

Kolektívne vyjednávanie v Európe v 21. storočí

Zhrnutie

Úvod

Systémy, rámce a postupy kolektívneho vyjednávanía v EÚ sú v posledných rokoch pod určitým tlakom. Na základe stáleho a dlhodobého poklesu počtu podnikov a pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje kolektívna zmluva, zamestnávateľské organizácie a niektorí politici a odborníci tvrdia, že kolektívne vyjednávanie je príliš statické a nepružné. Zastávajú názor, že podniky potrebujú viac priestoru na manévrovanie, aby mohli prispôbiť, špecifikovať zmluvy na vyššej úrovni a prípadne sa od nich aj odkloniť v záujme lepšej reakcie na zrýchlenú globálnu hospodársku súťaž. Tento tlak narastá od krízy v roku 2008, keď mnohé členské štáty EÚ v reakcii na vysokú mieru nezamestnanosti realizovali reformy trhu práce zamerané na zvýšenie konkurencieschopnosti, produktivity a tvorby pracovných miest.

Na základe týchto skutočností cieľom tejto štúdie je:

- po prvé, zmapovať vývoj vo všetkých významných aspektoch kolektívneho vyjednávanía (okrem odmeňovania a pracovného času, ktoré nadácia Eurofound analyzovala osobitne) za posledných 15 rokov a posúdiť ich s cieľom identifikovať dlhodobé tendencie a trendy, ako aj zmeny, ku ktorým došlo vplyvom krízy,
- po druhé, preskúmať ako a do akej miery by sa tento vývoj a trendy mohli tak alebo onak premietnuť do kolektívneho vyjednávanía v nasledujúcich rokoch.

Štúdia sa pokúša poskytnúť nový pohľad na existujúce, avšak často neúplne, dôkazy, s cieľom nájsť podobnosti a rozdiely vo vývoji, ako aj konvergencie a divergencie, a to skôr z vtáčej než žabej perspektívy.

Politické súvislosti

V posledných rokoch a v kontexte diskusií o konkurencieschopnosti európskych ekonomík a trhov práce v čoraz globálnejšej ekonomike kľúčoví

zainteresovaní aktéri, ako aj tvorcovia politik na vnútroštátnej a európskej úrovni venujú čoraz väčšiu pozornosť úlohe kolektívneho vyjednávanía. Významné a komplexné právne reformy viedli k veľkým zmenám a rozkladu v rámci vnútroštátnych systémov a od roku 2008 dochádza tiež k polarizácii v prípade diskusií o kolektívnom vyjednávaní a jeho úlohe. Zamestnávateľské organizácie zdôrazňujú, že decentralizácia, uvoľnenie centrálnej koordinácie a čoraz častejší odklon podnikov od kolektívnych zmlúv na vyššej úrovni predstavujú nevyhnutné nástroje, ktoré podnikom umožňujú prispôbiť sa rastúcemu tlaku globálnej hospodárskej súťaže. Odborové zväzy na druhej strane poukazujú na to, že výsledkom takýchto zmien je zostupná špirála, pokiaľ ide o pracovné podmienky a mzdy, nárast nekalej hospodárskej súťaže a strata solidarity a sociálneho rozmeru kolektívneho vyjednávanía, ktoré presahujú podnikovú úroveň.

Táto diskusia vyvoláva otázky o budúcnosti úlohy kolektívneho vyjednávanía z hľadiska jeho základného rozmeru spočívajúceho vo vyjednávaní platových a pracovných podmienok na úrovni podniku, ako aj z hľadiska širšieho rozmeru, t. j. prispievať ku kvalite pracovného a sociálneho života v spoločnosti ako celku a k celkovej ekonomickej a sociálnej stabilite.

Hlavné zistenia

- V organizáciách sociálnych partnerov došlo k dosť odlišným zmenám, pokiaľ ide o hustotu členskej základne a reštrukturalizáciu organizácií. Intenzita zmien je rôzna aj v jednotlivých geografických regiónoch a odráža rôzne vývojové štádiá.
- Z hľadiska tripartity a bipartity sa v rámci Európy prejavujú niektoré spoločné trendy alebo modely vývoja. Zmeny, ktoré nastali od konca deväťdesiatych rokov minulého storočia, a najmä dôsledky krízy z roku 2008 prehĺbili významné

rozdiely v úlohe, dynamike a vplyve tripartitných, ako aj bipartitných postupov.

- Z analýzy rozsahu a uplatňovania kolektívnych zmlúv vyplýva, so značným časovým oneskorením, spoločný a silný trend smerom k väčšej pružnosti umožňujúcej podnikom odklon od kolektívnych zmlúv na vyššej úrovni.
- Všeobecný trend smerom k väčšej „individualizácii“ alebo „fragmentácii“ kolektívneho vyjednávania zahŕňa významné rozdiely medzi členskými štátmi EÚ v systémoch kolektívneho vyjednávania (na viacerých úrovniach verzus na úrovni podniku), úlohe právnych predpisov, zapájania sociálnych partnerov do reforiem a charaktere zmien.
- Analýza legislatívnych reforiem a ďalšieho vývoja pred a po roku 2008 dokazuje, že kríza urýchlila zmeny v procesoch kolektívneho vyjednávania v konkrétnych krajinách, vo väčšine prípadov dosť neorganizovaným spôsobom s mnohými negatívnymi a nežiaducimi vedľajšími účinkami. Na rozdiel od toho v niekoľkých členských štátoch sa niektoré iniciatívy a trendy zamerali na obnovenie určitej rovnováhy medzi flexibilitou a koordináciou v rámci uskutočňovania kolektívneho vyjednávania.
- Pokiaľ ide o témy, ktoré sa riešia v rámci kolektívneho vyjednávania, a schopnosť ovplyvňovať pracovné a sociálne práva a normy mimo úrovne podniku, významný rozdiel možno pozorovať medzi dvomi veľkými skupinami členských štátov, pričom v jednej skupine dochádza k rozširovaniu tém, zatiaľ čo v druhej dochádza zužovaniu. Hybné sily tohto vývoja sú rôzne a existujú náznaky, že tento rozdiel sa od krízy v roku 2008 zväčšuje.
- Z analýzy založenej na rozsiahlym využívaní typológie systémov pracovnoprávných vzťahov v EÚ vyplýva, že hranice medzi zoskupeniami sa v posledných dvoch desaťročiach a od roku 2008 uvoľňujú a stierajú. V súčasnosti je medzi krajinami v rámci stredovýchodného zoskupenia pracovnoprávných vzťahov (Bulharsko, Česká republika, Maďarsko, Poľsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko a Baltské krajiny) a južným zoskupením (Francúzsko, Grécko, Chorvátsko, Taliansko, Portugalsko a Španielsko) viac

rozdielov ako spoločných prvkov. Aj keď sa rozdiely v stredozápadnom zoskupení (Belgicko, Holandsko, Luxembursko, Nemecko a Rakúsko) zväčšili, podobnosti v rámci tejto skupiny zostávajú konzistentnejšie. Toto zistenie potvrdili aj samotné hodnotenia zo strany sociálnych partnerov na vnútroštátnej úrovni: skupiny krajín, ktoré majú podobné hodnotenia, sú veľmi rôznorodé a neodrážajú odlišné modely pracovnoprávných vzťahov zoskupení alebo jednoduché dichotomické rozdelenie na západ-východ a sever-juh.

Politické ukazovatele

Vzhľadom na rôznorodý vývoj a často protichodné trendy by sa tvorcovia politik mali zaoberať týmito otázkami:

- v akej miere pretrváva tento trend smerom k zúženiu základných funkcií kolektívneho vyjednávania, aby sa mohlo považovať len za mechanizmus na stanovenie miezd v pásme určenom len výkonnosťou, konkurencieschopnosťou a produktivitou podniku,
- alebo či širší rozmer kolektívneho vyjednávania bude pretrvávajúť, pokiaľ ide o sociálnu integráciu, rovnosť, predchádzanie nekalej hospodárskej súťaži a ovplyvňovanie zamestnanosti a pracovných podmienok, ako aj príjem a rozdeľovanie bohatstva v širšom zmysle, ktorého vplyvy sa neobmedzujú len na zamestnancov priamo pokrytých kolektívnymi zmluvami.

Tento výskumný projekt naznačuje, že vývoj tohto úzkeho, ako aj širšieho rozmeru kolektívneho vyjednávania od konca deväťdesiatych rokov 20. storočia bol charakterizovaný rastúcou nerovnováhou na úkor širšieho rozmeru, ktorý je viac orientovaný na solidaritu.

V mnohých členských štátoch sa pozorovalo, že výsledkom nekoordinovanej alebo neorganizovanej decentralizácie bola adverzná polarizácia a vedľajšie účinky, ako napríklad prudký pokles miery kolektívneho vyjednávania. Vzhľadom k tomu, že narušujú širší rozmer kolektívneho vyjednávania, by tieto účinky mohli predstavovať znepokojivé trendy, ktoré oslabujú spravodlivé a inkluzívne trhy práce a sociálne podmienky.

Ďalšie informácie

Správa Kolektívne vyjednanie v Európe v 21. storočí je k dispozícii na www.eurofound.europa.eu/publications.

Ďalšie informácie poskytne výskumný pracovník Ricardo Rodríguez Contreras na adrese rrc@eurofound.europa.eu.