

A szociális párbeszéd feltételei és kritériumai Európában – a munkavállalók szemszögéből

*Tudományos bizonyítékokkal a gyakorlat orientált
útmutatás felé*

Vezetői összefoglaló



E beszámoló egy két részből álló, "A sikeres szociális párbeszéd feltételei és kritériumai Európában" című kutatási program eredménye. A kutatási projekt kapcsolódott a szociális párbeszéd általános kérdéseivel foglalkozó EZA-hálózat képzési programjához. Az Európai Munkavállalói Kérdések Központ (EZA) egy 26 különböző országból származó, keresztényszociális értékek mellett elkötelezett 69 munkavállalói szervezetből álló hálózat. Az EZA tagjai olyan szakszervezetek, képzési és kutatási intézmények, amelyek munkavállalói kérdésekkel foglalkoznak. E beszámoló első sorban a szociális párbeszéd és a szabályozott munkaügyi kapcsolatok Európai hagyományának meghatározására és megközelítésére összpontosít. Egy második lépésben vitatja meg e szociális párbeszéd hagyománynak a strukturális vagy intézményi feltételeit és a folyamat kritériumait. A vita válogatott tudományos cikkeken alapul és gyakorlat orientált útmutatást kíván nyújtani. A gyakorlat orientált útmutatót több, az EZA hálózat keretében szervezett szeminárium során került megerősítésre (lásd a mellékletet).

1 | A szociális párbeszéd Európai hagyománya

1.1 Fő tulajdonságok

Az Európai Unió tagállamaiban a munkaadókat és munkavállalókat képviselő szervezetek együtt fontos szerepet játszanak a munkahelyi fejlemények befolyásolásában és a tágabb társadalmi és gazdasági irányításban való részvételben. Bár e szerep tartalma és határai erősen különböznek minden országban, a szociális párbeszéd az Európai Közösséget létrehozó szerződés által elősegítve részét alkotja a közösségi vívmányoknak. Az Európai Unió Alapjogi Chartája magába foglalja a munkavállalók jogát a tájékoztatáshoz és konzultációhoz a vállalkozásnál (27. cikk) és a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jogot (28. cikk). A szociális párbeszéd és a szervezett ipari kapcsolatok az Európai szociális modell átfogó elemeiként tekintendők.

Ennek következtében a jogi keretek és a szakszervezeti részvétel a munkaügyi kapcsolatok Európai modellének fontos jellemzőit alkotják. A szociális párbeszédnek pontosan ez a megközelítése és az érintett szociális partnerek azok, akiket az Európai politikusok sürgetnek arra, hogy jelentős szerepet játszanak az Európai gazdaság korszerűsítésében. Ebben az összefüggésben az EU hatóságok a munkaügyi kapcsolatoknak nem egy bizonyos, idealizált formájára utalnak, hanem bármely olyan munkaügyi kapcsolat rendszert támogatnak, amelynek fő eleme a szociális párbeszéd és amely elég hatalommal bír ahhoz, hogy jelentős szerepet játsszon az Európai szociális modell modernizációjában.

Európában, e (szervezett) szociális párbeszéd kifejlődése három összefonódott történelmi folyamat eredménye:

- a) Szervezett érdekképviseleti csoportok létrehozása, különösen szakszervezeteké, de ugyanúgy munkavállalói csoportoké, ágazati, nemzeti és szupranacionális szinten
- b) Ezen szereplők elismerése érdekcsoportokként, amelyek fontos szerepet játszhatnak a munkaügyi kapcsolat rendszerben és számos feladatot tudnak vállalni e rendszer keretében;
- c) A kormányok és döntéshozók növekvő érdeklődése a munkaügyi kapcsolat rendszer iránt.

A hagyományos nyugateurópai szociális párbeszédrendszerek a következő tulajdonságokkal rendelkeznek:

- a) Erős, centralizált szervezetek mindkét oldalon (munkaadói szövetségek és szakszervezetek egyaránt);
- b) A kollektív tárgyalás központosított és koordinált formája;
- c) Összehangolt társadalmi-gazdasági politika különböző kormányzati szinteken munkaadói szervezetek és szakszervezetek által (szociális partnerek);

- d) A munkavállalói oldal bevonása vállalati szinten tájékoztatási és konzultációs mechanizmusok által (például üzemi tanácsok vagy üzemi megbízottak).

A szociális párbeszéd Európai hagyományát több kulcsszerepű politikai elv támogatja, amelyeket következőképpen lehet összefoglalni:

- A társadalmi béke és a lojális együttműködés alapját képezi a munkaadói és munkavállalói szervezetek kölcsönös elismerése.
- Ennek az együttműködésnek a közös célja: az egész társadalom életkörülményeinek javítása a gazdasági jólét révén.
- A gazdasági jólét szükségelteti a jó gyakorlatok támogatását a vállalatoknál.
- Az igazságosnak megítélt, a növekvő termelésből adódó jövedelemeloszlást a kollektívtárgyalás és a szociális biztonsági rendszerek által biztosítandó.
- Az iparágakban és ágazatokban megvalósított megnövekedett termelékenységet a bérek és profit javára osztódik el.

A teljes beszámoló három részből áll. Az első rész az Európai szociális párbeszéd koncepciót nagy ívekben írja le, kitér ennek fejlődésére és a jövőbeli kihívásokra; és különösen kiemeli a szociális párbeszéd és a gazdasági teljesítmény közötti viszonyt. A második rész a vállalati szintű szociális párbeszédrel foglalkozik: megvitatja az EU-ban létező különböző módszereket és az ezek közötti eltéréseket, és több, tudományos bizonyítékokon alapuló bepillantást nyújt arról, hogy hogyan fejlődhet ki a hatékony közös konzultáció egy vállalatban belül. Végül a harmadik rész a vállalati szint feletti szociális párbeszédrel foglalkozik: az ágazati és a regionális/nemzeti szinttel.

1.2 Egy védésre szoruló hagyomány

1.2.1 A gazdasági hanyatlás kihat a szociális párbeszéd gyakorlatokra

Az elmúlt évtizedekben lassan megváltozott a kollektívtárgyalás alapvető jellege, és különösen a szervezett kollektívtárgyalás lényege. Az energiaárak erős emelkedése a múlt század hetvenes éveiben egy világszintű gazdasági hanyatlást eredményezett és felgyorsította a lappangó társadalmi-gazdasági fejlődéseket. Ez egyaránt a szociális párbeszéd gyakorlatok változását is jelentette. A 80-as évek közepe óta a szakszervezeteknek sok Európai országban folyamatosan csökken a taglétszámuk és befolyásuk. A munkahelyek elvesztése a gyártóiparban, és a szolgáltató ágazatban való foglalkoztatás növekedése, valamint a politikai változások megváltoztatták a munka szervezésének módját a mai fejlett iparosodott gazdaságokban. E fejlődések a következőképpen foglalhatók össze:

- A nemzetállam szerepe a munkaügyi kapcsolatok tekintetében erősödött, minthogy csökkent volna, az általában neoliberais filozófiának nevezett csökkent állami szerepvállalással szemben;
- A vállalati szinten feletti szociális párbeszéd már nem kizárólag a szakszervezetek követeléseinek közzétételére szolgál, hanem a munkaadói követelések csatornájává fejlődte ki magát;
- A középosztály és a kis- és középvállalkozások fontosabb szerepet kaptak a korábbi, nagy vállalatok által uralt helyzetellenében;
- A vita a termelékenység növekedéséből eredő nyereségek és pozitív eredmények elosztása a munkaerő és a tőke között helyére a munkaerőköltség és adórendszer szempontjából meghatározott versenyképességről szóló viták léptek;
- A decentralizáció irányába haladó tendenciák, amelyek gyengítik a nemzeti vagy ágazati szintet az egyéni vállalatokkal vagy regionális hatósággal szemben.

A közelmúltban létrehozott új, az EU és tagállamai által életbe léptetett Európai gazdasági kormányzási rendszer, amelynek célja a megszorítási intézkedések és strukturális reformok hatékony végrehajtása, alapvetően megváltoztatta a nemzeti kollektív tárgyalások folytatásának feltételrendszerét. Az Európai gazdasági kormányzás új rendszere így egy paradigmaváltozást okozott az EU szociális párbeszéd megközelítésében, eltávolodva a szabad kollektív tárgyalás elfogadottságától a közvetlen politikai beavatkozás felé a nemzeti tárgyalási eredményekbe és folyamatokba.

A centralizált kollektív tárgyalási struktúrák részben leépültek, ezt a folyamatot azok az EU-szintű javaslatok támogatták, amelyek első sorban azokra a tagállamokra irányultak, amelyek kiegészítő pénzügyi támogatást kérvényeztek a pénzügyi válság leküzdésére. A decentralizációs folyamat során csökkent az ágazati szintű tárgyalások száma a vállalati szintű tárgyalásokkal szemben, valamint bevezetésre került, illetve nőtt az eltérő rendelkezések használata, amely lehetővé teszi a vállalati szintű megállapodásoknak, hogy eltérjenek az ágazati megállapodásoktól.

Ugyanakkor sok országban újra felmerültek olyan témákról szóló viták, amelyek sok ideig vitathatatlanak számítottak. A munkabérek indexálását alkalmazó országokat (Belgium, Ciprus, Luxemburg, Málta, Spanyolország) az EU sürgette ezen rendszerek felülvizsgálására. Más országokban bevezették a minimálbéretet, és ennek a rendszernek hozzáadott értékét megvizsgálták. Majdnem minden tagállamban fontos napirendi ponttá váltak a közszférában történő reformok/leépítések és a társadalombiztosításban történő változások. Ezen felül a legtöbb EU-tagállam több egyesülés és újrászerveződés tanúja volt a szociális partnerek körében, mindkét oldalon. A szakszervezeti oldalon az egyesülések domináltak a költségcsökkentés és erőforrások összevonása érdekében. A munkaadói oldalon a helyzet szintén változott, azonban itt pontos számok kevésbé állnak rendelkezésre.

1.2.2 A Keleteurópai tagállamok különös helyzete

Az olyan országok, amelyek többé kevésbé új tagjai az EU-nak, az a kihívás előtt találják magukat, hogy hogyan tudnak felzárkózni az EU átlaghoz, vagy legalább a kevésbé fejlett régi tagállamokhoz: a GDP valódi felzárkózása valószínűleg néhány évtizedet fog igénybe venni, és ehhez a legjobb forgatókönyv szerint is olyan növekedési rátákra van szükség, amelyek túlmutatnak az EU többi ország növekedési rátáján. Azonban a gazdasági konvergencia nem elegendő; előrehaladott társadalmi konvergenciával kellene együtt járjon. Ezt az ambiciózus projektet kizárólag a szociális partnerek teljeskörű bevonásával és elkötelezettsége mellett lehet megvalósítani. Azonban a szociális párbeszéd pont ezekben az országokban nagy nehézségekbe ütközik.

Először, sok Kelet-Európai országban a szakszervezetek alapvetően hiányzó hiteleségtől szenvednek, mivel az emberek ezeket gyakran csak a nem túl régen múlt kommunista elődjek folytatásának tekintik, és ezért a célközönségükkel való viszonyuk egy kifejezetten nehéz időszakon haladt át. Ugyanez érvényes a munkaadói oldalra, amely hasonló hiányokkal küzd. A szakmai és üzleti érdekeiket közösen megvédő, és a munkaerőpiac megnyílásához hozzájáruló munkaadói szervezetek új társadalmi jelenséget jelentettek ezekben a társadalmakban.

Másodszor, sok közép és keleteurópai országban a szervezett kollektív tárgyalás nem fejlődött ki erősen a gyakorlatban. Miközben a legtöbb közép- és keleteurópai tagállamban megvoltak a jogi keretei egy jobban működő szociális párbeszédnek, a munkakörülmények szabályozására irányuló decentralizált kollektív tárgyalások típusa fejlődött ki vállalati szinten. A közvetett szintekre azonban (pl. az ágazati szintekre) azonban nem jellemző a párbeszéd jelenléte. Ezentúl néhány

keleteurópai tagállamban az ágazati kollektív megállapodások főleg ajánlásokból állnak, minthogy kötelező rendelkezéseket tartalmaznának - még a bérrel kapcsolatos rendelkezések is; illetve gyakran az is előfordul, hogy nem hosszabbítják meg a megállapodásokat lejárta után, ami kétségbe vonja eredményességüket és fenntarthatóságukat.

Harmadszor, annak ellenére, hogy történt néhány kezdeményezés ezen a területen, a szociális párbeszéd pilléreinek fenntartására irányuló jogi és intézményi keretek hiányosak.

1.3 Az EU-ban sem létezik univerzális szociális párbeszéd modell

A szociális párbeszéd körülményei erősen különbözhetnek országonként, mivel az alapvető tartalmának rugalmassága nagyon különböző helyzetekben engedi meg alkalmazását, vállalati, ágazati, regionális vagy nemzeti szinten - amennyiben kihatással bír a társadalmi és gazdasági kormányzásra.

A szociális párbeszéd hatásköre és alapossága jelentékeny mértékben változhat annak függvényében, hogy a különböző partnerek milyen aktívan vesznek részt a párbeszeden.

- A legalacsonyabb fokozatnak tekintjük azt a helyzetet, amikor a partnerek kizárólag információcserét hajtanak végre és magyarázatokat nyújtanak egymásnak, ilyen például egy cég pénzügyi vagy gazdasági helyzetének a felső vezetése által nyújtott rendszeres bemutatása. A közös találkozók általában az ilyen fajta kommunikáció elősegítésére szolgálnak, és legtöbbször kizárólag az álláspontok és vélemények tisztázását eredményezi.
- A következő fokozaton találhatjuk azt a helyzetet, amikor a munkaadói és munkavállalói oldal közötti kapcsolatnak *tanácsadó* jellege van, azaz mindkét oldal folyamodik a másik oldal véleményéhez bizonyos ügyekben, anélkül, hogy kötelezően követnie kellene a másik oldal álláspontját. A közös, vállalaton belüli bizottságok a legtöbb EU tagállamban valóban főleg tanácsadói jelleggel rendelkeznek: a munkavállalók vagy munkavállalói képviselők tájékoztódnak a tervezett tevékenységekről és kifejezhetik véleményeiket.
- A szociális párbeszéd létrának következő fokozata az *ellenőrzés*. Ez azt jelenti, hogy a munkavállalók közvetlenebb és aktívabb szerepet kapnak a döntéshozatalban. Ennek egy fontos jellegzetessége az ellenőrzési jog: a munkaadó több adatot (pl. személyzeti statisztikákat, balesetek előfordulási gyakoriságát vagy információt légben szálló szennyező anyagokról) nyújt, amelyekkel a munkavállalók és képviselőik kifejezhetik egyetértésüket, illetve nézeteltérésüket, és ugyanakkor módosítások vághajtását követelhetnek. Valamennyire hasonló jellegzetesség a *hozzájárulási jog*: A munkaadó nem hajthat végre egy adott intézkedést, a munkavállalói küldöttek formális beleegyezése nélkül. Ehhez hasonló a *tájékoztatói jog*, amely része a holland szociális jognak és megengedi a szakszervezeteknek, hogy vizsgálatokat indítsanak egy adott magánvállalaton belül. Az itt felsoroltak azonban még mindig távol állnak a valódi (döntéshozatalban való) *részvétel* fogalmától. Egy igazán részvételt lehetővé tévő környezetnek jellemzője, hogy az intézkedések, döntések és tervek a párbeszéd keretében alakulnak, amely feltételezi minden partner jelentős fejlettségét és alapos szaktudását, mivel a döntéshozatal gyakran bizonytalan jövőbeli fejlődések közepette kell történnjen. A részvételt azonban néha „a szerepvállalás különböző formáira” szűkített, „amelyek kizárólag a munkavállalók a szervezethez való hozzájárulását serkentik”.
- Ennek a munkahelyi demokráciának legmagasabb szintje az a németül „*Mitbestimmung*”-nak nevezett, nehezen fordítható fogalom (esetleg a közös rendelkezés vagy közreműködés lehetne magyar megfelelője), amely a munkaügyi demokrácia ideális formáját feltételezi és egy olyan helyzetet ír le, ahol a munkavállalók hivatalos joggal rendelkeznek több működési, taktikai és stratégiai ügy valódi befolyásolására.

1.4 Alapvető hajtóerők és indítékok

1.4.1 Gazdasági érvek

A múlt évszázad gyakorlati tapasztalatai alapján nem lehet tovább vitatni, hogy a kollektív tárgyalás a munkavállalókat jobb feltételek eléréséhez segíti. Összességében a kollektív tárgyalás folyamata a logikus elosztási folyamatnak tűnik (bár bizonyossággal nem mindig tökéletes).

Számos tanulmányt végeztek a szociális párbeszéd kihatásáról a fizikai és pszichológiai munkakörülményekre - feltételezhetően azért, mert ezeket a kérdéseket egyszerűen lehet nyomom követni. Az általános felfogás szerint a munkahelyi biztonság és egészség méltó szintjét kizárólag részvételi módszerek alkalmazásával lehet elérni: sok kutató és gyakorló szakértő képviseli azt a nézetet, hogy a szociális párbeszéd kulcseleme a biztonságos és egészséges munkakörülmények biztosításának. Ezt a meggyőződést számos tanulmány megerősíti.

Talán a kollektív tárgyalás jogosultságát érintő egyik legkomplikáltabb kérdés a gazdasági hatékonyságra való kihatását érinti. A szociális párbeszéd gazdasági hatásait vizsgáló tudományos irodalom áttekintése két fő következtetéshez vezet: Először, a kollektív tárgyalás által megállapított bérek, a minimálbér, és a foglalkoztatásvédelmi jogszabályok, és hasonló gazdasági intézmények észrevehető kihatással vannak a gazdaság működésére, akár a foglalkoztatottság növekedésének, gazdasági növekedésnek és igazságos jövedelemeloszlásnak formájában. Másodszor, e kihatás függ a szociális tárgyalások környezetétől. A centralizált, magas érvényességgel rendelkező tárgyalási struktúrák, és főleg mindkét szociális partner jó akarata, valamint egy szolid tagsági bázis, valamint hasonló intézményi struktúrák, együtt a szakszervezeti tevékenységekkel hozzájárulhatnak a gazdaság javításához.

4.2. Etikai érvek

Gazdasági szempontoktól eltekintve a munkahelyi demokráciáért szóló normatív érvekhez tartozik, hogy a munkahely egy olyan hely szerepét veheti fel, ahol támogatják az emberek részvételét a széleskörű demokratikus politikai folyamatokban. E álláspont képviselői szerint a munkahelyen tapasztalt részvétel és ellenőrzés kulcsfontosságú indíték lehet az állampolgári értékek és készségek kifejlesztésére, amelyek egy működő demokrácia alapját jelentik. A munkahely valóban az alapvető tulajdonságai révén példaértékű helyt kínál arra, hogy a polgárok (ebben az esetben munkavállalók) kifejleszthetik azokat az egyéni magatartásformákat és pszichoszociális készségeket, amelyek szükségesek egy tágabb és valódi jellegű politikai demokráciához.

Nyilvánvaló, hogy több, a vallás által inspirált indíték is létezik a szociális párbeszéd iránti pártfogására. Ferenc Pápa 2013. novemberében valódi példát mutatott az első apostoli buzdításával, illetve hivatalos írásos tanításával, amelynek címe *Evangelii Gaudium*, az evangélium öröme. A cím talán arra utal, hogy e tanítás az evangélium hirdetésére korlátozott, azonban ennél sokkal messzebb megy, és két fejezetet tartalmaz társadalmi-gazdasági kérdésekről: a második egy áttekintést nyújt a „jelen világ néhány kihívásáról”, és a negyedik fejezet teljes mértékben az evangélium követésének szociális dimenziójáról szól. Érdeemes megtekinteni a 238-238. számú bekezdéseket, amelyek témája a „szociális párbeszéd hozzájárulása a békéhez”.

2 | Szociális párbeszéd a munkahelyen

Az Európai szociális párbeszéd modell kulcsfontosságú részét képezi a *munkaerő* tényező a munkahelyen a kollektív részvételi struktúrák fejlesztése által:

- A tájékoztatási és konzultációs jogok alkalmazása üzemi tanácsok létrehozása által, vagy a szakszervezeti képviselet jogi elismerése által;
- És/vagy olyan kollektív tárgyalások, amelyek inkább a munkaviszony gazdasági aspektusaival foglalkoznak (bértárgyalások, munkaidő, szerződések).

Nyugateurópában a háború után elterjedt hagyományban a kollektív tárgyalás kiterjedt a vállalati szinten túl az ágazati szintre. A munkavállalói részvétel és munkahelyi demokrácia területén létrejöttek a munkavállalói képviseletnek intézményes formái, amelyeknek sokféle formája van és amelyek szerteágazó jogszabályi rendelkezésekben vannak lefektetve. A különböző struktúrák és törvényi keretek különböző jogokat, kötelezettségeket, kompetenciákat és hatásköröket eredményeznek a munkavállalói képviselet számára Európa-szerte, mindazonáltal az intézményi elismerés és elkötelezett szakszervezeti szerepek a munkahelyen alapvető jellegzetességei a munkavállalói képviselet Európai formáinak.

A munkahelyi szociális párbeszéd hatékony eszköz: a munkavállalók szempontjából, a szakszervezeteknek a következő javításokat kell teljesíteniük a munkában és a munkakörnyezetben:

- Béremelések;
- Igazságtalan bánásmód elleni védelem;
- Esélyegyenlőség előmozdítása;
- A munka érdekessé és élvezetessé tétele;
- A vezetőséggel való együttműködés a jobb teljesítmény érdekében;
- A vezetőség fogékonyságának növelése a munkavállalók felé;
- A munkahely folyamatos tökéletesítése.

A 'tisztességes' HR politika és az eltérő érdekek ellenére az alapvető munkahelyi szociális párbeszéd részeinek kell tekinteni a következőket: mindkét oldal elkötelezettsége; világos célok és szabályok arra vonatkozóan, hogy milyen témákat hogyan és hol kezelnek a képviselők; széles körű és időszerű üzleti és foglalkoztatási információ nyújtása. A nyomon követett keretszabályozás ösztönzőként szolgál, ezáltal a munkavállalói képviselő munkahelyi feladatának hivatalos elismeréséért történő törekvés értékes karrier lépésként számít.

Intézményi szinten, a munkahelyi demokrácia megvalósítása több olyan képviselő testület által kell történjen, amelyek a munkavállaló szava meghallásához szükséges erőforrásokat rendelkezésre állítják a képviselők számára. Fontos, hogy ezek az erőforrások mind szakszervezeti, mind (és nem „vagy”) üzemi tanácsi kapacitásokon alapuljanak. A vállalatok (nemzetközi szinten történő) kapcsolatépítése mind inkább szükségessé tesz egy a cégcsoport vagy transznacionális szinten működő képviseleti testület létrehozását. A magas szintű bizottságokban való részvétel lehetőségét is fontos figyelembe venni a kutatás által kimutatott pozitív hatásai miatt a foglalkoztatásra. Ugyanakkor az együtt döntésnek ezen formája nagyon ambiciózus és ezért bizonyos kompetenciákat és felkészítést igényel. A kis vállalkozások esetében fontos egy intézményi keretért kellene kiállni, amely azonban különlegesen „enyhe” struktúrákkal kell rendelkezzen.

A következő erőforrások fontosok: indokolatlan bánásmód elleni védelem, különösen az üzleti és pénzügyi ügyekre vonatkozó tájékoztatási jog, szabadság és képzési lehetőségek. A külső szakértők bevonása főleg a gazdasági és üzleti adatokkal kapcsolatban bizonyulhat fontosnak. A lehető

legszélesebb körű reprezentativitásra szükséges törekedni választások megrendezése által. Továbbá, egy bizalmat építő szociális párbeszédet teljesítő folyamat a kölcsönös tisztelettel kezdődik. Sok, a folyamatban fontosnak számító készséget kell elsajátítani, különösen a problémamegoldással, csapatmunkával, konfliktus kezeléssel, tárgyalási módszerekkel és kompetenciákkal kapcsolatban.

3 | A vállalati szint feletti szociális párbeszéd

A kollektív tárgyalás általi lefedettség a szervezett munkaügyi kapcsolatok egyik legfontosabb részét képezi. Minél kevesebb munkavállalót érintenek a kollektív szerződések, annál kevésbé relevánsá válik a szervezett munkaügyi kapcsolatok egésze. Ezért a kollektív szerződés a szervezett munkaügyi kapcsolatok legfontosabb mechanizmusa.

A jelentés keretében tett tudományos kutatások felülvizsgálatának fő eredménye, hogy a bér és a foglalkoztatás egyéb területein történő tárgyalásos koordináció a munkavállalók és munkaadók között (például a munkakörülmények megtárgyalása) meghatározó tényező a munkaerőpiac eredményeire és a makrogazdasági teljesítményre tekintve. Az erősen összehangolt kollektív tárgyalási hagyománnyal rendelkező országokra jellemző az alacsonyabb és kevésbé tartós munkanélküliség, alacsonyabb jövedelembeli egyenlőtlenség, és a kisebb számú és rövidebb sztrájkok, ellentétben azokkal az országokkal, amelyekre az összehangoltalan kollektív tárgyalás jellemző. Különösen a munkaadók közötti koordináció eredményezhet alacsony szintű munkanélküliséget. Ezzel ellentétben sok kutató nemzetközi adatok alapján arra a következtetésre jutott, hogy a szétaprózódott szakszervezetek és a sok különböző szakszervezeti szövetség együtt létezése gyakran magasabb inflációval és munkanélküliséggel hozható összefüggésbe. A központosított vagy összehangolt bérmeghatározást is a bérek mérséklésének alkotó elemeként tekintik.

Valójában nincs kétség arról, hogy a kollektív tárgyalás általi lefedettség erősen különbözik az egyes országok között. A legfrissebb elérhető adatok (2009-2010) alapján a következő táblázatot állítottuk össze. Világos, hogy a kollektív tárgyalás általi lefedettség a legmagasabb értékeket az Eurózóna-országokban és különösen a skandináv országokban éri el.

1. Táblázat. A kollektív szerződések általi lefedettség*

Érvényesség (%)	EU tagállamok	Más országok
≥ 90	Ausztria, Belgium, Szlovénia, Svédország, Finnország, Franciaország	semmilyen
80 ≤ 90	Spanyolország, Hollandia, Dánia, Olaszország	Izland
70 ≤ 80	Portugália, Románia	Norvégia
60 ≤ 70	Görögország, Németország	?
50 ≤ 60	Luxemburg, Málta, Ciprus	Izrael, Svájc, Norvégia
40 ≤ 50	Írország, Csehország, Szlovákia	Ausztrália
30 ≤ 40	Magyarország, Egyesült Királyság, Bulgária	Kanada
20 ≤ 30	Lettország	?
10 ≤ 20	Észtország, Litvánia	Új-Zéland, Japán, Egyesült Államok
≤ 10	Semmilyen	Mexikó

Becslések

Forrás: http://collective.etuc.org/sites/default/files/Schulten_2012_Extension_procedures_in_Europe.doc

3.1 Az ágazati megközelítés

A nemzeti (közös vagy háromoldalú) és vállalati kollektív tárgyalások köztes szintjén elhelyezhető ágazati szociális párbeszéd sarkalatos eleme a nyugati társadalmi-gazdasági struktúrájának. E logika mentén sok szerző az „új” EU tagállamok ipari kapcsolataira jellemző viszonylagos gyengeségét a jól működő ágazati közös testületek hiányában látja, amelyre a kollektív szerződések alacsony száma, az erre a szintre jellemző, a partnerek közötti kommunikáció hiánya, és a szükséges jogi és intézményi háttér kidolgozásának eddigi elmulasztása utalnak.

A legtöbb országban a kollektív tárgyalások hatásköre erősen eltér a különböző tevékenységi területeken. Ebből egy logikus kérdés következik: honnan erednek ezek a különbségek? A kutatóknak és szakértőknek nem sikerült az ágazati tárgyalások sikertényezőit meghatározniuk. Egyesek szerint a kollektív tárgyalások hatásköre nagy részben a szakszervezeti sűrűségtől függ az adott ágazatban, azonban a valóságot leképező adatok ezt a feltételezést csak részben támogatják.

Az ágazati szociális párbeszéd kifejlődésének öt legfontosabb szempontjai a következők:

- A munkavállalói és munkaadói szervezetek szervezési kapacitásai és erőforrásai;
- Az ágazati szociális párbeszéd serkentéséhez szükséges jogi és intézményi keretek; egy jól működő és hozzáalakított jogi kiegészítő mechanizmus nagyon fontos e tekintetben;
- Az állam szerepe az effajta párbeszéd támogatásában, szabályozásában és fejlesztésében;
- Az ágazati szociális párbeszéd beillesztése a szociális párbeszéd magasabb és alacsonyabb szintjei közé (nemzeti, regionális, vállalati szintű);
- A kollektív szerződések tulajdonságai ágazati szinten: számuk, tartalmuk, időtartamuk, felülvizsgálatuk, alkalmazásuk.

3.2 A nemzeti/regionális megközelítés

Tovább is érvényesnek bizonyul az a hagyományos felfogás, hogy a társadalmi szerződések, és különösképpen a szakmaközi megállapodások, a sikeres szociális párbeszéd talán legnyilvánvalóbb eredményei. Számos Európai országban a társadalmi szerződések a globalizáció, a gazdasági reformok és a monetáris integráció kezelésének fontos eszközeivé váltak.

Országos szinten, a szociális párbeszéd két szinten folyik. Az első, az alapvető szint, kizárólag munkaügyi témákkal foglalkozik. Gyakran kétoldalú és olyan helyzetekről van szó, ahol a munkaadók és a szakszervezetek képviselői „belső” ügyeket tárgyalnak meg, mint például fizetések, munkahelyi feltételeket, körülményeket és jogokat, nyugdíjazási rendszereket és hasonlókat. Ezt „szűk” szociális párbeszédnek lehetne elnevezni, miközben a „tág” szociális párbeszéd általános foglalkoztatási politikákat vitat, mint például a munkahelyteremtést, a munkanélküli ellátásokhoz való hozzáférést, a fogyatékosokkal élő munkavállalók foglalkoztatásával járó kedvezményeket stb. A nemzeti szociális párbeszéd e formája gyakran háromoldalú és a gazdasági és szociális politika számos területe szerepelhet a vita témakörei között. A közös döntéshozatal legelőrehaladottabb formája lehetne a „tág” szociális párbeszéd, amelyben különböző civil társadalmi szervezetek is különböző formában részt vennének.

Az EZA jelentés arra a következtetésre jut, hogy a nemzeti/regionális társadalmi tárgyalási gyakorlatok minőségét három döntő kérdés alapján lehet meghatározni:

- A minimálbér bevezetése;
- Társadalmi szerződések létezése;
- Intézményesített szakképzési kezdeményezések.

3.2.1 És mi van a minimálberekkel?

A 2008-ban kezdődő gazdasági válság messze ható társadalmi következményeinek háttere előtt a minimálbér bevezetéséről szóló vita minden Európai országban visszatalálta útját a politikai napirendre. Az Európai minimálbér fogalma mind inkább részévé válik egy tágabb makrogazdasági irányváltásnak, amelynek célja a jelenlegi kínálati oldali politikáktól való eltávolodás egy keresleti- és bérorientált növekedési modell felé; ez azon a feltételezésen alapul, hogy a jelenlegi lassan kilábaló gazdasági helyzet és nem létező infláció háttere előtt a bérek fontos szerepet játszanak a belső kereslet és társadalmi kohézió serkentésében, valamint a hosszan tartó defláció megakadályozásában.

Az Európában jelenleg hatályos minimálbér rendszerek tág értelmezésben két kategóriába sorolhatók: Egyetemes minimálbér rendszerek, amelyek egy alap minimálbért határoznak meg, és ágazati minimálbér rendszerek, amelyek az adott ágazatokra / foglalkoztatási csoportokra vonatkozóan határozzák meg a minimálbért (így járnak el az Északeurópai országok, valamint Németország, Ausztria és Olaszország).

Világos, hogy a minimálbér bevezetése csak olyan országokban eredményes, ahol a szociális párbeszéd folyamatok központosított és koordinált formában vannak jelen.

3.2.2 Társadalmi megállapodások

Az elmúlt négy évtized alatt több fejlett gazdaság kormánya „társadalmi megállapodásokhoz” folyamodott a politikai változások vagy akár radikális reformok végrehajtása érdekében a pénzügyi és munkaerőpiaci területeken. A társadalmi megállapodások részét képezik a közös elkötelezettségen alapuló, legfelsőbb szinten mozgó szakszervezeti szövetségek, általában nemzeti munkaadói szövetségek és mindenképpen a kormány közötti politikai eszmecsere. Ezen megállapodások tartalma különbözik, de általában tartalmaz szociális jólétre, foglalkoztatásra, munkaerőpiacra és bérpolitikára vonatkozó elemeket.

Itt megint felmerül a szüntelenül visszatérő kérdés: milyen társadalmi-gazdasági körülmények alatt valószínűbb a társadalmi megállapodások létrejötte és hatékonysága? Logikus, hogy a társadalmi megállapodások mögötti érv a kormány oldaláról abban rejlik, hogy kizárólag akkor fogja a társadalmi megállapodás megkötését kezdeményezni, ha hasznot lát ebben. Pontosabban, a tudományos eredmények kimutatják, hogy a társadalmi megállapodások létrejötte valószínűbb a gazdasági nehézségek és magas politikai kockázatok idején, amikor magas a szakszervezetek általi lefedettség és a kormány nyomás alatt találja magát. Azonban még ezekben az esetekben is bizonyos politikai és intézményi feltételek be kell teljesüljenek, többek közt: egy kevés szavazó által támogatott kormány, központosított és hatalommal rendelkező szakszervezeti szervezetek, a vállalati szint feletti kollektív szerződések és háromoldalú politikai fórumok hagyománya.

3.2.3 Szakképzés

A szakképzési rendszereket hagyományosan azért hozták létre, hogy az embereket ruházzák fel a munkafolyamatokban szükségeltetett képességekkel. Azonban a 1990-es évek óta rohamosan növekedett a szakképzés témájának szentelt politikai figyelem: azóta a szakképzés teljes mértékben a foglalkoztatáspolitikai eszközévé vált. A képzések átláthatóságának növelése és a képzések részleteiről való tájékoztatási költségek csökkentése fontos kérdésekké váltak; habár maradtak vitatott és nyitott kérdések: egyenlő hozzáférés a képzésekhez (főleg az alacsony képzettségű emberek számára), készségek, amelyek a jelenlegi munkahely keretein túl növelik az adott munkavállaló foglalkoztathatóságát; az informális tanulási és passzív készségek elismerése, a ‘vonakodó’ tanulók bevonása.

Ezen összehangoló érdekek és egy erősebb politikai fókusz eredményeként a szakképzés a munkaügyi kapcsolatok szereplői között zajló tárgyalások és együttműködések egyik fő témakörévé vált az elmúlt években. Az EU politikai közvetítő szerepet játszott ebben a növekvő figyelemmel kísért témakörben. Az Európai döntéshozók a képzés és élethosszig tartó tanulás támogatását egy fontos foglalkoztatási stratégiának tekintik. A szociális partnereket sürgetik, hogy intézkedéseket hozzanak a szakképzés területén és bizonyított, hogy ez a terület képes és szükséges témaköre a szociális párbeszédnek.

3.2.4 Innovatív partnerségek

Regionális szinten lehetőséget nyújt a versenyelőny fenntartására az olyan intézményi rugalmasság, amely keretében folyamatosan történik tudásátadás a vállalatok, intézmények és kormányok között, amely lehetővé teszi az innovációs készséget, valamint megelőző és alkalmazkodó gondolkodásmódot. Egy regionális innovációs rendszer vállalatok hálózatából áll, amelyek egy helyi termelési klasztert képeznek, emellett olyan intézményi infrastruktúra létezik, amely támogatja ezt a

klaszter és hálózatépítő folyamatot. A regionális innovációs rendszer egyik kulcsfontosságú tényezőjét jelentik az intézményi és szervezeti eszközök, amelyek a régiót kollektív társadalmi rendé teszik:

- Általánosítják a tanulási kultúrát;
- Serkentik a bizalmat és a szociális tőkét (és ezáltal csökkenti a tárgyalás és szerződés szükségességét);
- Ösztönözik a konfliktus minimalizálását az érintett felek és szervezeteik legszélesebb körű demokratikusabb és befogadóbb bevonása által.

E rend alapját egy politikai hálózat képezi, amelyhez nyilvános- és magánszemélyek, csoportok, szervezetek, és egyesületek tartoznak, amelyek a hálózathoz való hozzátartozását lényegében az határozza meg, hogy egy bizonyos regionális innovációs stratégia körül mozognak. A szociális partnerségek vezető szerepet játszhatnak az ilyen hálózatokban és az előőrs szerepét játszhatják egy ilyen regionális innovációs rendszer létrehozásában.

4 | Következtetés

A munkavállalók számára a szociális párbeszéd és kollektív tárgyalás védő funkciót - megfelelő fizetést és munkakörülményeket - nyújt, valamint lehetőséget ad a felszólalásra (panaszok és törekvések kifejezését engedi meg) és a javak elosztására (a gazdasági növekedés és a képzésben, technológiában és termelékenységben való megosztást biztosít). A munkaadók számára a kollektív tárgyalás kulcsfunkcióját feltételezhetően a konfliktus kezelés képezi. Ezen felül a tapasztalat azt mutatja, hogy a menedzsment által történő ellenőrzés hatékonyabbnak bizonyul, amennyiben közös szabályok által lett hitelesítve. Makrogazdasági szempontból ez a bizonytalanság csökkentéséhez való hozzájárulás átfogóbb módon serkenti a befektetéseket és a növekedést, mivel számításba veszi a gazdaság keresleti oldalát. Végül a kollektív tárgyalás leveszi az állam és a politikusok válláról a szabványok lefektetésének és a koordinációs problémák megoldásának összetett feladatát egy magas konfliktus potenciállal és magas végrehajtási kudarca utaló kockázattal rendelkező területen.

Az EZA jelentés arra mutat rá, hogy a tudományos bizonyítékok alátámasztják, hogy ezen állítások nagy száma jogos, de hogy a pozitív hatások nem garantáltak, és a szociális párbeszéd működő rendszerének bevezetése nem a problémák gyors megoldásának tekinthető. A kulcsfontosságú varázsszó itt a *koordináció*. Intézményi szinten kiemeltük a kiegészítő mechanizmusok fontosságát (amelyeket az opt-out / önkéntes kívülmaradás kiegyensúlyoz?) A közvetlenebb munkahelyi szintű szociális párbeszédrel kapcsolatban egy erőforrás-alapú megközelítést képviseltünk, valamint figyelmet szenteltünk a tisztelet kultúrájának és a szociális kompetenciáknak.

A gazdasági válságot követő újabb keletű politikai fejlemények elemzése arra a tagadhatatlan tényre utal, hogy a szervezett szociális párbeszéd tovább is elfogadott és alapvető részét képezi a 21. századi demokráciáknak Európa-szerte. Másrészt, a vita *megújult* energiával kell folytatódjon e szociális párbeszéd megkívánt jellegéről. Koncentráljon a szociális párbeszéd innovatív formáira, és a nemzeti/nemzetközi intézmények szerepére - ugyanakkor ez egy olyan vita, amelyet Európai szinten tovább komplikálja az intézmények és munkaügyi kapcsolatok sokfélesége a különböző tagállamokban.