

# Cartografierea tipurilor de relații de muncă: aplicarea cadrului analitic al Eurofound

## Introducere

Raportul Eurofound din 2016 intitulat *Cartografierea principalelor dimensiuni ale relațiilor de muncă* definește relațiile de muncă drept guvernanta colectivă și individuală a muncii și a ocupării forței de muncă. Raportul identifică patru dimensiuni principale.

- *Democrația industrială*, bazată pe drepturile de participare directă și indirectă ale angajatorilor și ale angajaților la guvernanta raportului de muncă, pe autonomia ambelor părți participante la relația de muncă, în calitate de organizații colective, și pe capacitatea lor colectivă de a influența procesele decizionale.
- *Competitivitatea industrială*, bazată pe o economie cu o rată ridicată constantă a creșterii productivității și cu performanțe bune ale întreprinderilor mici și mijlocii. Pentru obținerea competitivității, este esențial să se promoveze cercetarea și inovarea, tehnologiile informației și comunicațiilor, antreprenoriatul, concurența, precum și educația și formarea.
- *Justiția socială*, bazată pe distribuirea echitabilă și nediscriminatorie a oportunităților și a rezultatelor într-o societate, cu scopul de a consolida „capacitățile” de autodeterminare și autorealizare ale fiecărui individ.
- *Calitatea muncii și a locurilor 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.

Interpretarea, aplicarea și realizarea acestor dimensiuni principale depind însă de afilierea părților interesate și de sistemul lor național de relații de muncă. Prin urmare, raportul subliniază utilitatea dezvoltării în continuare a acestui cadru conceptual, îndeosebi în vederea realizării de comparații între țări și al învățării reciproce. În acest scop, a fost realizată o primă evaluare a surselor de date și a indicatorilor existenți.

Prezentul studiu este o continuare a acestui demers în vederea ajustării setului de indicatori. De asemenea, se evaluează în ce mod și în ce măsură se poate aplica la nivel național cadrul conceptual al principalelor dimensiuni ale relațiilor de muncă.

## Contextul politicilor

În cea mai mare parte a secolului XX, rolul relațiilor de muncă și importanța lor în contextul politicii, al economiei și al societății nu au fost puse la îndoială. În schimb, 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. Iar în ultimii ani schimbările care au avut loc în unele state membre ca urmare a crizei economice și financiare au accelerat unele dintre aceste tendințe pe termen lung și au determinat noi evoluții: restrângerea domeniului de aplicare al negocierilor colective, destandardizarea relațiilor de muncă, reducerea forței de muncă din sectorul public și schimbări la nivelul sistemelor de asistență socială ale multor țări.

## Principalele constatări

### Tablou de bord pentru cartografierea sistemelor de relații de muncă

În vederea cartografierii sistemelor de relații de muncă din Europa, prezentul studiu a întocmit o bază de date cu 45 de indicatori, utilizând date anuale din perioada 2008-2015 provenite din diferite surse europene și internaționale de date. Indicatorii selectați respectă criteriile conceptuale și statistice stricte, conforme atât cu cadrul de evaluare și de asigurare a calității propriu Sistemului Statistic European, cât și cu alte criterii de calitate utilizate în mod frecvent în literatura de specialitate. Pentru a face posibile comparațiile, studiul a inclus doar indicatori inechivoci, cu un înțeles practic și ușor de intuit, în sensul că este evident ce element se măsoară în raport cu cadrul principalelor dimensiuni ale sistemului de relații de muncă. Pentru ajustarea indicatorilor s-a folosit metoda agregării, ca

instrument analitic de selectare și testare a celor mai relevanți indicatori. Pentru fiecare dimensiune s-au calculat valori standardizate și agregate care au oferit o imagine clară a modului în care funcționează fiecare sistem național de relații de muncă.

Setul de indicatori a fost testat la nivel național prin intermediul rețelei Eurofound de corespondenți europeni. Acești experți au fost invitați să analizeze datele obținute și să evalueze în ce măsură oferă ele o imagine fidelă a sistemului de relații de muncă din propria țară. Marea majoritate a corespondenților au constatat că rezultatele ilustrează un tablou rezonabil de precis pentru toate dimensiunile, numai două state semnalând inexactități legate de anumite dimensiuni sau probleme metodologice. În cadrul acestui demers au fost culese observații privind aspectele conceptuale și indicatorii problematici, precum și sugestii de noi indicatori.

Astfel, studiul a creat un tablou de bord cuprinzător al indicatorilor, care cartografiază cu o precizie rezonabilă principalele caracteristici și tendințe ale sistemelor naționale de relații de muncă, în conformitate cu cadrul conceptual elaborat de Eurofound. Cu toate acestea, demersul trebuie considerat un exercițiu provizoriu, care necesită dezbateri și ajustări suplimentare.

## Cartografierea și analizarea sistemelor naționale de relații de muncă

Aplicarea acestui set de indicatori asupra sistemelor naționale de relații de muncă a scos la iveală, după cum era de așteptat, diferențe semnificative între țări. Rezultatele sunt relativ coerente cu tipologia regimurilor relațiilor de muncă elaborată de Jelle Viser pentru Comisia Europeană: „corporatism organizat” în Danemarca, Finlanda și Suedia; „parteneriat social” în Austria, Belgia, Germania, Luxemburg, Țările de Jos și Slovenia; un model „centrat pe stat” în Franța, Grecia, Italia, Portugalia și Spania; un model al „pluralismului liberal” în Cipru, Irlanda, Malta și Regatul Unit; și „economii de tranziție” în Bulgaria, Croația, Republica Cehă, Estonia, Ungaria, Letonia, Lituania, Polonia, România și Slovacia. În pofida anumitor limitări, rezultatele ilustrează și modul de evoluție al diferitelor sisteme naționale de relații de muncă, relevând tendințe divergente de la o țară la alta și, într-o oarecare măsură, în cadrul diverselor grupuri de relații de muncă. Într-un context marcat de dezbateri tot mai ample privind impactul crizei asupra sistemelor de relații de muncă din Europa, este nevoie de o analiză mai detaliată la nivelul mai multor țări.

Analiza informațiilor furnizate de corespondenții naționali sugerează un acord relativ constant între aceștia cu privire la relevanța cadrului conceptual bazat pe cele patru dimensiuni. Sunt evidențiate însă și câteva provocări conceptuale, care ar trebui avute în vedere. Acestea se referă îndeosebi la dificultățile pe care le presupune corelarea actorilor și a proceselor aferente relațiilor de muncă cu rezultatele dimensiunilor, care în cazul competitivității industriale, al justiției sociale și al calității muncii și a locurilor de muncă sunt influențate de alți factori complecși și diverși.

## Concluzii

Studiul a arătat că un tablou de bord care cuprinde indicatori preciși, capabili să măsoare și să sintetizeze realitatea complexă a relațiilor de muncă din toate statele membre ale UE, constituie un instrument valoros de cercetare comparativă și o unealtă utilă în sprijinul factorilor de decizie, al partenerilor sociali și al părților interesate.

În plus, studiul a cules informații valoroase privind următorii pași de întreprins în ceea ce privește dezvoltarea abordării conceptuale, îmbunătățirea setului de indicatori și utilizarea rezultatelor într-un mod cât mai eficace, cu scopul de contribui la realizarea unei mai bune guvernante colective și individuale a muncii și a ocupării forței de muncă.

O primă opțiune ar fi îmbunătățirea în continuare a tabloului de bord actual. Astfel s-ar obține o evaluare critică a indicatorilor, precum și a raportului de interdependență dintre aceștia și cele patru dimensiuni, în vederea consolidării abordării conceptuale prin încercarea de a corela mai bine indicatorii cu actorii și cu procesele aferente relațiilor de muncă.

O a doua opțiune ar fi să se analizeze posibilitatea înlocuirii indicatorilor pentru anumite dimensiuni cu un alt set de indicatori existent. Această opțiune ar fi relevantă îndeosebi pentru dimensiuni precum competitivitatea industrială, calitatea muncii și a locurilor de muncă și justiția socială, în cazul cărora mai multe instituții de cercetare au elaborat deja indici consolidați în aceste domenii.

O a treia opțiune ar fi elaborarea pentru fiecare dimensiune principală a unui indicator compus, care să măsoare în mod cuprinzător performanțele fiecărei țări prin prisma celor patru dimensiuni. Acest scenariu presupune o revizuire a setului de indicatori, precum și activități suplimentare la nivel conceptual și metodologic.

### Informații suplimentare

Raportul *Mapping varieties of industrial relations: Eurofound's analytical framework applied* (Cartografierea tipurilor de relații de muncă: aplicarea cadrului analitic al Eurofound) este disponibil la adresa <https://www.eurofound.europa.eu/publications>

Pentru mai multe informații, vă rugăm să vă adresați dlui Christian Welz, director de cercetare, la adresa [cwe@eurofound.europa.eu](mailto:cwe@eurofound.europa.eu).