

# Mapowanie różnorodnych stosunków pracy: zastosowanie ram analitycznych Eurofound

## Wprowadzenie

W sprawozdaniu Eurofound z 2016 r. „Mapowanie kluczowych wymiarów stosunków pracy w Europie” zdefiniowano stosunki pracy jako zbiorowe i indywidualne zarządzanie pracą i zatrudnieniem. Zidentyfikowano cztery kluczowe wymiary.

- *Demokracja przemysłowa* – oparta na prawach do bezpośredniego i pośredniego uczestnictwa pracodawców i pracowników w zarządzaniu stosunkiem pracy, niezależności obydwu stron sektora jako organizacji zbiorowych oraz ich zbiorowej zdolności wpływania na proces decyzyjny.
- *Konkurencyjność przemysłowa* – oparta na gospodarce o stale wysokim tempie wzrostu wydajności oraz dobrych wynikach małych i średnich przedsiębiorstw. Aby skutecznie konkurować, kluczowe jest promowanie badań naukowych i innowacji, technologii informacyjno-komunikacyjnych, przedsiębiorczości, konkurencyjności, a także kształcenia i szkolenia.
- *Sprawiedliwość społeczna* – oparta na sprawiedliwym i niedyskryminującym podziale szans i wyników w społeczeństwie, aby wzmocnić „zdolności” każdej jednostki w zakresie samostanowienia i samorealizacji.
- *Jakość pracy i zatrudnienia* – oparta na bezpieczeństwie kariery i zatrudnienia, zdrowiu i dobrostanie, zdolności pogodzenia życia zawodowego z życiem pozazawodowym oraz możliwości rozwijania umiejętności przez całe życie.

Interpretacja, stosowanie i wdrażanie kluczowych wymiarów jest jednak uwarunkowane przynależnością zainteresowanych stron i ich krajowym systemem stosunków pracy. W sprawozdaniu podkreślono zatem przydatność dalszego opracowania tych ram koncepcyjnych, zwłaszcza na potrzeby porównań między państwami i procesów wzajemnego uczenia się. W tym celu przeprowadzono pierwszą ocenę istniejących źródeł danych oraz wskaźników.

Obecne badanie stanowi kontynuację tych prac w celu dalszego dopracowania zestawu wskaźników. Oceniono w nim również, w jaki sposób oraz w jakim zakresie ramy koncepcyjne kluczowych wymiarów stosunków pracy można zastosować na szczeblu krajowym.

## Kontekst polityki

Przez większą część XX wieku nie kwestionowano roli stosunków pracy i jej znaczenia dla kontekstu politycznego, gospodarczego i społecznego. Niemniej jednak od lat 80. ubiegłego wieku takie czynniki, jak: rosnąca globalizacja, postęp technologiczny, spadek uzwiązkowienia i decentralizacja rokowań zbiorowych, zaczęły wywierać znaczący wpływ na systemy stosunków pracy. W ostatnich latach zmiany, które zaszły w niektórych państwach członkowskich UE w następstwie kryzysu gospodarczego i finansowego, spowodowały nasilenie niektórych z tych długoterminowych tendencji i doprowadziły do pojawienia się nowych okoliczności: zmniejszenia zasięgu rokowań zbiorowych; odejścia od normalizacji stosunków pracy; spadku liczby osób zatrudnionych w sektorze publicznym oraz zmian w systemie opieki społecznej w wielu państwach.

## Kluczowe ustalenia

### Tablica wskaźników w celu zmapowania systemów stosunków pracy

Aby zmapować systemy stosunków pracy w Europie, w ramach niniejszego badania zgromadzono bazę danych zawierającą 45 wskaźników, korzystając z danych rocznych za lata 2008–2015 pochodzących z różnych źródeł danych europejskich oraz międzynarodowych. Wybrane wskaźniki spełniają rygorystyczne kryteria koncepcyjne i statystyczne zgodnie zarówno z ramami oceny jakości, jak i zapewniania jakości Europejskiego Systemu Statystycznego oraz inne kryteria jakości powszechnie wykorzystywane w literaturze. Aby umożliwić dokonywanie porównań, badanie obejmowało wyłącznie jednoznaczne wskaźniki o praktycznym i intuicyjnie jasnym znaczeniu w tym sensie, że nie ulega wątpliwości, jaki jest przedmiot pomiaru w odniesieniu do ram kluczowych wymiarów systemu stosunków pracy. Przy dopracowywaniu wskaźników wykorzystano agregację jako narzędzie analityczne w celu wyboru i przetestowania najistotniejszych wskaźników. Obliczono znormalizowane i zagregowane wartości według wymiaru, aby zapewnić wgląd w działanie każdego krajowego systemu stosunków pracy.

Zestaw wskaźników przetestowano na szczeblu krajowym za pośrednictwem sieci europejskich korespondentów Eurofound. Do ekspertów tych zwrócono się o przeprowadzenie analizy wytworzonych danych oraz ocenę zakresu, w jakim zapewniają one dokładny obraz ich krajowych systemów stosunków pracy. Większość korespondentów stwierdziła, że wyniki zapewniają wystarczająco dokładny obraz wszystkich wymiarów, przy czym jedynie dwa państwa wskazały niedokładność w niektórych wymiarach lub problemy metodyczne. W ramach tej procedury zgromadzono uwagi na temat aspektów koncepcyjnych oraz wskaźników problematycznych, a także sugestie dotyczące nowych wskaźników.

W ramach badania opracowano zatem kompleksową tablicę wskaźników cechującą się wystarczającą dokładnością w mapowaniu dominujących cech i tendencji w odniesieniu do krajowych systemów stosunków pracy zgodnie z ramami koncepcyjnymi opracowanymi przez Eurofound. Należy jednak uznać to działanie za tymczasowe oraz wymagające dalszej dyskusji i dalszego doprecyzowania.

## Mapowanie i analiza krajowych systemów stosunków pracy

Zgodnie z oczekiwaniami zastosowanie omawianego zestawu wskaźników w odniesieniu do krajowych systemów stosunków pracy wykazało znaczne różnice między poszczególnymi państwami. Wyniki były stosunkowo zgodne z typologią systemów stosunków pracy opracowaną przez Jelle'a Vissera dla Komisji Europejskiej: „zorganizowany korporacjonizm” w Danii, Finlandii i Szwecji; „partnerstwo społeczne” w Austrii, Belgii, Niemczech, Luksemburgu, Niderlandach i Słowenii; model „centralizmu państwowego” we Francji, w Grecji, we Włoszech, w Portugalii i Hiszpanii; model „pluralizmu liberalnego” na Cyprze, w Irlandii, na Malcie i w Zjednoczonym Królestwie; oraz „gospodarka przejściowa” w Bułgarii, Chorwacji, Republice Czeskiej, Estonii, na Węgrzech, Łotwie, Litwie, w Polsce, Rumunii i Słowacji. Wyniki ilustrują również, w jaki sposób – pomimo określonych ograniczeń – zmieniają się poszczególne krajowe systemy stosunków pracy, wykazując rozbieżne tendencje w poszczególnych państwach oraz – w pewnym zakresie – w ramach poszczególnych klastrów stosunków pracy. W kontekście coraz szerszej zakrojonych debat na temat wpływu kryzysu na systemy stosunków pracy w Europie potrzebna jest dalsza przekrojowa analiza poszczególnych państw.

Analiza spostrzeżeń krajowych korespondentów wskazuje na istnienie między nimi stosunkowo spójnego porozumienia w odniesieniu do znaczenia ram koncepcyjnych opierających się na czterech wymiarach. Ujawnia jednak również określone zmiany koncepcyjne, które należy rozważyć. Są one w głównej mierze związane z trudnościami w powiązaniu podmiotów uczestniczących w stosunkach pracy oraz procesów związanych ze stosunkami pracy z wynikami dotyczącymi wymiarów, na które – w przypadku konkurencyjności przemysłowej, sprawiedliwości społecznej oraz jakości pracy i zatrudnienia – wpływ mają również inne złożone i zróżnicowane czynniki.

## Wnioski

Badanie wykazało, że tablica dokładnych wskaźników umożliwiająca pomiar i podsumowanie złożonej rzeczywistości stosunków pracy w poszczególnych państwach członkowskich UE stanowi cenne narzędzie badań porównawczych, a także użyteczny instrument umożliwiający wsparcie decydentów, partnerów społecznych i zainteresowanych stron.

Ponadto w ramach badania zgromadzono istotne spostrzeżenia na temat sposobu, w jaki należy podjąć kolejne kroki w zakresie dalszego rozwoju podejścia koncepcyjnego, poprawy zestawu wskaźników oraz wykorzystania wyników w najefektywniejszy sposób, aby przyczynić się do udoskonalenia zbiorowego i indywidualnego zarządzania pracą i zatrudnieniem.

Pierwszym wariantem jest stałe udoskonalanie obecnej tablicy. Wiązałoby się ono z krytycznym przeglądem wskaźników, jak również z ich powiązaniem z czterema kluczowymi wymiarami, aby wzmocnić podejście koncepcyjne poprzez próbę lepszego powiązania wskaźników z podmiotami uczestniczącymi w stosunkach pracy oraz z procesami związanymi ze stosunkami pracy.

Drugim wariantem jest zbadanie możliwości zastąpienia wskaźników w niektórych wymiarach innym istniejącym zestawem wskaźników. Wariant ten byłby szczególnie odpowiedni w zakresie takich wymiarów, jak konkurencyjność przemysłowa, jakość pracy i zatrudnienia oraz sprawiedliwość społeczną, w przypadku których szereg instytucji badawczych opracowało już skonsolidowane wskaźniki w tych obszarach.

Trzeci wariant polega na opracowaniu złożonego wskaźnika w odniesieniu do każdego z kluczowych wymiarów w celu kompleksowego pomiaru wyników danego państwa w czterech wymiarach. Scenariusz ten zakłada przegląd zestawu wskaźników, jak również dalsze prace koncepcyjne i metodyczne.

### Dalsze informacje

Sprawozdanie „Mapping varieties of industrial relations: Eurofound's analytical framework applied” (Mapowanie różnorodnych stosunków pracy: zastosowanie ram analitycznych Eurofound) jest dostępne pod adresem <https://www.eurofound.europa.eu/pl/publications>

Dodatkowych informacji udziela Christian Welz, kierownik ds. badań, pod adresem e-mail: [cwe@eurofound.europa.eu](mailto:cwe@eurofound.europa.eu).