

Darbo santykių įvairovės apžvalga. Eurofound analitinės sistemos taikymas

Įvadas

2016 m. Eurofound ataskaitoje *Darbo santykių Europoje pagrindinių matmenų apžvalga* darbo santykiai apibrėžiami kaip kolektyvinis ir individualus darbo ir užimtumo valdymas. Ataskaitoje nustatyti keturi pagrindiniai matmenys.

- *Demokratiški darbo santykiai*, pagrįsti tiesioginio ir netiesioginio darbdavių ir darbuotojų dalyvavimo teisėmis darbo santykių valdymo procese, taip pat abiejų darbo santykių šalių, vertinamų kaip kolektyvinės struktūros, savarankiškumu ir jų kolektyviniu gebėjimu daryti įtaką sprendimų priėmimui.
- *Pramonės konkurencingumas*, pagrįstas nuolat smarkiai didėjančiu ekonomikos produktyvumu ir gerais mažųjų ir vidutinių įmonių veiklos rezultatais. Siekiant užtikrinti konkurencingumą, būtina skatinti mokslinius tyrimus bei inovacijas, informacines ir ryšių technologijas, verslumą, konkurenciją, taip pat švietimą ir mokymą.
- *Socialinis teisingumas*, pagrįstas teisingu galimybių bei rezultatų paskirstymu be diskriminacijos, siekiant stiprinti kiekvieno asmens gebėjimą apsispręsti ir siekti savirealizacijos.
- *Darbo ir užimtumo kokybė*, pagrįsta profesiniu saugumu ir užimtumo garantijomis, sveikata ir gerove, gebėjimu derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą, taip pat galimybe tobulinti įgūdžius visą gyvenimą.

Tačiau šių pagrindinių matmenų aiškinimas, taikymas ir įgyvendinimas priklauso nuo suinteresuotųjų subjektų organizacinių ryšių ir jų nacionalinės darbo santykių sistemos. Todėl ataskaitoje pabrėžiama, kad naudinga toliau plėtoti šią konceptualią sistemą, ypač skirtingų šalių duomenų lyginimą ir tarpusavio mokymosi procesus. Atitinkamai buvo atliktas pirmasis turimų duomenų šaltinių ir rodiklių vertinimas.

Šiuo tyrimu tęsiamas minėtas darbas, siekiant toliau tobulinti rodiklių rinkinį. Be to, vertinama, kaip ir kokių mastu darbo santykių pagrindinių aspektų konceptualią sistemą būtų galima pritaikyti nacionaliniu lygmeniu.

Politinės aplinkybės

Didžiąją XX amžiaus dalį nebuvo abejojama dėl darbo santykių funkcijos ir svarbos politiniam, ekonominiam ir socialiniam gyvenimui. Tačiau nuo XX a. devintojo dešimtmečio įvairūs veiksniai, kaip antai didėjanti globalizacija, technologinė pažanga, mažėjantis profesinių sąjungų skaičius ir kolektyvinių derybų decentralizavimas, ėmė daryti didelį poveikį darbo santykių sistemoms. Pastaraisiais metais dėl ekonomikos ir finansų krizės kai kuriose ES valstybėse narėse įvykė pokyčiai dar labiau paskatino šias ilgalaikes tendencijas ir lėmė naujus procesus: kolektyvinių derybų skaičiaus mažėjimą, darbo santykių standartizavimą, viešojo sektoriaus darbuotojų skaičiaus mažėjimą, taip pat pokyčius daugelio šalių socialinės apsaugos sistemose.

Pagrindinės išvados

Darbo santykių sistemų apžvalgos suvestinė

Siekiant apžvelgti darbo santykių sistemas Europoje, per šį tyrimą sudaryta 45 rodiklių duomenų bazė, pagrįsta metiniais 2008–2015 m. laikotarpio duomenimis iš skirtingų Europos ir tarptautinių duomenų šaltinių. Atrinktieji rodikliai atitinka griežtus koncepcinius ir statistinius kriterijus, tiek pagal Europos statistikos sistemos kokybės vertinimo ir užtikrinimo sistemą, tiek pagal kitus literatūroje paprastai naudojamus kokybės rodiklius. Kad būtų galima lyginti, į tyrimą įtraukti tik nedviprasmiški rodikliai, kurie turi praktinę ir numanomai aiškią reikšmę, kitaip tariant, yra akivaizdu, kas vertinama atsižvelgiant į darbo santykių sistemos pagrindinių matmenų visumą. Tobulinant rodiklius, kaip analitinę tinkamiausių rodiklių atrankos ir išbandymo priemonė buvo panaudotas apibendrinimas. Buvo apskaičiuotos kiekvieno matmens standartizuotos ir apibendrintos vertės, siekiant suteikti įžvalgų apie tai, kaip veikia kiekviena nacionalinė darbo santykių sistema.

Rodiklių rinkinys buvo išbandytas nacionaliniu lygmeniu, pasitelkus Eurofound Europos korespondentų tinklo narius. Šių ekspertų buvo paprašyta išnagrinėti parengtus duomenis ir įvertinti, kiek tiksliai tie duomenys atspindi jų nacionalinės darbo santykių sistemos būklę. Nustatyta, kad absoliučios daugumos korespondentų pateikti rezultatai suteikia gana tikslią informaciją apie visus matmenis; tik dviejose šalyse nustatyta netikslumų, susijusių su kai kuriais matmenimis, arba metodinių problemų. Atitinkamai buvo sukaupta pastabų apie koncepcinius aspektus, problemiškus rodiklius ir pasiūlymus dėl naujų rodiklių.

Tad atliekant tyrimą sukurta išsami rodiklių suvestinė, kuri pakankamai tiksliai atspindi vyraujančias nacionalinių darbo santykių sistemų ypatybes ir tendencijas pagal Eurofound parengtą konceptualią sistemą. Nepaisant to, tai reikia vertinti kaip tarpinį sprendimą, kurį reikia išsamiau aptarti ir patobulinti.

Nacionalinių darbo santykių sistemų apžvalga ir analizė

Kaip ir tikėtasi, šį rodiklių rinkinį taikant nacionalinėms darbo santykių sistemoms, išryškėjo didelių skirtumų tarp šalių. Rezultatai gana gerai atitinka Jelles Vissero Europos Komisijai parengtą darbo santykių sistemų tipologiją: „organizuotas korporatyvizmas“ Danijoje, Suomijoje ir Švedijoje; „socialinė partnerystė“ Austrijoje, Belgijoje, Vokietijoje, Liuksemburge, Nyderlanduose ir Slovėnijoje; „valstybinis“ modelis Prancūzijoje, Graikijoje, Italijoje, Portugalijoje ir Ispanijoje; „liberalaus pliuralizmo“ modelis Kipre, Airijoje, Maltoje ir Jungtinėje Karalystėje; ir „pereinamosios ekonomikos“ modelis Bulgarijoje, Kroatijoje, Čekijoje, Estijoje, Vengrijoje, Latvijoje, Lietuvoje, Lenkijoje, Rumunijoje ir Slovakijoje. Be to, nepaisant tam tikrų apribojimų, rezultatai atspindi, kaip vystosi skirtingos nacionalinės darbo santykių sistemos – fiksuojamos skirtingos tendencijos tarp šalių ir tam tikru mastu tarp skirtingų darbo santykių sistemų grupių. Atsižvelgiant į vis platesnes diskusijas dėl krizės poveikio darbo santykių sistemoms Europoje, būtina tolesnė skirtingų šalių duomenų analizė.

Sprendžiant iš nacionalinių korespondentų įžvalgų analizės, korespondentai gana aiškiai sutaria, kad keturiais matmenimis pagrįsta konceptuali sistema yra tinkama. Tačiau analizė taip pat padėjo atskleisti ir tam tikrų koncepcinių iššūkių, į kuriuos reikėtų atsižvelgti. Tokie iššūkiai daugiausiai yra susiję su sunkumais, kurių kyla norint darbo santykius, veikėjus ir procesus susieti su matmenų raidos tendencijomis, kurioms (pramonės konkurencingumo, socialinio teisingumo, taip pat darbo ir užimtumo kokybės matmenų atveju) įtakos turi kiti įvairūs sudėtingi veiksniai.

Išvados

Tyrimas parodė, kad tikslių rodiklių suvestinė, padedanti įvertinti ir apibendrinti sudėtingą darbo santykių ES valstybėse narėse vaizdą, yra vertinga lyginamųjų tyrimų priemonė, kuri gali būti naudinga politikos rengėjams, socialiniams partneriams ir suinteresuotiesiems subjektams.

Be to, tyrime surinktos prasmingos įžvalgos apie tai, ko reikėtų imtis toliau, siekiant plėtoti koncepcinį požiūrį, gerinti rodiklių rinkinį, kuo veiksmingiau panaudoti rezultatus ir taip padėti gerinti kolektyvinį ir individualų darbo ir užimtumo valdymą.

Pirmasis variantas – toliau tobulinti dabartinę suvestinę. Tai reikštų, kad reikia išsamiai įvertinti rodiklius, taip pat jų sąsajas su keturiais pagrindiniais matmenimis, mėginant rodiklius geriau susieti su darbo santykių dalyviais ir procesais, kad būtų sustiprintas koncepcinis modelis.

Antrasis variantas – nagrinėti galimybę kai kurių matmenų rodiklius pakeisti kitu turimu rodiklių rinkiniu. Šis variantas būtų ypač svarbus pramonės konkurencingumo, darbo ir užimtumo kokybės, taip pat socialinio teisingumo matmenims, atsižvelgiant į tai, kad kelios tyrimų institucijos jau parengė konsoliduotus šių sričių rodiklius.

Trečiasis variantas – kiekvienam pagrindiniam matmeniui parengti sudėtinį rodiklį, siekiant išsamiai įvertinti šalių rezultatus pagal visus keturis matmenis. Šiuo atveju tektų peržiūrėti visą rodiklių rinkinį, taip pat imtis papildomo konceptualaus ir metodinio darbo.

Papildoma informacija

Ataskaita „*Mapping varieties of industrial relations: Eurofound's analytical framework applied*“ („Darbo santykių įvairovės apžvalga. Eurofound analitinės sistemos taikymas“) skelbiama adresu <https://www.eurofound.europa.eu/publications>

Norėdami gauti daugiau informacijos, susisiekite su Christianu Welzu e. paštu cwu@eurofound.europa.eu.