

## Új európai szociális modell

**A Robert Schuman Intézet tanulmánya a különböző nemzeti szociális modelleket figyelembe véve ír egy új európai szociális modellről. A tanulmány komparatív és globális igyekszik maradni, ekképp figyelembe veszi a három klasszikus szociális modellt, úgymint a kontinentális, angolszász, és az északi modellt, viszont azt hangsúlyozza, hogy egy új európai modell is megszületőben van, ami ebben a válság kontextusban egy igazi előnyt jelenthet Európa számára.**

Minden egyes európai ország esetében, a kormányok jelentős szabályozási szerepet töltek be a szociális kérdések terén, de ezek a szükséges törvénykezési beavatkozások nagy gyakran a „szociális partnerek” tetteit követték: szakszervezetek, vállalatok, ágazatok, régiók.

Ennek következtében a társadalmi szféra egy különleges autonómiát nyert, és nem a politikai szférából született meg. Vagyis a szociális demokrácia nem azonosítható a parlamenti politikai demokráciával. Ez összességében igaz Európára is.

### **Európa és a társadalom: Egység a sokszínűségben**

De kezelhetjük egyáltalán Európát egységként? Már több szerző is írt a különböző létező társadalmi modellekről: kontinentális, mediterrán, angolszász, északi. Igaz, hogy jelentős különbségek léteznek az országok között, ugyanúgy, mint a vállalatok, ágazatok és régiók között; ezeknek a megkülönböztetett történelmeknek részei a szakszervezetek strukturálódása, az ipari ágazatok és a decentralizáció szintjeinek különbsége is. De ez a vegyes összetétel egyre kevésbé vesz tudomást az innovációkról, előrehaladásokról, amik elsősorban az új kérdésekre adott válaszok, és nagy részben közösek.

Muszáj észrevenni, mi történik a szemünk előtt: egy különös történelemre épült európai szociális modell van kialakulóban, egy afféle egyedi megközelítés, egy közös kultúra. Egy olyan modell, ami kiutat jelenthet a válságból.

Ahhoz, hogy ezt észrevegyük, távolról kell szemlélni az egyre jobban globalizálódó világot. Például össze kell hasonlítani Európát az Egyesült Államokkal, vagy Kínával, szem előtt tartva a közös dolgokat, és nem pedig a különbségeket. Európaiak vagyunk, és követelnünk kell ezt az identitást, mivel úgy véljük, hogy az amerikai vagy a kínai modell nem helytálló a jövőt nézve.

Épp ellenkezőleg, Európa a maga 27 tagállamával egy afféle laboratórium lehet a világ számára; meg kell tanulni túllépni a nemzeti különbségeken annak érdekében, hogy új és közös normákat dolgozzunk ki, ami jelentős előrelépést jelenthet világi szinten is. Ez mind azt feltételezi, hogy következtetéseket vonjunk le, megértsük a jó praktikákat és, hogy ezeket elterjesszük. Ez azt is jelenti, hogy látnunk kell Európa egységét, illetve, hogy definiálnunk kell ezt a híres „európai szociális modellt”.

A mai globalizált kontextusban az európai régió különleges sajátosságokkal bír: a távolságok Amerikáéhoz hasonlatosak, és a minőségi infrastruktúrák lehetővé teszik, hogy a munkahetet például úgy osszuk, hogy két nap Párizsban és három nap Hamburgban (ez nem lenne lehetséges Londenval és Sydneyvel).

Igaz, hogy Európában vannak kulturális eltérések, de egészen másodrendűek más kontinensekkel szemben. Az életszínvonal sokkal közelebb áll a világszínvonalhoz, a tagállamok politikai rendszerei eléggé hasonlóak és az EU eléggé aktív, hogy egy közös keretet dolgozzon ki a szociális dialógus számára. Európa egysége továbbá kifejeződik egy sajátos munkapiacban is.

### **Az európai szociális modell lehetséges meghatározása**

*A vállalatok által létrehozott közös normák*

Az európai vállalatok még mindig erős kultúrával rendelkeznek elkötelezettségi és társulási szinten. A vállalatok egy bizonyos stabilitásból részesülnek, hála a jól működő csapatoknak és a magas kompetenciának. Általánosságban véve az európai vállalatok kimagaslóak a karrierbiztosítás terén, ami egy nagyobb professzionális mobilitást eredményez.

A munkaidő elosztása tükrözi a magán- és a professzionális élet egyensúlyban tartásának a szándékát. A munkaidő az egyik legjelentősebb társadalmi mutató, befolyásolva így az adott életstílust. Ebben az értelemben fontos tényezők pl. a nők növekvő aránya a vállalatokban, vagy a gyerekek befogadására szolgáló infrastruktúrák megléte. Minden esetre Hollandia és Németország bírnak a legalacsonyabb éves munkaidőkkel (1378 óra és 1390 óra). Franciaország, ellentétben a különböző híresztelésekkel, középpozícióban van, évi 1473 órával, többnyire a 2000-es évek elején bevezetett vállalati egyezmények, illetve a kivételes flexibilis mechanizmusoknak köszönhetően. Az Egyesült Királyságban mérhető a legmagasabb időtartamok egyike, a néha lerövidített péntek ellenére (1643 óra átlagosan), de mindez anélkül, hogy elérné az USA-ban, vagy Kínában mért adatokat.

A fizetések elosztása szorosabb; ez igaz a vállalatokra, illetve átlagosan a társadalomra is egy külön társadalmi köteléket képezve. Az európai modellre sokáig jellemzőek voltak a jelentős termelékenységi profitok, illetve a növekedés eredményeinek egyenlőbb elosztása.

Továbbá, a szakszervezettség egy jelentős tényező, még akkor is, ha jelentős eltérések vannak az országok között. A skandináv országokat kivéve, ahol kb. 70 %-os a szakszervezettségi szint, a többi országra vonatkozóan az arányok eléggé eltérőek: Franciaországban 8%, Németországban 19 %, míg az Egyesült Királyságban 26 %. Az eltérő százalékok ellenére a szakszervezetek mindenhol fontos szerepet töltenek be. Továbbá, a 2011-es athéni kongresszus után egy új európai szakszervezettség van születőben, melyről árulkodik például a Szakszervezetek Európai Konföderációja (CES), a Szolgáltatások Európai Szakszervezeti Federációja (UNI Europa) megléte, illetve az alapításban lévő Ipari Federáció ötlete is.

A különböző tárgyalási módok is hozzájárulnak az európai modell kialakulásához: az információról szóló európai törvények, a konzultáció vagy éppen az európai bizottságok hozzájárultak és továbbra is hozzájárulnak ahhoz, hogy a nemzeti szokások közeledjenek egymáshoz, és hogy átkerüljenek egy magasabb európai szintre. A tárgyalási módokat nagyban befolyásolja néhány ország tradíciója, amelyek a konszenzust, illetve a konfliktusokból való kötelező kilábalást helyezik előtérbe. Ebből kifolyólag egyre több helyen a tárgyalások már inkább vállalati szinten folynak, és kevésbé az ágazat, vagy a régió szintjén. Továbbá, a pragmatizmus és a megoldások keresése sokszor győzedelmeskedik az ideológia felett. Az európai vállalatok nemzetközi csoportjai által aláírt európai egyezmények (eddig 200) egyre jobban fejlődnek és hozzájárulnak ahhoz, hogy a kollektív tárgyalás területe szélesedjen, megalkotva ezzel egy időben a különböző, új európai szándékokat. Végül, a többségi egyezmény koncepciója, amit definíció szerint biztosabb és könnyebb a gyakorlatban alkalmazni, pedig egyre több országban fordul elő, különösen Franciaországban, ahol a kisebbségi egyezményeknek még mindig nagy tradíciója van.

### *A szabályozás*

Az idő elteltével jelentősen módosult és fejlődött a munka törvénykönyve, igazi garanciákat biztosítva a munkavállalóknak, viszont bonyolultsága sokszor gondot okoz a vállalatoknak. A nemzeti törvénykezések jelentős különbségei ellenére, egy a közös keretet előtérbe helyező inspiráció figyelhető meg, főleg a kontinentális Európában.

Az európai országok érettségét jellemzi a jóléti állam, a maga újraosztási szerepével. Ez az egyenlőbb hozzáállás nem csak a vállalatok világára jellemző, hanem az egyéb társadalmi javak, mint az egészségügy, vagy az oktatás területén is megfigyelhető. Minden hiányosság ellenére, ez a koncepció igen hasznosnak bizonyult, és nagyban hozzájárult a növekedéshez.

Közös kockázatok

A globalizáció és a válság evidens módon kötelezi az európai országokat arra, hogy erről az európai modelltől mélyebben elgondolkodjanak. De ennek az elgondolkodásnak, messze attól, hogy újabb konfliktusokat idézzon elő, új megoldásokat kell hoznia, amelyek harmonizálhatnák a fennálló praktikákat. A nehézségekben néhány ország adhatna útmutatást.

### *Az ember a vállalatban*

Az egyik legáltalánosabb probléma természetesen a munkanélküliség növekedése (kb. 10 % Európában), mely nagy részben a fiatalokat sújtja, illetve a munkapiac megoszlása stabil és kevésbé stabil munkahelyek között. Németország azonban kivételt képez egy ennél kétszer kisebb munkanélküliségi rátával. Ebben tükröződik az, hogy Németországnak milyen kivételes módon sikerült csökkentenie a gazdasági tevékenységet anélkül, hogy a munkahelyek jelentősen csökkentek volna. Ehhez a részleges munkanélküliség bevezetésére és a delokalizációk csökkentésére volt szükség. Ezek az intézkedések stabilizálták a vállalatokat, illetve lehetővé tették számukra, hogy versenyképességüket megőrizzék, és hogy a munkanélküliségi rátát alacsonyabb szinten tartásuk. Ez a kivétel példát jelenthet a többi ország számára, tudva persze mindazt, hogy ennek a teljes átvétele nem mindig lehetséges.

További nehézséget jelent a szeniorok jelentős aránya Európában, illetve az, hogy több ország, mint például Franciaország is nagy figyelmet fordított már a hetvenes évektől a korai nyugdíjazásokra. Ezáltal a 60 éves korosztály helye még kitalálásra vár, de minden esetre a részidő bevezetése e réteg számára előrelépést jelentene ebben a kérdésben.

Az európai vállalatok számára egy másik problémát jelent az ún. „Y generáció” befogadása. Ők az „Erasmus gyermekei”, akik több önállósággal és kritikusabb hozzáállással bírnak a munka hagyományos szervezését, illetve a fizetési kapcsolatot illetően.

### **Egy gyengébb növekedéshez igazított új társadalmi paktum**

Az európai társadalmi szerződést bizonyára újra kell gondolni a lassabb növekedés és az alacsonyabb produktivitás kontextusában. Továbbá a pénzügyi válság a kormányzás kérdését is felvetette.

Potenciálisan, Európa képes mindezekre a kérdésekre választ adni. Mindez lehetséges a szakszervezetek vállalati jelenléte, és azok önállósága által. Ez a dupla feltétel napjainkban még az Egyesült Államokban, és Kínában sem adott.

Az európai stílusban folytatott társadalmi dialógus egy igazi erény és előny, és minden esetben az európai társadalmi modell jellegzetessége.

De Európának van erre ideje? A világi erőviszonyok gyorsan fejlődnek. Vagyis sürgős elismerni azt, hogy létezik egy európai társadalmi modell, ami kilábalást jelenthet Európa számára a válságos időkből.

**[http://www.robert-schuman.eu/doc/questions\\_europe/qe-248-fr.pdf](http://www.robert-schuman.eu/doc/questions_europe/qe-248-fr.pdf)**

2012.július 17.