



# Recesia a sociálny dialóg v bankovom sektore: európska perspektíva

## Zhrnutie

### Úvod

Celosvetový bankový systém sa nachádza v centre najväčšej ekonomickej krízy minimálne za posledných 70 rokov. Kríza výrazne vplýva na odvetvie, ktoré v predchádzajúcich 30 rokoch už prešlo významnými zmenami. Štrukturálne zmeny vo svetovej ekonomike zapríčinené globalizačnými procesmi a technologickým rozvojom prispeli k transformácii bankového systému v medzinárodnom meradle. Okrem týchto globálnych trendov európsky bankový systém čelil aj výzvam vyplývajúcim z európskeho integračného procesu a vytvorenia jednotného európskeho trhu. Európske banky upravili svoje stratégie tak, aby dokázali súťažiť na väčšom trhu, prešli významnými procesmi fúzií a akvizícií, diverzifikovali svoje produkty a využili technologické zmeny. Vývoj bankového sektora viedol ku kontrastným trendom v dynamike zamestnanosti v Európe. V rokoch 2004 až 2008 zamestnanosť vzrástla v priemere o 6,5 %. Zatiaľ čo v mnohých nových členských štátoch (najmä v Bulharsku, Estónsku, Litve, Lotyšsku a Rumunsku) miera zamestnanosti výrazne vzrástla, v ostatných krajinách však v úverových inštitúciách dochádzalo k úbytku pracovných miest, napríklad nemecký bankový sektor stratil v tomto období viac než 26 000 zamestnancov. Od roku 2008 boli dôsledky hospodárskej krízy na bankový sektor v európskych krajinách rôznorodé.

### Politické súvislosti

Napriek rozdielnym vplyvom krízy na deväť členských štátov EÚ (Estónsko, Francúzsko, Holandsko, Maďarsko, Nemecko, Spojené kráľovstvo, Španielsko, Švédsko a Taliansko) analyzovaným v tejto správe, boli opatrenia prijaté vládami týchto štátov dosť podobné. Všetky vlády sa snažili zvýšiť dôveru klientov a investorov a zaistiť likviditu prostredníctvom záručných fondov alebo poskytovaním dostupných úverov bankám. V najviac postihnutých krajinách, ako napr. Maďarsku a Spojenom

kráľovstve a v prípade niektorých bánk v Holandsku, vlády intervenovali prostredníctvom záchranných systémov, kde štát úplne alebo čiastočne prevzal kontrolu nad bankami.

V nadchádzajúcich rokoch možno očakávať, že hlavné štrukturálne trendy prebiehajúce v posledných dvoch desaťročiach budú pokračovať, najmä v súvislosti s ďalšími fúziami a akvizíciami, procesmi reštrukturalizácie vo vyspelých ekonomikách a expanziou vo východnej Európe. Podľa Medzinárodného menového fondu (MMF) však po páde Lehman Brothers a následnej finančnej kríze najnovšia volatilita trhov so štátnymi obligáciami jasnejšie odkryla slabé stránky európskeho bankového sektora. Konkrétne v eurozóne sa držba štátnych cenných papierov bankami úzko spája s vnímanými rizikami štátnych dlhopisov a finančného sektora, ktoré niektorým inštitúciám bránia v prístupe k medzibankovému úverom. Tieto faktory zvyšujú obavy z úverovej krízy. Stresové testy uskutočnené v prípade európskych bánk poskytujú ukazovatele pre prípadné intervencie a podľa Medzinárodného menového fondu a Európskeho bankového fóra (EBF) ďalším krokom v posilňovaní sektora je reštrukturalizácia a kapitalizácia zraniteľných bánk a obnovenie dôvery v celý systém.

### Hlavné zistenia

Ukazuje sa, že bankový sektor v Maďarsku a v Spojenom kráľovstve je obzvlášť postihnutý krízou z hľadiska ziskovosti a zamestnanosti. Negatívne vplyvy boli mierne vo väčšine sledovaných krajín. V Estónsku, Francúzsku, Holandsku, Nemecku a vo Švédsku sa vplyv krízy líšil v závislosti od charakteristík jednotlivých bánk. V týchto krajinách len niektoré banky zaznamenali straty, pokiaľ ide o zisky, kvalitu portfólia a pracovné miesta, zatiaľ čo iné neboli

významne postihnuté. Vo Švédsku došlo k prudkému poklesu hospodárstva, čo viedlo k recesii, ale k vážnym stratám z úverov došlo v tých zahraničných krajinách, kde švédske banky pôsobili. Swedbank a SEB mali najväčšie zastúpenie v pobaltských štátoch, ktoré boli hospodárskou krízou veľmi ťažko zasiahnuté. V Taliansku a Španielsku nebol zaznamenaný takmer žiadny vplyv finančnej krízy na bankový sektor.

Pri riešení problémov vo vzťahoch medzi odbormi a zamestnávateľmi v dôsledku krízy sa osvedčil odvetvový a podnikový dialóg. Zmeny na úrovni odvetvia i podniku sa riešili zväčša prostredníctvom kolektívneho vyjednávania. K hlavným otázkam, ktoré sa riešili, patrili opatrenia na ochranu pracovných miest, vplyv procesov reštrukturalizácie na zamestnanosť a zníženie mzdových nákladov. Vo väčšine prípadov stratégie riadenia na zníženie nákladov zahŕňali intenzifikáciu práce a znižovanie miezd. Tieto trendy prispeli k zmene tradičných charakteristík odvetvia, ktoré spočívali v dobrom odmeňovaní, dobrých pracovných a zamestnaneckých podmienkach.

Aj keď kolektívne vyjednanie bolo zložitejšie, ukázalo sa, že je dôležitým faktorom v regulácii sociálnych vplyvov krízy. V niektorých prípadoch bolo možné do rokovaní zavádzať inovácie, ako napríklad v nemeckej štúdii, keď v rámci odvetvového kolektívneho vyjednávania aspoň nepriamo bola naznačená ako téma potreba regulovať rôzne aspekty predaja výrobkov a poskytovania poradenstva klientom. Systémy kolektívneho vyjednávania charakterizované koordináciou medzi odvetvovou úrovňou a decentralizovanou úrovňou (ako vo Francúzsku, Taliansku, Španielsku a Švédsku, a do určitej miery v Nemecku a Holandsku) predstavujú podľa všetkého pomerne účinný model.

## Tripartitné vzťahy

Všeobecne možno povedať, že kríza nemá kvalitatívny vplyv na tripartitné vzťahy, keďže ich štruktúra a mechanizmy zostali v podstate nezmenené. Pri riešení problémov spôsobených krízou sa osvedčil dialóg na odvetvovej i podnikovej úrovni. Stojí za povšimnutie, že v Maďarsku a Spojenom kráľovstve tripartitné vzťahy na úrovni podniku nadobudli v posledných rokoch na význame.

Jednotlivé národné systémy boli ovplyvnené rastúcou konkurenciou medzi odborovými zväzmi. Obmedzené zdroje a menší manévrovací priestor viedli najmä na strane odborov k rôznym reakciám. Jedným z výsledkov je, že dohody podpisujú len niektoré odborové organizácie a možno tiež odborové organizácie, ktoré zastupujú len menšiu časť zamestnancov. Tieto prípady separátnych dohôd poukazujú na nedostatočnú reguláciu pri posudzovaní schopnosti zastupovať subjekty zapojené do kolektívneho vyjednávania.

Ďalším významným trendom v tripartitných vzťahoch na úrovni podniku je proces centralizácie. Základným cieľom centralizácie v tripartitných vzťahoch je ušetriť čas a náklady a tým zvyšovať účinnosť. Tieto ciele však môžu byť v rozpore so zavedenými formami odborovej a podnikovej demokracie. A tak sa miestne pobočky odborových organizácií sťažujú, že zástupcovia zamestnancov na podnikovej úrovni sú stále častejšie vylučovaní z informačných a konzultačných postupov.

Tripartitné vzťahy na európskej úrovni podľa všetkého nezohrávajú významnú úlohu pri riešení dôsledkov krízy ani na úrovni odvetvia, ani na úrovni podniku. Jednou z hlavných výziev do budúcnosti v oblasti tripartitných vzťahoch je potreba efektívnejšej regulácie reštrukturalizačných procesov na európskej úrovni. Keďže sa očakáva, že reštrukturalizačné procesy budú pokračovať, najmä vo veľkých bankových skupinách, na európskej úrovni bude potrebné ďalej rozvíjať informačné a konzultačné procesy.

Skutočná výzva však bude spočívať v príprave a realizácii proaktívnych stratégií, ktoré budú predvídať zmeny. V tejto súvislosti by užitočným nástrojom mohli byť nadnárodné rámcové dohody. Keďže veľké banky sa riadia medzinárodnými stratégiami v personálnej a obchodnej oblasti, čoraz väčší počet podnikov by mohol mať záujem o zriadenie nadnárodných štruktúr pre dialóg s cieľom uľahčiť zavedenie medzinárodných politík, napríklad v oblasti riadenia rozmanitosti, rozvoja zručností a hodnotenia výkonnosti.

### Ďalšie informácie

Správa *Recession and social dialogue in the banking sector: a European perspective* (*Recesia a sociálny dialóg v bankovom sektore: európska perspektíva*) je k dispozícii na <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1161.htm>

Ďalšie informácie poskytuje Carlos Vacas Soriano, výskumný pracovník, [cva@eurofound.europa.eu](mailto:cva@eurofound.europa.eu)