

Kortlægning af centrale dimensioner af arbejdsmarkedsforhold i Europa

Indledning

Arbejdsmarkedsordninger er omfattet af et komplekst net af regler og politiske, økonomiske, arbejdsmarkedsrelaterede og sociale input, der interagerer med institutioner og praksis med det formål at skabe resultater. Disse resultater kan være aftaler om lønfastsættelse, ansættelsesforhold samt andre u håndgribelige værdier såsom tillid, gensidig anerkendelse, samarbejdsordninger og ro på arbejdsmarkedet. Arbejdsmarkedsordningerne, der er forankret i nationale – og i stigende grad transnationale – politiske, økonomiske og sociale kontekster, undergik store forandringer i de sidste årtier af det 20. århundrede. Formålet med denne undersøgelse er at overvåge og analysere, i hvilket omfang disse forandringer og denne udvikling har påvirket forståelsen af disse ordninger og deres dynamik. I rapporten, der er baseret på Eurofound's netværk af europæiske korrespondenter i alle 28 EU-medlemsstater, identificeres og drøftes centrale dimensioner – og bagvedliggende underdimensioner – af relevans for arbejdsmarkedsordningerne i Europa i det 21. århundrede. I rapporten foretages der ligeledes en vurdering af eksisterende datakilder, og der foreslås indikatorer, som kan anvendes til at måle disse forskellige dimensioner.

Politisk kontekst

Gennem det meste af det 20. århundrede blev der ikke sat spørgsmålstegn ved arbejdsmarkedsforholdenes rolle og betydningen for den politiske, økonomiske og sociale kontekst. Aktørerne (fagforeninger og arbejdsgivere) spillede en vigtig rolle, processerne (overenskomstforhandlinger og faglige aktioner) var synlige for borgerne, og resultaterne (kollektive aftaler og arbejdsmarkedsret) spillede en vigtig, hvis ikke central rolle i forvaltningen af arbejds- og beskæftigelsesforhold.

Fra 1980'erne og frem begyndte faktorer såsom øget globalisering, teknologiske fremskridt, faldende udbredelse af fagforeninger og decentraliseringen af overenskomstforhandlinger imidlertid at få en betydelig

indvirkning på arbejdsmarkedsordningerne. Gennem de senere år har relevante ændringer i en række EU-medlemsstater som følge af den økonomiske og finansielle krise fremskyndet nogle af disse udviklingstendenser på lang sigt og ført til nye udviklingstendenser såsom den faldende udbredelse af fagforeninger, afstandardiseringen af arbejdsforhold, reduktionen af arbejdsstyrken i den offentlige sektor og ændringer af velfærdssystemerne i mange lande.

Vigtige konklusioner

Fire vigtige dimensioner

I undersøgelsen identificeres følgende aspekter som centrale dimensioner i arbejdsmarkedsordninger:

Industrielt demokrati – baseret på arbejdsmarkedsparternes autonomi samt arbejdstagernes ret til at deltage og være repræsenteret i forvaltningen af beskæftigelsesforholdet.

Industriell konkurrenceevne – baseret på en økonomi med en konsekvent høj produktivitetsvækst. Det komplekse forhold mellem økonomisk konkurrenceevne og arbejdsmarkedsforhold er baseret på fire underdimensioner af den industrielle konkurrenceevne, nemlig øget produktivitet og vækst, etablering af et solidt grundlag for markedsstabilitet, hvor virksomhederne har adgang til ressourcer af høj kvalitet, og skabelse af et klima, der fremmer innovation og iværksætterkultur.

Job- og beskæftigelses kvalitet – baseret på karriere- og beskæftigelses sikkerhed, sundhed og velfærd, evnen til at forene arbejds- og privatliv, og muligheden for at udvikle færdigheder hele livet igennem.

Social retfærdighed – baseret på en retfærdig og ikke-diskriminerende fordeling af muligheder og resultater i et samfund. Social retfærdighed defineret som selvbestemmelse og selvrealisering er baseret på fire begreber, nemlig lige muligheder og resultatlighed såvel som ikkeforskelsbehandling og grundlæggende rettigheder (begge begreber, der underbygger de to første begreber).

Relevans og indbyrdes sammenhæng

Begrebsrammens og de fire dimensioners evne til at kortlægge nationale arbejdsmarkedsordninger blev testet forinden. Resultaterne viste generelt relevansen af de centrale dimensioner for de europæiske regeringer og arbejdsmarkedsparter. Alle de foreslåede centrale dimensioner og underdimensioner er til en vis grad gyldige og relevante og drøftes jævnlige på nationalt plan.

Den indbyrdes sammenhæng mellem de fire dimensioner blev ligeledes understreget, idet det blev anført, at de foreslåede dimensioner ikke er stift afgrænsede eller gensidigt udelukkende. De spiller tværtimod godt sammen og betragtes som centrale komponenter i en ramme for arbejdsmarkedsforhold.

Interessenters rolle

Den holistiske tilgang i begrebsrammen kan give værdifulde oplysninger om interessenter og bidrage til forståelsen af sammenhængen mellem de centrale dimensioner i en bestemt arbejdsmarkedsordning samt de prioriteter, som aktørerne har fastsat.

Fortolkningen, anvendelsen og gennemførelsen af de centrale dimensioner afhænger af aktørernes tilhørsforhold og deres nationale arbejdsmarkedsordninger. Det kunne være nyttigt at udvikle en harmoniseret begrebsramme, navnlig med henblik på sammenligning mellem landene og gensidige læringsprocesser.

Relevante aktørers debatter og drøftelse

Fagbevægelsen betragter som oftest industrielt demokrati som en strategisk dimension, men dette er tilsyneladende et mindre vigtigt aspekt for arbejdsgivere og regeringer.

Industriell konkurrenceevne synes at være den mest drøftede dimension på nationalt plan. Selv om det er et nyt begreb inden for arbejdsmarkedsforhold, er det dybt forankret i debatten om effektivitet.

Social retfærdighed er et langt mindre hyppigt drøftet aspekt, selv om der er kommet fokus på denne dimension gennem de senere år som følge af den voksende heterogenitet og ulighed i samfundet, navnlig i kølvandet på krisen.

Drøftelsen af **job- og beskæftigelseskvaliteten** er forskellig i de 28 EU-medlemsstater, da betydningen af denne dimension i høj grad afhænger af resultaterne på det nationale arbejdsmarked. De aktuelle grundlæggende forandringer af arbejds- og beskæftigelsesforholdene udfordrer imidlertid denne dimension og sætter spørgsmålstegn ved de arbejdsmarkedsordninger, som vi kender i dag.

Der er på grundlag af en metodologisk opstilling af kriterier blevet identificeret en række foreløbige indikatorer, som skal anvendes på hver dimension, med henblik på en yderligere kortlægning og analyse af de fire dimensioner og deres underdimensioner.

Konklusioner

På trods af de drastiske ændringer af arbejdsmarkedsordningerne gennem de seneste årtier, er der gode grunde til, at kollektive arbejdsmarkedsordninger stadig spiller en vigtig rolle i EU-medlemsstaterne og i samfundet i dag. Sunde, effektive og velfungerende arbejdsmarkedsordninger har følgende karakteristika:

- de er effektive mekanismer, der involverer begge arbejdsmarkedets parter i opnåelsen af bedre virksomhedsresultater og retfærdige resultater i overensstemmelse med princippet om horisontal subsidiaritet
- de er redskaber til omfordeling af indkomst og til opnåelse af ro på arbejdsmarkedet
- de tilvejebringer et sæt kollektive værdier (såsom tillid, ro på arbejdsmarkedet og sammenhængskraft), ikke kun for de relevante aktører, men også for samfundet generelt.

Anvendelse af begrebsrammens centrale dimensioner gør det nemmere at:

- undersøge arbejdsmarkedsforholdenes dynamik og analysere, hvordan arbejdsmarkedsordninger ændrer sig og tilpasser sig nye udfordringer
- undersøge og vurdere udviklingen af principper og værdier og deres operationelle anvendelse på arbejdsmarkedsordningerne i EU
- sikre en sund balance mellem social retfærdighed (lighed), industrielt demokrati og industriel konkurrenceevne (effektivitet).

Det er en udfordrende opgave at måle de centrale dimensioner og underdimensioner, der kun kan fuldføres ved at anvende indikatorerne på de nationale arbejdsmarkedsordninger. Et opfølgende projekt vil supplere begrebsrammen ved at omdefinere og anvende indikatorerne på arbejdsmarkedsordningerne i Europa. På grundlag af resultaterne kan der udvikles en resultattavle med et sæt relevante variabler eller et indeks, der opsummerer og aggregerer variabler med henblik på at foretage sammenligninger over tid og mellem lande.

Yderligere oplysninger

Rapporten *Mapping key dimensions of industrial relations in Europe* er tilgængelig på <http://bit.ly/MappingIR>

Yderligere oplysninger kan fås ved henvendelse til Christian Welz, Senior Programme Manager: cwe@eurofound.europa.eu