

Universitatea „Al. I. Cuza”, Iași
Departamentul de Sociologie
și Asistență Socială

Holt România
Programul pentru Promovarea
Asistenței Sociale

Revista de cercetare și intervenție socială

Volumul 21

iunie 2008

**Review of
Research and
Social
Intervention**

**Revue de
Recherche et
Intervention
Sociale**



www.asistentasociala.ro

Cristian BLEANDĂ

Rolul sindicatelor în cadrul
pieței forței de muncă din
România

*Secțiunea: Realitatea pe masa de
disecție*

Editura Lumen, 2008

Revista de cercetare și intervenție socială

acreditată CNCSIS, cod 657

Director: prof.dr. Vasile MIFTODE
Redactor șef: conf. dr. Ștefan COJOCARU
Secretar general de redacție: asist. drd. Daniela COJOCARU

International Advisory Board

prof.dr. Nadji RAHMANIA – USTL Lille, Franța
prof.dr. Patrick LeGuirriec – Université Tours, Franța
prof.dr. Victor Groze – Case Western University, Cleveland, SUA
prof.dr. Einar Helander – Lisabona, Portugalia
prof.dr. Karl Garber – ENSP Rennes, Franța
dr. Lindi Endicott – Planned Parenthood, SUA
prof.dr. Vicky Buchan, Colorado State University, SUA

Consultanți pentru domeniul protecției copilului și a familiei

Pintilii PENCIUC/Director Executiv Adjunct DGASPC Iași,
Maria Felicia MIHAI/Director Executiv DGASPC Botoșani,
Ionel Ștefănică ARMEANU/Director Executiv DGASPC Vaslui,
Marian LOSPA/Director Executiv DGASPC Neamț, Sorin
BRAȘOVEANU/Director Executiv DGASPC Bacău

Colectivul de redacție

Antonio SANDU, *Asociația Lumen*; Iuliana ZĂGAN, *Holt România*; Elena MOCANU, *Holt România*; lect. dr. Nicoleta NEAMȚU, *Universitatea Babeș-Bolyai Cluj Napoca*; Mădălina Constantin, *DGASPC Iași*; Raluca Popescu, *ICCV București*

ISSN: **1583-3410** (*varianta tipărită*);

ISSN: **1584-5397** (*varianta online*)

Editura Lumen, Iași

Adresa redacției: Holt România FCSSCF Filiala Iași,

Iași, str. Bistrița, nr. 7, Bl. B13, parter, ap.3,

tel./fax: 0332.402515, email: redactia@asistentasociala.ro

Revista de cercetare și intervenție socială

Realitatea pe masa de disecție

- Fetele orașului. Studiu de sociologie urbană în municipiul Roman*
Otilia Alina LUPU 7
- Asistența socială: structură, istorie și dezbateri recente*
Doru BUZDUCEA 15
- Rolul sindicatelor în cadrul pieței forței de muncă din România*
Cristian BLEANDĂ 34
- Comportamentul de vot între rațional și simbolic*
Claudiu COMAN 46

Teorii despre...

- Rolul și locul comunicării în activitatea managerială*
Petronela Livită PRACSIU 57

Prezentări la conferințe naționale și internaționale

- Domestic adoption of children currently in the protection system*
Ștefan COJOCARU 72

Vers des standards européens dans la protection de l'enfant
Cristina NEAMȚU 78

Foster care and the professionalisation of parenting
Daniela COJOCARU 90

Prezentări organizaționale

Centrul Virtual de Resurse în Asistența Socială 101

Expert Projects 103



Rolul sindicatelor în cadrul pieței forței de muncă din România

*Cristinel BLEANDĂ**

Sociologist,

Social Department National Trade Union

Confederation CARTEL ALFA

Abstract

Romanian labor market represents all interactions between organizational actors implied: government, trade unions and employers. From the beginning until today, the aim of the trade unions were to protect the socio-professional interests of their members. From here results the trade union importance as active organizations and the possibility of perverse effects as consequences of decisions and actions in the labor market field.

Keywords

Labor market, trade unions, processes, labor relations, organizations

Received: May, 19, 2008

Introducere

Raportul dintre sindicate și angajatori¹ este inextricabil legat de piața forței de muncă. Sindicatele reprezintă organizații apărute ca răspuns la exigențele managementului, în scopul apărării intereselor socio-profesionale ale lucrătorilor. Angajatorii reprezintă structuri înființate în vederea urmăririi și realizării unui scop anume, de cele mai multe ori acesta fiind de ordin birocratic sau economic-profitul. Inexistența angajatorilor atrage strict inexistența sindicatelor deoarece

* Cristinel Blandă is working as Sociologist for Social Department of National Trade Union Confederation CARTEL ALFA and Research Assistant for Research Center named Absolvent Employing Observatory from Bucharest University

¹ Denumim angajatori orice organizație care folosește ofertanții forței de muncă. Angajatorii pot fi publici, sub forma birocrăției oricărui stat, sau privați, caz în care vor fi denumiți patronate.

lucrătorii ar fi lipsiți de structurile organizaționale în care să-și poată exercita aptitudinile dobândite pe parcursul vieții. La rândul lor, sindicatele pot conduce la dispariția comercială a anumitor angajatori, prin acțiuni de protest ce pot avea ca efect falimentul organizației respective. Pornind de aici, reiese un raport de putere în care fiecare organizație va încerca să-și maximizeze influența și să obțină cât mai multe avantaje în raport cu celălalt actor.

În cadrul acestei piețe, cererea de forță de muncă se întâlnește cu oferta. Totuși, această precizare este insuficientă și schematică, în analiza pieței forței de muncă intervenind factori precum:

- rolul actorilor sociali (inter)naționali în stabilirea regulilor de funcționare a pieței muncii;
- competențele ofertanților forței de muncă;
- oferta educațională a sistemului de învățământ;
- expectanțele angajatorilor privind aptitudinile și deprinderile lucrătorilor;
- relațiile de muncă din perspectiva raporturilor ierarhice, a îndeplinirii performanțelor și din prisma acordării beneficiilor rezultate în urma activității prestate (salarii, bonusuri, etc.) ;
- efectele perverse ale acțiunii actorilor sociali, urmare a intersectării intereselor distincte;
- condițiile de muncă sub aspectul sănătății și securității locului de muncă, etc.

Realitățile socio-economice ale ultimelor secole, sub efectul globalizării și al producției de proporții industriale, conduc la întrepătrunderea dimensiunilor piețelor forței de muncă naționale și conturarea unui sistem global alcătuit din totalitatea sub-sistemelor naționale și/sau sectoriale. Acest fapt reprezintă o mutație socio-economică de importanță majoră în analiza fenomenului, din moment ce contextul pieței forței de muncă dintr-un stat oarecare influențează evoluția altor contexte din alte state.

Static versus dinamic in evoluția sindicatelor

Apariția sindicatelor este legată de sistemul economic medieval și de extensia acestui sistem la începutul industrializării precum și ca reacție la condițiile de lucru caracterizate prin precaritate. În cadrul acestuia, atelierele meșteșugărești angajau ucenici în vederea dezvoltării propriilor activități. Organizarea sub forma ghildei asigură fundamentul apariției sindicatelor. Ghilda reprezintă tipul de organizare specific medieval în care meșteșugarii lucrau pe cont propriu, în vederea asigurării existenței propriiei familii. Funcție de necesități, erau angajați un număr limitat de ucenici ce lucrau în cadrul ghildei și deseori locuiau și împreună cu

familia meșteșugarului, putând continua exercitarea meseriei după dispariția fizică a meșterului, pe baza principiului ereditar. Intervin două consecințe ale acestui tip de organizare:

- relațiile de muncă se caracterizau prin apropiere și cvasi-interdependentă, ucenicii fiind deseori asimilați cu membrii familiei meșteșugarului;
- apariția competiției între diferitele ghilde prin valorificarea surplusului produselor, ca urmare a dezvoltării propriiei producții.

Conform celor de mai sus, din prima consecință derivă principiul solidarității între lucrători, principiu fundamental în existența și explicarea fenomenului sindical precum și apariția primelor sindicate ce aveau drept funcție protejarea intereselor membrilor gildei împotriva altor, angajatori, competitori sau clienți în scopul impunerii standardelor de ucenicie, calitate și pret. Pentru exemplificare, asociația meșteșugarilor din domeniul industriei încălțăminte din Philadelphia (The Federal Society of Journeymen Cordwainers) a fost înființată în 1794, iar în 1799 a declanșat prima grevă (Mills, 1994, p. 35).

Dacă la începutul apariției formelor incipiente de organizare a lucrătorilor, solidaritatea reprezenta un principiu limitat strict fiecărei organizații, evoluția temporală a condus la cristalizarea normelor principiale și la identificarea principalilor adversari în persoana angajatorilor, astfel încât principiul solidarității a devenit un principiu universal la nivelul mișcării sindicale internaționale. Față de contextul apariției, structura statică a sindicatelor se evidențiază prin motivația originară, respectiv protejarea intereselor socio-profesionale ale membrilor. Structura dinamică se repercutează prin schimbarea filosofiei privind natura clienților/stakeholderilor prin acordarea unei importanțe sporite datorită competiției existente în piață. Atragerea resurselor de orice natură a condus la panteonizarea clienților, prin centrarea cvasi-exclusivă pe inducerea și satisfacerea nevoilor acestora. Dacă, originar, munca era destinată satisfacerii trebuințelor familiei, noul context economic a determinat reorientarea obiectivelor muncii depuse către comercializare, prin intermediul producției de masă. Necesitățile familiei nu mai sunt satisfăcute prin intermediul muncii, ci cu ajutorul muncii producătoare de profit. De asemenea, structura dinamică poate fi observabilă din perspectiva evoluției modelelor de răspuns sindical la cerințele managementului. S-au dezvoltat forme noi de informare, consultare, negociere, mediere sau chiar co-participare a lucrătorilor la deciziile managementului organizațional.

Sistemul relațiilor industriale cuprinde ansamblul interacțiunilor dintre angajatori și lucrători. Din acest punct de vedere, dimensiunile raporturilor funcție de criteriile static/dinamic cuprind:

- *componenta legală*: reprezintă elementul static, fundamentul relațiilor de muncă. Prin intermediul normelor juridice sunt reglementate interacțiunile dintre lucrători și angajatori. În manieră evolutivă, reglementările juridice din domeniu și-au schimbat modelul de proveniență, de la impunerea unilaterală din partea

autorităților statale la statutul de acord negociat între reprezentanții statului, ai lucrătorilor și angajatorilor;

- *componenta societală*: (inter)acțiunile din sistemul relațiilor de muncă produc consecințe intenționate și neintenționate. Acestea din urmă vor necesita elaborarea altor decizii și aplicarea altor măsuri în vederea corectării efectelor negative, însă și aceste măsuri pot urma același model. În aceste condiții, relațiile dintre reprezentanții angajatorilor și lucrătorilor se definesc prin intermediul ambelor criterii: obiectivul general asumat constă în reglementarea și stabilizarea raporturilor de muncă, dar efectele unor astfel de măsuri impun necesitatea schimbărilor.

- *componenta afectivă*: latura personală reprezintă unul din factorii declanșatori ai evoluției relațiilor de muncă și însumează totalitatea aspectelor individuale implicate în sistem. Are o însemnătate deosebită, deși este relativ dificilă cuantificarea. Cu toate acestea, interesele, orgoliile, ideile individuale pot genera acțiuni cu consecințe asupra întregii societăți.

Pe baza celor de mai sus, fundamentul relațiilor dintre angajatori și lucrători poate fi inteligibil, asigurând totodată elementele constitutive ale evoluției ulterioare a acestor relații. Practic, se intră în spirala acțională, orice acțiune putând genera consecințe ce vor necesita alte decizii și acțiuni, procesul prelungindu-se la infinit.

Relația dintre angajatori și lucrători în cadrul pieței muncii se caracterizează prin cvasi-interdependență. Evoluția relațiilor de muncă a condus la trecerea în plan secund a elementelor structurale. Conform figurii de mai jos, relația poate fi ilustrată sub forma unui model triadic:

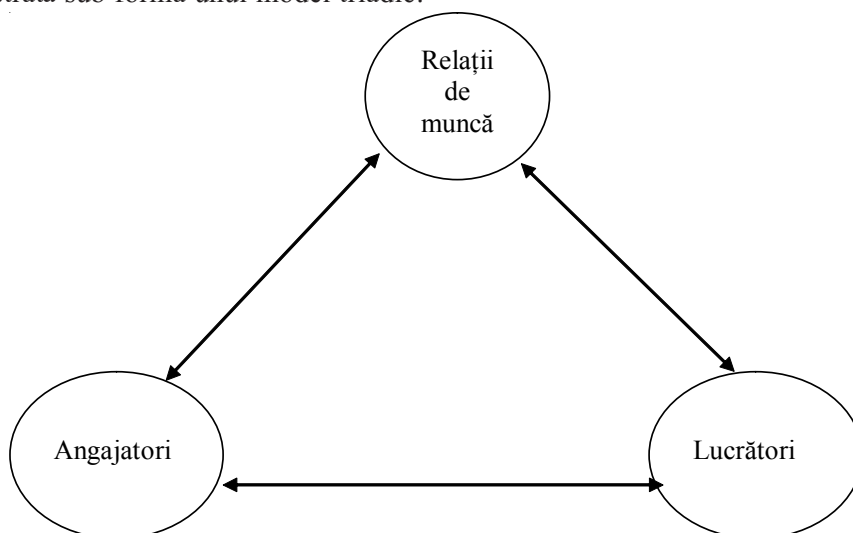


Fig. 1: Piața forței de muncă: actori și relații

Primele consecințe logice ce derivă din acest model sunt:

- inexistența pieței muncii atrage inexistența angajatorilor, lucrătorilor, implicit și a relațiilor de muncă;
- lipsa angajatorilor conduce la imposibilitatea existenței lucrătorilor, deci și a relațiilor de muncă;
- inexistența lucrătorilor atrage inexistența angajatorilor, prin imposibilitatea desfășurării activităților;
- rezultatul relațiilor de muncă dintre angajatori și angajați este reprezentat de producerea bunurilor și serviciilor.
- conflictul dintre angajatori și lucrători reprezintă o dimensiune secundară, chiar dacă se instituie ca forma cea mai vizibilă și violentă a relațiilor de muncă.

Procesualitatea apariției sindicatelor

Localizarea spațio-temporală a apariției primelor forme de manifestare a mișcărilor muncitorești este un demers dificil, autorii avansând diferite date istorice dar fiind în general de acord că apariția sindicatelor este efectul unui proces evolutiv. „Grevele sunt la fel de vechi ca și istoria... Se pot construi paralele istorice între revolta cărămidarilor evrei din Egipt (1490 î.e.n.) contra ordinului primit de a produce cărămizi fără a fi plătiți și greva țesătorilor de bumbac din Stalybridge (1892 e.n.) cauzată de condițiile precare de lucru. Dar nu putem considera ca existând un raport între mișcarea sindicală de azi și nenumăratele rebeliuni pe criterii etnice, revoltele sclavilor sau ale țăranilor aserviți... aceste forme de «mișcări muncitorești» pot fi considerate în afara subiectului ...pentru că «greviștii» nu aveau statut de salariați ce urmăreau îmbunătățirea condițiilor contractului de muncă pe care îl acceptaseră în mod voluntar anterior” (Webb, 1897, p.2). Conform celor de mai sus, apariția asociațiilor lucrătorilor este un fenomen contemporan și un efect al oficializării și formalizării relațiilor de muncă.

Extinderea producției de masă datorită dezvoltării unor noi piețe de desfacere în contextul globalizării a condus la ignorarea aspectelor fundamentale ce au făcut posibilă apariția sindicatelor. „Cauza esențială a formării asociațiilor durabile de salariați trebuie analizată în caracteristicile particulare ale sec al XVIII-lea. Recunoaștem condiția fundamentală a formării sindicatelor în revoluția economică ce a traversat diferite industrii. În toate cazurile în care sindicatele s-au format, marea masă de lucrători compusă din producători independenți, controlând ei înșiși piața și posedând instrumentele și produsele muncii proprii s-au transformat în salariați pe viață, fiind lipsiți de instrumentele de producție...” (Webb, 1897, pp. 27-28) Una din primele atestări ale formării asociațiilor lucrătorilor vizează anul 1699 când „minerii din Newcastle au acceptat masiv să doneze o mică parte

din salariu în scopul utilizării ca fond public sau ca bancă în vederea îmbunătățirii situației proprii, a văduvelor și copiilor lor precum și a pensionarilor” (Pelling, 1987, p.10).

În manieră schematică, se pot sumariza categoriile factorilor cauzali ai apariției sindicatelor:

- *economici*: schimbările survenite în structura proprietății, prin trecerea de la statutul de proprietar la cea de salariat și orientarea exclusivă pe inducerea și satisfacerea exigențelor clienților reprezintă o schimbare structurală ce a condus la coalizarea lucrătorilor. Asigurarea condițiilor de trai pentru individ și familia sa nu s-a mai realizat prin intermediul producției proprii ci prin intermediul salariului primit ca urmare a activității prestate. Mai mult, apariția noilor piețe de desfacere în condițiile producției de masă echivalează cu presiunea exercitată asupra micilor întreprinzători și posibilitatea excluderii acestora de pe piață, datorită competiției cu produsele realizate în întreprinderi tot mai mari, dotate cu echipamente de lucru moderne și prea scumpe pentru a fi achiziționate de atelierele meșteșugărești.

- *tehnologici*: introducerea echipamentelor de lucru a determinat posibilitatea teoretică a elaborării aceluiași produs în număr nelimitat, în condițiile utilizării unei cantități constante de resurse, ceea ce a condus la posibilitatea predictibilității producției. Simultan, lucrătorii și-au simțit amenințată poziția datorită înlocuirii resurselor umane cu cele tehnologice, având drept efect spectrul șomajului.

- *sociale*: structura atelierelor meșteșugărești era formată dintr-un număr restrâns de membri, de obicei meșterul, familia acestuia și câțiva ucenici. Schimbarea survenită în contextul industrializării, prin trecerea de la structura numerică restrânsă, specializată în elaborarea diferitelor produse, la grupări de indivizi reuniți în cadrul marilor întreprinderi și care efectuau deseori aceleași operații reprezintă un aspect decisiv în cristalizarea principiului solidarității dintre lucrători.

Sindicatul din România

Sub rezerva publicării în perioada comunistă, atestări documentare privind apariția protestelor muncitorești vizează perioada începutului de secol XIX. Cu titlu de exemplu pot fi citate: Hotărârea domnitorului țării Românești, Gr. Dimitrie Ghica, în vederea prevenirii revoltelor la salinile Slănic, Telega și Ocele Mari din 1827 (Dragne & Scurtu, 1981, p.7), Raport către președintele Inspectoratului general al minelor în legătură cu cauzele grevei muncitorilor mineri din Baia Sprie din 1849 (Dragne & Scurtu, 1981, p.10) sau Statutele Asociației generale a lucrătorilor din România adoptate în Adunarea generală din 1 octombrie 1872, în care se precizează scopul asociației ca fiind „încurajarea industriașilor români, formarea maiștrilor, înlesnirea pentru fiecare lucrător a mijloacelor bănești

necesare înființării de stabilimente industriale, înlesnirea mijloacelor necesare în caz de boală, infirmități corporale, moarte sau lipsă de lucru, precum și acordarea de pensii viagere văduvelor sau asociaților decedați” (Dragne & Scurtu, 1981, p.13).

Prima asociație profesională atestată în România s-a înființat în 16 decembrie 1855 prin hotărârea 7334 a Departamentului Vistieriei în care se aprobă constituirea asociației „Casa de ajutor a obștii calfelor de șepcari” (Dragne, Iacoș *et al.*, 1981, p.30).

Conform celor de mai sus, se pot extrage următoarele:

- protestele lucrătorilor sunt mult anterioare momentului apariției asociațiilor profesionale;

- primele asociații de lucrători aveau drept scop protejarea intereselor doar a propriilor membri, iar acest fapt reprezintă un aspect fundamental cu extensie temporală până astăzi;

- motivația înființării asociațiilor lucrătorilor vizează atât condițiile grele de lucru cât și inexistența măsurilor de protecție oferite de stat sau angajatori în vederea diminuării impactului riscurilor legate de bătrânețe, boală, accident de muncă sau șomaj;

- calitatea de membru al unei asociații profesionale atrage drepturi (asigurare și protecție împotriva riscurilor) și obligații (plata unui procent din salariu, participare în cadrul acțiunilor organizate de asociație – altfel, prin neparticipare, asociația își diminuează forța dată de solidaritate și numărul participanților, astfel încât obiectivul îmbunătățirii status-ului lucrătorilor nu mai poate fi atins). În acest fel, asociația profesională-sindicatul, poate deveni independent din punct de vedere economic și poate aplica strategia proprie funcție de obiectivele asumate. Simultan, membrii sindicatului responsabilizează liderii sindicali din perspectiva gestionării fondurilor strânse din contribuțiile individuale în raport cu atingerea performanțelor propuse. În acest fel, se creează un raport de interdependență: liderii evaluează activitatea și participarea lucrătorilor în cadrul acțiunilor comune, iar membrii exercită și pot sancționa activitatea liderilor.

Interacțiunile din cadrul sindicatelor, dintre lideri și membri sunt condiționate de o serie de factori:

- reglementările naționale și internaționale adoptate și respectate la nivel statal – de exemplu: în domeniul libertății de asociere;
- tipul de regim politic: diferențiere funcție de gradul de autoritarism și respectarea drepturilor sindicale;
- climatul organizațional al întreprinderii/companiei în care activează sindicatul. Managementul poate exercita diferite tipuri de presiuni, atât înainte cât și ulterior înființării sindicatului. Aceste presiuni au rolul subminării posibilității de înființare și acțiune a sindicatului, dar poate exista și efectul

de bumerang: cu cât sunt mai intense presiunile exercitate de management, cu atât mai uniți vor fi lucrătorii.

- numărul membrilor de sindicat ca procent din totalul lucrătorilor angajați în cadrul întreprinderii respective. Probabilitatea ca acțiunile sindicatului să aibă succes crește funcție de gradul de implicare a membrilor, atât din perspectivă calitativă cât și cantitativă.

Conform reglementărilor naționale în vigoare, formarea asociațiilor lucrătorilor și angajatorilor în vederea protejării intereselor socio-economico-profesionale este un drept stipulat în Codul muncii (legea 53/2003, art. 7), în legea sindicatelor (art. 1-2 din legea 54/2003) și legea patronatelor (art. 1-4 din legea 365/2001). Prevederile Codului muncii și ale contractelor colective de muncă se aplică tuturor angajatorilor și lucrătorilor din România, indiferent dacă sunt membri sau nu ai unui patronat sau sindicat. Această precizare este importantă în înțelegerea adeziunii membrilor atât din punct de vedere organizațional, cât și din perspectiva participării efective la acțiunile colective inițiate de respectiva organizație. Pe de o parte, lucrătorii care dețin și statutul de membru al unui sindicat participă în cazul acțiunilor colective demarate de sindicat în vederea obținerii unor drepturi sporite, pe de altă parte lucrătorii care nu dețin calitatea de membru sindical pot să nu participe la acțiunile colective inițiate de sindicate, tocmai datorită faptului că potențialele avantaje obținute în urma unor astfel de acțiuni se vor aplica tuturor, indiferent de (non)apartenența sindicală. Pentru lucrătorii nemembri de sindicat, este chiar mai avantajos să nu participe la acțiunile colective (M. Olson), pentru că economisesc astfel resurse de timp, energie și nu se supun riscului concedierii.

Actorii instituționali ai pieței forței de muncă sunt guvernul, patronatele și sindicatele. Punctele comune ale actorilor menționați constau în scopul general – desfășurarea unei activități (munca), realizarea obiectivelor (oferirea de bunuri și servicii) și în structura acestora, respectiv sunt actori organizaționali ce beneficiază de serviciile propriei birocrății. Din punct de vedere politic, fiecare din acești actori încearcă obținerea unor avantaje cât mai însemnate în relație cu ceilalți doi actori. Acest lucru echivalează cu posibilitatea, în anumite contexte, unui comportament figurând sub auspiciile principiului *divide et impera!* Posibilitatea apropiierii avantajelor scade proporțional cu gradul de structurare birocratică a celorlalți actori.

Rolul sindicatelor pe piața forței de muncă se extinde la nivelul mai multor dimensiuni. În primul rând, dimensiunea administrativă: sindicatele sunt parte a negocierii contractelor colective de muncă la nivel național (ce reglementează condițiile minime ale raporturilor de muncă) precum și a contractelor colective de muncă la nivelul diferitelor ramuri. Pentru exemplificare, contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 a fost negociat și semnat de către reprezentanții a 11 confederații patronale, 3 ministere publice și ai celor 5 confederații sindicale reprezentative din România. Simultan, reprezentanții

sindicatelor fac parte din consiliile de administrație tripartite ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, formate din 15 membri, sindicatelor revenindu-le un număr de 5 (conform art. 8-9 din legea 145/1998). Mai mult, conform Hotărârii Guvernului nr. 314/2001, se instituie comisii de dialog social tripartit la nivelul ministerelor și prefecturilor. Din punct de vedere administrativ, Hotărârea Guvernului nr. 833/2007 stipulează normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare. Aceste comisii se înființează la nivelul fiecărei autorități sau instituții publice, sunt formate din 2-6 membri titulari și câte 2 membri supleanți, jumătate provenind din partea managementului instituției publice și jumătate din partea sindicatelor sau ai reprezentanților funcționarilor publici angajați în acea instituție (art. 1-6). Instituirea acestei prevederi legislative poate fi considerată urmare a descentralizării (deciziile și responsabilitatea fiind transferate la nivel local) precum și ca rezultat al presiunii lucrătorilor, atât din perspectiva protejării propriilor drepturi cât și din prisma controlului social.

La nivel economic, deciziile și acțiunile sindicatelor pot produce efecte de cele mai multe ori imprevizibile din perspectiva analizei cost-beneficiu. Declanșarea unor acțiuni de protest poate afecta rezultatele economice ale diferitelor organizații, atât prin costuri directe cât și indirecte. Un tip de analiză cauzală unifactorială este introdusă de Friedrich Hayek. Conform acestuia, revendicările lucrătorilor în vederea creșterii salariilor pentru activitatea prestată și obținerea acestor drepturi salariale sporite poate conduce la imposibilitatea creării unor noi locuri de muncă în cadrul acelei organizații, deoarece resursele pentru crearea acestora au fost folosite pentru creșterea salariilor lucrătorilor existenți (Hayek, 1998, pp.284-285). Pornind de aici se poate dezvolta o spirală, activitățile care ar fi trebuit prestate de noi lucrători angajați vor trebui prestate de lucrătorii existenți, în condițiile creșterii salariului acestora. Rezultă expunerea la accidente de muncă și boli profesionale, nivel ridicat de stres, scăderea performanțelor individuale și colective, etc. Punctul în care un astfel de model poate fi invalidat este legat de ignorarea viziunii ideologice și evaluarea aspectelor practice. Protestele lucrătorilor reprezintă, în cele mai multe cazuri, rezultatul unei nemulțumiri, a unei nevoi și mult mai puțin efectul practicii ideologice. Considerarea exclusivă a laturii ideologice echivalează cu imposibilitatea desfășurării acțiunii colective deoarece membrii de sindicat în special, și cetățenii, în general, au propriile viziuni doctrinar-ideologice. Evaluarea acțiunii sindicale trebuie realizată funcție de realități și rezultate. Există mai multe posibilități ce se impun a fi luate în calcul în cazul modelului expus și care legitimează acțiunea colectivă. În primul rând, angajatorii pot să nu respecte prevederile legale în vigoare privind acordarea drepturilor salariale ca urmare a muncii depuse. Apoi, condițiile de muncă pot pune în pericol sănătatea lucrătorilor. Mai mult, costurile asociate nivelului de trai pot fi mult depășite în raport cu salariul primit. O altă perspectivă vizează productivitatea muncii: este posibil ca lucrătorilor să li se impună un volum de muncă mai mare pentru același nivel al salariului. Modelul lui Hayek se invalidează și în

condițiile în care nivelul șomajului este scăzut precum și în condițiile creșterii economice în care se creează noi locuri de muncă ce vor fi remunerate la un nivel superior, tocmai datorită raportului dintre cererea superioară de forță de muncă și ofertă redusă. În aceste cazuri, presiunile sindicale legate de creșterea salariilor devin perfect legitime. Viziunea monopolistă a sindicatelor asupra pieței forței de muncă devine inadecvată datorită faptului că nu toți lucrătorii sunt sindicalizați, intrările și ieșirile în sub-sistemul pieții muncii realizându-se funcție de o multitudine de alți factori, o parte din ei enumerați mai sus.

Din perspectivă socială, rolul acțiunii sindicale trebuie considerat funcție de realități, obiective și rezultate. Conform acestui model interpretativ, latura ideologică, dominativă și propagandistică ocupă un plan secund, fiind dificil de demonstrat datorită faptului că sunt procese intra-organizaționale, subiective, reprezentând aspecte inerente oricărui grup social reunit sub forma unei organizații. Acțiunile sindicale urmează paradigma logicității (Vilfredo Pareto) dacă, funcție de obiectivele propuse, mijloacele utilizate sunt adecvate scopurilor asumate.

O problemă fundamentală vizează aspectul responsabilității deciziilor și acțiunilor derulate în spațiul social. În acest caz, demersul analitic poartă căpăta nuanțe improprii, acuzatoare la adresa unora dintre actorii pieței forței de muncă. În locul evaluării realității, accentul poate fi mutat pe responsabilitatea individuală, ipostază improprie deoarece societatea este rezultatul unui proces inter-relațional. Pentru înțelegerea globală a pieței forței de muncă, un indicator poate fi considerat procentul din PIB alocat măsurilor active și pasive. Pentru comparație, în tabelul de mai(Ciuca *et al*, 2007, p.20) jos sunt prezentate câteva date din diferite țări europene.

Țara	Procent din PIB alocat politicilor active	Procent din PIB alocat politicilor pasive
Danemarca	1,5	2,7
Belgia	0,9	2,4
Germania	0,9	2,3
Olanda	1,1	2,2
Finlanda	0,8	2,1
Franța	0,7	1,7
Suedia	1,0	1,3
România	0,1	0,6

Tabel 1: *Politici active si pasive de ocupare în diferite state europene*

Conform tabelului de mai sus, se pot deduce concluzii mult mai adecvate comprehensiunii realității decât dacă s-ar apela la dimensiunea subiectivă a acțiunii sindicale. Cheltuielile privind politicile active vizează crearea locurilor de muncă, implicit creșterea economică în timp ce politicile pasive vizează redistribuirea venitului național către segmente ale populației care se confruntă cu diferite riscuri. Totuși, procentul din PIB alocat politicilor active este foarte scăzut în cazul României, comparativ cu statele menționate, dar ceea ce este cel mai important se referă la faptul că PIB-ul celorlalte state este mult mai mare decât al României, deci alocările pentru politicile active cresc proporțional. Decalajul economic dintre România și state din Vestul și Nordul Europei poate fi interpretat și funcție de acest indicator. În acest caz intervin cel puțin două probleme structurale care vizează corelarea datelor științifice cu elaborarea politicilor adecvate creșterii ocupării precum și corolarul acestui aspect: pentru îmbunătățirea performanțelor sistemului este nevoie de decizii, iar acestea sunt, invariabil, de ordin politic.

Concluzii

Piața forței de muncă reprezintă un fapt social complex ce înglobează totalitatea relațiilor și proceselor implicate, realitățile și abordările socio-contemporane făcând reprobabilă rezumarea exclusivă la raportul dintre cererea și oferta forței de muncă.

Apariția și evoluția raporturilor de muncă este rezultatul unui proces multifactorial, latura juridică ocupând o semnificație din ce în ce mai sporită, relațiile de muncă tinzând către schematizarea, prin abstractizare, sub forma relațiilor dintre persoane juridice, în detrimentul și prin ignorarea aspectelor psihosociale.

Dimensiunea originară a ivirii relațiilor de muncă, protejarea propriilor interese, se află într-un proces transformativ sub impactul noilor contexte geo-economice, fiind treptat înlocuită de elemente mult mai aplicate, de la strategii și tehnici de negociere și până la elaborarea de acte normative prin lobby, în vederea apropiării unor avantaje ulterioare.

Interacțiunile dintre angajați și angajatori se prezintă sub forma unui joc de putere, fiecare actor implicat dorind și acționând în vederea protejării propriilor interese coroborat cu tendința câștigării unor noi avantaje. Pericolul constă în ignorarea intereselor organizaționale prin acordarea unei semnificații sporite factorului individual.

Analiza științifică a acțiunii sindicale poate viza diferite dimensiuni, însă validitatea concluziilor deduse trebuie să considere datele fundamentale ale structurii sistemului social. Acest fapt este important din perspectiva furnizării unui suport solid necesar acțiunii sociale.

Considerând cazul României, implicarea sindicatelor în administrarea pieței forței de muncă reprezintă un drept câștigat și atu important din perspectiva relațiilor de putere comparativ cu alți actori sociali. Cu toate acestea, co-participarea reprezentanților lucrătorilor în cadrul structurilor tripartite nu conduce, cu necesitate, la îmbunătățirea performanțelor sub-sistemelor sociale gestionate. În acest caz intervine problema decisivă a competenței, responsabilității și potențialelor efecte perverse apărute ca rezultat al procesului decizional.

Bibliografie

- Dragne, F, Iacoș, I, Munteanu, N.G. , Petrișor, V., 1981, *Mișcarea sindicală din România*, Ed. Politică, București
- Dragne, F, Scurtu, I, *Culegere de texte privind istoria mișcării muncitorești din România*, Ed. Didactică și Pedagogică, București, 1981
- Durkheim, E,- *Regulile metodei sociologice*, Ed. Polirom, Iași, 2002
- Hayek, Fr, A, - *Constituția libertății*, Ed. Institutul European, Iași, 1998
- Mills, D, Q, - *Labor-management relations*, 5th edition, New York: McGraw-Hill, 1994
- Pareto, V, - *Traité de sociologie générale*. Édition française par Pierre Boven. Traduit de l'Italien. 1^{re} édition, 1917. Paris - Genève : Librairie Droz, 3^e tirage français, 1968
- Pelling, H, - *A history of British trade unionism*, 4th edition, 1987, New York ; Harmondsworth: Penguin Books, 1987
- Webb, S & B, - *Histoire du trade unionisme*, Paris, V. Giard & E. Briere, 1897 *Documente privind începuturile mișcării muncitorești și socialiste din România (1821-1878)*, Ed. Politică, București, 1971
- Ciucă, V, Lincaru, C, Mladen, L, – *Conceptul de „Flexi-securitate” și perspective ale tinerilor pe piața muncii* (prezentare în cadrul sesiunii de comunicări științifice a INCSMPS, 2007)

Rezumat

Piața forței de muncă din Romania reprezintă totalitatea interacțiunilor dintre actorii organizaționali implicați: guvern, sindicate, patronate. Din contextual apariției și până în prezent, sindicatele au avut drept scop protejarea intereselor socio-profesionale ale membrilor. De aici rezultă importanța sindicatelor ca organizații active în spațiul social și potențialitatea ivirii efectelor perverse, ca urmare a deciziilor și acțiunilor întreprinse în domeniul pieței forței de muncă.

Cuvinte cheie

Piața forței de muncă, sindicate, procesualitate, relații de muncă, organizații