

Χαρτογράφηση του φάσματος των εργασιακών σχέσεων: εφαρμογή του αναλυτικού πλαισίου του Eurofound

Εισαγωγή

Η έκθεση που δημοσίευσε το Eurofound το 2016 με τίτλο *Mapping key dimensions of industrial relations* (Χαρτογράφηση των βασικών διαστάσεων των εργασιακών σχέσεων) ορίζει τις εργασιακές σχέσεις ως τη συλλογική και ατομική διακυβέρνηση της εργασίας και της απασχόλησης. Η έκθεση προσδιορίζει τέσσερις βασικές διαστάσεις.

- **Βιομηχανική δημοκρατία**, με βάση τα δικαιώματα άμεσης και έμμεσης συμμετοχής εργοδοτών και εργαζομένων στη διακυβέρνηση της εργασιακής σχέσης, την αυτονομία και των δύο πλευρών της βιομηχανίας ως συλλογικών οργανισμών και τη συλλογική τους ικανότητα να επηρεάζουν τη λήψη αποφάσεων.
- **Βιομηχανική ανταγωνιστικότητα**, με βάση μια οικονομία με σταθερά υψηλό ποσοστό αύξησης της παραγωγικότητας και καλές επιδόσεις των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Για να εξασφαλιζόταν η ανταγωνιστικότητα, είναι απαραίτητο να προάγονται η έρευνα και καινοτομία, οι τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών, η επιχειρηματικότητα, ο ανταγωνισμός και η εκπαίδευση και κατάρτιση.
- **Κοινωνική δικαιοσύνη**, με βάση τη δίκαιη και χωρίς διακρίσεις κατανομή των ευκαιριών και των αποτελεσμάτων σε μια κοινωνία, ώστε να ενισχύονται οι «ικανότητες» κάθε ατόμου για αυτοδιάθεση και αυτοπραγμάτωση.
- **Ποιότητα εργασίας και απασχόλησης**, με βάση την ασφάλεια της σταδιοδρομίας και της απασχόλησης, την υγεία και ευημερία, την ικανότητα εξισορρόπησης της εργασιακής και μη εργασιακής ζωής, και την ευκαιρία ανάπτυξης δεξιοτήτων καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής.

Ωστόσο, η ερμηνεία, η εφαρμογή και η υλοποίηση αυτών των βασικών διαστάσεων εξαρτάται από τη σύνδεση μεταξύ των ενδιαφερόμενων φορέων και από το αντίστοιχο εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων. Ως εκ τούτου, η έκθεση τονίζει ότι είναι χρήσιμο να αναπτυχθεί περαιτέρω το συγκεκριμένο εννοιολογικό πλαίσιο, ειδικά για συγκρίσεις μεταξύ των χωρών και για διαδικασίες αμοιβαίας μάθησης. Για τον σκοπό αυτό, διενεργήθηκε μια πρώτη αξιολόγηση των υφιστάμενων πηγών δεδομένων και δεικτών.

Η παρούσα μελέτη αποτελεί συνέχεια αυτής της εργασίας, με στόχο την περαιτέρω προσαρμογή του συνόλου των δεικτών. Επίσης αξιολογείται ο τρόπος και ο βαθμός στον οποίο το εννοιολογικό πλαίσιο των βασικών διαστάσεων των εργασιακών σχέσεων μπορεί να εφαρμοστεί σε εθνικό επίπεδο.

Πλαίσιο πολιτικής

Κατά το μεγαλύτερο μέρος του 20ου αιώνα, ο ρόλος των εργασιακών σχέσεων και η σημασία τους στο πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο ήταν αναμφισβήτητος. Ωστόσο, από τη δεκαετία του 1980 και έπειτα, παράγοντες όπως η αυξημένη παγκοσμιοποίηση, η τεχνολογική πρόοδος, η μείωση της πυκνότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων και η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων άρχισαν να ασκούν σημαντική επίδραση στα συστήματα των εργασιακών σχέσεων. Τα τελευταία χρόνια, οι αλλαγές σε ορισμένα κράτη μέλη της ΕΕ, ως συνέπεια της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης, έχουν εντείνει ορισμένες από αυτές τις μακροπρόθεσμες τάσεις οδηγώντας σε νέες εξελίξεις: περιορισμός της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, απο-τυποποίηση των εργασιακών σχέσεων, μείωση του μεγέθους του εργατικού δυναμικού στον δημόσιο τομέα και αλλαγές στα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας σε πολλές χώρες.

Βασικά πορίσματα

Πίνακας χαρτογράφησης των συστημάτων εργασιακών σχέσεων

Έχοντας ως σκοπό να χαρτογραφήσει τα συστήματα εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη, η παρούσα μελέτη κατάρτισε μια βάση δεδομένων 45 δεικτών, χρησιμοποιώντας ετήσια δεδομένα για την περίοδο 2008-2015 από διάφορες ευρωπαϊκές και διεθνείς πηγές δεδομένων. Οι επιλεγμένοι δείκτες πληρούν αυστηρά εννοιολογικά και στατιστικά κριτήρια, σύμφωνα με το πλαίσιο αξιολόγησης και διασφάλισης της ποιότητας του Ευρωπαϊκού Στατιστικού Συστήματος και άλλα ποιοτικά κριτήρια που χρησιμοποιούνται συνήθως στη βιβλιογραφία. Για να μπορούν να γίνουν συγκρίσεις, η μελέτη συμπεριέλαβε μόνο σαφείς δείκτες που έχουν πρακτική και διαισθητικά ξεκάθαρη σημασία, με την έννοια ότι είναι προφανές τι μετράται σε σχέση με το πλαίσιο των

βασικών διαστάσεων του συστήματος εργασιακών σχέσεων. Κατά την προσαρμογή των δεικτών, χρησιμοποιήθηκε η συγκέντρωση ως αναλυτικό εργαλείο για την επιλογή και τον έλεγχο των καταλληλότερων δεικτών. Υπολογίστηκαν τυποποιημένες και συγκεντρωτικές τιμές ανά διάσταση για να σχηματιστεί σαφής εικόνα των επιδόσεων κάθε εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων.

Το σύνολο των δεικτών ελέγχθηκε σε εθνικό επίπεδο μέσω του δικτύου Ευρωπαϊών Ανταποκριτών του Eurofound. Οι εν λόγω εμπειρογνώμονες κλήθηκαν να αναλύσουν τα παραγόμενα δεδομένα και να αξιολογήσουν τον βαθμό στον οποίο αυτά παρέχουν μια ακριβή εικόνα του αντίστοιχου εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων. Η μεγάλη πλειονότητα των ανταποκριτών έκρινε ότι τα αποτελέσματα περιγράφουν μια ικανοποιητικά ακριβή εικόνα σε όλες τις διαστάσεις, ενώ μόνο δύο χώρες ανέφεραν ανακρίβεια σε ορισμένες διαστάσεις ή μεθοδολογικά προβλήματα. Σε αυτή τη διαδικασία, συγκεντρώθηκαν σχόλια όσον αφορά εννοιολογικές πτυχές, προβληματικούς δείκτες και προτάσεις για νέους δείκτες.

Συνεπώς, στο πλαίσιο της μελέτης έχει δημιουργηθεί ένας ολοκληρωμένος πίνακας δεικτών, που παρουσιάζει ικανοποιητική ακρίβεια στη χαρτογράφηση των κύριων χαρακτηριστικών και τάσεων των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων, σύμφωνα με το εννοιολογικό πλαίσιο που ανέπτυξε το Eurofound. Εντούτοις, αυτό πρέπει να θεωρηθεί ως προσωρινή δράση, που απαιτεί περαιτέρω συζήτηση και προσαρμογή.

Χαρτογράφηση και ανάλυση των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων

Η εφαρμογή αυτού του συνόλου δεικτών στα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων έχει καταδείξει, όπως ήταν αναμενόμενο, σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών. Τα αποτελέσματα είναι σχετικά συνεπή με την τυπολογία των καθεστώτων εργασιακών σχέσεων που ανέπτυξε ο Jelle Visser για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή: «οργανωμένος κορπορατισμός» σε Δανία, Φινλανδία και Σουηδία· «κοινωνική εταιρική σχέση» σε Αυστρία, Βέλγιο, Γερμανία, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες και Σλοβενία· «κρατοκεντρικό» μοντέλο σε Γαλλία, Ελλάδα, Ιταλία, Πορτογαλία και Ισπανία· μοντέλο «φιλελεύθερου πλουραλισμού» σε Κύπρο, Ιρλανδία, Μάλτα και Ηνωμένο Βασίλειο· και «μεταβατικές οικονομίες» σε Βουλγαρία, Κροατία, Τσεχική Δημοκρατία, Εσθονία, Ουγγαρία, Λετονία, Λιθουανία, Πολωνία, Ρουμανία και Σλοβακία. Τα αποτελέσματα απεικονίζουν επίσης, παρά τους κάποιους περιορισμούς, πώς εξελίσσονται τα διάφορα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων, παρουσιάζοντας αποκλίσεις από τη μια χώρα στην άλλη και, σε κάποιο βαθμό, εντός των διαφόρων σχηματισμών εργασιακών σχέσεων. Σε ένα πλαίσιο εντεινόμενων συζητήσεων για την επίδραση της κρίσης στα συστήματα εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη, απαιτείται περαιτέρω διακρατική ανάλυση.

Η ανάλυση των πληροφοριών από τους εθνικούς ανταποκριτές υποδηλώνει μια σχετικά σταθερή συμφωνία μεταξύ τους όσον αφορά τη συνάφεια του εννοιολογικού πλαισίου με βάση τις τέσσερις διαστάσεις. Αποκαλύπτει όμως και ορισμένες εννοιολογικές προκλήσεις, οι οποίες θα πρέπει να εξεταστούν. Αυτές σχετίζονται κυρίως με τις δυσκολίες που εμπεριέχει η σύνδεση των φορέων και των διαδικασιών των εργασιακών σχέσεων με τα αποτελέσματα των διαστάσεων, τα οποία, στην περίπτωση της βιομηχανικής ανταγωνιστικότητας, της κοινωνικής δικαιοσύνης και της ποιότητας της εργασίας και της απασχόλησης, επηρεάζονται επίσης και από άλλους σύνθετους και ποικίλους παράγοντες.

Συμπεράσματα

Η μελέτη έχει καταδείξει ότι ένας πίνακας ακριβών δεικτών ικανών να μετρήσουν και να συνοψίσουν τη σύνθετη πραγματικότητα των εργασιακών σχέσεων στα κράτη μέλη της ΕΕ αποτελεί πολύτιμο εργαλείο για συγκριτική έρευνα και χρήσιμο μέσο για τη στήριξη των υπευθύνων χάραξης πολιτικής, των κοινωνικών εταίρων και των ενδιαφερόμενων φορέων.

Επιπλέον, η μελέτη έχει συγκεντρώσει ουσιαστικές πληροφορίες που μπορούν να συμβάλουν στον σχεδιασμό των επόμενων βημάτων όσον αφορά την περαιτέρω ανάπτυξη της εννοιολογικής προσέγγισης, τη βελτίωση του συνόλου των δεικτών και τη χρήση των αποτελεσμάτων με τον πιο αποδοτικό τρόπο για να βελτιωθεί η συλλογική και ατομική διακυβέρνηση της εργασίας και της απασχόλησης.

Η πρώτη επιλογή θα ήταν να συνεχιστεί η βελτίωση του υπάρχοντος πίνακα. Αυτό θα περιλάμβανε κριτική αναθεώρηση των δεικτών, καθώς και της διασύνδεσής τους με τις τέσσερις βασικές διαστάσεις, ώστε να ενισχυθεί η εννοιολογική προσέγγιση, μέσω της προσπάθειας για καλύτερη συσχέτιση των δεικτών με τους φορείς και τις διαδικασίες των εργασιακών σχέσεων.

Η δεύτερη επιλογή θα ήταν να διερευνηθεί το ενδεχόμενο αντικατάστασης των δεικτών σε κάποιες από τις διαστάσεις από άλλο υπάρχον σύνολο δεικτών. Αυτή η επιλογή θα ήταν εύστοχη ιδίως για τις διαστάσεις όπως η βιομηχανική ανταγωνιστικότητα, η ποιότητα εργασίας και απασχόλησης, και η κοινωνική δικαιοσύνη, όπου αρκετά ερευνητικά ιδρύματα έχουν ήδη αναπτύξει ενοποιημένους δείκτες σε αυτούς τους τομείς.

Η τρίτη επιλογή θα ήταν να αναπτυχθεί ένας σύνθετος δείκτης για κάθε βασική διάσταση ώστε να μετράται συνολικά η επίδοση ανά χώρα στις τέσσερις διαστάσεις. Αυτό το σενάριο περιλαμβάνει αναθεώρηση του συνόλου των δεικτών, καθώς και περαιτέρω εννοιολογική και μεθοδολογική εργασία.

Περισσότερες πληροφορίες

Η έκθεση *Mapping varieties of industrial relations: Eurofound's analytical framework applied* (Χαρτογράφηση του φάσματος των εργασιακών σχέσεων: Εφαρμογή του αναλυτικού πλαισίου του Eurofound) είναι διαθέσιμη στη διεύθυνση: <https://www.eurofound.europa.eu/publications>

Για περισσότερες πληροφορίες, επικοινωνήστε με τον Christian Welz, Διευθυντή Έρευνας, στη διεύθυνση cwe@eurofound.europa.eu.