

Opredelitev različnih vrst odnosov med delodajalci in delojemalci: uporabljen Eurofoundov analitični okvir

Uvod

Eurofoundovo poročilo za leto 2016 *Opredelitev ključnih parametrov odnosov med delodajalci in delojemalci* opredeljuje odnose med delodajalci in delojemalci kot kolektivno in individualno vodenje dela in zaposlovanja. Opredeljuje štiri ključne parametre.

- *Demokracija odnosov med delodajalci in delojemalci* – temelji na neposrednih in posrednih pravicah delodajalcev in delojemalcev do sodelovanja pri upravljanju delovnih razmerij, avtonomiji obeh strani v industriji kot kolektivnih organizacij, in njuni kolektivni zmoglosti, da vplivata na odločanje.
- *Industrijska konkurenčnost* – temelji na gospodarstvu s stalno visoko ravno rasti produktivnosti ter dobremu poslovanju malih in srednjih podjetij. Za konkurenčnost je bistvenega pomena spodbujati raziskave in inovacije, informacijske in komunikacijske tehnologije, podjetništvo, konkurenčnost ter izobraževanje in usposabljanje.
- *Socialna pravičnost*, – temelji na poštenih in nediskriminacijski porazdelitvi priložnosti in rezultatov v družbi, da bi se okrepile „zmogljivosti“ vsakega posameznika za samoodločitev in samouresničitev.
- *Kakovost zaposlitve in delovnega mesta* – temelji na zanesljivosti poklicne poti in varnosti zaposlitve, zdravju in dobrem počutju, sposobnosti uskladitve službenih in družinskih obveznosti ter priložnosti razvoja znanj in spretnosti skozi celotno življenje.

Razlaga, uporaba in izvajanje teh ključnih parametrov so odvisni od vključenosti deležnikov in njihovih nacionalnih sistemov odnosov med delodajalci in delojemalci. Zato poročilo poudarja koristnost nadaljnega razvoja tega konceptualnega okvira, zlasti zaradi primerjave med državami in postopkov vzajemnega učenja. V ta namen je bila opravljena prva ocena obstoječih podatkovnih virov in kazalnikov.

Sedanja študija predstavlja nadaljevanje tega dela, s ciljem podrobneje določiti sklop kazalnikov. Ocenjuje tudi, kako in v kakšni meri se lahko konceptualni okvir ključnih parametrov odnosov med delodajalci in delojemalci uporablja na nacionalni ravni.

Ozadje politike

Vloga odnosov med delodajalci in delojemalci ter njihov vpliv na politični, gospodarski in družbeni kontekst skoraj ves čas 20. stoletja ni bila pod vprašajem. Vendar pa so od osemdesetih let prejšnjega stoletja dejavniki, kot so večja globalizacija, tehnološki napredek, znižanje stopnje včlanjenosti v sindikate in decentralizacija kolektivnih pogajanj, začeli močno vplivati na sisteme odnosov med delodajalci in delojemalci. Poleg tega so zadnja leta spremembe v nekaterih državah članicah EU kot posledica gospodarske in finančne krize pospešile nekatere od teh dolgoročnih trendov ter povzročile nova dogajanja, kot so upad vključenosti v kolektivna pogajanja, destandardizacija v odnosih zaposlovanja, zmanjšanje števila zaposlenih v javnem sektorju in spremembe v sistemih socialne varnosti v številnih državah.

Ključne ugotovitve

Kazalniki za opredelitev sistemov odnosov med delodajalci in delojemalci

Ta študija je za opredelitev odnosov med delodajalci in delojemalci oblikovala podatkovno zbirko s 45 kazalniki, pri čemer so bili uporabljeni letni podatki za obdobje 2008–2015 iz različnih evropskih in mednarodnih podatkovnih virov. Izbrani kazalniki izpolnjujejo stroga konceptualna in statistična merila v skladu z oceno kakovosti in okvirom zagotavljanja kakovosti evropskega statističnega sistema ter drugimi merili za kakovost, ki se v literaturi običajno uporabljajo. Da bi omogočili primerjave, so bili v študijo vključeni samo nedvoumni kazalniki, ki imajo praktičen in intuitivno jasen pomen v smislu, da je očitno, kaj se meri glede na okvir ključnih parametrov sistema odnosov med delodajalci in delojemalci. Pri podrobnem določanju kazalnikov je bilo uporabljeno združevanje kot analitično

orodje za izbiro in testiranje najpomembnejših kazalnikov. Izračunane so bile standardizirane in skupne vrednosti po parametrih, da bi zagotovile vpogled v to, kako deluje posamezni nacionalni sistem odnosov med delodajalci in delojemalci.

Eurofoundova mreža evropskih dopisnikov je sklop kazalnikov testirala na nacionalni ravni. Ti strokovnjaki so bili pozvani, da analizirajo pridobljene podatke in ocenijo, v kolikšni meri ti podatki zagotavljajo natančno sliko njihovih nacionalnih sistemov odnosov med delodajalci in delojemalci. Ugotovljeno je bilo, da rezultati pri vseh parametrih prikazujejo dovolj natančno sliko, razen v dveh državah, kjer se je pri nekaterih parametrih pokazala netočnost ali metodološke težave. V tem procesu so se zbirale pripombe glede konceptualnih vidikov, problematičnih kazalnikov in predlogi za nove kazalnike.

Študija je tako ustvarila celovit prikaz kazalnikov, ki v skladu s konceptualnim okvirom, ki ga je razvil Eurofound, kaže zadovoljivo točnost pri opredeljevanju prevladujočih značilnosti in trendov nacionalnih sistemov odnosov med delodajalci in delojemalci. Vendar pa je to le začasni poskus, ki ga je treba dalje obravnavati in podrobneje dodelati.

Opredeljevanje in analiza nacionalnih sistemov odnosov med delodajalci in delojemalci

Uporaba tega sklopa kazalnikov za sisteme odnosov med delodajalci in delojemalci je po pričakovanjih pokazala, da obstajajo med državami bistvene razlike. Rezultati so dokaj skladni s tipologijo režimov odnosov med delodajalci in delojemalci, ki jo je za Evropsko komisijo razvil Jelle Visser: „organiziran korporativizem“ na Danskem, Finskem in Švedskem; f, „socialno partnerstvo“ v Avstriji, Belgiji, Nemčiji, Luksemburgu, na Nizozemskem in v Sloveniji; „na državo osredotočen“ model v Franciji, Grčiji, Italiji, na Portugalskem in v Španiji; model „liberalnega pluralizma“ na Cipru, Irskem, Malti in v Združenem kraljestvu; in „tranzitna gospodarstva“ v Bolgariji, na Hrvaškem, v Češki republiki, Estoniji, na Madžarskem, v Latviji, Litvi, na Poljskem, v Romuniji in na Slovaškem. Rezultati kljub določenim omejitvam kažejo tudi, kako se razvijajo različni nacionalni sistemi odnosov med delodajalci in delojemalci, ter različne trende v posameznih državah in v določenem obsegu znotraj različnih grozdov odnosov med delodajalci in delojemalci. Zaradi vse glasnejših razprav o vplivu krize na sisteme odnosov med delodajalci in delojemalci v Evropi je potrebna nadaljnja analiza v posameznih državah.

Analiza vpogledov s strani nacionalnih dopisnikov kaže, da obstaja med njimi dokaj usklajen dogovor glede pomena konceptualnega okvira, ki temelji na štirih dimenzijah. Vendar pa razkriva tudi nekatere konceptualne izzive, ki jih je treba upoštevati. Ti so najpogosteje povezani s težavami pri povezovanju akterjev v odnosih med delodajalci in delojemalci ter procesov z rezultati parametrov, na katere v primeru industrijske konkurenčnosti, socialne pravičnosti ter kakovosti zaposlitve in delovnega mesta vplivajo še drugi kompleksni in raznoliki dejavniki.

Sklepne ugotovitve

Študija je pokazala, da je prikaz točnih kazalnikov, ki lahko merijo in povzamejo kompleksno realnost odnosov med delodajalci in delojemalci v državah članicah EU, dragoceno orodje za primerjalno raziskovanje in koristen pripomoček za podporo oblikovalcem politike, socialnim partnerjem in deležnikom.

Poleg tega je študija zbrala pomembne informacije o tem, kako nadaljevati v smislu nadaljnjega razvoja konceptualnega pristopa, izboljšanja sklopa kazalnikov in najučinkovitejše uporabe rezultatov, ki bi prispevali k boljšemu kolektivnemu in individualnemu vodenju dela in zaposlovanja.

Prva možnost je nadaljnje izboljševanje sedanjih kazalnikov. To bi vključevalo kritičen pregled kazalnikov in njihovih medsebojnih odnosov s štirimi ključnimi parametri, da bi se okrepil konceptualni pristop s tem, da bi se poskušalo kazalnike bolje povezati z odnosi med delodajalci in delojemalci ter procesi.

Druga možnost je, da se razišče nadomestitev kazalnikov v nekaterih parametrih z drugim obstoječim sklopom kazalnikov. Ta možnost bi bila zlasti primerna za parametre, kot so industrijska konkurenčnost, kakovost zaposlitve in delovnega mesta ter socialna pravičnost, kjer je več raziskovalnih ustanov že razvilo usklajene kazalnike na teh področjih.

Tretja možnost bi bilo oblikovanje sestavljenega kazalnika za vsak ključni parameter, ki bi celovito meril uspešnost države glede štirih parametrov. Ta scenarij vključuje revizijo sklopa kazalnikov ter nadaljnje konceptualno in metodološko delo.

Dodatne informacije

Poročilo *Opredelitev različnih vrst odnosov med delodajalci in delojemalci: uporabljen Eurofoundov analitični okvir* (Mapping varieties of industrial relations: Eurofound's analytical framework applied) je na voljo na naslovu <https://www.eurofound.europa.eu/sl/publications>.

Za dodatne informacije se obrnite na vodjo raziskav Christiana Welza na e-naslovu cwe@eurofound.europa.eu.