

Naujos temos, naujos priemonės ir novatoriški veiklos principai, kurių imasi socialiniai partneriai

Santrauka

Įvadas

Pagrindinis šio lyginamojo tyrimo tikslas – surinkti informaciją apie tai, kaip socialinių partnerių organizacijos visoje Europos Sąjungoje diegia ir panaudoja naujas temas ir novatoriškus metodus, priemones ir veiklos principus. Tyrimas sutelktas į tai, kaip darbo santykių šalys reaguoja į įvairius iššūkius ir poreikius, kurių kyla profesiniame gyvenime. Tyrime nagrinėjami tik socialinių partnerių veiklos principai tarpsektoriniu, sektorių ir nacionaliniu lygmenimis 2000–2014 m. Remiantis literatūros apie Eurofound ir kitų organizacijų atliktus tyrimus apžvalga, tyrime pasinaudojama visą ES ir Norvegiją aprėpiančio Eurofound Europos korespondentų tinklo pateikta informacija ir analize.

Politinės aplinkybės

Socialinis dialogas Europoje išlieka svarbus. Praėjus trisdešimčiai metų po to, kai buvo pradėtas ES lygmens socialinis dialogas, visos suinteresuotosios šalys sutinka, kad Europos socialinio dialogo procesui būtinas naujas impulsas. Be to, kaip galima spręsti iš ES lygmens politikos diskusijų pagrindinių temų, ypač po 2008 m. krizės, inicijuojami nauji svarstymai apie socialinį teisingumą, demokratiją, darbo kokybę ir naujus darbo santykių modelius, taip tarsi metant iššūkį tradiciniams darbo santykių ir socialinio dialogo sistemų principams. Todėl, siekiant tirti, kaip socialiniai partneriai reaguoja į įvairius politinius, teisinius ir socialinius iššūkius, svarbu nagrinėti naujas temas ir naujas priemones, taip pat kurti novatoriškus metodus.

Pagrindinės išvados

Visoje Europoje socialinių partnerių organizacijos imasi veiksmų joms kylantiems iššūkiams spręsti. Tačiau šių veiksmų svarba, raida ir rezultatai yra skirtingi ir juos sunku įvertinti.

Naujos ir novatoriškos temos visų valstybių narių darbotvarkėje

Pirmas svarbus tyrime nagrinėjamas dalykas – naujumo aspekto atskyrimas. Nagrinėjant šį klausimą siekta atsižvelgti į nacionalinį kontekstą ir institucines aplinkybes, nes, priklausomai nuo vyraujančios institucinės sistemos, labai skiriasi darbo santykių sistemos ir socialinių partnerių organizacijų sąveikos principai.

Tyrime išskirtos dvi naujų temų rūšys:

- temos, kurios yra naujos visai ES (pvz., klimato kaita);
- temos, kurios yra naujos tik kai kurioms valstybėms narėms (pvz., lyčių lygybė).

Be šių skirtumų, viena svarbiausių šio tyrimo išvadų yra ta, kad visose ES šalyse socialiniai partneriai į savo politikos darbotvarkę įtraukia naujas temas ir, reaguodami į kylančius iššūkius, taiko naujus ir novatoriškus sprendimus. Keliose šalyse socialiniai partneriai taip pat dalyvavo organizacinėje pertvarkoje, pvz., susijungimo ir įdarbinimo procesuose. Senosios ir naujosios valstybės narės labai skiriasi pagal naujų temų aprėptį ir motyvaciją jų imtis. Šiuo atžvilgiu galima išskirti tris pagrindines šalių grupes. Pirmąją sudaro 11 šalių (šalys, kurios prie ES prisijungė nuo 2004 m., taip pat Jungtinė Karalystė), kuriose nacionaliniai socialiniai partneriai daugiausiai ėmėsi temų, nustatytų ES lygmens politikos darbotvarkėje. Antrojoje grupėje (10 Vidurio, Rytų ir Pietų Europos šalių) socialiniai partneriai neapsiribojo minimaliu naujų temų rinkiniu ir siekia geriau aprėpti naujas grupes darbo rinkoje arba grupes, kurioms būdingi maži atlyginimai ar menki įgūdžiai, taip pat imasi spręsti socialinės apsaugos klausimus. Trečiojoje grupėje (aštuonios Šiaurės ir Vakarų Europos šalys) socialiniai partneriai nagrinėja įvairias naujas temas, reaguodami į vidinius bei išorinius veiksnius ir iššūkius.

Kaip galima spręsti iš atliktos analizės, ES lygmens iniciatyvos, o ypač ES lygmens socialinių partnerių susitarimai (pavyzdžiui, susitarimai dėl terminuoto darbo, nuotolinio darbo ir lyčių lygybės), labai paveikė tai, kokias naujas temas tenka nagrinėti nacionaliniams socialiniams partneriams. Šis poveikis ypač matomas šalyse, kuriose tiek socialinio dialogo ir socialinių partnerių organizacinės galimybės, tiek jų politinė įtaka yra palyginti menkos (pavyzdžiui, Vidurio ir Rytų Europoje).

Didesnis spaudimas socialiniams partneriams imtis pokyčių

Tyrimas patvirtina, kad po 2008 m. visose valstybėse narėse spaudimas socialiniams partneriams imtis pokyčių padidėjo. Tačiau atrodo, kad ši tendencija ryškesnė Pietų Europos šalyse, ypač šalyse, kurios labiausiai nukentėjo nuo 2008 m. krizės.

Tiriant nustatyta keletas pokyčių veiksnių, kurie būdingi darbdaviams ir profesinėms sąjungoms. Veiksniai yra šie:

- vidiniai iššūkiai, įskaitant organizacinius, tokius kaip poreikis reaguoti į tai, kad didėja darbo jėgos ir verslo bendruomenės įvairovė;
- išoriniai iššūkiai, tokie kaip pertvarka, augantis nedarbas ir darbo santykiams taikomos teisinės reformos.

Be to, kaip rodo atlikta analizė, socialiniai partneriai turi bendrų interesų ir rūpimų klausimų, susijusių su poreikiu tobulinti gebėjimų bazę ir spręsti problemas, kurių kyla dėl demografinės kaitos ir didėjančios diversifikacijos darbo rinkoje. Be to, esama bendro intereso įtvirtinti ir stiprinti paties socialinio dialogo vaidmenį.

Tačiau yra ir esminių skirtumų. 2000–2014 m. profesinių sąjungų organizacinė pertvarka buvo spartesnė nei darbdavių organizacijų. Tarp darbo santykių šalių išlieka didelių skirtumų, susijusių su tuo, kaip sprendžiami konkretūs klausimai ir kaip taikomi su profesiniu gyvenimu susiję sprendimai.

Akivaizdu, kad ne visi socialiniai partneriai geba prisitaikyti prie naujų veiklos principų ir juos diegti. Dėl to susidaro skirtumų tokiose srityse kaip organizacijų pajėgumas ir jų konkreti darbo santykių struktūra. Tyrimu nustatyta, kad esama didelių skirtumų tarp valstybių narių, kuriose socialiniams partneriams tenka svarbus vaidmuo reglamentuojant profesinį gyvenimą, ir tų, kuriose jie neatlieka jokio vaidmens.

Trys skirtingi poveikio tipai

Nelengva įvertinti socialinį ir ekonominį naujų veiklos principų ir naujovių poveikį. Atlikus tyrimą išskirti trys poveikio tipai, kaip antai:

- kvazireglamentuojamasis poveikis darbo sąlygoms (daugiausiai Šiaurės ir Vakarų Europos šalyse);
- didelis, tačiau siauresnio masto poveikis (daugiausiai Pietų Europos šalių grupėje);
- nežymus poveikis (daugiausiai Vidurio ir Rytų Europos šalyse).

Tyrimu nustatyta, kad šie trys poveikio tipai iš esmės atitinka skirtingus Europoje taikomus darbo santykių modelius. Didžiausias poveikis daromas tose Šiaurės ir Vakarų Europos šalyse, kuriose profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos yra stiprios.

Išvados

Socialinių partnerių organizacijos jau taiko tam tikrus novatoriškus principus, mėgindamos tenkinti naujus poreikius ir nagrinėti, kiek veiksmų laisvės lieka įgyvendinus naujausias darbo santykių sistemų reformas. Tačiau vis dar esama didelio poreikio tiksliai įvertinti šių metodų mastą ir poveikį, tad priemonės, kurios padėtų įvertinti dabartinius veiksmus ir parengti kitus naudingus veikimo būdus, galėtų būti kuriamos tiek nacionaliniu, tiek sektorių lygmenimis.

Pripažįstama, kad socialinio dialogo procesą būtina stiprinti. Tad sektoriaus arba nacionaliniu lygmeniu parengtos priemonės galėtų padėti užtikrinti geresnį socialinių partnerių gebėjimą reaguoti į naujas besiformuojančias temas ir iššūkius.

Socialinių partnerių ir socialinio dialogo tvirtumą ir gebėjimą diegti naujoves lemia jų savarankiškumas, todėl jį reikėtų remti.

Be to, neapsiribodami užimtumo klausimais, politikai turi remti ir stiprinti socialinių partnerių ir socialinio dialogo vaidmenį aptardami svarbiausius iššūkius, kylančius Europos visuomenėms.

Papildoma informacija

Ataskaita „*New topics, new tools and innovative practices adopted by the social partners*“ („Naujos temos, naujos priemonės ir novatoriški veiklos principai, kurių imasi socialiniai partneriai“) skelbiama adresu <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Norėdami gauti daugiau informacijos, susisiekite su mokslinių tyrimų vadove Isabella Bileta e. paštu ibi@eurofound.europa.eu.