

A munkaügyi kapcsolatok sokféleségének feltérképezése: Az Eurofound által alkalmazott elemzési keret

Bevezető

Az Eurofound 2016. évi *Az európai munkaügyi kapcsolatok főbb dimenzióinak feltérképezése* című jelentése úgy határozza meg a munkaügyi kapcsolatokat mint a munka és a foglalkoztatás kollektív és egyéni irányítását. Négy fő dimenziót azonosít.

- *Munkaügyi demokrácia*, amelynek alapjául a munkaadóknak és munkavállalóknak a munkaviszony irányításában való közvetlen és közvetett részvételre vonatkozó joga, az iparág mindkét oldalának mint kollektív szervezeteknek az autonómiája és a döntéshozatal befolyásolására való kollektív képességük szolgál.
- *Iparági versenyképesség*, amely olyan gazdaságon alapul, ahol a termelékenység növekedése folyamatosan magas ütemű és a kis- és középvállalkozások üzleti teljesítménye jó. A versenyképességhez elengedhetetlen a kutatás és innováció, az információs és kommunikációs technológiák, a vállalkozói készség, a verseny és az oktatás és képzés előmozdítása.
- *Társadalmi igazságosság*, amely a lehetőségeknek és az eredményeknek a társadalmon belüli tisztességes és megkülönböztetésmentes elosztásán alapul, és célja az egyén önrendelkezésre és önmegvalósításra való „képességének” megerősítése.
- *A munkahely és a foglalkoztatás minősége*, amely 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.

Ugyanakkor e főbb dimenziók értelmezése, alkalmazása és végrehajtása az érdekelt felek hovatartozásától és saját nemzeti munkaügyi kapcsolatrendszerétől függ. Ezért a jelentés hangsúlyozza e fogalmi keret továbbfejlesztésének hasznosságát, különösen az országok közötti összehasonlítások elvégzése és a kölcsönös tanulási folyamatok elősegítése érdekében. Ennek érdekében megtörtént a meglévő adatforrások és mutatók első értékelése.

Jelen tanulmány ennek a munkának a folytatása, amelynek célja a mutatók további finomítása. Emellett azt is elemzi, hogy a négy fő dimenzió fogalmi kerete hogyan és milyen mértékben alkalmazható az egyes nemzetek szintjén.

Szakpolitikai háttér

A 20. század legnagyobb részében nem kérdőjelezték meg sem a munkaügyi kapcsolatok szerepét, sem a politikai, gazdasági és társadalmi környezetbeli jelentőségüket. 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 Unió egyes tagállamaiban a gazdasági és pénzügyi válság folytán bekövetkező 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 közszférában dolgozók létszáma, és sok országban változásokat vezettek be a jóléti rendszerekben.

Fő megállapítások

A munkaügyi kapcsolatrendszerek feltérképezésére szolgáló mutatórendszer

Az európai munkaügyi kapcsolatrendszerek feltérképezése érdekében a tanulmány egy 45 mutatóból álló adatbázist állított össze, amely a 2008-tól 2015-ig tartó időszakra vonatkozó, különböző európai és nemzetközi adatforrásokból származó éves adatokat használja. A kiválasztott mutatók szigorú fogalmi és statisztikai követelményeknek felelnek meg, amelyek összhangban állnak az Európai Statisztikai Rendszer minőségértékelési és minőségbiztosítási keretével, illetve egyéb, a szakirodalomban általánosan használt minőségi követelményekkel. Az összehasonlíthatóság érdekében a tanulmány csak egyértelmű mutatókat tartalmaz, amelyek gyakorlati szempontból hasznos és elméleti szempontból világos jelentéssel rendelkeznek abban az értelemben, hogy nyilvánvaló, mit mérnek a munkaügyi

kapcsolatrendszerek fő dimenzióinak keretére vonatkozóan. A mutatók finomítása során az összesítés volt az az analitikai eszköz, amellyel kiválasztották és tesztelték a legfontosabb mutatókat. A dimenzióként egységesített és összesített értékek betekintést nyújtanak abba, hogyan teljesítenek az egyes nemzetek munkaügyi kapcsolatrendszerei.

Nemzeti szinten a mutatókat az Eurofound európai kapcsolattartói hálózatán keresztül tesztelték. Felkérték a szakértőket a kapott adatok elemzésére és annak megítélésére, hogy azok mennyire pontos képet nyújtanak országuk munkaügyi kapcsolatrendszeréről. A kapcsolattartók nagy többsége úgy találta, hogy az eredmények kellően pontos képet festenek minden dimenzióban, és mindössze két országból jeleztek néhány dimenzióban pontatlanságot illetve módszertani problémákat. Ebben a folyamatban gyűjtötték össze a fogalmi szempontokra és a problémás mutatókra vonatkozó észrevételeket, illetve az új mutatókra vonatkozó javaslatokat.

Ily módon a tanulmány létrehozott egy átfogó mutatórendszert, amely az Eurofound által kifejlesztett fogalmi kerettel összhangban kellő pontossággal térképezi fel a nemzeti munkaügyi kapcsolatrendszerek legmeghatározóbb jellemzőit és tendenciáit. Mindazonáltal ez ideiglenes gyakorlatnak tekintendő, és további megvitatást és finomítást igényel.

A nemzeti munkaügyi kapcsolatrendszerek feltérképezése és elemzése

Az előzetes elvárásoknak megfelelően e mutatók nemzeti munkaügyi kapcsolatrendszerekre történő alkalmazása alapvető különbségeket fedett fel az országok között. Az eredmények aránylag jól megfeleltethetők a munkaügyi kapcsolatrendszerek Jelle Visser által az Európai Bizottság számára kifejlesztett tipológiájának: „szervezett korporatizmus” Dániában, Finnországban és Svédországban; „szociális partnerség” Ausztriában, Belgiumban, Hollandiában, Németországban, Luxemburgban és Szlovéniában; „államközpontú” modell Franciaországban, Görögországban, Olaszországban, Portugáliában és Spanyolországban; a „liberális pluralizmus” modellje Cipruson, az Egyesült Királyságban, Írországban és Máltán; és „átmeneti gazdaságok” Bulgáriában, a Cseh Köztársaságban, Észtországban, Horvátországban, Lengyelországban, Lettországban, Litvániában, Magyarországon, Romániában és Szlovákiában. Az eredmények – korlátaik ellenére – azt is szemléltetik, hogy a különböző nemzeti ipari rendszerek hogyan fejlődnek a különböző országok esetében, és bizonyos fókuszban a különböző munkaügyi kapcsolatcsoportokon belül is eltérő tendenciákat mutatják.

Tekintettel a válságnak az európai munkaügyi kapcsolatokra gyakorolt hatásáról folyó egyre élénkebb vitára, további országokon átívelő elemzés szükséges.

A nemzeti kapcsolattartók által adott betekintések elemzése arra enged következtetni, hogy viszonylagos egyetértés van közöttük a négy dimenzió alapuló fogalmi keretrendszer jelentőségére vonatkozóan. Ugyanakkor néhány olyan, a fogalmakkal kapcsolatos probléma is világossá vált, amelyek további megfontolást igényelnek. Ezek főleg a munkaügyi kapcsolatok szereplőinek és folyamatainak illetve a dimenziók eredményeinek egymásra vonatkoztatásában rejlenek, amit az iparági versenyképesség, a társadalmi igazságosság és a munkahelyek és a foglalkoztatás minősége esetében egyéb összetett és egymástól különböző tényezők is befolyásolnak.

Következtetések

A tanulmány rámutat arra, hogy egy az uniós tagállamok munkaügyi kapcsolatainak összetett valóságát mérni és összegezni tudó pontos mutatórendszer értékes és hasznos eszközt jelent az összehasonlító kutatásokban és a döntéshozók, a szociális partnerek és az érdekelt felek támogatásában.

Emellett a tanulmány hasznos információkat gyűjtött össze arra vonatkozóan, hogy hogyan lépünk tovább a fogalmi megközelítés továbbfejlesztése, a mutatók javítása illetve az eredmények leghatékonyabb felhasználása tekintetében a munka és a foglalkoztatás kollektív és egyéni irányításának javítása érdekében.

Az első lehetőség a jelenlegi mutatórendszer fejlesztésének folytatása lehetne. Ez a mutatók kritikai felülvizsgálatát és a négy fő dimenzióval történő összekapcsolását igényelné annak érdekében, hogy a munkaügyi kapcsolatok szereplőinek és folyamatainak a mutatókkal történő jobb összekapcsolása által a fogalmi megközelítés erősödjön.

A második lehetőség néhány dimenzió esetében a mutatók más létező mutatókkal történő helyettesítésének megfontolása lehetne. Ez a lehetőség különösen indokolt lehet az iparági versenyképesség, a munkahelyek és a foglalkoztatás minősége és a társadalmi igazságosság dimenzióinak esetében, ahol számos kutatóintézet fejlesztett már ki egységes mutatókat ezeken a területeken.

A harmadik lehetőség egy összetett mutató kifejlesztése lehetne minden fő dimenzió tekintetében, hogy az országok teljesítményének átfogó mérése lehetséges legyen a négy dimenzióban. Ez a forgatókönyv a mutatók felülvizsgálatát és további elméleti és módszertani munkát igényel.

További információ

A Mapping varieties of industrial relations: Eurofound's analytical framework applied (A munkaügyi kapcsolatok sokféleségének feltérképezése: Az Eurofound által alkalmazott elemzési keret) című jelentés itt érhető el:
<https://www.eurofound.europa.eu/publications>

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