



**NEGOTIATING
TOGETHER
AT WORK**

**OSM DŮVODŮ PROČ
JE KOLEKTIVNÍ
VYJEDNÁVÁNÍ (A
SILNÉ ODBORY)
DOBŘE PRO
ZAMĚSTNAVATELE
A SPOLEČNOST**

KAMPAŇ

 **industriAll**
EUROPEAN TRADE UNION

**NEGOTIATING
TOGETHER
AT WORK**

Osm důvodů proč je kolektivní vyjednávání (a silné odbory) dobré pro zaměstnavatele a společnost

1

Vyjednávání na úrovni odvětví nebo průmyslu činí vyjednávání profesionálním a efektivním z hlediska nákladů. Namísto toho, aby každý jednotlivý podnik a každá místní odborová delegace vedly vlastní vyjednávání každý rok nebo jednou za dva roky, mohou vyjednávání provádět kvalifikované a zkušené týmy vyjednávačů na úrovni odvětví. Jednotlivé podniky již nemusejí trávit čas a úsilí procesem vyjednávání, ale mohou tuto odpovědnost ponechat příslušným sektorovým organizacím, čímž získají hmatatelné úspory. Zejména malé a středně velké podniky budou mít prospěch ze sdílené základny společných zdrojů.

2

Kolektivní vyjednávání buduje sociální důvěru mezi podniky a zaměstnanci. Organizováním vyjednávání na odvětvové úrovni jsou potenciálně napjaté a konfliktní diskuse a jednání drženy daleko od pracovního prostoru, čímž chrání profesionální vztahy před možným ideologickým konfliktem.



Vyjednávání po krizi ve Španělsku

Mnoho podnikových manažerů ve Španělsku ho tvrdě zažilo v nedávné euro krizi. Jejich pokusy nahradit podmínky odvětvové dohody podnikovou dohodou nebo dokonce jednostranným rozhodnutím o řízení vedly ke zvýšení sociálních sporů a také k tomu, že se soudnictví zapojilo do podnikové mzdové politiky prostřednictvím soudních sporů.

3 Sektorové dohody poskytují cestu, jak stanovit široce přijatelné standardy toho, co lze považovat za spravedlivou mzdu nebo spravedlivé zvýšení mezd, což může být na úrovni podniku obtížné. Takový standard uklidňuje sociální vztahy, a tím poskytuje sociální důvěru jak managementu, tak i pracovníkům, kteří potřebují lépe spolupracovat za účelem zvyšování produktivity a inovativnosti pracoviště. V mnoha systémech vyjednávání na úrovni odvětví je tato funkce konsolidována výslovným zahrnutím povinnosti v oblasti sociálního míru, podle které se pracovníci a odbory zavazují zdržet se organizování akcí nebo stávek po dobu trvání dohody.

4 Multi-zaměstnavatelské vyjednávání je také velmi užitečné při řešení různých typů selhání trhu. Tržní síly směřují k nedostatečnému investování do školení a zvyšování kvalifikace pracovní síly, protože zaměstnavatelé mají spíše motivaci k získávání (upytlačení) již vyškolených pracovníků z jiných firem než k investování do své vlastní pracovní síly.

5 Trhy také vykonávají špatnou práci při řízení strukturálních změn: přesunutí pracovníci, kteří jsou propuštěni z podniků v nouzi, nejvíce potřebují finanční zdroje, aby mohli přejít na nové zaměstnání, ale obvykle mají k takovým financím nejmenší přístup.



Sektorové školící fondy v Belgii, Francii, Nizozemí a Itálii

Dohody na úrovni odvětví sdružují zdroje a přerozdělují riziko. Pokud každý zaměstnavatel v tomto odvětví vyplatí určité procento ze mzdy do sektorového vzdělávacího fondu, je koordinační problém jednotlivých zaměstnavatelů, kteří se klamou o rozumnosti investovat do základny lidského kapitálu své pracovní síly, překonán. Všichni zaměstnavatelé platí do vzdělávacího fondu, ke kterému mají přístup všichni pracovníci v daném odvětví.



Rada bezpečného pracovného miesta ve Švédsku

Tyto rady jsou založeny na odvětvových dohodách a znovu zavázaly všechny firmy v tomto odvětví, aby vyplácely procento mzdy každého pracovníka do fondu spravovaného sociálním partnerem, který je zaměřen na podniky a nabízí pomoc a školení při hledání nového zaměstnání, od okamžiku, kdy jsou zaměstnanci informováni o propouštění a restrukturalizaci pracovních míst. Jedním z výsledků je, že téměř 90% všech propuštěných švédských pracovníků si najde nové zaměstnání do jednoho roku, přičemž většina z těchto pracovních míst platí srovnatelnou mzdu.

6

Odbory a zaměstnavatelé spolupracují při jednání s vládami. Agregace zájmů a moci odborů a zaměstnavatelů také dává lepší pozici při vyjednávání s vládami o volbě sociálně-ekonomické politiky. Jeden klíčový příklad se týká důležitosti krátkodobých pracovních schémat pro zvýšení odolnosti ekonomiky vůči šokům. Snížením pracovního týdne a financováním ztráty na mzdě prostřednictvím dávek v nezaměstnanosti (části) se zamezí zvrácení cyklu slabé poptávky, snižování pracovních míst, a tedy i slabší poptávce. Takové politiky však vyžadují silné sociální partnery ve formě odvětvových odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, aby tyto organizace zvyšovaly tlak na politiky ve smyslu spolufinancování těchto programů.

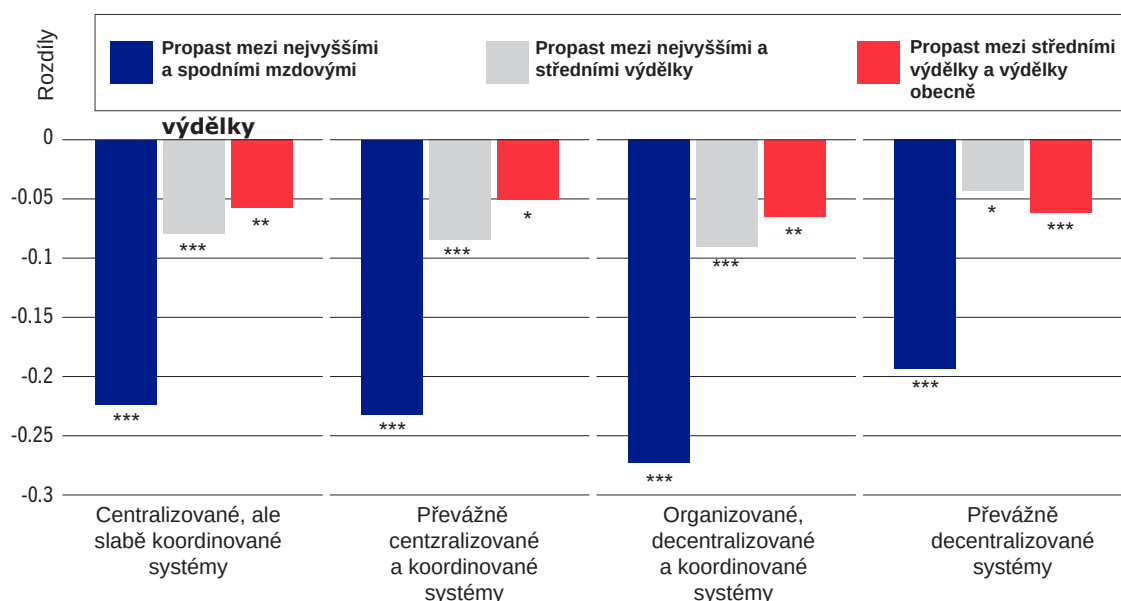
7

Vyjednávání na úrovni odvětví zabraňuje růstu nerovnosti. Nerovnoměrné ekonomiky zažívají kratší a slabší růstové pobídky, protože síly agregované poptávky, které mají řídit oživení, unikají do nepřiměřených úspor domácností s nejvyššími příjmy. Vysoké nerovnosti rovněž podkopávají investice do lidského kapitálu, což také poškozuje delší výkon růstu. Kromě toho prosperita, která není široce sdílená, vede k nelibosti a narušuje důvěru v instituce, dokonce i v samotnou demokracii. To může zase vést k významným ekonomickým zmatkům a nestabilitě, což je na úkor podnikání.

Tento graf ilustruje sílu modelů kolektivního vyjednávání s více zaměstnavateli za účelem zlepšení rovnosti. Mzdy nejvýše výdělečných osob se v porovnání s plně decentralizovaným vyjednáváním stlačují relativně ke mzdám na nejnižší úrovni a uprostřed. Graf ukazuje snížení procentních bodů mezi výdělečně činnými osobami v porovnání s plně decentralizovanými systémy, což jasně ukazuje pozitivní dopad koordinovanějšího a centralizovanějšího vyjednávání v boji proti vysoké nerovnosti.

Sektorové kolektivní vyjednávání snižuje mzdovou nerovnost ve srovnání s decentralizovaným vyjednáváním

Rozdíl v procentuálních bodech více nebo méně centralizovaných a koordinovaných systémech vyjednávání v porovnání s plně decentralizovanými systémy.

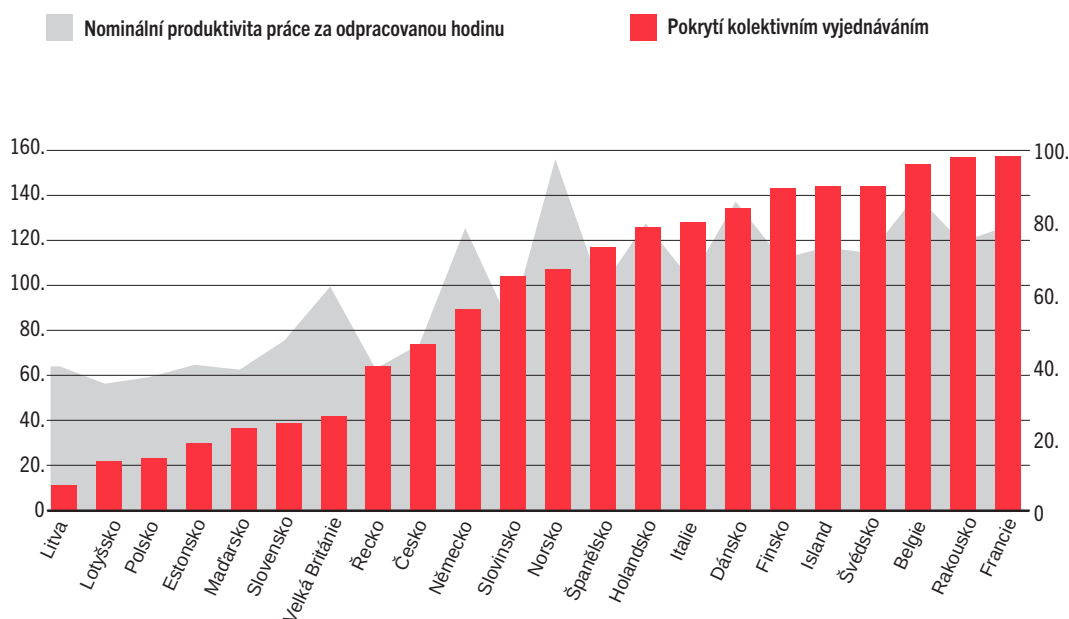


8

Instalováním rovných podmínek pro hospodářskou soutěž ve formě sektorových mezd a pracovních podmínek, představuje vyjednávání na úrovni odvětví klíčový nástroj pro boj proti nadměrné nerovnosti. V první řadě odstraní možnost podniků „vymanit se“: Zaměstnavatelé se již nemohou uchýlit k argumentu, že vyplácení mezd, která vyjednávají odbory nebude možné, protože konkurenti z tohoto odvětví pak podkopají dané podnikání. To má tendenci posilovat vyjednávací pozici pracovníků a pomáhá čelit pokračujícímu trendu snižujícího se podílu pracovních sil. Kromě toho budou odvětvové dohody komprimovat nerovnosti ve skupině samotných pracovníků, protože implementace odvětvové mzdové stupnice se sníží na „stejnou mzdu za stejnou práci“, a to bez ohledu na konkrétní podnik, který pracovníka zaměstnává. Funguje to také jako silná pobídka k lepšímu organizování pracovišť a jejich produktivnějšímu uspořádání: management zaostávajících podniků je pak silně motivován k tomu, aby dohnal produktivitu.

I když je produktivita země komplikovaně měřitelná, je zde zjevný trend směřující k vyšší celkové produktivitě tam, kde je lepší pokrytí kolektivním vyjednáváním. Roli hrají nepochybně i další faktory, ale tento graf ukazuje, že když jsou odbory zapojeny do ekonomiky, a zejména do stanovování mezd, je výsledek produktivity lepší. To je ještě jasnější, když vedle sebe porovnáme srovnatelné ekonomiky: Spojené království dlouho zápasilo se svou produktivitou a má jednu z nejnižších úrovní pokrytí mezi hlavními zeměmi. Slovinsko a Česko patří mezi novými členskými státy ke špici v oblasti pokrytí kolektivním vyjednáváním a produktivity.

Nominální produktivita práce za odpracovanou hodinu (% průměru EU) versus pokrytí kolektivním vyjednáváním (% pracovní síly)



TOGETHER AT WORK

A CAMPAIGN BY



news.industrialall-europe.eu