

Колективното договаряне в Европа през XXI в.

Кратък преглед

Въведение

Системите, рамките и практиките за колективно договаряне в ЕС бяха поставени на натиск през последните години. Организациите на работодателите и някои политици и експерти твърдят, че на фона на постоянния, дългосрочен спад на броя на предприятията и работниците, обхванати от колективни трудови договори, системата за колективно договаряне е твърде статична и негъвкава. Те настояват, че за да реагират по-добре на ускорената глобална конкуренция, предприятията се нуждаят от повече свобода на действие с цел приспособяване, определяне и отклоняване от договорите на по-високо равнище. Този натиск нарасна след кризата от 2008 г., когато в отговор на високата безработица редица държави — членки на ЕС, въведоха реформи в областта на трудовото законодателство, насочени към повишаване на конкурентоспособността, производителността и създаването на работни места.

В този контекст настоящото проучване си поставя за цел:

- първо, да обобщи развитията във всички основни аспекти на колективното договаряне (освен заплащане и работно време, които са анализирани отделно от Eurofound) през последните 15 години и да ги разгледа в перспектива с оглед установяване на дългосрочните тенденции и предизвиканите от кризата промени,
- второ, да проучи как и до каква степен тези развития и тенденции могат да бъдат отразени по някакъв начин в колективното договаряне през следващите години.

В проучването се прави опит да се погледне по нов начин — по-скоро в обща перспектива, а не отблизо — на съществуващите, но фрагментирани данни за определяне на приликите и разликите в тези развития, както и на сходствата и отклоненията.

Контекст на политиката

През последните години и в контекста на събужданията относно конкурентоспособността на европейската икономика и европейските пазари на

труда ролята на колективното договаряне привлече в по-голяма степен вниманието на заинтересованите страни, както и на съставителите на политики на национално и европейско равнище. В резултат на значителните и всеобхватни законодателни реформи, които предизвикаха крупни промени и смущения в националните системи, след 2008 г. дебатът за колективното договаряне и неговата роля също се поляризира. Организациите на работодателите подчертават, че децентрализацията, либерализирането на централното съгласуване и по-честото използване от предприятията на практики на отклонение от колективните трудови договори на високо равнище са необходими средства, чрез които предприятията се адаптират към нарастващия натиск на глобалната конкуренция. От друга страна, профсъюзите изтъкнаха, че подобни промени водят до низходящи тенденции по отношение на условията на труд и заплащането, до ръст на нелоялната конкуренция и до загуба на солидарността и социалното измерение на колективното договаряне над равнището на предприятието.

Този дебат поставя въпроси за бъдещата роля на колективното договаряне — както в основното му измерение като договаряне на условията на заплащане и труд на равнище предприятие, така и в по-широкото му измерение като принос за качеството на професионалния и социалния живот в обществото като цяло и за общата икономическа и социална стабилност.

Основни констатации

- Организациите на социалните партньори претърпяха твърде различни промени по отношение на процента на членство и организационното реструктуриране. Интензивността на промените също е различна в отделните географски региони като отражение на различните стадии на развитие.
- Що се отнася до трипартизма и бипартизма (тристранните и двустранните колективни трудови правоотношения), на територията на Европа се набелязват малко общи тенденции. Промените, настъпили след края на 90-те години на миналия век, и по-специално последиците от кризата от 2008 г., засилиха

съществените различия в ролята, динамиката и влиянието както на тристранните, така и на двустранните практики.

- Анализът на обхвата и прилагането на колективните трудови договори показва, със значително закъснение, обща и силна тенденция на сближаване в посока по-голяма гъвкавост, като на предприятията се дава възможност да се отклоняват от колективните трудови договори на по-високо равнище.
- Общата тенденция към по-голямо „обособяване“ или „фрагментиране“ на процесите на колективно договаряне показва значителни различия между държавите — членки на ЕС, по отношение на системите на договаряне (на няколко равнища в сравнение с равнището на предприятието), ролята на законодателството, участието на социалните партньори в реформите и естеството на промените.
- Анализът на законодателните реформи и други развития преди и след 2008 г. показва, че кризата е ускорила промените в процесите на колективно договаряне в определени държави, в повечето случаи по-скоро неорганизирано, с редица отрицателни и неблагоприятни странични ефекти. От друга страна, в някои държави членки неголям брой инициативи и развития бяха насочени към възстановяване донякъде на баланса между гъвкавостта и съгласуването при прилагане на колективното договаряне.
- По отношение на темите, предмет на колективно договаряне, и възможността за въздействие върху трудовите и социалните права и стандарти на равнище над предприятието, се забелязва значителна разлика между две големи групи от държави членки; при едната има разширяване на темите, а при другата — стесняване. Движещите сили зад тези развития са различни и има признаци, че разликата се е задълбочила след кризата от 2008 г.
- Анализът въз основа на широко използвана типология на системата от колективни трудови правоотношения в ЕС показва, че границите между отделните групи държави са станали по-неясни и замъглени през последните две десетилетия, и по-специално след 2008 г. Днес има повече разлики, отколкото прилики между държавите от централно-източната група на колективните трудови правоотношения (България, Чешката република, Унгария, Полша, Румъния, Словакия и балтийските държави) и южната

група (Хърватия, Франция, Гърция, Италия, Португалия и Испания). Докато разликите в централно-западната група (Австрия, Белгия, Германия, Люксембург и Нидерландия) се увеличиха, приликите в тази група остават по-постоянни. Тази констатация се потвърждава и от оценките на социалните партньори на национално равнище: групите от държави със сходни оценки са твърде смесени и не отразяват различните групи на модели на колективните трудови правоотношения или простото деление на запад и изток, север и юг.

Насоки за политиката

Като се имат предвид всички тези различни процеси и често противоречиви тенденции, основните въпроси за съставителите на политики са:

- до каква степен тенденцията към стесняване на основните функции на колективното договаряне се набелязва като устойчива, за да се разглежда то просто като механизъм за определяне на заплащането в рамки, определени единствено от ефективността, конкурентоспособността и производителността на предприятието;
- или ще се наложи по-всеобхватно измерение на колективното договаряне, свързано със социалната интеграция, равенството, избягването на нелоялната конкуренция и въздействието върху заетостта и условията на труд, както и разпределението на доходите и имуществото в по-широк аспект — измерение, чието въздействие не се ограничава само до работниците и служителите, обхванати пряко от трудовите договори.

В този изследователски проект е изложено предположението, че еволюцията и на двете тези измерения (тясно и по-широко) на колективното договаряне след края на 90-години на миналия век се характеризира с увеличаваща се разлика в ущърб на по-широкото измерение, насочено към солидарност.

Установено е, че в редица държави членки несъгласуваната или неорганизирана децентрализация е довела до неблагоприятна поляризация и странични ефекти, като рязък спад на дела на колективното договаряне. Доколкото накръняват по-широкото измерение на колективното договаряне, тези ефекти могат да представляват тревожни тенденции, подкопаващи справедливите и приобщаващи пазари на труда и социални условия.

Допълнителна информация

Пълният текст на доклада *Collective bargaining in Europe in the 21st century* („Колективното договаряне в Европа през XXI в.“) може да се намери на: www.eurofound.europa.eu/publications.

За допълнителна информация можете да се свържете с Ricardo Rodríguez Contreras, служител по изследванията, на адрес: rrc@eurofound.europa.eu.