

Identificação dos tipos de relações laborais: quadro analítico aplicado da Eurofound

Introdução

O relatório de 2016 da Eurofound, intitulado «*Mapping key dimensions of industrial relations*» (Identificação das dimensões-chave das relações laborais), define as relações laborais como a governação individual e coletiva do trabalho e do emprego. O relatório identifica quatro dimensões-chave:

- *Democracia laboral*, baseada nos direitos de participação direta e indireta dos empregadores e trabalhadores na governação das relações de trabalho, na autonomia de ambos os parceiros sociais enquanto organizações coletivas e na sua capacidade coletiva para influenciar a tomada de decisão.
- *Competitividade laboral*, baseada numa economia com uma consistente taxa elevada de crescimento da produtividade e um bom desempenho das pequenas e médias empresas. Para se ser competitivo, é fundamental promover a investigação e a inovação, as tecnologias da informação e da comunicação, o empreendedorismo, a concorrência, e o ensino e a formação.
- *Justiça social*, baseada na distribuição justa e não discriminatória de oportunidades e resultados no seio de uma sociedade, de forma a reforçar as «capacidades» de cada indivíduo em termos de autodeterminação e de realização pessoal.
- *Qualidade do trabalho e do emprego*, baseada na carreira e na segurança, saúde e bem-estar no trabalho, a capacidade de conciliar a vida profissional com a vida privada e a oportunidade de desenvolver competências ao longo da vida.

Contudo, a interpretação, aplicação e implementação destas dimensões-chave dependem da filiação das partes interessadas e do seu sistema nacional de relações laborais. Por conseguinte, o relatório sublinha a utilidade de continuar a desenvolver este quadro conceptual, em especial para as comparações entre países e para os processos de aprendizagem recíproca. Para esse efeito, foi realizada uma primeira avaliação das fontes de dados e indicadores existentes.

Este estudo é uma continuação desse trabalho, no sentido de aperfeiçoar ainda mais o conjunto de indicadores. Também permite avaliar de que forma e em que medida o quadro conceptual das dimensões-chave das relações laborais pode ser aplicado a nível nacional.

Contexto político

Durante a maior parte do século XX, o papel das relações laborais e a sua importância no contexto político, económico e social não eram questionados. No entanto, a partir da década de 1980, fatores como a crescente globalização, o progresso tecnológico, o declínio na densidade sindical e a descentralização da negociação coletiva começaram a exercer um impacto significativo sobre os sistemas de relações laborais. Nos últimos anos, alterações em alguns Estados-Membros da UE, em consequência da crise económica e financeira, aceleraram algumas dessas tendências de longo prazo e geraram novos desenvolvimentos: o declínio da cobertura da negociação coletiva; a desnormalização das relações de trabalho; a redução da dimensão da força de trabalho do setor público; e mudanças nos sistemas de segurança social em muitos países.

Principais conclusões

Painel para identificar os sistemas de relações laborais

Para identificar os sistemas de relações laborais na Europa, o presente estudo elaborou uma base de dados de 45 indicadores, utilizando dados anuais para o período de 2008–2015 de diferentes fontes de dados europeias e internacionais. Os indicadores selecionados satisfazem critérios conceptuais e estatísticos rigorosos, em consonância com o quadro de avaliação e garantia da qualidade do Sistema Estatístico Europeu e outros critérios de qualidade normalmente utilizados na literatura. Para permitir comparações, o estudo incluiu apenas indicadores inequívocos que têm um significado prático e intuitivamente claro, no sentido em que é evidente o que está a ser medido no que respeita ao quadro das

dimensões-chave do sistema de relações laborais. Para aperfeiçoar os indicadores, a agregação foi utilizada como ferramenta analítica para selecionar e testar os indicadores mais relevantes. Foram calculados valores normalizados e agregados por dimensão para dar uma ideia do desempenho de cada sistema nacional de relações laborais.

O conjunto de indicadores foi testado a nível nacional através da Rede de Correspondentes Europeus da Eurofound. Foi solicitado a estes peritos que analisassem os dados gerados e avaliassem em que medida os mesmos fornecem uma imagem fiável do seu sistema nacional de relações laborais. A grande maioria dos correspondentes considerou que os resultados fornecem uma imagem razoavelmente fiável em todas as dimensões, sendo que apenas dois países indicaram a presença de incorreções em algumas dimensões ou problemas metodológicos. Neste processo, foram recolhidas observações sobre aspetos conceptuais, indicadores problemáticos e sugestões para novos indicadores.

Desse modo, o estudo criou um painel abrangente de indicadores que revela uma precisão razoável na identificação das tendências e características predominantes dos sistemas nacionais de relações laborais, em conformidade com o quadro conceptual desenvolvido pela Eurofound. Todavia, isto deve ser considerado um exercício provisório, que requer um debate e aperfeiçoamento mais aprofundados.

Identificação e análise dos sistemas nacionais de relações laborais

A aplicação deste conjunto de indicadores aos sistemas nacionais de relações laborais revelou, tal como se esperava, diferenças significativas entre os países. Os resultados são relativamente consistentes com a tipologia de regimes de relações laborais desenvolvida por Jelle Visser para a Comissão Europeia: «corporativismo organizado» na Dinamarca, Finlândia e Suécia; «parceria social» na Áustria, Bélgica, Alemanha, Luxemburgo, Países Baixos e Eslovénia; um modelo «centrado no Estado» em França, Grécia, Itália, Portugal e Espanha; um modelo de «pluralismo liberal» em Chipre, Irlanda, Malta e Reino Unido; e «economias de transição» na Bulgária, Croácia, República Checa, Estónia, Hungria, Letónia, Lituânia, Polónia, Roménia e Eslováquia. Os resultados também ilustram, apesar de algumas limitações, a forma como os diferentes sistemas nacionais de relações laborais estão a evoluir, revelando diferentes tendências nos países e, em certa medida, dentro dos diferentes agrupamentos de relações laborais. Num contexto de crescente debate sobre o impacto da crise nos sistemas de relações laborais na Europa, são necessárias mais análises comparativas dos países.

A análise das perceções dos correspondentes nacionais sugere uma concordância relativamente consistente entre eles no que respeita à relevância do quadro conceptual baseado nas quatro dimensões. Também revela, contudo, alguns desafios conceptuais, que devem ser tidos em conta. Estes estão sobretudo associados às dificuldades em relacionar os atores e processos das relações laborais com os resultados das dimensões, que, no caso da competitividade laboral, da justiça social, e da qualidade do trabalho e do emprego, também são afetados por outros fatores complexos e variados.

Conclusões

O estudo revelou que um painel de indicadores precisos, capazes de medir e resumir a realidade complexa das relações laborais nos Estados-Membros da UE, é uma ferramenta valiosa para a investigação comparativa e um instrumento útil para apoiar os decisores políticos, os parceiros sociais e as partes interessadas.

Além disso, o estudo recolheu opiniões importantes sobre como progredir no sentido de continuar a desenvolver a abordagem conceptual, melhorar o conjunto de indicadores e utilizar os resultados da forma mais eficaz para contribuir para uma melhor governação individual e coletiva do trabalho e do emprego.

A primeira opção seria continuar a melhorar o atual painel. Isso implicaria uma revisão crítica dos indicadores, bem como da sua inter-relação com as quatro dimensões-chave, de forma a reforçar a abordagem conceptual, tentando relacionar melhor os indicadores com os atores e processos das relações laborais.

A segunda opção seria ponderar a substituição dos indicadores em algumas dimensões por outro conjunto de indicadores existente. Esta opção seria particularmente pertinente para dimensões como a competitividade laboral, a qualidade do trabalho e do emprego e a justiça social, para as quais diversas instituições de investigação já desenvolveram índices consolidados nesses domínios.

A terceira opção seria desenvolver um indicador composto para cada dimensão-chave, para medir de forma abrangente o desempenho de cada país nas quatro dimensões. Este cenário implica uma revisão do conjunto de indicadores, bem como mais trabalho conceptual e metodológico.

Informações adicionais

O relatório «*Mapping varieties of industrial relations: Eurofound's analytical framework applied*» (Identificação dos tipos de relações laborais: quadro analítico aplicado da Eurofound) está disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/publications>

Para mais informações, contactar Christian Welz, gestor de investigação, em cwe@eurofound.europa.eu.