

SOCIÁLNY DIALÓG V STREDNEJ A VÝCHODNEJ EURÓPE 20 ROKOV PO VSTUPE DO EÚ

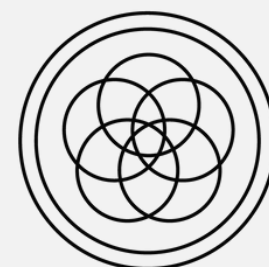
Marta Kahancová

Stredoeurópsky inštitút pre výskum práce, Bratislava

Univerzita Komenského, FSEV, Ústav verejnej politiky, Bratislava



Central European
Labour Studies
Institute



FAKULTA SOCIÁLNYCH
A EKONOMICKÝCH VIED
Univerzita Komenského
v Bratislave

NA ÚVOD

Očakávali sme konvergenciu?



Očakávanie

- Konvergencia k západným štandardom v duchu Európskeho sociálneho modelu
- Nevídaný rozsah rozšírenia EÚ v roku 2004 a 2007
- Modernizácia našich inštitúcií
- Transpozícia tripartizmu
- Otázka čo vlastne znamená Europeanizácia, ilúzia Európskeho sociálneho modelu, zjednodušené vnímanie „východu“.
- Prekonanie rôznorodosti vo vývoji kapitalizmu napriek historickým odlišnostiam



Realita

Zmeny neboli prekonané, v našom regióne tzv. „patchworkový“ kapitalizmus (Rapacki et al. 2019)
Rozdiely v rámci regiónu pretrvávajú (Bohle & Greskovits 2012).

VARIÁCIE USPORIADANIA SOCIÁLNEHO DIALÓGU

- Neoliberálne krajiny (Estónsko, Litva, Lotyšsko, Bulharsko, Rumunsko)
- Višehradské krajiny - medzi neoliberalizmom a stabilnými inštitúciami (Česko, Chorvátsko, Maďarsko, Poľsko, Slovensko)
- Neokorporatizmus (Slovinsko)



Od čoho závisí toto rozdelenie?

The European Union enlargement Source: https://europa.eu/european-union/documents-publications/slide-presentations_en

AKO SME DOŠLI K VARIÁCIII

Koordinované štruktúry pre sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie, ako aj tvorba politik s účasťou odborou vznikli v krajinách kde mala vlády aktívne vytvorili podmienky pre zavedenie podmienok pre vyjednávanie a dialóg a kde mali odbory vyššiu kapacitu mobilizovať pracujúcich (Bohle/Greskovits 2012: 40-43).



Initial conditions for labour incorporation		<i>Labour mobilization</i>	
		low	high
<i>Institutionalization of bargaining</i>	high	HUN, CZ, SK, PL	SI
	low	EST, LTV, LIT	RO, BG

Zdroj: Bohle a Greskovits (2012)

Vo vysvetlení ide výrazne o schopnosti na strane pracujúcich, ale v súčasnosti je dôležitá otázka kde sú organizovaní zamestnávateľia

HLAVNÉ TRENDY



Pokles členstva v odboroch

Pokles najmä vo
vyšehradskej skupine
krajín, ale aj v
Estónsku a Rumunsku

01



Fragmentácia odborov

Rastie diverzita v
rámci odborov: vznik
nových, fragmentácia
odborov podľa povolání
(lekári, rušňovodiči)

02



Zamestnávateľia

Odbory nemajú s kým
vyjednávať, zamestnávateľia
sa neorganizujú, resp. ak áno
nemajú záujem vyjednávať

03

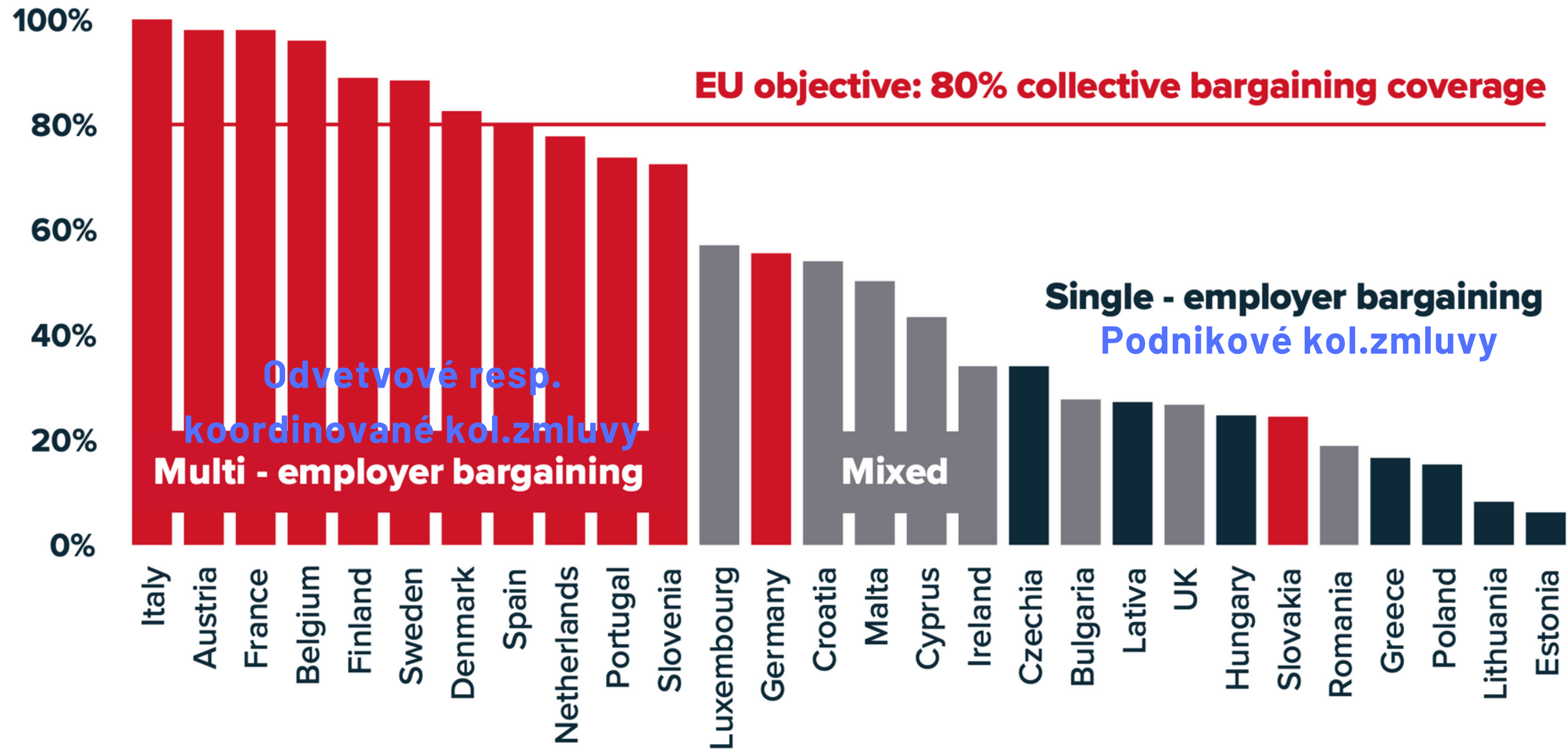


Pokrytie kol.zmluvami

Väčšinou podnikové
zmluvy, nízka kapacita
koordinovane
vyjednávať na
odvetvovej úrovni

04

POROVNANIE POKRYTIA KOLEKTÍVNYMI ZMLUVAMI



KRITICKÝ POHĽAD DO ZRKADLA: KDE SME DNES?

Sociálni partneri

Odbory rozdelené, zamestnávateľia sa neorganizujú - máme legitímne silných sociálnych partnerov?

Obsah kol.zmlúv

Čo vlastne kolektívne zmluvy regulujú?

Legislatíva

Napomáha legislatíva rozvoju sociálneho dialógu? Alebo ani nie?

Rozširovanie platnosti kol.zmlúv

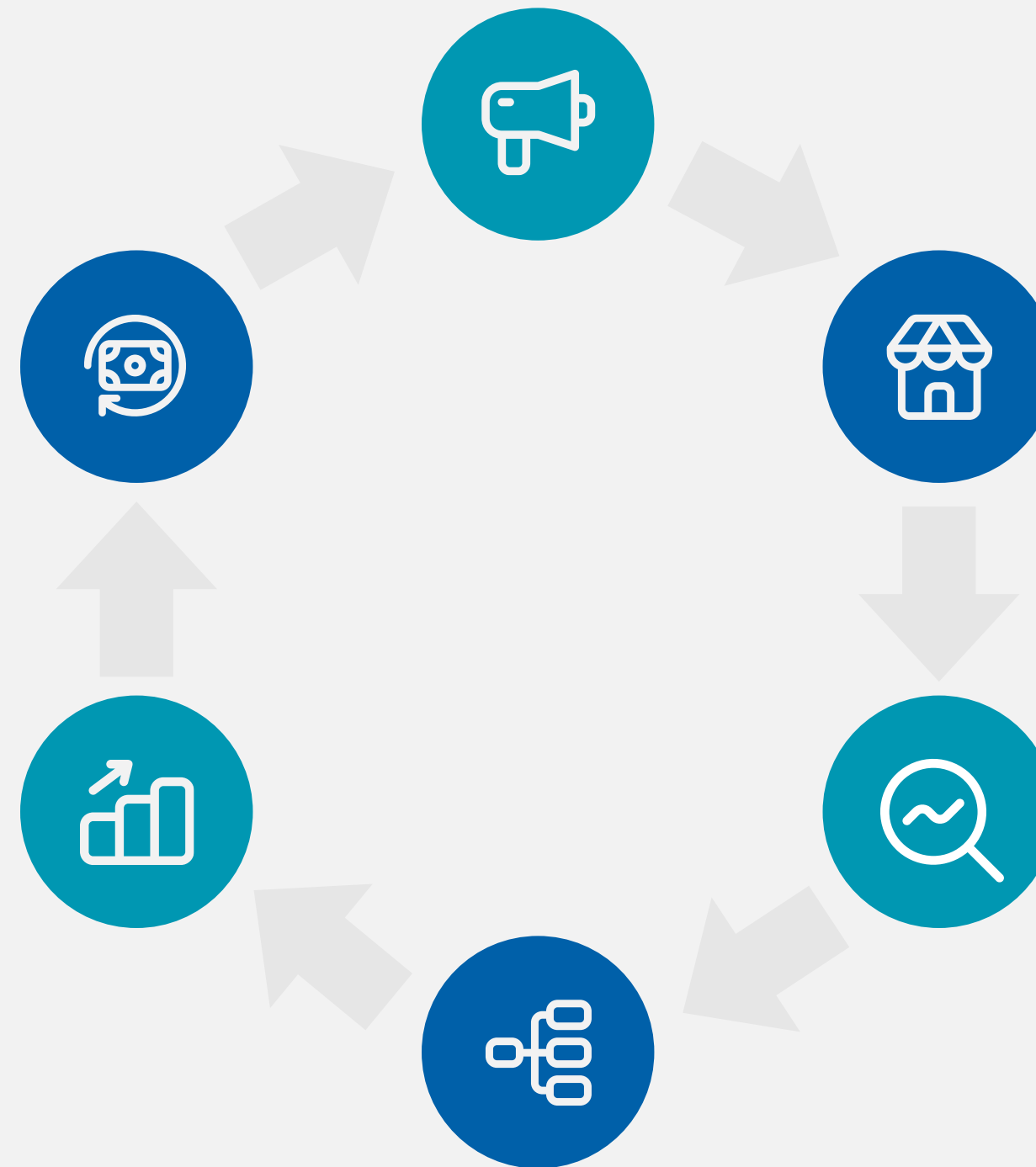
Máme dobre nastavené extenzie, a chcú ich vôbec sociálni partneri využívať?

Úloha štátu

Čo očakávame od štátu v podpore sociálneho dialógu? Niečo viac ako transpozíciu Európskej legislatívy?

Vyjednávanie vs. iné regulačné mechanizmy

Ako urobiť vyjednávanie dominantým mechanizmom pre určovanie pracovných podmienok?



POMOHLO NÁM ČLENSTVO V EÚ?

Čo sme očakávali od členstva v EÚ v soc.dialógu



Budovanie kapacít

Snaha rozvíjať kapacity národných sociálnych partnerov v „nových“ členských štátoch, aby sa mohli stať skutočnými partnermi v Európskom sociálnom dialógu



Stabilizácia Európskeho sociálneho dialógu

- Všetci sme si rovní - signalizovať rovnaké zaobchádzanie s národnými soc.partnermi v Európskom sociálnom dialógu
- Posilniť samotný európsky sociálny dialóg ako dôležitý demokratický proces pre riešenie celoeurópskych otázok a prispievanie k politikám EÚ



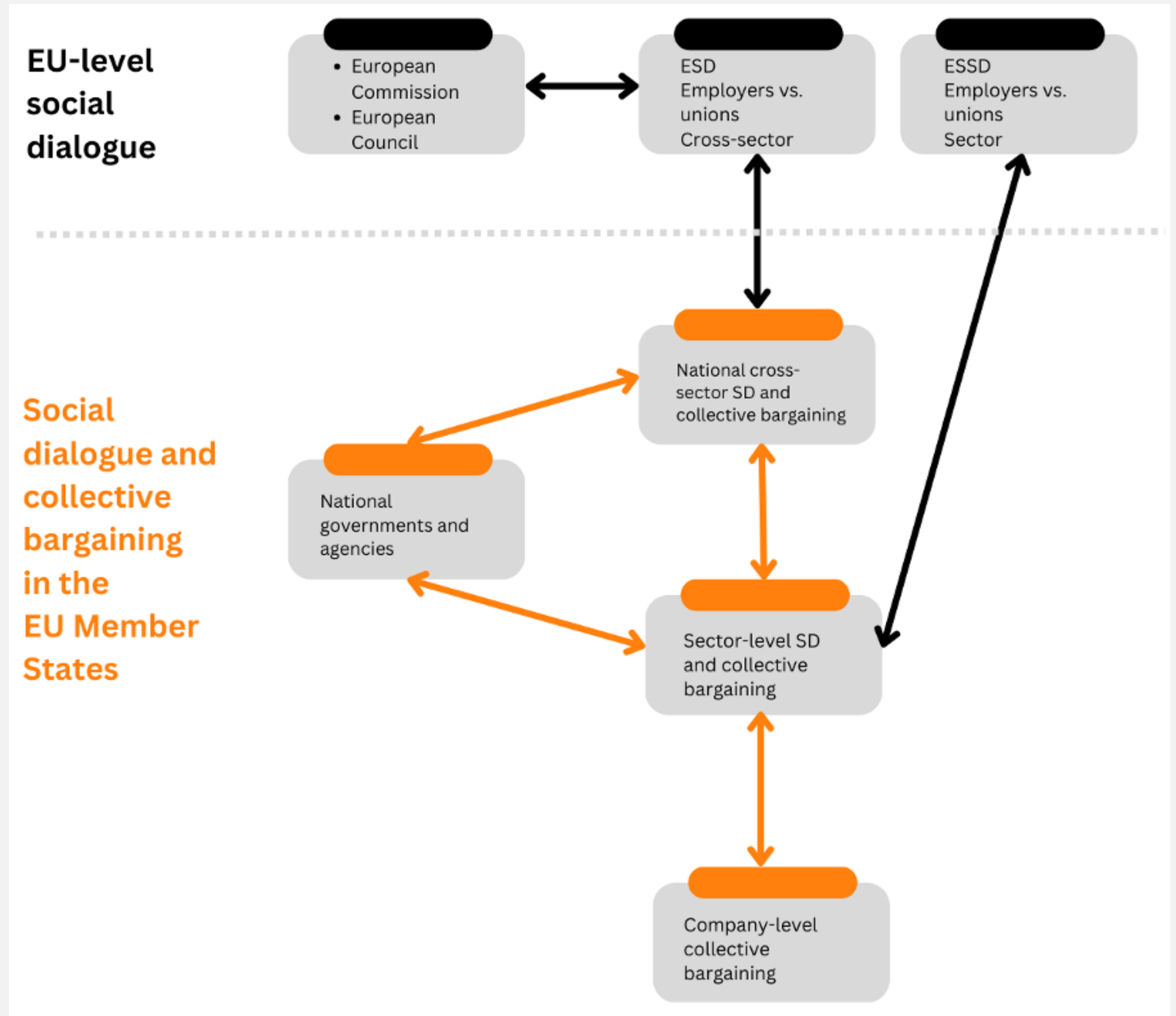
Posilnenie sociálneho dialógu v nových členských štátoch

- Posilniť dialóg v nových čl.štátoch a zabezpečiť lepší prístup odborov a zamestnávateľov k tvorbe verejných politík
- Udržať kontrolu nad narastajúcou rozmanitosťou tradícií sociálneho dialógu v rozšírenej EÚ

PREPÁJANIE SOCIÁLNEHO DIALÓGU S EÚ

Silné väzby a závislosti medzi rôznymi soc.partnermi a úrovňami sociálneho dialógu

- Členstvo národných soc.partnerov v Eur.štruktúrach (otázka členstva viacerých z jednej krajiny)
- Zapojenie neštátnych aktérov do tvorby politik - je to cieľ EÚ?
- Mocenské vzťahy medzi aktérmi - kto má väčší výtlak (záleží na tom pri fragmentácii soc.partnerov)



Zdroj: Keune and Marginson (2013: 88).

POLOŽME SI SPRÁVNE OTÁZKY

Úroveň EÚ

Dokázali odbory a zamestnávateľské zväzy efektívne presadzovať svoje požiadavky v Európskom sociálnom dialógu a tým prispieť k formovaniu politík na úrovni EÚ?

Členské štáty

Dokázali odbory a zamestnávateľské zväzy preniesť témy z Európskeho sociálneho dialógu do dialógu vo svojich krajinách? Rezonujú Európske témy aj v národnom soc.dialógu?

Sociálni partneri v ČR a SR a členstvo v EÚ

ZISTENIA - ČO SA DEJE V EURÓPSKOM SOC.DIALÓGU

Európsky sociálny dialóg



Najviac diskutované témy

- Zručnosti, rekvalifikácie a zamestnateľnosť;
- BOZP, pracovné podmienky (regulácia pracovného času, typy pracovných zmlúv apod.).
- Sociálne a pracovné dopady digitalizácie, automatizácie a vplyvu Covid-19 na prácu a príjmy; primerané minimálne mzdy a vyššie pokrytie kolektívnymi zmluvami



Problém s kapacitou

Nedostatok personálnych a analytických kapacít na zabezpečenie dostatočného zastupovania pri plánovaní pracovných programov sociálneho dialógu; financovanie na ďalšie budovanie kapacít sú obzvlášť požadované pre členov zo strednej a východnej Európy



Zosúladenie cieľov v Európskom a národnom sociálnom dialógu

Čiastočná zhoda v témach, dohoda o pracovnom programe sociálneho dialógu na roky 2022-2024; budovanie kapacít v prioritných oblastiach: telepráca a právo na odpojenie, zelená transformácia, zamestnanosť mladých, ochrana súkromia a dohľad súvisiaci s prácou, zlepšenie zhody zručností v Európe

(PRE KOHO) JE EURÓPSKY SOCIÁLNY DIALÓG DÔLEŽITÝ?

Dôležitosť

Z 118 národných sociálnych partnerov, 96 participuje aspoň v jednej Európskej štruktúre soc.dialógu (komisia, výbor,...)

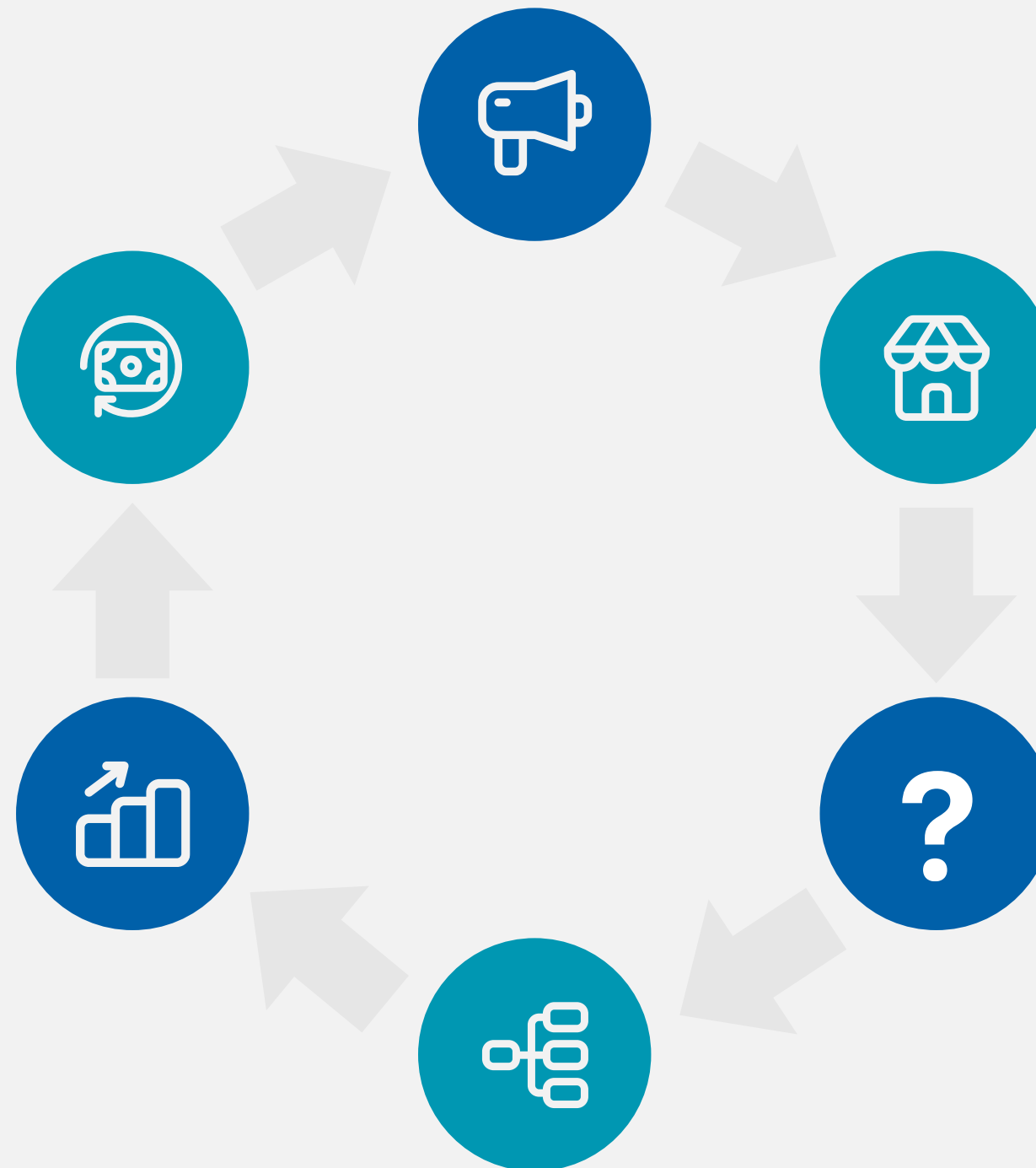
72% CEE vs. 85% non-CEE

Bariéry účasti

Finančné (70 vs. 42%)
Kapacitné (65 vs. 42%)

Návrhy tém

Témy rovnako prišli od sociálnych partnerov v stredoeurópskych a iných členských štátoch



Strategické partnerstvá

Regionalizácia - spolupracujem so soc.partnermi "od susedov" (41.2 CEE vs. 10.3% non-CEE)

Témy

Pracovné podmienky (77% CEE vs 58% non-CEE)
Dôležitejšia téma pre CEE soc.partnerov ako pre ostatných
CEE soc.partneri preferujú záväzné výstupy aj na EÚ úrovni

Efektívnosť soc.dialógu

CEE partneri výraznejšie očakávajú že efektívnosť Eur.soc.dialógu vzrastie (49 vs 30%)

Záujem o viac vyjednávania a menej konzultácií, lepšie prepojenie na národný soc.dialóg

NÁVRHY RIEŠENÍ

Zamestnávateľia

Motivácia resp. "dotlačenie" zamestnávateľov k vyjednávaniu

Zamestnávateľia sa prezentujú ako asociácie záujmov svojich členov, nie ako zamestnávateľské zväzy (napr. SK - obchod, bankový sektor)

Nájsť motiváciu aby zamestnávateľia videli vo vyjednávaní výhody, aby nepovažovali odbory za nepriateľa

Štát

Jasná stratégia na podporu soc.dialógu

Rešpektovať autonómiu sociálnych partnerov, vytvárať podmienky pre ich dialóg

Motivovať sociálnych partnerov aby vyjednávali spolu, namiesto obracania sa na vládu (napr. v téme vzdelávania a budovania vzdelanej prac.sily)

Záväzná pravidlá (napr. povinné členstvo zamestnávateľov v obchodných komorách)

NÁVRH RIEŠENÍ

Odbory

- Odbory musia uprednostniť kolektívne vyjednávanie a soc.dialóg namiesto legislatívnych opatrení - obrátiť sa na zamestnávateľov ako na partnerov namiesto štátu.
- Postupovať konštruktívne - vypracovať prispôbené agendy vyjednávania, ktoré presahujú rámec mzdových otázok (napr. ustanovenia o školeniach, ochrane údajov).
- Zdieľať priority so zamestnávateľmi (napr. v kontexte spravodlivej transformácie, byť partnermi, nie nepriateľmi).

Vyjednávanie

- Obsah kolektívnych zmlúv - vyhnúť sa iba „formálnemu“ obsahu.
- Zladiť priority zamestnávateľov a odborov (napr. obsah a úroveň vyjednávania)
- Pracovná legislatíva - ak je príliš podrobná, je o čom vyjednávať?
- Mzdová politika - aby zostali témy aj na vyjednávanie, nielen legislatívu

NÁVRHY RIEŠENÍ

Na posilnenie kol.vyjednávania



Vyjednávať na ktorej úrovni?

Národná legislatíva vs. sektorové vyjednávanie, vzťah medzi nimi (**podporuje alebo oslabuje príliš podrobná pracovná legislatíva kolektívne vyjednávanie na odvetvovej úrovni?**), najmä vzhľadom na dôležitosť rokovaní o minimálnej mzde v krajinách strednej a východnej Európy



Témy pre kolektívne vyjednávanie

Podpora kvality vo vyjednávaní - zlepšovať obsah kolektívnych zmlúv



Právne kroky - napr. transpozícia Smernice o adekvátnych minimálnych mzdách

Národné akčné plány v členských štátoch EÚ, avšak výzva na **viac integrovaný prístup, presahujúci čisto právnické riešenia, na dosiahnutie cieľa Smernice v pokrytí kolektívnymi zmluvami.**

NÁVRH RIEŠENÍ

Extenzie kol.zmlúv

- Zvýšenie pokrytia kol.zmluvami extenziami (napr. Bulharsko)
- Erga omnes pokrytie - problém „čiernych pasažierov“?
- Pokrytie na úrovni podnikov (všetci) vs. pokrytie vyššími zmluvami (iba členovia odborov?)
- Pokrytie v dodávateľskom reťazci
- Pokrytie prostredníctvom verejného obstarávania
- Znižovanie odchýlok cez kol.vyjednávanie

Soc.dialóg

Jasne zdefinovať úlohu soc.dialógu a vyjednávania voči iným riadiacim mechanizmom (v SR sektorové rady a iné poradné orgány vlády)

Majú odbory a zamestnávateľia kapacitu pôsobiť v rôznych radách, platformách apod? Ich úlohy a priority by mali byť jasne určené a hierarchicky usporiadané podľa dôležitosti

ZÁVERY

Ako posilniť sociálny dialóg



Spoločne uprednostniť sociálny dialóg ako mechanizmus riadenia krajiny

Každý zahrnutý partner má zdieľať tento postoj (príklad: Rakúsko, Švédsko)





Vylepšovať obsah kolektívnych zmlúv

Menej legislatívy, viac priestoru pre kolektívne vyjednávanie (napr. o mzdových príplatkoch – motivácia pre zamestnávateľov aj odbory presunúť kapacity z legislatívy na vyjednávanie)



Transparentnosť v dialógu voči iným platformám kde sú zahrnutí sociálni partnermi

Poradné orgány vlády - určiť jasné úlohy pre sociálnych partnerov a ciele týchto orgánov





Štúdia o ceste k dobre fungujúcemu sociálnemu dialógu v strednej Európe

Aktivity

- Zhodnotiť zapojenie odborových zväzov do sociálneho dialógu s dôrazom na aktuálne praktiky, iniciatívy, výzvy, riziká a nové príležitosti.
- Posúdiť úspechy, prekážky, príležitosti a riziká súvisiace so sociálnym dialógom v 9 krajinách: Švajčiarsko, Rakúsko, Lichtenštajnsko, Slovinsko, Chorvátsko, Srbsko, Česko, Maďarsko, Slovensko

Ciele

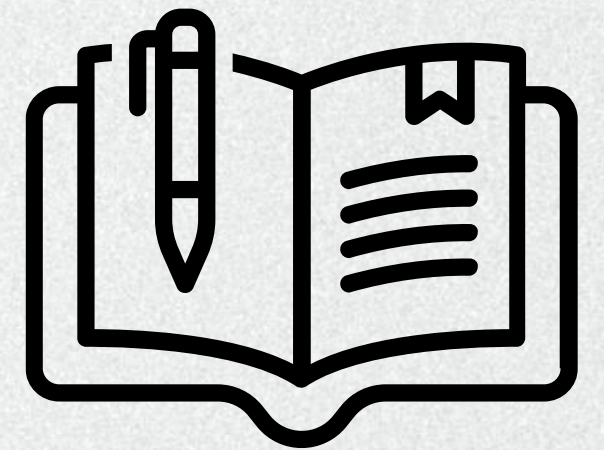
- Posilnenie existujúcich štruktúr sociálneho dialógu a určenie jeho hlavných priorít
 - Identifikácia odvetví, v ktorých chýba sociálny dialóg a podpora príležitostí na jeho zavedenie
 - Podpora vzájomného učenia sa a tvorba spoločných cieľov odborov voči sociálnemu dialógu na úrovni EÚ
- 
- 



Orientácia sociálneho dialógu na nové témy

Kľúčové (nové) témy pre sociálny dialóg v EÚ zahŕňajú:

- Právo pracovníkov odpojiť sa od práce
- Rodová rovnosť
- Integrácia zraniteľných skupín na trh práce
- Rozvoj kvalifikovanej pracovnej sily pre zelenú a digitálnu ekonomiku
- Sociálna spravodlivosť a konvergencia
- (Vývoj) potrieb odborného vzdelávania



**Děkuji za
pozornost!**



Marta Kahancová

marta.kahancova@celsi.sk