitativă furnizează acel element care conduce la o “îmage de ansamblu” în urma “colectării” datelor (Smyth R. 2004)

Bazat pe această modalitate preferată de a stabili cadrul acestei cercetări, ea include aceste teme principale:

- a. Lumea afacerilor - era modernă

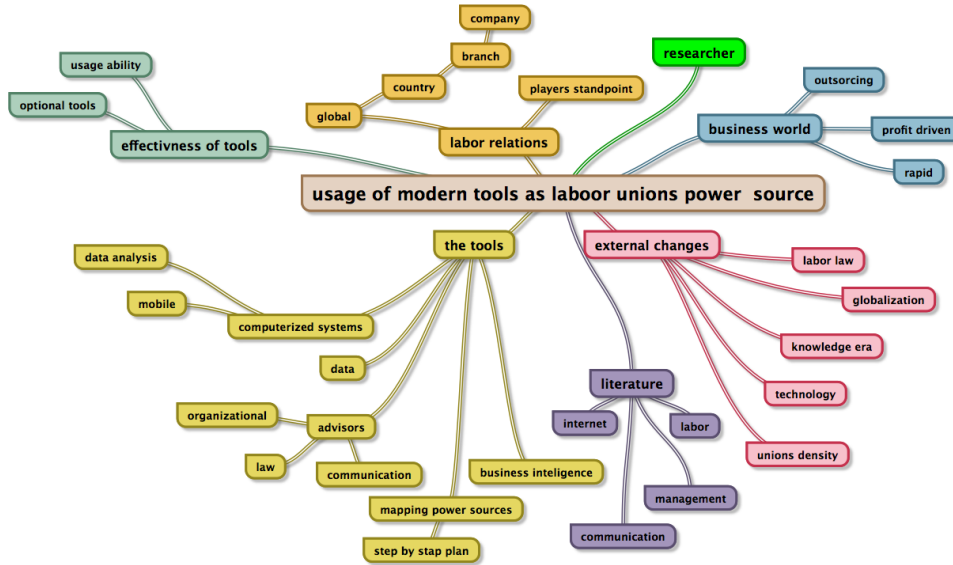
- b. Mediul extern
- c. Cercetările academice
- d. Instrumentele profesionale disponibile în acest mediu
- e. Utilizarea și gradul de eficacitate a instrumentelor (moderne)
- f. Relațiile de muncă - externe și interne; perspectiva sistemului și perspectiva personală
- g. Cercetătorul - baza de cunoștințe și statutul de parte a procesului

Miles și Huberman (1994) dau următoarea definiție: “Un cadru conceptual explică, fie grafic, fie sub formă narativă, principalele subiecte care urmează să fie studiate - factorii, conceptele sau variabilele cheie - și relațiile presupuse a exista între ele”.

Crearea cadrului conceptual este un proces continuu, un proces în spirală, care urmărește progresele înregistrate în culegerea de date și în cercetare; cadrul conceptual servește ca o hartă a teritoriului, trebuind, astfel, să se creeze noi versiuni ale sale pe măsură ce cercetarea înaintază - așa cum e clar definit de către Miles și Huberman (1994).

Harta actuală a acelei cercetări arată apoi cum a fost demonstrată.

Cadrul conceptual - harta cercetării



p

Abordarea în cercetare

Subiectul cercetării este, de fapt, un domeniu de cercetare nou, deoarece realitatea înconjurătoare evoluează rapid: mediul intern (în interiorul organizațiilor), mediul proprietarului, mediul legislativ, politica, și sindicatele se află toate în schimbare.

Ca urmare, teoriile și cercetările existente nu sunt suficiente pentru a explica, sau pentru a anticipa și planifica pe baza lor. Schimbările rapide și extinse creează o nouă realitate, această situație generând un spațiu pentru nou domeniu - pentru teoria fundamentată empiric.

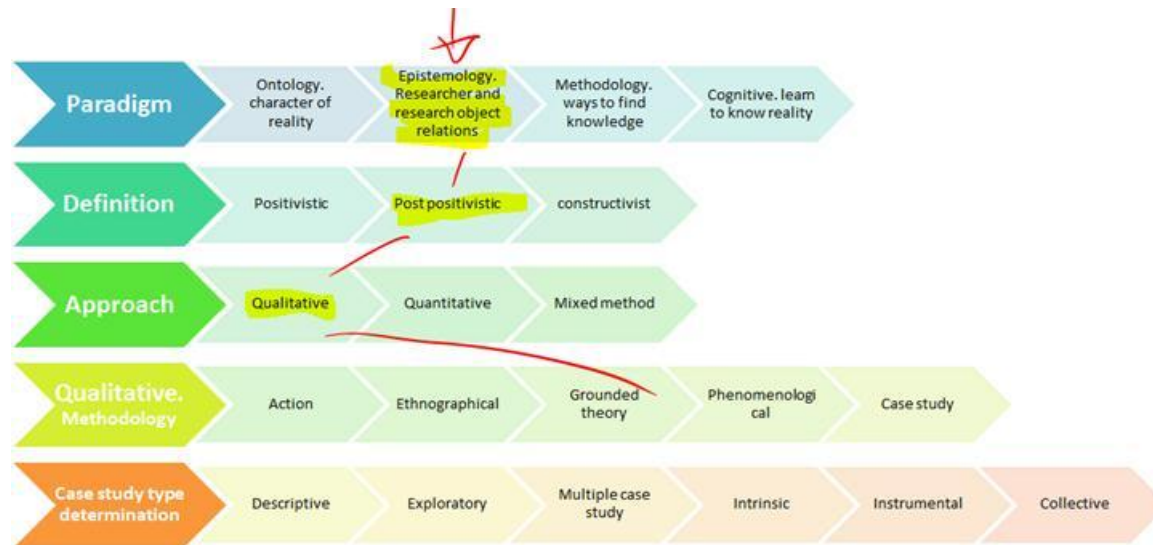
Procesul de definire a abordării include, pe baza unor teorii menționate mai târziu, un proces de alegere pas cu pas a:

Paradigmei, care, pe baza extinselor relații pe termen lung ale cercetătorului, este aceea epistemologică

Definiția este post-pozitivistă, deoarece subiectul este în perpetuă reînnoire (aproape necercetat până acum)

Abordarea este calitativă - bazată în principal pe observații, documentare și interviuri

Metodologia este aceea a teoriei fundamentate empiric, bazată pe mai multe etape de colectare a datelor pentru elaborarea teoriei.



Această alegere se bazează pe situație și pe literatura de specialitate, inclusiv:

O cercetare ar trebui să se bazeze pe o abordare care va servi cel mai bine la identificarea și analizarea datelor relevante pentru cercetarea propusă. Natura populației de care este nevoie, opțiunile de colectare a datelor, tipul de întrebări deschise sau închise, identice și specifice - aceștia sunt parametrii necesari pentru a alege abordarea în cercetare (Creswell. 2003).

Creswell oferă trei (3) metode rezumate în tabelul

Abordarea în cercetare (creswell.2003)

Tabelul 1.3 Procedurile prin metode cantitative, calitative și mixte		
Metode cantitative de cercetare	Metode calitative de cercetare	Metode mixte de cercetare
<p>Predeterminate</p> <p>Întrebări bazate pe instrumente</p> <p>Informații despre performanță, date referitoare la atitudine, date observaționale și date din anchete</p> <p>Analiza statistică</p>	<p>Metode emergente</p> <p>Întrebări deschise</p> <p>Date din chestionare, date observaționale, date din documente și date audiovizuale</p> <p>Analiza textului și a imaginii</p>	<p>Metode predeterminate și emergente</p> <p>Întrebări deschise și închise</p> <p>Diferite tipuri de date extrase din toate sursele posibile</p> <p>Analiza statistică și a textului</p>

Alegerea teoriei fundamentate empiric, în această cercetare, este motivată de situație și de literatura de specialitate:

Teoria fundamentată empiric ajută cercetătorii să elaboreze o teorie prin utilizarea mai multor etape de culegere a datelor și prin decelarea relațiilor dintre categoriile de informație (Strauss și Corbin, 1998).

Pentru a crea o teorie fundamentată empiric, procesul de culegere a datelor poate include interviuri unu-la-unu, din peste 10 surse; numărul corect nu este exact prestabilit și se bazează pe ideea că teoria trebuie să fie bine fundamentată, detaliată și comprehensivă - este necesar să se ajungă sau să se oprească într-un punct în care informația adăugată nu mai este nouă și nu mai ajută la elaborarea teoriei. (Charmaz K. 2006).

STRUCTURA CERCETĂRII

Designul cercetării include cartografierea mediului (pe lângă alegerea metodologiei, după cum s-a menționat), în așa fel încât să ajute la alegerea traseului sau a opțiunilor care vor fi cele mai utile cercetării; inclusiv: validitatea, triangularea, etica, definirea populației,

sursele de date, procesele formale, mediul, culegerea datelor și durata, care se pot modifica în conformitate cu decizia cercetătorilor (Charmaz K 2006.) și metodele procesare a datelor.

Cercetarea constă în interviuri structurate în câteva cicluri, multi-triangulara incluzând: alte sindicate ale companiei, angajații, managerul de resurse umane, precum și cabinetul de dreptul muncii - pentru a obține o imagine cuprinzătoare.

Interviurile sunt urmate de un proces de codificare a rezumatelor și notelor. Datele brute sunt procesate folosind logica inductivă, care duce la crearea unor categorii sugerate de respondenți. Procesul de prelucrare a datelor recurge, în plus, la instrumentul computerizat Nvivo.

Cercetarea analizează utilizarea și rezultatul utilizării instrumentelor moderne de către de membri sindicatelor și, de asemenea, ciclurile de triangulare, folosindu-se termeni obiectivi, cum ar fi rata de utilizare a e-mailului, procentajul replicilor la un mesaj text [SMS], vizitatorii site-ului, etc.

UN NOU SET DE INSTRUMENTE

Acest nou set de instrumente și metode ale epocii moderne poate include câteva instrumente de influențare a maselor ce pot asigura accesul direct la angajați și la familiile acestora.

Website-ul sindicatului. Întreținerea unui website pe internet, utilizarea unui server extern - nimeni nu poate împiedica aceste lucruri. Website-ul poate folosi ca o rețea despre greve, ca o poarta către presa externă și chiar și pentru articole care sunt menite să influențeze punctele de vedere.

Clubul de e-mail. Crearea unei liste externe de e-mailuri unde angajații sunt înregistrați, utilizarea unor căsuțe externe de e-mail, înregistrate pe un server extern, permit sindicatului să intre efectiv în casa angajaților - pentru a vorbi direct cu ei și familiile lor.

Crearea obiceiul de a vorbi cu sindicatul poate crește convingerea și slăbi eforturile conducerii de a diviza și de a controla publicul.

Mesajele text (SMS). Se dovedește că mesajul text este un instrument foarte puternic - 97% din oameni citesc aceste mesaje. Transformarea mesajelor text (SMS) primite de la sindicat într-o regulă sporește eficiența acestora, de exemplu, prin trimiterea unei urări de la multi ani la o dată fixă pe an - o practică ce poate deveni automată și produce sentimente pozitive.

Video pe web. Utilizarea Internetului pentru a distribui videoclipuri este foarte simplă. Filmarea liderului sau a angajaților care oferă declarații transmite încredere oamenilor, iar plasarea unui eveniment pe net conferă tuturor sentimentul real că se află în acel loc.

Rețelele sociale. Nouă eră aduce rețele sociale de până la miliarde (!) de utilizatori, care se răspândesc și funcționează cu viteza luminii. Conectarea la ele pentru a răspândi informații, scrisori, videoclipuri face ca acestea să ajungă la angajați și la familiile acestora în procent mare și instantaneu.

Consultantul organizațional. La fel ca și managementul, sindicatul poate învăța și simula negocieri, jocuri de rol, poate stabili obiective, metode de inflație, se poate forma profesional utilizând sistemele de informare, munca în echipă, etc.

Consultanța juridică. Din moment ce lumea modernă folosește puterea de reglementare și cuvântul scris, este mai important ca niciodată să se recurgă la consultanța juridică, care simulează (în sine sau, mai bine, în combinație cu consultanța organizațională) traiectul progresului viitor al legislației, încercând să se ia în considerare potențialele obstacole viitoare.

Consultanța economică. O înțelegere mai bună a sensului real și a costurilor alternativelor, pe termen scurt și pe termen lung, poate conduce la o negociere mai bună și la creativitate în proiectarea alternativelor.

Învățarea formală. Sindicatele de la nivel de stat dețin o școală specială pentru probleme sindicale, cum ar fi: citirea rapoartelor, negocierea, internetul, explorarea de date, economia de bază și altele. Membrii de sindicat care învață sau folosesc aceste cunoștințe contribuie la asigurarea puterii sindicale în viața de toate zilele.

POPULAȚIA STUDIATĂ

Cea mai potrivită populație pentru cercetarea mea constă într-un operator de transport public din Israel.

Înființată în anul 1933, compania asigură mai mult de 50% din serviciile de transport public în întreaga țară, deține în jur de 3.000 de vehicule, deservește zilnic un milion de persoane, are peste 4.500 de angajați, în baza acordurilor colective și sindicale.

Compania aleasă este caracterizată astfel: companie națională, lider în domeniul afacerilor, contractele de muncă au o bază istorică (zeci de ani și generații de acorduri), relație de lungă durată/ tradițională între sindicat și management, angajator de mari dimensiuni, compania evoluează, confruntându-se cu schimbări majore în ultimii 15-20 de ani, și un lider de piață la nivelul statului.

REZULTATELE CERCETĂRII

Echilibrul de putere între sindicat și management poate fi schimbată folosind nou set de instrumente care deplasează echilibrul (din tabăra managementului în cea a sindicatului), producând de fapt schimbări de relație, recrutând înapoi mai mulți angajați decât înainte prin utilizarea instrumentelor epocii moderne.

Sindicatul care utilizează acel nou set de instrumente pot recruta membri într-un timp scurt, pot dobândi un procent ridicat de atenție și pot motiva membrii să acționeze. Angajații simt din nou că aparțin unui grup ceva mai mult.

Utilizarea acelor instrumente influențează în mod eficient echilibrul de putere dintre sindicate și management.

Primul val și al doilea val

Era industrială - primul val - a creat trei [3] evenimente foarte frecvente, relevante pentru cercetare:

1. Implicarea profundă a statului în economie
2. Apariția statului bunăstării

3. Fondarea și procesul de consolidare a sindicatelor

Era globalizării - al 2-lea val - a introdus și a susținut schimbări majore:

1. Piețele competitive/ neprotejate
2. Procesul de retragere a statelor din politica de stat al bunăstării
3. Implicarea mai profundă și inflația liderilor de piață [conglomerate] în politicile și legislațiile guvernamentale.

În timpul erei moderne, echilibrul se deplasează și el:

1. Din cooperarea [de fundal] între conduceri și sindicate pentru a obține mai multe resurse de stat, pentru beneficiul ambelor tabere - la lupta frontală pe resurse limitate.
2. De la managementul relațiilor de muncă la slăbirea sindicală într-un proces continuu, prin toate mijloacele.

Subiectul dezbaterii dintre conduceri și sindicate este controlul asupra resurselor. Beneficii pentru angajați, într-un mediu al “jocului unde suma e zero”: unde mai mulți angajați au beneficii, compania, sau conducerea companiei, primește mai puțin.

În această eră, cunoașterea, legislația și reglementarea, planificarea, creșterea externă, construirea de alternative devin esențiale. Partea care conduce în această etapă poate beneficia de pe urma jocului unde suma e zero pentru mult timp, sindicatul trebuind să intre în joc pentru a supraviețui.

Constatări - Evenimente (demonstrație)

Analiza evenimentelor demonstrează în mod clar că utilizarea instrumentelor conferă putere și poate schimba cursul evenimentelor.

Cele câteva cazuri analizate demonstrează că există o legătură directă între instrumentele utilizate de către sindicat și schimbare, uneori într-o perioadă foarte scurtă de timp.

Două (2) evenimente sunt demonstrate aici, însă teza integrală se referă la un interval mai mare de evenimente:

- Mesajele text (SMS) pentru a schimba cursul negocierilor

Utilizarea serverelor pre-definite și listelor segmentate în timpul negocierilor, atunci când conducerea întârzie întrunirile asupra problemelor din sectorul șoferilor - instrumentul a fost utilizat pentru a produce o schimbare. Trimiterea de mesaje text (SMS) produce oprirea imediată timp de 5 minute a aproximativ 400 de autobuze; imediat negocierile reintră în cursul firesc.

- Legea specială (eliminarea tăierilor din bugetul de stat)

Statul a planificat să taie bugetul în cursul anului 2008, folosind mecanismul legii speciale, inclusiv reducerea masivă în domeniul transporturilor. Alegerile care se anunțau au declanșat o mișcare sindicală care a început cu informarea - utilizarea “titlurilor cu litere roșii” pe prima pagină de web (inclusiv liste de nume), prezentând posibilitatea unei reduceri bugetare uriașe, inclusiv comp.A. Recunoașterea faptului că majoritatea celorlalți sunt protejați politic; lansarea unor serii de întâlniri cu membrii Knesset/ ai parlamentului. Ecuatiția a fost dură: pe voturi politice, nu putem vota pentru cei care se împotrivesc direct forței de muncă. Imaginea web a fost publicată peste tot și relaționată cu alte website-uri și site-uri de știri. Această clauză nu a fost activată.

CONCLUZIILE CERCETĂRII

Schimbarea și utilizarea instrumentelor noi ere sunt esențiale, deoarece alte (tradiționale) surse de putere sunt sortite eșecului. Acel set de instrumente este accesibil, costurile sunt de departe mai mici decât ale instrumentelor tradiționale (cumpărarea de spațiu în mass-media, de exemplu), iar cercetarea arată că, practic, ele oferă rezultate celor care le folosesc adecvat.

Răspândirea acestor instrumente crește (de-a lungul anilor), pe baza câtorva motive principale:

Valul generațional modifică mixul angajaților (= utilizatorilor), deoarece tânăra generație este: conectată, înțelege, își trăiește viața socială pe net și va deveni majoritară. Cei care o preferă demonstrează pe net sau votează pe o pagină Web mai degrabă decât să meargă

personal să protesteze la porțile companiei. Generația tânără va deveni firesc majoritatea, astfel încât procesul de creștere a utilizării acestor instrumente va fi permanent.

Doar puțini lideri, numărați pe degetele de la o mână, trebuie de fapt să înceapă schimbarea; cei mai mulți dintre ei sunt maturi, nu aparțin “tinerei generații digitale”, sunt deschiși și îndrăznesc să facă schimbarea (în scopul de a supraviețui: sub aspect sindical sau politic). Ei au construit drumul. Generația următoare îl va continua și moderniza.

Combi-nația dintre lideri îndrăzneți cu experiență și noua generație cu vederi deschise, primii în calitate de utilizatori, apoi de lideri ai generației următoare, va ajuta ca acest caz (această cercetare) să devină standardul. Pozițiile exprimate în interviuri arată că liderii/veteranii sunt mai puțin implicați, unii dintre ei chiar tipărind fiecare e-mail pentru a-l citi (în timp ce tinerii citesc de pe ecran, chiar și pe ecranul celularelor). Tinerii îl folosesc pur și simplu în virtutea obișnuinței. Această combinație conduce la rezultatele obținute cu ajutorul instrumentelor (sub conducerea veteranilor, utilizate cu bucurie de către tineri).

Sindicatul care recurge la acest set de instrumente, așa cum arată în mod clar cercetarea, poate stopa procesul de declin dintr-o poziție de putere, chiar și în epoca modernă.

Sindicatul ar trebui să înțeleagă mișcările, tacticile și intenția managementului, care nu ajută sindicatul prin folosirea instrumentelor moderne - în principal prin împiedicarea, întârzierea informațiilor.

În epoca globalizării și a declinului puterii sindicale, astfel de pârgii pot fi esențiale pentru supraviețuire.

Fiind un cercetător și fiind profund implicat în calitate de consilier organizațional, sunt convins că planificarea și utilizarea acestor instrumente de către toate sindicatele, trebuie să servească scopul de a câștiga putere în epoca globalizării cu ajutorul acestor instrumente eficiente.

Viitorul va decide, dar este o opțiune validă, iar momentul actual este leagănul celui de-al treilea val, în care oamenii vor căuta și mai multă siguranță date fiind modificările intense din jurul lor.

Sindicatul moderne inteligente de muncă pot transforma acest moment într-un punct de cotitură - de la declin la epoca înălțătoare.

Posibilități de cercetare pe viitor

Valul al treilea. Globalizarea reprezintă valul al doilea (după revoluția industrială); mulți indicatori arată că progresul globalizării este însoțit de distorsiuni ne-planificate - protestele sociale. Acordurile colective de muncă și sindicatele sunt "sub asediu" - din partea companiilor comerciale, magnaților, concurenței și așa mai departe, iar pe altă criză economia, protestele sociale și alți indicatori pot semnala un val de redobândire a densității sindicale, așa cum se sugerează prin expresia

"Membrii UFCW se alătură activiștilor sindicali la nivel național pentru a protesta pentru locuri de muncă bune, împotriva atacurilor anti-sindicale"
(UFCW. 2011)

Strategia sindicală. Sunt sindicatele esențiale în epoca modernă? Va prelua conducerea rolul sindicatului în viitor? Strategia celei de a doua generații de contractele colective - va conduce ea la un nou tip de sindicat?

Instrumentele moderne și acceptarea lor. Poate cercetarea viitoare verifica în timp dacă adoptarea instrumentelor moderne poate continua? Conferă acestea putere sindicatelor care le utilizează pe termen lung? Sunt ele într-adevăr un instrument major de dobândire a puterii, sau este aceasta doar o perspectivă pe termen scurt, valabilă doar pentru începutul secolului XXI?

,

CONTRIBUȚIA LA CUNOAȘTERE

O analiză atentă a instrumentelor opționale

Cercetarea prezintă instrumentele, posibilitatea ca ele să creeze putere (necesară sindicatelor în era declinului în mai mare măsură decât în trecut), împreună cu capacitatea de utilizare și rezultatul acesteia. Aceste instrumente - opționale, e adevărat - ar trebui să aducă o perspectivă clară membrilor de sindicat asupra necesității de a adopta nou mod de acțiune.

Cercetarea demonstrează relevanța lor ca metodă de acțiune sindicală în epoca modernă.

Aceste instrumente sunt folosite și conectate la alte domenii ale vieții noastre - cercetarea servește la analiza acestora și a utilizării lor ca opțiuni pentru construirea puterii sindicale, și ca mod de viață sindicală de zi cu zi, la care cele mai multe sindicate nu subscriu acum.

Modelul de lucru

Cercetarea “zugrăvește” imaginea de ansamblu - utilizând (pluri) triangularea și prezintă câteva puncte de vedere. Sistemul ca întreg funcționează, rezultatele cercetării o demonstrează. Cercetarea prezintă conceptul referitor la modul în care trebuie să se acționeze mai bine în noua balanță a puterii, acesta fiind un concept nou, care derivă din cel tradițional.

Practica (ghid)

Linia de bază a cercetării poate servi drept ghid pentru sindicate în caz de nevoie.

Cum trebuie acționat, ce instrumente trebuie să fie utilizate, ce trebuie să se facă? Totul în scopul de a îmbunătăți și de a obține beneficii (pre) definite pentru sindicat și pentru angajați.

NOTĂ DE ÎNCHEIERE

Chiar și la momentul scrierii rezumatului cercetării (trimestrul 4 din 2012), lucrurile se întâmplă, se schimbă, arătând în mod clar că lupta împotriva sindicatelor, reușitele lor din trecut și sursele lor de putere sunt în scădere. Se încearcă să se dea vina pe sindicate și pe angajați în privința crizei economiei, profitului în declin și așa mai departe.

Wisconsin conduce acțiuni pentru reducerea costurilor, deoarece datoriile sale totale au urcat cu până la aproximativ 75%, până la valoarea de 2,4 miliarde USD. Această datorie este o povară uriașă pentru buget. Reducerea este esențială, iar liderii “partidei ceaiului” relaționează acea necesitate de bugetele din sectorul public; instrumentul de producere a acelei schimbări este restricționarea în principal a sindicatelor din sectorul public. Acest proces a început în februarie 2011, prin legislația anti-sindicală.

Unul dintre sectoarele cele mai atacate este cel al angajaților din sectorul public, inclusiv al profesorilor. Deoarece unul dintre motivele declarate este problema bugetului, este interesant să subliniem că sectorul cadrelor didactice este cel în care venitul mediu anual este sub media SUA de 42.000 USD....

Aceasta este o opțiune pentru guvernator numai atunci când ipoteza autorităților este aceea că sindicatul nu poate opri sau schimba rezultatele alegerilor. Alegerile readuc în agendă lupta sindicală.

... Efortul reușit al lui Walker din 2011 de a pune capăt negocierilor colective pentru funcționarii publici a atras implicarea mai multor grupuri diferite, inclusiv a partidei ceaiului. Dar sindicatele, care se luptă de mult cu pobestea declinului lor, își păstrează mare parte din reputația lor de organizatori politici puternici care conduc în cursă ...

From internet: Rachel Rose Hartman, Yahoo! News | The Ticket, 5 iunie 2012

Domeniul este deschis - angajatori, angajați, sindicate, comunicare, internet, influență politică, sume mari de bani. Zi cu zi se creează noi riscuri și noi opțiuni pentru angajați și pentru sindicat.

Referințe

- Chandler, A.D. 1990, *Scale and scope: the dynamics of industrial capitalism*
Harvard University Press
- Charmaz, K. (ed) 2006, *Grounded theory: Objectivist and constructivist methods*
Sage, London
- Cohen, Y., Haberfeld, Y., Mundlak, G. & Saporta, I. 2003, Unpacking union density:
Membership and coverage in the transformation of the Israeli IR system”
Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, vol. 42, no. 4, pp. 692-711
- Cooke, M.L. & Murray, P. 2009, *organized labor and production: next steps in industrial
democracy*
- Corbin, J.M. & Strauss, 2008, *basics of qualitative research*
Sage Publications, Inc
- Creswell, 2003, *research design, qualitative, quantitative and mixed methods*
sage London.
- Creswell, J.W. 2006, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five
Approaches*
SAGE Publications (CA)
- Edwards, W. & Fuess SM 2005, *Declining Unionization: Do Fringe Benefits Matter?*
Eastern Economic Journal, vol. 31, no. 4, pp. 563
- Hicks, A. 2002, *Development and Crisis of the Welfare State: Parties and Policies in
Global Markets*
American Political Science Review, vol. 96, no. 2, pp. 441-442
- J. Higgs, D. Horsfall and S. 2009, *Writing Qualitative Research on Practice*
Sense Publishers, pp. 13–25
- Joseph M. Juran 2001, *Critical factors and performance measures of TQM*
The TQM Magazine, Vol. : 4, vol. 13 Iss, pp. pp.292 - 300

- Licolen & Guba 1985, naturalistic inquiry,
Beverly hills, sage
- Miles, M. B., & Huberman, M. 1994, Qualitative Data Analysis: An Expanded
Sourcebook
2nd ed, Beverley Hills, Sage
- Mills, D.Q. 1978, Labor-management relations
McGraw-Hill Companies
- Mondluk 2004, strikes in public sector
Tel Aviv University
- Peters Johan 2002, a fine balance: Canadian unions confront globalization
Canadian center for policy alternatives, Ottawa
- Poor Jozsef 2009, managing human resources in Hungary
Jeems
- Shkedi A. 2011, the meaning behind the words methodologies of qualitative research:
theory and practice,
ramot [hebrew], tel aviv
- Shkedi, A. 2003, Words of Meaning
Ramot(Hebrew), Tel Aviv
- shlasky s., a.b. (ed) 2007, ways of writing qualitative research,
mofet institute. Tel Aviv
- Shorter, Edward, and Charles Tilly 1974, Strikes in France, 1830–1968
Cambridge University Press
- Shosh Leshem, V.T. 2007, overlooking the conceptual innovations in Education and
Teaching International Vol. 44, No. 1, February 2007, pp. 93–105
- Smyth R. 2004, exploring the usefulness of a conceptual framework as a research tool: a
researcher's reflections
vol. 14, no Educational Research.
- Strauss, A., and Corbin, J. 1998, Basics of qualitative research : techniques and
procedures for developing grounded theory, Thousand Oaks, Calif.

Theory

- Banks, G. 2011, Labor vs. Legislatures: Wisconsin's attack on collective bargaining
McClatchy - Tribune Business News
- Blanpain, R. 2012, the global workplace: international and comparative employment law:
cases and materials
Wolters Kluwer Law & Business, New York
- Emily, Z. 2010, To Change the Fundamental Law of the State: Protective Labor
Provisions in U.S. constitution's
Studies in American Political development 24 , pp 1-23
- Franzosi, R. 1989, One hundred years of strike statistics: Methodological and theoretical
issues in quantitative strike research
Industrial and Labor Relations Review, vol. 42, no. 3, pp. 348-362
- Friedman, T.L. & Wyman, O. 2005, The world is flat
- Ilies I. 2008, the link between organizational culture and corporate performance
babeş-bolay University, faculty of economics and business administration
- Glaser, B., & Strauss, A. 1967, The discovery of grounded theory
Chicago: Aldine
- Klein, e. 2011, between the public and private sectors
Newsweek
- Klein, e. 2011, "do we still need unions? Yes",
Newsweek, vol. 157, no. 10
- Lockhart, B. 2011, State workers react to looming layoffs
McClatchy - Tribune Business News
- Marshall. McLuhan 1955, counterblast 1954
- Ministry of Labor & Social Affairs 1957, collective agreements law
Jerusalem
- Mironi, M. 2008, Reframing the Representation Debate: Going Beyond Union and Non-
Union Options
Industrial & labor relations review, vol. 63, no. 3, pp. 1.
- OECD & World Trade Organisation 2011, Aid for Trade at a Glance 2011,
Organisation for Economic Co-operation and Development

Pink, D.H. 2005, Why the world is flat, Interview with Thomas Friedman
Wired Magazine. Retrieved July, vol. 15, pp. 2008

Stake, r. 2000, case studies. Handbook of qualitative research, pp. 435

Vaughan R. 2008, Conceptual Framework
www.bournemouth.ac.uk.

Visser, J. 2006, Union membership statistics in 24 countries
Monthly Labor Review, vol. 129, no. 1, pp. 38-49

Yin, R.K. (ed) 1994. 2003, Case study research: Design and methods (2nd ed.)
Thousand Oaks, CA: Sage.

Lista bibliografică

Bouma, G. D. (1993) The research process (Oxford, Oxford University Press).

Covey, R. (1989) The habits of highly effective people (New York, Fireside).

Glaser, B. & Strauss, A. (1967) The development of grounded theory (Chicago, IL, Aldine).

Ha J. Chang (2010) 23 things they do not tell you about capitalism

Indexul complet al tezei

1.	INTRODUCERE.....	1
1.1	general	1
1.2	context – relația de muncă.....	2
1.3	domeniul cercetării	4
1.4	schimbarea mediului - sindicate, cele două (2) valuri.....	6
	A primul val - era industrială.....	8
	B între primul și al doilea val	8
	C al doilea val - era globalizării	9
1.5	rezultatul schimbării	9
1.6	simptomele valurilor de putere sindicală	10
1.7	statutul actual.....	11

1.8	importanța cercetării.....	Error! Bookmark not defined.	12
1.9	scopul cercetării.....	Error! Bookmark not defined.	13
1.10	logica internă a cercetării	Error! Bookmark not defined.	14
1.11	formularea întrebării de cercetare.....		16
1.12	întrebarea de cercetare.....		10
1.13	premisele cercetării	19	Error! Bookmark not defined.
1.14	rolul cercetătorului	20	Error! Bookmark not defined.
1.15	limitele cercetării.....	Error! Bookmark not defined.	21
2.	PERSPECTIVA TEORETICĂ.....	Error! Bookmark not defined.	23
2.1	contextul teoretic	Error! Bookmark not defined.	23
2.2	lumea e plată.....	Error! Bookmark not defined.	23
2.3	de la vertical la horizontal	Error! Bookmark not defined.	24
2.4	structura organizațională a companiilor	Error! Bookmark not defined.	25
2.5	strategie	Error! Bookmark not defined.	26
2.6	schimbare	Error! Bookmark not defined.	30
2.7	revoluția tehnologică și personală	Error! Bookmark not defined.	30
	A computerul	Error! Bookmark not defined.	31
	B internetul	Error! Bookmark not defined.	31
	C angajatul.....	31	Error! Bookmark not defined.
	D schimbarea externă	Error! Bookmark not defined.	32
	E schimbarea personală.....	Error! Bookmark not defined.	32
2.8	conexiunea: net – computer – angajați - profesionalism	Error! Bookmark not defined.	33
2.9	cele trei faze ale angajatului	Error! Bookmark not defined.	33
	A faza de client	Error! Bookmark not defined.	33
	B faza tehnologiei.....	Error! Bookmark not defined.	34
	C faza de angajat	Error! Bookmark not defined.	34
2.10	nevoi manageriale, secolul XXI	Error! Bookmark not defined.	35
2.11	resursele umane au nevoie de domenii de expertiză	Error! Bookmark not defined.	35
	A planificarea resurselor umane	Error! Bookmark not defined.	36
	B decizia de cumpărare-vânzare	Error! Bookmark not defined.	36
	C recrutarea și asigurarea de personal	Error! Bookmark not defined.	36
	D angajare.....	Error! Bookmark not defined.	36
	E pregătire și dezvoltare	Error! Bookmark not defined.	36
	F apreciere și recompense	Error! Bookmark not defined.	37

	G	motivare	Error! Bookmark not defined.	37
	H	relații de muncă.....	Error! Bookmark not defined.	37
	I	schimbarea managementului – perspectiva resurselor umane	Error! Bookmark not defined.	37
2.12		originea muncii în grup - revoluția industrială	Error! Bookmark not defined.	38
	A	activitatea primului sindicat.....	Error! Bookmark not defined.	38
	B	tendențele principale ale pieței muncii	Error! Bookmark not defined.	40
2.13		activitățile grupului de muncitori		42
	A	greva cu brațele încrucișate.....		42
	B	angajarea spărgătorilor de grevă		43
	C	greva italiană.....		43
	D	blocajul.....		44
	E	greva.....	Error! Bookmark not defined.	44
	F	conflictul sindical (legislație).....	Error! Bookmark not defined.	51
	G	dinamica conflictului sindical ...	Error! Bookmark not defined.	52
2.14		grupul de negociere sindicală	Error! Bookmark not defined.	55
	A	migrarea între grupurile de negociere	Error! Bookmark not defined.	56
	B	negocierea colectivă.....	Error! Bookmark not defined.	56
	C	sindicalism	Error! Bookmark not defined.	58
	D	modele multi-polare de sindicalism	Error! Bookmark not defined.	59
	E	densitatea sindicală în America secolului XX	Error! Bookmark not defined.	60
	F	sursa tradițională de putere	Error! Bookmark not defined.	61
	G	limitarea puterii.....	Error! Bookmark not defined.	61
	H	rolul managementului în ce face sindicatul	Error! Bookmark not defined.	62
	I	legislația muncii.....	Error! Bookmark not defined.	63
	J	formal și informal	Error! Bookmark not defined.	65
	K	dispute și greve	Error! Bookmark not defined.	66
	L	pierderea puterii decizionale la nivel local	Error! Bookmark not defined.	67
2.15		structura multi-stratificată a sindicatelor	Error! Bookmark not defined.	68
	A	nivel mondial	Error! Bookmark not defined.	68

	B nivel statal	Error! Bookmark not defined.	69
	C nivel sindical	Error! Bookmark not defined.	71
2.16	declinul sindical, noua eră		72
	A rolul sindical în al doilea secol ..	Error! Bookmark not defined.	76
	B imigrația- mișcarea forței de muncă	Error! Bookmark not defined.	77
	C cine va avea grija de nevoile muncitorilor	Error! Bookmark not defined.	80
	D mai avem nevoie de sindicate	Error! Bookmark not defined.	81
	E densitatea sindicală în sectorul privat	Error! Bookmark not defined.	82
2.17	decalajul în cunoaștere	Error! Bookmark not defined.	86
3.	METODOLOGIA CERCETĂRII.....	Error! Bookmark not defined.	87
3.1	cadrul conceptual.....		91
3.2	mediul teoretic	Error! Bookmark not defined.	91
	A domeniul cercetării	Error! Bookmark not defined.	92
	B paradigma.....	Error! Bookmark not defined.	93
	C Care este natura realității - prima întrebare	Error! Bookmark not defined.	94
	D Relațiile cercetător-obiectul cercetării - a doua întrebare.....	Error! Bookmark not defined.	95
	E Cum putem ajunge la cunoaștere - a treia întrebare.....	Error! Bookmark not defined.	95
	F Cum învățăm să cunoaștem realitatea? a patra întrebare.....	Error! Bookmark not defined.	98
	G învățarea în timp	Error! Bookmark not defined.	99
3.3	abordarea în cercetare.....	Error! Bookmark not defined.	100
	A cercetarea cantitativă.....	Error! Bookmark not defined.	100
	B cercetarea calitativă.....	Error! Bookmark not defined.	102
	C metodele mixte.....	Error! Bookmark not defined.	103
3.4	cercetarea calitativă - metodologii ..	Error! Bookmark not defined.	104
	A cercetarea acțiune.....	Error! Bookmark not defined.	105
	B cercetarea etnografică	Error! Bookmark not defined.	105
	C teoria fundamentată empiric	Error! Bookmark not defined.	106
	D cercetarea fenomenologică	Error! Bookmark not defined.	106
	E studiul de caz	Error! Bookmark not defined.	107

3.5	determinarea tipului de studiu de caz	108	Error! Bookmark not defined.
	A descriptiv (yin. 2003).....	Error! Bookmark not defined.	108
	B explorator (yin. 2003)	Error! Bookmark not defined.	109
	C studiu de caz multiplu (yin. 2003)	Error! Bookmark not defined.	109
	D intrinsec (stake. 1995).....	Error! Bookmark not defined.	110
	E instrumental (stake. 1995).....	Error! Bookmark not defined.	110
	F colectiv (stake. 1995).....	Error! Bookmark not defined.	110
3.6	studiul de caz - precizie	110	Error! Bookmark not defined.
	A generalizarea de la un singur caz	Error! Bookmark not defined.	111
	B analiza conținutului calitativ	Error! Bookmark not defined.	113
	C posibilitatea de părtinire în studiul de caz spre verificare	Error! Bookmark not defined.	115
	D formularea întrebării - cercetarea calitativă	Error! Bookmark not defined.	116
	E formularea întrebării – cercetarea curentă	Error! Bookmark not defined.	116
3.7	studiul de caz - validitate.....	Error! Bookmark not defined.	117
	A validitatea cercetării în metoda calitativă	Error! Bookmark not defined.	117
	B validitatea - elaborarea categoriei inductive	Error! Bookmark not defined.	121
3.8	triangulare.....	125	Error! Bookmark not defined.
3.9	etica	127	Error! Bookmark not defined.
	A anonimitatea personală	Error! Bookmark not defined.	128
	B legală.....	Error! Bookmark not defined.	129
	C documentare.....	Error! Bookmark not defined.	129
3.10	instrumente – culegerea de date	130	Error! Bookmark not defined.
	A interviu	Error! Bookmark not defined.	131
	B Observație	Error! Bookmark not defined.	133
	C notele cercetătorului.....	Error! Bookmark not defined.	135
	D documentare.....	Error! Bookmark not defined.	136
3.11	analiza datelor	137	Error! Bookmark not defined.
	A materializarea cercetării.....	Error! Bookmark not defined.	140
3.12	procesul de alegere a metodelor	142	Error! Bookmark not defined.

3.13	definirea tipului de cercetare	144	Error! Bookmark not defined.
	A definirea complexității procesului		Error! Bookmark not defined.
	B procesul de definire a cercetării		Error! Bookmark not defined.
4.	REZULTATELE CERCETĂRII		Error! Bookmark not defined.
4.1	structura cercetării	148	Error! Bookmark not defined.
	A ierarhia constatărilor (stadii)....		Error! Bookmark not defined.
	B nevoia de triangulare.....		Error! Bookmark not defined.
	C al doilea val - instrumentele.....		Error! Bookmark not defined.
	D instrumentele celui de-al doilea val comparate cu instrumentele primului val		Error! Bookmark not defined.
	E instrumentele noii ere și adoptarea curbei		Error! Bookmark not defined.
	F poziția statului.....		Error! Bookmark not defined.
4.2	mediul ales pentru cercetare	158	Error! Bookmark not defined.
	A compania.....		Error! Bookmark not defined.
	B infrastructura companiei		Error! Bookmark not defined.
	C compania .o guvernanta		Error! Bookmark not defined.
	D structura corporativă		Error! Bookmark not defined.
	E compania - acorduri de guvernanta		Error! Bookmark not defined.
	F filiale		Error! Bookmark not defined.
	G sindicatul.....		Error! Bookmark not defined.
	H mediul extern al cercetării.....		Error! Bookmark not defined.
4.3	metoda cercetării	167	Error! Bookmark not defined.
	A interviu		Error! Bookmark not defined.
	B acorduri		Error! Bookmark not defined.
	C evenimente		Error! Bookmark not defined.
	D notele cercetătorului.....		Error! Bookmark not defined.
	E indexul obiectivelor		Error! Bookmark not defined.
	F combinarea instrumentelor		Error! Bookmark not defined.
4.4	analiza datelor	172	Error! Bookmark not defined.
	A motivul analizei datelor computerizate		Error! Bookmark not defined.
	B instrumente computerizate.....		Error! Bookmark not defined.
	C analiza rezultatelor		Error! Bookmark not defined.

	D	tabel de lucru.....	Error! Bookmark not defined.	174
4.5		revizuirea procesului metodologic ..	Error! Bookmark not defined.	175
4.6		procesul de obținere și discutare a rezultatelor	Error! Bookmark not defined.	176
	A	baza succesului sindical	Error! Bookmark not defined.	178
	B	poziția angajatorului	Error! Bookmark not defined.	178
	C	era tradițională - sursele de putere	Error! Bookmark not defined.	181
	D	era modernă - sursele de putere	Error! Bookmark not defined.	187
	E	Eveniment - rețeaua video ca sursă de informație publică	Error! Bookmark not defined.	192
	F	Eveniment - dezbateră din rețeaua socială network ca sursă de informație falsă.....	Error! Bookmark not defined.	194
	G	mesajul text (sms)- sursă modernă de putere	Error! Bookmark not defined.	197
	H	Eveniment - utilizarea mesajelor text (sms) ca sursă de putere	Error! Bookmark not defined.	199
	I	consilierea externă - sursă modernă de putere	Error! Bookmark not defined.	202
	J	Eveniment - scrisoarea formală și mesajul text (sms)	Error! Bookmark not defined.	205
	K	siteul web extern - sursă modernă de putere	Error! Bookmark not defined.	207
	L	event - prima pagină de web în timp real	Error! Bookmark not defined.	209
	M	obiectivele sindicale.....	Error! Bookmark not defined.	212
	N	mediul noii ere sindicale	Error! Bookmark not defined.	215
	O	mediul stadiilor multiple.....	Error! Bookmark not defined.	216
	P	Eveniment - robotul telefonic pentru informație	Error! Bookmark not defined.	217
	Q	Eveniment - legea specială (eliminarea reducerilor bugetare)	Error! Bookmark not defined.	220
	R	Eveniment- construirea listelor (club email)	Error! Bookmark not defined.	222
4.7		constatări; analiza acordurilor	Error! Bookmark not defined.	226
4.8		contribuția la cunoaștere.....	Error! Bookmark not defined.	226
	A	analiza detaliată a instrumentelor de lucru		227
	B	modelul de lucru		228

	C	practică (ghid).....	228
5.		CONCLUZIA CERCETĂRII.....	Error! Bookmark not defined.229
5.1		concluzii	229 Error! Bookmark not defined.
	A	liderii schimbării	Error! Bookmark not defined.229
	B	motivarea și împiedicarea accesului la putere Error! Bookmark not defined.230	
	C	rolul instrumnetelor în proces ..	Error! Bookmark not defined.232
	D	poziția managementului	Error! Bookmark not defined.232
	E	rezumatul concluziilor	Error! Bookmark not defined.233
5.2		limitatele în cercetare	234 Error! Bookmark not defined.
5.3		opțiuni de cercetare pe viitor	235 Error! Bookmark not defined.
	A	al treilea val.....	235
	B	strategia sindicală.....	236
	C	instrumentele moderne și acceptarea lor.....	236
	D	extinderea cercetării	236
5.4		rezumat	237 Error! Bookmark not defined.
5.5		notă de încheiere.....	238 Error! Bookmark not defined.
6.		REFERINȚE.....	Error! Bookmark not defined.240
7.		ANEXE.....	Error! Bookmark not defined.253
7.1		index – detaliat	253 Error! Bookmark not defined.
7.2		glosar și abrevieri	261 Error! Bookmark not defined.
7.3		legea acordurilor colective, #5717-1957262 Error! Bookmark not defined.	