

Analýza systémů sociálního dialogu se zaměřením na zaměstnavatelskou sféru ve vybraných zemích EU

Aleš KROUPA

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.

www.vupsv.cz

Analýza je součástí veřejné zakázky „Zpracování analýz sociálního dialogu a flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU“ v rámci projektu „Udržitelnost sociálního dialogu v ČR – rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů“, financovaného z ESF – OPLZZ, reg. č. CZ.1.04/1.1.01/02.00012“.

Zadavatel: Svaz průmyslu a dopravy ČR

Řešitel: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.

Cíl projektu

- Zpracování národních monografií systémů sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání ve vybraných evropských zemích (Francie, Irsko, Německo, Polsko, Rakousko, Slovensko, Velká Británie).
- Komparace jednotlivých aspektů systémů sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání.
- Analýza nadnárodního vyjednávání – problematika tzv. dohod v nadnárodních společnostech v evropském a celosvětovém měřítku.

Použité informační zdroje

- Monitoring a analýzy sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání produkované Evropskou nadací pro zlepšení životních a pracovních podmínek (European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound, www.eurofound.eu),
- webové stránky Evropského odborového institutu (European Trade Union Institute, ETUI, www.etui.org),
- webové stránky Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, ILO, www.ilo.org),
- tematicky relevantní monografické studie a odborné časopisecké stati různé národní provenience.

Národní monografie zahrnují:

- **právní úpravu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání**, včetně individuálního a kolektivního pracovního práva, úprav v oblasti sdružování, rozšiřování závaznosti kolektivních smluv, individuálních a kolektivních pracovních sporů,
- **charakteristiky zaměstnavatelského sdružování**, parametry členské základny a její vývojové trendy, popis zaměstnavatelských konfederací na národní a odvětvové úrovni, účast organizací zaměstnavatelů v legislativním procesu a jejich členství v evropských organizacích,
- **charakteristiky odborového sdružování**, parametry členské základny a vývojové trendy, deskripce vrcholových odborových centrál a odvětvových odborových svazů, účast odborových organizací v legislativním procesu, členství v evropských odborových centrálách, reprezentace zaměstnaneckých zájmů na pracovišti a v orgánech společnosti,
- **popis bipartitního sociálního dialogu**, zejména kolektivní vyjednávání na národní, odvětvové, podnikové a regionální úrovni,
- **popis tripartitního sociálního dialogu**.

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání v členských státech EU

- Charakteristickým rysem sociálního dialogu v EU je prvořadá role odborů a organizací zaměstnavatelů.
- Sociální dialog v Evropě je charakteristický poměrně vysokou mírou pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami. Odhaduje se, že 121,5 milionu ze 184 milionů (tj. zhruba dvě třetiny) zaměstnanců v zemích EU bylo v roce 2008 pokryto kolektivními smlouvami.
- Jsou evidovány velké rozdíly mezi jednotlivými zeměmi v míře pokrytí kolektivními smlouvami, a to na škále od 100 % v Rakousku po méně než 20 % pokrytí v Litvě.
- Přetrvávají tendence k decentralizaci kolektivního vyjednávání a k přesouvání jeho těžiště na podnikovou úroveň.
- Významnou úlohu v Evropě stále hraje rozšiřování závaznosti kolektivních smluv.

Organizace zaměstnavatelů a kolektivní vyjednávání

- Počet vrcholových zaměstnavatelských organizací v evropských státech byl po celé minulé desetiletí stabilní.
- Na počátku roku 2010 působilo v EU celkem 111 vrcholových zaměstnavatelských konfederací - 49 organizací v soukromém sektoru bez ohledu na odvětvovou příslušnost nebo velikost, 39 organizací zaměřených na malé a střední firmy, 23 odvětvově orientovaných (6 průmysl, 4 stavebnictví, 8 obchod, 5 finance a 10 zemědělství).
- Vrcholové zaměstnavatelské konfederace sdružují v evropských státech celkem cca 1 700 svazů, průměrně 74 v každé členské zemi EU (odborové konfederace naproti tomu sdružují v průměru 29 členských svazů).
- Vedení kolektivního vyjednávání obvykle nepatří mezi dominantní funkce zaměstnavatelských reprezentací, významnější roli hraje poskytování co nejširšího rejstříku služeb členům včetně lobbingu.
- Zaměstnavatele mohou většinou vyjednávat na podnikové a odvětvové úrovni, případně i na úrovni národní (Francie, do roku 2009 Irsko).

Odborové organizace

- Členství v odborech dlouhodobě klesá. Podíl členů odborů mezi zaměstnanci 27 členských státech EU klesl z téměř 28 % v roce 2000 na necelých 23,5 % v roce 2008, co do počtu členů činí tento propad téměř 3 miliony osob.
- Úbytek odborové členské základny se vyznačuje velkými odchylkami mezi jednotlivými zeměmi. V roce 2008 se odborová organizovanost pohybovala v rozmezí od cca. 69 % ve Švédsku do necelých 8 % v Estonsku.
- Na tomto trendu se podílí klesající míra odborového sdružování mladých lidí, problémy s náborem a stabilizací členské základny zejména ve službách, v malých firmách a mezi zaměstnanci s pružnými pracovními režimy a pracovními smlouvami na dobu určitou. Členská základna odborů současně stárne.
- Největší počet odborově organizovaných zaměstnanců je v téměř všech zemích EU ve veřejném sektoru. Úbytek pracovních míst v souvislosti s úsporami ve veřejném sektoru představuje pro odbory hrozbu.

Komparace sledovaných národních systémů

- Společným rysem sledovaných národních modelů je míra zaměstnavatelské organizovanosti, která ve všech sledovaných zemích Francie, Irsko, Německo, Polsko, Rakousko, Velká Británie s výjimkou Slovenska, přesahuje míru odborové organizovanosti.
- Kolektivní smlouvy se vztahují se na všechny zaměstnance (s výjimkou Německa, kde se uzavřené kolektivní smlouvy vztahují pouze na členy odborů).
- Většina ze sledovaných národních modelů může být považována za víceúrovňové systémy kolektivního vyjednávání, kde platí pravidlo, že podmínky sjednané na vyšší úrovni mohou být vyjednáváním na nižší úrovni pouze zlepšeny, nikoliv zhoršeny.
- Modely s převahou odvětvového vyjednávání se obvykle vyznačují i vyšší mírou pokrytí kolektivním smlouvami, než systémy s kolektivním vyjednáváním probíhajícím převážně na podnikové úrovni.

Komparace sledovaných národních systémů

- Ve všech sledovaných zemích na podnicích kolektivně vyjednávají odbory (ve Francii, Německu, Rakousku a Slovensku za určitých okolností mohou vyjednávat i další zástupci zaměstnanců, především podnikové rady).
- V Irsku a ve Velké Británii je zavedeno tzv. “uznávání” odborů pro kolektivní vyjednávání. Jedná se o přidělení licence příslušným ministerstvem a nebo je ponecháno na zaměstnavateli, zda odbory za partnera kolektivního vyjednávání “uzná”.
- Mechanismus rozšiřování kolektivních smluv je uplatňován s výjimkou Británie a Polska ve všech sledovaných zemích.
- Tripartitní platforma na národní úrovni je zavedena ve sledovaných systémech s výjimkou Británie, kde od roku 1992 tato platforma chybí, Irsko a Německo, kde se tripartitní vyjednávání v posledních letech dočasně nekonají.

Děkuji za pozornost.

Studie je zveřejněna na :

<http://www.socialnidialog.cz/images/stories/Analzyz/Analzyza-systemu-socialniho-dialogu-2012.pdf>