

POKRYTIE KOLEKTÍVNÝM VYJEDNÁVANÍM A MECHANIZMY ROZŠIROVANIA (EXTENZIE KZVS)

ABSTRAKT

Pokrytie kolektívnym vyjednávaním a mechanizmus, ktorým sa rozširujú ustanovenia kolektívnych zmlúv na iné subjekty, ako sú členovia signatárskych organizácií (zmluvné strany, ktoré podpísali kolektívnu zmluvu/KZ), sú významnými faktormi, ktoré výrazne ovplyvňujú spôsob a prax, prostredníctvom ktorej sa určujú mzdy, pracovný čas a pracovné podmienky, čo má svoj vplyv aj na vývoj ekonomiky. Táto porovnávacia štúdia Európskeho observatória kolektívnych pracovných vzťahov (European Industrial Relation Observatory, EIRO) poskytuje kvantitatívne údaje o pokrytí jednotlivých úrovní kolektívneho vyjednávanía a prehľad o zákonných mechanizmoch rozširovania kolektívnych zmlúv v 20 európskych krajinách, a to v 15 zakladajúcich členských štátoch EÚ a v Maďarsku, Nórsku, Poľsku, Slovensku a Slovinsku. Pozornosť venuje aj trendom v oblasti pokrytia kolektívneho vyjednávanía (KV), ako aj zmenám v legislatívnej úprave a praxi rozširovania kolektívnych zmlúv, a to od roku 1990. Predmetom monitoringu bol aj prieskum názorov aktérov kolektívnych pracovných vzťahov na tieto otázky.

1. Úvod

Táto porovnávacia štúdia (založená na príspevkoch národných centier EIRO členských štátov EÚ, 4 kandidátskych krajín a Nórska) analyzuje pokrytie kolektívnym vyjednávaním, ako aj existenciu a prax v oblasti postupov (mechanizmov), ktorými sa rozširuje rozsah záväznosti kolektívnych zmlúv na subjekty, ktoré nie sú členmi zmluvných strán.

Pokrytie kolektívnym vyjednávaním a rozširovanie (extenzia) kolektívnych zmlúv predstavujú kľúčové prvky systémov národných kolektívnych pracovných vzťahov vo všeobecnosti, osobitne systémov vyjednávanía. Po prvé je to dané úzkym vzťahom medzi pokrytím a rozšírením (extenziou). Ako to vyplýva zo zistení porovnávej analýzy (*pozri National labour relations in internationalised markets. A comparative study of institutions, change and performance, F Traxler, S Blaschke and B Kittel, Oxford University Press, 2001*), rozsah použitia mechanizmu rozširovania v jednotlivých krajinách je jedným z navýraznejších determinantov rôznych úrovní pokrytia kolektívnym vyjednávaním v týchto krajinách: pokrytie kolektívnym vyjednávaním má totiž aplikáciou mechanizmu rozširovania tendenciu výrazného nárastu. A naopak, aplikovateľnosť a použitie mechanizmov rozšírenia závisí v rozhodujúcej miere na povahe systému vyjednávanía. Je viac ako evidentné, že *mechanizmy rozširovania môžu byť efektívne (majú zmysel) len v spojení s kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa (KZVS).*

Čo sa týka pozitívneho dopadu rozširovania na pokrytie kolektívnym vyjednávaním, tak toto pokrytie je podstatne nižšie v krajinách, kde dominuje kolektívne vyjednávanie na úrovni podniku („1-zamestnávateľské vyjednávanie“) ako v krajinách, v ktorých prevažuje KV na vyšších úrovniach (tzv. „multi-zamestnávateľské vyjednávanie“) (*pozri 'Bargaining (de)centralisation, macroeconomic performance and control over the employment relationship', F Traxler, forthcoming in British Journal of Industrial Relations, 2002*). V krajinách s prevahou KV na podnikovej úrovni, pokrytie KV takmer presne "kopíruje" mieru odborovej organizovanosti. (*pozri 'Collective bargaining and industrial change: a case*

of disorganisation? A comparative analysis of 18 OECD countries' , F Traxler, European Sociological Review 12, 1996).

Pokrytie kolektívnym vyjednávaním a rozširovanie KZ (KZVS) vplýva aj na ďalšie oblasti kolektívnych pracovných vzťahov. Napríklad, vyšší stupeň pokrytia je evidentne spojený aj s nižšími mzdovými rozdielmi (nižšom mierou nerovnosti v odmeňovaní). (pozri *Wage inequality and varieties of capitalism, D Rueda and J Pontusson, Institute for European Studies Working Paper No. 97.6, Cornell University, 1997, and 'Wage-setting institutions and pay inequality in advanced industrial societies' , M Wallerstein, American Journal of Political Science 43, 1999.*)

Rozširovanie KZ (KZVS) má výrazný dopad aj na posilnenie členských základní zamestnávateľských združení a na nárast miery pokrytia (vo vzťahu k zamestnancom), nakoľko s rozsahom uplatňovania mechanizmov rozširovania ich členská základňa narastá. Je tomu tak hlavne preto, lebo rozširovanie záväznosti KZ (KZVS) na nečlenských zamestnávateľov sa pre nich stáva veľmi silnou motiváciou na ich zapojenie sa do zamestnávateľských organizácií. Keď je totiž už rozširovanie prístupné (zavedené) a využíva sa, zamestnávatelia nikdy nemôžu vylúčiť možnosť, že budú viazaní niektorou KZ (KZVS), a to aj napriek tomu, že nie sú členmi signatárskej zamestnávateľskej organizácie. Preto sa pre nich stáva výhodnejšie stať sa členom príslušnej zamestnávateľskej organizácie a mať tak právo participovať na vyjednávacom procese, výsledkami ktorého budú viazaní tak či tak.

Porovnávacia štúdia EIRO, pokrývajúca 20 krajín – 15 pôvodných členských krajín EÚ, 4 kandidátske krajiny (Maďarsko, Poľsko, Slovensko a Slovinsko) a Nórsko – poskytuje:

- *kvantitatívne údaje o pokrytí kolektívnym vyjednávaním, a to nielen o celkovom pokrytí krajiny, ale aj o pokrytí podľa určitých výberových kritérií (v členení podľa vybraných štatistických znakov);*
- *prehľad zákonných mechanizmov rozširovania (extenzie), ich praktický význam pre kolektívne vyjednávanie a prehľad mechanizmov, ktoré fungujú ako funkčný ekvivalent k týmto zákonom ustanoveným mechanizmom rozširovania KZVS;*
- *informácie z diskusií o pokrytí medzi aktérmi kolektívnych pracovných vzťahov (t. j. odborov, zamestnávateľských združení a vlád) a o ich názoroch na výhody a nevýhody mechanizmov extenzie ; a*
- *sumarizáciu (závery) významných zmien v pokrytí, ako aj zákonných ustanovení a praxe, ktoré nastali od roku 1990.*

2. Pokrytie kolektívnym vyjednávaním

2.1. Údaje a definície

Údaje (percentá) o pokrytí kolektívnym vyjednávaním prezentované v tejto štúdii pochádzajú z rokov 2000 – 2001, alebo ide o posledne dostupné údaje (najnovšie a pod.). Pre zber údajov existovali v zásade dva možné zdroje. Prvým zdrojom mohli byť údaje o pokrytí poskytnuté samotnými aktérmi kolektívneho vyjednávania. Iným zdrojom mohli byť domácnosti alebo výberové zisťovania pracovných síl (VZPS), ktoré obsahovali otázku o tom, či je pracovné miesto respondenta (odpovedajúceho na dotazník) pokryté KZ alebo nie. V niektorých

krajinách sa nám, aj napriek našej snahe, nepodarilo získať údaje zo žiadneho z týchto systémov zberu údajov. V takýchto prípadoch tam, kde to bolo možné, pokrytie kolektívnym vyjednávaním odhadovali národné strediská EIRO. Spoľahlivé odhady však nebolo možné vykonať pre Fínsko, Grécko, Írsko a Taliansko. Čo sa týka Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska, tak údaje (z prieskumov) boli dostupné len pre Veľkú Britániu (t. j. bez Severného Írska).

Považujeme za potrebné tiež zdôrazniť, že údaje, ktoré sme získali z národných zdrojov sú v dôsledku značných rozdielov medzi jednotlivými národnými systémami kolektívneho vyjednávanía v rámci Európy, len zriedkavo vzájomne porovnateľné. Na to, aby sme dosiahli čo možno najvyššiu úroveň porovnateľnosti, bolo dôležité vychádzať z jednotnej definície miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním.

Miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním je indikátor, ktorý uvádza, v akom rozsahu (miere) sú podmienky zamestnávania regulované kolektívnymi zmluvami. *Mieru pokrytia (v %) definujeme ako podiel počtu zamestnancov pokrytých KZ na celkovom počte zamestnancov (pracujúcich za mzdu a plat).* V tejto súvislosti však treba tiež uviesť, že nie všetci zamestnanci bývajú pokrytí kolektívnym vyjednávaním. Stáva sa to, dokonca, aj tam, kde KV prebieha, a to z nasledovných dôvodov: Po prvé, strany kolektívneho vyjednávanía môžu byť prislabe na to, aby do KV zahrnuli všetkých zamestnancov prináležiacich k ich formálne vymedzenej oblasti pôsobnosti. Po druhé, vyjednávacie strany môžu explicitne vylúčiť určité zamestnanecké skupiny (napr. zamestnancov pracujúcich na čiastočný pracovný úväzok) z pokrytia kolektívnymi zmluvami. V oboch uvedených prípadoch sú teda podmienky zamestnania týchto skupín zamestnancov regulované len individuálnou pracovnou zmlouvou. Po tretie, určité kategórie zamestnancov môžu byť zo zákona vylúčené z práva na KV. Takýto prístup sa aplikuje najmä u zamestnancov verejného sektora, resp. pre jeho určité skupiny (napr. políciu a ozbrojené sily) – ich podmienky zamestnávania sú potom spravidla upravené jednostranne – štátom.

Existujú dva varianty miery pokrytia, a to v závislosti od toho, či je alebo nie je niektorá podskupina z určitej skupiny zamestnancov zákonom vylúčená z práva na KV alebo nie (*pozri 'Collective bargaining: levels and coverage', F Traxler, OECD Employment Outlook, 1994, and Traxler 1996, cited above*):

- **neupravená miera pokrytia** (v %) - je definovaná ako podiel počtu zamestnancov pokrytých KZ na celkovom počte zamestnancov (bez ohľadu na to, či sú určité skupiny vylúčené z práva na KV) a
- **upravená miera pokrytia** (v %) – je definovaná ako podiel počtu zamestnancov pokrytých KZ na celkovom počte zamestnancov s právom na KV (celkový počet zamestnancov s právom na KV = celkový počet zamestnancov – (mínus) počet zamestnancov vylúčených z práva na KV).

Neupravená miera pokrytia "meria" relatívnu dôležitosť KZ ako regulačného mechanizmu príslušnej krajiny. *Upravená miera pokrytia* indikuje stupeň regulačnej kapacity KZ v rámci jej oblasti pôsobnosti. Na to, aby sme dosiahli validné medzinárodné porovnanie pokrytia kolektívnym vyjednávaním, je nutné rozlišovať medzi týmito dvoma variantmi pokrytia, pretože jednotlivé krajiny sa, čo sa týka rozsahu (miery) vylúčenia zamestnancov spod práva na KV, navzájom od seba odlišujú.

Viacúrovňové vyjednávanie, tak ako je ustanovené v niektorých krajinách, ktoré v tejto štúdii analyzujeme, vytvára ďalší problém vzájomnej porovnateľnosti. Viacúrovňové vyjednávanie

je totiž, pravdepodobne, príčinou toho, že niektoré skupiny zamestnancov sú v tom istom čase pokryté niekoľkými kolektívnymi zmluvami (napr. odvetovou KZ/KZVS a podnikovou KZ). Takéto "viacnásobné pokrytie" môže potom viesť k "viacnásobnému započítaniu" jedného a toho istého zamestnanca do samotnej štatistiky pokrytia. Toto platí najmä v prípade štatistiky, založenej na údajoch, poskytnutých stranami vyjednávania. Aby sme zabránili takémuto viacnásobnému započítaniu, odvolávame sa na počet zamestnancov pokrytých akýmkoľvek druhom KZ. Ďalším štatistickým problémom môže byť dátum skončenia platnosti kolektívnych zmlúv (expiračná doba). Údaje (čísla) môžu brať do úvahy len kolektívne zmluvy v ich prvom roku platnosti, a tak vylučovať zo zápočtu viacročné zmluvy, ktoré síce vznikli skôr, no stále zostávajú v platnosti. Z uvedených dôvodov sme v tejto analýze brali do úvahy všetky kolektívne zmluvy, ktoré boli platné počas sledovaného obdobia.

Na záver považujeme za potrebné zdôrazniť, že v tejto štúdií sme brali do úvahy len formálne pokrytie kolektívnymi zmluvami, to znamená tak, ako to vymedzuje ich oblasť pôsobnosti. Nebrali sme teda do úvahy neformálne prieniky podmienok stanovených kolektívnymi zmluvami aj na spoločností (firmy, podniky), ktoré nimi neboli pokryté. Poznnamenávame však, že do formálneho pokrytia kolektívnymi zmluvami boli zahrnutí aj tí zamestnávateľia (a ich zamestnanci), ktorí boli pokrytí kolektívnymi zmluvami na základe mechanizmov rozširovania (extenziou) KZVS.

S poľutovaním musíme však konštatovať, že pre potreby tejto analýzy nebolo možné prvotne získané (nespracované) údaje "upraviť" vo všetkých krajinách tak, aby boli v súlade s hore uvedenou definíciou. V takýchto prípadoch sú odchýlky od tejto definície riadne vyznačené. Najvýraznejšie odchýlky sa týkajú Španielska a Nórska, a to v dôsledku viacnásobného pokrytia ich zamestnancov kolektívnymi zmluvami a tým aj ich následného viacnásobného započítania do štatistiky pokrytia. V prípade Nórska, by sme mohli veľkosť chyby špecifikovať tak, že prezentované údaje navyšujú pokrytie KZ až o 5-10 %. Naopak, údaje (percentá) za Poľsko zas podhodnocujú jeho pokrytie kolektívnymi zmluvami. V prípade Poľska, je to dôsledkom toho, že KZ uzatvorená na dobu určitú, zostáva v platnosti aj po skončení jej expiračnej doby, a to až do okamihu, kým nie je podpísaná nová zmluva. Problém spočíva v tom, že neexistujú žiadne údaje o tom, koľko zamestnancov je pokrytých takýmito zmluvami. Pre niektoré krajiny zas nebolo vôbec možné vypočítať upravenú mieru pokrytia KZ.

V dôsledku vyššie uvedených faktov, prezentované údaje nie sú striktné porovnateľné s údajmi z predchádzajúcich štúdií, ktoré monitorovali obdobie rokov 1980-1996 (*pozri Traxler et al 2001, cited above*) a ktoré boli schopné "ukontrolovať" údaje za Španielsko a Nórsko a tiež prezentovať údaje o neupravenej a upravenej miere pokrytia pre veľký počet krajín z európskej a mimoeurópskej oblasti OECD.

2.2. Celkové pokrytie

Celkové miery pokrytia kolektívnym vyjednaním pre 16 krajín, pre ktoré boli dostupné údaje, sú uvedené na nasledujúcej strane - v tabuľke č. 1. Údaje za Belgicko a Švédsko, uvedené v tabuľke č. 1, predstavujú len veľmi hrubé odhady. Tieto údaje pochádzajú z prvej polovice 90-tych rokov. Predpokladá sa však, že od tých čias sa v pokrytí neudiala žiadna zásadná zmena. V prípade Španielska, je výrazný pokles pokrytia v rokoch 2000-2001 štatistickým "artefaktom", keďže údaje o pokrytí zamestnancov sú ročnými odhadmi vyjednávacích strán, ktoré však nezohľadňujú krátkodobé zmeny v oblasti zamestnanosti. Preto, paradoxne, odhadovaná miera pokrytia ukazuje pokles v časoch vzrastajúcej zamestnanosti a vzostup v časoch ekonomickej recesie.

Tab. č. 1 - Pokrytie kolektívnym vyjednávaním 2000-2001

Krajina	Miera pokrytia (v %)			
	Neupravená		Upravená	
	2000	2001	2000	2001
Rakúsko	78	78	98	98
Belgicko	>90	>90	>90	>90
Dánsko	83	83	83	83
Francúzsko	90-95	90-95	90-95	90-95
Nemecko	67	nd	nd	nd
Maďarsko	33	31	36	34
Luxembursko	50	48	60	58
Holandsko	nd	88	nd	88
Nórsko	70-77 (a)	70-77 (a)	70-77 (a)	70-77 (a)
Poľsko	nd	1	nd	nd
Portugalsko	87 (b)	nd	87 (b)	nd
Slovensko	51	48	51	48
Slovinsko	100	100	100	100
Španielsko	75	68	91	81
Švédsko	>90	>90	>90	>90
Veľká Británia	36	36	nd	nd

Poznámky: upravená = miera pokrytia upravená o skupiny zamestnancov vylúčené z práva na KV; (a) = 1998; (b) = 1999; nd = bez údajov (údaje neboli k dispozícii)

Zdroj: EIRO.

Z pohľadu porovnávania najpozoruhodnejším zistením bola skutočnosť, že vo väčšine skúmaných štátov bolo až 70 % alebo, dokonca, viac ako 70 % zamestnancov pokrytých KZ. Takéto vysoké percento (70 % alebo viac ako 70 %) sa týkalo 10 zo 16 krajín, pre ktoré boli k dispozícii dostupné údaje. Až 100 %-né, najvyššie pokrytie, bolo v Slovinsku, čo bolo dôsledkom faktu, že spoločnosti (firmy, podniky) boli povinné byť členmi obchodných a priemyselných komôr, ktoré v mene svojich členov v kolektívnom vyjednávaní vystupujú ako zamestnávateľské združenia. Z toho istého dôvodu malo aj Rakúsko takmer 100 %-né pokrytie. Vo Veľkej Británii, v Maďarsku a v Poľsku, ktoré mali najnižšie pokrytie spomedzi týchto 16 krajín, bolo kolektívnymi zmluvami pokrytých menej ako 40 % všetkých zamestnancov. V Poľsku, ktoré uvádzalo pokrytie len 1 %, bol podiel zamestnancov pokrytých kolektívnymi zmluvami až extrémne nízky, preto sa predpokladá, že tento údaj podhodnocuje skutočný podiel pokrytia zamestnancov. Poľsko sa, každopádne, veľmi odlišuje od európskeho modelu kolektívnych pracovných vzťahov, v ktorom KV predstavuje významný mechanizmus regulácie pracovných vzťahov. Na záver, je tu ešte skupina troch krajín (Nemecko, Luxembursko a Slovensko) s priemernou mierou pokrytia (40 % - 70 %) !

Keď odhliadneme od špecifickej situácie kandidátskych krajín, kde ekonomická reštrukturalizácia vyústila do veľmi nízkeho pokrytia (s výnimkou Slovinska), veľmi nízka úroveň pokrytia vo Veľkej Británii, v Maďarsku a v Poľsku potvrdzuje už uvedený kauzálny vzťah medzi systémom KV a pokrytím kolektívnym vyjednávaním – v týchto krajinách totiž prevláda vyjednávanie na úrovni podniku.

Vo viac ako polovici krajín, z ktorých sme mali k dispozícii upravenú a neupravenú mieru pokrytia, sa tieto dve miery pokrytia od seba navzájom neodlišovali. To indikuje, že v týchto krajinách mali všetky skupiny zamestnancov právo na KV. Vo všetkých tých prípadoch, ktoré sa vyznačovali rozdielnymi výškami upravených a neupravených mier pokrytia, sa tento rozdiel zakladal na skutočnosti, že určité časti verejného sektora boli formálne vylúčené z práva na KV (štátni zamestnanci a ozbrojené sily). Tento rozdiel bol najvyšší v Rakúsku, kde prakticky všetci zamestnanci verejného sektora nemajú právo na KV.

2.3. Pokrytie v rámci zamestnaneckých kategórií

Nižšie uvedená tabuľka č. 2 prezentuje výšku miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním (v %) v členení podľa pohlavia a zamestnaneckého statusu, a to pre 8 krajín, pre ktoré boli tieto údaje dostupné. Čo sa týka členenia mier pokrytia podľa pohlavia, tak rodové rozdiely v miere pokrytia boli, v tomto prípade, nízke. A tam, kde určité rodové rozdiely existovali, bola miera pokrytia vyššia u žien ako u mužov. Výnimkou bolo Luxembursko. Na to, aby sa tieto rodové rozdiely dali jednoznačne interpretovať (objasniť), by bolo vhodné realizovať osobitný výskum. Avšak, skutočnosť, že vyšší riadiaci pracovníci sú niekedy vylúčení z pokrytia kolektívnymi zmluvami ako aj skutočnosť, že ženy majú nižšie zastúpenie v tejto skupine zamestnancov, môže znamenať (môže do určitej miery vysvetliť) vyššie pokrytie žien ako mužov kolektívnymi zmluvami.

Tab. č. 2 - Pokrytie KV podľa jednotlivých kategórií zamestnancov, 2001				
Krajina	Miera pokrytia (neupravená) (v %)			
	Kategórie zamestnancov			
	Muži	Ženy	Modré goliere (robotníci)	Biele goliere (úradníci, duševne pracujúci)
Maďarsko	28	35	30	33
Luxembursko	52	48	51	49
Holandsko	77 (a)	80 (a)	Nepoužíva sa	
Nórsko	69 (b)	84 (b)	78 (b)	76 (b)
Slovensko	46	50	51	46
Slovinsko	100	100	100	100
Španielsko	68	68	92	38
Veľká Británia	35	37	34	36

Poznámky: (a) = len súkromný sektor; (b) = 1998

Zdroj: EIRO

Ani pokrytie zamestnancov podľa typu zamestnaneckého statusu sa od seba príliš neodlišuje! V krajinách, kde sú takéto rozdiely, je pokrytie "modrých golierov" vyššie ako pokrytie "bielych golierov". Aj v tomto prípade, to však mohlo byť z dôvodov nepokrytia kolektívnym vyjednávaním riadiacich pracovníkov, patriacich medzi "biele golieri". Môže to byť však aj odrazom skutočnosti, že modré golieri (robotníci) sú stále "baštou" odborov.

S výnimkou "top" riadiacich pracovníkov, vyjednávacie systémy ako celok nevyklúčujú určité zamestnanecké skupiny z ich oblasti pôsobnosti. To znamená, že zamestnanci, ktorí pracujú v takých neštandardných podmienkach zamestnávania, ako je napr. práca na čiastočný úväzok, sú vo všeobecnosti pokrytí kolektívnym vyjednávaním. Avšak, pokrytie sa bežne týka statusu "zamestnanca", to znamená, že osoby samostatne zárobkovo činné sú z tohto pokrytia vylúčené. Výnimky z toho pravidla môžeme pozorovať v Grécku, Taliansku, Švédsku a Veľkej Británii, kde je samostatne zárobková činnosť v určitej (rôznej) miere pokrytá.

2.4. Pokrytie v rámci odvetví

Najvýznamnejší rozdiel, čo sa týka sektorov, je rozdiel medzi súkromnou a verejnou sférou ekonomiky (viď. tab. 3 – dostupné údaje z 11 krajín). Z výnimkou Maďarska, Portugalska a Rakúska bolo (v našom prípade) pokrytie vo verejnom sektore vyššie ako pokrytie v súkromnom sektore, a to, dokonca, aj napriek tomu, že právo na KV nie je v niektorých krajinách dostupné pre všetky skupiny verejných zamestnancov. To znamená, že je možné prijať hypotézu, že tam, kde existuje právo na KV, sú verejní zamestnávateľia viac naklonení vyjednávať ako súkromní zamestnávateľia.

Tab. č. 3 - Miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním v súkr. a verej.sektore, 2001		
Krajina	Miera pokrytia (v %)	
	Súkromný sektor	Verejný sektor
Rakúsko	98	0
Dánsko	71	100
Západné Nemecko	70 (a)	nd
Východné Nemecko	55 (a)	nd
Maďarsko	31	31
Holandsko	86	100
Nórsko	63 (b)	100 (b)
Portugalsko	89 (c)	81
Slovensko	34	59
Slovinsko	100	100
Švédsko	>90	100
Veľká Británia	22	73

Poznámky: (a) = 2000; (b) = 1998; (c) = 1999; nd = bez údajov (neboli k dispozícii)

Zdroj: EIRO

Tabuľka č. 4 (na nasledujúcej strane) poskytuje údaje o pokrytí KV v jednotlivých odvetviach (podľa NACE Rev. 1.1, OKEČ), a to v 13 krajinách. Ťažba nerastných surovín; priemyselná výroba; výroba a rozvod elektriny plynu a vody; stavebníctvo a doprava, skladovanie pošty a

telekomunikácie vykazujú najvyššie miery pokrytia. Tieto rozdiely medzi jednotlivými odvetviami sú odrazom sily odborov a organizácii zamestnávateľov. Najmä odvetvia, ktoré v tab. č. 4 zaznamenali silné pokrytie, majú tendenciu byť silne odborovo organizované.

Tab. č. 4 - Miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním podľa odvetví (%), 2000

Krajina	Odvetvie										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Rakúsko	--	--	100	100	--	100	100	--	--	--	--
Dánsko	54	50	76	80	75	57	50	78	--	100	100
Západné Nemecko	51	96	--	--	84	69	--	73	--	95	--
Východné Nemecko	33	93	--	--	51	42	--	58	--	98	--
Maďarsko	19	41	40	97	9	16	23	64	27	10	40
Luxembursko	0	--	75	100	100	50	0	95	75	100	100
Holandsko (a)	88	--	c. 90	--	98	81	99	90	49	100	96
Nórsko (b)	56	81	77	98	62	54	70	77	55	100	94
Poľsko (c)	12	2	2	3	1	0	1	1	2	0	0
Portugalsko (d)	88	48	94	98	91	86	89	88	69	--	55
Slovensko	65	98-100	60	80	30	20	10	60	68	60	45
Slovinsko	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Španielsko	--	46	99	33	71	94	96	61	93	20	40
Veľká Británia (e)	15	34	31	64	24	18	9	48	--	78	--

Klasifikácia odvetvových ekonomických činností (odvetví) podľa NACE (Rev. 1.1) (v SR to bolo ako OKEČ):

1. *Pôdohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo a rybolov (NACE A + B),*
2. *Ťažba nerastných surovín (NACE C),*
3. *Priemyselná výroba (NACE D),*
4. *Výroba a rozvod elektriny, plynu a vody (NACE E),*
5. *Stavebníctvo (NACE F),*
6. *Veľkoobchod, maloobchod, oprava motorových vozidiel, motocyklov a spotrebného tovaru (NACE G),*
7. *Hotely a reštaurácie (NACE H),*
8. *Doprava, skladovanie, pošty a telekomunikácie (NACE I),*
9. *Finančné sprostredkovanie; Nehnutelnosti, prenájom a obchodné činnosti (NACE J + K),*
10. *Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie (NACE L) a*
11. *Školstvo; Zdravotníctvo a sociálna starostlivosť; Ostatné spoločenské, sociálne a osobné služby (NACE M + N + O).*

Poznámky: (a) = zamestnanci pokrytí prostredníctvom extenzie KZVS sú vylúčení a NACE klasifikácia nie je plne použitá v Holandsku; (b) = 1998; (c) = 2001; (d) = 1999; (e) = celkové údaje pre divízie 9 a 11 neboli k dispozícii, hoci údaje pre jednotlivé odvetvia J, K, M, N a O boli dostupné.

Zdroj: EIRO.

2.5. Pokrytie podľa jednotlivých úrovní

V tab. č. 5 (pozri nižšie) sú uvedené údaje (percentá) o pokrytí jednotlivých úrovní kolektívnym vyjednávaním, a to pre 11 krajín, to znamená v členení podľa 2 skupín - *pokrytie na úrovni podniku a pokrytie na vyššej úrovni* (na úrovni odvetvia a pod.). Vo väčšine krajín prevláda vyjednávanie na vyšších úrovniach (tzv. multi-zamestnávateľské vyjednávanie, vyjednávanie KZVS). Veľká Británia je jediným členským štátom EÚ, o ktorom máme nepochybniteľné informácie, že tu prevláda vyjednávanie na úrovni podniku. Opak sa uplatňuje v kandidátskych krajinách, pričom len v Slovinsku prevláda vyjednávanie na vyšších úrovniach (KZVS). EÚ sa tak značne odlišovala od vtedajších kandidátskych krajín. V súlade so vzťahom medzi pokrytím, praxou rozširovania a úrovňou vyjednávania (o ktorom sme sa už zmienili), celkové pokrytie má tendenciu byť skôr nízke v tých krajinách, v ktorých prevažuje tendencia vyjednávania na podnikovej úrovni.

Tab. č. 5 - Miera pokrytia KV podľa jednotlivých úrovní KV, súkromný sektor, 2000

Krajina	Úroveň vyjednávania*	
	Vyššia	podniková
Rakúsko	95	3
Dánsko	45	25
Západné Nemecko (a)	63	7
Východné Nemecko (a)	46	10
Maďarsko	8	34
Luxembursko	60	40
Holandsko (b)	68	14
Portugalsko (c)	84	5
Slovensko	27	36
Slovinsko	100	0
Španielsko (a)	66	9
Veľká Británia (d)	5	26

*Poznámky: * každá z týchto kategórií obsahuje tak zamestnancov pokrytých podnikovou KZ, ako aj KZVS. V prípadoch vyjednávania na vyššej úrovni (tzv. multi-zamestnávateľského vyjednávania) suma pokrytia nie celkom korešponduje s celkovou mierou pokrytia uvedenou v tabuľkách 1 a 3.*

(a) = súkromný a verejný sektor;

(b) = 2001;

(c) = 1999;

(d) = pracoviská, ktoré majú < 10 zamestnancov nie sú zahrnuté (sú vylúčené)

Zdroj: EIRO.

2.6. Pokrytie podľa veľkosti firiem

Údaje o miere pokrytia kolektívnym vyjednávaním *podľa veľkosti firiem* sú dispozíciou len ojedinele – tab. č. 6 (na nasledujúcej strane) však poskytuje tento typ údajov – ale len pre 6 krajín. Z výnimkou veľmi špecifického prípadu Slovinska, získané (prezentované) údaje potvrdzujú veľmi výrazný trend, ktorý bol zistený už predtým realizovaným výskumom (*pozri Traxler 1994, cited above*): pokrytie má tendenciu s veľkosťou firmy rásť. Existujú pre to 2 hlavné dôvody. Sklon zapojiť sa do zamestnávateľských organizácií je rozhodne vyšší u veľkých firiem ako u menších firiem. (*pozri 'Two logics of collective action in industrial relations?' , F Traxler, in Organised industrial relations in Europe: what future?, C Crouch and F Traxler, eds, Avebury, 1995*). *Likewise, unionisation tends to increase with firm size (see Visser 1991, cited above)*. Podobne, odborová organizovanosť má tendenciu rásť tiež v súlade s veľkosťou firmy. Tento fakt má svoju váhu najmä v krajinách s prevládajúcim systémom vyjednávania na úrovni podniku. V týchto prípadoch mechanizmy rozširovania nemôžu vo väzbe na veľkosť firmy zmierniť rozdiely v sile odborov a zamestnávateľských združení, to znamená, že rozdiely vo veľkosti firiem sa priamo premietajú do rozdielov v pokrytí. Preto sa rozdiely v pokrytí v kontexte s veľkosťou firmy prejavujú najmä tam, kde prevláda vyjednávanie na podnikovej úrovni - ako napr. v prípade Veľkej Británie a Slovenska (*pozri tab. č. 6 na nasledujúcej strane*).

Tab. č. 6 - Miera pokrytia KV podľa veľkosti firiem, súkromný sektor; 2000

Veľkosť firmy (počet zamestnancov)	Krajina	
	Holandsko (a)	Slovinsko
1-4	64	100
5-9	58	100
10-19	63	100
20-49	74	100
50-99	77	100
100-199	76	100
200-499	83	100
500 a viac	89	100
•	Nórsko (b)	
1-5	36	
6-9	56	
10-19	60	
20-49	66	
50-100	72	
100-199	74	
200 a viac	79	
•	Slovensko	
1-19	0	
20-49	5	
50-249	40	
250-499	84	
500-999	95	
1,000 a viac	97	
•	Dánsko	
1-24	57	
25-99	75	
100 a viac	79	
•	Veľká Británia (c)	
1-24	10	
25 a viac	31	

Poznámky:

(a) = zamestnanci pokrytí formou extenziou nie sú sem zahrnutí (sú vylúčení);

(b) = 1998;

(c) = klasifikácia z hľadiska pracovísk.

Zdroj: EIRO.

2.7. Trendy v pokrytí kolektivním vyjednáváním

V pokrytí kolektivním vyjednáváním bola od roku 1990 prevažujúcim trendom stabilita. Čo sa týka západnej Európy (pôvodné členské krajiny EÚ a Nórsko), len tri z týchto krajín zaznamenali značné zmeny v oblasti pokrytia. Zatiaľ čo sa v Dánsku pokrytie zvýšilo, v Nemecku a vo Veľkej Británii, naopak, pokleslo.

V Dánsku došlo k najvýraznejšie posilneniu KV medzi bielymi goliermi, ktorých pokrytie od roku 1994 vzrástlo až o 10 percentuálnych bodov (p. b.). Aj v súkromnom sektore ako celku došlo k nárastu pokrytia KV (o 7 p. b.), pričom také odvetvia ako finančný sektor, doprava a obchod vykázali nadpriemerný rast. Obe tieto tendencie indikujú, že do vyjednávacieho systému boli integrované nové (ďalšie) skupiny.

V Nemecku a vo Veľkej Británii však bol zaznamenaný opačný trend. Od polovice 90-tych rokov sa do roku 2000 v západnej časti Nemecka znížila miera pokrytia zo 72 % na 63 %; k poklesu došlo aj vo východnej časti Nemecka, a to z 56 % na 46 %. Výrazná tendencia k poklesu pokrytia bola v 90-tych rokoch zaregistrovaná aj vo Veľkej Británii – miera pokrytia, ktorá bola v roku 1990 49 % poklesla do roku 1998 až na 35 %. V nasledujúcom období už nebol tento klesajúci trend taký výrazný - v roku 1999 dosahovala miera pokrytia 36 %, v roku 2001 poklesla na 35,5 %. Ani v jednej z týchto krajín sa však nepodarilo etablovať KV na nových pracoviskách, najmä na tých, ktoré boli vytvorené v dôsledku rastu počtu malých a stredných podnikov (SMEs). Nakoľko nové firmy, najmä SMEs, vznikli vo všetkých krajinách Európy, preto pokles v pokrytí v Nemecku a vo Veľkej Británii je možné pripísať vlastnostiam ich systémov KV. Hlavnou príčinou úbytku v pokrytí v Nemecku bolo oslabovanie odborových zväzov a zamestnávateľských združení, ako aj pokles v používaní mechanizmov rozširovania KZVS. Vo Veľkej Británii mal úbytok vyjednávania na vyšších úrovniach (multi-zamestnávateľského vyjednávania) ako aj neschopnosť odborových zväzov postarať sa na nových pracoviskách o vyjednávanie zo strany zamestnávateľov, podobný dopad na úroveň pokrytia.

Čo sa týka trendov v kandidátskych krajinách, tieto sú, samozrejme, odlišné od situácie v západnej Európe, keďže tu od roku 1990 prebiehala zásadná ekonomická a inštitucionálna transformácia.

V bývalom (starom) režime bolo v týchto krajinách pokrytie kolektivným vyjednáváním 100 %-né. Avšak v tej dobe mali kolektívne zmluvy spravidla len malý praktický význam. Od krajín OECD sa odlišovali najmä v ich zameraní na sociálnu starostlivosť a BOZP. (pozri *Industrial relations between command and market. A comparative analysis of Eastern Europe and China*, G Schienstock, P Thompson and F Traxler, eds, Nova Science Publishers, 1997).

Následne, však, počas transformačného procesu, všetky tieto krajiny, s výnimkou Slovinska, zaznamenali pokles v pokrytí kolektivným vyjednáváním. Spoločnosti (firmy, podniky), ktoré sa etablovali v súkromnom sektore, totiž neprejavovali záujem ani o KV na úrovni podniku, ani si neželali, a ani neboli schopné zakladať silné zamestnávateľské združenia, ktoré by v ich mene (v ich zastúpení) mohli viesť vyjednávania na vyšších úrovniach (uzatvárať KZVS). Stabilita pokrytia v Slovinsku na jedinečnej - 100 %-nej - úrovni sa zakladala na povinnom členstve firiem v obchodných a priemyselných komorách, ktoré prežilo aj transformačný proces.

2.8. Diskusie o pokrytí kolektívnym vyjednávaním

Čo sa týka diskusií vo veci rozsahu pokrytia kolektívnym vyjednávaním, tak rozlišujeme medzi otázkami, ktoré sa ho priamo dotýkajú a medzi otázkami, ktoré sa venujú tomu, čo ho nepriamo ovplyvňuje. Vo všeobecnosti, pokrytie kolektívnym vyjednávaním ako také nebolo príliš kontroverznou témou, nakoľko diskusie, ktoré sa ho priamo dotýkali zaznievali len zo Španielska, Poľska, Holandska a Portugalska:

- v *Španielsku* sa diskusia sústredila na tzv. „predĺženú platnosť KZ“, čo znamená, že podľa zákona zostáva KZ v platnosti aj po jej uplynutí doby trvania (na ktorú bola podpísaná, po uplynutí jej expiračnej doby), a to v prípade, že táto KZ nebola obnovená. Z dôvodov zvýšenia flexibility vláda aj zamestnávateľia chceli toto ustanovenie zrušiť, čo sa však, samozrejme, stretlo s veľmi silným odporom zo strany odborov;
- v *Poľsku* bol novelizovaný Zákonník práce. Zaviedla sa v ňom tzv. „klauzula ťažkosť“, podľa ktorej sa mohli zmluvné strany dohodnúť o odložení platnosti KZ na dobu maximálne 3 rokov, a to v prípade, že sa spoločnosť (firma, podnik) ocitla vo vážnych finančných problémoch;
- v *Holandsku* - v parlamente liberálne politické strany spochybnili reprezentatívnosť odborových zväzov v kolektívnom vyjednávaní, a to v súvislosti s existenciou odborovo neorganizovaných zamestnancov - s poukázaním na skutočnosť, že miera pokrytia KV (okolo 80 %) výrazne prevyšuje stupeň odborovej organizovanosti (okolo 25 %); a
- v *Portugalsku* bola predmetom diskusií silná regulačná úloha štátu v oblasti KV, najmä pre jeho rozsiahlu prax rozširovania KZVS.

Otázky, ktoré nepriamo ovplyvňujú pokrytie KV sa týkali úrovni KV a úlohy zamestnávateľských združení a odborových zväzov v procese vyjednávania. Ako to už bolo uvedené, pokrytie má tendenciu klesať v súlade s klesajúcou veľkosťou firmy. Preto decentralizácia KV na podnikovú úroveň podkopáva (ohrozuje) KV, ako to dokazuje aj táto porovnávací analýza. V nasledujúcich riadkoch uvádzame príklady diskusií na túto tému:

- v *Taliansku* Všeobecná konfederácia talianskych pracovníkov (the General Confederation of Italian Workers – Confederazione Generali Italian del Lavoro, Cgil) – jedna z 3 hlavných konfederácií odborových zväzov – bola z dôvodov nízkeho sekundárneho pokrytia na podnikovej úrovni proti ďalšej decentralizácii vyjednávania. Cgil tiež kritizovala presun vyjednávania z odvetvovej na regionálnu úroveň, toľko favorizovanou Talianskou konfederáciou úniou zamestnancov (Italian Confederation of Worker’s Unions – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, Cisl);
- v *Maďarsku* bolo možné pozorovať snahu o opätovnú centralizáciu vyjednávania. V spojení so snahou ustanoviť európsky systém multi-zamestnávateľského vyjednávania (KV na vyšších úrovniach), došlo k inštitucionalizácii orgánov sociálneho dialógu; ich úlohou je podpora odvetvového KV;
- v *Nemecku* Konfederácia nemeckých zamestnávateľských združení (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA) viní za pokles v pokrytí KV militantnosť odborových zväzov tvrdiac, že ich štrajky a "prehnané" mzdové požiadavky nútia zamestnávateľov vystupovať zo zamestnávateľských združení;

- vo Veľkej Británii viedli v roku 2000 vyššie spomenuté problémy odborových zväzov, vo veci zachovania ich postavenia ako vyjednávacej strany, k zavedeniu novej zákonnej metodiky (postupu) na uznanie odborových zväzov. Táto metodika bola najkontroverznejšou časťou zákona o pracovných vzťahov z roku 1999 (Employment Relations Act 1999) vlády Strany práce (Labour party).

3. Ustanovenia o rozširovaní KZ (mechanizmy rozširovania)

Zatiaľ čo v predchádzajúcej časti bolo pokrytie kolektívnym vyjednaním chápané najmä ako úloha odborových zväzov a spôsobilosť (schopnosť, záujem) zamestnávateľov uzatvárať kolektívne zmluvy, v tejto časti sa sústreďíme na štátom iniciované (zavedené) ustanovenia, ktoré môžu rozšíriť záväznosť KZ (KZVS) aj na zamestnávateľov a zamestnancov, ktorí nie sú priamo pokrytými týmito kolektívnymi zmluvami.

Pri zmienke o ustanoveniach rozširovania, nemáme však na mysli tie ustanovenia, ktoré ovplyvňujú mzdy, pracovný čas a pracovné podmienky tých skupín zamestnancov, ktoré sú vylúčené z práva na KV ! Z dôvodov analytickej čistoty, nebudeme sa tiež dotýkať tých prípadov, keď KZ, príp. ich ustanovenia, sú rozšírené takými neformálnymi mechanizmami ("soft factors"), akými sú neformálna zmluva, tradícia, zvykové právo alebo iná dobrovoľne zavedená prax. Namiesto toho sa sústreďíme na 3 hlavné typy rozširovania, spravidla KZVS (typicky odvetvových), ktoré sú založené na určitom type zákonom ustanoveného spôsobu rozširovania:

- **rozšírenie (extenzia) v užšom slova zmysle** ("*extension in the narrow sense*"), (t. j. založené na princípe erga omnes – to znamená na princípe dobra voči každému) - znamená, že určitá KZ (KZVS) sa vo svojej oblasti pôsobnosti stane všeobecne záväznou, to znamená, že okrem zmluvných strán bude v tejto oblasti pôsobnosti explicitne zaväzovať aj tých zamestnancov a zamestnávateľov, ktorí nie sú členmi zmluvných strán, ktoré túto KZ (KZVS) uzatvorili;
- **rozšírenie v širšom slova zmysle** ("*enlargement*", resp. *zväčšenie*) - znamená, že platnosť KZ (KZVS) sa rozšíri aj na tie odvetvia alebo oblasti, v ktorých nepôsobí žiadny odborový zväz a/alebo zamestnávateľske združenie schopné kolektívne vyjednávať. Cestou rozšírenia sa potom príslušná KZ (KZVS) stáva záväznou aj pre určitú špecifickú geografickú alebo odvetvovú oblasť, ktorá je mimo oblasti pôsobnosti tejto KZ (KZVS);
- **funkčné ekvivalenty** ("*functional equivalents*") – ako napr. povinné členstvo organizácií/firiem v zamestnávateľských a zamestnaneckých organizáciách zmluvných strán alebo zákonné ustanovenia, ktoré vyžadujú, aby firmy, ktoré sú dodávateľmi vlády (získali vládne zákazky) akceptovali podmienky relevantnej KZ. Aj keď funkčné ekvivalenty nie sú založené na formálnom mechanizme rozširovania, v skutočnosti v praxi rozširujú ustanovenia príslušnej KZ na ďalšie subjekty – na väčšiu oblasť (zvyšujú pokrytie tejto KZ).

Ako to ukazuje tab. č. 7 (na nasledujúcej strane), mechanizmy rozširovania KZ (KZVS) sa pomerne bežne používajú v 20 krajinách. S výnimkou Nórska, Švédska a Veľkej Británie, všetky krajiny majú minimálne jeden z mechanizmov rozširovania KZ (KZVS), a to či už ide o rozšírenie v užšom slova zmysle, rozšírenie v širšom slova zmysle alebo sa jedná o funkčné ekvivalenty. Rôzne typy rozširovania v užšom slova zmysle sa aplikujú v 15 z 20 krajín, zatiaľ čo rozširovanie KZ (KZVS) v širšom slova zmysle (zväčšenie) sa aplikuje len v Rakúsku, Portugalsku a Španielsku. Funkčné ekvivalenty sa používajú v 6 krajinách, hoci

v troch z nich tieto ustanovenia len podporujú iné existujúce mechanizmy. V Taliansku a Slovinsku boli mechanizmy rozšírenia založené výlučne na funkčných ekvivalentoch. V Slovinsku to bolo spojené najmä s povinným členstvom spoločností (firiem, podnikov) v obchodných a priemyselných komorách, ktorých vplyv na pokrytie KV je mimoriadne vysoký.

Tab. č. 7 - Typy mechanizmov rozširovania KZ (KZVS)

Krajina	Rozšírenie v užšom slova zmysle	Rozšírenie V širšom slova zmysle	Funkčné ekvivalenty
Rakúsko	+	+	+
<i>Belgicko</i>	+	-	-
<i>Dánsko</i>	+	-	-
Fínsko	+	-	+
<i>Francúzsko</i>	+	-	-
Nemecko	+	-	+
<i>Grécko</i>	+	-	-
<i>Mad'arsko</i>	+	-	-
Írsko	+	-	+
Taliansko	-	-	+
<i>Luxembursko</i>	+	-	-
<i>Holandsko</i>	+	-	-
Nórsko	-	-	-
<i>Poľsko</i>	+	-	-
Portugalsko	+	+	-
<i>Slovensko</i>	+	-	-
Slovinsko	-	-	+
Španielsko	+	+	-
Švédsko	-	-	-
Veľká Británia	-	-	-

+ indikuje existenciu mechanizmu rozširovania

Zdroj: EIRO

3.1. Mechanizmy rozširovania KZ v užšom slova zmysle ("erga omnes")

Ustanovenia mechanizmov rozšírenia (extenzie) v užšom slova zmysle (známe aj ako "erga omnes" extenzie) predstavujú v rámci 20 sledovaných krajín prevažnú väčšinu mechanizmov rozširovania. Aj keď sa v týchto krajinách konkrétne pravidlá, požiadavky a postupy (mechanizmy) na rozšírenie navzájom od seba značne odlišujú, napriek tomu sme v niektorých z nich zaznamenali aj niekoľko spoločných prvkov a postupov. V 4 prípadoch (pozri tab. č. 8 na nasledujúcej strane) sa *erga omnes* rozšírenie KZ (KZVS) aplikuje "kvázi automaticky" – "ex lege" (t. j. na základe príslušného zákona), pričom toto rozšírenie je spravidla založené na iniciatíve minimálne jednej zo zmluvných strán KZ alebo jedného sociálneho partnera. Verejné orgány, akými sú napr. ministerstva práce, zas zohrávajú kľúčovú úlohu v inicializovaní rozširovania KZ vo Francúzsku, Grécku, Portugalsku a do určitej miery aj na Slovensku.

Vo väčšine krajín je riadne rozšírený celý rozsah ustanovení obsiahnutých v KZ (všetky jej ustanovenia), avšak v Írsku, Belgicku a Dánsku sa uplatňujú iné prístupy. Napr. v Dánsku sa mechanizmus rozširovania používa len na transponovanie obsahu európskych smerníc; v Írsku sa zasa môžu rozširovať len ustanovenia týkajúce sa minimálnych miezd a pracovných podmienok. V Belgicku je predmetom rozšírenia len limitovaný rozsah ustanovení (otázok) KZ. Obmedzenia tohto typu sú súčasťou právneho rámca upravujúceho mechanizmus rozširovania v týchto krajinách. Niektoré krajiny však poskytujú v tejto oblasti vyššiu úroveň flexibility. V Maďarsku a v Nemecku zákon umožňuje rozšírenie vybraných ustanovení KZ. V Nemecku vedie takýto prístup k postupnému rozširovaniu vybraných ustanovení.

V prevažnej väčšine prípadov sa rozširovanie formálne aplikuje niektorou z foriem verejného aktu, najčastejšie rozhodnutím (uznesením), nariadením alebo výnosom (predpisom) vydaným vládny orgánom s kompetenciami v oblasti práce.

Niektoré krajiny ustanovili ako podmienku pre rozšírenie splnenie určitých minimálnych podmienok (požiadaviek). Najčastejšie ide o minimálnu mieru pokrytia KZ ešte pred jej rozšírením (požiadavku reprezentatívnosti príslušnej KZ). Splnenie požiadaviek reprezentatívnosti sa vyžaduje vo Fínsku, Nemecku, Grécku, Maďarsku, Írsku, Holandsku a Španielsku. Iné minimálne požiadavky na extenziu - rozšírenie musí byť vo "verejnom záujme" (Nemecko, Poľsko) alebo musí odstrániť znevýhodnenie zamestnancov alebo zamestnávateľov (Slovensko), ktorí nie sú pokrytí touto KZ.

Je potrebné však poznamenať, že aj keď sú kolektívne zmluvy v príslušných krajinách rozšírené spôsobom "erga omnes" a pokrývajú všetkých zamestnancov a zamestnávateľov v oblasti svojej pôsobnosti, čo sa týka spôsobu aplikácie tohto rozšírenia existujú medzi nimi aj určité rozdiely, ktoré obyčajne závisia od odlišného rámca KV tej - ktorej krajiny.

Tabuľka č. 8

Postupy pre rozšírenie KZ (KZVS) v užšom slova zmysle (erga omnes)				
Krajina	Podnet	Rozšírenie na	Minimálne požiadavky na rozšírenie	Osobitné procedúry rozširovania
BELGICKO	Žiadosť signatárskej strany, ale v podstate automaticky (ex lege).	Všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia.	-	Kráľovský výnos, vydaný príslušným ministrom.
DÁNSKO	Žiadosť sociálnych partnerov.	Všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia.	-	Predpis (zákon/nariadenie), ktorý iniciovaný vládou.
FÍNSKO	Automaticky (ex lege).	Všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia.	Zmluva uzatvorená na národnej (celoštátnej) úrovni, ktorá je v danom odvetví „reprezentatívna“.	Osobitný výbor ustanovený Štátnou radou musí potvrdiť reprezentatívnosť zmluvy. Rozhodnutie o rozšírení je publikované vo verejnom registri.
FRANCÚZSKO	Takmer automaticky (ex lege), ale založené na formálnej žiadosti Ministerstva práce, alebo sociálnych partnerov.	Všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia.	-	Vykonávacie nariadenie Ministerstva práce po konzultácii s Národnou komisiou pre kolektívne vyjednávanie (Commission nationale de la négociation collective).
GRÉCKO	Prevažne z iniciatívy Ministerstva práce, ale tiež na žiadosť sociálnych partnerov.	Všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia.	Zamestnávateľa, ktorí sú už pokrytí KZ musia zamestnávať min. 51% zamestnancov daného odvetvia alebo povolania.	Oznámenie Ministerstva práce následne po získaní stanoviska od tripartitnej Najvyššej rady práce.
HOLANDSKO	Na základe žiadosti jednej, alebo viacerých strán vyjednávania.	Všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia.	Zmluva musí pokrývať „dostatočnú väčšinu relevantných zamestnancov“	Rozhodnutie (uznesenie) Ministerstva sociálnych vecí a zamestnanosti.
ÍRSKO	Návrh zmluvných strán.	Všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia/ regiónu, alebo firmy (podniku).	Zmluvné strany musia byť „dostatočne reprezentatívne“	Rozhodnutie pracovného súdu na udelenie registrovanej pracovnej zmluvy (Registered Employment Agreement, REA).
LUXEMBURSKO	Automaticky (ex lege).	Všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia.	-	Oznámenie vydané Veľkovoľvodcovským predpisom (Grand-Ducal Regulation) na základe jednomyselného návrhu strán zastúpených v Spoločnej zmierovacej komisii na základe odporúčania príslušných profesiových komôr.

MAĎARSKO	Návrh zmluvných strán.	Všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia.	Navrhovatelia musia preukázať svoje väčšinové postavenie.	Rozhodnutie ministra zamestnanosti a práce po konzultácii s Výborom pre mzdy a prácu tripartitnej Rady pre zmierovanie národných záujmov (Országos Érdekegyeztető Tanács, OÉT).
NEMECKO	Na základe žiadosti minimálne jednej strany kolektívnej zmluvy.	Všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia.	Pred rozšírením musí byť zmluvou pokrytých minimálne 50% všetkých zamestnancov v oblasti pôsobnosti tejto zmluvy; rozšírenie musí byť vo verejnom záujme a schválené osobitným výborom pre KV (Tarifausschuss).	Oznámením Ministerstva práce a sociálnych vecí.
POĽSKO	Podnet (návrh) na uzatvorenie KZVS jednou zo strán vyjednávania.	Všetci zamestnanci v rámci pôsobnosti danej KZVS.	Konkurenčné odbory nesmú byť zapojené do vyjednávania v lehote 30 dní od podania podnetu (návrhu).	Návrh musí byť oznámený verejne.
	Minister práce.	Všetci zamestnanci a zamestnávateľa, vykonávajúci rovnaké, alebo porovnateľné odvetvové ekonomické činnosti.	Rozšírenie musí uspokojovať „vitálne sociálne záujmy“.	Rozhodnutie (uznesenie) Ministerstva práce.
PORTUGALSKO	Ministerstvo práce.	Všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia.	-	Nariadenie (vyhláška) o rozšírení (Portaria de extensão) vydané ministrom práce. Zamestnávateľa, ich združenia a odbory majú možnosť namietať voči tomuto rozhodnutiu (ale nemôžu ho zastaviť)
RAKÚSKO	Automaticky (ex lege).	Zmluva je automaticky platná pre všetkých zamestnancov zamestnávateľov, ktorí sú členmi signatárskych strán zmluvy.	-	-

SLOVENSKO	Na základe žiadosti sociálnych partnerov	Všetci zamestnanci zamestnávateľov, ktorí nie sú pokrytí inou KZVS a ktorí majú obdobný predmet činnosti a obdobné ekonomické a sociálne podmienky ako zamestnávateľa, ktorí sú priamo pokrytí touto KZVS	Rozšírenie by malo odstrániť nevýhodnejšiu situáciu zamestnancov a zamestnávateľov nepokrytých KZVS.	Výnosom MPSVR SR, ktorý nasleduje po pozitívnom rozhodnutí Komisie pre rozšírenie záväznosti KZVS MPSVR SR
ŠPANIELSKO	Automaticky (ex lege).	Všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia, pododvetvia, alebo geografickej oblasti.	Zmluvu musí byť podpísaná príslušnými zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov, ktorí zastupujú 50 % príslušných zamestnancov a zamestnávateľov.	-

Zdroj: *EIRO*

Na záver, všetky tieto rôzne typy ustanovení vedú k zásadným rozdielom v používaní a rozsahu „*erga omnes*“ rozširovania KZVS (rozšírenie v užšom slova zmysle). V niektorých prípadoch, najmä v Rakúsku a Luxembursku, dochádza k rozširovaniu takmer automaticky.

3.2 Mechanizmy rozširovania KZ v širšom slova zmysle ("enlargement")

Mechanizmy rozširovania, na základe ktorých je príslušná KZ (KZVS) rozšírená na určitú špecifickú územnú alebo odvetvovú oblasť mimo rámec svojej oblasti pôsobnosti, sú v skúmaných 20 krajinách *využívané len zriedkavo*; uplatňujú sa len v Rakúsku, Portugalsku a Španielsku:

- v *Rakúsku* má rozširovanie formu „výnosu o rozšírení“. Vydáva ho Spolkový mediačný úrad (Bundeseinigungsamt), ktorý je súčasťou Spolkového ministerstva práce, sociálnych vecí a ochrany spotrebiteľa. Úrad koná na základe písomnej žiadostí organizácií zamestnávateľov alebo zamestnancov. KZ, ktoré majú byť týmto spôsobom rozšírené, majú mať "prevládajúci význam" ("prevailing importance") a pracovné podmienky v odvevi, na ktoré sa má KZ rozšíriť musia byť podobné podmienkam KZ, ktorá sa má rozšíriť; nesmie tam tiež existovať iná (konkurenčná) KZ;
- v *Portugalsku* sa mechanizmus rozšírenia aplikuje vtedy, keď v určitom odvetví neexistujú žiadne vyjednávací strany alebo ak tieto aj existujú, ale neprejavujú žiadnu iniciatívu na vyjednávanie KZ. Samotné rozšírenie sa realizuje formou smernice o rozšírení (Portaria de extensão) ministra práce. Hoci zamestnávateľa, ich združenia, ako

aj odborové zväzy majú možnosť namietať voči tomuto rozhodnutiu, nemajú však žiadne právomoci zastaviť toto rozšírenie; a

- v Španielsku je tento typ rozširovania možný len tam, kde zamestnanci a zamestnávateľia sú poškodení (znevýhodnení) v dôsledku "neschopnosti" (nemožnosti, nedostupnosti) byť pokrytí KZ v ich oblasti pôsobnosti (napr. v odvetví, regióne), a to v dôsledku absencie legitímnych vyjednávacích strán. Zákon tiež vyžaduje súhlas Národného konzultačného výboru pre KZ (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos). Jeho rozhodnutie (súhlas) však musí byť následne schválené zo strany ministra práce. Žiadosti o rozšírenie musia byť vyplnené jednou alebo oboma zmluvnými stranami KZ.

4. Vplyv rozširovania KZ na pokrytie KV

Mechanizmy rozširovania v jednotlivých krajinách sa spravidla od seba odlišujú, čo vysvetľuje veľké rozdiely v stupni pokrytia KV v týchto krajinách. Intenzita tohto kauzálneho vzťahu však do značnej miery závisí od špecifických mechanizmov a nástrojov, prostredníctvom ktorých je samotné rozširovanie realizované. Ako to ukázal predchádzajúci prieskum, existencia rozširovania tiež prispieva k zvyšovaniu miery pokrytia KV, a to nižšími nákladmi súvisiacimi so vstupom do alebo zotrvaním v združení zamestnávateľov. Treba však tiež poznamenať, že tu existujú aj určité výnimky. Môžeme medzi ne zaradiť Nórsko a Švédsko. Tieto dve z troch krajín, majú aj napriek tomu, že nepoužívajú mechanizmy rozširovania, pomerne vysoký stupeň pokrytia KV. Podrobné údaje o podiele pracovných síl, ktoré sú pokryté z dôvodov rozšírenia KZ, máme k dispozícii len pre nízky počet krajín – pozri nižšie uvedenú tab. č. 9 – ktorá poskytuje informácie z 8 krajín – to je aj dôvod prečo v tejto štúdii nemôžeme preskúmať kvantitatívny vplyv ustanovení rozširovania na mieru pokrytia KV.

Tab. č. 9 - Zamestnanci pokrytí rozšírením KZ		
Krajina	Odhadované % zamestnancov pokrytých rozšírením KZ 2000 (2001)	Iné indikátory odhadovaného dopadu rozšírenia
Dánsko	15 %-17 % (1 5%-17 %) (a)	nd
Nemecko	nd	približne 2,5% všetkých zmlúv je rozšírených (2002) (b).
Maďarsko	0,34 % (1,51 %) (b)	nd
Írsko	nd	Odhaduje sa, že 242 000 zamestnancov je pokrytých REA (pozri tabuľku 8) a JLC (pozri tabuľku 10) (1998) (a). REA prípady sú zriedkavé, 5 v rámci odvetvia a jeden na podnikovej úrovni.
Holandsko	7 % (7 %)	nd
Portugalsko	nd	174 nariadení na rozširovanie (1996), 43 nariadení na rozširovanie (prvý polrok 2002).
Slovensko	8 % (9 %)	nd
Španielsko	0 %-1 % (0 % - 1 %)	nd

(a) = rozšírený je len limitovaný počet ustanovení;

(b) = viaceré zmluvy, ktoré sú predmetom rozširovania nezahŕňajú ustanovenia týkajúce sa miezd a mzdových stupní; nd = bez údajov (údaje neboli k dispozícii)

Zdroj: EIRO

5. Funkčné ekvivalenty

Ako to ukazuje nižšie uvedená tab. č. 10, funkčné ekvivalenty k ustanoveniam rozširovania existujú v 6 z 20 skúmaných krajín. Ich obsah a mechanizmy sa navzájom odlišujú a nie vždy sa dá odhadnúť ich špecifický vplyv na mieru pokrytia KV. Prekvapujúce však je, že také ustanovenie, ako je povinné členstvo v zamestnávateľských združeniach, ako tomu bolo v Rakúsku a Slovinsku, malo, zdá sa, výrazný a pozitívny vplyv na pokrytie KV. Samozrejme, nie je potom žiadnym prekvapením, že v oboch krajinách je toto pokrytie takmer 100 %-né ! V iných prípadoch, nie je priamy dopad na pokrytie až tak viditeľný.

Tab. č. 10 - Funkčné ekvivalenty k rozširovaniu KZ (KZVS)

Krajina	Mechanizmus
Rakúsko	Povinné členstvo v Hospodárskej komore Rakúska (Wirtschaftskammer Österreich, WKÖ) pre podniky, čo zabezpečuje takmer 100 % - né pokrytie kolektívnym vyjednávaním.
Fínsko	Verejní funkcionári (úradníci) sú povinní konať v zhode s ustanoveniami uvedenými v relevantných KZ.
Nemecko	Niektoré spolkové štáty prijali také zákony o verejnom obstarávaní, ktoré vyžadujú od dodávateľov v odvetviach stavebníctva a dopravy konať v zhode s ustanoveniami uvedenými v relevantnej KZ. Dokonca, boli urobené aj určité pokusy – avšak doteraz neúspešne – uzákoniť takýto prístup aj na národnej úrovni.
Írsko	Pracovný súd môže ustanoviť spoločné pracovné výbory (Joint Labour Committees, JLC), aby v zmysle Výnosu o regulácii v oblasti zamestnanosti (Employment Regulation Order) určili pre jednotlivé odvetvia minimálne mzdové tarify a podmienky zamestnania. JLC sú zložené zo zástupcov zamestnávateľov a zamestnancov; predsedá im zástupca Ministerstva pre podnikanie, obchod a zamestnanosť.
Taliansko	Súdy používajú kolektívne dohodnuté minimálne mzdové tarify ako referenčný bod, keď posudzujú, či mzdy a platy sú v súlade s ústavnou požiadavkou na spravodlivé mzdy. Kolektívne dohodnuté mzdové tarify sa zohľadňujú aj pri hodnotení verejných kontraktov s cieľom identifikovať "mimoriadne nízke" ponuky.
Slovinsko	Takmer 100 %-ná miera pokrytia KV pramení z povinného členstva spoločností (firiem, podnikov) v Obchodnej komore Slovinska (Trgovinska zbornica Slovenije, TZS), Priemyselnej komore Slovinska (Gospodarska zbornica Slovenije, GZS) alebo v Živnostenskej komore Slovinska (Obrtna zbornica Slovenije, OZS). Súčasný zákon o pracovných vzťahoch tiež vyžaduje, aby určité otázky boli pokryté kolektívnymi zmluvami.

Zdroj: EIRO

6. Zmeny v legislatívnom rámci

Od začiatku 90-tych rokov sa v mnohých krajinách objavili zmeny legislatívneho rámca. V podstate sa jednalo len o niektoré menšie zmeny v postupoch pre rozširovanie. V 7 zo 17 krajín, ktoré majú minimálne jeden z troch mechanizmov pre rozširovanie KZ (rozširovanie v užšom a širšom slova zmysle a funkčný ekvivalent) sa počas tohto obdobia úprava rozširovania vôbec nezmenila. V 2 prípadoch (Dánsko a Grécko) boli počas 90-tych rokov postupy pre rozširovanie ustanovené nanovo. Zmeny v úprave rozširovania sa udiali v ôsmich krajinách:

- vo *Fínsku* reforma Zákona o pracovných zmluvách (Employment Contracts Act) z roku 2001 zaviedla presnejšiu definíciu reprezentatívnosti. Ukončila tak existenciu značne neflexibilného predpisu, podľa ktorého sa pre rozšírenie KZ vyžadovalo, aby pre zamestnávateľa, viazaného KZ v danom odvetví, pracovalo minimálne 50 % zamestnancov;
- v *Holandsku* - Otázka reprezentatívnosti bola predmetom riešenia aj v Holandsku, kde boli pre potreby Ministerstva práce a sociálnych vecí zavedené nové pravidlá (účinné od roku 2003), a to za účelom objasnenia postupov pre reprezentatívnosť zmluvných strán;
- v *Nemecku* - reforma z roku 1998 splnomocnila ministra práce a sociálnych vecí rozšíriť zmluvy o minimálnych mzdách nariadením (decree), a tak znemožniť akékoľvek "veto" zo strany organizovaných zamestnávateľov v rámci relevantného bipartitného výboru pre KV;
- v *Írsku* zavedenie národnej minimálnej mzdy v roku 2000 urobilo JLC (Joint Labour Committees - Spoločné pracovné výbory), ktoré pre príslušné odvetvia určovali minimálne mzdy a podmienky zamestnávania (pozri tabuľku č. 10 na predchádzajúcej strane) takmer prebytočnými;
- v *Portugalsku* (1992) a na *Slovensku* (1996) sa novelizáciami ustanovil nový časový limit pre proces rozširovania. Ich cieľom bolo urýchlenie samotného procesu rozširovania;
- v *Slovinsku* pripravená reforma Zákona o kolektívnych zmluvách mala za cieľ zaviesť okrem existujúcich funkčných ekvivalentov aj nové ustanovenia pre rozširovanie KZ;
- v *Španielsku* novela "Štatútu zamestnanca" z roku 1999 zaviedla jednoznačnejšie požiadavky pre proces rozširovania v širšom slova zmysle (enlargement, zväčšenie). Avšak, vzhľadom na nízky počet tohto typu rozširovania (v rokoch 1986 – 1995 bolo schválených len 92 prípadov), ani táto zmena nebude mať pravdepodobne žiadny závažný dopad.

*Na záver je potrebné uviesť, že informácie z prieskumu dokazujú (možno až prekvapujúco) pomerne vysokú úroveň stability ustanovení o rozširovaní, a to aj napriek ich občasnej kritike a nastoleným požiadavkám o deregulácii (tie budú podrobnejšie rozobraté v nasledujúcej časti). Ich kontinuita bola až zarážajúca. Za povšimnutie však stojí jeden prípad, kedy sme zaznamenali isté zásadné zmeny. V roku 1980 totiž vtedajšia konzervatívna vláda *Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska* zrušila časť 11 (Schedule 11) zákona o ochrane zamestnanosti z roku 1975 a ukončila tak britskú verziu rozširovania KZ.*

7. Diskusie o ustanoveniach rozširovania KZ

Z troch krajín bez mechanizmu rozširovania (Nórsko, Švédsko a Veľká Británia) sa o tejto otázke diskutovalo len vo Veľkej Británii, kde odborové zväzy požadovali zvýšenie ochrany v oblasti mzdových a pracovných podmienok zamestnancov verejného sektora, ktorí boli ovplyvnení outsourcingovými aktivitami súkromného sektora. Tieto požiadavky však neboli v tom čase naplnené. V Taliansku, kde bola v platnosti určitá forma funkčného ekvivalentu, boli koncom 90-tych rokov plány predstaviť novú formu „*erga omnes*“ rozširovania. Návrh zákona (na ktorom sa sociálni partneri nezhodli) sa však, vzhľadom na rozdiely medzi politickými stranami, nikdy nestal predmetom hlasovania v parlamente.

V 6 zo zostávajúcich 16 krajín (bez dostupných informácií o Poľsku a Maďarsku) boli mechanizmy rozširovania buď široko akceptované (ako v Rakúsku, Belgicku, Luxembursku, Portugalsku a Slovensku) alebo neboli predmetom verejnej diskusie, čo mohlo znamenať, že tak zmluvné strany KZ ako aj verejné orgány nepociťovali žiadny tlak na spochybnenie alebo na zmenu mechanizmu rozširovania (ako to uvádzalo Grécko).

V troch prípadoch sme zaznamenali diskusiu o úprave mechanizmov rozširovania. Cieľom tejto diskusie však nebol zámer oslabiť vplyv rozširovania na pokrytie KV, ale skôr hľadanie niektorých jeho formálnych deficitov, alebo sa diskutovalo o jeho neželaných vedľajších účinkoch. Napr. v Írsku sú JLC (Joint Labour Committees - Spoločné pracovné výbory) považované za príliš zložité alebo neefektívne. V Španielsku sa objavili iniciatívy smerom k nájdeniu (identifikácii) jednotných pravidiel pre rozširovanie v malých a dislokovaných (dispersed) pracoviskách. Niektoré problémy boli dôsledkom súťaživosti medzi odbormi. Vo Francúzsku (podobné problémy boli zaznamenané aj v Portugalsku), kde je rozširovanie zvyčajne podporované všetkými stranami, sa odborové zväzy zaujímali najmä o prípady, keď boli rozšírené aj také KZ, ktoré boli podpísané menšinovými odbormi, a bol im tiež priznaný status "noriem pre priemysel" ("industry rules")

Isté kontroverzie bolo možné pozorovať v Holandsku, Slovinsku a Dánsku. V Dánsku isté nezrovnalosti s rozširovaním mohli prameniť z toho, že mechanizmus rozširovania sa zaviedol len nedávno, a to až na základe "hrozby" Európskej komisie (EK). EK totiž pohrozila dánskej vláde, že pre jej nedostatočné transponovanie smerníc EÚ ju bude žalovať na Európskom súdnom dvore (European Court of Justice, EJC). Napriek počiatočnému odporu dánskej vlády, sa rozširovanie zo strany sociálnych partnerov stalo obľúbeným nástrojom; diskusie však prebiehali o tom ako určiť reprezentatívnosť odborov. V Slovinsku boli sociálni partneri zapojení do prípravy nového zákona, ktorý mal nadobudnúť platnosť v januári 2003. Návrh zákona bol zameraný na nový mechanizmus rozširovania. Zákon ako taký však nebol koncipovaný ako možná náhrada za povinné členstvo zamestnávateľov v profesiových komorách, ktoré, ako sme to už uviedli, zabezpečovalo Slovinsku až 100 %-nú mieru pokrytia kolektívnym vyjednávaním.

Na záver treba uviesť, že sa vyskytli aj také prípady (dva), keď mechanizmy rozširovania museli čeliť tvrdej opozícii, a to najmä zo strany organizovaných zamestnávateľov. Vo Fínsku, Federácia fínskych podnikov (Suomen Yrittäjät, SY), ktorá zastupuje najmä malé a stredné podniky (SMEs), ako aj konzervatívna Národná koalíčná strana (Kansallinen Kokoomus) – jedna z vtedajších vládnucích koalíčných strán, chceli obmedziť rozširovanie KZ. Zatiaľ čo niektoré nemecké odvetvové zamestnávateľské združenia, najmä v stavebníctve, podporovali proces rozširovania kolektívnych zmlúv, Federácia nemeckých zamestnávateľských organizácií (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA) stále viac brojila proti procesu rozširovania KZ - svoje zastúpenie vo výboroch pre KV využívala na hlasovanie proti rastúcemu počtu žiadostí o rozširovanie KZ.

8. Komentár

V prevažnej väčšine krajín zahrnutých do tejto porovnávacej štúdie (ktorá analyzovala existujúce trendy v miere pokrytia kolektívnym vyjednávaním) sme zaregistrovali vysoký stupeň stability.

Informácie, ktoré sme mali k dispozícii zo 16 z celkového počtu 20 skúmaných krajín, nám umožnili s prekvapením konštatovať, že sa v pôvodných členských štátoch EÚ a v Nórsku podarilo zachovať vysoký stupeň pokrytia KV. Ak by sme chceli týchto 16 krajín roztriediť podľa výšky hodnôt miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním (vysoká, priemerná a nízka), tak by sme ich mohli rozdeliť na:

- 10 krajín s vysokou mierou pokrytia : > 70 % ,
- 3 krajiny s priemernou mierou pokrytia: 40 % - 70 % ,
- a 3 krajiny s nízkou mierou pokrytia: < 40 % .

Vysoký stupeň pokrytia KV bol, v tomto prípade, všeobecným fenoménom, keďže tu boli významné signály, že sa v súčasnej EÚ a v Nórsku v poslednej dekáde objavili len malé nevýznamné zmeny. V dvoch krajinách (v Nemecku a v Spojenom kráľovstve Veľkej Británie a Severného Írska) sa stupeň pokrytia znížil, zatiaľ čo v jednej krajine (v Dánsku) pokrytie vzrástlo. V čase pred rozširovaním EÚ sa zdá, že systémy KV v členských štátoch sú vhodne ustanovené a že si (ako významný potenciál pre oblasť regulovania miezd, pracovného času a pracovných podmienok) zachovávajú svoj vysoký stupeň pokrytia.

Podobný vývoj sme zaznamenali aj v prípade ustanovení týkajúcich sa rozširovania záväznosti KZ, aplikovaných vo väčšine skúmaných krajín. Keďže v poslednej dekáde sa objavilo len niekoľko, väčšinou len malých zmien zákonných mechanizmov na rozširovanie KZ, indikuje to premisu, že základné parametre a funkcie ustanovení rozširovania zostali nezmenené. Toto všeobecné konštatovanie závažnejším spôsobom nemení ani situácia Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska z roku 1980, kedy v tejto krajine bolo zrušené rozširovanie KZ.

Vplyv ustanovení rozširovania KZ na stupeň pokrytia KV sa v rámci jednotlivých krajín odlišuje a nedá sa, v každom prípade, presne špecifikovať. Avšak na základe nám dostupných dôkazov považujeme za správne uviesť, že sme "nezaregistrovali" žiadny zásadny vplyv mechanizmov rozširovania na zmeny (buď smerom nahor alebo nadol) mier pokrytia kolektívnym vyjednávaním. Skôr by sa dalo povedať, že mechanizmus rozširovania mohol byť činiteľom, ktorý prispieval skôr k stabilizácii pokrytia KV.

Táto kontinuita je čosi ako zrkadlový obraz diskusií o pokrytí KV a rozširovaní KZ. Určité diskusie o pokrytí prebiehali v Poľsku, Španielsku a Portugalsku; otázky rozširovania KZ boli predmetom aj viac-menej kontroverzných diskusií vo Fínsku a Nemecku. Celkove je však možné konštatovať, že aj napriek niekoľkým požiadavkám na zmenu, v praxi sa nenastolili žiadne návrhy na zásadne zmeny v tejto oblasti.

Ak však zahrnieme do analýzy aj 4 kandidátske krajiny, tak sa nám celkový obraz kontinuity o niečo zmení. Zatiaľ čo v oblasti ustanovení rozširovania, vývoj v Maďarsku, Poľsku, Slovensku a v Slovinsku išiel rovnakým smerom ako vo väčšine krajín západnej Európy sledujúc tak zachovávanie stabilného právneho rámca, v oblasti pokrytia KV bola situácia

odlišná. S výnimkou Slovinska stupeň pokrytia KV klesal, prinajlepšom dosahoval priemernú úroveň pokrytia. Napríklad, v prípade Maďarska, kde sme zaregistrovali isté pokusy na využitie osobitných programov EÚ na stabilizovanie systému KV, bude len veľmi ťažké zvrátiť nastolený klesajúci trend a tak v budúcnosti znemožniť pokles úrovne pokrytia.

Vyššie uvedené skutočnosti nás nabádajú konštatovať, že očakávané rozširovanie Európskej únie (EÚ) prinesie do rozšírenej EÚ nárast diverzity v úrovni pokrytia KV a prispeje k posilneniu "tábora s nízkym pokrytím" ("low coverage camp") v nej. Ak sa úroveň pokrytia v kandidátskych krajinách nepodarí stabilizovať, tak to môže viesť k zníženiu celkovej úrovne stability, ktorú sme zaznamenali pri riešení tejto štúdie.

(Franz Traxler, University of Vienna and Martin Behrens, Institute for Economic and Social Research, WSI).

Zdroj:

Franz Traxler - Martin Behrens: Collective bargaining coverage and extension procedures. European Industrial Relations Observatory on-line. (ID: TN0212102S). European Foundation for Improvement Living and Working Condition, Dublin, Ireland. 8-12-2002. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm>

Preklad z anglického originálu: Ing. Margita Barošová

Inštitút pre výskum práce a rodiny (IVPR)
Župné námestie 5-6
812 41 Bratislava