

Darba koplīguma slēgšanas sarunas Eiropā 21. gadsimtā

Kopsavilkums

Ievads

Uz darba koplīguma slēgšanas sarunu sistēmām, regulējumu un praksi ES pēdējos gados ir izdarīts zināms spiediens. Apstākļos, kad pastāvīgi un ilgtermiņā samazinās tādu uzņēmumu un darba ņēmēju skaits, uz kuriem attiecas darba koplīgumi, darba devēju organizācijas, kā arī daži eksperti un politiķi apgalvo, ka darba koplīguma sarunu sistēma ir pārāk statiska un neelastīga. Viņi uzsver, ka uzņēmumiem ir vajadzīga lielāka rīcības brīvība, lai pielāgotu un konkretizētu augstāka līmeņa līgumus, kā arī novirzītos no tiem, jo tas ļautu labāk reaģēt uz intensīvāku globālo konkurenci. Šis spiediens ir palielinājies kopš 2008. gada krīzes, kad vairākas ES dalībvalstis, reaģējot uz augsto bezdarba līmeni, īstenoja darba tirgus reformas ar mērķi palielināt konkurētspēju, produktivitāti un darbavietu skaitu.

Šajā kontekstā šā pētījuma mērķi ir:

- pirmkārt, apzināt norises visos galvenajos darba koplīguma slēgšanas sarunu aspektos (izņemot samaksu un darba laiku, ko Eurofound ir analizējis atsevišķi) pēdējos 15 gados un aplūkot tās perspektīvā, lai apzinātu ilgtermiņa ievirzes un tendences, kā arī krīzes radītās pārmaiņas;
- otrkārt, izpētīt, kā un cik lielā mērā šīs norises un tendences tādā vai citādā veidā varētu tikt atspoguļotas darba koplīguma sarunās turpmākajos gados.

Pētījuma autori ir centušies sniegt svaigu skatījumu uz pastāvošajiem, bet bieži sadrumstalotajiem pierādījumiem, lai noskaidrotu līdzības un atšķirības starp norisēm, kā arī konverģences un diverģences tendences, raugoties pēc iespējas tālredzīgi, nevis tuvredzīgi.

Politikas konteksts

Pēdējos gados saistībā ar debatēm par Eiropas ekonomikas un darba tirgus konkurētspēju arvien globalizētākas ekonomikas apstākļos galvenie iesaistītie

dalībnieki, kā arī dalībvalstu un Eiropas politikas veidotāji ir pievērsuši lielāku uzmanību darba koplīguma slēgšanas sarunu nozīmei. Ņemot vērā lielās un visaptverošās tiesību aktu reformas, kas dalībvalstu sistēmās ir izraisījušas ievērojamas pārmaiņas un traucējumus, debates par darba koplīguma sarunām un to nozīmi kopš 2008. gada ir arī polarizējušās. Darba devēju organizācijas uzsver, ka decentralizācija, centralizētas koordinācijas mīkstināšana un tas, ka uzņēmumi arvien biežāk izmanto iespēju novirzīties no augstāka līmeņa darba koplīgumiem, ir nepieciešami pasākumi, kas uzņēmumiem ļauj pielāgoties pieaugošajam globālās konkurences spiedienam. Arodbiedrības savukārt ir uzsvērušas, ka šādas pārmaiņas noved pie lejupejošas spirāles darba apstākļu un algu ziņā, negodīgas konkurences pieauguma un darba koplīguma sarunu solidaritātes un sociālās dimensijas zuduma augstāk par uzņēmumu līmeni.

Debates rada jautājumus par darba koplīguma slēgšanas sarunu nozīmi nākotnē tiklab attiecībā uz sarunu pamata dimensiju, proti, vienošanos par samaksu un darba apstākļiem uzņēmumu līmenī, kā arī plašāko dimensiju — ieguldījumu visas sabiedrības darba un sociālās dzīves kvalitātē un vispārējā ekonomiskajā un sociālajā stabilitātē.

Būtiskākie secinājumi

- Sociālo partneru organizācijas ir pieredzējušas ļoti atšķirīgas pārmaiņas attiecībā uz dalībnieku blīvumu un organizāciju pārstrukturēšanu. Pārmaiņu intensitāte atšķiras arī starp ģeogrāfiskajiem reģioniem, atspoguļojot dažādas attīstības pakāpes.
- Šķiet, ka trīspusējas un divpusējas pieejas ziņā Eiropā ir maz kopīgu tendenču un attīstības modeļu. Kopš 20. gadsimta 90. gadu beigām notikušo pārmaiņu un jo īpaši 2008. gada krīzes rezultātā ir palielinājušās trīspusējās un arī divpusējās prakses nozīmes, dinamikas un ietekmes ievērojamās atšķirības.

- Darba koplīgumu darbības jomas un piemērošanas analīze liecina par kopēju un spēcīgu konverģences tendenci (ar ievērojamu laika nobīdi) lielākas elastības virzienā, dodot uzņēmumiem iespēju augstākā līmenī novirzīties no darba koplīgumiem.
- Vispārējā tendence darba koplīguma sarunu procesu lielākas individualizācijas un sadrumstalotības virzienā ietver ievērojamas atšķirības starp ES dalībvalstīm attiecībā uz darba koplīguma slēgšanas sarunu sistēmām (daudzlīmeņu sistēmas pretstatā uzņēmumu līmeņa sistēmām), tiesību aktu nozīmi, sociālo partneru iesaisti reformu īstenošanā un pārmaiņu būtību.
- Tiesību aktu reformu un citu norišu analīze pirms un pēc 2008. gada rāda, ka dažās valstīs krīze ir paātrinājusi pārmaiņas darba koplīguma sarunu procesos — lielākoties samērā neorganizēti, ar daudzām negatīvām un nevēlamām blakusparādībām. Savukārt citās dalībvalstīs dažu iniciatīvu un pasākumu mērķis ir bijis darba koplīguma slēgšanas sarunu procesa īstenošanā atgūt zināmu līdzsvaru starp elastību un koordināciju.
- Attiecībā uz tēmām, kas tiek iztirzātas darba koplīguma slēgšanas sarunās, un iespējām ietekmēt darba un sociālās tiesības augstāk par uzņēmumu līmeni pastāv ievērojama plaīsa starp divām lielām dalībvalstu grupām, no kurām vienā tēmas ir paplašinājušās, bet otrā sašaurinājušās. Faktori, kas ietekmē šīs norises, ir dažādi, un pazīmes liecina, ka kopš 2008. gada krīzes plaīsa ir kļuvusi lielāka.
- Analīze, pamatojoties uz plaši izmantotu ES darba attiecību sistēmu tipoloģiju, rāda, ka pēdējās divās desmitgadēs un jo īpaši kopš 2008. gada robežas starp kopām ir kļuvušas caurlaidīgākas un neskaidrākas. Pašlaik starp darba attiecību centrālās austrumu kopas valstīm (Baltijas valstīm, Bulgāriju, Čehijas Republiku, Poliju, Rumāniju, Slovākiju, Slovēniju un Ungāriju) un dienvidu kopas valstīm (Franciju, Grieķiju, Horvātiju, Itāliju, Portugāli un Spāniju) ir

vairāk atšķirību nekā kopīgu iezīmju. Lai gan centrālajā rietumu kopā (Austrijā, Beļģijā, Luksemburgā, Nīderlandē un Vācijā) ir pieaugušas atšķirības, šajā grupā ir saglabājušās konsekventākas līdzīgās iezīmes. Šo secinājumu apstiprina arī sociālo partneru valsts līmenī veiktie novērtējumi. Valstu grupas, kuru novērtējums ir līdzīgs, ir ļoti jauktas un neatspoguļo dažādas darba attiecību modeļu kopas vai vienkāršu austrumu/rietumu, ziemeļu/dienvidu dihotomiju.

Politikas norādes

Ņemot vērā dažādās norises un bieži pretrunīgās tendences, politikas veidotājiem jāpievērš uzmanība šādiem galvenajiem jautājumiem:

- cik izteikta ir tendence sašaurināt darba koplīguma slēgšanas sarunu pamatfunkcijas tā, ka sarunas tiek uzskatītas tikai par mehānismu algu noteikšanai diapazonā, ko nosaka vienīgi uzņēmumu darbības rezultāti, konkurētspēja un produktivitāte;
- vai saglabāsies darba koplīguma slēgšanas sarunu visaptveroša dimensija saistībā ar sociālo integrāciju, vienlīdzību, izvairīšanos no negodīgas konkurences un plašāku ietekmi uz nodarbinātības un darba apstākļiem, kā arī ienākumiem un bagātību sadali, neaprobežojoties ietekmei tikai ar darba ņēmējiem, uz kuriem tieši attiecas darba koplīgumi.

Šis pētniecības projekts liecina, ka kopš 20. gadsimta 90. gadu beigām gan šaurākās, gan plašākās darba koplīguma sarunu dimensijas attīstību raksturo pieaugošs līdzsvara zudums par sliktu plašākajai un vairāk uz solidaritāti orientētajai dimensijai.

Nekoordinētas un neorganizētas decentralizācijas rezultātā vairākās dalībvalstīs ir radusies nevēlama polarizācija un tādas blakusparādības kā darba koplīguma slēgšanas sarunu īpatsvara krass samazinājums. Ciktāl šīs sekas iedragā darba koplīguma sarunu plašāko dimensiju, tās varētu liecināt par satraucošām tendencēm, kas apdraud taisnīgus un iekļaujošus darba tirgus un sociālos apstākļus.

Papildu informācija

Ziņojums *Collective bargaining in Europe in the 21st century* ("Darba koplīguma slēgšanas sarunas Eiropā 21. gadsimtā") ir pieejams: www.eurofound.europa.eu/publications.

Lai saņemtu plašāku informāciju, sazinieties ar pētnieku Ricardo Rodríguez Contreras, rakstot uz adresi rrc@eurofound.europa.eu.