

Az európai munkaügyi kapcsolatok főbb dimenzióinak feltérképezése

Bevezetés

A munkaügyi kapcsolatok rendszere szabályok összetett hálózatát foglalja magában, amelyben a politikai, gazdasági, munkaügyi és szociális inputok, valamint az intézmények és a gyakorlatok interakciója vezet végeredményre. Végeredmény lehet egy bérmegállapításról szóló megállapodás, egy munkaszerződés, vagy más immateriális javak, mint a bizalom, a kölcsönös elismerés, különböző együttműködési rendszerek, vagy a szociális és iparági béke. A nemzeti – és egyre inkább nemzetek közötti – politikai, gazdasági és szociális környezetbe való beékeltségük következtében a munkaügyi kapcsolatok fontos változásokon mentek keresztül az elmúlt évszázad utolsó évtizedeiben. E felmérés célja annak nyomon követése és elemzése, hogy milyen mértékben érintették ezek a változások és fejlemények e rendszerek megértését és dinamikáit. Az Eurofound mind a 28 uniós tagállamra kiterjedő, európai kapcsolattartói hálózatától érkezett információk alapján ez a jelentés a 21. századi Európa munkaügyi kapcsolatrendszerének legfontosabb dimenzióit – és mélyebben húzóódó aldimenzióit – azonosítja és tárgyalja. A jelentés ezenkívül értékeli a meglévő adatforrásokat, és javaslatot tesz olyan mutatók használatára, amelyek alkalmasak e különféle dimenziók mérésére.

Szakpolitikai háttér

A 20. század legnagyobb részében nem kérdőjelezték meg sem a munkaügyi kapcsolatok szerepét, sem a politikai, gazdasági és társadalmi környezetbeli jelentőségüket. A szereplőkről (szakszervezetek és munkáltatók) úgy vélték, határozott szerepet töltenek be; a folyamatok (a kollektív tárgyalások és a szervezett fellépés) a polgárok számára látható módon zajlottak; az eredmények (kollektív szerződések és munkajog) ha nem is központi, de fontos szerepet játszottak a munkairányításban és a foglalkoztatásban.

Az 1980-as évektől kezdve azonban az olyan tényezők, mint a megnövekedett globalizáció, a technológiai fejlődés, a szakszervezetek sűrűségének csökkenése és a kollektív

tárgyalások decentralizációja jelentős hatást kezdett gyakorolni a munkaügyi kapcsolatok rendszerére. Ráadásul az elmúlt években az EU egyes tagállamaiban a gazdasági és pénzügyi válság folytán bekövetkező, e területet érintő változások felgyorsítottak bizonyos hosszú távú tendenciákat, ami új fejlemények kialakulásához vezetett: csökkent a kollektív szerződések által lefedett terület, megjelentek a szokásostól eltérő munkaviszonyok, csökkent a közsférában dolgozók létszáma, és sok országban változásokat vezettek be a jóléti rendszerekben.

Fő megállapítások

Négy kulcsfontosságú dimenzió

A kutatás az alábbi szempontokat emeli ki a munkaügyi kapcsolatrendszer legfontosabb dimenzióiként:

Munkaügyi demokrácia – ez a szociális partnerek autonómiáján, valamint a munkavállalóknak a munkaviszony irányításában való részvételre és a képviseletre vonatkozó jogán alapul.

Iparági versenyképesség – ez olyan gazdaságon alapul, ahol a termelékenység növekedése folyamatosan magas ütemű. A gazdasági versenyképesség és a munkaügyi kapcsolatok közötti összetett kapcsolat az iparági versenyképesség következő négy aldimenzióján keresztül ragadható meg: emelkedő termelékenység és növekedés, a piaci stabilitás erős alapjainak lefektetése, magas minőségű, kiaknázható források biztosítása a vállalkozásoknak, valamint innovációs és vállalkozói szellemiségű környezet kialakítása.

A munkahelyek és a foglalkoztatás minősége – ez a karrier és a foglalkoztatás biztonságán, az egészségen és jóléten, a munka és a magánélet összeegyeztetésének képességén, valamint a készségek élethosszig tartó fejlesztésének a lehetőségén alapszik.

Társadalmi igazságosság – ez a lehetőségeknek és az eredményeknek a társadalmon belüli tisztességes és megkülönböztetésmentes elosztásán alapul. Az önrendelkezés és az önmegvalósítás szempontjából a társadalmi igazságosság definíciója az alábbi négy fogalmat kapcsolja össze: esélyegyenlőség és az egyenlő

eredmény lehetősége, valamint a megkülönböztetésmentesség és az alapvető jogok (mindkettő az előbbi két fogalmat támasztja alá).

Relevancia és összekapcsoltság

A fogalmi keretet és a négy dimenziót előzetesen megvizsgáltuk a tekintetben, hogy képesek-e feltérképezni a nemzeti munkaügyi kapcsolati rendszereket. Általában véve az eredmények azt mutatták, hogy a legfontosabb dimenziók relevánsan kapcsolódnak az európai kormányokhoz és a szociális partnerekhez. Bizonyos mértékig a javasolt dimenziók és aldimenziók mindegyike érvényes, releváns és rendszeresen nemzeti szintű egyeztetések tárgya.

A négy dimenzió összekapcsoltsága is fontos szempont volt: a javasolt dimenziók nem széttagoltak vagy egymást kölcsönösen kizárók. Ellenkezőleg: jól együttműködnek, és a munkaügyi kapcsolatok keretei kulcsfontosságú elemeinek tekinthetők.

Az érdekelt felek szerepe

A fogalmi keret holisztikus megközelítésével értékes betekintést nyerhetünk az érdekelt felek szempontjaiba, ami segíthet megérteni az adott munkaügyi kapcsolatrendszeren belüli főbb dimenziók közötti kapcsolatokat és a szereplők által megállapított prioritásokat.

A főbb dimenziók értelmezése, alkalmazása és végrehajtása az érdekelt felek hovatartozásától és saját nemzeti munkaügyi kapcsolatrendszereitől függ. Hasznos lenne egy harmonizált fogalmi keret kialakítása, különösen az országok közötti összehasonlítások elvégzése és a kölcsönös tanulási folyamatok elősegítése érdekében.

A releváns szereplők közötti viták és egyeztetések

A **munkaügyi demokrácia** főként a szakszervezeti mozgalom stratégiai dimenziójának tekinthető, amely kevésbé tűnik fontosnak a munkáltatók és a kormányok számára.

Az **iparági versenyképesség** tűnik a nemzeti szinten leginkább vitatott dimenzióknak. Bár a munkaügyi kapcsolatok kontextusában új fogalomnak számít, alapvetően a hatékonyságról szóló vitában gyökerezik.

A **társadalmi igazságosság** kérdéséről sokkal ritkábban esik szó, bár az elmúlt években az egyre heterogénebbé váló és egyre nagyobb egyenlőtlenségekkel küzdő társadalmakban – különösen a válság nyomán – ez a dimenzió is előtérbe került.

A **munkahelyek és a foglalkoztatás minőségéről** az EU 28 tagállamában más és más módon beszélnek, mivel e dimenzió jelentősége nagyban függ a nemzeti munkaerőpiacok teljesítményétől. Mindazonáltal, a munka és a foglalkoztatás területén bekövetkező alapvető változások kihívást jelentenek e dimenzió szempontjából, és kérdéseket vetnek fel az általunk ma ismert munkaügyi kapcsolatrendszerek vonatkozásában.

Az egyes dimenziókra alkalmazandó szempontok meghatározásának módszertani folyamatát követően azonosítottuk a négy dimenzióknak és azok aldimenzióinak további feltérképezését célzó, tervezett mutatókat.

Következtetések

A kollektív munkaügyi kapcsolatok elmúlt évtizedekben bekövetkezett drámai mértékű átalakulása ellenére jó okunk van azt állítani, hogy a munkaügyi kapcsolatok még mindig fontos szerepet játszanak az EU tagállamaiban és napjaink társadalmában. Az egészséges, hatékony és jól működő munkaügyi kapcsolatok az alábbi jellemzőkkel írhatók le:

- hatékony mechanizmusok, amelyek magukban foglalják az iparág mindkét oldalát, ezáltal jobb üzleti teljesítményt és igazságosabb eredményeket érnek el, összhangban a horizontális szubszidiaritás elvével;
- a jövedelem-újraelosztás, valamint a szociális és iparági béke elérésének eszközei;
- kollektív értékek (pl. bizalom, iparági béke és kohézió) összességét kínálják, nemcsak az érintett szereplőknek, hanem a társadalom egészének is.

A fogalmi keret főbb dimenzióinak alkalmazása segítséget nyújt az alábbiakhoz:

- a munkaügyi kapcsolatok dinamikáinak vizsgálata és annak elemzése, hogyan változnak és igazodnak az új kihívásokhoz a munkaügyi kapcsolatrendszerek;
- elvi fejlemények és értékek nyomon követése és értékelése, valamint ezek operatív alkalmazása az EU munkaügyi kapcsolatrendszereiben;
- a társadalmi igazságosság (méltányosság), a munkaügyi demokrácia és az iparági versenyképesség (hatékonyság) közötti egészséges egyensúly biztosítása.

A legfontosabb dimenziók és aldimenziók mérése kihívást jelentő feladat, amely csak a mutatók nemzeti munkaügyi kapcsolatrendszerekre való alkalmazásával oldható meg. A fogalmi keretet nyomonkövetési projekt fogja kiegészíteni, amely során sor kerül majd a mutatók finomítására és a munkaügyi kapcsolatok európai viszonylataira történő alkalmazására. Az eredmények alapján kialakítható lenne egy a lényeges változókat tartalmazó diagram vagy egy a változókat összegző és összesítő mutató, amely alapján mind időbeli, mind országközi összehasonlításokat lehetne végezni.

További információ

A „*Mapping key dimensions of industrial relations in Europe*” (Az európai munkaügyi kapcsolatok főbb dimenzióinak feltérképezése) című jelentés teljes szövege a <http://bit.ly/MappingIR> weboldalon érhető el.

További információért forduljon Christian Welz kutatásvezetőhöz a cwe@eurofound.europa.eu címen.