



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM



With innovative tools for bargaining support in the commmerce sector

Supported by the European Commission - Industrial Relations and Social Dialogue Program (nr VP/2015/004/0012)

March 2016 – March 2018

BARCOM- Inovatívne nástroje na podporu kolektívneho vyjednávanía v oblasti obchodu¹

BOX 1

Kolektívne vyjednávanie je dôležitým nástrojom v procesoch nastavovania miezd, ale chýba mu podloženie empirickými dátami. Nie je veľmi známe, čo presne sa prostredníctvom kolektívneho vyjednávanía podarí dohodnúť. Len málo krajín zostavuje databázy s nakódovanými kolektívnymi zmluvami a medzi jednotlivými krajinami sú zmluvy kódované pre rôzne témy a s rôznou úrovňou detailnosti. Pokusy diskutovať o výsledkoch vyjednávanía na úrovni EÚ sú brzdené nedostatkom systematického zberu dát o týchto zmluvách. Sociálni partneri vnímajú rastúcu potrebu porovnávania kolektívneho vyjednávanía medzi jednotlivými krajinami, najmä kvôli rastúcemu významu priamych zahraničných investícií (FDI) v európskych členských štátoch. Preto európski sociálni partneri v oblasti obchodu (maloobchodu a veľkoobchodu), UNI Europa a EuroCommerce, prejavili záujem o štúdiu

¹ Disclaimer: The information and views set out in this report are those of the author(s) and do not necessarily reflect the official opinion of the European Union. Neither the European Union institutions and bodies nor any person acting on their behalf may be held responsible for the use which may be made of the information contained therein.

obsahu kolektívnych zmlúv vyjednaných ich členmi na národnej úrovni. Projekt BARCOM si kladie za cieľ naplniť potrebu väčšej informovanosti o kolektívnom vyjednávaní. Výskumné inštitúty AIAS, CELSI a EUBA spojili svoje sily s cieľom zozbierať, nakódovať a zanalyzovať 140 kolektívnych zmlúv v oblasti obchodu pre 28 európskych krajín, t. j. približne päť na jednu krajinu. Ukázalo sa, že projekt bol schopný zhromaždiť 121 zmlúv, pretože v niektorých krajinách sa ich podarilo identifikovať len veľmi málo alebo vôbec žiadne. Tieto zmluvy boli nahrané a nakódované v existujúcom online kódovacom formulári partnerskej organizácie WageIndicator Foundation (WIF) a zverejnené online na internetových stránkach partnera. Databáza nakódovaných zmlúv umožňuje štatistickú analýzu porovnávajúcu témy kolektívneho vyjednávania s rôznymi krajinami. Projekt bol doplnený o štúdiu týkajúcu sa rozdielov v kolektívnom vyjednávaní na sektorovej úrovni, ktorá bola potrebná pre správnu interpretáciu rozdielov medzi zmluvami jednotlivých krajín. Výskum vyústil do troch výskumných správ a 28 krátkych správ pre jednotlivé krajiny, ktoré sumarizujú výsledky výskumu. Tie boli prediskutované na hlavnom podujatí BARCOM v Bruseli (28.2.2018), na ktorom sa zúčastnilo 75 účastníkov z pomedzi sociálnych partnerov a výskumníkov z 18 európskych krajín a 2 pridružených krajín.

Všetky informácie o projekte sa dajú zadarmo stiahnuť na:

<https://wageindicator.org/main/Wageindicatorfoundation/projects/barcom>

Všetky zmluvy a ich kódy sú zverejnené online na adrese: <https://wageindicator.org/main/labour-laws/collective-bargaining-agreements/collective-agreement-database-per-country-1>

BOX 2

Celkovým cieľom projektu BARCOM bolo zlepšiť odborné znalosti v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v odvetví obchodu pomocou inovatívneho prístupu analýzy obsahu kolektívnych zmlúv a jej prepojenia so systémom sektorového vyjednávania v EÚ-28, so zámerom vytvoriť tri ľahko dostupné publikácie. Tento hlavný cieľ projektu bol rozdelený do piatich špecifických bodov a všetky ciele sa podarilo dosiahnuť už počas obdobia realizácie projektu:

- 1) Prispenie k odborným znalostiam sociálnych partnerov v oblasti obchodu pre 28 členských štátov EÚ so zameraním na ich kolektívne vyjednávanie a to pomocou porovnávania výsledkov vyjednávania medzi jednotlivými krajinami.
- 2) Podpora týchto analýz zhromaždením 140 kolektívnych zmlúv v oblasti obchodu (v priemere 5 dohôd na krajinu v celkovom počte $5 \times 28 = 140$) a nakódovaním obsahu týchto zmlúv pre viac ako 200 premenných, s použitím nástroja na online kódovanie od partnerskej organizácie WageIndicator a zhromaždením charakteristík systémov kolektívneho vyjednávania na sektorovej úrovni v každej krajine.
- 3) Analýza kódovaných kolektívnych zmlúv a kolektívneho vyjednávania na sektorovej úrovni so zameraním na (a) témy, o ktorých sa zvyčajne rokuje, vrátane doložiek o mzdách a iných odmenách; (b) či je odsúhlasená širšia agenda rokovania; (c) či sú témy vyjednávania zoskupené v rámci zmlúv; (d) či témy kolektívneho vyjednávania súvisia s typom systému kolektívneho vyjednávania na sektorovej úrovni.
- 4) Podnietiť diskusiu o výsledkoch výskumu medzi zamestnávateľskými a odborovými zväzmi v oblasti obchodu na hlavnej konferencii projektu.

5) Zverejnenie výsledkov výskumu a diskusií prostredníctvom troch správ o obsahu 140 zmlúv, o nastaveniach kolektívneho vyjednávaní na sektorovej úrovni a o vzťahu medzi obsahom zmlúv a charakteristikami vyjednávaní na sektorovej úrovni v anglickom jazyku, rovnako ako aj prostredníctvom 28 krátkych správ jednotlivých krajín, ktoré zdôrazňujú obsah kolektívnych zmlúv v každej z 28 krajín v anglickom ako aj v príslušnom národnom jazyku/jazykoch.

Hlavnou zmenou, ktorú projekt priniesol je skutočnosť, že obsah veľkého počtu kolektívnych zmlúv v oblasti obchodu bol po prvýkrát porovnaný medzi európskymi krajinami, čím sa značne prispelo ku zlepšeniu znalostí sociálnych partnerov o kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch v Európe.

BOX 3

Správa č. 1 poukazuje na tri hlavné zistenia na ktoré sa prišlo porovnaním obsahu jednotlivých tém kolektívnych zmlúv v oblasti obchodu. Po prvé, existujú rozdiely v obsahu a rozsahu tém, ktoré sa dostanú do kolektívneho vyjednávaní a to na oboch úrovniach – celkovo na úrovni sektoru, ale aj na úrovni jednotlivých krajín. Mzdy a pracovný čas sú takmer vždy zahrnuté v kolektívnych zmluvách v oblasti obchodu. Ďalšie témy, ktoré sú často zahrnuté v kolektívnych zmluvách sú školenia a odborná príprava, úpravy o súlade práce s rodinou, obsah pracovných zmlúv a zdravie. Niektoré témy ako napríklad sociálne zabezpečenie a práceneschopnosť sú menej často predmetom kolektívnych zmlúv čo naznačuje, že sú vo viacerých krajinách v kompetencii štátu. Po druhé, je ťažké vyvodiť závery o rozdieloch v kolektívnych zmluvách platných v maloobchode a vo veľkoobchode. Napriek tomu, že určité rozdiely pozorujeme, systematicky neuprednostňujú jednu oblasť obchodu pred druhou. Naopak, rozdiely medzi jednotlivými krajinami sú viditeľnejšie. Čo sa týka miezd, pracovného času, odbornej prípravy/školenia, zosúladenie práce s rodinou a rodovej rovnosti, rozdiely vo výstupoch kolektívneho vyjednávaní boli zistené medzi jednotlivými krajinami ale aj v rámci nich. Rozdiely medzi jednotlivými krajinami v oblasti sociálneho zabezpečenia, práceneschopnosti a ustanovení súvisiacich s materskou či rodičovskou dovolenkou sa zdajú byť zapríčinené primárne rozdielmi v právnych normách, pretože rozdiely v rámci jednotlivých krajín na úrovni sektorov takmer neexistujú. Po tretie, zatiaľ čo v oblasti obchodu je možné zarobiť slušnú mzdu, výsledky výskumu naznačujú, že existuje veľa pracovníkov, ktorí majú problém aby im zárobok stačil na zabezpečenie ich základných potrieb. V mnohých krajinách začína najnižšia platová sadzba približne na rovnakej mzdovej úrovni ako je zákonom stanovená minimálna mzda. Pokiaľ ide o kúpnu silu, pracovníci v najnižších platových triedach si vedú najhoršie v Portugalsku a Chorvátsku a najlepšie v Dánsku a Fínsku. Pracovníci v najvyšších platových triedach zarábajú pomerne vysoké mzdy v Holandsku a Nemecku, ako aj v Portugalsku a Chorvátsku, čiže v dvoch krajinách, ktoré majú slabé výsledky v prípade najnižších platových tried.

Správa č. 2 o systémoch kolektívneho vyjednávaní na sektorovej úrovni analyzuje úroveň zamestnanosti a štruktúru kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v oblasti obchodu vo všetkých 28 členských štátoch EÚ. Vybrané atribúty kolektívneho vyjednávaní boli použité na vypracovanie indexu konštruktívnych kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Zistenia poukazujú na to, že kolektívne vyjednávanie v oblasti obchodu je dôležité v rámci celej EÚ, ale poukazuje aj na veľký rozdiel v postupoch a výsledkoch medzi rôznymi členskými štátmi. Severské krajiny sa v indexe konštruktívnych pracovnoprávných vzťahov v oblasti obchodu umiestňujú vysoko. V krajinách s liberálnym pluralistickým typom kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v oblasti obchodu - vo Veľkej Británii, na Malte, v Írsku a na Cypre - je hlavnou úrovňou vyjednávaní podniková úroveň a miera štátnych zásahov je veľmi obmedzená. Vo Francúzsku, Španielsku a Taliansku sa spája nízka hustota členstva v odboroch s vysokým pokrytím kolektívnymi zmluvami. Kontinentálne

západoeurópske krajiny Holandsko, Slovinsko, Luxembursko a Nemecko reprezentujú typ pracovnoprávnych vzťahov v oblasti obchodu založených na sociálnom partnerstve, ktorého základ tvoria inštitucionálne a procedurálne atribúty kolektívneho vyjednávanía.

Neoliberálne krajiny strednej a východnej Európy - Česko, Chorvátsko, Maďarsko, Poľsko a Slovensko - nemajú stabilnú dominantnú úroveň kolektívneho vyjednávanía v oblasti obchodu. Tá sa pohybuje medzi fragmentovaným vyjednávaním na podnikovej úrovni až po vyjednávanie na sektorovej úrovni, ktorú sprevádza síce fungujúcou, ale oslabená úloha tripartity. Pre neoliberálne krajiny Estónsko, Lotyšsko a Litvu, ako aj pre Rumunsko a Bulharsko je vyjednávanie v oblasti obchodu roztrieštené/decentralizované a úloha tripartizmu je limitovaná.

Správa č. 3 skúmala, či sú konštruktívnejšie pracovnoprávne vzťahy spojené s konkrétnymi vzormi kolektívneho vyjednávanía. Pri porovnávaní kolektívneho vyjednávanía na podnikovej úrovni a vyjednávanía medzi viacerými zamestnávateľmi zisťujeme, že krajiny s konštruktívnejšími pracovnoprávnymi vzťahmi majú väčšiu pravdepodobnosť, že zmluvu uzavrie zamestnávateľské združenie alebo viacerí než len jeden zamestnávateľ. Čo sa týka výsledkov vyjednávanía, zistili sme, že zmluvy krajín s konštruktívnejšími pracovnoprávnymi vzťahmi majú väčšiu pravdepodobnosť toho, že budú obsahovať štrukturálne zvýšenie miezd v porovnaní so žiadnym zvyšovaním miezd, ale zároveň je menej pravdepodobné, že tieto zmluvy obsahujú jednorazové zvýšenie plátov v porovnaní so žiadnym zvýšením plátov. Doložky o ochrane zamestnanosti obsiahnuté v kolektívnych zmluvách, ako sú napríklad skúšobné doby a odstupné, sa porovnávali s vnútroštátnymi zákonnými ustanoveniami. V prípade Francúzska ponúkajú kolektívne zmluvy vyššie než štandardné odstupné. Ustanovenia, ktoré hovoria o vylúčení zamestnancov pracujúcich na čiastočný úväzok a dočasných pracovníkov, študentov či učňov z kolektívneho vyjednávanía sa nachádzajú v niekoľkých zmluvách v Rakúsku, Dánsku, Holandsku a Spojenom Kráľovstve. Približne jedna tretina zozbieraných zmlúv obsahuje ustanovenia o mzdových úrovniach. V krajinách s vyšším indexom konštruktívnych pracovnoprávnych vzťahov (CIR skóre) obsahujú viaceré zmluvy zvýšenie miezd vypočítané ako kombináciu percentuálneho nárastu miezd a paušálneho bonusu v porovnaní s jednoduchým percentuálnym zvýšením, ale menej zmlúv obsahuje iba paušálne navýšenie. V piatich krajinách pracovníci v oblasti obchodu, ktorí sú v najvyššej platovej triede, zarábajú viac ako dvojnásobok minimálnej mzdy, ale nie je to tak v troch ďalších krajinách. Porovnanie kolektívne dohodnutých miezd s hraničnými hodnotami ohrozenia chudobou Eurostatu odhalilo, že pracovníci na plný úväzok v spodnej platovej triede majú tendenciu zarábať dosť na to, aby zabezpečili seba, ale nie na to, aby zabezpečili aj rodinu. Aj pracovníci v najvyššej platovej triede v Estónsku, Dánsku a Rakúsku ešte stále zarábajú málo na to, aby udržali svoje rodiny nad hranicou ohrozenia chudobou. Ustanovenia týkajúce sa pracovného času - pracovných hodín a pracovného voľna - ukázali, že dohodnutá pracovná doba je v krajinách s vyšším skóre v indexe asi o 1,5 hodiny kratšia. Štúdia BARCOM ukazuje, že zber a kódovanie kolektívnych zmlúv poskytuje lepšie pochopenie výsledkov kolektívneho vyjednávanía. Umožňuje pochopiť nastavenie miezd a kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov v európskych krajinách a má teda význam v nej pokračovať.
