

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

CO TO JE A PROČ JE DOBRÉ PRO VŠECHNY

V závislosti na zemi, ze které pocházíte, může být kolektivní vyjednávání více či méně známým pojmem. V žargonu se skrývá poměrně jednoduchý koncept: **kolektivní vyjednávání nastává, když se pracovníci sejdou v odborech, aby jednali se svým zaměstnavatelem na rovnocenném základě.**

To znamená, že nejsou stavěni jeden proti druhému šéfem, který je může vyhodit, degradovat nebo jednotlivého pracovníka, který se postaví za svá práva platit méně.

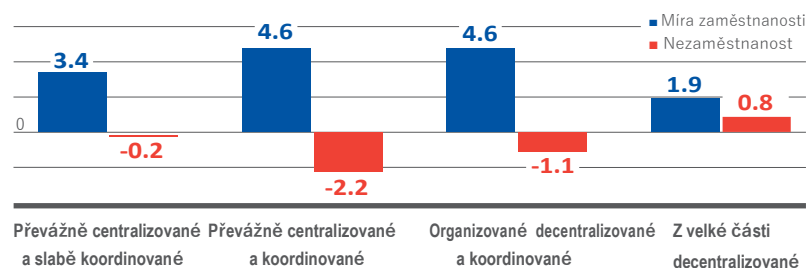


Výhody kolektivního vyjednávání jsou v celé Evropě dobře zdokumentovány, ať už jsou to **lepší podmínky pro členy odborů nebo lepší podmínky v podnicích s kolektivními smlouvami** než v podnicích bez nich, kde například mají nižší mzdy nebo delší pracovní dobu. Je značnou výhodou **být v odborech**, protože kolektivní vyjednávání zajišťuje **pravidelné zvyšování mezd.**

Kolektivní vyjednávání podporuje rovnost a přináší výhody zejména nízkopracovníkům, jako jsou mladí a ženy. Připojením se k odborům získají vyšší **mzdové výhody** jakékoli skupiny. Navíc na pracovištích, na která se vztahují kolektivní smlouvy, **existuje slušnější zaměstnání a stabilita.**

Silnější vyjednávání znamená

Vyšší zaměstnanost a menší nezaměstnanost



Zdroj: OECD, Výhledy zaměstnanosti 2018

Kolektivní vyjednávání má všude **pozitivní dopad.** To je samozřejmě také případ zemí, ve kterých jsou všechny národní dohody obecně použitelné, jako je Finsko, Belgie a Francie. V těchto zemích mají všichni pracovníci prospěch z úsilí odborů vyjednat lepší pracovní podmínky a platy. Díky odborům má prospěch každý ve společnosti.



Nejde jen o lepší mzdy nebo podmínky. Údaje z OECD ukazují, že v zemích s národním a sektorovým vyjednáváním existuje **vyšší míra zaměstnanosti a nižší míra nezaměstnanosti** ve srovnání se zeměmi s decentralizovaným vyjednáváním.



Statistiky vlád, výzkumných ústavů a odborových centrál ukazují, že existují **kladné rozdíly ve mzdách** ve prospěch zaměstnanců a kolektivních smluv. Tyto mezery ve mzdách existují ve všech zemích, z nichž máme údaje, i když existují významné rozdíly, pokud jde o organizovanost odborů, pokrytí a systémy vyjednávání.



Česká republika

Zaměstnanci v kovoprůmyslu vydělávají o 15% více, tzn. díky svým kolektivním smlouvám uzavřeným v rámci OS KOVO – což znamená, že prostřednictvím kolektivního vyjednávání dostanou navíc o 200 EUR měsíčně.

Tento rozdíl v odměňování by po třech letech činil zhruba 6 700 EUR, což stačí na koupi malého automobilu.

Rozdíl v odměňování žen a mužů je užší ve podnicích s kolektivními smlouvami. V roce 2018 činil mzdový rozdíl mezi ženami a muži 26% v podnicích s kolektivní smlouvou a 23,1% v podnicích bez kolektivní smlouvy.

Pracovní doba je také ročně 55 hodin kratší, což je rozdíl, který představuje sedm směn. V letech 2016 až 2018 pracoval zaměstnanec s kolektivní smlouvou o 154,8 hodin méně, což je 20,5 směn, tj. téměř celý kalendářní měsíc.

Dánsko

Členové odborového svazu CO-industri mají o 25% vyšší výhody, které se skládají z vyšších mezd, kratší pracovní doby a dalších výhod ve společnostech pokrytých kolektivními smlouvami.

Německo

Ve společnostech bez kolektivních smluv jsou mzdy podle německého svazu IG Metall v průměru o 24% nižší. U nekvalifikovaných pracovníků je rozdíl ještě větší než u lidí bez kolektivní smlouvy, a to 32%. Pracovní doba je o 14% delší u těch, na něž se nevztahuje kolektivní smlouva.

Velká Británie

Členové odborového svazu UNITE vydělávají v průměru **o 10% více než nečlenové.**