

# Kolektivní vyjednávání v Evropě v 21. století

## Shrnutí

### Úvod

Systémy, rámce a postupy kolektivního vyjednávání v EU byly v posledních letech pod určitým tlakem. Vzhledem k trvalému dlouhodobému poklesu počtu podniků a pracovníků vázaných kolektivní smlouvou organizace zaměstnavatelů a někteří politici a odborníci namítají, že systém kolektivního vyjednávání je příliš statický a nepružný. Trvají na tom, že podniky potřebují větší manévrovací prostor, aby mohly smlouvy upravit, upřesnit a také se odchýlit od smluv vyšší úrovně, což by jim umožnilo lépe reagovat na zrychlenou globální konkurenci. Tento tlak se zvýšil od krize v roce 2008, kdy řada členských států EU v reakci na vysokou míru nezaměstnanosti provedla reformy trhu práce zaměřené na zvýšení konkurenceschopnosti, produktivity a tvorby nových pracovních míst.

Na základě uvedených skutečností chce tato studie:

- nejprve zmapovat vývoj všech hlavních aspektů kolektivního vyjednávání (kromě mzdy a pracovní doby, které nadace Eurofound analyzovala samostatně) za posledních 15 let a dát jej do souvislostí, aby bylo možné určit dlouhodobé tendence a trendy i změny vyvolané krizí;
- za druhé prozkoumat, jak a do jaké míry by se tento vývoj a trendy mohly tak či onak v nadcházejících letech odrazit v kolektivním vyjednávání.

Studie se snaží nově nahlížet na stávající avšak často fragmentované důkazy s cílem vymezit podobnosti a rozdíly ve vývoji i vzájemné sblížení a vzdalování, a to spíše z ptací než žabí perspektivy.

### Politické souvislosti

V posledních letech a v souvislosti s debatami o konkurenceschopnosti evropských ekonomik a trhů práce ve stále globálnější ekonomice klíčoví zainteresovaní

aktéři i tvůrci vnitrostátních a evropských politik věnují úloze kolektivního vyjednávání stále větší pozornost. S významnými a komplexními právními reformami, které pro vnitrostátní systémy znamenaly velké změny a narušení, se debata o kolektivním vyjednávání a jeho úloze od roku 2008 také polarizovala. Organizace zaměstnavatelů zdůrazňují, že decentralizace, uvolnění centrální koordinace a větší využívání postupů odchylujících se od kolektivních smluv vyšší úrovně ze strany podniků jsou nezbytné nástroje, které podnikům umožní přizpůsobit se rostoucímu tlaku globální konkurence. Naproti tomu odborové svazy zdůrazňují, že tyto změny budou mít za následek sestupné spirály z hlediska pracovních podmínek a mezd, nárůst nekalé soutěže a ztrátu solidarity a sociálního rozměru kolektivního vyjednávání přesahujícího úroveň podniku.

Tato debata vyvolává otázky o úloze kolektivního vyjednávání v budoucnosti, jak z hlediska jeho hlavního rozměru vyjednávání platových a pracovních podmínek na úrovni podniku, tak jeho širšího rozměru přispívání ke kvalitě pracovního a společenského života ve společnosti jako celku a k celkové ekonomické a sociální stabilitě.

### Klíčová zjištění

- Organizace sociálních partnerů zaznamenaly výrazně odlišné změny s ohledem na četnost členství a organizační restrukturalizaci. Intenzita změny je také odlišná v různých zeměpisných oblastech, a odráží tak různá vývojová stádia.
- Co se týče tripartity a bipartity, v Evropě je patrné málo společných trendů nebo vývojových schémat. Změny, k nimž došlo od konce 90. let 20. století, a zejména dopady krize v roce 2008, zvýšily významné rozdíly v úloze, dynamice a vlivu tripartitních i bipartitních postupů.

- Analýza působnosti a uplatňování kolektivních smluv ukazuje s velkými časovými prodlevami společný a silný trend směrem k větší pružnosti, což podnikům umožňuje odchylovat se od kolektivních smluv vyšší úrovně.
- Celkový trend směrem k větší „individualizaci“ nebo „fragmentaci“ procesů kolektivního vyjednávání zahrnuje výrazné rozdíly mezi členskými státy EU v systémech vyjednávání (víceúrovňové vs. na úrovni podniku), úloze legislativy, zapojení sociálních partnerů do reformy a povaze změn.
- Analýza legislativních reforem a dalšího vývoje před rokem 2008 a po něm dokládá, že krize v některých zemích urychlila změny procesů kolektivního vyjednávání, ve většině případů poměrně neorganizovaným způsobem, s řadou nepříznivých a nežádoucích vedlejších účinků. Naproti tomu v některých členských státech se několik iniciativ a oblastí vývoje zaměřilo na obnovení určité rovnováhy mezi pružností a koordinací provádění kolektivního vyjednávání.
- Co se týče témat, jimž se kolektivní vyjednávání věnuje, a schopnosti ovlivnit pracovní a sociální práva a normy nad rámec podniků, je možné pozorovat značné rozdíly mezi dvěma velkými skupinami členských států, z nichž jedna zaznamenala rozšiřování témat, zatímco druhá jejich zužování. Hnací síly tohoto vývoje se liší a je patrné, že se od krize v roce 2008 tyto rozdíly ještě prohloubily.
- Analýza založená na široce používané typologii systémů pracovních vztahů v EU naznačuje, že se hranice mezi klastry během posledních dvaceti let a zejména od roku 2008 změnila a jsou propustnější a méně výrazné. Mezi zeměmi ve středovýchodním klastru pracovních vztahů (Bulharsko, Česká republika, Maďarsko, Polsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko a pobaltské země) a jižním klastru (Chorvatsko, Francie, Řecko, Itálie, Portugalsko a Španělsko) nyní panuje více rozdílů než podobnosti. Zatímco ve

středozápadním klastru (Rakousko, Belgie, Německo, Lucembursko a Nizozemsko) se rozdíly prohloubily, podobnosti v této skupině zůstávají konzistentnější. Toto zjištění potvrzují také hodnocení, která provedli sociální partneři na vnitrostátní úrovni: skupiny zemí s podobným hodnocením jsou velmi smíšené a neodrážejí klastry s různými modely pracovních vztahů nebo jednoduché západovýchodní či severojižní dichotomie.

## Politické ukazatele

S přihlédnutím ke všem různým oblastem rozvoje a často protichůdným trendům klíčové otázky pro tvůrce politik zahrnují:

- míru, do níž přetrvává trend směrem k zužování hlavních funkcí kolektivního vyjednávání, tedy zda je považováno pouze za mechanismus pro určení mezd v koridoru vymezeném pouze výkonností, konkurenceschopností a produktivitou firmy;
- nebo zda se zachová komplexnější rozměr kolektivního vyjednávání týkající se sociálního začleňování, rovnosti, vyvarování se nekalé soutěže a ovlivňování podmínek zaměstnání a pracovních podmínek i rozdělování příjmů a bohatství šířeji, tedy vyjednávání, jehož důsledky se neomezují jen na zaměstnance, na něž se přímo vztahují kolektivní smlouvy.

Tento výzkumný projekt naznačuje, že vývoj obou těchto rozměrů kolektivního vyjednávání – užšího i širšího – od konce 90. let 20. století charakterizuje rostoucí nerovnováha na úkor širšího a solidárněji zaměřeného rozměru.

V řadě členských států lze pozorovat nekoordinovanou a neorganizovanou decentralizaci, jejímž výsledkem je nepříznivá polarizace a vedlejší účinky, jako náhlý a prudký pokles míry kolektivního vyjednávání. Pokud uvedené účinky narušují širší rozměr kolektivního vyjednávání, mohly by představovat znepokojující trendy, které ohrožují spravedlivé trhy práce a sociální podmínky podporující začlenění.

### Další informace

Zpráva *Collective bargaining in Europe in the 21st century* (Kolektivní vyjednávání v Evropě ve 21. století) je k dispozici na adrese [www.eurofound.europa.eu/publications](http://www.eurofound.europa.eu/publications).

V případě zájmu o další informace se obraťte na Ricarda Rodrigueze Contrerasa, výzkumného pracovníka, na adrese [rrc@eurofound.europa.eu](mailto:rrc@eurofound.europa.eu).