

Podnikanie a sociálne zabezpečenie. Preferencie a kolektívne akcie v Európe

BAWEU

Two years project funded by the European Commission DG Employment No. VS/2020/0141

Sabrina Colombo; David Natali; Emmanuele Pavolini; Iacopo Gronchi; Anna Paus; Tommaso Sacconi; Andrea Terlizzi, Andrea Califano

1. Úvod

Európsky sociálny model (ESM) dokázal dosiahnuť hospodársky rast, ktorý je sociálne inkluzívny. Veľká časť tohto úspechu je spojená s kľúčovým sociálno-inštitucionálnym nástrojom a praxou: sociálnym dialógom, na ktorom sa intenzívne a živo podieľajú pracovníci a ich zástupcovia z odborov, ako aj podniky a ich združenia, hoci v jednotlivých členských štátoch EÚ existujú značné rozdiely. V posledných rokoch sa tento model ocitol pod tlakom viacerých faktorov. EÚ sa rozhodla obnoviť ESM, ako sa uvádza vo viacerých oficiálnych dokumentoch a vyhláseniach (okrem iných aj v Európskom pilieri sociálneho práva).

V tomto scenári má zásadný význam pochopiť preferencie zamestnávateľov, ich postoje a ich politické kolektívne akcie - v interakcii s odbormi a vládami - v oblasti sociálneho štátu a jeho reformy. Tento projekt má dva hlavné ciele:

1. Lepšie pochopiť preferencie podnikov v oblasti sociálnej politiky a ich zmeny v postindustriálnom a globálnom hospodárstve.
2. Lepšie pochopiť, ako sa vyvíja úloha združení zamestnávateľov (ZZ) pri vyjadrovaní a zastupovaní preferencií zamestnávateľov a pri vytváraní ich vlastných pozícií v rámci reforiem sociálneho zabezpečenia v EÚ a na vnútroštátnej úrovni.

Aby sme tieto dva hlavné ciele výskumu mohli rámcovať, je užitočné pripomenúť Lasswellovu definíciu politiky ako *kto*, *čo*, (*kedy*) a *ako* dostane. Ako navrhuje Culpepper (2016), aplikácia tejto definície na našu výskumnú oblasť predpokladá zodpovedanie nasledujúceho súboru otázok.

Otázka „kto“: aká je štruktúra podnikania v súčasnej Európe? Aké charakteristiky majú podniky v Európe (z hľadiska rozdelenia medzi rôzne hospodárske odvetvia, veľkosti, typu zamestnaných pracovníkov, atď.)? Do akej miery sa tieto charakteristiky v jednotlivých krajinách menia?

Otázka „čo“: aké sú preferencie a postoje zamestnávateľov k sociálnej politike? Menia sa v rôznych oblastiach politiky a v rôznych krajinách? Sú preferencie zamestnávateľov rovnaké ako v minulosti?

Otázka „ako“: citujúc Culpeppera (2016), táto otázka súvisí so stratégiami, ktoré si zamestnávatelia a ZZ stanovili ako súčasť procesu tvorby sociálnej politiky. V tejto súvislosti sa vynára niekoľko otázok. Aká je v súčasnosti úloha individuálnych, ale aj kolektívnych akcií zamestnávateľov v tejto oblasti? Aká je úloha nadnárodných spoločností a podnikov pôsobiacich v globálnych hodnotových reťazcoch? Aká je tiež úloha malých zamestnávateľov a samostatne zárobkovo činných osôb (Beramendi et al. 2015)?

Táto správa sumarizuje hlavné zistenia projektu BAWEU (Business and Welfare in Europe). Cieľom projektu je zhromaždiť dôkazy o meniacej sa úlohe zamestnávateľov a ich organizácií, o ich preferenciách, postavení a správaní (angažovanosť/zapojenie) v diskusii o reformách sociálneho zabezpečenia a o stratégii, ktorú si zamestnávatelia a ich organizácie stanovili, aby mohli ovplyvňovať tvorbu sociálnej politiky.

Správa je štruktúrovaná nasledovne. Druhá časť obsahuje prehľad literatúry o úlohe zamestnávateľov v politike sociálneho zabezpečenia v súvislosti s vyššie uvedenými otázkami „kto“, „čo“ a „ako“. V tretej časti sú navrhnuté kľúčové hypotézy, ktoré sú jadrom výskumu. V štvrtej až šiestej časti sa overujú hypotézy uvedené v predchádzajúcej časti. Na tento účel využívame informácie zozbierané počas celého projektu prostredníctvom prieskumu dokumentov, prieskumu, ktorý sme uskutočnili s cieľom získať informácie o postoji veľkých podnikov, a piatich správ o krajine, a to o Dánsku, Nemecku, Taliansku, Holandsku a Slovensku. Tieto správy o krajine prispievajú dôkazmi na analýzu zamestnávateľských organizácií a ich angažovanosti/zapojenia do sociálneho štátu. Siedma časť obsahuje niekoľko záverečných poznámok k trom veľkým otázkam, ktoré sú jadrom projektu.

2. Stručný prehľad literatúry o troch výskumných otázkach, ktoré sú jadrom projektu

Preferencie/postoje zamestnávateľov a zamestnávateľských združení voči sociálnej politike sú ovplyvnené štruktúrnymi faktormi (napr. kontúrami organizačného a inštitucionálneho prostredia) a zmenotvornosťou. Tvorba preferencií podnikov by sa preto mala považovať za komplexný a endogénny proces. Popri venovaní pozornosti inštitucionálnym faktorom ako ich bezprostredným príčinám by sa v ďalšom výskume mohli zohľadniť dve rôzne *okolnosti*, ktoré je potrebné mať na pamäti: (i) vlastné úsilie aktérov o „vytváranie zmyslu“ ako odlišné a prepojené s ich aktivitami na „ochranu svojich záujmov“ (Munnich, 2011) a (ii) úloha, ktorú zohráva strategické správanie - t. j. rozdiel medzi *preferenciami* a *pozíciami* podnikovej stratégie (Pancaldi, 2012).

Okrem toho by sa správanie podnikateľských združení nemalo predpokladať *ex ante* (a už vôbec nie odvodzovať z preferencií jednotlivých firiem). Namiesto toho by sa malo interpretovať vo svetle vnútro podnikových štiepení a procesu tvorby preferencií.

V nasledujúcom texte navrhujeme rámec, ktorého cieľom je objasniť preferencie, postoje a stratégie zamestnávateľov v oblasti sociálneho štátu. Prvý krok našej analýzy je venovaný prehľadu literatúry k otázkam „kto“, „čo“ a „ako“, ktoré boli predstavené v úvodnej časti.

2.1 Otázka „kto“: zamestnávatelia a ich združenia

Ako správne zdôrazňujú Seeleib-Kaiser a Pavolini (2020), postoj zamestnávateľov k sociálnemu štátu formuje mnoho faktorov. Mares (2003) – okrem iných – uviedol hlavné faktory, ktoré môžu prispieť k formovaniu strategického programu zamestnávateľov: veľkosť podniku; typ kvalifikácie pracovníkov potrebných pre podnik; a výskyt sociálnych rizík medzi ich zamestnancami. Mares tvrdí, že firmy s a) vysokým výskytom rizika, malou veľkosťou a nízkou kvalifikáciou by mali uprednostňovať „univerzalistické“ sociálne politiky; b) nízkym výskytom rizika, malou veľkosťou a nízkou kvalifikáciou by nemali voliť žiadnu politiku; c) vysokým výskytom rizika, veľkou veľkosťou a vysokou kvalifikáciou by mali uprednostňovať „príspevkové“ sociálne politiky; a d) nízkym výskytom rizika, veľkou veľkosťou a vysokou kvalifikáciou by mali uprednostňovať „súkromné“ sociálne politiky.

Táto otázka nadobúda ešte väčší význam v súvislosti s jej interakciou so širokou makroekonomickou dynamikou, ktorá môže ovplyvniť európske politické ekonomiky. Prvou zmenou, na ktorú sa treba pozrieť, je deindustrializácia a technologické zmeny. Tieto trendy majú tendenciu znižovať dopyt firiem po stredne kvalifikovaných pracovníkoch (zvyčajne definovaných ako pracovníci so „špecifickými zručnosťami“), zatiaľ čo trh práce je čoraz viac polarizovaný/dualizovaný medzi pracovníkmi v odvetviach s vysokou (často orientované na vývoz) a nízkou (často ponúkajúce služby pre vnútorný trh) produktivitou, čo znižuje motiváciu zamestnávateľov spolupracovať. Druhou zmenou, ktorú máme na mysli, je ďalšia internacionalizácia výroby (teda rastúci význam zahraničných subjektov a zdrojov v rámci národných hraníc) a globálna tendencia k zvyšovaniu koncentrácie vlastníctva (resp. centralizácii kapitálu), ktorá bola empiricky preukázaná v nedávnych štúdiách, ako napríklad Brancaccio et al. (2018) a Brancaccio et al. (2019). Tieto trendy ovplyvňujú rôzne prvky našich ekonomík a preferencie podnikov a postoj zamestnávateľov v politike sociálneho štátu (Martin & Swank, 2012; Nelson, 2013).

2.2 Otázka „čo“: staré a nové typológie používané na definovanie preferencií zamestnávateľov

Keď zistíme, kto sú zamestnávateľia, ktorých chceme analyzovať, následným krokom nášho výskumu je definovať a overiť ich vlastné postoje k reformám sociálneho zabezpečenia. Pojmy ako záujmy, preferencie a postoje sa zvyčajne považujú za synonymá. Majú však rozdielny význam (pozri Pancaldi, 2012).

Záujmy (a myšlienky) aktérov sú na najvyššej úrovni abstrakcie. Ide o ideálny pohľad aktérov na to, čo je pre nich dobré alebo nie. Široké záujmy možno priradiť k sociálnym a/alebo politickým skupinám a/alebo rozdeliť na konkrétnejšie záujmy menších skupín.

Pokiaľ ide o strategické preferencie, vedci odkazujú na konkrétne prejavy ideálnych záujmov, ktoré sa vzťahujú na spôsoby konania. Zatiaľ čo záujmy súvisia s materiálnymi podmienkami a/alebo normatívnymi postojmi (v tomto prípade hovoríme o ideách), preferencie majú kognitívny obsah. Sú založené na určitom prepojení medzi problémom a riešením. Preferencie sú na rebríčku abstrakcie na nižšom stupni.

Nakoniec, strategické postoje sú strategickým konceptom. Sú výsledkom agregácie rôznych preferencií v rámci určitého kolektívneho aktéra a výsledkom vzájomného pôsobenia rôznych aktérov (napr. združenia zamestnávateľov verus odbory) v politickej aréne.

Projekt BAWEU sa zaujíma o definovanie preferencií a postojov podnikov (typy, ktoré navrhujeme v nasledujúcom texte, sa v skutočnosti týkajú preferencií aj postojov) k reformám sociálneho zabezpečenia ako výsledku strategických faktorov, ktoré sú zasa ovplyvnené štrukturálnymi premennými. Podnikateľské stratégie sú totiž ovplyvnené (meniacou sa) ekonomickou a podnikateľskou štruktúrou, ktorá sa líši v rôznych odrodách kapitalizmu (Morgan a Ibsen 2021). Ako uvidíme, v tejto súvislosti je mimoriadne dôležité skúmať stupeň (dez)organizácie a koordinácie podnikania z hľadiska jednoty a roztrieštenosti (Mach et al. 2021). Preto predpokladáme, že preferencie aktérov sú výsledkom ich postavenia v politickej ekonomii (tak v ekonomickom systéme, ako aj v kontexte sociálneho dialógu a sociálnych inštitúcií). Aktéri potom definujú svoju pozíciu na základe vlastných stratégií interakcie so štátom a odborními.

Aké sú však tieto preferencie a postoje k reformám sociálneho zabezpečenia? Maresová (2003) vo svojej zásadnej štúdií poskytuje model preferencií sociálnych politík na štúdium nástupu sociálnych programov. Empiricky konceptualizovala štyri potenciálne ideálne typy rôznych preferencií podnikov v oblasti sociálnej politiky:

- „*žiadna sociálna politika*“, keď zamestnávateľia nemajú záujem o žiadnu formu sociálneho krytia vzhľadom na danú potrebu;

- „*súkromná sociálna politika*“, keď sa zamestnávateľa rozhodnú pre „zamestnaneckú sociálnu starostlivosť“ ako odpoveď na dané sociálne potreby, čo znamená, že podnikom a prípadne sociálnym partnerom je ponechaná možnosť voľby, aby podľa vlastného uváženia rozvíjali sociálne programy na základe zamestnaneckého statusu;
- „*príspevková sociálna politika*“, keď zamestnávateľa akceptujú alebo sú ochotní rozvíjať sociálnu politiku financovanú z povinných sociálnych príspevkov;
- „*univerzalistická sociálna politika*“, keď zamestnávateľa akceptujú alebo sú ochotní rozvíjať sociálnu politiku financovanú zo všeobecných daní.

Tieto štyri typy preferencií majú pre podniky jednoznačne rozdielne náklady, ale aj rozdielne redistribučné účinky. Pokiaľ ide o kolektívne akcie, preferencie/postoje združení zamestnávateľov medzi štyrmi ideálnymi typmi sa formujú na základe procesov vyjednávania v rámci podnikateľskej komunity, s odbormi a vládami.

Ako sa uvádza vyššie, typológia navrhnutá Maresovou sa vzťahovala na štúdium vytvárania nových sociálnych programov v XX. storočí. Platí to aj v súčasnosti? Odpoveď je do veľkej miery pozitívna. Možnosť nepokryvania alebo obmedzenia verejných programov a presunutia ekonomického bremena na riešenia „súkromnej sociálnej politiky“ sa môže uplatniť tak na začiatku sociálnej politiky, ako aj v neskorších fázach. Podobne univerzalistické alebo príspevkové sociálne politiky predstavujú pre podniky rôzne výhody a nevýhody v závislosti od charakteristík podniku.

Zároveň sa politika sociálnej politiky v 21. storočí zmenila v troch aspektoch (Bonoli a Natali, 2012; Beramendi et al., 2015). Po prvé, trh práce a národné ekonomiky prechádzajú hlbokou transformáciou, ako bolo zdôraznené aj v predchádzajúcej časti, a táto prebiehajúca transformácia má priamy a nepriamy vplyv na spôsob, akým sa formuje diskusia o sociálnej politike (Iversen a Cusack 2000). Transformácia pracovnej sily v dôsledku technologických zmien, globalizačných a stratifikačných účinkov samotných sociálnych štátov vytvorila komplexnejší súbor rozdelení, ktorý zahŕňa rozdelenie odvetví, povolání a zručností, ako aj medzi rôznymi stupňami integrácie na trhu práce“ (Beramendi et al., s. 14).

Po druhé, koncom dvadsiateho storočia sa objavili „nové“ sociálne riziká (od potrieb zosúladenia pracovného a rodinného života pracujúcich rodičov až po rôzne formy investícií do ľudského kapitálu), ktoré prinášajú nové požiadavky, ale často aj kompromisy z hľadiska krytia medzi „starými“ a „novými“ sociálnymi rizikami.

Po tretie, sociálne politiky sa ukázali byť odolnejšie, než sa očakávalo, voči pokusom o ich obmedzenie alebo radikálnu transformáciu, a to v dôsledku celého radu inštitucionálnych závislostí (Pierson, 1996;

2001). Preto sa hlavnou témou diskusie o sociálnom štáte nestáva len rozsah jeho rozširovania alebo znižovania, ale skôr jeho „rekalibrácia“ a následné (re)distribučné konflikty.

Preto, ak si Maresovej typológie stále zachováva svoju vysvetľujúcu silu, je užitočné integrovať ju s prihliadnutím na ďalšie dve typológie podľa Beramendiho et al. (2015). Prvá typológia sa zaoberá typom preferencií/postojov zamestnávateľov v oblasti sociálnej politiky. Rozlišujú medzi:

a) *Politikami zameranými na spotrebu*, ktoré pomáhajú ľuďom vyrovnať sa so stratou príjmu, či už v dôsledku staroby (dôchodky), prepúšťania (poistenie v nezamestnanosti) alebo choroby (invalidné dávky a práceneschopnosť, lekárska diagnostika a terapia);

b) *Investične orientovanými politikami*, ktoré umožňujú ľuďom zarábať si na živobytie na trhu práce - s politikami zaradenými do rubriek vzdelávanie, starostlivosť o deti, aktivácia trhu práce, výskum a vývoj a verejná infraštruktúra. To, čo definuje Beramendi et al. (2015), je veľmi blízke tomu, čo iní vedci definujú ako politiky „sociálnych investícií“ (Morel et al., 2013; Hemerjck, 2017).

V druhej typológii sa uvažuje o troch možných typoch cieľov politických reforiem:

a) *Marketizácia*: politické reformy, ktoré spôsobujú, že prístup k politike závisí od situácie jednotlivca na trhu práce;

b) *Segmentácia*: politické reformy, ktoré rozvrstvujú prístup k sociálnym službám pre rôzne skupiny obyvateľstva, napríklad v závislosti od typu zmluvy alebo hospodárskeho sektora, do ktorého patria;

c) *Inklúzia*: politické reformy, ktoré rozširujú okruh príjemcov sociálnych politík.

Všetky tieto typy sa dajú integrovať do jedného analytického rámca vzhľadom na to, že tieto tri typológie sa zameriavajú na rovnakú tému, ale z trochu odlišných hľadísk: prvá sa zaoberá použitými nástrojmi, druhá obsahom politík a tretia cieľmi. V tabuľke 1 je uvedená syntéza usporiadaná podľa 4 rôznych dimenzií. Prvá dimenzia sa týka sociálneho úsilia, ktoré môžu zamestnávatelia a/alebo podnikateľské organizácie považovať za vhodné. Z hľadiska politických priorít môže ísť o zvýšenie a/alebo zníženie výdavkov na sociálne zabezpečenie.

TABUĽKA 1 tu

Druhá dimenzia sa týka úlohy štátu a trhu pri poskytovaní sociálnej starostlivosti. Zamestnávatelia a/alebo podnikateľské združenia môžu uprednostniť verejné alebo súkromné sociálne zabezpečenie na riešenie sociálnych rizík. Tretia dimenzia sa týka skôr hraníc solidarity: kto je a kto nie je účastníkom určitého sociálneho programu. Opatrenia sociálnej politiky môžu byť univerzálne (zamerané na celú

populáciu, a teda financované z daní) alebo profesijné (zamerané na niekoľko profesijných a/alebo sociálnych skupín, a teda financované potenciálnymi príjemcami prostredníctvom sociálnych príspevkov).

Štvrtá dimenzia sa týka logiky intervencie: cieľom sociálnej politiky môže byť ochrana pred sociálnymi rizikami (sociálna ochrana) alebo ich predchádzanie prostredníctvom investícií do ľudského kapitálu, zručností atď. (sociálne investície).

Tieto štyri dimenzie sa navzájom nevyučujú. Naopak, prekrývajú sa a vzájomne sa ovplyvňujú. Preto sú základom komplexných programov reformy sociálneho zabezpečenia. Napríklad postoj zamestnávateľov v prospech škrtov sa môže týkať výdavkov na sociálnu ochranu (napr. dôchodky) a môže koexistovať s pozitívnejším postojom k sociálnym investíciám.

2.3 Otázka „ako“: stratégie (a moc) podnikov pri tvorbe sociálnej politiky

Otázka „ako“ súvisí so stratégiou, ktorú si zamestnávatelia (individuálne aj kolektívne) stanovili s cieľom formovať politiky sociálneho zabezpečenia a mať vplyv na proces reformy. Zamestnávatelia – na základe svojich preferencií a postojov v diskusii – majú dve rôzne stratégie ovplyvňovania politik sociálneho zabezpečenia.

Prvou z nich je poskytovanie sociálnej politiky prostredníctvom podnikových alebo kolektívnych programov (*angažovanosť*) (obrázok 1).

OBRÁZOK 1 TU

Po kríze fordizmu začali komparatívne štúdie politickej ekonómie opisovať obnovenú tendenciu k jednostrannému a individuálnemu konaniu zamestnávateľov. V najnovšej manažérskej literatúre sa tento trend označuje ako „angažovanosť zamestnávateľov“: väčšia úloha podnikov, najmä pri tvorbe politik v oblasti riadenia ľudských zdrojov s cieľom riešiť sociálne otázky, ktoré boli predtým presunuté do sféry verejnej politiky. Tento jav sa zdá byť dôsledkom toho, že vlády sa pri dosahovaní verejných cieľov a hodnôt čoraz viac spoliehajú na iných spoločenských aktérov, najmä v kontexte ekonomických úspor a čoraz väčšieho ústupu vlády od poskytovania určitých verejne poskytovaných služieb a ochrany príjmov (van Berkel et al., 2017; Van der Aa a Van Berkel, 2014).

Druhou stratégiou je účasť na procese tvorby politiky (*zapojenie*) prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a/alebo ovplyvňovania politických inštitúcií (obrázok 2).

OBRÁZOK 2 TU

Zamestnávateľa sa snažia ovplyvňovať diskusie v oblasti verejnej politiky prostredníctvom lobovania u vlád s cieľom dosiahnuť regulačné preferencie zamestnávateľov (Barry, 2011). V mnohých západných krajinách má lobing dlhú tradíciu (Detomasi, 2015; Martin a Swank, 2008). Pokiaľ ide o zapojenie do tvorby politiky, Martin a Swank (2008) predstavili zásadnú typológiu, v ktorej navrhujú rozlišovať medzi tromi typmi koordinácie trhu práce zo strany firiem:

- „*makrokorporatívny*“ *model*, v ktorom sú zamestnávateľa organizovaní do hierarchicky usporiadaných skupín a vrcholové združenie rokuje o širokých politických dohodách s pracovníkmi a štátom prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a tripartitných výborov pre tvorbu politiky;
- *model „odvetvovej koordinácie“*, v ktorom zamestnávateľa majú moc prevažne na úrovni odvetvia – združenia zamestnávateľov v rámci konkrétnych odvetví sa významne koordinujú s príslušnými odborovými zväzmi, ale zastrešujúce viacodvetvové vrcholové združenia sú oveľa slabšie a štát sa do rokovaní zväčša nezapája;
- „*pluralistický*“ *model*, v ktorom zamestnávateľov zastupuje množstvo protichodných skupín, pričom mnohé z nich sa snažia zoskupovať podnikateľské záujmy a žiadna z nich nemá veľké právomoci pri tvorbe politiky.

V schopnosti podnikov ovplyvňovať sociálnu politiku môžu zohrávať úlohu rôzne faktory. Jeden z nich sa týka schopnosti jednotlivých spoločností konať jednostranne. Dôležitá je aj politická váha zamestnávateľov a samostatne zárobkovo činných osôb. V krajinách EÚ tvoria zamestnávateľa približne 2 – 3 % voličov, pričom ich podiel dosahuje 7 %, ak zahrnieme aj samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov v priemyselnom a spotrebnom makrosektore. Ak k nim pripočítame rodinných príslušníkov, ktorí by mohli voliť podľa toho, ako ich rodičia, ktorí sú samostatne zárobkovo činné osoby/zamestnávateľa, táto skupina predstavuje najmenej desatinu všetkých voličov. Preto je tento elektorát relevantný a medzi stranami bude prebiehať súťaž o získanie jeho hlasov (pozri Beramendi et al., 2015).

Ďalšie faktory súvisia so stupňom súdržnosti a koordinácie podnikania z hľadiska jednoty a roztrieštenosti (Mach et al. 2021; Morgan a Ibsen 2021). Podľa literatúry o vzťahoch medzi zamestnancami a zamestnávateľmi majú združenia zamestnávateľov problémy najmä s otázkami kolektívnych akcií, pretože zastupujú rôzne heterogénne záujmy rôznych zamestnávateľov (Barry,

2011). Zamestnávateľské združenia predstavujú osobitnú dilemu, „asymetriu moci“ medzi zamestnávateľmi a ich združeniami (Traxler, 2008). Olsonova logika kolektívnej akcie je v prípade združení zamestnávateľov opačná, keďže akcie podnikané zamestnávateľmi nevedú nevyhnutne k zvýšeniu vyjednávacjej sily (Barry, 2011). Na riešenie problémov s kolektívnou akciou musia organizácie zamestnávateľov poskytovať svojim členom stimuly. Niektoré pozostávajú z tovarov, ktoré sa dajú kúpiť, napr. právna pomoc alebo lobovanie. V tomto prípade, keďže tovar je kúpiteľný, sú dôležití kolektívni aktéri, pretože len niekoľko spolupracovníkov môže mať dostatok zdrojov na to, aby dosiahli účinok. Ďalšie stimuly sú selektívne: negatívne sankcie, obmedzenie výberu zamestnávateľov, vedľajšie platby a budovanie komunity (Bowman, 1998). V literatúre sa zdôrazňujú najmä tri hlavné výzvy, ktoré ešte viac zvyrazňujú problémy kolektívnej akcie: deregulácia pracovných vzťahov, individualizácia záujmov zamestnávateľov a rastúca úloha nadnárodných spoločností. V súvislosti s témou tohto výskumu by všetky tieto rôzne formy nadnárodných spoločností mohli mať silný vplyv na schopnosť konať, ako aj na ich preferencie v oblasti sociálnej politiky.

Ďalšie exogénne faktory môžu ovplyvniť stratégie zamestnávateľov pri ovplyvňovaní politik sociálneho zabezpečenia. Relevantné sú aj mocenské zdroje pracovných organizácií. Čím silnejšie sú odbory spolu s ľavicovými stranami, ktoré ich podporujú, tým obmedzenejšia je schopnosť podnikov ovplyvňovať tvorbu politiky v otázkach sociálnej politiky (napr. Korpi, 1985). Je potrebné zohľadniť aj pozornosť, ktorú médiá a verejná mienka venujú konkrétnym politickým otázkam v programe. Na to poukázal Culpepper (2016). Poukazuje na dôležitosť politických otázok a úlohu súkromných záujmov pri ich riadení. Tvrdí, že typ politickej dynamiky, ktorou sa riadi určitá politická oblasť alebo otázka („tichá politika“ alebo „hlučná politika“), ovplyvňuje úlohu podnikania.

3. Výskumné hypotézy

Uvádzame tu zoznam hypotéz, ktoré budeme overovať prostredníctvom empirických dôkazov, ktoré zhromažďujeme v rámci BAWEU. Tieto hypotézy, ktoré súvisia s tromi otázkami, ktoré sú jadrom projektu („kto“, „čo“, „ako“), sú formované štruktúrami, inštitúciami a zmenotvornosťou. Preto pri vypracovaní našich hypotéz postupujeme v troch krokoch.

- I) Najprv stanovíme sériu hypotéz založených na tom, čo by mali spoločnosti preferovať v súvislosti s politikou sociálneho zabezpečenia, a to na základe ich záujmov a v súvislosti s ich príslušnosťou k určitému hospodárskemu odvetviu a tým, či sú alebo nie sú nadnárodnou spoločnosťou.

- II) Po druhé, tvrdíme, že v každej krajine sa prejavajú kombinované účinky v závislosti od kombinácie rôznych typov spoločností (z hľadiska nadnárodných spoločností a hospodárskych odvetví) a od typov vedúcich koalícií v podnikateľskom svete;
- III) Po tretie, na inštitúciách záleží (Martin a Swank, 2012; Martin, 2021; Thelen, 2021), a preto na záver preskúmame naše hypotézy na základe toho, s akými inštitúciami sa podniky stretávajú v rôznych hospodárskych a sociálno-politických prostrediach EÚ.

Celkovo chceme overiť päť hypotéz:

H1. Očakávame, že všetky spoločnosti budú spoločne preferovať súkromné a zamestnanecké riešenia vo vzťahu ku poskytovanej sociálnej starostlivosti, respektíve hraniciam sociálnej starostlivosti.

Spoločný prístup k súkromnému poskytovaniu sociálnej starostlivosti možno vysvetliť na ideologickom základe, ako aj na základe záujmov: na jednej strane sa väčšina spoločností prikláňa k myšlienke, že „trhy by mali fungovať lepšie ako verejná byrokracia“, na druhej strane súkromné poskytovanie otvára príležitosti pre súkromných investorov a spoločnosti (napr. v oblasti zdravotnej starostlivosti a dlhodobej starostlivosti; súkromné dôchodkové fondy atď.). Rovnako očakávame, že riešenia týkajúce sa profesijného poistenia budú uprednostňované pred univerzálnymi, pretože umožňujú spoločnostiam prispôbiť poistenie (a štedrosť) situácii v jednotlivých hospodárskych odvetviach a nájsť rovnováhu medzi spoločnosťami (a ich koalíciami), ktoré majú rôzne záujmy.

H2. V súvislosti s úsilím o sociálne zabezpečenie a orientáciou očakávame sektorové rozdiely v dôsledku rozdielnych záujmov a potrieb

Podľa Seeleib-Kaisera a Pavoliniho (2020), Boixa (2015) a s prihliadnutím na konsolidované typológie hospodárskych sektorov, ktoré prijal aj Eurostat¹, zoskupujeme rôzne hospodárske sektory do piatich makrosektorov:

- a) Vysoko a stredne technologicky náročné výrobné a iné priemyselné odvetvia (okrem stavebníctva);
- b) Stredne nízko a nízko náročná technologická výroba (okrem stavebníctva);
- c) Spotrebné služby (vrátane stavebníctva)²;

¹ Použili sme najmä definíciu a klasifikáciu prijatú Eurostatom v súvislosti s „priemyslom špičkových technológií a znalostne náročnými službami (ZNS)“ (https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/htec_esms.htm)

² Podľa klasifikácie NACE tento sektor zahŕňa stavebníctvo, obchod, dopravu a skladovanie, ubytovacie a stravovacie služby, činnosti v oblasti nehnuteľností, umenie, zábavu, rekreáciu a ostatné služby.

- d) Znalostne náročný trh, finančné a high-tech služby, ktoré sú v tomto výskume definované ako „súkromné ZNS“;
- e) Ostatné služby náročné na znalosti (väčšinou služby sociálneho štátu a verejnej správy), ktoré sú v tomto výskume definované ako „verejné ZNS“.

Vzhľadom na túto typológiu podľa makroekonomických sektorov očakávame, že:

- a) vysoko a stredne technologicky vyspelé výrobné spoločnosti by mali podporovať stabilitu výdavkov v oblasti sociálnej ochrany – dôchodkov a pasívnych politík trhu práce – (aby sa zabezpečili investície jednotlivcov a spoločností do vytvárania zručností) a zvýšenie výdavkov v oblasti politík sociálnych investícií (od programov ALMP cez vzdelávanie a odbornú prípravu až po zosúladienie práce a rodiny); konkrétnejšie, v nadväznosti na Thelena (2021), v súvislosti so vzdelávaním/odborným vzdelávaním a prípravou očakávame, že podniky s vysokou a stredne vysokou výrobnou úrovňou by mali podporovať formovanie špecifických zručností s požiadavkami na prísnejšiu spoluprácu medzi vzdelávacím systémom a podnikmi; očakávame tiež, že podniky budú akceptovať zdieľanie časti ekonomických nákladov, ktoré si „duálny“ systém vyžaduje;
- b) stredne nízko a nízko technologické výrobné podniky by sa mali zamerať najmä na obmedzovanie alebo aspoň zníženie podielu zamestnávateľov na povinných sociálnych odvodoch vo vzťahu k dôchodkom a dávkam v nezamestnanosti, na podporu rozšírenia sociálnych dávok vo vzdelávaní a odbornom vzdelávaní a príprave na formovanie špecifických zručností; s nejednoznačným postojom k zosúladieniu práce a rodiny (na jednej strane by sa v tejto oblasti politiky nemohlo podporovať žiadne rozšírenie, aby sa zabránilo zvýšeniu zdanenia; na druhej strane v tých stredne nízko technologických hospodárskych odvetviach, kde je vysoký podiel zamestnanosti žien, by sa širšia verejná intervencia mohla považovať za prínos);
- c) v spotrebnom makrosektore, najmä v krajinách, kde je založený najmä na malých a stredných podnikoch (MSP), by sa nemali podporovať najmä zásahy verejnej sociálnej politiky, ale zníženie daní a zníženie nákladov práce (zníženie sociálnych odvodov), a to z dôvodu, že hlavnou stratégiou v tomto makrosektore je cenová konkurencia; v tomto sektore najviac platí hypotéza „Baumol cost disease“ (Wren, 2021);
- d) makrosektor ZNS by sa mal viac zaujímať o rozšírenie politík sociálnych investícií podporujúcich formovanie vysokých všeobecných zručností (odborné vzdelávanie a príprava a vzdelávanie, najmä vysokoškolské štúdium) a o pokrytie nových sociálnych rizík (napr. zosúladienie

pracovného a rodinného života vzhľadom na prítomnosť žien) ako o ochranu starých sociálnych rizík (dôchodky a politiky trhu práce).

TABUĽKA 2 A 3 TU

H3. Očakávame, že nadnárodné spoločnosti budú vyjadrovať podobné preferencie/požiadavky ako iné spoločnosti, ktoré patria do rovnakého makroekonomického sektora (vysoko a stredne náročná technologická výroba atď.), ale budú klásť osobitný dôraz na decentralizáciu vyjednávania a na riešenia (na úrovni podniku) v oblasti sociálneho zabezpečenia zamestnancov.

Očakávame, že nadnárodné spoločnosti majú k dispozícii širšiu škálu nástrojov vo vzťahu k miestnym spoločnostiam. Niekedy budú dodržiavať národné zmluvy, niekedy nie, niekedy vstúpia do miestnych inštitúcií, niekedy budú hrať rušivú hru³. Výskum o úlohe nadnárodných spoločností v pracovnoprávných vzťahoch vo všeobecnosti ukazuje (pozri Meardi, 2018 a Marginson a Meardi 2009), že od roku 1990 sa zvýšila sila mobilného kapitálu voči imobilnej práci a národným štátom (Meardi, 2018).

H4. Zamestnávateľia a ich združenia prijímú:

4.1) rôzne stratégie, aby sa pokúsili podporiť svoj reformný program v závislosti od inštitucionálneho prostredia v jednotlivých krajinách.

4.2) menej inštitucionalizované formy zapojenia ako tradičné (bilaterálne alebo trilaterálne).

Ako ukazuje veľká časť komparatívnej politicko-ekonomickej literatúry (najnovšie publikácie na túto tému pozri Hall, 2021, Thelen, 2021 a Martin, 2021), súčasná hospodárska štruktúra vo viacerých krajinách nie je len výsledkom stratégií podnikov a veľmi všeobecných makro-trendov (deindustrializácia, technologické zmeny a globalizácia), ale aj rozhodnutí v oblasti verejných politík štátu (vrátane tých, ktoré sa týkajú sociálneho štátu) a modelov priemyselných vzťahov. V tomto ohľade nám teda pridanie inštitúcií môže pomôcť pochopiť dynamiku jednotlivých krajín a to, ako inštitúcie majú (alebo nemajú) tendenciu posilňovať prístup, ktorý uplatňujú vedúce podnikateľské koalície v každej krajine.

³ Napríklad podľa Meardiho 2018: hlavnou náplňou práce AmCham Germany je vlastne poradenstvo americkým spoločnostiam, ako sa pragmaticky prispôsobiť nemeckým predpisom a ako minimalizovať ich nežiaduce aspekty.

H5. Očakávame, že rastúca heterogenita ekonomiky (a z nej vyplývajúce rastúce rozdiely v záujmoch):

5.1) sťaží zamestnávateľom spoluprácu a hľadanie spoločného postupu v oblasti sociálnej politiky;

5.2) v jednotlivých krajinách budú prevládať rôzne koalície zamestnávateľov (s rôznymi dohodnutými prioritami) v závislosti od charakteristík ich hospodárskej štruktúry.

Predstavujeme si dve potenciálne protichodné koalície v rámci podnikateľského sveta: na jednej strane spoločnosti v stredne a vysoko technologicky náročnej výrobe, ktoré sa rozdeľujú so spoločnosťami náročnými na znalosti (ktoré majú väčší záujem o potenciálnu kombináciu medzi rozšírením verejného systému sociálneho zabezpečenia a rekalibráciou), na druhej strane spoločnosti v stredne a nízko technologicky náročnej výrobe, ktoré majú spoločné záujmy so spoločnosťami v oblasti spotrebných služieb (ktoré majú väčší záujem o stratégiu obmedzovania nákladov, aby boli konkurencieschopné v oblasti nákladov na prácu).

Na overenie týchto hypotéz sa projekt BAWEU opieral o štyri zdroje informácií a metodiku. Najprv sa použili už dostupné štatistické údaje (z Eurostatu, ICTWSS atď.), aby sa poskytli informácie o otázke „kto“. Ako druhé sa na vzorke podnikov v piatich krajinách projektu (Dánsko, Nemecko, Taliansko, Holandsko a Slovenská republika) uskutočnil prieskum, v ktorom sa zisťovali informácie a preferencie týkajúce sa priemyselných vzťahov, sociálnej politiky a vzdelávania⁴. Celkovo na dotazník odpovedalo 387 spoločností. Prieskum vyplnili väčšinou manažéri ľudských zdrojov (59 %) alebo iní manažéri (28 %). V správach o jednotlivých krajinách sa rozoberajú výsledky prieskumu v každej krajine. Ako tretie sa v piatich krajinách uskutočnili kvalitatívne rozhovory so zamestnávateľmi, zástupcami zamestnávateľských združení, odborármi, vládnymi úradníkmi a expertmi. V neposlednom rade boli prípadové štúdie jednotlivých krajín spojené s analýzou relevantnej (aj „šedej“) dokumentácie o reformách sociálnej politiky, ktorú vypracovali združenia zamestnávateľov.

V nasledujúcich častiach je opísaná stručná syntéza celej tejto práce vrátane piatich správ o jednotlivých krajinách a štyroch správ o analýze politík. Správy o piatich krajinách napísali: M. Mailand (Dánsko), K. Peveling (Nemecko), S. Colombo a A. Califano (Taliansko), F. Tros (Holandsko) a ZEPSR (Slovenská republika).

⁴ Bohužiaľ, dosiahnutá veľkosť vzorky nebola taká, aká sa očakávala, a to aj z dôvodu, že prieskum sa musel uskutočniť v roku 2021 počas pandémie COVID-19 a spoločnosti boli dosť zaneprázdnené zvládaním mimoriadnej situácie.

4. Otázka „kto“. Heterogénne a (meniace sa) prostredie podnikov v EÚ

Väčšina literatúry o podnikaní a sociálnom štáte tradične analyzuje úlohu podnikania v priemyselnom (fordistickom) svete, kde (veľké) súkromné spoločnosti vo výrobe boli hlavnými aktérmi (politickej) ekonomiky. Nakoľko sa takýto obraz zachováva v súčasnosti? Na zodpovedanie tejto otázky sme analyzovali štrukturálne charakteristiky týchto európskych ekonomík a zoskupili sme jednotlivé hospodárske odvetvia do piatich makrosektorov (pozri stranu 10).

Pre každý makrosektor sme analyzovali dva ukazovatele týkajúce sa úlohy, ktorú zohráva v hospodárstve (z hľadiska podielu na celkovej hrubej pridanej hodnote vytvorenej v každej krajine⁵) a na trhu práce (z hľadiska podielu na celkovom počte zamestnancov v každej krajine). Zvolili sme prístup, ktorý sa zameriava na zmeny v čase a porovnáva koniec 90. rokov 20. storočia s koncom rokov druhej dekády 21. storočia. V súvislosti s koncom rokov druhej dekády tohto storočia môžeme použiť aj ďalší ukazovateľ: rozdelenie pracovníkov podľa veľkosti podniku.

Na základe týchto ukazovateľov sme najprv ukázali, aký typ celkových štrukturálnych zmien sa v priebehu času uskutočnil v EÚ 28, a potom sme pomocou techník klastrovej analýzy vytvorili typológiu európskych ekonomík na konci 90. rokov a na konci rokov druhej dekády tohto storočia. Analýzu zastavíme tesne pred začiatkom pandémie Covid-19 vzhľadom na jej dramatický vplyv na sociálno-ekonomickú štruktúru Európy. Pri klastroch berieme do úvahy aj tri ďalšie typy informácií o ekonomických charakteristikách krajín: úlohu priamych zahraničných investícií, HDP na obyvateľa a priemerný ročný rast HDP v čase.

Následne porovnávame, aký typ pracovníkov si tieto rôzne európske typy hospodárstva vyžadujú, a to na základe zloženia zručností⁶, pohlavia a nedostatku pracovníkov na trhu práce a rizík nezamestnanosti. Nakoniec sa pozrieme na ďalšie tri dôležité fenomény: potenciálnu úlohu malých podnikov, a to aj z hľadiska voličov, úlohu nadnárodných spoločností⁷ a základné aspekty kolektívnej akcie zamestnávateľov.

⁵ Hrubá pridaná hodnota je mierou príspevku jednotlivých hospodárskych odvetví k HDP.

⁶ (tabuľka 4.6). Zameriavame sa na typ zručností prevládajúcich v jednotlivých ekonomikách, úlohu zamestnanosti žien, prítomnosť nedostatku pracovných síl podľa hospodárskych odvetví, meranú mierou voľných pracovných miest⁶, riziko nezamestnanosti podľa úrovne zručností a všeobecnú mieru nezamestnanosti. Na trhu práce rozlišujeme tri profily: pracovníci s vysokou všeobecnou kvalifikáciou (manažéri, odborníci, technici), pracovníci so špecifickými zručnosťami (remeselníci a príbuzní pracovníci, obsluha strojov a zariadení a montážni pracovníci) a pracovníci s nízkou všeobecnou kvalifikáciou (pomocní administratívni pracovníci, pracovníci v službách a obchode, zamestnanci v základných profesiách) (porovnaj Wiss 2016).

⁷ Eurostat definuje nadnárodné spoločnosti ako skupinu, ktorá pôsobí v dvoch alebo viacerých krajinách, pričom aspoň jedna z nich je krajinou EÚ (alebo územne EÚ). Štátnu príslušnosť nadnárodnej skupiny určuje jej globálne rozhodovacie centrum (ústredie). Globálne rozhodovacie centrum je právna jednotka, v ktorej sa prijímajú strategické rozhodnutia

4.1 Všeobecné trendy v Európe

Tabuľka 4.1 v prílohe ukazuje, ako sa európske hospodárstvo v priebehu dvoch desaťročí štrukturálne zmenilo. V tejto časti sa najprv pozrieme na úlohu jednotlivých hospodárskych odvetví (priemysel, služby), potom na trendy v zložení pracovnej sily, úlohu malých a stredných podnikov a meniacu sa tvár inštitúcií pracovnoprávných vzťahov.

Meniaca sa úloha makrosektorov a rozdelenie zamestnávateľov medzi nimi

Proces deindustrializácie bol pomerne silný (podiel všetkých zamestnancov pracujúcich v tomto makrosektore klesol z 26 % v roku 1997 na 19,1 % v roku 2019). Tento proces bol viditeľnejší z hľadiska zamestnanosti ako z hľadiska hrubej pridanej hodnoty. Naopak, súkromné ZNS v priebehu času výrazne rástli, a to tak z hľadiska zamestnanosti, ako aj hrubej pridanej hodnoty. Sektor spotreby (vrátane stavebníctva) a verejný sektor ZNS predstavujú dva najdôležitejšie makrosektory z hľadiska zamestnanosti v EÚ. V roku 2019 pracovalo v každom z týchto dvoch makrosektorov približne 36 %, respektíve 30 % zamestnancov. V posledných dvoch desaťročiach bol prvý sektor relatívne stabilný (hoci stavebníctvo klesalo a zvyšok makrosektora rástol), druhý zaznamenal rast, hoci výraznejší z hľadiska zamestnanosti ako hrubej pridanej hodnoty.

V porovnaní s minulosťou sú zamestnávatelia celkovo relatívne menej zastúpení v priemysle a viac v iných makrosektoroch. Je však potrebný dôkladnejší pohľad. V tabuľke 4.2 a na obrázku 4.1 v prílohe sú použité údaje o rozdelení zamestnancov a podnikov podľa hospodárskych odvetví.

Uvedené údaje majú určité obmedzenia. Po prvé, nie sú k dispozícii za koniec 90. rokov, a preto sú užitočné len na poskytnutie informácií o súčasnej situácii. Po druhé, nevzťahujú sa na celú ekonomiku, pretože nezahŕňajú poľnohospodárstvo, časť súkromných ZNS (finančné a poisťovacie činnosti) a verejné ZNS. Polovica zamestnancov pracuje v EÚ v stredných (od 50 do 249 zamestnancov) alebo veľkých (nad 250 zamestnancov) podnikoch. Tento podiel sa značne zvyšuje v časti priemyselného sektora založenej na výrobe špičkových a stredných technológií, kde viac ako polovica zamestnancov pracuje vo veľkých podnikoch (55 %) a len 22 % vo veľmi malých (menej ako 10 zamestnancov) a malých podnikoch (10-49 zamestnancov). Malé a stredné podniky sú viac zastúpené v nízko a stredne technologicky náročnej výrobe: 40 % spoločností v tomto makrosektore má menej ako 50 zamestnancov.

týkajúce sa celej nadnárodnej skupiny. Spoločnosti v rámci hodnotových reťazcov sú podniky, ktoré organizujú svoju výrobu globálne a rozdeľujú svoje hodnotové reťazce na menšie časti, ktoré im dodáva čoraz viac poskytovateľov z celého sveta. Medzinárodné zabezpečovanie obchodných funkcií je kľúčovým prvkom globálnych hodnotových reťazcov, keďže európske podniky čoraz viac globalizujú svoje výrobné procesy (Eurostat, 2019).

Aj ZNS sa vyznačujú prítomnosťou veľkých spoločností (tieto údaje nezohľadňujú finančný a poisťovací sektor, kde sú veľké spoločnosti veľmi časté), ale zároveň približne 29 % zamestnancov pracuje vo veľmi malých spoločnostiach. Okrem toho je spotrebný makrosektor rozdelený na veľké a veľmi malé spoločnosti, pričom tie druhé sú relatívne viac zastúpené. V tomto druhom prípade je však relatívna váha veľmi malých a malých spoločností vyššia ako v predchádzajúcom sektore.

Obrázok 4.1 v prílohe sa zaoberá rozdelením spoločností podľa makrosektora v rámci stredných a veľkých spoločností. Medzi veľkými spoločnosťami v EÚ stále zohráva dôležitú úlohu priemysel: približne 39 % tohto typu spoločností patrí do tohto sektora – 20 % len do výroby špičkových a stredných technológií a iných priemyselných odvetví. Ďalším dôležitým makrosektorom z hľadiska počtu podnikov medzi veľkými podnikmi je spotrebný makrosektor (35 %), ktorý sa stáva najväčším medzi stredne veľkými podnikmi (44 %). Súkromný sektor ZNS má 27 % podiel medzi veľkými spoločnosťami a 23 % medzi strednými spoločnosťami.

Z doteraz poskytnutých údajov celkovo vyplýva, že v Európe sú zamestnávateľia v nepriemyselných hospodárskych odvetviach zastúpenejší a majú väčší hospodársky význam ako v minulosti. Ak sa zároveň pozrieme na to, čo sa deje medzi (strednými a) veľkými podnikmi, vidíme, že priemysel stále zohráva kľúčovú úlohu, pokiaľ ide o podiel zamestnancov a podnikov.

Vývoj zloženia pracovnej sily

Pracovná sila v EÚ sa zmenila z hľadiska zručností, pohlavia a rizika nezamestnanosti (tabuľky 4.3a a 4.3b v prílohe). Viditeľné sú štyri trendy. Došlo k čiastočnému zvyšovaniu kvalifikácie, pričom sa výrazne zvýšil podiel zamestnancov s vysokou všeobecnou kvalifikáciou, znížil sa počet zamestnancov so špecifickými zručnosťami a relatívne sa ustálil počet zamestnancov s nízkou všeobecnou kvalifikáciou. Podobný model, aj keď menej výrazný, sa prejavil aj v priemyselnom sektore ako celku, čo poukazuje na skutočnosť, že došlo k procesu zvýšenej profesionalizácie. Feminizácia pracovnej sily vo všeobecnosti pokračovala a bola veľmi silná medzi zamestnancami s vysokou všeobecnou kvalifikáciou. Nezamestnanosť sa stala o niečo menej dramatickým javom vo všeobecnosti a pre každý kvalifikačný profil (tabuľka 4.6 v prílohe).

Počet zamestnávateľov v Európe

Vzhľadom na to, že Eurostat poskytuje informácie o veľkosti spoločností za rok 2017, môžeme sa pozrieť na to, ako sa tieto štyri klastre navzájom líšia, pokiaľ ide o rozdelenie spoločností podľa ich veľkosti (tabuľka 4.7 v prílohe).

Počet zamestnávateľov aktívnych na trhu a ako súčasť dospelaj populácie sú dôležitými ukazovateľmi na pochopenie úlohy malých zamestnávateľov (len veľmi málo zamestnávateľov vlastní veľké podniky a 90 % podnikov má menej ako 10 zamestnancov – údaje Eurostatu sa v tabuľkách neuvádzajú) v rámci hospodárstva a spoločnosti (tabuľka 4.8 v prílohe). Nasledujúce dve tabuľky uvádzajú informácie o podiele samostatne zárobkovo činných osôb medzi pracovníkmi a dospelou populáciou. Tieto údaje možno použiť ako náhradný ukazovateľ priamej voličskej váhy zamestnávateľov ako voličov. Uvádzame informácie o samostatne zárobkovo činných osobách so zamestnancami, ktoré možno striktno definovať ako zamestnávateľov, ale aj tri ďalšie typy informácií: rodinní zamestnanci, samostatne zárobkovo činné osoby v priemyselnom a spotrebnom makrosektore a samostatne zárobkovo činné osoby v sociálnom sektore a v makrosektore inteligentného rastu. Tvrdíme, že je dôležité rozlišovať medzi nimi vzhľadom na skutočnosť, že samostatne zárobkovo činné osoby v priemyselnom a spotrebnom makrosektore majú často podobný profil ako malí zamestnávatelia a v mnohých krajinách sú zastúpené združeniami malých zamestnávateľov (napr. v prípade remeselníkov a majiteľov obchodov). Iba posledná skupina samostatne zárobkovo činných osôb v makrosektoroch sociálneho zabezpečenia a inteligentného rastu vykazuje v mnohých krajinách odlišné aspekty.

Po prvé, úloha (malých) zamestnávateľov na trhu práce nie je minimálna. V EÚ sú zamestnávateľmi približne 4 % pracovníkov a ak k nim pripočítame rodinných príslušníkov, dosiahneme 5 %. Ďalších 7 % pracovníkov sú samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov pracujúce v priemyselnom a spotrebnom makrosektore.

Po druhé, ako zdôraznili aj Beramendi et al. (2015), v sociálno-politickej dynamike zohrávajú tiež nezanedbateľnú úlohu, predstavujú približne 2 - 3 % voličov a dosahujú približne 7 % z celkového potenciálneho elektorátu, ak zahrnieme aj samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov v priemyselnom a spotrebnom makrosektore.

Celkovo svet zamestnávateľov a samostatne zárobkovo činných osôb v „tradičných“ priemyselných a spotrebných makrosektoroch zohráva dôležitú úlohu nielen z ekonomického, ale aj politického hľadiska vo veľkej časti Európy, a aj tam, kde je prítomnosť týchto skupín menšia, ich veľkosť stále nie je nepodstatná (tabuľka 4.9 v prílohe).

Úloha nadnárodných spoločností

V posledných desaťročiach sa v európskych ekonomikách čoraz častejšie objavujú spoločnosti a podniky s väzbami presahujúcimi národné bariéry. Priame zahraničné investície zohrávajú dôležitú úlohu v hospodárskom rozvoji a štruktúre mnohých európskych krajín. Obrázok 4.2 v prílohe celkom jasne

ukazuje význam úlohy priamych zahraničných investícií nielen v strednej a východnej Európe, ale aj v mnohých iných európskych krajinách. Pokiaľ ide o vnútorné priame zahraničné investície, väčšina európskych krajín má akciový kapitál zodpovedajúci aspoň 40 % ich HDP a v mnohých prípadoch presahujúci 60 % (Švédsko, Írsko, Holandsko, Belgicko, Portugalsko, Maďarsko, Estónsko, Bulharsko a Česká republika).

4.2 Hospodárske štátne klastre krajín v Európe v priebehu času

V schémach 4.1 a 4.2, tabuľkách 4.4 a 4.5 v prílohe sa uvádzajú výsledky klastrovej analýzy pre koniec 90. rokov 20. storočia, resp. pre koniec druhého desaťročia 21. storočia na základe premenných, o ktorých sa hovorilo v predchádzajúcej časti, a ukazuje sa, ako sa krajiny zoskupujú a aká zmes hospodárskych makrosektorov definuje každú z týchto skupín. Koncom 90. rokov existovalo šesť klastrov:

- dve skupiny krajín, všetky krajiny strednej a východnej Európy, ktorých štruktúra hospodárstva bola založená na silnom priemyselnom makrosektore, založenom na priamych zahraničných investíciách (PZI) a spotrebných službách (schéma 4.1 a tabuľka 4.4).
- V rámci strednej a východnej Európy sa Rumunsko a Bulharsko od ostatných krajín oddelili z dôvodu nízkej rastovej kapacity a veľmi nízkeho HDP na obyvateľa.
- Nemecko, Rakúsko, Írsko a Taliansko majú spoločný „silný priemyselný model“, v ktorom priemysel (v oboch jeho verziách – viac technologicky orientovaná výroba a menej technologicky orientovaná výroba) zohrával dôležitú úlohu (s podielom približne štvrtiny všetkých zamestnancov a hrubej pridanej hodnoty), silný makrosektor spotrebných služieb, ale aj určitú dynamiku vo vzťahu k verejným a súkromným ZNS.
- Severské krajiny a francúzsky hovoriace krajiny (Belgicko a Francúzsko) patrili do iného modelu, definovaného ako „priemyselný model s rastúcou úlohou verejných ZNS“, podobného predchádzajúcemu, ale s výraznejšou úlohou sociálneho štátu a verejnej správy.
- V Spojenom kráľovstve a Holandsku sa prejavil iný variant priemyselného modelu vzhľadom na relatívne väčšiu váhu súkromných ZNS.
- Všetky juhoeurópske krajiny s výnimkou Talianska mali spoločný model definovaný ako „ľahký priemysel“ vzhľadom na skutočnosť, že výroba bola do veľkej miery založená na stredne nízko a nízko technologických hospodárskych odvetviach.

O dve desaťročia neskôr tento obraz vykazuje známky kontinuity, ako aj zmeny (schéma 4.2 a tabuľka 4.5).

SCHÉMA 4.2 A TABUĽKA 4.5 TU

Zistili sme 4 rôzne klastre krajín:

1) „*Silný priemyselný model založený na priamych zahraničných investíciách*“ v stredovýchodnej Európe (Slovensko medzi krajinami, ktoré sú predmetom skúmania v rámci projektu). Tento model má relatívne vyvážené využitie zamestnancov z hľadiska zručností v celom hospodárstve. Zároveň sa vo veľkej miere spolieha na pracovníkov so špecifickými zručnosťami v priemyselnom sektore (61 % všetkých zamestnancov), čo je v súlade s tradičnou výrobnou orientáciou tohto modelu. Ženy zohrávajú dôležitú úlohu na trhu práce. Nedostatok pracovnej sily je relatívne prítomný vo všetkých hlavných hospodárskych makrosektoroch a nezamestnanosť sa zdá byť obmedzeným problémom pre všetky profily pracovníkov. Tieto ekonomické systémy sa vyznačujú prevahou zahraničných investícií prostredníctvom vnútorných nadnárodných spoločností. Tento klaster vykazuje vysoký podiel zamestnanosti prostredníctvom zahraničného kapitálu. V tomto zoskupení sú z volebného hľadiska a z hľadiska zloženia trhu práce dôležité skupiny malých zamestnávateľov, rodinných zamestnávateľov a samostatne zárobkovo činných osôb: predstavujú približne 12 % zamestnaných a 7 % voličov. Pokiaľ ide o systém pracovnoprávných vzťahov: približne polovica zamestnancov pracuje v podnikoch združených v zamestnávateľských zväzoch v stredovýchodnej Európe. V krajinách východnej Európy, kde sme svedkami silnej prítomnosti zahraničných nadnárodných spoločností a komunistckej organizačnej tradície, prevláda v oblasti pracovnoprávných vzťahov úroveň podnikov. Odvetvová organizácia pracovných vzťahov je obzvlášť slabá, pokiaľ ide o spoločné inštitúcie medzi zamestnávateľskými združeniami a odbormi. To naznačuje značné ťažkosti pri agregácii záujmov pre kolektívnu akciu. Agregácia záujmov je teda premenná, ako uvidíme v poslednej časti.

2) „*Silný priemyselný model s rastúcou úlohou ZNS*“ v kontinentálnej Európe a Írsku (Nemecko medzi skúmanými krajinami). Tento model si vyžaduje vysoký podiel všeobecne kvalifikovaných pracovníkov (približne 45 %). Zaujímavé je zloženie pracovnej sily v priemyselnom makrosektore: popri silnom zastúpení kvalifikovaných pracovníkov (43 %), ktoré je pre tento sektor typické, je tu aj pomerne silné zastúpenie všeobecne vysokokvalifikovaných pracovníkov (37 %), čo je spôsobené smerovaním

priemyselného makrosektora, ktorý sa zameriava na stredne a vysoko technologickú cestu. Ženy zohrávajú dôležitú úlohu na trhu práce a nedostatok pracovných síl je relatívne prítomný vo všetkých hospodárskych makrosektoroch, najmä v sektore inteligentného rastu, zatiaľ čo nezamestnanosť sa zdá byť obmedzeným problémom. Váha nadnárodných spoločností na celkovom počte spoločností ukazuje značnú rovnováhu medzi vnútornými a vonkajšími aktivitami. Z hľadiska pracovnoprávných vzťahov ide o odvetvovú organizáciu pracovnoprávných vzťahov, ktorú možno definovať ako stredne silnú z hľadiska spoločných inštitúcií medzi zamestnávateľskými združeniami a odbormi. Z tohto zoskupenia vyplýva, že približne 65 % zamestnancov pracuje v podnikoch, ktoré patria do združení zamestnávateľov. Pri pohľade na spoločnosti patriace do združení zamestnávateľov je ich podiel v stredosevernej Európe relatívne vysoký v porovnaní so zvyškom južnej Európy a ešte viac v porovnaní so stredovýchodnou Európou. Táto hodnota je vysoká najmä u veľkých spoločností v postindustriálnom modeli a v modeli spotreby a ľahkého priemyslu.

3) „*Postindustriálny model založený na verejných a súkromných ZNS*“, ktorý zahŕňa všetky ostatné krajiny kontinentálnej a severnej Európy (Dánsko a Holandsko medzi krajinami, ktoré sú predmetom skúmania v rámci projektu). Tento klaster charakterizujú verejné a súkromné ZNS so zvýšeným zastúpením vysokokvalifikovaných pracovníkov vo všeobecnosti v hospodárstve a tiež v priemyselnom makrosektore, ktorý je však menej dôležitý ako v predchádzajúcich dvoch klastroch. Ženy sú prítomné aj medzi vysokokvalifikovanými zamestnancami, problémy s nezamestnanosťou sú obmedzené, ale naopak, existujú problémy s nedostatkom pracovnej sily, najmä v makrosektore inteligentného rastu. Postindustriálny model je modelom s najvyšším podielom veľkých podnikov (46 %), tiež v súkromnom makrosektore ZNS (39 %) a v menšej miere v spotrebnom (33 %). Rovnako ako v predchádzajúcom zoskupení či klastri, aj tu sa ukazuje, že podiel nadnárodných spoločností na celkovom počte spoločností je značne vyvážený medzi aktivitami v rámci vnútorného a vonkajšieho trhu. V postindustriálnych krajinách predstavujú samostatne zárobkovo činné osoby, malí zamestnávatelia a rodinní pracovníci približne 8 % zamestnaných a 5 % voličov.

Z tohto klastra vyplýva, že približne 75 % zamestnancov pracuje v podnikoch patriacich do združenia zamestnávateľov (hlavnou výnimkou je Spojené kráľovstvo); zatiaľ čo odvetvová organizácia pracovných vzťahov, ktorú možno definovať ako stredne silnú, pokiaľ ide o spoločné inštitúcie medzi združeniami zamestnávateľov a odbormi.

Postindustriálne krajiny sú tie, v ktorých je väčšia rovnováha medzi opatreniami na centrálnej úrovni a na úrovni podnikov, čo je znakom silnej schopnosti systému vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi zabezpečiť koordináciu medzi potrebami jednotlivých podnikov a potrebami odvetví.

4) „*Model spotreby a ľahkého priemyslu*“ v južnej Európe (Taliansko medzi skúmanými krajinami). Tento klaster vykazuje relatívne silnú difúziu nekvalifikovanej pracovnej sily (približne 46 % zamestnancov musí v práci využívať nízke všeobecné zručnosti), ale nie v priemyselnom makrosektore. Tento sektor však vo väčšine týchto krajín nie je kľúčový a tam, kde je dôležitý, ako napríklad v Taliansku, je stále založený na pracovných miestach so špecifickými zručnosťami a menej na pracovných miestach s vysokou všeobecnou kvalifikáciou (inými slovami, podobá sa viac krajinám strednej a východnej Európy ako krajinám západnej Európy). Nedostatok pracovných síl prakticky neexistuje, naopak, riziko nezamestnanosti je relatívne vysoké pre všetky typy pracovníkov, vrátane vysokokvalifikovaných a najmä nízko a špecificky kvalifikovaných. V porovnaní s ostatnými tromi krajinami sa zdá, že Taliansko je na tom s nezamestnanosťou o niečo lepšie, ale stále je situácia horšia v porovnaní so všetkými tromi európskymi modelmi. Všetky juhoeurópske krajiny majú spoločný model založený na veľmi malých a malých podnikoch, a to aj v stredne a vysoko technologickej časti priemyselného sektora. V tomto zoskupení je 7 % zamestnaných zamestnávateľmi alebo rodinnými príslušníkmi (a ďalších 10-11 % sú samostatne zárobkovo činné osoby v priemyselnom a spotrebnom makrosektore). Celkovo tieto tri profily samostatne zárobkovo činných osôb predstavujú 17-18 % celkovej zamestnanosti. Aj z hľadiska potenciálnych voličov predstavujú tieto skupiny 8-9 % z celkového počtu voličov. Stredomorské krajiny (okrem Talianska) sú podobné krajinám strednej a východnej Európy v type zahraničných investícií (nízkonákladoví a nízkokvalifikovaní pracovníci), ale líšia sa tým, že značná časť domácich nadnárodných spoločností investuje v zahraničí. Taliansko je aj v tomto zmysle príkladom, keďže má nezanedbateľný podiel nadnárodných spoločností smerom von a menej smerom dovnútra. Pokiaľ ide o priemyselné vzťahy, z tohto zoskupenia vyplýva, že približne 65 % zamestnancov pracuje v podnikoch združených v zamestnávateľských zväzoch. Odvetvová organizácia pracovných vzťahov, ktorú možno definovať ako slabú z hľadiska spoločných inštitúcií medzi zamestnávateľskými združeniami a odbormi.

V porovnaní s koncom 90. rokov sa tieto štyri klastre dokázali rozrásť do rôznej miery. Najmä tri z nich zaznamenali rast v rozmedzí 2 % až 3 %, zatiaľ čo južná Európa mala vážne problémy s rastom.

5. Otázka „čo“. Preferencie zamestnávateľov a postoje združení zamestnávateľov k sociálnej politike

V časti 3 vyššie sú stanovené niektoré hypotézy o preferenciách a postojoch spoločností a združení zamestnávateľov. V tejto časti najprv overujeme hypotézy týkajúce sa jednotlivých spoločností na základe odpovedí na otázky v prieskume (hypotézy 1, 2 a 3) a potom sa zaoberáme združeniami zamestnávateľov s podporou piatich prípadových štúdií (hypotézy 4 a 5).

H1. Očakávame, že všetky spoločnosti budú spoločne preferovať súkromné a zamestnanecké riešenia vo vzťahu ku poskytovanej sociálnej starostlivosti, respektíve hraniciam sociálnej starostlivosti

Táto hypotéza sa až na niekoľko špecifických výnimiek potvrdila v rôznych krajinách (tabuľka 5.1). Vo všetkých piatich krajinách je veľká väčšina firiem za dôležitejšiu úlohu firiem v systéme vzdelávania (najmä v odborných kurzoch). Veľká väčšina firiem je tiež za viac verejných stimulov pre spoločnosti v rámci aktívnej politiky trhu práce (ALMP) a súkromných dôchodkových systémov. V prípade týchto dvoch posledných otázok iba Taliansko vykazuje nižšiu úroveň súhlasu (51 %, resp. 41 % spoločností). Len v súvislosti s úlohou súkromných škôl vo vzdelávacom systéme sú spoločnosti opatrnejšie pri podpore súkromných riešení v štyroch z piatich krajín. S jedinou výnimkou Slovenskej republiky (59 %), vo všetkých ostatných krajinách s týmto tvrdením súhlasí len menšina firiem (najmä v Dánsku a Holandsku). Budúci výskum by mal preskúmať vysvetlenia takéhoto výsledku. Jedna z nich sa týka skutočnosti, že podniky potrebujú efektívne vzdelávacie systémy a môžu sa obávať, že súkromné poskytovanie v tejto oblasti by nemuselo byť adekvátne alebo príliš nákladné v porovnaní s verejným riešením.

V tabuľke 5.1 sa uvádzajú štatisticky významné rozdiely medzi národnými a nadnárodnými spoločnosťami. Kvôli problémom s veľkosťou vzorky sa analýza musela obmedziť len na Nemecko, Taliansko a Slovenskú republiku. V Taliansku a najmä v Nemecku sú nadnárodné spoločnosti výrazne viac za väčšiu úlohu súkromného poskytovania než vnútroštátne spoločnosti. V Slovenskej republike nie sú rozdiely významné.

V tabuľke 5.1 sa uvádzajú aj štatisticky významné rozdiely medzi väčšími (nad 250 zamestnancov) a menšími spoločnosťami (do 250 zamestnancov). Z dôvodu problémov s veľkosťou vzorky sa analýza opäť musela obmedziť len na Nemecko a Slovenskú republiku. Zdá sa, že táto premenná zohráva úlohu len v Slovenskej republike, kde väčšie spoločnosti (často však ide o nadnárodné spoločnosti) viac uprednostňujú súkromné dôchodkové zabezpečenie a ALMP.

H2. V súvislosti s úsilím o sociálne zabezpečenie a orientáciou očakávame sektorové rozdiely v dôsledku rozdielných záujmov a potrieb (pozri podrobnejšiu hypotézu vyššie).

V tabuľke 5.2 sú uvedené výsledky našej analýzy spoločností z piatich krajín⁸. Je potrebné mať na pamäti, že väčšina spoločností sú stredné a veľké podniky, a to aj v odvetviach, v ktorých sú zvyčajne spoločnosti pomerne malé (napr. spotreba alebo stredne a nízko technologická výroba).

Výsledky čiastočne potvrdzujú naše očakávania. Po prvé, medzi jednotlivými typmi výrobných podnikov prakticky neexistujú rozdiely: väčšina z nich je za vysokú mieru zapojenia verejnosti do politiky sociálnej ochrany aj sociálnych investícií. Po druhé, názory (stredne veľkých) výrobných podnikov na úlohu vlády v sociálnej politike a vzdelávaní sú podobné ako názory podnikov ZNS. Napokon, s našimi hypotézami sú v súlade len spoločnosti poskytujúce spotrebné služby. Tie majú najmenší záujem o posilnenie sociálneho štátu, a to tak z hľadiska sociálnej ochrany, ako aj sociálnych investícií⁹.

Napokon, ako ukazuje tabuľka 5.2, neexistujú štatisticky významné rozdiely medzi národnými a nadnárodnými spoločnosťami, pokiaľ ide o ich názor na zodpovednosť vlády.

TABUĽKA 5.2 TU

Keď sa pozrieme na rôzne makroekonomické sektory, existujú len obmedzené rozdiely, pokiaľ ide o preferencie zamestnávateľov vo vzťahu k úlohe štátu v sociálnej politike (hlavné rozdelenie je medzi spotrebnými službami a ostatnými sektormi) (tabuľka 5.3; 5.4). Vo všeobecnosti sú stredne vysoko a vysoko technologické výrobné podniky a podniky ZNS častejšie za rozširovanie verejných výdavkov ako stredne nízko a nízko technologické výrobné podniky a podniky spotrebných služieb. Jediná výnimka sa týka politik odborného vzdelávania a prípravy a vzdelávania: v súvislosti s oboma týmito politikami neexistujú rozdiely medzi makroekonomickými sektormi. Práve pri týchto politikách je veľká väčšina firiem (približne 70-75 %) vo všetkých odvetviach za rozširovanie výdavkov a prakticky žiadna firma nie je zástancom ich znižovania. Väčšina spoločností tiež podporuje rozšírenie verejných výdavkov vo všetkých politikách sociálnych investícií (programy trhu práce a služby starostlivosti o deti – VSRD). V tomto prípade sú však ZNS a (stredne)-vysoko technologické výrobné spoločnosti častejšie za expanziu výdavkov ako ostatné spoločnosti. Systémy sociálnej ochrany (dávky v nezamestnanosti a

⁸ Vzhľadom na veľkosť celkovej vzorky nebolo možné analyzovať údaje spoločne na úrovni krajiny a sektora.

⁹ Rozdiely medzi makroekonomickými sektormi uvedené v tabuľke 5.2 sa nezmenia, keď sa zohľadnia len podniky s najmenej 250 zamestnancami.

starobné dôchodky) sú tými, kde je len menšina firiem za rozšírenie výdavkov, a stály podiel firiem (ale nie väčšina) v oblasti spotrebných služieb a (stredne)-nízkej priemyselnej výroby je za škrtý)¹⁰. Z tabuľky 5.3 vyplýva, že medzi národnými a nadnárodnými spoločnosťami neexistujú štatisticky významné rozdiely v súvislosti s preferenciami verejných výdavkov.

TABUĽKA 5.3 TU

Ak makroekonomický sektor zohráva úlohu v preferenciách podnikov, situácia sa stáva neprehľadnejšou, keď sa podnikov pýtame, ako financovať potenciálne rozšírenie výdavkov (tabuľka 5.4). Na jednej strane prakticky žiadna spoločnosť (bez ohľadu na sektor) nie je za znižovanie výdavkov na vzdelávanie a rodiny výmenou za zvyšovanie dôchodkov. Na druhej strane, len menšia časť firiem podporuje zvýšenie výdavkov na politiky sociálnych investícií (od odborného vzdelávania a prípravy a vzdelávania až po služby starostlivosti o deti) na úkor buď zníženia výdavkov na sociálnu ochranu (dôchodky), alebo vyšších daní. Dokonca aj keď sa obe možnosti (vyššie dane alebo škrtý v iných oblastiach politiky) zvažujú spoločne, len približne tretina spoločností v oblasti ZNS a (stredne) vysoko technologickej výroby súhlasí so zvýšením výdavkov buď prostredníctvom daní, alebo škrtov v iných oblastiach politiky.

Celkovo je zrejماً odvetvová diferenciácia (ZNS a stredne technologicky vyspelá výroba oproti spotrebným službám a stredne technologicky vyspelej výrobe), ale zdá sa, že je menej výrazná, ako sa očakávalo. Nadnárodné spoločnosti sa čiastočne líšia od národných, pokiaľ ide o podporu politik sociálnych investícií s vyšším zdanením. Sú menej naklonené vyššiemu zdaneniu ako vnútroštátne spoločnosti.

TABUĽKA 5.4 TU

H3. Očakávame, že nadnárodné spoločnosti budú vyjadrovať podobné preferencie/postoje ako iné spoločnosti patriace do rovnakého makroekonomického sektora (vysoko a stredne náročná technologická výroba atď.), ale budú kladť osobitný dôraz na riešenia v oblasti sociálneho zabezpečenia zamestnancov.

¹⁰ Rozdiely medzi makroekonomickými sektormi uvedené v tabuľke 5.3 sa nezmenia, keď sa zohľadnia len podniky s najmenej 250 zamestnancami.

Vo väčšine prípadov neexistujú štatistické rozdiely medzi národnými spoločnosťami a nadnárodnými spoločnosťami, pokiaľ ide o ich názory na politiky sociálneho zabezpečenia, a to ani pri kontrole rovnakého makroekonomického sektora. Nadnárodné spoločnosti však majú menší záujem podporovať politiky sociálnych investícií prostredníctvom vyššieho zdanenia ako vnútroštátne spoločnosti. Napokon, ak sa pozrieme na súkromné poskytovanie sociálnej starostlivosti, nadnárodné spoločnosti podľa očakávania častejšie podporujú takéto riešenie ako vnútroštátne spoločnosti, ale difúzia priameho poskytovania sociálnej starostlivosti v zamestnaní sa štatisticky nelíši od vnútroštátnych veľkých spoločností.

Kvalitatívna analýza v piatich krajinách poskytuje ďalšie (a zmiešané) dôkazy. V dcérskych spoločnostiach nadnárodných spoločností v Dánsku majú zvyčajne vysokú mieru voľnosti konania podľa vlastného uváženia, pokiaľ ide o zapojenie zamestnancov. Pokiaľ však ide o odmeňovanie a výkonnosť, dcérske spoločnosti v zahraničnom vlastníctve vykazujú podpriemernú úroveň voľnosti konania podľa vlastného uváženia. Rozhovory so zamestnávateľskými združeniami zdôraznili, že nadnárodné spoločnosti majú tendenciu menej sa angažovať v rôznych dánskych inštitúciách sociálneho zabezpečenia a trhu práce, hoci medzi nadnárodnými spoločnosťami v zahraničnom vlastníctve sa vyskytujú veľké rozdiely.

V porovnaní s európskym priemerom Taliansko výrazne zaostáva, pokiaľ ide o zahraničné a domáce investície. Pri rozhovoroch tvrdia, že nadnárodné spoločnosti so zahraničným vlastníkom majú tendenciu konať v mene zahraničného majetku. Aj v talianskom prípade zohráva dôležitú úlohu pri konaní nadnárodných spoločností hospodársky sektor, v ktorom pôsobia, ako aj krajina ich pôvodu.

V Holandsku platia nadnárodné spoločnosti vyššie mzdy ako nadnárodné spoločnosti, ale v iných podmienkach, ako sú neplatené nadčasy, vykazujú horšie praktiky. Pokiaľ ide o Taliansko, dôležitá sa zdá byť krajina pôvodu nadnárodných spoločností. Nadnárodné spoločnosti so zahraničným sídlom v Spojených štátoch a v menšej miere v Japonsku nie vždy rozumejú holandskému „poldermodelu“ – s jeho tradíciou hľadania kompromisov s odbormi prostredníctvom sociálneho dialógu – alebo kolektívnemu dôchodkovému systému s jeho povinnosťami.

Nadnárodné spoločnosti v Slovenskej republike formulujú presné požiadavky v súvislosti s rôznymi daňovými úľavami, štátnou pomocou, dostupnosťou kvalifikovanej pracovnej sily a obmedzenými nákladmi na pracovnú silu. Nie je neobvyklé, že nadnárodné spoločnosti sú súčasťou jedného alebo viacerých zamestnávateľských zväzov. Prostredníctvom viacerých členstiev budujú vzťahy na národnej úrovni, ale vymieňajú si informácie aj s organizáciami z tej istej krajiny.

5.2 Stanoviská združení zamestnávateľov

Ďalšia časť projektu BAWEU skúmala postoje združení zamestnávateľov (ZZ) prostredníctvom kvalitatívnych rozhovorov a analýzy dokumentov. Najprv sa pozrieme na ich celkové postavenie vo vzťahu k sociálnej politike. Potom testujeme hypotézu 4.

V tabuľkách 5.5 a 5.6 sú zhrnuté výsledky prípadových štúdií piatich krajín. Celkovo dánske ZZ podporujú univerzalistický a štedrý sociálny štát. Táto podpora má však tendenciu líšiť sa v jednotlivých politikách.

TABUĽKA 5.5 A 5.6 TU

Politiky týkajúce sa ponuky pracovných síl, aktívnych aj pasívnych politík trhu práce, ale aj vzdelávania a pracovnej migrácie, sú na prvom mieste v agende zamestnávateľov. ZZ sa otvorene vyslovili za verejnú intervenciu v týchto oblastiach a kritizovali rozpočtové škrty pre ALMP. V súvislosti s pasívnymi politikami trhu práce ZZ uznávajú dôležitú úlohu, ktorú dávky v nezamestnanosti zohrávajú pre dánsky model flexiistoty, ale zároveň sa výrazne hlásia k zásade „aby sa oplátilo pracovať“, ktorá zdôrazňuje nižšie dávky v nezamestnanosti ako minimálnu mzdu. Odborné vzdelávanie a príprava je hlavnou otázkou, ktorú všetky oslovené ZZ považujú za prioritnú. Riešili sa najmä štyri problémy: vysoká miera predčasného ukončenia štúdia na školách odborného vzdelávania a prípravy, dospelí s nedostatočnými základnými čitateľskými a matematickými zručnosťami, nedostatok miest na praktickú odbornú prípravu/nedostatok študentov a nedostatočné využívanie finančných prostriedkov na odborné vzdelávanie a prípravu. ZZ podporujú duálny systém odborného vzdelávania. Zatiaľ čo oficiálne služby starostlivosti o deti sa tešia otvorenej podpore, ZZ sa vyjadrili kriticky v súvislosti so smernicou EÚ o rodičovskej dovolenke. Po prijatí smernice však niektoré hlavné zamestnávateľské združenia zmenili svoj postoj. Dôchodková politika sa nepovažuje za najvyššiu prioritu. ZZ si pochvalovali zamestnanecké dôchodky a nepáčil sa im novozavedený systém predčasného dôchodku. Dánska konfederácia zamestnávateľov (DA) je voči nemu naďalej veľmi skeptická, pretože sa očakáva, že zníži ponuku pracovnej sily v čase, keď na dánskom trhu práce narastá nedostatok pracovnej sily a kvalifikovaných pracovníkov.

Ani nemecké ZZ v súčasnosti neobhajujú výrazné obmedzenie sociálneho zabezpečenia. Aj keď v porovnaní s dánskym prípadom sa tu prejavilo viac znakov podpory privatizácie a k výraznej zmene došlo v 90. rokoch 20. storočia a v prvých rokoch 21. storočia, keď začali klesať zamestnávateľské združenia a iná podpora verejného sociálneho zabezpečenia zo strany podnikov (Ebbinghaus et al.,

2011). Situácia sa zmenila najmä po zjednotení Nemecka v roku 1990, ktoré bolo sprevádzané masívnym nárastom nezamestnanosti vo východnom Nemecku. Zamestnávateľia sa začali otvorene vyjadrovať nepriateľsky k nemeckému modelu sociálneho zabezpečenia a žiadali o jeho zníženie. Zmenené obchodné preferencie v Nemecku podkopali medzitriednu koalíciu, ktorá bola základom Bismarckovho sociálneho štátu. V 10. rokoch 21. storočia sa takéto možnosti jemne vylad'ovali. Najmä flexibilita pracovného času bola v Nemecku hlavnou témou verejnej diskusie. V posledných rokoch združenia zamestnávateľov pokračovali v požiadavkách na väčšiu flexibilitu pracovného času a 40-hodinový pracovný týždeň.

Dôchodková politika zostáva vzhľadom na demografický vývoj v Nemecku v posledných desaťročiach hlavnou témou pre odbory aj zamestnávateľské združenia. Zatiaľ čo odbory sa zasadujú za silnejší zásah štátu, ktorý by podporoval priebežný systém prostredníctvom daní, ZZ chcú zvýšiť súkromné rezervy, ktoré môžu byť stimulované prostredníctvom daňových úľav.

Pokiaľ ide o odborné vzdelávanie a prípravu, od konca roka 2014 existuje trojstranná aliancia v oblasti odborného vzdelávania. Cieľom aliancie bolo výrazne zvýšiť počet učňovských miest a sťažiť a spolupracovať so Spolkovým úradom práce v oblasti absolventov škôl a nekvalifikovaných, nezamestnaných, zahraničných pracovníkov a utečencov. Pokiaľ ide o zosúladienie práce a rodiny, slovami Fleckenstein & Seeleib-Kaisera (2011), „nemeckí zamestnávateľia neboli len „súhlasiacimi“ v úsilí o rozšírenie rodinnej politiky orientovanej na zamestnanosť, ale stali sa jej „propagátormi“. Zamestnávateľia aktívne podporovali rozširovanie zariadení starostlivosti o deti do troch rokov a aktívne podporovali príspevok na rodičovskú dovolenku v závislosti od zárobku. Cieľom je povzbudiť rodičov, aby sa čo najskôr vrátili do práce.

V porovnaní s Dánskom a Nemeckom sú talianske ZZ viac naklonené menej univerzálnemu a do istej miery menej štedrému sociálnemu štátu so silnou podporou súkromného zabezpečenia. Postoje ZZ k sociálnemu štátu boli v poslednom desaťročí formulované prevažne v zmysle obmedzovania nákladov, s výnimkou politík v oblasti vzdelávania (odborného vzdelávania a prípravy). Zamestnávateľské združenia obhajovali najmä dve hlavné politické možnosti v rôznych oblastiach sociálnej politiky: zníženie tzv. daňového klinu (napr. sociálnych príspevkov) a posilnenie sociálneho zabezpečenia zamestnancov na úrovni podnikov prostredníctvom daňových stimulov. Zníženie daňového zaťaženia je jadrom hospodárskej politiky, za ktorú lobuje spoločnosť Confindustria. Cieľom je znížiť náklady na prácu. Okrem toho by sa v prípade zamestnávateľov mala talianska štrukturálna kríza rastu produktivity zvrátiť prostredníctvom rozšíreného využívania sociálnych opatrení na úrovni podnikov vo všetkých oblastiach sociálnej politiky, ktoré boli predmetom tohto výskumu. V súvislosti s politikami trhu práce

požiadali ZZ o prísne podmienky prístupu k sociálnym transferom, konkrétne minimálnemu príjmu. Podmienky sa týkajú povinnosti prijať pracovné ponuky (za určitých podmienok) a zúčastniť sa na odbornej príprave.

Podnikateľské združenia jednoznačne podporovali profesijné vymedzenie hraníc sociálneho zabezpečenia, pričom sa orientovali na sociálne investície a ostro vystupovali proti univerzálnym opatreniam. Zároveň neboli nevyhnutne proti zvýšeniu sociálnych výdavkov verejnej správy na udržanie takýchto profesijných opatrení, ak sa pripustí, že by to neznamenal vyššie dane pre podniky. Z diskusie o základnom príjme vyplýva zásadná obava podnikov, že takéto opatrenia by spôsobili nadmerný tlak na cenu práce, pretože by nezamestnaných odrádzali od prijatia pracovných ponúk. Najväčšie talianske podnikateľské združenie zároveň výrazne uprednostňuje aktívnu politiku trhu práce. V oblasti dôchodkovej politiky sú ZZ za ďalšie zvýšenie veku odchodu do dôchodku. Odborné vzdelávanie a prípravu považujú ZZ za jednu z kľúčových otázok (ak nie za najdôležitejšiu). Najčastejšie presadzovaná politika sa týka posilnenia a zlepšenia systému odborných/technických škôl a učňovských programov počas školskej dochádzky. Hlavné ZZ neprejavujú osobitný záujem o politiky zosúladenia práce a rodiny – okrem spomínaného nároku na vyššiu autonómiu každej firmy vo vzťahu ku vnútroštátnej regulácii. Tieto organizácie zároveň požadujú prísnejšiu reguláciu rodičovských dovolení vzhľadom na riziko ich nezákonného využívania pracovníkmi a škodlivé účinky na organizáciu výroby vo firmách.

V Holandsku boli postoje podnikov k sociálnemu štátu formulované najmä v zmysle obmedzenia nákladov, s výnimkou politik v oblasti vzdelávania (odborné vzdelávanie a príprava) a starostlivosti o deti. Z rozhovorov vyplýva nasledujúca hierarchia naliehavých tém združení zamestnávateľov: na prvom mieste sú dôchodky, na druhom mieste politiky trhu práce, na treťom mieste odborné vzdelávanie a príprava a na poslednom mieste rodinné politiky. Ak vo všetkých sociálnych oblastiach dominovalo obmedzovanie nákladov pre podniky, v posledných rokoch sa zvyšovanie výdavkov na verejné sociálne zabezpečenie čoraz viac podporuje v oblasti preddôchodkov, udržateľnej zamestnateľnosti starších pracovníkov a dôchodkových úľav za starostlivosť o deti. Výsledkom náročných rokovaní a konfliktov bola dohoda medzi národnými združeniami zamestnávateľov a odborovými zväzmi o dôchodkovej reforme druhého piliera v roku 2019. Zamestnávatelia lobovali najmä za obmedzenie nákladov a za to, aby poskytovanie dôchodkov z druhého piliera bolo súkromné, kolektívne vyjednávané, dohodnuté a riadené odbormi. Zamestnávatelia nakoniec súhlasili so zavedením nových flexibilných preddôchodkových opatrení. V polovici druhej dekády 21. storočia si vrcholné zamestnávateľské združenia stanovili nezamestnanosť ako jeden z kľúčových problémov. Okrem obmedzenia nákladov na

sociálne opatrenia sa združenia zamestnávateľov nezasadzujú za univerzálne sociálne opatrenia pre všetkých pracovníkov nezávisle od ich zamestnaneckého statusu.

V posledných 20 rokoch sa holandský sociálny dialóg v oblasti pracovného práva a práva o prepúšťaní zasekol v polarizovanej diskusii medzi väčšou „istotou“ (ktorú si želali odbory) a väčšou „flexibilitou“ (ktorú si želali zamestnávatelia). Celkovo možno preferencie zamestnávateľov v politikách trhu práce interpretovať najmä ako kombináciu podpory znižovania nepriamych nákladov práce a podpory sociálnych investícií prostredníctvom ALMP s cieľom podporiť flexibilnejší trh práce. Postoje zamestnávateľov v oblasti odborného vzdelávania a prípravy nespochybňujú, že základné vzdelávanie a odborné vzdelávanie mladých ľudí je všeobecne organizované a je verejným kolektívnym statkom. Zamestnávatelia sa však snažia o viac verejno-súkromných partnerstiev a poskytujú pracovné miesta a stáže. Investície do odborného vzdelávania a prípravy sa považujú za dôležité na predchádzanie nezamestnanosti. V oblasti starostlivosti o deti podporili zamestnávateľské združenia dohodu v Sociálno-ekonomickej rade v roku 2021 o reforme starostlivosti o deti. Zamestnávatelia podporujú univerzálnejšie zariadenia. Zároveň v oblasti politiky dovolení zamestnávatelia presadzujú obmedzenie nákladov. Najdôležitejšou reformou v oblasti rodinnej politiky bolo predĺženie partnerskej dovolenky po narodení dieťaťa. Vzhľadom na to, že veľké zamestnávateľské organizácie nepovažujú politiku dovolení za riešenie, nie je prekvapujúce, že tento nový zákon nepodporujú a lobovali proti nemu. Ich lobby však nedokázala zabrániť tejto reforme.

Aj v Slovenskej republike prevládali v postojoch ZZ k politikám sociálneho štátu otázky obmedzenia nákladov. Hlavnou výnimkou boli opäť politiky v oblasti odborného vzdelávania a prípravy. V oblasti dôchodkovej politiky Asociácia priemyselných zväzov v roku 2019 nesúhlasila so zavedením hornej hranice dôchodkového veku (vo veku 64 rokov) a spolu s ostatnými združeniami zamestnávateľov naďalej žiadala o zrušenie hornej hranice dôchodkového veku v ústave alebo v iných právnych aktoch. Tvrdila, že ide o hazard s budúcnosťou Slovenska a krok späť pre konkurencieschopnosť podnikov. ZZ sa tiež zasadzovali za opatrenia zamerané na zabezpečenie stability dôchodkového systému, ktoré by zároveň priniesli celkovú dlhodobú udržateľnosť verejných financií v Slovenskej republike a podnietili vládu k podpore dobrovoľného dôchodkového sporenia (2. a 3. pilier). V súvislosti s politikami trhu práce kládli zástupcovia zamestnávateľov dôraz na spustenie rekvalifikácie poskytovanej úradmi práce, ako aj na ďalšie posilnenie celoživotného vzdelávania. Vzdelávanie je oblasťou, v ktorej ZZ ochotnejšie podporujú verejné výdavky a intervencie, a to aj vzhľadom na rastúci nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily vo výrobnom a automobilovom priemysle. ZZ poukazujú na potrebu zlepšiť relevantnosť a kvalitu systému odborného vzdelávania a prípravy a kritizujú reformy zavedené v minulom desaťročí

(ako „zákon o odbornom vzdelávaní a príprave“). Mnohí veľkí zamestnávateľia, národné združenia zamestnávateľov, ako aj zahraničné obchodné komory sa začali aktívne angažovať v posilňovaní postavenia duálneho systému. Nakoniec, rodinná politika nie je pre ZZ hlavnou prioritou. ZZ sa zasadujú najmä o podporu mladých rodín prostredníctvom podpory bývania. Začali tiež spochybňovať dĺžku materskej a rodičovskej dovolenky, ktorá je jednou z najdlhších v EÚ.

6. Otázky „ako“: spôsoby, akými sa zamestnávateľia snažia ovplyvniť sociálnu politiku

Posledná časť projektu bola venovaná tomu, ako sa zamestnávateľia a zamestnávateľské združenia snažia ovplyvniť tvorbu politiky v oblasti sociálnej politiky a vzdelávania. Zvolili sme kombinovanú metodologickú stratégiu založenú na kvantitatívnych výsledkoch prieskumu a kvalitatívnych výsledkoch národných prípadových štúdií.

H4. Zamestnávateľia a ich združenia prijímú:

4.1) rôzne stratégie, aby sa pokúsili podporiť svoj reformný program v závislosti od inštitucionálneho prostredia v jednotlivých krajinách.

4.2) menej inštitucionalizované formy zapojenia ako tradičné (bilaterálne alebo trilaterálne).

6.1 Angažovanosť zamestnávateľov

Tabuľka 6.1 ukazuje, že spoločnosti poskytujú sociálnu politiku aspoň 50 % zamestnancov. Existuje jasný rozdiel medzi Dánskom a Holandskom, kde sú zamestnanecké dôchodky a dávky v nezamestnanosti veľmi rozšírené, a Talianskom a Slovenskou republikou, kde sú zamestnanecké systémy oveľa menej rozšírené. Nemecko sa nachádza medzi ostatnými krajinami. Medzi postavením nadnárodných a národných spoločností nie je výraznejší rozdiel, jedinou čiastočnou výnimkou sú nadnárodné spoločnosti v Slovenskej republike, ktoré poskytujú sociálne dávky častejšie ako národné spoločnosti. Zdá sa, že veľkosť podniku nemá vplyv na dostupnosť systémov sociálneho zabezpečenia zamestnancov.

TABUĽKA 6.1 TU

V tabuľke 6.2 sú uvedené výsledky prieskumu týkajúce sa typu angažovanosti, ktorú spoločnosti deklarovali.

TABUĽKA 6.2 TU

Priama angažovanosť

S výnimkou Talianska a do určitej miery Nemecka sa zavádzanie podnikových politík sociálneho zabezpečenia uskutočňuje najmä prostredníctvom jednostranných zásahov vedenia. Najhomogénnejším prípadom je Slovensko, kde boli všetky podnikové politiky zavedené prostredníctvom priamej angažovanosti. Špecifickosť Slovenska súvisí s vysokým zastúpením nadnárodných spoločností, ktoré v našej analýze vykazujú silnú tendenciu k jednostrannému zavádzaniu podnikových sociálnych politík.

V Dánsku a Holandsku tradičná nižšia prítomnosť odborov na podnikovej úrovni ponecháva dostatočný priestor na jednostrannú iniciatívu pri zavádzaní podnikových výhod. V každom prípade je situácia v oboch prípadoch rôznorodá, keďže len niektoré politiky sa výrazne zavádzajú prostredníctvom jednostrannej iniciatívy. Stručne povedané, v oboch krajinách ide hlavne o politiky odborného vzdelávania a prípravy (t. j. priebežné vzdelávanie na pracovisku; celoživotné vzdelávanie), pracovný čas a politiky v oblasti zdravotného postihnutia. Zavádza sa veľa politík s jednostrannými aj kolektívnymi akciami. Aj v Nemecku je situácia zmiešaná. V tejto krajine je zaujímavé pozorovať, že rodinná politika podnikov – a príspevky v nezamestnanosti – sa zavádzajú najmä jednostranným zásahom vedenia. Dôvodom je skutočnosť, že tzv. spolurozhodovanie vedenia v Nemecku sa na jednej strane týka len obmedzeného okruhu pracovných podmienok zamestnancov (t. j. platov, úloh a pracovného času) a na druhej strane je právne stanovené len vo veľkých podnikoch (najmä holdingoch).

V Taliansku má priama angažovanosť podnikateľov do politík sociálneho zabezpečenia vo všeobecnosti veľmi dlhú históriu. Formy podpory a udržania zamestnancov prostredníctvom extra-mzdovej dynamiky boli prítomné aj vo fordistickej ére (kde boli zamestnanci vysoko nahraditeľní). Avšak tlak na jednostranné opatrenia zo strany manažmentu neoslabil úlohu odborov v oblasti riadenia ľudských zdrojov. Napriek tomu je potrebné zdôrazniť, že v malých podnikoch o väčšine sociálnych opatrení, ak sú zavedené, rozhoduje jednostranne vedenie ľudských zdrojov, pretože odbory sú v nich málo zastúpené.

Sprostredkovaná angažovanosť

Prvou a hmatateľnejšou formou sprostredkovanej angažovanosti je kolektívne vyjednávanie o podnikových sociálnych ustanoveniach. Kvalitatívne rozhovory v Taliansku a Nemecku ukazujú, že aj nadnárodné spoločnosti sa orientujú na spoluprácu s odbormi. Najmä v Taliansku to môže súvisieť nielen

s tradíciami a praxou v oblasti pracovnoprávných vzťahov, ale aj s daňovými stimulmi, ktoré možno dosiahnuť, ak sa o vzťahu medzi zamestnancami a zamestnávateľmi v podniku rokuje kolektívne (t. j. zákony o rozpočte od roku 2016).

V Taliansku (a čiastočne aj v Nemecku) sú nadnárodné spoločnosti firmami, v ktorých odbory zohrávajú veľmi dôležitú úlohu a v ktorých je dialóg s odbormi nepretržitý, rešpektujúci a väčšinou vedie k dohodám, ktoré sú podľa vyjadrení oboch strán uspokojivé. Výnimky predstavuje odborné vzdelávanie a príprava. V tejto politike sa často vyhýba dialógu s odbormi, pokiaľ to nie je potrebné na získanie verejných prostriedkov. To je aj prípad niektorých zdravotných dávok, ktoré sú zahrnuté v dohodách s odbormi, ale sú riadené autonómne a výlučne spoločnosťou bez účasti odborov na rozhodovaní. Prispôsobenie nadnárodnej spoločnosti inštitucionálnemu a tradičnému systému spolupráce s odbormi v oblasti vnútornej politiky sa ukázalo aj v prieskume pre Taliansko a Nemecko. V druhom prípade ústredie nemá zásadný vplyv na rozhodovanie o systéme sociálneho zabezpečenia v spoločnosti vo všetkých kategóriách politík, ktoré sme posudzovali.

V tabuľke je uvedená úloha odborov v Dánsku a Holandsku v prípade niektorých relevantných podnikových politík v oblasti sociálneho zabezpečenia. V Dánsku sa o rodinnej politike rokuje najmä s odbormi, zatiaľ čo v Nemecku a Holandsku je to naopak. Najsilnejšie sprostredkovanie odborov v Holandsku je v duálnom systéme vzdelávania (t. j. účasť/financovanie duálneho systému vzdelávania alebo učňovských programov), pretože tamojší systém je regulovaný kolektívnym vyjednávaním.

Angažovanosť zamestnávateľov v sociálnej oblasti teda nie je v skúmaných krajinách homogénna: v Taliansku je takmer sprostredkovaná odbormi, na Slovensku priama (jednostranná) a v Nemecku, Dánsku a Holandsku zmiešaná.

6.2 Lobovanie a nové typy aliancií

Lobovanie je dôležitou stratégiou, ktorú spoločnosti využívajú na to, aby zohrali (sociálnu a politickú) úlohu v politike sociálneho zabezpečenia. V Dánsku má lobing podobu „podnikateľských klubov“ (*erhvervsklubber*), kde vedúci predstavitelia podnikov platia o niečo nižšie ako maximálne anonymné dary a stretávajú sa s rôznymi vrcholovými politikmi. Prvý z týchto klubov bol založený pred menej ako 10 rokmi, ale v súčasnosti majú takéto kluby štyri dánske politické strany – dve liberálne, jedna konzervatívna a sociálni demokrati (Kristensen 2018). Mnohé dánske spoločnosti mali kontakty na politický systém, aby mohli ovplyvniť rozhodnutia o konkrétnych otázkach (napríklad environmentálne otázky týkajúce sa výroby spoločnosti, plány na fyzické rozšírenie spoločnosti atď.). Iné majú kontakty s politickým systémom, aby ovplyvnili tvorbu legislatívy v širších politických otázkach (legislatíva atď.).

Je to tak, hoci sa zdá, že do určitej miery existuje del'ba práce medzi podnikmi a združením zamestnávateľov, ktorého členom je veľká väčšina z 500 podnikov. Preto sa združenia zamestnávateľov častejšie obracajú na politický systém v súvislosti so všeobecnými politickými otázkami, zatiaľ čo podniky sa častejšie snažia ovplyvniť konkrétnejšie politické rozhodnutia.

V Nemecku sa v poslednom čase v súvislosti s významom podpory zručností obnovila potreba spojenectva sociálnych partnerov. Tabuľka 6.2 v skutočnosti ukazuje zmiešaný typ angažovanosti zamestnávateľov do tejto politiky. Na riešenie výziev, ktorým čelí duálny systém odborného vzdelávania a prípravy, bola v rokoch 2015 až 2018 vytvorená Aliancia pre počiatočné a ďalšie vzdelávanie a odbornú prípravu (Allianz für Aus- und Weiterbildung), ktorú vedie ministerstvo hospodárstva. V auguste 2019 bola podpísaná nová aliancia na roky 2019-2021 medzi vládou, sociálnymi partnermi a ďalšími kľúčovými zainteresovanými stranami. Do aliancie sa zapojilo veľké množstvo vládnych a mimovládnych kľúčových aktérov, ako napríklad ministerstvo práce a sociálnych vecí, ministerstvo školstva a výskumu, komisár pre integráciu, Spolková agentúra pre zamestnanosť, zástupcovia podnikov (ktoré sú v Nemecku značne roztrieštené), odbory, koordinačné komisie v oblasti vzdelávacích politík (za ktoré sú zodpovedné spolkové krajiny)¹¹.

V Dánsku sa novými *fórami* na ovplyvňovanie podnikania stávajú „think thanks“ a podnikateľské kluby. V Nemecku sa v posledných rokoch zmenila artikulácia záujmov väčšiny združení zamestnávateľov. Respondenti takmer jednohlasne tvrdia, že vytvárajú koalície na vyjadrenie svojich záujmov, pretože inak by nemali dostatočnú politickú váhu na to, aby ich vlády vypočuli. Zatiaľ čo vyjadrovanie záujmov zamestnávateľských združení sa zvyčajne uskutočňuje prostredníctvom tradičných stratégií – napr. stretnutí alebo zasielania informačných brožúr atď. – niektoré združenia čoraz viac využívajú na vyjadrenie svojich politických preferencií kanály sociálnych médií. Keďže sa však tento problém týka len niektorých odvetví a priemyselných odvetví, nie všetky združenia cítia potrebu využívať tieto kanály¹².

Nakoniec, došlo k významnej zmene, pokiaľ ide o aliancie. Odbory aj združenia zamestnávateľov si uvedomili, že ich hlas nie je dostatočne hlasný na to, aby získali politickú pozornosť, ktorú potrebujú na

¹¹ Opatrenia zahŕňali: i) zvýšenie počtu miest duálneho odborného vzdelávania registrovaných Federálnou agentúrou pre zamestnanosť a informačné kampane; ii) sektorové dialógy na podporu počiatočného duálneho odborného vzdelávania; iii) nové prístupy na podporu účasti znevýhodnených mladých ľudí na odbornom vzdelávaní a príprave (asistované vzdelávanie, pozri vyššie); a iv) zlepšenie prístupu mladých utečencov k odbornému vzdelávaniu a príprave prostredníctvom prijatia zákona o integrácii (OECD, 2020).

¹² Niektorí respondenti uviedli INSM („Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft“) ako príklad združenia, ktoré vedie aktívne kampane. Poslaním INSM je posilňovať/lobovať za myšlienku sociálneho trhového hospodárstva, a nie zastupovať sektorové záujmy (INSM je však financovaná kovopriemyslom a elektronikou). INSM pravidelne organizuje verejnú kampane.

dosiahnutie svojich cieľov. Hoci sa takéto spojenectvá zvyčajne uzatvárajú v rámci zrejmých politických táborov, niekedy vytvárajú koalície, ktoré nie sú na prvý pohľad zrejmé. Napríklad BVMW (Spolkové združenie malých a stredných podnikov, Združenie podnikateľov Nemecka) spolupracovalo s Ver.Di pri lobovaní proti TTIP, keďže BVMW tvrdilo, že MSP by v rámci TTIP utrpeli.

Naopak, v Taliansku sa podnikateľské kluby a iné typy netradičných združení zamestnávateľov nezdajú byť relevantným fenoménom. Zdá sa, že v Holandsku sa inštitúcie sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania za posledných sedem desaťročí v podstate nezmenili. V oblasti sociálnej politiky zamestnávateľské združenia uprednostňujú spoluprácu s odborovým hnutím, pretože krátkodobý úspech zrejme ohrozuje vzťahy s odborovým hnutím v dlhodobejšom horizonte.

6.3 Zapojenie zamestnávateľov

V tomto odseku sa zaoberáme tým, ako sa zamestnávatelia podieľajú na tvorbe politiky. Z prieskumu aj kvalitatívnych rozhovorov vyplynulo, že sa čoraz viac prejavuje „chýbajúci článok“: na jednej strane sú zjavné obmedzenia v schopnosti podnikov ovplyvňovať tvorbu sociálnej politiky, na druhej strane dôkazy o obmedzenej spokojnosti tých istých podnikov so schopnosťou ZZ ich zastupovať.

Pokiaľ ide o druhú tému, ako je uvedené v tabuľke 6.3, spokojnosť spoločností s tým, ako ZZ konajú v ich krajine, sa v jednotlivých krajinách a čiastočne aj politikách líši. Dánske spoločnosti sú v priemere častejšie spokojné so svojimi ZZ a len málo z nich je kritických (približne 15 %). Približne tretina spoločností v Nemecku a Holandsku je spokojná s činnosťou svojich ZZ v oblasti sociálnej politiky a politiky vzdelávania a len približne 20 % z nich sa sťažuje na ich činnosť (často spoločnosti tvrdia, že nie sú ani spokojné, ani nespokojné). Slovenská republika je krajinou, kde je s prácou ZZ spokojných veľmi málo firiem a mnohé sú veľmi kritické (často aspoň 50 % firiem). Taliansko vykazuje situáciu bližšiu slovenskej. V Taliansku sú spoločnosti často nespokojné s ZZ v súvislosti s daňami, daňovým klinom a verejným dôchodkovým systémom. Pri všetkých ostatných položkách je spokojná len približne pätina firiem (a tretina je nespokojná).

TABUĽKA 6.3 TU

Pokiaľ ide o priame zapojenie firiem do rozhodovania o politikách, z tabuľky 6.4 vyplýva, že prakticky všade sa väčšina firiem, dokonca aj tie veľké (s minimálne viac ako 250 zamestnancami), zvyčajne nezúčastňuje na diskusiách/konzultáciách s vládami a parlamentmi. Iba približne 5-10 % spoločností

deklaruje stredné alebo veľké zapojenie¹³. Priame zapojenie je nízke najmä v Dánsku, Slovenskej republike a v menšej miere v Holandsku.

Iba približne tretina (Nemecko) a štvrtina (Taliansko) spoločností uvádza, že pravidelne konzultuje/diskutuje so svojimi ZZ v súvislosti s rôznymi oblasťami politiky. Odborné vzdelávanie a príprava je oblasť politiky, do ktorej sa podniky, najmä v Nemecku, pravidelne zapájajú častejšie ako do iných oblastí politiky.

Nakoniec, vzhľadom na veľkosť vzorky je možné posúdiť, či ústredie nadnárodných spoločností má vplyv na organizácie dcérskych spoločností len v prípade Nemecka, Talianska a Slovenskej republiky. Vo všeobecnosti len menšia časť spoločností patriacich do nadnárodných celkov (približne 20 %) deklaruje, že ich centrála má mierny alebo veľký vplyv, a tento vplyv sa týka najmä postoja spoločnosti k odbornému vzdelávaniu a príprave (v Nemecku aj k rodinnej politike), a nie k dôchodkom alebo ALMP.

TABUĽKA 6.4 TU

Kvalitatívne rozhovory ukazujú, že ZZ sú hlavnými aktérmi zapojenými do tvorby politiky na národnej a miestnej úrovni. V Dánsku sú tripartitné dohody veľmi dôležité pre združenia zamestnávateľov, najmä v oblasti: ALMP, odborné vzdelávanie a príprava/d'alsia odborná príprava a nedávno aj pracovná migrácia a integrácia etnických menšín na trhu práce.

V Nemecku získali kolektívne zmluvy na význame pri stanovovaní nových úprav pracovného času alebo pri poskytovaní možností, ako tak urobiť na úrovni podniku. Tento trend je spôsobený požiadavkou zamestnávateľov na väčšiu flexibilitu pracovného času a požiadavkami odborov na väčšiu autonómiu.

V Taliansku zástupcovia podnikov vyjadrujú relatívne vysokú mieru spokojnosti so svojim zapojením do procesu tvorby politiky, na rozdiel od názorov vyjadrených odborármi. Na odvetvovej úrovni existujú formy spolurozhodovania a kolektívneho vyjednávania.

V Holandsku bolo v 80., 90. rokoch 20. storočia a prvej dekáde 21. storočia podpísaných pomerne veľa dohôd v rámci Nadácie práce a Sociálno-ekonomickej rady o kontrole miezd a odporúčaní týkajúcich sa celoživotného vzdelávania a flexibility na trhu práce v súkromnom sektore. Rozhovory však potvrdzujú pozorovanie menšieho vplyvu sociálneho dialógu v Sociálno-ekonomickej rade (SER) a v Nadácii práce v druhej dekáde 21. storočia. Ilustrujú patovú situáciu v rokovaníach o reforme trhu práce, dôchodkovej

¹³ Tieto výsledky sa celkovo nemenia, ak sa berú do úvahy len veľké spoločnosti (nad 250 zamestnancov). Vzhľadom na veľkosť vzorky nebolo možné vykonať analýzu veľkých spoločností v Holandsku.

reformy a privatizácii. Najväčší odborový zväz FNV bol vo vnútornej kríze, ale aj združenia zamestnávateľov čelili určitým problémom. Odborové zväzy boli od 80. rokov 20. storočia oslabené klesajúcim počtom členov a vnútornými bojmi medzi umiernenými a kompromisnými lídrami a radikálnejšími radovými členmi (De Beer, 2013). Cítili menšiu podporu vlády v ich programe dôchodkovej reformy a flexibilizácie trhu práce. Nedôvera vo vládu vzrástla, keď vláda reagovala na odmietnutie prvého návrhu dohody o dôchodku zo strany FNV opačným konaním: konkrétne, zvýšením dôchodkového veku.

Od roku 1982 sa stratégie zamestnávateľov v oblasti decentralizácie a diferenciacie postupne zosilňovali, čo mohlo viesť k problémom s vertikálnou koordináciou v 2. dekáde 21. storočia (Tros, De Beer, Verhoeff, Hazen, 2019). Vzhľadom na absenciu sociálneho paktu v rokoch 2017-2021 sa zvýšili lobistické aktivity prostredníctvom parlamentu. Naďalej sa využíval kanál kolektívneho vyjednávania v odvetviach a podnikoch nezávisle od existencie sociálneho paktu. Po konečnej dohode o dôchodkovej reforme v rámci sociálno-ekonomickej rady v roku 2019 a spoločnom sociálno-ekonomickom programe na roky 2021-2025 sa zdá, že Holandsko zmeškalo príležitosť na sociálny dialóg.

V Slovenskej republike mnohé zákony týkajúce sa hospodárstva, zamestnanosti, sociálneho zabezpečenia vôbec neboli predmetom sociálneho dialógu. Najdôležitejším orgánom, v ktorom prebiehajú diskusie a rokovania medzi sociálnymi partnermi, je plenárne zasadnutie HSR SR.

6.4 Kolektívne akcie zamestnávateľov medzi heterogenitou a koalíciami

V poslednej časti našej štúdie sa zameriavame na heterogénnosť záujmov zamestnávateľov a problémy pri vytváraní spoločného základu pre ZZ v politike sociálneho zabezpečenia.

H5.1 Očakávame, že rastúca heterogenita hospodárstva (a z nej vyplývajúce rastúce rozdiely v záujmoch) sťaží zamestnávateľom spoluprácu a hľadanie spoločného postupu vo vzťahu k sociálnej politike

Výsledky našej kvalitatívnej analýzy v tomto bode sú len čiastočne presvedčivé. V Dánsku dve hlavné ZZ (DI a Dansk Erhverv) zastupujú rôzne záujmy a súperia o členov. Tieto dve organizácie majú stále svoje silné pozície vo výrobnom priemysle (DI) a v maloobchode a obchode (Dansk Erhverv), ale konkurencia v iných oblastiach súkromných služieb, ako aj napr. v lekárskom priemysle, je silná. Zatiaľ čo konkurencia o členov sa zintenzívnila, oslovené EO neinformovali o rastúcich ťažkostiach pri dosahovaní dohody v rámci federácií v súvislosti so sociálnymi politikami a politikami vzdelávania.

Avšak aj v odbornom vzdelávaní - oblasti, ktorá sa častejšie ako iné oblasti označuje za „oblasť konsenzu“ - sa medzi ZZ vyskytujú vnútorné nezhody.

V Nemecku respondenti nesúhlasia s tvrdením, že diverzifikácia ekonomík je pre združenia zamestnávateľov problematická. Respondenti tvrdia, že združenia vždy stáli pred výzvou spojiť veľmi rozdielne firmy a že súčasná situácia sa v tomto smere nelíši. Okrem toho tvrdia, že to závisí aj od témy. Vzhľadom na to, že združenia zamestnávateľov sa zvyčajne zaoberajú veľmi všeobecnými otázkami regulácie pracovného času, ich členovia môžu ľahko dospieť k dohode. Štruktúra nemeckého hospodárstva zároveň spôsobuje, že niektoré makroekonomické sektory (stredne-vysoko náročná technologická výroba a ZNS) sú v dynamike medzi zamestnávateľskými združeniami a v interakcii s vládou dominantnejšie ako ostatné.

Aj v Taliansku sa respondenti zhodli na tom, že rastúca heterogenita hospodárskej štruktúry predstavuje pre príslušné združenia problém. Ďalší respondenti však tvrdia, že hlavné talianske združenie zamestnávateľov, Confindustria, sa veľmi zmenilo a zaviedlo novú stratégiu na dosiahnutie kompromisov medzi organizáciami v rôznych hospodárskych odvetviach.

Na rozdiel od Nemecka je v holandskom prípade hlavnou výzvou nadviazať spoluprácu medzi podnikmi a združeniami zamestnávateľov v rôznych hospodárskych odvetviach a medzi podnikmi rôznej veľkosti: napríklad medzi odvetviami s rastúcou a klesajúcou produktivitou (IT a maloobchod). Napriek tomu sa zdá, že v porovnaní s minulosťou neexistuje žiadny dôkaz o trende rastúcej diverzifikácie medzi sektormi. Zástupcovia zamestnávateľov na úrovni sektorov a nadnárodné spoločnosti poukazujú na rozdielne politické postoje jednotlivých odvetví a spoločností (napríklad v sektore špičkových technológií). Zároveň je pozoruhodné, že všetci partneri – odbory a vláda – potvrdzujú, že zamestnávateľia v národných orgánoch sociálneho dialógu hovoria „jedným hlasom“. Zastúpenie zvýšeného počtu samostatne zárobkovo činných osôb v holandskom polder modeli je stále komplikované; najviditeľnejším príkladom diferencovaných hlasov sú samostatné lobistické združenia samostatne zárobkovo činných osôb alebo mikropodnikov.

V Slovenskej republike sa tri zamestnávateľské zväzy zastupujúce súkromné spoločnosti zameriavajú čiastočne na rôzne hospodárske odvetvia (napr. FSITA zastupuje výlučne priemysel a dopravu) a zdá sa, že to nepredstavuje problém pre kolektívne akcie.

H5.2 Očakávame, že v rôznych zoskupeniach krajín budú prevládať rôzne koalície zamestnávateľov (s rôznymi dohodnutými prioritami)

V tabuľke 6.5 sú zhrnuté hlavné koalície zamestnávateľov v jednotlivých krajinách.

TABUĽKA 6.5 TU

V „modeli spotreby a ľahkého priemyslu“ (Taliansko) tvoria koalíciu vedúcich zamestnávateľov stredne nízko a nízko technologicky náročné výrobné podniky a spotrebné podniky. Zamestnávatelia a ich združenia sa dohodli na minimálnom programe založenom na jednej strane na požiadavkách zníženia daní a obmedzení nákladov práce (prostredníctvom zníženia povinných sociálnych príspevkov), na druhej strane na daňových stimuloch pre riešenia sociálneho zabezpečenia v zamestnaní na úrovni odvetví a firiem (čo by umožnilo podnikom a odvetviám rozhodnúť sa, koľko investovať do „súkromného“ sociálneho zabezpečenia).

V krajinách „silného priemyselného modelu založeného na priamych zahraničných investíciách“ (Slovenská republika), tvoria vedúcu koalíciu zamestnávateľov výrobné podniky s vysokou a nízkou úrovňou technologickej náročnosti (často nadnárodné spoločnosti). Táto koalícia je homogénnejšia ako tá v Taliansku. Jeho hlavným cieľom je podporiť kombináciu medzi znižovaním (aspoň povinných sociálnych príspevkov zamestnávateľov) a stabilitou výdavkov na sociálnu ochranu (súčasťou modelu je postupné zvyšovanie stredne-vysoko technologicky náročnej výroby) na jednej strane a rozširovaním politik odborného vzdelávania a prípravy na druhej strane s cieľom udržať si špecifickú kvalifikovanú pracovnú silu, ktorá je zdrojom príťažlivosti pre priame zahraničné investície.

V krajinách so „silným priemyselným modelom s rastúcou úlohou ZNS“ (Nemecko) tvoria koalíciu vedúcich zamestnávateľov výrobné podniky so stredne vysokou technologickou úrovňou a podniky ZNS (pričom prvé z nich majú väčšiu silu). Požaduje sa obmedzenie nákladov pre podniky (dane a sociálne príspevky) a zároveň sa výrazne podporujú sociálne investície (napr. zosúladenie a odborné vzdelávanie a príprava). Zároveň je menší záujem o udržanie univerzálneho pokrytia „starých“ sociálnych rizík, pričom sa požaduje sektorové a decentralizované vyjednávanie (pričom dôležitú úlohu zohráva zamestnanecké a súkromné sociálne zabezpečenie). Vysoko technologicky náročná výroba a „koalícia“ ZNS zohrávajú vedúcu úlohu pri určovaní agendy zamestnávateľov vo vzťahu k politike sociálnych investícií a zároveň stratégie dualizácie vo vzťahu ku všetkým ostatným sociálnym rizikám (a tradičnej sociálnej ochrane).

V krajinách s „postindustriálnym modelom založeným na verejných a súkromných službách intenzívne využívajúcich znalosti“ (Dánsko a Holandsko) tvoria vedúcu koalíciu zamestnávateľov spoločnosti ZNS a stredne-vysoko technologicky náročné výrobné spoločnosti (s vyrovnanou silou medzi týmito dvoma

skupinami). Prevláda prístup zameraný na sociálne investície (ALMP, politiky zosúlad'ovania, vzdelávanie – najmä odborné vzdelávanie a príprava).

7. Závery

Projekt BAWEU prispel k zhromažďovaniu informácií a údajov o zamestnávateľoch a ich organizáciách v celej Európe. Partnerské tímy sa zamerali na päť krajín a objasnili profil podnikov (počet firiem, ich rozmer, účasť v rôznych hospodárskych odvetviach atď.). Zároveň sa systematicky zhromažďovali informácie o individuálnych a kolektívnych preferenciách zamestnávateľov v súvislosti s reformami sociálneho zabezpečenia, o ich postavení v diskusii a o ich stratégii ovplyvňovania tvorby politiky.

To všetko prispelo k návrhu nových klastrov krajín, ktoré predstavujú rôzne hospodárske a výrobné systémy. V kontexte deindustrializácie, zvyšovania kvalifikácie a feminizácie pracovnej sily vznikajú v Európe štyri klastre: 1) Silný priemyselný model založený na priamych zahraničných investíciách (krajiny strednej a východnej Európy); 2) Silný priemyselný model s rastúcou úlohou ZNS (kontinentálna Európa a Írsko); 3) Postindustriálny model (severské krajiny a Holandsko); a 4) Spotrebný a ľahký priemyselný model (južná Európa). Ukázalo sa, že tieto zoskupenia formujú záujmy a preferencie zamestnávateľov. Zatiaľ čo modely 3 a 4 majú mnoho spoločných kľúčových charakteristík preferencií zamestnávateľov (priaznivé pre sociálne výdavky), v skupinách 1 a 4 sa ukazuje, že zamestnávatelia viac podporujú škrtý. Spoločné postoje súvisia s podporou aktívnejšej úlohy podnikov pri poskytovaní sociálnej starostlivosti a s politikou sociálnych investícií. Obe preferencie podporujú najmä nadnárodné spoločnosti.

Pozície ZZ majú tendenciu kopírovať tieto rôzne prístupy v súlade s vyššie uvedenými štyrmi klastrami. Pri porovnaní piatich skúmaných krajín dánske ZZ najviac podporujú sociálny štát, zatiaľ čo holandské a nemecké ZZ majú zmiešanějšíe postoje s dôrazom na obmedzenie nákladov v oblasti sociálnej ochrany (napr. dôchodky).

Veľká časť zamestnávateľov sa podieľa na poskytovaní sociálnej pomoci: na Slovensku je to formou priameho zapojenia, zatiaľ čo v Taliansku ide skôr o sprostredkovanú angažovanosť prostredníctvom kolektívnych zmlúv. Dánsko, Nemecko a Holandsko majú tendenciu kombinovať priamu a sprostredkovanú angažovanosť.

Pokiaľ ide o organizáciu stratégií zamestnávateľov pre ich zapojenie do diskusie o reforme sociálneho zabezpečenia, známky stability a pretrvávajúcej sily systémov vzťahov medzi zamestnancami a

zamestnávateľmi sú sprevádzané poklesom dôvery v kľúčových aktéroch sociálneho dialógu a nárastom úlohy lobovania prostredníctvom nových foriem mobilizácie.

Projekt nakoniec poskytuje dôkazy o rastúcom napätí v táboch zamestnávateľov, ktorí chcú dosiahnuť kompromis medzi rôznymi firmami a sektormi, ale združenia ZZ majú stále zdroje, ktoré môžu vynaložiť na vytváranie spojení medzi členmi a ich zjednocovanie.

Pridanie bibliografie