

# In kaart brengen van essentiële aspecten van arbeidsverhoudingen in Europa

## Inleiding

Stelsels van arbeidsverhoudingen omvatten een complex web van regels, waarbij resultaten worden gegeneerd door de wisselwerking tussen politieke, economische, sociale en arbeidsinputs enerzijds en instituties en praktijken anderzijds. Deze resultaten kunnen bestaan uit collectieve arbeidsovereenkomsten, arbeidsrelaties of andere immateriële zaken, zoals vertrouwen, wederzijdse erkenning, samenwerkingsregelingen en maatschappelijke en sociale rust. Ingebed als ze zijn in de nationale – en in toenemende mate transnationale – politieke, economische en sociale omgeving, hebben stelsels van arbeidsverhoudingen de laatste decennia van de vorige eeuw belangrijke veranderingen ondergaan. Dit onderzoek heeft ten doel te monitoren en te analyseren in hoeverre deze veranderingen en ontwikkelingen ons begrip van deze stelsels en hun dynamiek hebben beïnvloed. Op basis van bijdragen van het netwerk van Europese correspondenten van Eurofound in alle 28 lidstaten worden in het verslag de belangrijkste aspecten – en onderliggende subaspecten – van de stelsels van arbeidsverhoudingen in Europa in de eenentwintigste eeuw in kaart gebracht en besproken. Ook worden bestaande gegevensbronnen beoordeeld en indicatoren voor het meten van deze verschillende aspecten voorgesteld.

## Beleidscontext

Gedurende het grootste deel van de twintigste eeuw werd de rol van arbeidsverhoudingen en het belang ervan voor de politieke, economische en maatschappelijke context niet in twijfel getrokken. De actoren (vakbonden en werkgevers) werden als sterke spelers gezien, de processen (collectieve onderhandelingen en vakbondsacties) waren zichtbaar voor burgers, en de resultaten (collectieve arbeidsovereenkomsten en arbeidswetgeving) speelden een belangrijke, zo niet centrale rol in het beheer van arbeid en werkgelegenheid.

Vanaf de jaren tachtig echter begonnen factoren als de toenemende globalisering, de technologische vooruitgang, de dalende organisatiegraad van werknemers en de decentralisatie van collectieve onderhandelingen de stelsels van arbeidsverhoudingen significant te beïnvloeden. De afgelopen jaren hebben uit de economische en financiële crisis voortvloeiende

veranderingen in een aantal EU-lidstaten enkele van deze langetermijntrends bovendien versneld en geresulteerd in nieuwe ontwikkelingen: de afnemende reikwijdte van collectieve onderhandelingen, destandaardisatie van arbeidsverhoudingen, krimpende ambtenarenkorpsen en veranderingen in de welvaartsstelsels van veel lidstaten.

## Voornaamste bevindingen

### Vier essentiële aspecten

In het onderzoek zijn de volgende aspecten aangemerkt als essentieel voor arbeidsverhoudingstelsels:

**Industriële democratie** – op basis van de autonomie van de sociale partners en de inspraak- en vertegenwoordigingsrechten van werknemers bij het beheer van de arbeidsrelatie.

**Industrieel concurrentievermogen** – op basis van een economie met een consistent hoge productiviteitsgroei. De complexe relatie tussen economische concurrentie en arbeidsverhoudingen is vervat in de vier subaspecten van industrieel concurrentievermogen: verhoging van de productiviteit en de groei, het leggen van een sterk fundament voor marktstabiliteit, de beschikbaarstelling van hoogwaardige middelen voor gebruik door bedrijven, en de totstandbrenging van een omgeving van innovatie en ondernemerschap.

**Kwaliteit van banen en werkgelegenheid** – op basis van loopbaanontwikkeling en werkzekerheid, gezondheid en welzijn, het vermogen om werk en privéleven met elkaar in balans te brengen en de mogelijkheid om gedurende het hele leven vaardigheden te ontwikkelen.

**Sociale rechtvaardigheid** – op basis van de eerlijke en niet-discriminerende verdeling van kansen en resultaten binnen een samenleving. Door sociale rechtvaardigheid te definiëren in termen van zelfbeschikking en zelfverwezenlijking worden met dit concept vier begrippen onder één noemer gebracht: gelijke kansen en gelijke resultaten, en non-discriminatie en grondrechten (waarbij de laatste twee de eerste twee ondersteunen).

### Relevantie en onderlinge verbondenheid

Het conceptuele kader en de vier aspecten zijn van tevoren getoetst op hun vermogen om nationale arbeidsverhoudingstelsels in kaart te brengen. Over het

geheel genomen laten de bevindingen de relevantie van de vier essentiële aspecten voor Europese overheden en sociale partners zien. Alle voorgestelde essentiële aspecten en subaspecten zijn, in bepaalde mate, geldig en relevant en worden regelmatig besproken op nationaal niveau.

Ook de onderlinge verbondenheid van de vier aspecten wordt onderstreept: de voorgestelde aspecten zijn niet gecompartmenteerd en sluiten elkaar niet uit. Integendeel: ze gaan uitstekend samen en worden gezien als cruciale componenten van een kader voor arbeidsverhoudingen.

### De rol van belanghebbenden

De holistische aanpak van het conceptuele kader kan belanghebbenden waardevolle inzichten verschaffen doordat zo duidelijkheid ontstaat over de relatie tussen de essentiële aspecten in een gegeven stelsel van arbeidsverhoudingen en over de door de actoren vastgestelde prioriteiten.

De interpretatie, toepassing en tenuitvoerlegging van de essentiële aspecten zijn afhankelijk van de positie die de belanghebbenden innemen en van hun nationale arbeidsverhoudingenstelsel. Het zou nuttig kunnen zijn om een geharmoniseerd conceptueel kader in te voeren, met name voor grensoverschrijdende vergelijkingen en wederzijdse leerprocessen.

### Debatten en discussies door relevante actoren

Industriële democratie wordt voornamelijk gezien als een strategisch aspect voor vakbewegingen, maar lijkt minder van belang voor werkgevers en overheden.

Industrieel concurrentievermogen lijkt het meest bediscussieerde aspect op nationaal niveau te zijn. Dit is in de context van arbeidsverhoudingen weliswaar een nieuw concept, maar het is diepgeworteld in het debat over efficiëntie.

Sociale rechtvaardigheid is een onderwerp waarover veel minder debat plaatsvindt, al is dit aspect de afgelopen jaren meer op de voorgrond getreden nu de heterogeniteit en ongelijkheid van samenlevingen in de nasleep van de crisis zijn toegenomen.

Kwaliteit van banen en werkgelegenheid is in uiteenlopende mate onderwerp van discussie in de lidstaten van de EU28. Het belang van dit aspect is immers in hoge mate afhankelijk van het functioneren van de nationale arbeidsmarkt. De fundamentele veranderingen op het gebied van arbeid en werkgelegenheid vormen echter een uitdaging in dit verband en roepen vragen op over de stelsels van arbeidsverhoudingen zoals we die nu kennen.

Op basis van een methodologisch proces voor het omschrijven van op elk aspect toe te passen criteria is een reeks ontwerpindicatoren vastgesteld om de vier aspecten en hun subaspecten nader in kaart te brengen en te analyseren.

## Conclusies

Ondanks de vergaande transformatie van de collectieve arbeidsverhoudingen in de afgelopen decennia zijn er goede redenen waarom arbeidsverhoudingen nog steeds een belangrijke rol spelen in de EU-lidstaten en de samenlevingen van nu. Gezonde, effectieve en soepele arbeidsverhoudingen hebben de volgende kenmerken:

- ze vormen een efficiënt mechanisme tussen de beide zijden van de arbeidsverhouding in het streven naar betere bedrijfsprestaties en rechtvaardigere resultaten, in overeenstemming met het beginsel van horizontale subsidiariteit;
- ze zijn instrumenten voor de herverdeling van inkomen en het bereiken van sociale rust en stabiliteit op de arbeidsmarkt;
- ze voorzien in een aantal collectieve waarden (zoals vertrouwen, rust binnen de arbeidsverhoudingen en samenhang), niet alleen voor de betrokken actoren, maar voor de samenleving als geheel.

Toepassing van de vier essentiële aspecten van het conceptuele kader helpt bij:

- het onderzoeken van de dynamiek van arbeidsverhoudingen en het analyseren van de wijze waarop die veranderen en zich aan nieuwe omstandigheden aanpassen;
- het monitoren en beoordelen van ontwikkelingen op het gebied van beginselen en waarden, en de operationele toepassing daarvan, in stelsels van arbeidsverhoudingen in de EU;
- het waarborgen van een goede balans tussen sociale rechtvaardigheid (gelijkheid), industriële democratie en industrieel concurrentievermogen (efficiëntie).

Het meten van de essentiële aspecten en subaspecten is een uitdaging die alleen met succes kan worden aangegaan door toepassing van de indicatoren op de nationale stelsels van arbeidsverhoudingen. In een vervolgpriject wordt het conceptuele kader aangevuld door de indicatoren voor het arbeidsverhoudingenlandschap in Europa verder te verfijnen en te implementeren. Op basis van de resultaten kan ofwel een dashboard met een reeks relevante variabelen, ofwel een index van samengevatte en geaggregeerde variabelen worden ontwikkeld om vergelijkingen in de tijd en tussen landen mogelijk te maken.

### Aanvullende informatie

Het verslag *Mapping key dimensions of industrial relations in Europe* (In kaart brengen van essentiële aspecten van arbeidsverhoudingen in Europa) is beschikbaar op <http://bit.ly/MappingIR>

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Christian Welz, senior programmamanager: [cwe@eurofound.europa.eu](mailto:cwe@eurofound.europa.eu)