

Cartografierea principalelor dimensiuni ale relațiilor de muncă din Europa

Introducere

Sistemele de relații de muncă presupun o rețea complexă de norme, în care contribuții politice, economice, sociale și ale forței de muncă interacționează cu instituții și practici pentru a genera anumite rezultate. Rezultatele se pot concretiza în acorduri de stabilire a salariilor, în raporturi de muncă și în alte valori intangibile, cum ar fi încrederea, recunoașterea reciprocă, sistemele de cooperare, relațiile de muncă și sociale pașnice. Fiind integrate în medii politice, economice și sociale naționale – și, într-o măsură din ce în ce mai mare, transnaționale –, sistemele de relații de muncă au suferit transformări semnificative în ultimele decenii ale secolului trecut. Scopul prezentei cercetări este de a monitoriza și de a analiza în ce măsură aceste modificări și evoluții au afectat înțelegerea și dinamica acestor sisteme. Pe baza contribuțiilor din partea rețelei Eurofound de corespondenți europeni din cele 28 de state membre ale UE, raportul identifică și dezbate principalele dimensiuni – și subdimensiunile aferente – relevante pentru sistemele de relații de muncă din Europa secolului XXI. Raportul evaluează, de asemenea, sursele de informații existente și propune indicatori care pot fi utilizați pentru măsurarea acestor dimensiuni diferite.

Contextul politicilor

Pe aproape întreg parcursul secolului XX, rolul relațiilor de muncă și importanța lor pentru contextul politic, economic și societal nu au fost puse la îndoială. Se considera că actorii (sindicatul și angajatorii) joacă un rol semnificativ, procesele (negocierile colective și acțiunile sindicale) erau vizibile pentru cetățeni, iar rezultatele (contractele colective și dreptul muncii) aveau un rol important sau chiar fundamental în guvernarea muncii și a ocupării forței de muncă.

Însă începând din anii 1980, factori ca globalizarea tot mai accentuată, progresul tehnologic, scăderea densității sindicatelor și descentralizarea negocierilor colective au început să exercite un impact semnificativ asupra sistemelor de relații de muncă. În plus, în ultimii ani, schimbările relevante care au avut loc în diverse state membre ca urmare a crizei economice și financiare au

accelerat unele dintre aceste tendințe pe termen lung și au determinat noi evoluții: scăderea acoperirii negocierilor colective, destandardizarea relațiilor de muncă, reducerea forței de muncă din sectorul public și schimbări la nivelul sistemelor de asistență socială din multe țări.

Principalele constatări

Patru dimensiuni principale

Cercetarea relevă următoarele aspecte ca principale dimensiuni ale sistemelor de relații de muncă:

Democrația industrială – bazată pe autonomia partenerilor sociali, precum și pe drepturile lucrătorilor de a participa și de a fi reprezentați în procesul de gestionare a raportului de muncă.

Competitivitatea industrială – bazată pe o economie cu o rată ridicată constantă a creșterii productivității. Relația complexă dintre concurența economică și relațiile de muncă poate fi descrisă cu ajutorul celor patru subdimensiuni ale competitivității industriale: accentuarea productivității și a creșterii, stabilirea unei baze solide prin stabilitatea pieței, furnizarea de resurse de înaltă calitate pentru întreprinderi și crearea unui mediu favorabil inovării și antreprenoriatului.

Calitatea locurilor de muncă și a forței de muncă – bazată pe siguranța locului de muncă și în carieră, pe sănătate și bunăstare, pe capacitatea de a îmbina viața profesională cu cea privată și pe posibilitatea perfecționării competențelor de-a lungul întregii vieți.

Justiția socială – bazată pe distribuirea echitabilă și nediscriminatorie a oportunităților și a rezultatelor într-o societate. Definită din perspectiva autodeterminării și a autorealizării, justiția socială reunește patru concepte: egalitatea de șanse și egalitatea de rezultate, precum și nediscriminarea și drepturile fundamentale (acestea din urmă stând la baza primelor două concepte).

Relevanță și interconectare

Cadrul conceptual și cele patru dimensiuni au fost supuse la teste preliminare pentru a analiza capacitatea acestora de a cartografia sistemele naționale de relații de muncă. În

general, s-a constatat că aceste dimensiuni principale sunt relevante pentru guvernele și partenerii sociali din Europa. Toate dimensiunile principale și subdimensiunile propuse sunt, într-o anumită măsură, valabile, relevante și dezbătute periodic la nivel național.

S-a evidențiat, de asemenea, interconectarea celor patru dimensiuni: dimensiunile propuse nu sunt izolate și nu se exclud reciproc. Dimpotrivă, ele funcționează bine împreună și sunt considerate componente fundamentale ale unui cadru al relațiilor de muncă.

Rolul părților interesate

Abordarea holistică a cadrului conceptual le poate oferi părților interesate perspective valoroase, ajutând la înțelegerea relațiilor dintre principalele dimensiuni ale unui sistem de relații de muncă, precum și a priorităților stabilite de actorii din sistem.

Interpretarea, aplicarea și realizarea principalelor dimensiuni depind de afilierea părților interesate și de sistemul lor național de relații de muncă. Ar putea fi utilă elaborarea unui cadru conceptual armonizat, în special pentru comparații între țări și procese de învățare reciprocă.

Dezbateri și discuții ale actorilor relevanți

Democrația industrială este privită în general ca o dimensiune strategică pentru mișcarea sindicală, dar pare a fi mai puțin importantă pentru angajatori și guverne.

Competitivitatea industrială pare a fi dimensiunea cea mai dezbătută la nivel național. Chiar dacă este un concept nou în contextul relațiilor de muncă, această dimensiune este profund integrată în dezbaterile privind eficiența.

Justiția socială este o chestiune mult mai puțin dezbătută, deși în ultimii ani a ieșit în evidență deoarece societățile au devenit mai eterogene și mai inegale, în special în urma crizei.

Calitatea locurilor de muncă și a forței de muncă este dezbătută în mod neuniform în cele 28 de state membre ale UE, deoarece importanța acestei dimensiuni depinde în mare măsură de performanța piețelor naționale ale muncii. Pe de altă parte, schimbările fundamentale din domeniul muncii și al ocupării forței de muncă contestă această dimensiune și pun sub semnul întrebării actualele sisteme de relații de muncă.

În urma unui proces metodologic de definire a criteriilor aplicabile fiecărei dimensiuni, a fost identificat un set de indicatori care au drept scop să cartografieze și să analizeze mai aprofundat cele patru dimensiuni și subdimensiunile aferente.

Concluzii

În pofida transformării dramatice, în ultimele decenii, a relațiilor colective de muncă, există motive întemeiate pentru care relațiile de muncă îndeplinesc încă un rol important în statele membre ale UE și în societatea de astăzi. Relațiile de muncă solide, eficiente și funcționale au următoarele caracteristici:

- sunt mecanisme eficiente care implică ambele părți ale industriei în realizarea de performanțe comerciale mai bune și a unor rezultate echitabile, în conformitate cu principiul subsidiarității orizontale;
- sunt instrumente de redistribuire a veniturilor, precum și de instaurare a unor raporturi de muncă și sociale pașnice;
- furnizează un set de valori colective (ca încrederea, raporturile de muncă pașnice și coeziunea), nu doar pentru actorii relevanți, ci și pentru societate în ansamblu.

Aplicarea principalelor dimensiuni ale cadrului conceptual ajută la:

- examinarea dinamicii relațiilor de muncă și analizarea modului în care sistemele de relații de muncă se schimbă și se adaptează în funcție de noile provocări;
- monitorizarea și evaluarea evoluțiilor înregistrate în ceea ce privește principiile și valorile și aplicarea operațională a acestora în cadrul sistemelor de relații de muncă din UE;
- asigurarea unui bun echilibru între justiția socială (echitate), democrația industrială și competitivitatea industrială (eficiență).

Măsurarea principalelor dimensiuni și a subdimensiunilor constituie un exercițiu ambițios, care nu poate fi realizat decât prin aplicarea indicatorilor în cadrul sistemelor naționale de relații de muncă. Un proiect ulterior va completa cadrul conceptual prin perfecționarea indicatorilor și prin aplicarea lor în contextul relațiilor de muncă din Europa. Pe baza rezultatelor s-ar putea elabora fie un tablou de bord cu un set de variabile relevante, fie un index care sintetizează și compilează variabilele în vederea realizării unor comparații de-a lungul timpului și între țări.

Informații suplimentare

Raportul *Mapping Key Dimensions of Industrial Relations in Europe* (Identificarea principalelor dimensiuni ale relațiilor de muncă din Europa) este disponibil la adresa <http://bit.ly/MappingIR>

Pentru informații suplimentare, vă rugăm să vă adresați dlui Christian Welz, director de programe, la adresa cwe@eurofound.europa.eu