

# TOGETHER AT WORK

Nastal čas obnovit kolektivní  
vyjednávání v Evropě





# TOGETHER AT WORK

Together at Work/Spolu v práci je kampaň, kterou zahájil industriAll Europe na posílení a obranu práv každého prostřednictvím kolektivního vyjednávání.

IndustriAll European Trade Union je federací nezávislých a demokratických odborových svazů, reprezentujících manuální a nemanuální pracovníky průmyslu. Vystupujeme za 7 milionů pracujících mužů a žen sdružených ve 180 národních členských odborových svazech v 38 evropských zemích.

Více naleznete na: [news.industrial-all-europe.eu](https://news.industrial-all-europe.eu)



6 **Předmluva Luc Triangle**

9 **Kolektivní vyjednávání: Co to je, proč ho potřebujeme a jak ho dosáhneme**

13 **Stručná historie kolektivního vyjednávání v Evropě**

19 **Rumunsko: Jestli se to pokazilo, ať to Trojka spraví**

23 **Řecko: Zničení kolektivního vyjednávání jako nástroj úsporných opatření**

27 **Německo: Posílení kompetencí odborů a politická podpora vyjednávání**

33 **Španělsko: Pracující potrestáni za krizi, kterou nezpůsobili**

39 **Zaměstnavatelé po celé Evropě podporují kolektivní vyjednávání**

43 **Závěry: Kolektivní vyjednávání – dobré pro každého**

48 **Doporučení**



JAP/TEF11 BOSCH  
**17**  
Max. nosnosť 120 kg

Pracovište: 8 CP.40  
Superfiniš - SUPFINA  
Workplace:  
Superfiniš - SUPFINA I

# Předmluva Luc Triangle

Během posledních 20 let v Evropě klesala organizovanost odborových svazů a oslabil se vyjednávací pozice odborů a pracovníků. Krize a její tvrdé politické řízení tento trend urychlily. V zemích v rámci programů Trojky byly struktury kolektivního vyjednávání a mechanismy zaměřené na rozšiřování kolektivních smluv na všechny pracovníky v odvětví jednoduše odstraněny. Tyto politiky dále kontaminovaly další země, kde vlády také zasahovaly, aby podkopaly své národní systémy kolektivního vyjednávání.

Výsledky jsou jasné: v celé Evropě exploduje nerovnost, chudoba pracujících, ekonomická nejistota a nejistá práce. Slibovaná konvergence mezi zeměmi EU se nepromítla a nedůvěra vůči EU a vládám narůstá. Evropský projekt již není považován za hybnou sílu sociálního pokroku.

Musíme vytvořit nový model sociální spravedlnosti, který snižuje nerovnosti v příjmech, podporuje kupní sílu, vytváří kvalitní pracovní místa a vede k inkluzivní společnosti. Odborové svazy a silné kolektivní vyjednávání jsou základní součástí tohoto sociálního modelu, protože poskytují spravedlivá a kolektivní řešení pro všechny.

Kolektivní vyjednávání je odborovým chlebem a máslem; je jak ovocem předchozích bojů, tak nástrojem na obranu a rozšiřování minulých výdobytků. Dává zaměstnancům jednotný hlas, zajišťuje spravedlivé mzdy a brání tomu, aby se ti nejzranitelnější dostali do nejistoty a chudoby. Vyjednávání o lepších pracovních podmínkách pro naše členy prospívá společnosti jako celku.

Pravomoc kolektivního vyjednávání regulovat trhy práce a zajišťovat rovnoměrnější rozdělení příjmů již byla v evropských zemích prokázána. Kolektivní vyjednávání na úrovni odvětví je silným prvkem průmyslových odvětví, reprezentovaných industriAll Europe, přičemž základním kamenem je mzdová solidarita mezi pracovníky.

Mnoho evropských zemí dnes potřebuje vybudovat nebo přestavět své systémy kolektivního vyjednávání, aby se zajistilo, že velká většina pracovníků bude (opět) požívat ochrany kolektivních smluv.

V rámci evropské kampaně „Společně v práci“ chceme propagovat výhody kolektivního vyjednávání po celé Evropě pro pracovníky, ale také pro hospodářství a společnost jako celek. Chceme také ukázat cestu vpřed a identifikovat opatření nezbytná pro podporu kolektivního vyjednávání.

Odbory samozřejmě musí získat více členů a budovat přeshraniční kompetence, aby vyjednávaly z pozice síly a jednoty. Zaměstnavatelé však již nemohou odmítat sedět u jednacího stolu, jak tomu bylo například v některých zemích střední a východní Evropy. Musí převzít svou odpovědnost a uznat, že kolektivní vyjednávání může prospět také společností a vytvořit rovné podmínky, díky nimž budou společnosti a ekonomiky stabilnější.

A konečně, odbory potřebují více politické podpory. Evropská komise by měla přestat vydávat doporučení zaměřená na prosazování decentralizace kolektivního vyjednávání na podnikovou úroveň. Je na čase, aby Evropský pilíř sociálních práv naplnil své sliby. Potřebujeme více než jen politická prohlášení. V průběhu evropského semestru musí Evropská komise začít vydávat doporučení pro jednotlivé země, která podporují vyjednávání na úrovni odvětví, například podporou mechanismů pro rozšíření kolektivních smluv.

Tato kampaň bude zásadním krokem k obnovení struktur kolektivního vyjednávání zpusťšeného krizí, k posílení kapacit a vůle vyjednat na obou stranách a k podpoře širších výhod, které kolektivní vyjednávání přináší.



**Luc Triangle**  
Generální tajemník industriAll



Ve svém srdci, kolektivní vyjednávání je, když se sejdou pracovníci, v odborech, aby vyjednávali rovnocenně se svým zaměstnavatelem.



# **Kolektivní vyjednávání:**

---

## **Co to je, proč ho potřebujeme a jak ho dosáhneme**

---

V závislosti na zemi, ze které pocházíte, může být kolektivní vyjednávání více či méně známým pojmem. Žargon skrývá poměrně jednoduchý koncept, i když velké podniky a vlády se vám přesto pokusí říct, že je spletitý, komplikovaný nebo zastaralý.

Ve svém středu, kolektivní vyjednávání je, když se sejdou pracovníci v odborech, aby vyjednávali rovnocenně se svým zaměstnavatelem. To znamená, že nejsou vybíráni jeden po druhém šéfem, který může "střílet", degradovat nebo nedostatečně platit jednotlivého pracovníka, který se postaví za svá práva.

Tam, kde je kolektivní vyjednávání narušeno nebo neexistuje, podepisují zaměstnanci individuální smlouvy, které jsou údajně sjednány mezi dvěma jednotlivými stranami - zaměstnavatelem a zaměstnancem. V praxi je však zaměstnavatel v porovnání s pracovníkem silnější a může tuto výhodu využít k placení nízkých mezd, neposkytnutí dostatečné dovolené, nemocenské nebo rodičovské dovolené nebo nezajištění zdravotních a bezpečnostních standardů.

Zde přichází kolektivní vyjednávání. Na rozdíl od podpisu individuální smlouvy, nad jejímiž podmínkami má pracovník malou kontrolu, pracovníci jednají jako skupina a dohodnou podmínky, které se vztahují na všechny z nich. Tomu se říká kolektivní smlouva. Uzavřením kolektivní smlouvy mohou využít své společné síly, aby zajistili, že jim zaměstnavatel poskytne spravedlivější podmínky.

V této zprávě najdete příklady toho, jak eroze kolektivního vyjednávání způsobila bídu a utrpení pracovníků. Naleznete také rozsáhlé důkazy o výhodách, které přináší, a to nejen pro zúčastněné pracovníky, ale pro společnost obecně.

V mnoha evropských zemích však bylo kolektivní vyjednávání v letech od krize úmyslně podceňováno a dokonce demontováno. Trojka, složená z Mezinárodního měnového fondu, Evropské komise a Evropské centrální banky, požadovala slabší systémy kolektivního vyjednávání jako podmínku výpomoci v zemích jako je Řecko a Rumunsko.

Pracovníci ve skutečnosti utrpěli nejen škrty ve veřejných výdajích na služby, ale také ztratili mzdy a v některých případech i své zaměstnání v důsledku krize, kterou nezpůsobili.

Vlády a Trojka oslabily kolektivní vyjednávání tím, že zabránily odborům a zaměstnavatelům vyjednávat podmínky pro všechna odvětví a povolání. Toto se nazývá odvětvové vyjednávání. Je to v podstatě stejná myšlenka jako kolektivní vyjednávání v podniku, vyjednávání se vztahuje pouze na celé odvětví nebo profesí. Výsledná dohoda může být často rozšířena na všechny společnosti v odvětví, nejen na ty, které dohodu dojednaly.

Sektorové vyjednávání ztěžuje možnost postavit jednu skupinu pracovníků proti druhé, protože pracovníci vykonávající stejnou práci, ve stejném odvětví, dostávají stejné odměny. V takovém případě musí podniky soutěžit v oblasti kvality a inovací, nikoli ve mzdách. To zlepšuje výrobky pro spotřebitele a současně zaručuje dobrou životní úroveň pracovníků.

Zní to oboustranně výhodně – a také je. Bohužel však velké podniky plánovaly cestu ven z krize, ne investováním a inovacemi, ale snížením platů a propouštěním zaměstnanců. Zdálo se, že národní vlády a evropské instituce jsou potěšeny tím, že rozvolnily desetiletí výdobytků, které chránily podmínky pracovníků a jejich právo vyjednávat.

Úsporná politika se snažila „decentralizovat“ kolektivní vyjednávání, omezit vyjednávání na úroveň podniku, pracoviště a dokonce na individuální úroveň. To podkopalo kvalitu pracovních míst a uvěznilo mnoho pracovníků ve stavu trvalé nejistoty a chudoby. Ve většině evropských zemí již práce není zárukou slušné životní úrovně.

Ale to není konec příběhu. Věci se pomalu začínají měnit. Pracovníci vstávají a říkají „už dost“. Spolu v práci, kampaň, kterou tato zpráva pomáhá zahájit, se snaží společně vyprávět některé z těchto příběhů odporu a obnovy a ukázat širší výhody posíleného kolektivního vyjednávání pro pracovníky a pro Evropu jako celek.

První část této zprávy poskytuje stručný přehled o historii kolektivního vyjednávání v Evropě. Ukazuje, jak byl v západní Evropě od 80. let 20. století narušen stabilní systém vyjednávání, který získali dělníci po druhé světové válce, a v mnoha zemích v letech po krizi v roce 2008 tento systém demontován. Ukazuje jasnou souvislost mezi stagnujícími mzdami a klesajícím podílem národního bohatství pracovníků na jedné straně a oslabenými systémy vyjednávání na straně druhé.

Tento příběh je pak podrobněji rozveden na příkladech čtyř evropských zemí. Ukazuje rozdíly a podobnosti v útocích na vyjednávání na východě i na západě, se zvláštním zaměřením na státy v jižní Evropě, které trpěly rukou Trojky.



Tato zpráva tvrdí, že kolektivní vyjednávání poskytuje podnikům větší výhody a v této části sami zaměstnavatelé potvrzují svou podporu solidním vyjednaným výsledkům. Mnoho malých a středních podniků nemá čas ani zdroje na sjednání podrobné dohody s odbory. Mnozí by raději spoléhali na odvětvovou dohodu o mzdách a podmínkách, s možností jít dále na úrovni podniku, a nemuseli by vynaložit energii na vyjednávání každého detailu. Kolektivní vyjednávání na úrovni odvětví rovněž vytváří rovné podmínky mezi podniky v oblasti mezd: ostatní zaměstnavatelé budou méně pravděpodobně tlačít na jednotlivé pracovníky a zvýší tak atraktivitu dlouhodobějších investic do vzdělávání.

Závěr vychází z několika zkušeností pracovníků, se kterými jsme se při přípravě kampaně setkali. Když vypráví své příběhy, mluví také o tom, jak sjednané mzdy, dobré pracovní podmínky a silný hlas na pracovišti přináší pracovníkům na celém kontinentu lepší a naplňující život. Skutečná otázka zní: Proč by někdo z nás nechtěl víc?



**Prostřednictvím kolektivního vyjednávání odbory zajišťují spravedlivý podíl pracovníků na hospodářském růstu, který pomáhají vytvářet, brání koncentraci bohatství v kapsách akcionářů.**

# Stručná historie kolektivního vyjednávání v Evropě<sup>1</sup>

- **Co je to pokrytí?** – Pokrytí kolektivním vyjednáváním se týká rozsahu, v jakém jsou platy pracovníků a pracovní podmínky ovlivněny kolektivní smlouvou uzavřenou mezi odbory a zaměstnavateli. Obecně se měří v procentech zaměstnanců, na které se vztahuje dohoda, z celkového počtu zaměstnanců pobírajících mzdy a platy v dané zemi.
- **Kolektivní smlouva** – Kolektivní smlouva je výsledkem kolektivního vyjednávání mezi odbory, zastupujícími pracovníky a zaměstnavateli nebo sdružením zaměstnavatelů. Jedná se o právně závaznou smlouvu, která stanoví konkrétní podmínky zaměstnání, pokrývá klíčové otázky, jako je mzda a pracovní doba, ale také jiné jako školení a dovednosti, rovné příležitosti, důchody atd.
- **Mezisektorové kolektivní vyjednávání** – Tento typ vyjednávání obecně probíhá na národní úrovni mezi odborovými konfederacemi, které zastupují pracovníky ze všech odvětví činnosti, sdružením zaměstnavatelů a zástupci vlády.  
Národní meziodvětvové kolektivní smlouvy uzavřené v rámci tohoto vyjednávání obecně stanovují minimální standardy pracovních podmínek a minimální úroveň odměn pro všechny pracovníky v zemi. Země s meziodvětvovými dohodami mají tendenci mít nižší úroveň příjmové nerovnosti, jako v některých severských zemích nebo Belgii, zatímco země, které takové dohody nemají, mají velké rozdíly mezi různými kategoriemi pracovníků.
- **Koordinované kolektivní vyjednávání** – Koordinované vyjednávání probíhá, když odbory spojí své síly za účelem dosažení společných cílů nebo sjednání podobných podmínek se zaměstnavateli, rovněž prostřednictvím vzájemného sdílení informací mezi sebou. To snižuje možnost zaměstnavatelů, postavit pracovníky proti sobě v závodu ke dnu. Koordinované kolektivní vyjednávání zlepšuje pracovní a životní podmínky pracovníků, a je to cenný nástroj v boji proti nerovnosti v celé Evropě.

Kolektivní vyjednávání je základním kamenem spravedlivé ekonomiky. Je to ústřední pro naše sociální státy a chrání a podporuje sociální a ekonomický blahobyt všech občanů. Odborové organizace prostřednictvím kolektivního vyjednávání zajišťují, aby pracovníci získali spravedlivý podíl na hospodářském růstu, který pomáhají vytvářet, brání koncentraci bohatství v kapsách akcionářů. Pokud je kolektivní smlouvou pokryt velký počet pracovníků, bývá nerovnost obvykle nižší a bohatství je spravedlivěji distribuováno v celé společnosti.

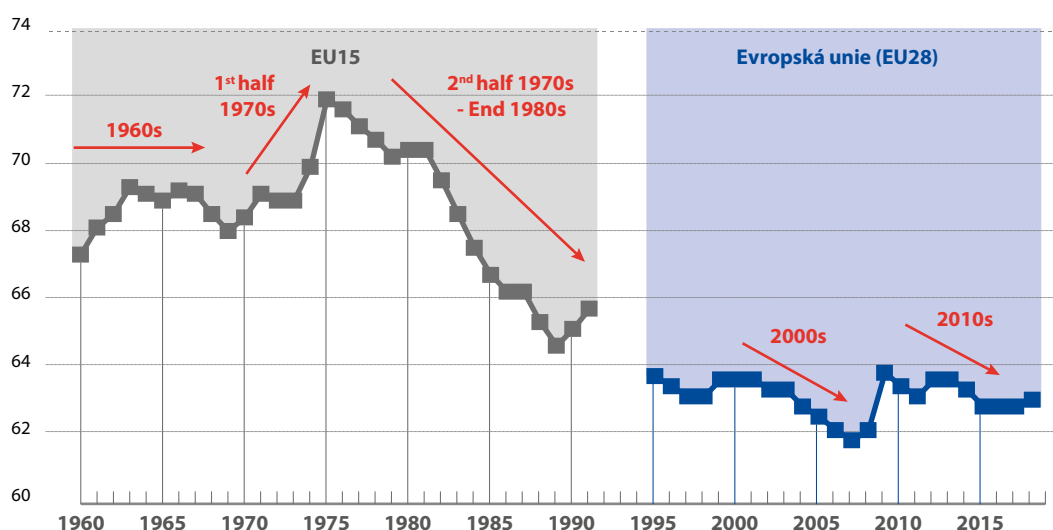
<sup>1</sup> Tento článek se zakládá: Torsten Müller a Jeremy Waddington (2019): Závěry: Směrem ke konci hry

Vytváří se tím rovné podmínky pro mzdy - pokud se společnosti nesnaží podkopávat navzájem náklady práce - a zajišťuje se dodržování minimálních standardů.

V západní Evropě bylo v poválečném období dosaženo vysokého pokrytí. Velká část této organizovanosti pocházela z vnitrostátních dohod, které se vztahovaly na mnoho odvětví, nebo alespoň prostřednictvím koordinace vyjednávání mezi různými oblastmi hospodářství. Od 80. let se však tento trend obrátil, protože kolektivistický konsenzus poválečných let ustoupil oživení myšlení o volném trhu. Od tohoto období má liberalizace trhu přednost před sociálními politikami. Slepá víra ve volný trh vedla k deregulaci trhů práce, ve jménu flexibility a konkurence. To vedlo k rozhodujícímu posunu ve způsobu, jakým bylo kolektivní vyjednávání vnímáno: pokud byly odbory a kolektivní vyjednávání před 80. lety považovány za nedílnou součást ekonomiky, byly nyní charakterizovány jako zastaralé, rigidní zájmové skupiny, které poškozovaly růst. S tímto ospravedlněním vlády začaly prolamovat a dokonce ničit instituce sdílené prosperity, podporované poválečným rozmachem.

### Dlouhodobý vývoj podílu mezd

1960-2018, mzdy v % HDP za faktorové náklady v EU



Zdroj: AMECO (podzim 2018).

Graf 1. Dlouhodobý vývoj podílu mezd v EU.  
Pokles je důsledkem oslabení KV.

Po pádu železné opony byly vyhlídky na členství v EU pro země střední a východní Evropy spojeny s pokusy o zavedení systémů kolektivního vyjednávání. Agenda volného trhu se však v mnoha státech pokusila kooptovat rodící se hnutí pracujících do konkrétních reformních programů, což omezilo rozvoj kolektivního vyjednávání hlavně na podnikovou úroveň, což zase vedlo k nižšímu pokrytí než v západní Evropě. Tam, kde bylo zřízeno národní kolektivní vyjednávání, jako v Rumunsku, mělo relativně krátký život.

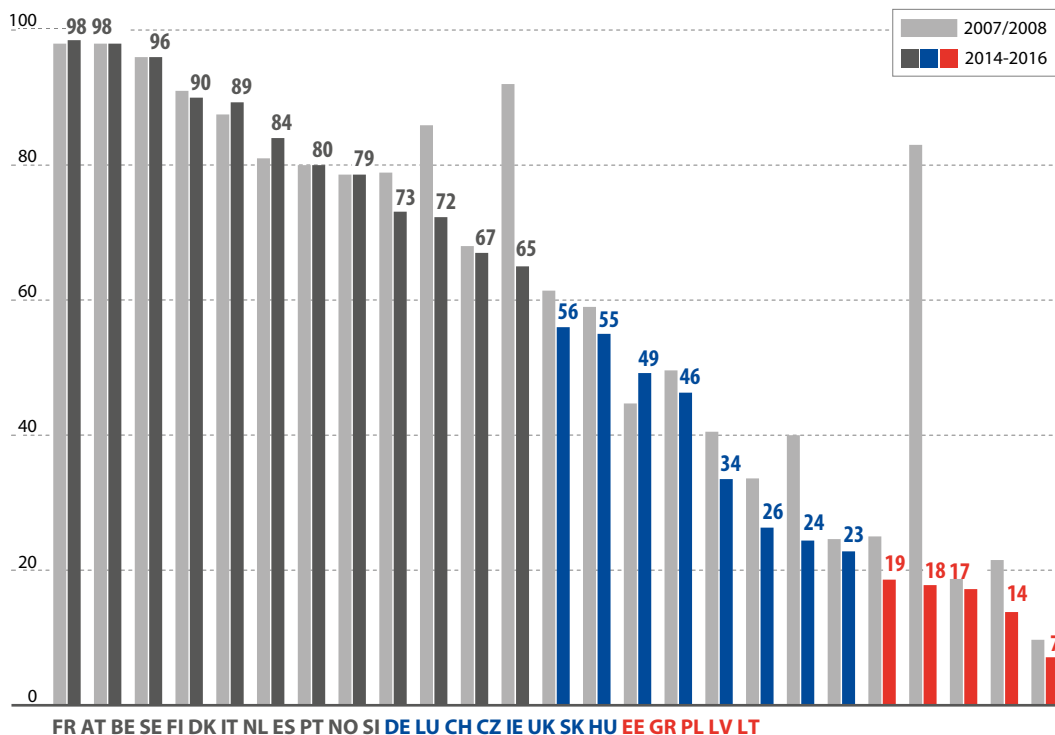
Zásah Trojky tvořený Evropskou komisí, Evropskou centrální bankou a Mezinárodním měnovým fondem tento systém rozebral. Když země střední a východní Evropy otevřely své trhy zahraničním investorům před vstupem do EU, zahraniční zaměstnavatelé se odmítli zapojit do kolektivního vyjednávání, přestože již jednali s odbory v západní Evropě. Místo toho zahájili závod až ke dnu a stavěli dělníky ze západní Evropy proti dělníkům z východu jako součást takzvané „strategie smíšených nákladů“.

Politika volného trhu měla v každé zemi odlišné účinky. Společné však pro všechny je to, že evropští tvůrci politik neudělali nic, aby zastavili úpadek sociálně tržních ekonomik v západní Evropě a aby podpořili jejich usazení v nových členských státech. Naopak, v rámci Trojky urychlily deregulaci a liberalizaci těch států EU, které byly krizí v roce 2008 zvláště zasaženy. Neschopnost evropských politiků bránit inkluzivní ekonomický model v západní Evropě a zřítit instituce, které by jej vytvořily ve střední a východní Evropě, zpochybňuje životaschopnost tvorby politiky EU v oblasti, která má odlišit evropské ekonomiky od ostatních částí světa. Kolektivní vyjednávání má být jedním z klíčových faktorů, které zdůrazňovaly toto rozlišení, zaručující spravedlivější model hospodářského růstu.



## Pokrytí kolektivním vyjednáváním před a po krizi

2007/2008 a 2014-2016, v %



Zdroj: OECD, ILO.

Graf 2. Pokrytí KV před a po krizi 2008.

Pokles je důsledkem útoků na KV ze strany národních a evropských politiků.

Útok na kolektivní vyjednávání podstatně oslabil regulaci mezd. Sektorové kolektivní vyjednávání pomáhá eliminovat nekalou soutěž, protože stanoví stejné minimální standardy a vytváří rovné podmínky pro mzdy. Ve většině západní Evropy byly mzdy v soukromém sektoru kdysi do značné míry chráněny před konkurencí prostřednictvím kolektivního vyjednávání v jednotlivých odvětvích a na vnitrostátní úrovni. To již není pravda. Ve střední a východní Evropě nebyly mzdy nikdy regulovány tímto způsobem. Důsledkem tohoto oslabení kolektivního vyjednávání jsou prohlubující se propasti v platech mezi evropskými zeměmi a mezi pracovníky uvnitř zemí.

Evropští politici patřili k nejodvážnějším zastáncům demontáže kolektivního vyjednávání ve jménu flexibility a deregulace. V poslední době však došlo ke změnám v postoji, protože mzdy již nejsou považovány pouze za nákladový faktor, který je třeba snížit, ale také jako prostředek k posílení vnitřní poptávky, a tím podpory sociální soudržnosti a posílení hospodářského růstu. Politici opět začínají uznávat důležitou roli, kterou hrají odbory při vyjednávání spravedlivého podílu pro pracovníky. EU nedávno přijala nový soubor zásad sociální politiky nazvaný Evropský pilíř sociálních práv (EPSR). To zahrnuje výslovný závazek povzbuzovat pracovníky a zaměstnavatele k uzavírání kolektivních smluv.





Potřebujeme však více než pěkná slova. Zatímco v oblasti sociální politiky vydávají evropské instituce některé správné tóny, výroční ekonomická doporučení vydaná Evropskou komisí nadále podporují decentralizaci kolektivního vyjednávání.

Toto je další zbytečná příležitost zvrátit útok na kolektivní vyjednávání. Přestože můžeme doufat, že nová Evropská komise zaujme odlišný přístup, ukazuje se potřeba silných a dobře organizovaných odborů. Nakonec jsou to sami pracovníci, organizovaní ve svých odborech, kteří mohou donutit zaměstnavatele sednout si ke stolu a vyvíjet tlak na vlády, aby podporovaly zásadu dobré mzdy, zajištěné silnými kolektivními dohodami.



Důsledky úsporných politik pro rumunskou společnost byly katastrofické. V roce 2009 bylo více než 40% populace ohroženo chudobou. Mít práci již dávno negarantuje základní životní úroveň, přičemž chudobou při práci je postiženo 34% pracovníků.

## Rumunsko: Jestli se to pokazilo, ať to Trojka spraví<sup>2</sup>

Deset let po zavedení úsporných opatření v Rumunsku v roce 2009 obyvatelstvo země, zejména její pracovníci, stále trpí důsledky krize, kterou nezpůsobili. Případ Rumunska jasně ukazuje, jak nadnárodní společnosti podporované příznivými politikami Evropské unie, prosazují závod ke dnu ve východních zemích a staví jednu skupinu pracovníků proti druhé.

V roce 2009 půjčila Trojka složená z Evropské komise, Evropské centrální banky a Mezinárodního měnového fondu Rumunsku 20 miliard EUR za podmínky, že provede úsporná opatření. S cílem vyhovět požadavkům Trojky schválila středopravá vláda vedená premiérem Emilem Bocem zákon, který:

- Uložil manažerům povinnost snížit personální náklady o 15%;
- Snížit mzdy všech veřejných zaměstnanců o 25%;
- Snížit penze důchodcům o 25%;
- Snížit dodatečné bonusy, bonusy ke konci roku, stravenky a dotace na nájem; díky těmto škrtnům **byli rumunští pracující o 50% chudší než dříve;**
- Zmrazit národní minimální mzdu;
- Zvýšit DPH z 19% na 24%.

Důsledky úsporných opatření na rumunskou společnost byly katastrofální. **V roce 2009 bylo více než 40% populace ohroženo chudobou.** Být v práci již nezaručuje základní životní úroveň, protože **chudoba pracujících postihla 34% zaměstnanců.**<sup>3</sup> Snížení mezd spolu s možností pracovat v jiných státech EU vedlo od roku 2008 k masivní emigraci, která udržovala míru nezaměstnanosti poměrně nízko, zatímco ve většině odvětví vedla k nedostatku pracovních sil. **Za posledních 25 let emigrovaly zhruba tři miliony lidí,** více než polovina od krize. Zákon o úsporných opatřeních zůstal v platnosti až do roku 2017, přičemž 25% škrty byly do roku 2015 postupně rušeny. Tyto změny však nevedly k výraznému zlepšení: v roce 2017 stále žilo v chudobě 34% populace, zatímco 26% bylo postiženo chudobou pracujících.

Noční můra pro rumunské pracovníky zde nekončí. **Zahraniční investoři, podporovaní Trojkou, lobovali pravicovou vládu za flexibilnější trh.** Ačkoli regulace trhu práce nebyla v Rumunsku považována za příčinu krize, poptávka po deregulaci trhu práce byla jednou z podmínek pro získání finanční pomoci od Trojky. Následovala obrovská decentralizace trhu práce, prostřednictvím zákona

<sup>2</sup>Tento článek je založen na: Aurora Trif a Valentina Paolucci (2019): Transformace kolektivního vyjednávání v Rumunsku od roku 2000: od právní podpory k čelnímu útoku?.

<sup>3</sup><http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

o sociálním dialogu 62/2011, který **zcela demontoval systém kolektivního vyjednávání v zemi, která měla v regionu jeden z nejlépe fungujících systémů**. To bylo vítězství pro zahraniční investory, kteří koupili mnoho státních podniků v roce 2000, poté, co byl proces privatizace zjednodušen a bylo jasné, že se Rumunsko připojí k EU. Bylo to perfektní řešení pro jejich strategii „smíšených nákladů“, ve které jsou vysoké mzdy poskytovány na západě, což přitahuje vysoce kvalifikované pracovníky, zatímco na východě jsou zaručeny pouze nízké mzdy.

Předtím, než zákon o sociálním dialogu z roku 2011 zrušil národní kolektivní vyjednávání a znemožnil kolektivní vyjednávání v jednotlivých odvětvích, byly mzdové škály stanoveny prostřednictvím kolektivních smluv na vnitrostátní nebo odvětvové úrovni. Když tedy byly odstraněny, **počet pracovníků na minimální mzdě se v letech 2011 až 2016 téměř zdvojnásobil**. Najednou se objevily rozdíly v odměňování mezi lidmi s vyšší kvalifikací a osobami bez kvalifikace, což mnohé přinutilo k migraci.

Před zákonem o sociálním dialogu **mělo Rumunsko v minulosti systém, který chránil pracovníky**: kde kolektivní smlouvy mohly být uzavřeny na národní, průmyslové (nebo jiné subdivize) a podnikové úrovni a byly automaticky rozšířeny tak, aby zahrnovaly všechny zaměstnance. Mezitím zajistila zásada zvýhodnění, že dohody mohou zlepšit pouze ustanovení stanovená na vyšší úrovni a zákoník práce zavazuje zaměstnavatele jednat s odbory o řadě oblastí, jako je pracovní vytížení a změny v klasifikaci zaměstnání a o pracovní době. Bylo stanoveno, že mzdy, pracovní doba a pracovní podmínky mohou být pokryty dohodami na úrovni podniků, zatímco vnitrostátní a odvětvové dohody se týkají široké škály otázek od platových stupnic po procesní pravidla.

**V návaznosti na nový zákon o sociálním dialogu se Rumunsko rozhodlo pro dobrovolný systém, který byl pro šéfy mnohem příznivější** (viz rámečky 1 a 2).

Na protest proti zákonu o sociálním dialogu se odbory stáhly z většiny tripartitních orgánů. I organizace zaměstnavatelů se na protest připojily k odborům (čtyři z největších zaměstnavatelských organizací pokrývající téměř dvě třetiny aktivní pracovní síly) tím, že v roce 2011 vystoupily z národních tripartitních institucí. Zaměstnavatelé byli proti zákonu, protože díky jeho ustanovení skončila jejich role při národním vyjednávání. Z jejich pohledu udržovaly vnitrostátní dohody sociální mír a stanovovaly minimální pracovní standardy, aby zajistily spravedlivou hospodářskou soutěž mezi svými členy. V roce 2010 odbory uspořádaly protesty, ale nic se nezměnilo.

V letech 2011 až 2015 nebyla v soukromém sektoru podepsána žádná nová odvětvová dohoda. Kolektivní vyjednávání pro skupiny podniků však přežilo ve vysoce organizovaných částech soukromého sektoru, jako je kovoobrábění, kde probíhá pouze v subsektorech a na úrovni podniků a pokrývá přibližně 10% společností, které byly pokryty odvětvovou dohodou před rokem 2011. V případě společností, kde nejsou odbory, je často obtížné vymáhat i minimální právní normy.

Na konci tunelu však stále svítí velmi slabé světlo, protože zákon o reformě katastrofálního zákona o sociálním dialogu z roku 2011 je nyní projednáván v

Rumunském parlamentu. Naděje umírá poslední. Zatím se uvidí, zda současná sociálně demokratická vláda provede nezbytné změny, aby zlepšila situaci pracovníků a celé společnosti.

#### Rámeček 1

Problémy s novým zákonem o sociálním dialogu:

**-Zákon omezuje právo organizovat se tím, že znemožňuje odborům sdružovat pracovníky ve společnostech s méně než 15 zaměstnanci** (90% společností v roce 2012 v Rumunsku). Před rokem 2011 mohlo 15 zaměstnanců ve stejné profesi založit odbory.

**-Zakazuje národní kolektivní smlouvy. Jejich absence vedla ke snížení pokrytí kolektivním vyjednáváním v Rumunsku z 98% v roce 2010 na 35% v roce 2011.** Přestože toto ustanovení zákona o sociálním dialogu porušuje úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 98, Komise a MMF ho silně podpořila.

-Velmi zkomplikoval vyjednávání odvětvových dohod. Sociální partneři se museli znovu zaregistrovat u místních soudů, aby se prokázala jejich reprezentativnost v nových, nově definovaných sektorech s přísnějšími požadavky na reprezentativnost. Zatímco většina odborových federací znovu získala své statusy o reprezentativitě, požádalo o ně pouze 7 federací zaměstnavatelů do konce roku 2012. Někteří v tom viděli příležitost opustit své asociace. To vedlo k výraznému poklesu pokrytí kolektivním vyjednáváním: **počet sektorových dohod klesl z 20 v roce 2008 na 7 v roce 2014. Žádné nové odvětvové dohody nebyly uzavřeny v letech 2011-2015.**

-Zrušil automatické prodloužení odvětvových dohod.

-Znesnadnil sjednávání podnikových dohod tím, že zvýšil hranice reprezentativnosti pro odbory z 33% na 50%.

#### Rámeček 2

Jak nový zákon o sociálním dialogu omezuje právo na stávkou

-Zavazuje strany v konfliktu, aby před zahájením stávkou usilovaly o smířčí řízení


-Zavádí doložku o smíru, která vylučuje možnost vyhlásit stávkou během existence dohody, i když její ustanovení nejsou plněna

-Pracovníci zapojení do průmyslové akce ztratí všechna svá pracovní práva, s výjimkou zdravotního pojištění, zatímco dříve ztratili pouze mzdy

-Odboroví zástupci byli chráněni před propuštěním dva roky po ukončení jejich mandátu, zatímco podle nového zákona již chráněni poté co jejich mandát skončí nejsou

-To vedlo k výraznému poklesu průmyslových akcí v Rumunsku, které mělo nejvyšší stávkové aktivity v regionu před rokem 2008.

-

A photograph of a large industrial plant, likely a refinery or chemical processing facility. The scene is dominated by several tall, cylindrical chimneys or distillation columns, some with spiral ladders. The plant's structure is a complex network of metal pipes, walkways, and scaffolding. In the foreground, a paved area is filled with numerous bicycles parked in rows. A person is seen riding a bicycle on the right side of the frame. The sky is blue with scattered white clouds. A street lamp and a speed limit sign (15 km/h) are visible in the middle ground.

Současné období po "záchraně" poskytuje příležitost věci zvrátit. Nyní je na vládě, aby reformovala pracovní systém a obnovila kolektivní vyjednávání, aby zajistila, že pracovníci získají spravedlivý podíl na této obnově.

## Řecko: Zničení kolektivního vyjednávání jako nástroj úsporných opatření<sup>4</sup>

Rok 2018 znamenal konec třetího a posledního záchranného programu MMF-EU pro Řecko. Po letech tvrdých škrťů, během kterých byli pracovníci nuceni zaplatit cenu za krizi, je konečně na obzoru naděje.

Záchranné programy zavedly v zemi hluboké strukturální reformy. Změnily systém průmyslových vztahů ze systému, který chrání pracovníky, na systém, který zvýhodňuje velké podniky. Kolektivní vyjednávání bylo demontováno, což bránilo spravedlivému rozdělení zisku a bohatství prostřednictvím vyjednávání mezi odbory a zaměstnavateli. Při absenci spravedlivě sjednaných mezd byla mzda snížena až o 20% a nezaměstnanost prudce stoupla na 27%, přičemž mladí lidé byli obzvláště těžce zasaženi, protože nezaměstnanost mladých dosáhla 36,6%.<sup>5</sup> Navíc byla třetina populace vtlačena do chudoby<sup>6</sup>, která postihla i ty, kteří měli práci, přičemž zaměstnaných chudých bylo 12%.<sup>7</sup> Mnozí emigrovali, což způsobilo obrovský nedostatek pracovníků, zejména těch kvalifikovaných, s přibližně 700000 lidmi, kteří od roku 2011 odcházejí hledat lepší život.<sup>8</sup>

Současné po záchranné období však nabízí příležitost věci změnit. Nyní je na vládě, aby zreformovala systém práce a obnovila kolektivní vyjednávání, aby zajistila, že pracovníci získají spravedlivý podíl na obnově. Dosavadní levicová vláda dosud podnikla některé kroky správným směrem tím, že znovu rozšířila odvětvové dohody na všechny zaměstnavatele, což bylo v roce 2011 pozastaveno. To znamená, že zaměstnavatelé, kteří nepodepsali dohodu, musí zajistit, aby jejich pracovníci měli z těchto dohod prospěch, což znamená lepší podmínky pro pracovníky a motivaci zaměstnavatelů k účasti na vyjednávání. Bývalý ministr práce Effie Achtsioglou prohlásil, že obnovení systému kolektivního vyjednávání je prioritou. Zbývá však zjistit, zda nově zvolená středo-pravá vláda pokračuje touto cestou nebo reformní proces zvrátí.

<sup>4</sup> Článek se zakládá na: Ioannis Katsaroumpas a Aristeia Koukiadaki (2019): Řecko: 'napadání' kolektivního vyjednávání, 2000-2016; Nikolaos A. Papadopoulos (2018): Reforma pracovního práva v Řecku během krize Eurozóny: Zůstat zde?.

<sup>5</sup> <http://www.statistics.gr/en/statistics/-/publication/SJO02/->

<sup>6</sup> [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_peps05&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_peps05&lang=en)

<sup>7</sup> [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_iw15&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_iw15&lang=en)

<sup>8</sup> <http://www.statistics.gr/en/statistics/-/publication/SPO15/->



### Od systému, který ochraňuje

Před krizí byl řecký systém průmyslových vztahů charakterizován normami práce, které byly v souladu s normami ILO a evropskými normami. Zákon 1876/1990 stanovil obecný rámec pro kolektivní vyjednávání:

- Omezil zásahy státu a zajistil autonomii sociálních partnerů při definování pracovních podmínek a minimální mzdy v národní všeobecné kolektivní smlouvě, vztahující se na všechny pracovníky;
- Podmínky stanovené ve vnitrostátní dohodě se mohly dále zlepšovat prostřednictvím odvětvových / profesních dohod, které mohl ministr práce rozšířit na všechny pracovníky, včetně pracovníků v podnicích, které nebyly signatáři;
- Systém se řídil zásadou výhodnosti, která zajistila, že ve všech případech převažovala ustanovení nejpříznivější pro pracovníka;
- Odbory měly unilaterální právo na rozhodčí řízení v případě pracovního konfliktu, což mělo za následek právně závazné rozhodnutí, rovnocenné kolektivní smlouvě.



### ...k systému, ze kterého mají prospěch velké podniky


Programy záchrany demontovaly systém, který pracovníkům poskytoval tolik potřebnou ochranu a místo toho roztříštil kolektivní vyjednávání a oslabil odbory, což mělo za následek pokles pokrytí kolektivním vyjednáváním z přibližně 80% v předkrizovém období, na 17,8% v roce 2016:

- Národní a odvětvové kolektivní vyjednávání bylo zrušeno: dosavadní automatické rozšíření kolektivní smlouvy bylo zrušeno, po dobu trvání záchranných opatření bylo zavedeno dočasné pozastavení odvětvových / profesních dohod. Dohody na úrovni podniků byly upřednostněny, i když obsahovaly opatření, která byla pro zaměstnance méně příznivá;
- Jasným útokem na odbory bylo zřízení sdružení osob, orgánu zastupujícího zaměstnance navrženého jako alternativa odborů (ale bez odpovídajících záruk nezávislosti), které dostalo právo vyjednávat o pracovních podmínkách a uzavírat podnikové dohody, které mohly obsahovat nižší ustanovení pro pracovníky, než odvětvové nebo národní dohody;
- Jednostranné zrušení práva odborů na rozhodčí řízení bylo nahrazeno požadavkem na souhlas obou stran a rozsah rozhodčího řízení byl drasticky omezen pouze na záležitosti týkající se základní měsíční nebo denní mzdy;
- Propouštění, včetně hromadného propouštění, bylo usnadněno drastickým zkrácením oznamovací lhůty a vyplácením kompenzace až ve výši 50%;
- Flexibilní formy práce byly usnadněny prodloužením maximální doby platnosti smluv na dobu určitou z 12 na 36 měsíců;
- Byla přijata nová ustanovení o pracovní době, která snížila platby za přesčasy.

Třetí a poslední program záchrany zakázal jakýkoli návrat do předchozího systému a trval na tom, že každá nová iniciativa vlády musí respektovat dohodu věřitelů.<sup>9</sup> Je nejvyšší čas, aby Trojka MMF-EU uznala, že kolektivní vyjednávání není problém, ale součást řešení řecké krize.

Existuje jasná souvislost mezi demontáží kolektivního vyjednávání a růstem nezaměstnanosti a nízko placenou a nejistou prací, jenž nadále brání úplnému zotavení Řecka. Fungující ekonomika je založena na dobrých pracovních podmínkách a slušné mzdě, kde si pracovníci mohou dovolit dobrý život. Je třeba, aby systém kolektivního vyjednávání zajistil, že pracovníci získají spravedlivý podíl na růstu, který pomáhají produkovat. Pracovníci spolu se svými odbory musí jednat okamžitě!

<sup>9</sup><https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/06/15/eurogroup-statement-greece/pdf>

A photograph of a male worker in a green hard hat and dark clothing, seen from behind, operating a large industrial control panel. The panel is mounted on a green metal structure and features numerous buttons, switches, and indicator lights. The worker is wearing white gloves and is touching one of the buttons. The background shows a complex industrial environment with yellow overhead beams and green structural columns. The floor is green.

Hlavní německé průmyslové odbory, jako jsou IG Metall a IG BCE, pracují na posílení kolektivního vyjednávání prostřednictvím posílení odborové organizovanosti.

# Německo: Posílení kompetencí odborů a politická podpora vyjednávání

V Německu proces decentralizace systému kolektivního vyjednávání začal také po hospodářské krizi, ale v tomto případě následoval ještě po sloučení země v 90. letech 20. století. V období mezi padesátými a polovinou devadesátých let se kolektivní vyjednávání vztahovalo na 80 až 90% všech pracovníků, v důsledku inkluzivního systému kolektivního vyjednávání. Od poloviny 90. let však dochází k neustálému snižování pokrytí, což vedlo k erozi: v roce 2018 bylo kolektivní smlouvou pokryto jen 46% pracovníků v celém Německu. Ve stejném období ztratily také německé odbory členy, přičemž organizovanost odborů klesla z 32% v roce 1993 na přibližně 17% v roce 2016 (OECD), v průměru ve všech odvětvích. V roce 2018, s 59% všech zaměstnanců, ale pouze 28% podniků, na které se vztahovala odvětvová kolektivní smlouva nebo podniková dohoda, byl zpracovatelský průmysl v západním Německu nad touto průměrnou úrovní. Z toho vyplývají dva závěry: že čím větší podnik, tím vyšší míra organizovanosti a že po opětovném sloučení nebyly kolektivní smlouvy na východě stejně úspěšné jako na západě Německa. Po boomu znovusjednocení až do poloviny dvacátého století trpělo Německo slabým hospodářským výkonem a mělo jednu z nejvyšší míry nezaměstnanosti v Evropě. Převládal názor, že tato ekonomická slabost byla způsobena „nadměrnou regulací“ trhu práce. Zaměstnavatelé zvláště kritizovali tento systém, protože neumožňoval dostatečnou flexibilitu na úrovni podniku. V tomto kontextu začala decentralizace kolektivního vyjednávání, přičemž odvětvové dohody stále častěji obsahovaly klauzule „o těžkostech“, čímž podniky získaly právo odchýlit se od odvětvových standardů výměnou za zajištění pracovních míst. Časem se však kritéria pro aktivaci těchto doložek již neomezovala pouze na nebezpečí bankrotu, ale byla rozšířena na všechny druhy situací, včetně zlepšení konkurenceschopnosti.

K nejhoršímu dopadu došlo v roce 2003, kdy červeno-zelená vláda oznámila svou notoricky známou Agendu 2010, která obsahovala komplexní program pro oslabení regulace trhu práce. Bývalý kancléř, Gerhard Schröder, hrozil, že bude zasahovat do kolektivního vyjednávání zavedením doložky o zákonném zahájení, pokud by se strany vyjednávání nemohly samy dohodnout na větších možnostech podniků odchýlit se od odvětvových dohod. V roce 2004, aby se tomu zabránilo, IG Metall (největší odborový svaz v kovoprůmyslu) a Gesamtmetall (největší zaměstnavatelský svaz) uzavřely Pforzheimskou dohodu, která vytvořila prostor

<sup>10</sup> Tento článek je založen na: Thorsten Schulten a Reinhard Bispinck (2018): Druhy decentralizace v německém kolektivním vyjednávání.

Thorsten Schulten (2019): Německé kolektivní vyjednávání – od eroze k revitalizaci?.



podnikům odchýlit se od sektorových dohod, při udržení kontroly sociálních partnerů nad celým procesem. Implementace pravidel a omezení platnosti odchylek umožnily oběma stranám stabilizovat sektorové kolektivní smlouvy a zajistit pracovní místa.

Krise v roce 2008 těžce zasáhla kovoprůmysl, protože objednávky a výroba dramaticky poklesly a zaměstnavatelé požadovali omezení mezd. Mezitím odbory cítily, že prioritou je jistota zaměstnání, a odmítly také zmrazení mezd. V této souvislosti se mnoho podniků uchýlilo k regulaci krátkodobé práce, která byla pod tlakem odborů a zaměstnavatelů rozšířena, zejména z důvodů krize. Modely dočasného snížení pracovní doby byly rovněž využity k zajištění zaměstnanosti v období nedostatečného využívání zařízení. Tyto nástroje zkrácení pracovní doby přinesly pozitivní výsledky, zejména v ocelářském průmyslu.

Obecně vzato, velké německé průmyslové odbory, jako jsou IG Metall a IG BCE, pracují na posílení kolektivního vyjednávání prostřednictvím posílení síly odborů. Zkušenosti s tímto přístupem se ukázaly jako pozitivní. Podniky bez kolektivní



smlouvy byly vedeny k dojednání podnikové dohody (jako platformy) a/nebo nuceny připojit se ke sdružení zaměstnavatelů, anebo podniky, které si původně přály sdružení zaměstnavatelů opustit, v něm nakonec zůstaly.

Kolektivní smlouvy plní širší společenskou funkci regulace pracovních podmínek, a tím i širší veřejnou službu. Přínosy pro společnost jako celek jsou zvláště patrné v Německu, kde studie **identifikovaly pokles pokrytí vyjednáváním jako jediný nejdůležitější důvod pro narůstající nerovnost v odměňování** (Felbermayer et al. 2015). Německý průzkum struktury příjmů ukazuje **úzký vztah mezi pokrytím kolektivním vyjednáváním a úrovněmi mezd**: pracovníci ve dvou kvintilech s nejnižším výdělkem mají pokrytí pouze 27%, na rozdíl od 66% pracovníků v nejvyšším kvintilu mezd. Zajištění příznivých podmínek pro vyjednávání je tedy také odpovědností státu.

V Německu je autonomie sociálních partnerů kriticky důležitá, zejména s ohledem na negativní zkušenosti, kvůli zásahu autoritářských režimů (závazné rozhodčí řízení u kancléře Brüninga, stanovení mezd státem za fašistického diktátu).

Naproti tomu, nic odborům nezajišťuje ani politickou podporu k posílení kolektivního vyjednávání. Kancléřka Angela Merkelová vystoupila na kongresech IG Metall a IG BCE ve prospěch posílení kolektivního vyjednávání a zavázala se v tomto ohledu odbory podporovat.


V odvětvích, kde je odborová organizovanost slabá, lze kolektivní vyjednávání podpořit také politickými nástroji. Jedním z hlavních nástrojů je rozšíření dohod na jinak nepokryté firmy, který nazýváme právně závazným prohlášením, například v Belgii, Francii, Nizozemsku nebo Finsku. Různé německé odbory požadují politická opatření k posílení kolektivního vyjednávání. Zdá se, že tyto výzvy se dostávají k uším politických aktérů. V roce 2014 „zákon o posílení autonomie kolektivního vyjednávání“ zahrnoval právní balíček, který zavedl zákonnou minimální mzdu a usnadnil rozšíření kolektivního vyjednávání:

- Zákonná minimální mzda byla považována za nástroj k posílení vyjednávání, protože zavádí obecnou minimální mzdu, což omezuje tlak na kolektivní vyjednávání. V některých odvětvích však zaměstnavatelé chápali minimální mzdu jako náhradu za kolektivní smlouvy;
- Vysoká podmínka rozšíření odvětvových dohod, pouze pokud již pokrývala 50% všech pracovníků, byla nahrazen vágním ustanovením, že dohoda musí mít „rozhodující význam“;
- Žádná změna v pravidle, že rozšíření musí být schváleno národním výborem pro kolektivní vyjednávání, kde všichni zástupci odborů i zaměstnavatelů mají právo veto.

Posílení moci odborů a síly jejich přesvědčování je v zásadě nejtrvalejším nástrojem posílení kolektivních smluv.



ZÁKAZ VSTUPU  
KROTOUČNÍM V



**Přestože Španělsko nikdy nedostalo výpomoc od Trojky, španělská vláda stále realizovala její doporučení. Od roku 2010 prošlo Španělsko intenzivní úpravou pracovního práva, která oslabil systém kolektivního vyjednávání.**



## Španělsko: Pracující potrestáni za krizi, kterou nezpůsobili<sup>11</sup>

Desetiletí po finanční krizi v roce 2008 se Španělsko stále řadí na druhé místo, pokud jde o nezaměstnanost v Evropě, s mírou 15%, po Řecku s 19%.<sup>12</sup> Před krizí vzrostla míra zaměstnanosti v zemi, dosáhla 66% a zařadila Španělsko na špičce evropského trhu práce.<sup>13</sup> Tato situace se však po roce 2008 změnila: během posledního desetiletí přišlo o práci 2,3 milionu lidí, což představuje 37% z celkových ztrát pracovních míst v EU28. Obzvláště zasaženi byli mladí lidé, protože 55% lidí mladších 25 let bylo nezaměstnaných během vrcholu krize v roce 2012.

Krize měla pro španělskou společnost obrovské důsledky, zvláště tvrdě zasáhla pracovníky. Pracovníci byli ve skutečnosti ti, kdo vytvořili nepřetržitý hospodářský růst v letech 1994 a 2007, což vedlo k španělskému rozmachu zaměstnanosti před krizí (v tomto časovém období se nezaměstnanost snížila z 22% na 8%). Očekávalo se však, že to budou pracovníci, kteří obdrží účet za krizi prostřednictvím úsporných opatření a strukturálních reforem zavedených španělskou vládou a Trojkou EU-MMF. Výsledkem bylo divoké snižování mezd a nárůst nejistých pracovních podmínek.

Trojka představila program úpravy rozpočtu a strukturálních reforem, který byl přijat španělskou socialistickou vládou a podpořen konzervativní, která následovala. Přestože Španělsko nikdy nedostalo pomoc od Trojky, španělská vláda stále prováděla svá doporučení. Od roku 2010 prošlo Španělsko intenzivní úpravou pracovního práva, která oslabil systém kolektivního vyjednávání.

Deregulace trhu práce, kterou provedly španělské vlády na doporučení Trojky, zavedla flexibilitu, která pro pracovníky vytvořila větší nestabilitu tím, že umožnila uzavření různých typů smluv, jako jsou krátkodobé nebo dočasné. Rovněž byly sníženy mzdy a snížila se řada výhod, které dříve využívaly smlouvy na dobu neurčitou. To zvýšilo nejistou práci a vytvořilo nefunkční model, který je sociálně nespravedlivý a ekonomicky neproduktivní.

<sup>11</sup> Tento článek je založen na: Carlos J. Fernandez Rodriguez, Rafael Ibanez Rojo a Miguel Martinez Lucio (2019): Španělsko: výzvy a kontinuita v rámci kolektivního vyjednávání v kontextu fragmentace a neoliberálních reforem.

Fernando Rocha (2018): Posílení decentralizace kolektivního vyjednávání ve Španělsku. Mezi legislativními změnami a skutečným vývojem.

<sup>12</sup> [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une\\_rt\\_a&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en)

<sup>13</sup> <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

## Systém před krizí

Před krizí mělo Španělsko účinný systém kolektivního vyjednávání, který zajistil, že pracovníci získali spravedlivý podíl na zvýšení produktivity, kterou pomohli vytvořit.

- Kolektivní smlouvy často zaváděly pravidla indexace mezd, která zajistila, že kupní síla mezd nebude ovlivněna inflací;
- Zásada rozšíření zajistila, aby se dohody automaticky vztahovaly na všechny pracovníky v tomto odvětví. Takové odvětvové dohody zaručily, že minimální standardy, pokud jde o mzdy a výhody, se vztahují na všechny pracovníky v odvětví. To podnikům zabránilo v tom, aby se volně pohybovaly a zvyšovaly svou konkurenceschopnost tím, že nabídnou nižší mzdy nebo méně výhod;
- Předchozí dohody byly automaticky obnoveny při neexistenci nové dohody, čímž se zvýšila ochota zaměstnavatelů jednat.

## Po krizi: Systém namířený proti pracovníkům

Opatření přijatá španělskými vládami a Trojkou EU-MMF oslabila kolektivní vyjednávání a snížila ochranu pracovníků, místo toho zvýhodnila zaměstnavatele:

- Po reformě v roce 2012 se vkradl prvek zastrašování odborů pod tlakem stávek a demonstrací, a soudních procesů zahájených na žádost orgánů veřejné moci;
- Kolektivní vyjednávání bylo decentralizováno: podnikovým dohodám byla dána absolutní priorita před odvětvovými nebo národními. To zaměstnavatelům umožnilo obejít dříve minimální ochranu poskytovanou odvětvovými dohodami;
- Reformy rovněž zavedly nižší náklady na propouštění pro zaměstnavatele, což vedlo k obrovské krizi nezaměstnanosti a umožnilo zaměstnavatelům snížit mzdy bez souhlasu odborů;
- Automatické obnovení smluv bylo omezeno na nejvýše dva roky, po nichž byla ukončena všechna práva zavedená předchozími dohodami.

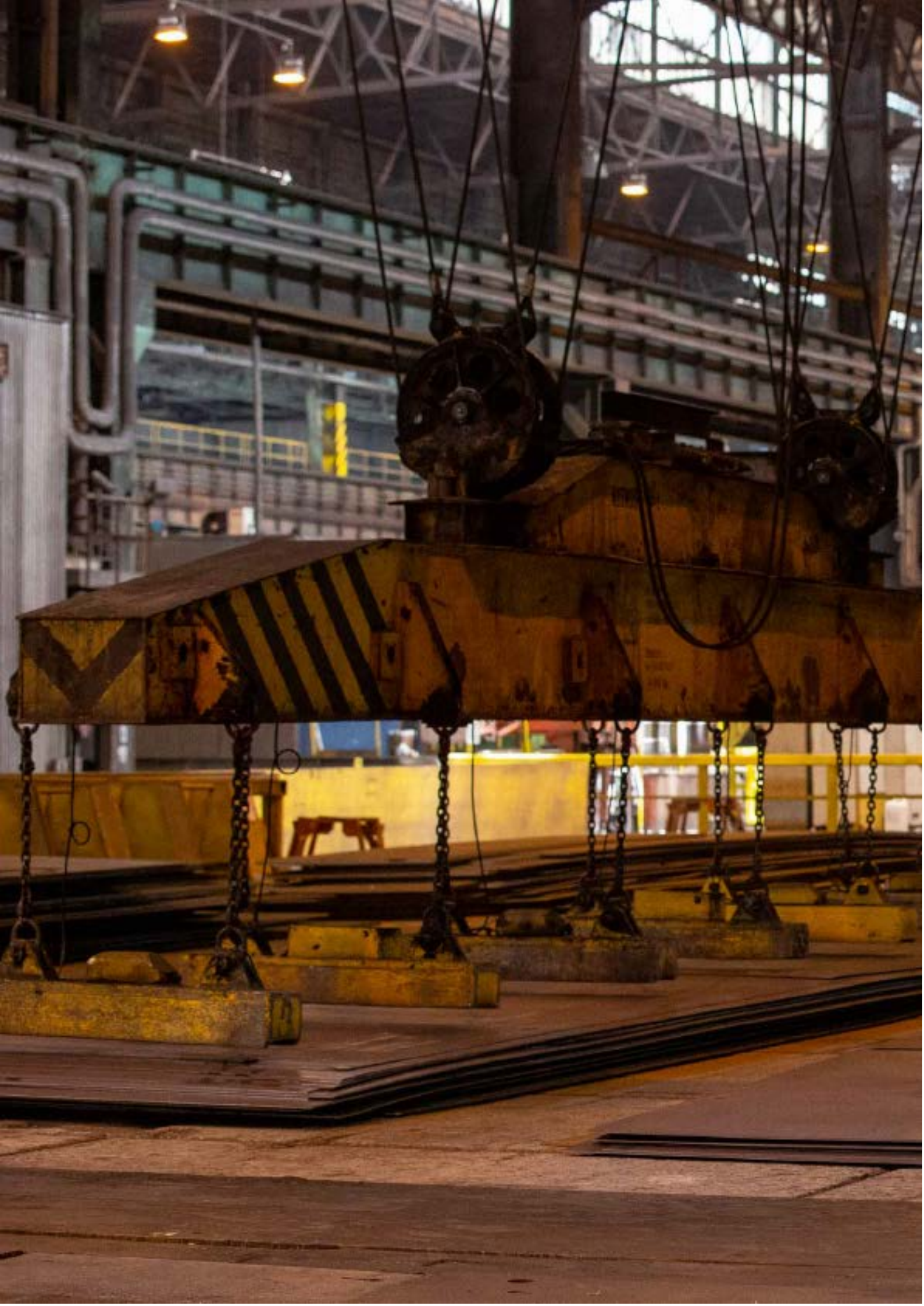
Tyto změny se setkaly s obrovským odporem odborů a širší společnosti, ke kterému došlo v roce 2012, kdy proběhly dvě generální stávky. Situace se však nezměnila. **Jediná výjimka existuje v chemickém odvětví**, kde se odborům CCOO a UGT podařilo zajistit uzavření odvětvové dohody, která se týká přibližně 3000 společností. Ale v jiných odvětvích, jako je kovovýroba, bylo vyjednávání mnohem obtížnější, zejména s automobilovým průmyslem, který také čelí outsourcingu.

V roce 2018 vláda slíbila, že obnoví nadřazenost odvětvových dohod před podnikovými dohodami v otázkách, jako je mzda a pracovní doba, a také platnost kolektivních smluv po skončení jejich platnosti. Pracovníci stále čekají, až se tyto sliby stanou skutečností.




Mezitím Evropská komise odmítá uznat výhody národního a odvětvového vyjednávání pro naše ekonomiky a společnosti. Ve svých pravidelných doporučeních členským státům, včetně Španělska, se stále snaží prosazovat rozdělení vnitrostátních a odvětvových jednání.

Nová španělská vláda by je měla ignorovat, pokud bude Komise nadále schovávat hlavu do písku. Spíše by měla naslouchat potřebám pracovníků, kteří jsou páteří španělské ekonomiky, a klíčem k jejímu zotavení po krizi. Bez silnějšího kolektivního vyjednávání na odvětvové a národní úrovni není možné, aby pracovníci vyjednali spravedlivou dohodu pro sebe a své rodiny.







**„Kolektivní vyjednávání je situace „oboustranně výhodná“, kdy pracovníci i zaměstnavatelé něco získají [...] Nejdůležitější věcí je, že pracovníci jsou spokojeni, protože to, co dělá továrnu úspěšnou, jsou kvalifikovaní pracovníci - pokud máte kvalifikované pracovníky máte vysoce kvalitní produkty.“**

*Laura Moiescu, generální ředitelka oděvního podniku v Reșița, Rumunsko*

## Zaměstnavatelé po celé Evropě podporují kolektivní vyjednávání

„Kolektivní vyjednávání je situace, oboustranně výhodná“, kdy pracovníci i zaměstnavatelé něco získají. Diktatura zemřela před 30 lety, takže nejdůležitější věcí je, že pracovníci jsou spokojeni, protože to, co dělá továrnu úspěšnou, jsou její kvalifikovaní pracovníci - pokud máte kvalifikované pracovníky, máte vysoce kvalitní produkty. Dokud budou zaměstnanci spokojeni, budou poskytovat dobrou kvalitu a vysokou produktivitu.““

„Sektorové kolektivní vyjednávání by pro nás mělo velkou hodnotu, protože by vytvořilo stabilitu a zabránilo nekalé soutěži, protože pracovníci odcházejí, když dostanou jen o deset euro víc. Snažila jsem se mluvit se všemi ostatními zaměstnavateli v regionu a spolupracovat, abych zabránila nekalé soutěži, ale bez jakýchkoli výsledků, takže něco jako odvětvová dohoda by vyřešila mnoho mých problémů.“

**Laura Moisescu, generální ředitelka oděvního popdniku v Reșița, Rumunsko**

„V mnoha evropských zemích hraje kolektivní vyjednávání významnou roli při určování pracovních podmínek a regulaci pracovního poměru. Sociální partneři stanovují mzdy a pracovní podmínky, které odpovídají jejich potřebám. Mohou nejlépe rozhodnout o tom, jak sdílet bohatství vytvořené mezi pracovníky a zaměstnavateli, a současně zajistit spravedlivé rozdělení mezd mezi všemi pracovníky a vytvořit rovné podmínky pro podniky.“

Během krize sociální partneři udělali rozdíl. V zemích, kde vyvinuli inovativní řešení, aby se vypořádali s poklesem hospodářských aktivit při zachování kvalifikované pracovní síly, se trhy práce ukázaly být odolnější. Vzhledem k prvořadě otázce digitální transformace, která ovlivňuje všechny aspekty našeho soukromého života a silně ovlivňuje svět práce, mají sociální partneři odpovědnost za to, aby prolomili nové základy a přispěli k utváření budoucnosti pracovního světa. K tomu potřebujeme silné, reprezentativní, pověřené a autonomní sociální partnery na podnikové, místní, regionální, národní nebo dokonce evropské úrovni a poskytovat řešení pro podniky a pracovníky.““

**Uwe Combüchen, generální tajemník, CEEMET Evropští techničtí & průmysloví zaměstnavatelé**

„Lepší a konstruktivní kolektivní vyjednávání na národní úrovni, lepší partnerství mezi sociálními partnery, a tedy vedlejší účinek na úrovni EU.

Kolektivní vyjednávání podporuje důvěryhodnou spolupráci s podnikovými radami a odbory. Jedná se o nástroj dosažení hodnotově orientovaného podnikání.

Vzhledem k rychle se měnícímu pracovnímu životu, mimo jiné díky digitální transformaci, vyžadující větší flexibilitu a potřeby neustálého rekvalifikování a zvyšování kvalifikace, je kolektivní vyjednávání účinným nástrojem pro řešení těchto výzev.“

**Emma Argutyan, generální ředitel, Skupina zaměstnavatelů evropského chemického průmyslu**

„Naše ústava zaručuje kolektivní vyjednávání v Německu. V praxi však není kultura kolektivního vyjednávání v Německu v žádném případě homogenní. Výrazně se liší podle odvětví a jurisdikce příslušného odborového svazu.

Pokud jde o naše odvětví, když vyjednáváme se svým sociálním partnerem, IG BCE, také postupujeme pragmaticky a konstruktivně pro kolektivní vyjednávání. Podle našeho názoru se tento postup osvědčil: Na jedné straně existuje vysoký počet zaměstnavatelů, kteří uplatňují kolektivní smlouvy (téměř 100%). To odborům zajišťuje, že výsledky vyjednávání budou efektivně implementovány. Na druhou stranu je v našem odvětví považována průmyslová akce proti zaměstnavatelům za nepravděpodobnou. V tomto smyslu považujeme za správný přístup vyjednat celonárodní kolektivní smlouvy pro papírenský průmysl. To znamená, že v papírenském průmyslu v Německu jsou sjednané výsledky v zásadě uváděny v platnost ve všech papírnách v Německu.“

**Raphael Gutwein, Asociace zaměstnavatelů německého papírenského průmyslu, člen CEPI na evropské úrovni**





  
**PETROM**  
Membru OMV Grup

  
**PETROM**  
Membru OMV Grup

  
**PETROM**  
Membru OMV Grup



I když si můžeme naříkat na nepřátelské politické prostředí, které podkopává kolektivní vyjednávání a poukazovat na jeho společenské výhody, osobní příběhy někdy nejvíce ilustrují, proč je třeba kolektivní vyjednávání bránit a rozšiřovat.

## Závěr: kolektivní vyjednávání – dobré pro každého

Když se zaměstnanci spojí a jednájí se svým zaměstnavatelem na pevnějším základě, získají lepší životy pro sebe a své komunity. Existuje mnoho důkazů, které to podporují, mnohé z nich jsou jasně uvedeny na následujících stránkách. Když jsou systémy, které umožňují a podporují kolektivní vyjednávání narušeny nebo odstraněny, klesají mzdy a životní standardy. To ilustrují příklady zemí podrobených úsporným programům Trojky. Také to ilustruje korelace mezi dlouhodobějším poklesem pokrytí vyjednáváním a stagnací životní úrovně a sociální mobility ve většině západní Evropy.

Může však být obtížné vidět "dřevo makroekonomických stromů" v tomto argumentu. I když můžeme naříkat na nepřátelské politické prostředí, které podkopává kolektivní vyjednávání a poukazovat na jeho společenské výhody, osobní příběhy někdy nejlépe ilustrují, proč je třeba kolektivní vyjednávání bránit a rozšiřovat.

Nathalie pracuje v malé továrně vyrábějící sterilní chirurgické potřeby na jihu Belgie. Její kolegové ji naléhavě vyzývali již před čtyřmi roky, aby se stala úsekovou důvěrníci: „Říkali: dobře vycházíte s lidmi a máte dar od Boha. Věděli, že jsem trochu rebel a nebojím se mužů, tak jsem si říkala, proč ne? Chtěla jsem hájit práva svých kolegů.“

O několik let později převzal závod nový management. „Se starým vedením jsme se dohodli na zkrácení pracovní doby ze 40 hodin na 37 hodin týdně. Velký šéf nové nadnárodní společnosti nás přišel navštívit se svým ředitelem lidských zdrojů a vyhrožovali nám návratem do čtyřicetihodinového týdne. "Společnou práci a organizováním mezi pracovníky jsme však byli silní." Spojili jsme všechny pracovníky a ... hlasovali, abychom si udrželi 37 hodinový týden." Tváří v tvář takovému pocitu síly vedení muselo ustoupit. "Není to moc, ale tři hodiny pro ženu je hodně ... Je to vyhraný čas strávený s našimi rodinami."



Odborové svazy musí organizovat a angažovat své členy, ale vlády musí zajistit prostředí, které to podporuje - a podniky musí jednat s odbory seriózně a respektovat dosažené dohody.

Sébastien, vyjednač na federální úrovni v Belgii, zdůraznil význam odvětvových dohod, které zajišťují minimální standardy pro pracovníky ve všech podnicích, ať už mají nebo nemají podnikovou dohodu.

V jedné sklárně ve francouzsky mluvícím Valonsku zajistila silná odborová přítomnost dobrou podnikovou dohodu, která poskytuje pracovníkům výhody, jako jsou dny dovolené navíc, než v odvětvové dohodě. Další podobný závod ve vlámsky mluvícím regionu nemá podnikovou dohodu: „Jsme jedna z těch malých společností, které nemají podnikovou dohodu, takže tuto ochranu skutečně potřebujeme,“ říká Rudi, odborový delegát v závodě. „Pracovníci se zde skutečně spoléhají na bonusy, zlepšené podmínky stanovené v odvětvové dohodě. Mzdy se v posledních několika letech nezvýšily, takže dělníci potřebují další plnění, jako jsou stravenky a bonusy na konci roku, aby si své mzdy doplnili.“



Rumunsku a Španělsku, kde byl kdysi rozvinutý systém odvětvového vyjednávání, došlo ke zhroucení jejich mezd, protože toto uspořádání bylo v důsledku krize účinně zrušeno.

Gabriel Stanescu pracuje pro odborovou organizaci zastupující pracovníky v rumunské ropné společnosti Petrom, od roku 2005. Dříve pracoval jako ropný pracovník v samotném Petromu. V roce 2011 byl svědkem demontáže systému kolektivního vyjednávání a má velmi jasný obraz o tom, jak to ovlivnilo dělníky a celou společnost. Vysvětlil, že „nový zákon o sociálním dialogu (viz strana 21) zrušil mnoho odborových práv, zejména zrušil kolektivní vyjednávání na národní a odvětvové úrovni, které zajišťovalo existenci hierarchie mezd, takže pracovníci byli odměňováni podle svých kvalifikací.“

To, že zmizelo vyjednávání na vyšší úrovni mělo obrovský dopad na pracovníky a společnost jako celek, protože vysoce a středně kvalifikovaní pracovníci začali dostávat stejné odměny jako nekvalifikovaní pracovníci. Gabriel uvedl příklad inženýrů, kteří „začali pobírat minimální mzdu, zatímco předtím národní a odvětvové dohody zajišťovaly, že dostanou nejméně 20% nebo 30 % navíc.“

Řekl, že „někteří lidé si myslí, že odbory ztratily kolektivní smlouvy, ale to byla vláda, která vše přerušila a odbory musely začít od nuly a bojovat za právo, které vyhrály už dávno, a to se jim jednoduše odebralo . Normálně když už právo máte, dostanete něco navíc, neztratíte ho.“

Stejný pocit, že jsou posíláni zpět na náměstí, existuje ve Španělsku: tam, kde pevné odvětvové dohody jednou stanovily minimální hranici pro mzdy, nyní probíhá závod ke dnu. Ve společnosti Inditex, která vlastní a vyrábí značku Zara, mimo jiné odbory vyjednávají se zaměstnavatelem pracoviště od pracoviště, což umožňuje společnosti omezit jakékoli výhody jen na jedno pracoviště a postavit tak skupiny zaměstnanců proti sobě. V nadnárodním závodě Ateixo v Galicii vysvětlili úsekoví důvěrníci, jak obtížné jsou pracovní vztahy ve společnosti. Zdůraznili však také, že odbory vedou kampaň za jediné vyjednávání, které se týká celé skupiny v celém Španělsku. To by pracovníkům umožnilo spojit své síly a získat výhody pro tuto nedostatečně placenou a převážně ženskou pracovní sílu.



Nedaleko, v loděnici Navantia ve Ferrollu pracovníci ukázali, jak může vypadat pozitivní sjednaný výsledek dohody. Nyní, když pracovníci odejdou do důchodu, jsou jejich pracovní místa zachována a jsou zaměstnáni mladí pracovníci, aby v nich pracovali, se zárukou, že 75% smluv bude stálých. Tím jsou zajištěna trvalá a kvalitní pracovní místa v regionu, který trpí vysokou nezaměstnaností.

Jak však tato zpráva ukázala, z vyjednávání těží nejen pracovníci, ale také zaměstnavatelé. Nikdo to neuvádí lépe, než Laura Moiescu, manažerka textilní továrny v Rumunsku, když říká: „pokud budou zaměstnanci šťastní a spokojeni, budou dodávat dobrou kvalitu a vysokou produktivitu.“ Obzvláště by chtěla návrat k odvětvovému vyjednávání ve své zemi protože by to „vytvořilo stabilitu a zabránilo nekalé soutěži [mezi podniky], protože pracovníci odcházejí dokonce za jen deset euro navíc.“

Údaje ji podporují: země s centralizovanějšími a koordinovanějšími systémy vyjednávání mají tendenci mít nižší propasti ve mzdách mezi horní a spodní hranicí, a tak snižují nerovnost, protože celostátní sektorové dohody zabraňují mzdové soutěži a snižování platů v daném odvětví. Čelí trendu, kdy podniky vyplácejí méně prostředků ze zisku na mzdy. Země se sektorovým vyjednáváním mají také vyšší zaměstnanost a nižší nezaměstnanost, zejména mezi zranitelnými skupinami, jako jsou mladí lidé a ženy. Nedávno to prokázala OECD, dříve zastávající decentralizaci, která prokázala širší ekonomické výhody silného odvětvového vyjednávání.<sup>14</sup> Sektorové mzdové stupnice znamenají „stejnou odměnu za stejnou práci“ a motivují podniky, aby organizovaly pracoviště lépe, produktivnějším způsobem, aby zlepšovaly celkovou ekonomickou účinnost. Malé a střední podniky mezitím šetří náklady na časově náročný proces vyjednávání na úrovni podniku.

Tyto výhody pro pracovníky, zaměstnavatele a širší společnost jsou hlavním argumentem kampaně *industriAll* na podporu kolektivního vyjednávání. Kampaň „Společně v práci“, která potrvá od září 2019 do března 2020, poskytne zdroje pro vzdělávání politiků a zaměstnavatelů a zároveň posílí pravomoci pracovníků v celé Evropě, aby se jejich zaměstnavatelé posadili ke stolu a dohodli se na spravedlivé dohodě.

Sedmiměsíční kampaň vybere různé okamžiky, aby upozornila na příběhy pracovníků, kteří měli prospěch z kolektivního vyjednávání. Uprostřed technických argumentů o pokrytí vyjednáváním a rozdílech v odměňování se příliš často ztrácejí hlasy obyčejných lidí. Naše kampaň, *Společně v práci*, se bude snažit to napravit.

Spojí také skutečné příběhy pracovníků se širší hospodářskou a sociální situací a předloží tyto argumenty, osobní i politické, politikům a společností na celém kontinentu.

---

<sup>14</sup> Viz: *OECD 2018 Zaměstnanost*



## Doporučení

### Body pro odbory – Posílení kolektivního vyjednávání zespodu:

- ✓ Sjednotit pracovníky a organizovat pracoviště jako prostředek budování kompetencí odborů a posílení pokrytí kolektivním vyjednáváním
- ✓ Prosazovat uzavírání kolektivních smluv v sektorech a podnicích s nízkým pokrytím
- ✓ Kritizovat nedostatek pokrytí a zvýšit povědomí o výhodách kolektivního vyjednávání
- ✓ Vyměňovat si zkušenosti s organizováním s ostatními odborovými svazy
- ✓ Podporovat odbory v ostatních zemích, zejména pokud organizují ty samé společnosti

### Body pro zaměstnavatele:

- ✓ „Respektujte práva odborů a pracovníků na pracovištích po celé Evropě - včetně východní Evropy. To znamená umožnit odborům vstup na pracoviště, organizovat pracovníky a zapojit se do vyjednávání kolektivních smluv
- ✓ Buďte otevření a konstruktivně se zapojte do sociálního dialogu na všech úrovních - podnik, sektor a národní
- ✓ Hovořte veřejně o výhodách kolektivního vyjednávání pro zaměstnavatele
- ✓ „Připojte se ke sdružením zaměstnavatelů, abyste byli pokryti kolektivními smlouvami





### **Body pro politiky – posílení kolektivního vyjednávání shora:**

- ✓ Podporujte rozšíření pokrytí kolektivními smlouvami ve všech odvětvích a pro všechny kategorie pracovníků
- ✓ Plně implementujte úmluvy MOP a rozhodnutí Rady Evropy o právu na přístup ke kolektivnímu vyjednávání ve všech členských státech
- ✓ Podporujte regulační rámce pro sektorové a mezisektorové kolektivní vyjednávání
- ✓ Začleňte ustanovení, která zajistí, aby se společnosti poskytující veřejné zakázky účastnily kolektivního vyjednávání
- ✓ Přijměte veřejný diskurs o hodnotě kolektivního vyjednávání
- ✓ Zaručte přístup nestandardním a samostatně výdělečně činným pracovníkům ke kolektivnímu vyjednávání
- ✓ Využijte cyklus evropského semestru, Evropský pilíř sociálních práv a víceletý finanční rámec k tomu, aby vlády a sociální partneři zavedli dobře fungující struktury kolektivního vyjednávání.
- ✓ Přestaňte usilovat o nucenou decentralizaci kolektivního vyjednávání a respektujte autonomii sociálních partnerů
- ✓ Přidělte vyčleněné finanční prostředky EU a členských států na budování kapacit pro sociální dialog a kolektivní vyjednávání



**PETROM**  
Member OJSC Group

**PETROM**  
Member OJSC Group

ZU



**Chcete se zasadit za svá práva v práci?**  
**Vstupte do odborů. Podívejte se sem a najděte je ve vaší zemi.**

**Jste již členem?**  
**Podívejte se na kampaň a zjistěte, jak se zapojit.**

**Chcete vědět více?**  
**Přejděte na stránku [www.togetheratwork.eu](http://www.togetheratwork.eu)**

 **@industriAll\_EU**

 **@industriAllEU**

 **@industriall\_europe**

**#TogetherAtWork**

# TOGETHER AT WORK

A CAMPAIGN BY



[news.industrial-all-europe.eu](https://news.industrial-all-europe.eu)

