

De verscheidenheid aan arbeidsverhoudingen in kaart gebracht: toepassing van het analytische kader van Eurofound

Inleiding

In het verslag van Eurofound over het in kaart brengen van essentiële aspecten van arbeidsverhoudingen, *Mapping key dimensions of industrial relations* (2016), worden arbeidsverhoudingen gedefinieerd als collectieve en individuele governance van arbeid en werkgelegenheid. In het verslag worden vier essentiële aspecten onderscheiden.

- *Industriële democratie*, gebaseerd op de directe en indirecte participatierechten van werkgevers en werknemers in de governance van de arbeidsverhoudingen, de autonomie van de sociale partners als collectieve organisaties en hun collectieve vermogen om invloed uit te oefenen op de besluitvorming.
- *Industrieel concurrentievermogen*, gebaseerd op een economie met een consistent hoge productiviteitsgroei en een goed presterend midden- en kleinbedrijf. Om te kunnen concurreren is bevordering van onderzoek en innovatie, informatie- en communicatietechnologieën, ondernemerschap, mededinging, en opleiding en training van wezenlijk belang.
- *Sociale rechtvaardigheid*, gebaseerd op de eerlijke en niet-discriminerende verdeling van kansen en resultaten binnen een samenleving, met als doel de 'capaciteit' tot zelfbeschikking en zelfverwezenlijking van elk individu te versterken.
- *Kwaliteit van arbeid en werkgelegenheid*, gebaseerd op 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.

De interpretatie, toepassing en tenuitvoerlegging van deze essentiële aspecten zijn echter afhankelijk van de positie die de belanghebbenden innemen en van hun nationale stelsel van arbeidsverhoudingen. Daarom wordt in het verslag benadrukt dat het nuttig is dit conceptuele kader verder uit te werken, met name voor vergelijkingen tussen landen en wederzijdse leerprocessen. Daartoe werd een eerste beoordeling van de bestaande gegevensbronnen en indicatoren uitgevoerd.

De huidige studie is een voortzetting van deze werkzaamheden en heeft tot doel de reeks indicatoren verder te verfijnen. In de studie wordt ook beoordeeld hoe

en in welke mate het conceptuele kader van de essentiële aspecten van arbeidsverhoudingen op nationaal niveau kan worden toegepast.

Beleidscontext

Gedurende het grootste deel van de twintigste eeuw werden de rol van arbeidsverhoudingen en het politieke, economische en maatschappelijke belang ervan niet in twijfel getrokken. 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 versneld en geleid tot nieuwe ontwikkelingen: afname van de reikwijdte van collectieve onderhandelingen, destandaardisering van arbeidsverhoudingen, krimpende ambtenarenapparaten en veranderingen in de welvaartsstelsels van veel lidstaten.

Hoofdconclusies

Dashbord voor het in kaart brengen van arbeidsverhoudingensstelsels

Om de stelsels van arbeidsverhoudingen in Europa in kaart te brengen werd in deze studie een databank met 45 indicatoren opgezet. Hiervoor werden de jaarlijkse gegevens over de periode 2008–2015 uit verschillende Europese en internationale gegevensbronnen gebruikt. De geselecteerde indicatoren voldoen aan strikte conceptuele en statistische criteria die in overeenstemming zijn met het kader voor kwaliteitsbeoordeling en -borging van het Europees statistisch systeem en andere kwaliteitscriteria die vaak worden gebruikt in de literatuur. Om vergelijkingen te kunnen maken, werden uitsluitend eenduidige indicatoren met een praktische en voor zich sprekende betekenis in de studie opgenomen, in die zin dat duidelijk was wat er met betrekking tot het kader van de essentiële aspecten van het arbeidsverhoudingensstelsel werd gemeten. Voor het verfijnen van de indicatoren werd gebruikgemaakt van samenvoeging als analysehulpmiddel om de meest relevante indicatoren te selecteren en te

testen. Gestandaardiseerde en naar aspect samengevoegde waarden werden berekend om een beeld te geven van de manier waarop elk nationaal stelsel van arbeidsverhoudingen functioneert.

De reeks indicatoren werd op nationaal niveau getest via het netwerk van Europese correspondenten van Eurofound. Deze deskundigen werd gevraagd de geproduceerde gegevens te analyseren en te beoordelen in hoeverre ze een nauwkeurig beeld geven van hun nationale stelsel van arbeidsverhoudingen. De overgrote meerderheid van de correspondenten stelde vast dat de resultaten voor alle aspecten een redelijk nauwkeurig beeld schetsen; slechts twee landen maakten melding van onnauwkeurigheden voor bepaalde aspecten of van methodologische problemen. Tijdens dit proces werden opmerkingen over conceptuele aspecten, problematische indicatoren en suggesties voor nieuwe indicatoren verzameld.

Zo kwam tijdens de studie een uitgebreid dashboard van indicatoren tot stand waarmee met een redelijke mate van nauwkeurigheid de meest in het oog springende kenmerken en trends van de nationale arbeidsverhoudingstelsels overeenkomstig het door Eurofound ontwikkelde conceptuele kader in kaart kunnen worden gebracht. Een en ander moet echter worden beschouwd als een voorlopige exercitie die nog nader moet worden besproken en uitgewerkt.

De nationale arbeidsverhoudingstelsels in kaart brengen en analyseren

Bij het toepassen van deze reeks indicatoren op nationale arbeidsverhoudingstelsels zijn, zoals verwacht, aanzienlijke verschillen tussen landen aan het licht gekomen. De resultaten komen relatief goed overeen met de typologie van arbeidsverhoudingstelsels die door Jelle Visser is ontwikkeld voor de Europese Commissie: 'georganiseerd corporatisme' in Denemarken, Finland en Zweden; 'sociaal partnerschap' in België, Duitsland, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk en Slovenië; een 'staatsgeoriënteerd' model in Frankrijk, Griekenland, Italië, Portugal en Spanje; een model van 'liberaal pluralisme' in Cyprus, Ierland, Malta en het Verenigd Koninkrijk; en 'transitie-economieën' in Bulgarije, Estland, Hongarije, Kroatië, Letland, Litouwen, Polen, Roemenië, Slowakije en Tsjechië. Ondanks een aantal beperkingen laten de resultaten ook goed zien hoe de verschillende nationale arbeidsstelsels zich ontwikkelen, waarbij uiteenlopende trends tussen landen en - tot op zekere hoogte - binnen de verschillende clusters van arbeidsverhoudingen zichtbaar zijn. In de context van aanzwellende debatten over de gevolgen van de crisis op arbeidsverhoudingstelsels in Europa is een verdere meerlandenanalyse noodzakelijk.

Een analyse van de inzichten van de nationale correspondenten wijst op een relatief consistente overeenstemming over de relevantie van het conceptuele kader van vier aspecten. Uit de analyse komen echter ook enkele conceptuele problemen naar voren die in aanmerking moeten worden genomen. Deze hebben vooral te maken met de moeilijkheden die zich voordoen bij het leggen van verbanden tussen enerzijds de actoren en processen binnen de arbeidsverhoudingen en anderzijds de resultaten ten aanzien van de aspecten, die in het geval van industrieel concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en kwaliteit van arbeid en werkgelegenheid ook door andere complexe en uiteenlopende factoren worden beïnvloed.

Conclusies

De studie heeft aangetoond dat een dashboard van nauwkeurige indicatoren waarmee de complexe realiteit van arbeidsverhoudingen in alle EU-lidstaten kan worden gemeten en samengevat, een waardevol hulpmiddel voor vergelijkend onderzoek en een nuttig instrument voor beleidsmakers, sociale partners en belanghebbenden is.

Bovendien zijn tijdens de studie zinvolle inzichten verzameld over de wijze waarop verdere stappen moeten worden genomen ten aanzien van de verdere ontwikkeling van de conceptuele aanpak, het verbeteren van de reeks indicatoren en een dusdanig gebruik van de resultaten dat optimaal wordt bijgedragen tot een betere collectieve en individuele governance van arbeid en werkgelegenheid.

De eerste optie zou zijn te blijven werken aan verbetering van het huidige dashboard. Dit zou betekenen dat de indicatoren en hun onderlinge samenhang met de vier essentiële aspecten kritisch worden bezien, met als doel de conceptuele aanpak te versterken door een betere koppeling tussen de indicatoren enerzijds en de actoren en processen binnen arbeidsverhoudingen anderzijds tot stand te brengen.

De tweede optie zou zijn te onderzoeken of het mogelijk is de indicatoren binnen bepaalde aspecten te vervangen door een andere reeks indicatoren. Deze optie zou met name relevant zijn voor aspecten als industrieel concurrentievermogen, kwaliteit van arbeid en werkgelegenheid, en sociale rechtvaardigheid, gebieden waarop diverse onderzoeksinstellingen al gecombineerde indices hebben ontwikkeld.

De derde optie zou zijn voor elk essentieel aspect een samengestelde indicator te ontwikkelen om de prestaties per land voor de vier aspecten uitgebreid te kunnen meten. Dit scenario houdt niet alleen een herziening van de reeks indicatoren in, maar ook verdere conceptuele en methodologische werkzaamheden.

Aanvullende informatie

Het verslag *Mapping varieties of industrial relations: Eurofound's analytical framework applied* is beschikbaar op <https://www.eurofound.europa.eu/publications>

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Christian Welz, onderzoeksleider, via cwe@eurofound.europa.eu.